

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ENGENHARIA  
CURSO DE ENGENHARIA CIVIL**

**Uildervam Verdum**

**Gestão de pessoas na construção civil: análise da qualidade de vida no trabalho, através de um estudo de caso em serviços de engenharia de instalações**

Porto Alegre  
Dezembro de 2018

**UILDERVAM VERDUM**

**Gestão de pessoas na construção civil: análise da qualidade de vida no trabalho, através de um estudo de caso em serviços de engenharia de instalações**

Trabalho de Diplomação apresentado à Comissão de Graduação do curso de Engenharia Civil da Escola de Engenharia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para obtenção do título de Engenheiro Civil

**Orientadora: Cristiane Sardin Padilla de Oliveira**  
**Coorientadora: Cláudia Medianeira Cruz Rodrigues**

Porto Alegre  
Dezembro de 2018

## **UILDERVAM VERDUM**

### **Gestão de pessoas na construção civil: análise da qualidade de vida no trabalho, através de um estudo de caso em serviços de engenharia de instalações**

Este Trabalho de Diplomação foi julgado adequado como pré-requisito para a obtenção do título de ENGENHEIRO CIVIL e aprovado em sua forma final pelas Professoras Orientadora e Coorientadora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Porto Alegre, 13 de dezembro de 2018

Prof<sup>ª</sup> Cristiane Sardin Padilla de Oliveira  
UFRGS  
Orientadora

Prof<sup>ª</sup> Cláudia Medianeira Cruz Rodrigues  
UFRGS  
Coorientadora

#### **BANCA EXAMINADORA**

**Prof<sup>ª</sup> Cristiane Sardin Padilla de Oliveira  
Doutora pela UFRGS**

**Prof<sup>ª</sup> Cláudia Medianeira Cruz Rodrigues  
Doutora pela UFRGS**

**Prof<sup>ª</sup> Mônica Regina Garcez  
Doutora pela UFRGS**

**Prof<sup>ª</sup> Aline Marian Callegaro  
Doutora pela UFRGS**

-

Dedico este trabalho a meus pais, Lorene Maria Verdum e Valdemir Verdum (In Memoriam), e à minhas irmãs que sempre me apoiaram, especialmente durante o período deste Curso de Graduação, à essas pessoas especiais que sempre estiveram ao meu lado.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço imensamente à excelentíssima Professora Cristiane Sardin Padilla de Oliveira, orientadora deste trabalho, pela sua disposição em acolher este tema, e a mim como seu orientando. Também agradeço por me encaminhar à procura de coorientação entre os discentes de Engenharia de Produção, indicando a Professora Claudia Medianeira Cruz Rodrigues, a quem também desejo prestar imenso agradecimento, tanto por sua aceitação em me coorientar, mas também pela presteza de me elucidar sobre os conceitos de Gestão de Pessoas e delinear esta pesquisa com enfoque em Qualidade de Vida no Trabalho.

Agradeço sobretudo a paciência, a disponibilidade e a cortesia demonstrada por elas em todos os encontros orientativos. Todas as conversas simpáticas e tranquilizadoras estarão sempre presentes em minha memória sobre a confecção desse trabalho.

Pretendo por meio desse agradecimento reverenciar todo o meu respeito à essas profissionais que dedicam suas vidas em elevar e conceder conhecimento teórico e prático a estudantes, que em posse de seus ofícios, deverão garantir profissionalmente a manutenção e a propagação desses conhecimentos, promovendo evolução científica e humana em seus meios de atuação.

Quero agradecer profundamente aos colaboradores respondentes do questionário, pela aceitação e colaboração com a pesquisa, e também à diretoria da empresa, por permitir a execução deste estudo em seu meio de trabalho.

Finalmente, agradeço a todas as pessoas que me apoiaram durante a efetivação desta pesquisa, à minha mãe Lorene Maria Verdum, a quem sempre recorro em busca de opiniões sábias e às minhas irmãs, especialmente à Graciela Verdum, por sua paciência e disposição em me auxiliar em todos os aspectos deste curso.

“Cem vezes todos os dias lembro a mim mesmo que  
minha vida interior e exterior, depende dos trabalhos de  
outros homens, vivos ou mortos, e que devo esforçar-me a  
fim de devolver na mesma medida que recebi”

*Albert Einstein*

## RESUMO

O presente trabalho apresenta uma aproximação do conteúdo de Gestão de Pessoas dentro à construção civil, por meio de uma análise de Qualidade de Vida no Trabalho. Apresentam-se inicialmente os objetivos e limitações condicionantes do estudo, deixando claro o direcionamento conceitual da pesquisa. Este trabalho carrega em seu desenvolvimento o diagnóstico da relação entre os funcionários e uma empresa atuante no ramo de instalações elétricas e hidráulicas. Esta pesquisa confere ao profissional de engenharia civil (atuante como gestor de pessoas) conhecimento gerais sobre os anseios de colaboradores, ao que tange suas existências no meio de trabalho, elucidando alguns aspectos importantes à gestão do pessoal. Através do referencial teórico, pode-se verificar as principais necessidades que um estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho precisa abordar em sua análise, juntamente a uma explanação da evolução científica desta temática, descrevendo os modelos desenvolvidos pelos principais autores presentes na literatura consultada. Partindo-se desse referencial, adotou-se como metodologia de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, o instrumento TQWL – 42, desenvolvido por Pedroso e Pillati, (2012). Ao se dispor dessa ferramenta avaliativa, foi possível aplicar o questionário à uma amostra de 21 colaboradores de uma empresa prestadora de serviços de instalações (elétricas e hidráulica) atuante em obras de edificações. Após a efetivação das entrevistas (coleta de respostas ao questionário instrumental) realizou-se a análise estatística dos índices atribuídos a cada pergunta, compreendidos por uma escala de 1 a 5, traçando-se, por conseguinte, os escores alusivos aos fatores presentes no instrumento como categorizadores de Qualidade de Vida no Trabalho. Por fim, pode-se, então, avaliar esses escores, estabelecendo um diagnóstico sobre aqueles pontos qualificados como mais críticos, seguindo-se, então, para um apontamento de possíveis ações corretivas, que mediante suas implementações na prática, possivelmente acarretariam em uma melhora significativa na qualidade de vida laboral desses colaboradores, aumentando positivamente os resultados organizacionais. Intenta-se que ao se fazer posse desses resultados, o profissional de engenharia, interessado em atuar de forma adequada como gestor de pessoas, possa elaborar uma forma eficaz de tratar e regimentar sua conduta de trabalho, atento aos anseios dos trabalhadores.

Palavras chaves: Gestão de Pessoas, Qualidade de Vida no Trabalho, Construção Civil.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Elementos do projeto de cargo do Modelo de Werther e Davis.....	28
Figura 2 – Medidas para a melhoria da QVT.....	30
Figura 3 – Fundamentos básicos para avaliação de QVT.....	31
Figura 4 – Disposição hierárquica da empresa.....	41
Figura 5 – Fluxograma de conhecimento e resultados da avaliação de QVT.....	43
Figura 6 – Distribuição das escalas de resposta do TQWL – 42 .....	47
Figura 7 – Fluxograma das etapas da sintaxe SPSS do TQWL –42.....	54
Figura 8 – Escores das Esferas do TQWL – 42.....	57
Figura 9 – Escores dos Aspectos do TQWL – 42.....	57
Figura 10 – Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho.....	58
Figura 11 – Histograma de Idades.....	64
Figura 12 – Distribuição do nível escolar dos respondentes.....	65
Figura 13 – Histograma do tempo de trabalho dos respondentes.....	65



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução temporal da QVT.....	27
Quadro 2 – Categorias e Subcategorias do Modelo de Walton.....	32
Quadro 3 – Cargos e funções dos colaboradores da empresa objeto de estudo.....	39
Quadro 4 – Escalas de reposta do TQWL – 42.....	46
Quadro 5 – Aspectos e questões da esfera Biológica/Fisiológica.....	48
Quadro 6 – Aspectos e questões da esfera Psicológica/Comportamental.....	49
Quadro 7 – Aspectos e questões da esfera Sociológica/Relacional.....	50
Quadro 8 – Aspectos e questões da esfera Econômica/Política.....	51
Quadro 9 – Aspectos e questões da esfera Ambiental/Organizacional.....	52
Quadro 10 – Questões da Autoavaliação da QVT.....	53
Quadro 11 – Escala de níveis de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho.....	59
Quadro 12 – Análise de QVT do Objeto de Estudo.....	60

## **LISTA DE SIGLAS**

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

GP – Gestão de Pessoas

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS DA PESQUISA.....</b>	<b>16</b>
2.1	OBJETIVO PRINCIPAL.....	16
2.2	OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	16
2.3	DELIMITAÇÕES.....	17
2.4	LIMITAÇÕES.....	17
2.5	JUSTIFICATIVA.....	18
<b>3</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>20</b>
3.1	ASPECTOS GERAIS DE GESTÃO DE PESSOAS.....	20
3.1.1	Contextualização da gestão de pessoas na atualidade.....	21
3.1.2	Gestão de pessoas na engenharia civil.....	22
3.1.3	De Gestão de pessoas à qualidade de vida no trabalho.....	23
3.1.4	Importância da QVT na construção civil.....	23
3.2	ANÁLISE DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	24
3.2.1	Principais referências na área de QVT.....	24
3.2.2	Principais Modelos analíticos de QVT.....	27
3.2.2.1	Modelo de QVT de Werther e Davis.....	27
3.2.2.2	Modelo de QVT de Westley.....	29
3.2.2.3	Modelo de QVT de Nadler e Lawler.....	29
3.2.2.4	Modelo de QVT de Hackman e Oldham.....	30
3.2.2.5	Modelo de QVT de Richard Walton.....	31
3.3	MODELO ANALÍTICO DE QVT UTILIZADO NA PESQUISA.....	32
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>34</b>
4.1	CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO.....	34
4.2	AMOSTRAGEM.....	35
4.3	TEMÁTICA DE QVT NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	37
4.3.1	Colaboradores da empresa objeto de estudo.....	39
4.3.2	Sistema de gerenciamento de pessoas da empresa.....	40
4.3.3	Análise de QVT proposta para esta empresa.....	41
4.4	MÉTODO PARA A AVALIAÇÃO DE QVT – O INSTRUMENTO TQWL42.....	44
4.4.1	Fundamentação do instrumento.....	44

4.4.2	Esferas e Aspectos do TQWL – 42.....	47
4.4.2.1	Esfera Biológica/Fisiológica.....	48
4.4.2.2	Esfera Psicológica/Comportamental.....	49
4.4.2.3	Esfera Sociológica/Relacional.....	50
4.4.2.4	Esfera Econômica/Política.....	51
4.4.2.5	Esfera Ambiental/Organizacional.....	52
4.4.2.6	Auto avaliação da QVT.....	53
4.4.3	Cálculos dos resultados do TQWL – 42.....	53
4.4.4	Aplicação do questionário TQWL – 42 (coleta de dados).....	55
<b>5</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>56</b>
5.1	ANÁLISE DOS RESULTADOS DO TQWL – 42.....	56
5.2	VERIFICAÇÃO DA CONSISTÊNCIA INTERNA.....	64
<b>6</b>	<b>POSSÍVEIS MELHORIAS PARA AUMENTO DE QVT.....</b>	<b>67</b>
6.1	SUGESTÕES QUALITATIVAS DOS RESPONDENTES.....	67
6.2	AÇÕES DE MELHORAMENTOS.....	68
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>70</b>
<b>8</b>	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>72</b>
	<b>ANEXO – QUESTIONÁRIO TQWL – 42.....</b>	<b>73</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As competências do engenheiro civil, dentro de um canteiro de obras, precisam ir além do saber teórico – técnico, da aplicação dos procedimentos normativos e da exatidão nas soluções arranjadas. Para o projeto tornar-se efetivamente uma realidade adequada, a etapa intermediária nesse processo é crucial. A fase de execução depende de diversos contribuintes e a correta gestão, assim como o direcionamento adequado destes elementos por parte do engenheiro, é fundamental na obtenção de bons resultados.

O conhecimento técnico de construção, consolidado durante a formação acadêmica, confere ao engenheiro total responsabilidade sobre os efeitos gerados pelos métodos adotados no dimensionamento de seus projetos. Entretanto, para que essa responsabilização aconteça de forma apropriada, esse projeto deve ser executado com um bom nível de compatibilidade. Nesse sentido, é necessário que ocorra uma boa transmissão de diretrizes aos executores, de maneira a compor um caminhar eficiente até a realização das incumbências estabelecidas.

Deve ser natural ao engenheiro como se portar perante as diversas reações humanas, às quais, originam-se ao longo da efetivação do trabalho. Todo o planejamento, com intuito de aumentar o comprometimento dos colaboradores com suas tarefas, necessita partir da premissa que o relacionamento entre as partes (trabalhador e empresa) deve ser o mais humanitário possível, tendo em vista principalmente a estagnação tecnológica na construção civil, que exige muito esforço corporal da mão-de-obra humana em serviços ainda rudimentares.

Para estudar uma forma mais adequada de se gerenciar os potenciais organizacionais em questão de produção com qualidade, é preciso reconhecer, primeiramente, a importância do elemento fundamental que compõem a parte operante desse sistema – as pessoas – através do conhecimento dos vários aspectos do trabalho que impactam suas vidas, atribui-se uma responsabilidade de se tratar as pessoas de maneira mais sensível às suas necessidades. Medida de muita relevância para aqueles que visam desenvolver as relações de cooperação, através de métodos que melhorem o ambiente de trabalho.

A Gestão de Pessoas, de forma geral, tem sido a busca por evolução nas premissas da administração de recursos humanos, que ao se referir às pessoas como recursos, confere a elas, automaticamente, um patamar de igualdade aos bens da empresa, sugerindo a necessidade de administração, assim como as finanças e patrimônios. Fato que contribuiu na desumanização do tratamento com o funcionário, que passa a ser gerenciado como um bem organizacional e não como um parceiro (GIL, 2011).

Sendo assim, o gestor de pessoas, que visa uma liderança cooperativa entre as equipes de trabalho, precisa conhecer a essência dos principais anseios e expectativas dos colaboradores, já que uma vez, em posse desse entendimento, pode-se determinar uma solução adequada que amenize as atribuições da relação organização-colaborador.

Nesse caso, ao se estabelecer uma linha de pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – análise baseada no conhecimento das percepções dos trabalhadores em relação aos fatores que interferem em sua vida no trabalho – (DUTRA, 2011), incorpora-se um papel de gestão proveitosa ao engenheiro civil, atuando com a participação e integração do trabalhador no desenvolvimento do trabalho em todos os seus níveis de atuação.

Toda a organização possui suas próprias diretrizes de gerenciamento estabelecidas durante suas atuações no mercado (execução de serviços), porém há uma demanda crescente por otimização nos setores de produção e qualidade, o que eleva consideravelmente a complexidade de atuação do engenheiro civil na função de gestor de pessoas no canteiro de obra, referenciando-se no distanciamento tecnológico do meio industrial para o meio de construção civil, onde se acaba exigindo uma carga de trabalho mais acentuada nos quesitos físicos dos colaboradores. Dutra et al. (2011, p.46) cita:

O grande desafio que o contexto atual e o futuro impõem às empresas é criar condições para que as pessoas sejam atendidas, ou seja, suas expectativas de desenvolvimento, realização e reconhecimento. Quanto mais conscientes de si mesmas estiverem mais exigirão transparência por parte da empresa, e esses aspectos se tornarão críticos para a sustentação da competição e manutenção de diferenciais competitivos.

Trazendo essas considerações em pauta, este estudo de caso tem como objetivo principal realizar um diagnóstico de QVT dos colaboradores de uma empresa da área da engenharia de instalações (elétricas e hidráulicas). Para tanto, a empresa utilizada como objeto de estudo, foi escolhida principalmente pela aceitação do tema, tanto por parte de sua direção quanto de seus

colaboradores, e também pelo fato da necessidade de implantação de um sistema de gestão de pessoas, onde ocorra uma melhor interação entre os contribuintes, a fim de se aumentar a qualidade e eficiência na prestação de serviços de instalações dentro da construção civil.

O capítulo 2 aborda os aspectos direcionais e limitantes da pesquisa, descrevendo os objetivos principal e específicos, definindo as principais delimitações e limitações do estudo de caso.

No capítulo 3 apresenta-se o referencial teórico da área de Gestão de Pessoas (GP) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O texto estabelece uma concepção geral sobre GP, destacando sua abrangência e importância no contexto organizacional. Já o conteúdo de QVT é composto por uma descrição mais pontual sobre as abordagens desse assunto, constatando as principais referências e modelos de análise desenvolvidos no decorrer dos anos. Neste capítulo também está mencionado o instrumento metodológico escolhido para efetivar análise de QVT.

No capítulo 4 é dada a metodologia utilizada para diagnosticar a QVT da empresa objeto de estudo. O modelo, desenvolvido e consolidado por Pedroso e Pillati (2012), busca analisar de forma geral a QVT em meios de trabalhos variados. Portanto, este capítulo busca enunciar todos os fatores que garantiram o desenvolvimento e modelagem do instrumento utilizado na aplicação prática desta pesquisa, para que fique claro ao leitor, toda a concepção analítica presente nesta abordagem de QVT no âmbito da construção civil.

Por intermédio deste modelo avaliativo, tido como adequado neste estudo (mais contemporâneo), pretende-se demonstrar no capítulo 5, os resultados obtidos com este instrumento de análise, trazendo-o juntamente com suas validações teóricas e verificações de consistência entre os dados levantados e suas respectivas respostas.

No capítulo 6, apresenta-se uma reflexão própria do autor sobre o conteúdo diagnosticado pela análise, seguindo-se de um parecer de possíveis medidas a serem implementadas, a fim de melhoramento da QVT na empresa estudada.

Por fim, o fechamento da pesquisa apresenta-se no capítulo 7, onde se conclui todos os assuntos levantados na pesquisa e se verifica o atendimento dos estudos aos seus objetivos preliminares.

## 2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo principal busca transcrever o propósito geral do trabalho, destacando as principais motivações, escolhas e perspectivas, atribuídas pela caracterização dos problemas de GP na construção civil, através de uma análise de QVT. Os objetivos específicos explicitam o direcionamento necessário para a efetivação da pesquisa, apontando o seguimento das etapas adotadas para efeitos da análise.

### 2.1 OBJETIVO PRINCIPAL

A pesquisa na área de GP visa o estabelecimento de estratégias que otimizem a relação organização – colaborador, de forma a aumentar o desempenho do trabalhador, através de uma melhor adaptação da organização às necessidades dos trabalhadores, resultando em melhorias de rendimento para ambas as partes. Através da análise de QVT se obtém o reconhecimento das necessidades primárias dos colaboradores em relação às atividades exigidas pela organização, permitindo um diagnóstico, seguido por um apontamento de medidas reguladoras, às quais espera-se que, ao serem aplicadas na prática, devem proporcionar melhorias nas relações de trabalho dentro da empresa. Portanto, este estudo de caso pretende trazer a temática da qualidade de vida no trabalho para a área de construção civil, analisando a efetivação de serviços de instalações dentro do canteiro de obra. Desta forma, objetivo geral deste trabalho é realizar um diagnóstico de QVT dos colaboradores da empresa escolhida, desenvolvendo algumas sugestões de melhoria, apontadas por meio da análise dos resultados metodológicos.

### 2.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

O estudo de caso, sob aspectos específicos, objetiva:

- levantar referencial teórico básico sobre gestão de pessoas e QVT em serviços de instalações na construção civil;
- determinar os fatores que afetam a QVT dos colaboradores de serviços de instalações na construção civil;



- analisar os fatores de QVT, de modo a gerar conhecimento sobre a situação atual da relação organização – colaborador na empresa;
- sugerir medidas e soluções, na busca de melhorias da qualidade de vida dos trabalhadores.

### 2.3 DELIMITAÇÕES

Esta pesquisa desenvolvida dentro da área de gestão de pessoas irá contemplar somente a temática da qualidade de vida no trabalho. Além disso, o estudo será conduzido dentro de serviços de instalações elétricas e hidráulicas no canteiro de obra, o trabalho não se estenderá sobre outras áreas da construção civil.

### 2.4 LIMITAÇÕES

A principal limitação da pesquisa é o tempo, mesmo que se apresentem possíveis medidas reguladoras a partir do diagnóstico, serão impossíveis de ser de fato implementadas no decorrer do desenvolvimento da pesquisa, o que inviabiliza a verificação da efetividade das ações apontadas. Outra limitação está na concepção do estudo de caso que deve contemplar um cenário de mercado e serviço rotativo. Há uma mudança constante nas condições financeiras no mercado da construção civil, o que afeta as rotinas de trabalho, junto com a variação de implantações de novos empreendimentos no setor (redução ou aumento por demanda de trabalho, oferta salarial variável). O serviço pesado carrega em si um caráter temporário para uma parcela expressiva dos trabalhadores mais jovens, que veem essa oportunidade de trabalho como passageira e sem perspectivas de crescimento profissional. Portanto, esses fatores elevam a rotatividade do pessoal e dos condicionantes de serviços na construção civil, o que implica na tomada de novas análises em futuras pesquisas desse tipo. Além disso, a aplicação de questionários padronizados restringe a pesquisa, pois há uma boa chance de as questões apontarem uma visão parcial do que representa a qualidade de vida no trabalho para as pessoas.

## 2.5 JUSTIFICATIVA

O primeiro contato do acadêmico de engenharia civil com o meio profissional ocorre na execução do estágio. Ao se deparar com as diversas situações do cotidiano no trabalho, o estudante precisa exercer suas funções adequadamente, sendo que nem sempre poderá se valer apenas de seus conhecimentos acadêmicos, o que implica na prática do empirismo, principalmente no trato com colaboradores e aplicações de soluções momentâneas.

Para o autor, esse primeiro contato foi efetivado na empresa, onde se verificou algumas lacunas presentes no gerenciamento operacional executivo das tarefas dadas aos trabalhadores subordinados no canteiro de obras. Esses procedimentos de gestão sem fundamentação teórico – técnica, acabam conferindo uma série de resultados insatisfatórios no desenvolvimento do trabalho de instalações, reflexos de atuações sem a cooperação adequada por parte dos trabalhadores.

Assim como a execução dos serviços de instalações hidráulicas e elétricas, por vezes, apresentarem más condições de entrega ou mal funcionamento, algumas tarefas importantes adjacentes ao trabalho, como: limpeza, organização e preservação de ferramentas e materiais; acabavam sendo menosprezadas pela equipe. Essa banalização dos aspectos primordiais numa cultura de excelência (organização, limpeza, boa entrega dos serviços e bom desempenho de instalações) acabam reduzindo a qualidade, tanto no padrão organizacional (desgaste de imagem no mercado), quanto no ambiente de trabalho, afetado pelo caos da sujeira e desorganização.

Toda essa atribuição de problemas organizacionais da empresa, nos setores de execução, dá-se por vários fatores, tanto por ordem gerencial, quanto por valores pessoais dos indivíduos. Portanto, acredita-se que na presença de um gestor de pessoas engajado na obtenção de melhorias, no que tange os procedimentos diretos e adjacentes ao serviço, deve conferir melhor competência e comprometimento na classe dos subordinados. Segundo Dutra et al. (2011, p.53):

Os profissionais de gestão de pessoas que aumentam a competência e o comprometimento formam **capital intelectual** (grifo nosso). E ao fazê-lo, tornam-se defensores dos colaboradores, por estarem preocupados pela maneira como a empresa pode satisfazer suas necessidades.

Entende-se então que ao se exigir melhor competência (conjunto de habilidades, conhecimento e atividades desempenhadas por experiência do colaborador) e comprometimento (demonstração de envolvimento com a execução dos objetivos organizacionais) deve-se contribuir com a formação de capacitação intelectual dos trabalhadores.

Seguindo-se neste apelo evolutivo, onde a empresa atue de maneira a demonstrar excelência profissional, realizando todas as suas funções da melhor maneira possível, agrega-se valor profissional a seus colaboradores, conferindo-lhes melhores status no mercado de trabalho. Trazendo-lhes melhores condições de trabalho, a medida em que ambientes limpos e organizados, aliados às boas práticas no relacionamento com a gerência, proporcionam uma interação de atividades laborais mais saudáveis. Basicamente, ambas as partes ganham.

Nesse sentido, a pesquisa na área de QVT deve contribuir com o desenvolvimento da gestão de pessoas na empresa. Segundo Timossi et al. (2010, p.472),

As empresas estão inseridas em um processo contínuo de mudança, desenvolvendo estratégias para acompanhar o aumento da complexidade das relações de mercado. Dentro desse panorama, algumas organizações optam por utilizar a QVT como uma destas estratégias e estão dispensando uma maior atenção às questões relacionadas à valorização do capital humano.

Com os avanços nos estudos referentes a recursos humanos na atualidade, tem-se aumentado cada vez mais a conscientização de que modelos rígidos de gerência possuem muitas características que barram o desenvolvimento profissional individual (MEDEIROS, 2002; COLBACHINI, 2014; DUTRA et al, 2011; TERRA, 2017).

Justifica-se, então, a presente pesquisa de QVT, ao se verificar a importância de elucidar o profissional de engenharia civil acerca das opiniões indicadas por seus subordinados, sendo ele um profissional atuante como gestor de pessoas e de projeto. De acordo com Tavares et al. (2014, p.3), na ocasião do XI simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, na temática de Gestão de Conhecimento para a sociedade,

Por essa fundamentação, a atividade do engenheiro civil também se apoia na realidade profissional da gestão. Como gestor de logística, função na qual tem de decidir sobre os diversos materiais que precisa adquirir e empregar nas obras, e gestor de pessoas visando o cumprimento do cronograma previsto no projeto de construção acompanhando cada etapa programada e supervisionando as condições de sua execução preservando, dessa forma, os padrões de qualidade e garantindo a segurança no trabalho.

Com essa afirmação, torna-se notável a importância de um maior aprofundamento no estudo de Gestão de Pessoas por parte do engenheiro civil, tão solicitado em questões técnicas e exatas, culminando num maior detrimento na aquisição de conhecimento em áreas de ciências humanas. Neste estudo de caso em especial, o enfoque se dará na Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores da empresa analisada.

### **3 REFERENCIAL TEÓRICO**

Esse capítulo identifica a revisão literária sobre o tema de GP e QVT, através de um seguimento que aborda primeiramente, alguns conceitos amplos de GP a concepções mais relevantes no campo de QVT para o desenvolvimento desse estudo. Estão explanadas as definições gerais de Gestão de Pessoas, sua contextualização na atualidade, alguns de seus subsistemas, até finalmente chegar em QVT, onde estão enunciados os principais autores da área; principais modelos e tendências atuais nessa linha de pesquisa.

#### **3.1 ASPECTOS GERAIS DE GESTÃO DE PESSOAS**

Junto à evolução tecnológica, as teorias de recursos humanos têm-se lançado no sentido em que não há como se controlar pessoas, e sim como aumentar seu comprometimento com as pretensões organizacionais (CINTRA, 2016). Nesse sentido, a área de gestão de pessoas, traduzida por atribuição que visa à cooperação entre os indivíduos atuantes em uma organização, em prol de objetivos comuns organizacionais e pessoais, concede o conhecimento teórico para se criar competências sobre gestão. Para atestar essa descrição, há o conceito citado por Gil (2011, p.17) “Gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

São os recursos de GP que fornecem subsídios suficientes para se sustentar e efetivar pesquisas onde há interesse de se estabelecer a melhor forma de interação entre gerência e subordinados. Estruturas rígidas, com encadeamento hierárquico, sólidas, com atribuição de atividades únicas, estão caindo em desuso. As relações humanas exigem liberdade, e se exploradas de forma correta, tendem a fornecer bons resultados. Para que isso ocorra, todo o

gestor precisa servir-se de estudos fundamentados em experimentações científicas para elaborar seu próprio modelo de GP.

### 3.1.1 Contextualização da gestão de pessoas na atualidade

Em algumas das referências deste estudo, há um comentário comum sobre a atualidade nas organizações. Pode-se conceituar que as empresas têm sido afetadas por fatores de ordem externa, no que diz respeito à inserção do estabelecimento no mercado de trabalho, e de ordem internas, no que se refere às ações presentes no meio organizacional. Externamente as pressões que mais impactam as organizações atualmente são: a forte globalização; a agitação, a rotatividade e a rapidez no ambiente de negócios e trabalhos; os produtos e os serviços com alto valor agregado (grandes importâncias financeiras) e as novas arquiteturas organizacionais. Já internamente exige-se das organizações: flexibilidade, agilidade, gerenciamento eficaz dos recursos de serviço e comprometimento de seus colaboradores (CINTRA, 2016; DUTRA, 2011; MEDEIROS, 2002; TIMOSSO, 2009).

Todos esses pontos listados acima possuem possibilidade de tratamento teórico dentro da GP. Tendo por seguimento os subsistemas mais citados na prática de pesquisa, considerando as opiniões de escritores como Marras (2014) e Chiavenato (2008), Dutra (2011) enunciou como programas de GP:

Gestão estratégica do capital humano; Planejamento de necessidade de pessoal; Pesquisa de mercado de trabalhadores; Recrutamento, seleção e treinamento de integração; Análise e descrição de cargos; Avaliação de competências e desempenho; Plano de carreira e movimentação de pessoal; Administração de salários e plano de benefícios sociais. Remuneração estratégica; Higiene, segurança e medicina do trabalho; Relações trabalhistas e ambiente de trabalho (clima e cultura), traduzido por **qualidade de vida no trabalho** (grifo nosso); Educação e desenvolvimento humano e profissional.

Entre as áreas de GP o presente estudo de caso se aplica exclusivamente a relações trabalhistas e ambiente de trabalho.

### 3.1.2 Gestão de pessoas na engenharia civil

Há uma grande dificuldade de se encontrar literatura específica de GP para a construção civil. Os materiais de referências que conferem maior sustentação de posição sobre GP neste setor de trabalho são artigos, monografias e dissertações, que relatam seus experimentos e constatações, sendo obtidos por meio de sites disponibilizados por faculdades como: UFRGS, UTFPR, UFRJ, entre outras.

Apesar da insuficiência teórica neste setor, pode-se constatar por meio desta movimentação atual de graduandos e pós-graduandos (mestrandos e doutorandos) a importância de se desenvolver conhecimentos específicos, que abordem o cotidiano das obras.

Dada à realidade de convivência profissional entre trabalhadores que necessitam ser gerenciados, a interação passa necessariamente pelo grau de atendimento às suas necessidades primordiais, considerando um ambiente em que há troca de valores comportamentais e financeiros, cabe ao engenheiro gestor desenvolver a harmonização necessária entre os funcionários, o que contribui diretamente na criação de um clima estável dentro da organização (TAVARES et al, 2014). Ainda, segundo o mesmo autor, pode-se concordar que o progresso institucional por meio da gestão de pessoas precisa ir além dos protocolos das relações interpessoais e criar mecanismos de perceber as necessidades dos trabalhadores e com mais naturalidade contornar as conturbações próprias decorrentes do cotidiano profissional.

Ao se estabelecer conhecimento sobre gestão de pessoas na construção civil busca-se encontrar soluções, que de certa forma, transformem as convicções sobre os operários de obra, passando esses trabalhadores a um patamar de recursos humanos indispensáveis dentro da empresa (capital humano), a fim de os estimular no desenvolvimento de suas capacidades e competências, o que determinará um favorecimento individual, culminado em vantagens competitivas para a organização, utilizando os planejamentos conceituados na gestão de pessoas (MEDEIROS, 2002; TAVARES et al., 2014; TERRA 2017).

### 3.1.3 De Gestão de pessoas à qualidade de vida no trabalho

A grande área de gestão de pessoas trata de diversos temas que se referem à interação organizacional com o capital humano. Ao se estabelecer uma pesquisa na linha de QVT, busca-se principalmente conhecer, por intermédio de métodos práticos e aplicáveis, as opiniões gerais dos colaboradores sobre os fatores que afetam suas vidas. Procura-se prever, não só os fatores atuantes no trabalho, mas também aspectos fora da esfera laboral, pois o comportamento do indivíduo é um conjunto de fatores externos e internos, em relação as suas atividades profissionais. Muitos hábitos dos colaboradores são extensões de sua cultura e vida doméstica, o que exige uma maior amplitude dos questionários, determinantes dos fatores relacionados a QVT (MEDEIROS, 2002; TIMOSSI, 2009).

É importante destacar inicialmente que não há um conceito absoluto de QVT. Esse é um assunto já muito difundido em alguns países da Europa, porém não há um consenso entre as alternativas abordadas (GIL, 2011).

### 3.1.4 Importância da QVT na construção civil

A área da construção civil, devido as suas atividades relativamente simples e rudimentares (elementares ou primitivas), acaba acolhendo uma variedade muito ampla de indivíduos, que em muitas vezes, não possuíram uma estrutura familiar adequada e nem tiveram oportunidades de se desenvolver intelectualmente, pelo fato de não concluírem a escolaridade básica (ensino fundamental e médio). Por isso, a gestão de pessoas se torna um recurso mais complexo de aplicação nesse setor, pois há alguns problemas sociais de escalas superiores, que fogem da alçada da organização tentar conseguir resolver. O que se resta, é o estabelecimento de métodos que auxiliem em um melhor condicionamento dessas pessoas em seu ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a análise de QVT se lança como um dos métodos mais eficazes de diagnóstico das relações pessoais (organização – colaborador) presentes dentro de uma obra qualquer. É papel do gestor, a busca por dispositivos que auxiliem na melhoria do desempenho organizacional, e se conhecendo as opiniões desses trabalhadores, já tão afetados negativamente pela sistematização social (meios históricos privativos e políticas antigas com

reflexos atuais), estabelecem-se algumas diretrizes sobre a disposição da interação dos trabalhadores com o trabalho.

De acordo com Gil (2011), esses programas de QVT costumam apresentar bastante dificuldade de implementação. Como envolve despesas para a empresa e visa o condicionamento dos empregados e não da organização, por vezes torna-se um recurso não atrativo para a alta gerência. Porém, esses programas elevam a aquisição de melhorias na eficácia organizacional, já que há o intuito de contemplar a satisfação individual, intensificando suas participações nas decisões no trabalho (DUTRA et al., 2011; MEDEIROS, 2002; TIMOSSI, 2009).

Tem-se, então, uma perspectiva otimizada ao se considerar que o estudo de QVT na engenharia civil culminará na geração de um diálogo mais eficaz, somado a uma relação empática do gestor com o funcionário, fixando-se um relacionamento pautado em melhorias dos paradigmas que alteram os anseios individuais e organizacionais.

## 3.2 ANÁLISE DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este subcapítulo busca referenciar a QVT em suas definições básicas. A análise de QVT deve contemplar as esferas de dignificação das funções dos funcionários no meio organizacional, de maneira a conferir-lhe um maior grau de satisfação no desempenho de seus trabalhos. Arelada à qualidade de vida, a QVT age no intuito de qualificar as relações de trabalho, caracterizando possíveis melhorias no processo de humanização das cargas de serviço. Como não há coesão nas teorias levantadas no decorrer dos anos, o texto traz algumas das principais referências de QVT e resume os principais modelos analíticos disponíveis para o desenvolvimento de pesquisa.

### 3.2.1 Principais referências na área de QVT

Os estudos na área de QVT são oriundos de movimentos mais amplos, conceituados e mensurados como Qualidade de Vida. Existem modelos que abordam uma avaliação geral de Qualidade de Vida, não só referente aos fatores relacionados ao trabalho, mas também, nas demais parcelas significativas que compõem a existência humana.



Esses conceitos que buscam caracterizar a realidade das pessoas em sociedade, tendem, obviamente, associar a saúde do indivíduo às suas condições de vida, avaliando os níveis, em medida que quanto mais positiva é a qualidade presente em suas rotinas, melhor serão seus status de saúde. Sendo assim, a OMS (Organização Mundial de Saúde) buscou entender essas demandas por melhorias na saúde criando mecanismos mensuradores de saúde. Mesmo assim, o movimento pela melhoria da saúde das pessoas intensificou-se somente em meados dos anos 1960, e esses modelos se dirigem a uma avaliação da vida como um todo, e não se contém em descrever somente os anseios no meio de trabalho (PEDROSO e PILLATI, 2012).

Esses instrumentos abrangem vários aspectos da vida pessoal e acabam não descrevendo satisfatoriamente alguns fatores que impactam consideravelmente nessa qualificação das condições de vida, e também implicam num envolvimento maior e restrito de pesquisadores da área de saúde. Neste intuito, houve um direcionamento teórico para se obter mais conhecimento sobre os condicionantes da Qualidade de Vida com enfoque na vivência dentro do ambiente de trabalho.

O termo “QVT” conquistou maior popularidade, pois se apresenta como uma área de pesquisa multidisciplinar, englobando pesquisadores de diversas áreas de conhecimento. Definindo assim, as duas vertentes mais significativas dentro de Qualidade de Vida, sendo qualidade de vida relacionada à saúde (*Health related quality*) e qualidade de vida no trabalho (*Quality of work life*) (PEDROSO e PILLATI, 2012).

De acordo com Medeiros (2002), o movimento pela QVT emergiu em meados de 1960 com o objetivo de buscar o equilíbrio entre os funcionários subalternos e a organização, onde intenta-se através de modelos (avaliadores de qualidade da interação entre exigências organizacionais e situação individual) constatar os fatores que atuam diretamente na saúde satisfatória da vida profissional dos parceiros operantes – colaboradores – Tendo esses aspectos como regentes da temática de QVT, procura-se que os cargos se adaptem tanto aos anseios dos indivíduos quanto às exigências da organização.

No seguimento deste estudo, constata-se que não há bem uma única linha direcional sobre QVT. Inclusive, salienta-se que é importante se fazer um resgate histórico para melhor definir as referências de QVT (DUTRA, 2011; TIMOSSI, 2009; MEDEIROS 2002).

Sendo assim, surge nos anos 60, a Escola Comportamental, composta por psicólogos focados em estudos sobre as motivações humanas, em uma busca de explicações sobre o comportamento individual dos trabalhadores nas organizações. Medeiros (2002) elenca como principais representantes dessa escola os autores: Abraham Maslow (1954), Frederick Herzberg et al. (1968) e Herbert Simon (1965). Esses estudiosos pesquisaram o comportamento humano sob óticas determinadas, desenvolvendo, portanto, suas próprias teorias.

A teoria da hierarquia das necessidades desenvolvida por Abraham Maslow (1954), estabelece que as necessidades humanas estão dispostas hierarquicamente de acordo com suas importâncias, de níveis baixos a mais elevados, que pertencem a estruturas: fisiológicas e biológicas (básicas para a sobrevivência); autorrealização (crescimento pessoal contínuo); de segurança (estabilidade); sociais (integração no grupo); de estima (auto-estima e reputação).

Frederick Herzberg et al. (1968) desenvolveu a teoria dos fatores de motivação e higiene, através de uma pesquisa, desenvolvida com um grupo de engenheiros e contadores. Considerou-se no final do estudo que os principais fatores causadores de insatisfação no trabalho eram intrínsecos ao cargo.

Herbert Simon (1965) destaca em sua teoria do equilíbrio organizacional, que é necessário que se mantenha um equilíbrio no processo de reciprocidade entre o empregado e a organização, aumentando sua satisfação na empresa, acarretando em bom desempenho. O autor dedicou-se também ao estudo do processo de tomada de decisão, no qual se constatou a racionalidade limitada do ser humano, a relatividade nas decisões, juntamente às imperfeições; atributos que nunca serão totalmente otimizados, porém se pode amenizar seus efeitos em contextos adequados.

Ao se estabelecer essas diretrizes iniciais, os estudos de QVT foram aprofundados, e nos anos subsequentes estipularam-se modelos de análise para a sua aplicação na prática, no Quadro 1, consta a evolução dos estudos de QVT ao longo dos anos, segundo Nedler e Lawler (1983).

Quadro 1 – Evolução temporal da QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma <i>variável</i> (1959 – 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 – 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um <i>método</i> (1972 – 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um <i>movimento</i> (1975 – 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como <i>tudo</i> (1979 – 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como <i>nada</i> (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro não passará apenas de um “modismo” passageiro.

(fonte: Nadler e Lawler 1983, apud Timossi 2009)

### 3.2.2 Principais Modelos analíticos de QVT

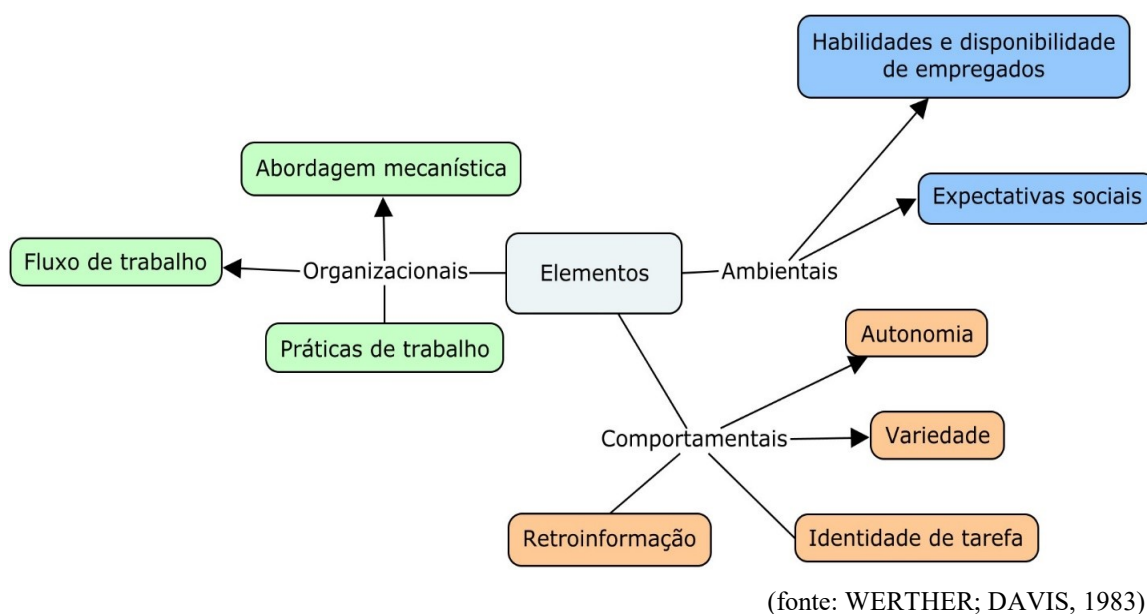
Os modelos analíticos que mensuraram QVT, possuem suas bases principais nos estudos desenvolvidos por autores como: Richard Walton (1973), Hackaman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983), entre outros. A variedade literária na temática de QVT é abundante, porém não se especifica para a área da construção civil. Portanto, ao se dispor de conhecimento acerca desses diversos modelos de análise de QVT, intenta-se direcionar os parâmetros mais relevantes contidos nas obras desses autores, e a partir desse entendimento inicial, busca-se estabelecer o modelo que deve sustentar e definir as variáveis condicionantes desta avaliação QVT, desenvolvida para este estudo de caso.

#### 3.2.2.1 Modelo de QVT de Werther e Davis

O Modelo de QVT de Werther e Davis, publicado em 1983, relaciona-se fortemente à projeção dos cargos organizacionais e pretende torná-los mais interessantes, desafiadores e

compensadores, tanto para o colaborador quanto para a organização. Essas medidas intervenientes nos cargos, previstas neste modelo, precisam otimizar as funções exigidas pela organização, através de uma maior humanização nas relações de trabalho. Este modelo analisa princípios de ordem organizacional, ambiental e comportamental. A criação de cargos eficientes deve-se atentar para uma equalização dessas premissas, pois em algumas situações, esses elementos podem conduzir medidas inversamente proporcionais; por exemplo, quando uma organização exige maior especialização de um profissional acaba reduzindo a autonomia do colaborador, fato muito presente na construção civil. Na Figura 1, estão descritos os elementos do projeto de cargo do Modelo de Werther e Davis (COBALCHINI, 2015; MEDEIROS, 2002).

Figura 1 – Elementos do projeto de cargo do Modelo de Werther e Davis



Os próprios autores salientam que a QVT é influenciada pelas condições de trabalho, o pagamento e benefícios; entretanto, está mais ligada à percepção da natureza da tarefa pelo colaborador. Portanto, sendo o cargo afetado por elementos organizacionais, ambientais e comportamentais, será ele o responsável por aumentar a qualidade do trabalho individual na esfera organizacional (MEDEIROS, 2002).

De acordo com Cobalchini (2015), Werther e Davis (1983) sugerem que ao atender-se os elementos da Figura 2, assegura-se maior produtividade e satisfação por parte dos

colaboradores. As fronteiras entre os elementos organizacionais e comportamentais e ambientais são tênues, as disposições práticas por vezes confundem-se entre si, e constantes do trabalho podem compor fatores atuante em mais de um elemento. Essa conclusão acaba levantando dificuldades para a aplicação deste modelo.

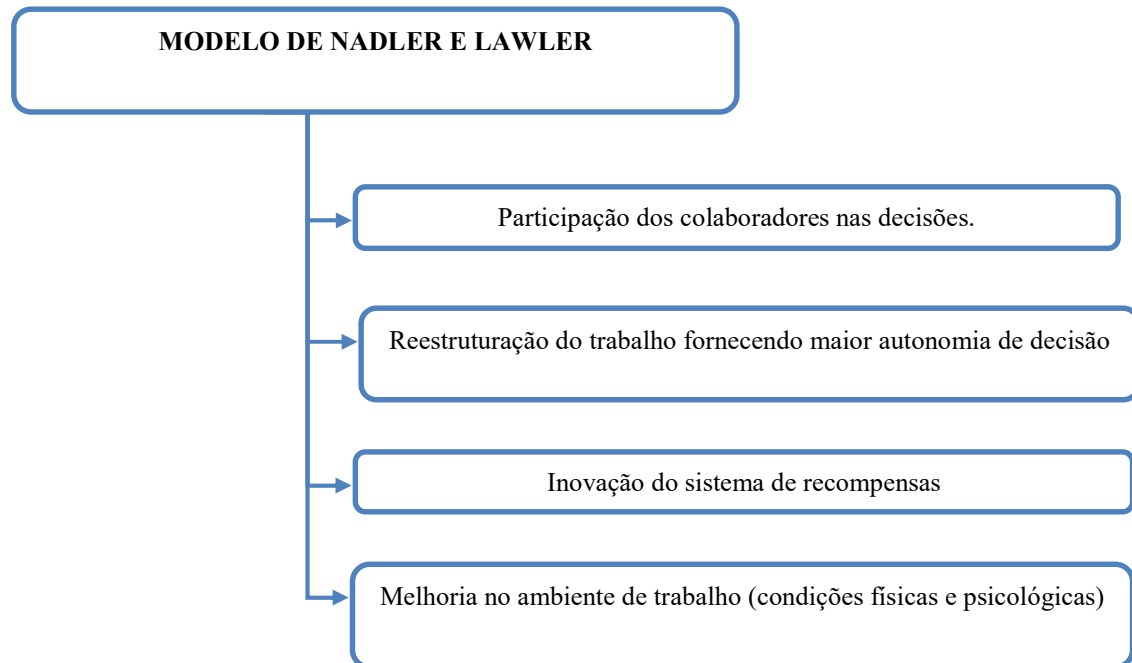
### ***3.2.2.2 Modelo de QVT de Westley***

O modelo de Westley, publicado em 1979, elenca quatro indicadores para avaliação de QVT, sendo eles de ordem política (segurança de sustentabilidade do emprego), econômica (equidade salarial), psicológica (autovalorização) e sociológica (participação nas decisões do próprio trabalho e etc.). O método pode ser ampliado e receber caracterizações similares desses indicadores de acordo com a organização objeto de estudo, culminando em uma avaliação de QVT bem apropriada (FERNANDES, 1996).

### ***3.2.2.3 Modelo de QVT de Nadler e Lawler***

Os autores Nadler e Lawler (1983) contribuíram com a área de QVT através da interpretação da variação e evolução do conceito ao longo do tempo, o que se tornou a maior contribuição dos autores. Esse estudo exige a aquisição de dados avaliativos de QVT no decorrer dos anos, portanto sua aplicação imediata é impossível. Apesar deste modelo não estabelecer critérios muito específicos de avaliação, segundo Chiavenato (1999; APUD MEDEIROS, 2002), o método propõe a monitoria de quatro aspectos demonstrados na Figura 2.

Figura 2 – Medidas para a melhoria da QVT

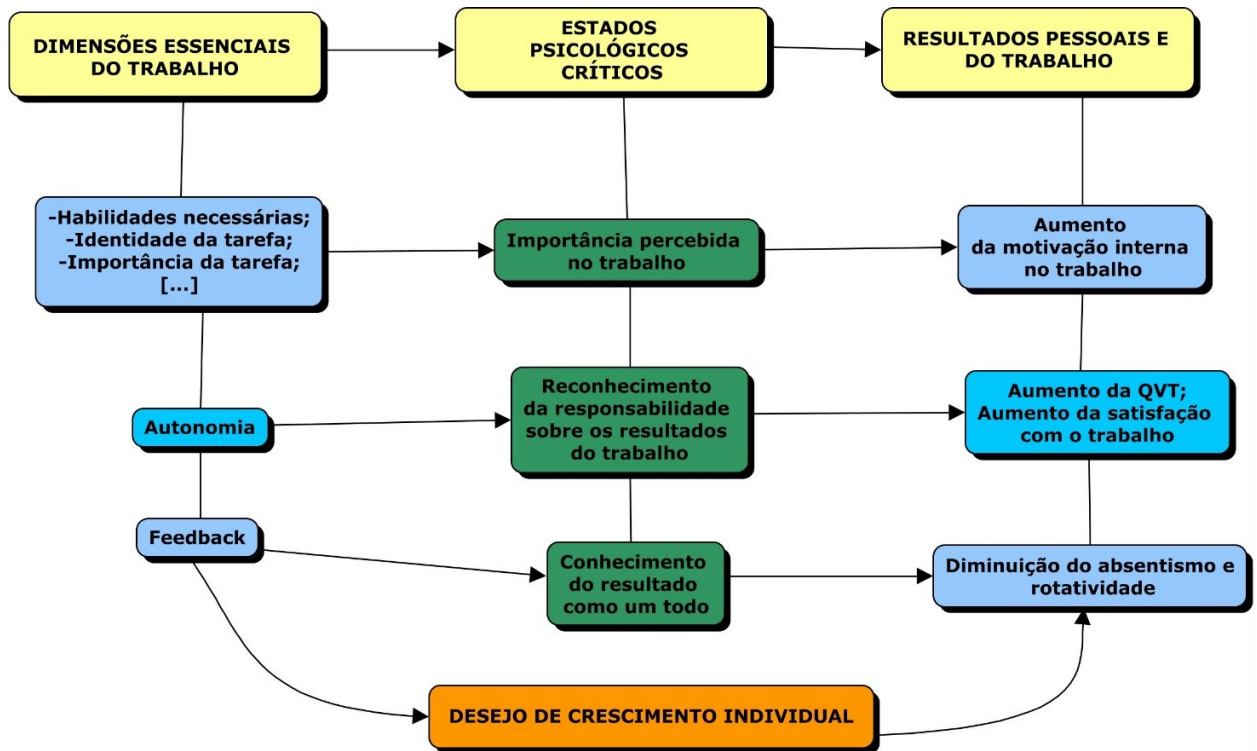


(fonte: NADLER E LAWLER, 1983)

### 3.2.2.4 Modelo de QVT de Hackman e Oldham

O modelo proposto em 1974, possui fundamentação nas teorias dos trabalhos já existentes: “*Industrial Jobs and the Worker*” (Trabalhos Industriais e o Trabalhador, em tradução literal) dos autores Turner e Lawrence de 1965 e “*Employee Reactions to Job Characteristics*” (Reações dos Colaboradores às Características do Trabalho, em tradução literal) de Hackman e Lawler de 1971 (COLBACHINI, 2015). Hackman e Oldham (1974) afirmam que esse método pode ser utilizado quando há uma busca da organização por melhoria do desempenho e a satisfação dos colaboradores. O modelo resulta em um diagnóstico que confere os reajustes necessários aos cargos organizacionais. Segundo os autores, é necessário a determinação das dimensões essenciais do trabalho para que se perceba os estados psicológicos críticos dos colaboradores, resultando na estipulação das variáveis que contribuem na evolução pessoal do funcionário, o que determina a QVT do objeto de estudo. A Figura 3 contém um esquema retirado de Colbachini (2015) e descreve o ciclo da fundamentação básica deste modelo:

Figura 3 – Fundamentos básicos para avaliação de QVT



(fonte: Autor – Adaptado de Hackman e Oldham ,1974, apud Colbachini, 2015)

### 3.2.2.5 Modelo de QVT de Richard Walton

O modelo de Walton (Quadro 2), estabelecido no ano de 1973, confere uma avaliação de QVT determinada a partir de oito categorias. Esse modelo propõe um questionário de 35 perguntas com resposta do tipo *likert* (escala psicométrica usada habitualmente em questionários) em uma escala de cinco pontos avaliativos das opiniões dos colaboradores. Quando se atendem todas as subcategorias de um conjunto, se obtém então uma categoria contemplada. Quanto mais subcategorias e categorias atendidas, maior o nível de QVT (FERNANDES, 1996; MEDEIROS 2002).

Quadro 2 – Categorias e Subcategorias do Modelo de Walton

<b>Categorias e Subcategorias do Modelo de Walton</b>	
<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>	1. Remuneração adequada
	2. Equivalência interna
	3. Equivalência externa
<b>Condições de segurança e saúde no trabalho</b>	1. Jornada de trabalho
	2. Carga de trabalho
	3. Ambiente físico (seguro e saudável)
	4. Material e equipamento
	5. Estresse
<b>Uso e desenvolvimento de capacidades</b>	1. Autonomia
	2. Significado da tarefa
	3. Identidade da tarefa
	4. Variedade de habilidade
	5. Retroação e Retroinformação
<b>Oportunidades de crescimento e segurança</b>	1. Possibilidade de carreira
	2. Crescimento profissional
	3. Segurança e emprego
<b>Integração social na empresa</b>	1. Igualdade de oportunidades
	2. Relacionamentos interpessoais
	3. Senso comunitário
<b>Constitucionalismo</b>	1. Respeito às leis e aos direitos trabalhistas
	2. Privacidade
	3. Liberdade de expressão
	4. Normas e rotinas
<b>Trabalho e espaço total de vida</b>	1. Papel balanceado no trabalho
	2. Horário de entrada e saída do trabalho:
<b>Relevância total da vida no trabalho</b>	1. Imagem da empresa
	2. Responsabilidade social da instituição
	3. Responsabilidade social pelos produtos/ serviços
	4. Responsabilidade social pelos empregados

(fonte: CHIAVENATO,1999; apud MEDEIROS, 2002)

### 3.3 MODELO ANALÍTICO DE QVT UTILIZADO NA PESQUISA

Considerando os modelos de análise de QVT supracitados, tem-se diversos paradigmas que estabelecem a abordagem prática da qualificação desse assunto. Esses referenciais distintos conduzem a uma série de parâmetros pertinentes, pois quando são elencados para delinear uma pesquisa, todos assumem um papel importante no estabelecimento das variáveis a serem



avaliadas. Como partem de perspectivas diferentes, olhando-os em conjunto se obtém uma pesquisa mais abrangente, no que tange à diversidade multidisciplinar proposta pela análise de QVT.

Seguindo nesse raciocínio, buscou-se na literatura alguma concepção já estabelecida no meio científico, que tenha em sua fundamentação grande parte dos conteúdos levantados pelo referencial teórico da área de QVT.

Buscando formar um sistema que avalie a QVT de forma mais geral, os autores Pedroso e Pillati (2012) desenvolveram uma ferramenta, que por si só não é um modelo de análise de QVT, mas sim, uma metodologia que se fundamenta nos principais modelos dispostos historicamente.

Tendo-se o acesso a este instrumento, pode-se conduzir uma pesquisa formal, aglutinando os diversos conteúdos já considerados em anos anteriores, atribuindo a esta pesquisa um diagnóstico de QVT atento às questões já debatidas e consolidadas cientificamente.

Para manter uma tendência informativa mais adequada, o detalhamento deste instrumento está presente na parte de aplicação metodológica. Essa medida visa aproximar a analogia desenvolvida pelos autores aos resultados obtidos por esta pesquisa, a partir da aplicação prática desta ferramenta à empresa, objeto de estudo.

## 4 METODOLOGIA

Este capítulo aborda a descrição da metodologia utilizada para efetivar essa pesquisa, na qual avalia-se a QVT de trabalhadores da área de serviços de instalações (hidráulicas e elétricas) na construção civil. Para tanto, primeiramente, buscou-se caracterizar o estudo de caso, salientando os aspectos mais relevantes de serem levantados a fim de se estabelecer dados suficientes para se avaliar a QVT. Dentro dessa caracterização, estão os determinantes do tamanho da amostragem, ou seja, fixa-se o número de entrevistados que irão descrever a situação da QVT na empresa analisada, através do questionário escolhido. Após a constatações dessas medidas preliminares, transcreve-se o método de avaliação de QVT, utilizado neste estudo de caso – TQWL – 42 (*Total Quality of Work Life*) – que se traduz para o português como Qualidade de Vida no Trabalho Total, elaborado e desenvolvido por Pedroso e Pillati (2012). Neste capítulo, também, estão relatadas a aplicação deste modelo e algumas sugestões qualitativas dadas pelos colaboradores entrevistados.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

A presente pesquisa desenvolve-se no modelo de estudo de caso. Formato que se justifica na situação de análise de fenômenos cotidianos atuais e sociais, que necessitam de conhecimento mais detalhado, buscando caracterizar adequadamente um caso específico, em um determinado tempo. É importante salientar que um bom estudo de caso é difícil de se realizar, dada a dificuldade de aplicação de algumas metodologias disponíveis e pelo tempo atribuído para a pesquisa. Em Gil (2002), o autor elenca alguns propósitos para a crescente utilização de estudo de caso:

- a) explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos;
- b) preservar o caráter unitário do objeto de estudo;
- c) descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação;
- d) formular hipóteses ou desenvolver teorias; e

- e) **explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos.** (grifo nosso)

Uma das maiores limitações do estudo de caso é a dificuldade de generalização. O estudo de um ou vários casos acabam constituindo bases não muito amplas, a nível das caracterizações necessárias para descrever comportamentos social. No entanto, o intuito desta pesquisa é gerar proposições teóricas (junto a procedimentos estatísticos) que descrevam a situação dos colaboradores atuantes na construção civil, captando tendências de suas próprias aspirações sobre a qualidade de vida no meio profissional (GIL, 2008).

Ainda na ocasião desta publicação, Gil (2008) salienta que a experiência acumulada das últimas décadas mostra que é possível sim a realização de estudos de caso em períodos mais curtos e com resultados passíveis de confirmação por outros estudos.

Tendo em vista essas considerações, verifica-se então a utilização de estudo de caso nesta pesquisa, sendo uma modalidade amplamente recorrida em pesquisas sociais, que de modo geral, deverá apresentar resultados em aberto e não de conclusões. Possibilitando a indicação de soluções fundamentadas nas dificuldades percebidas na atuação prática (GIL, 2002).

## 4.2 AMOSTRAGEM

De maneira geral, pesquisas de caracterização social, que visam de alguma forma demonstrar as tendências comportamentais humanas, precisam abranger uma quantidade imensa de elementos para conseguir atingir a sua totalidade. Nesse sentido, é frequente a utilização de amostragem (parcela componente de um universo), que qualifique a população analisada. Desse modo é necessário que essa amostra represente significativamente a população, o que implica na utilização da Teoria de Amostragem (GIL, 2008; MEDEIROS 2002).

Essa teoria estabelece que universo ou população são definidos como sendo um conjunto de elementos de características determinadas e similares. Já a amostra é um subconjunto qualificado de maneira a representar o grande grupo. Essa denominação é trazida à pesquisa social pela terminologia estatística, que é a ciência que busca conferir a exatidão dessas análises.

Os principais fundamentos da amostragem estruturam-se nas leis da estatística (lei dos grandes números, lei da regularidade, lei da inércia e lei da permanência). Essas leis determinam uma série de fatores para consolidar a amostragem cientificamente. Portanto, de acordo com o tipo de amostragem escolhida, implementam-se alguns critérios relacionados a essas leis para a determinação do número adequado e representativo.

Atentando-se a essa etapa da pesquisa social, inicialmente buscou-se estudar os tipos de amostragem. Segundo Gil (2002, p.93 a p.94), o resumo de cada tipo é:

- a) **amostragem por conglomerado:** indicada em situações de difícil determinação dos elementos. Separa-se a população por montantes de afinidades mais locais. Essa forma de amostra torna-se vantajosa, quando é custoso demais se fazer uma listagem complexa para toda a população. Analisa-se, então, a população do conglomerado e não a população total.
- b) **amostragem por etapas:** utilizada em distribuições que podem ser divididas em passos (etapas). Universos que se estendem por grandes extensões, podem ser separados por abrangência, sendo assim, iniciando-se a partir de uma ‘micro’ extensão, analisa-se em etapas até chegar na ‘macro’ extensão. Por fim, chega-se na população inteira que deve ser analisada.
- c) **amostragem por acessibilidade ou por conveniência:** esse é o tipo menos criterioso de todos. Portanto, é destituída de rigores estatísticos. O pesquisador seleciona aqueles elementos a que tem acesso, admitindo que estes representam o universo pesquisado. Aplica-se em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não é requerido elevado nível de precisão.
- d) **amostragem por tipicidade ou intencional:** consiste em um sistema de seleção que computa um subgrupo com características suficiente para representar o universo, este também é um tipo de amostragem que não possui abordagem probabilística. Torna-se desejável a aplicação deste tipo quando se tem um bom conhecimento sobre o universo e o subgrupo. A principal vantagem desse tipo está no baixo custo dessa seleção. Se não há conhecimento prévio do universo, deve-se considerar a formulação de hipóteses, que determinem a representatividade da amostra.
- e) **amostragem por cotas:** dos tipos de amostragem considerados não probabilístico, este apresenta o maior grau de exigência científica. Geralmente, desenvolve-se em três fases consecutivas:

- classificação da população em função de propriedades tidas como relevantes para o fenômeno a ser estudado;
- determinação da proporção da população a ser colocada em cada classe, com base na constituição conhecida ou presumida da população.
- fixação de cotas para cada observador ou entrevistador encarregado de selecionar elementos da população a ser pesquisada, de modo tal que a amostra total seja composta em observância à proporção das classes consideradas. Esse procedimento é aplicado em levantamentos de mercado e em prévias eleitorais. É vantajoso pelo baixo custo e por conferir uma boa estratificação à amostra.

Tendo em vista o contexto deste estudo de caso, que pretende elucidar alguns conceitos de gestão de pessoas e QVT na realidade da construção civil, ao se defrontar com os fatores limitantes, já enunciado no capítulo 2 desta pesquisa, o curto tempo disponível para o desenvolvimento deste trabalho acaba coibindo uma obtenção de dados mais rigorosa. Portanto, tomou-se como tipo de amostragem a que ocorre por acessibilidade ou por conveniência. Além do fator tempo, a escolha desse tipo também foi adotada pelas condições de aplicação dos questionários, estando delimitada às oportunidades de se entrevistar os participantes, restritos a horários de intervalos e períodos de entrada ou saída do ambiente de trabalho, visando, principalmente, não atrapalhar suas jornadas laborais.

De um universo de 70 colaboradores de instalações hidráulicas e elétricas, atuantes em sete empreendimentos (obras de edificação) diferentes, situados em Porto Alegre – RS, foi selecionada uma amostragem de vinte e um participantes, atuantes em apenas dois desses empreendimentos. Acredita-se que esta escolha deva gerar resultados confiáveis à medida que o sistema de gerenciamento e modelo de trabalho desenvolvido pela empresa não muda expressivamente entre seus locais de atuação.

#### 4.3 TEMÁTICA DE QVT NA CONSTRUÇÃO CIVIL

O setor da construção civil, sem sombras de dúvidas, possui diversos serviços ainda de caráter bastante elementar, solicitando maiores esforços físicos dos operários em tarefas pesadas e cansativas, sendo que em muitas vezes, o salário base das categorias não consegue suprir

adequadamente o nível de exigência corporal que o trabalho necessita. Por isso e entre outros aspectos, este setor de trabalho acaba atraindo muita mão-de-obra com pouca escolaridade, que acostumada com o desinteresse das organizações a que fazem, ou faziam parte (escola, empresa, etc) reagem com certa surpresa ao se depararem com questionamentos sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Dentro do canteiro de obras, atribui-se um papel muito importante ao Engenheiro Civil. Além de gerenciar as etapas construtivas, deve-se ter controle sobre os materiais e sobre a disposição adequada da mão-de-obra. A graduação de Engenharia civil, encarrega-se de conceder o extenso conteúdo de entendimento técnico, para que o engenheiro consiga desempenhar suas funções dentro dos parâmetros de segurança, atendendo as demandas de soluções mais complexas, as quais um leigo não tem condições de o fazer, de maneira não empírica, desatento às possíveis consequência do mau funcionamento. Portanto, os engenheiros prestam serviços respaldados pelas normativas técnicas (normas da ABNT), as quais recebem sua apropriação gráfica em termos definidos academicamente. Essa grande ênfase em conteúdo de caráter técnico resulta em um grande ‘detrimento’ nos estudos sobre gestão de pessoas, que se mostra mínimo ou inexistente durante a graduação, empurrando esse profissional para a prática do empirismo no trato com colaboradores.

Nesse cenário, o engenheiro encontra-se praticamente dependente de seus atributos de interação social. Há pessoas que são mais tímidas, outras nem tanto, outras empáticas, gentis, outras ‘turonas’ e antipáticas. O problema está naqueles gestores que não conseguem se comunicar adequadamente com os colaboradores, ou não se mostram preocupados com suas condições de trabalho. Lamentavelmente, apesar dos avanços nessa temática, a engenharia ainda se encontra distante de um atendimento mais humanitário para com seus executores.

Ao se trazer a avaliação de QVT para a construção civil, procura-se principalmente perceber as lacunas presentes nessa interação do trabalho com o trabalhador, de forma a gerar conhecimento prático sobre anseios dos colaboradores, a nível de organização. Intenta-se que ao se defrontar com esse levantamento de opiniões, o engenheiro possa estabelecer um modelo de gestão mais empático e consciente sobre a situação dos trabalhadores.

### 4.3.1 Colaboradores da empresa objeto de estudo

Os colaboradores de instalações, na empresa objeto de estudo, ocupam os cargos com as seguintes atribuições descritas no Quadro 3:

Quadro 3 – Cargos e funções dos colaboradores da empresa objeto de estudo

<b>CARGOS</b>	<b>FUNÇÕES E ATRIBUIÇÕES</b>
<b>Encarregado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- estabelece frentes de trabalho;</li> <li>- faz quantitativos e pedido de materias (insumos das instalações);</li> <li>- calcula as remunerações semanais de produção;</li> <li>- confere os serviços executados.</li> </ul>
<b>Estagiário</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ajuda nas atribuições do encarregado;</li> <li>- lê e confere os projetos;</li> <li>- faz quantitativos e informa diretoria sobre andamento do serviço.</li> </ul>
<b>Instalador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- executa instalações hidráulicas ou elétricas mais complexas; (composição de esgoto com suas declividades; e execução de quadros elétricos e ramais de comando);</li> <li>- especialista em execução de sua tarefa.</li> </ul>
<b>Oficial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pode executar alguns serviços dos instaladores;</li> <li>- pode executar atividades variadas;</li> <li>- multi-tarefa sem especialidade</li> </ul>
<b>Meio – oficial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pode executar funções de oficiais;</li> <li>- cargo de aprendiz;</li> <li>- ajudante de oficiais e instaladores.</li> </ul>
<b>Ajudante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- faz serviços isentos de cunho técnico;</li> <li>- limpa e carrega materiais;</li> <li>- realiza trabalhos que envolvem mais atividades braçais;</li> <li>- auxilia instaladores, oficiais e meio- oficiais.</li> <li>- executa os fechamentos das furações de passagens.</li> </ul>

(fonte: elaborado pelo autor ,2018)

Dentro dos múltiplos serviços dispostos em um canteiro de obras, a execução das instalações hidráulicas e elétricas exige maior grau de discernimento dos executores. Isso ocorre devido a algumas complexidades presentes nos projetos, onde é necessário que esses trabalhadores tenham algum conhecimento técnico para que o produto de seu trabalho cumpra suas funções.

Tanto em instalações elétricas, quanto em hidráulica, tem-se uma série de procedimentos técnicos de execução e segurança, que no caso do não atendimento, pode-se resultar até mesmo em óbito (principalmente em instalações elétricas). Portanto, esse é um serviço que

demanda maior atenção, e um pessoal mais qualificado. Porém, as tarefas como de carregamento de materiais, limpeza e trabalhos auxiliares (por exemplo: fechamento com argamassa nas passagens de tubulações) não necessitam especialização, podendo ser executado por pessoas de qualquer nível de entendimento.

#### 4.3.2 Sistema de gerenciamento de pessoas da empresa

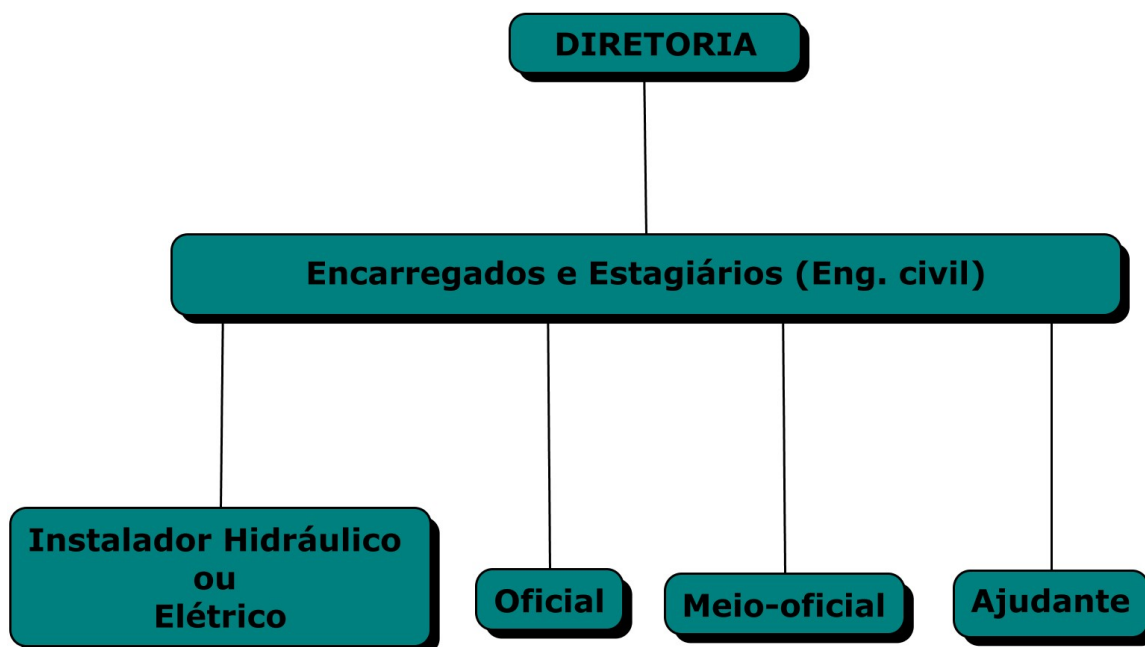
A empresa, objeto de estudo dessa análise, é uma empreiteira. Os serviços pagos por empreitada consistem em uma espécie de terceirização das atividades da construção civil. Trabalha-se para as construtoras, porém com as próprias diretrizes internas. Sendo assim, a maior parte dessa modalidade de empresa funciona sob o mesmo regimento, tendo o aporte dos sindicatos, definem-se então os cargos estipulados na carteira de trabalho.

Neste caso, a empresa tem uma formação hierárquica, conforme mostra a Figura 4. Existe uma diretoria, composta por dois membros, donos da empreiteira, que delegam funções e tratam com os encarregados e estagiários que, por sua vez, tratam de definir o desenvolvimento das atividades dos instaladores, oficiais, meio-oficiais e ajudantes.

Há uma hierarquia moral entre os trabalhadores, geralmente os instaladores mais experientes mantém uma posição de liderança na execução das tarefas. Apesar de não haver uma atribuição de superioridade entre os cargos de execução (instaladores, oficiais, meio-oficiais e ajudantes) tem-se maior respeito por aqueles que se mostram mais aptos em coordenar a frente de serviço. Este tipo de fenômeno pode ser observado em ambiente regimentares, como por exemplo em instituições militares, nas quais existe uma hierarquia fechada e muito bem estabelecida, porém no momento de ações críticas, os soldados tendem a seguir aquele que se comporta como líder, sem importar-se com os desígnios de cada posto. Resumindo, respeitam a experiência e presteza, ignorando o pertencimento à mesma classe.



Figura 4 – Disposição hierárquica dentro da empresa



(fonte: elaborado pelo autor, 2018)

### 4.3.3 Análise de QVT proposta para esta empresa

A proposta de se analisar a QVT nesta empresa, origina-se na necessidade de se conhecer e otimizar os procedimentos de gestão de pessoas. Na prática, toda essa caracterização tem como objetivo principal criar capital intelectual, no qual seja possível que o profissional de engenharia assuma um papel de gestor, levando em conta os aspectos mais relevantes levantados a partir de uma situação real do mercado de trabalho.

Grande parte da estagnação gerencial na construção civil ocorre devido à falta de cognição técnica dos engenheiros civis, sobre assuntos relacionados ao tratamento de pessoas. A falta de conhecimento sobre questões de cunho social e de atributos pessoais, como empatia e liderança, no papel do gestor, podem causar efeitos desastrosos na execução desse serviço, pois a desatenção a esses pontos pode corroborar em insubordinações ocasionais e até

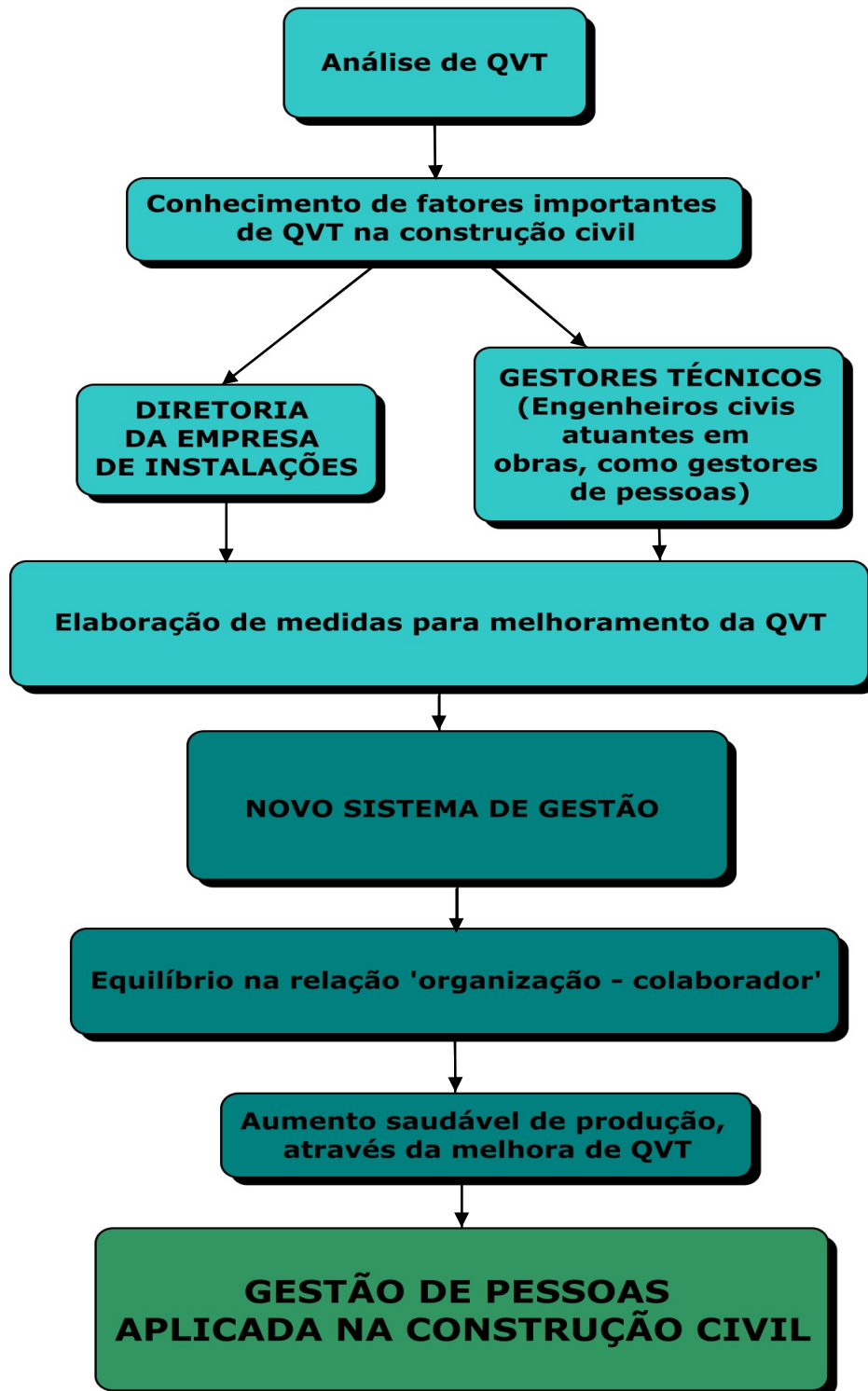
sabotagem por parte dos colaboradores, insatisfeitos com suas condições de trabalho. Como não há possibilidade de conferência constante dos serviços em execução, dentro de um canteiro de obra, é relativamente fácil para alguns trabalhadores não contemplarem as exigências técnicas e até comprometer o funcionamento das instalações. Portanto, torna-se indispensável a criação de um relacionamento fundamentado em confiança entre colaboradores e organização. Essa demanda apelativa ao condicionamento moral das pessoas, só ocorrerá no momento que houver um equilíbrio sobre o sistema de gerência adotado pela empresa e sua recepção entre os trabalhadores.

Não obstante à gestão, está a infraestrutura para o trabalho. Não adianta, por si só, haver uma ‘boa gerência’, sem que haja também boa estrutura que condicione uma melhor capacidade de trabalho. É muito necessário que a organização subsidie todo o aparato necessário para que o colaborador possa desempenhar seu trabalho tranquilamente, procurando também atender aos conceitos de ergonomia (otimização das condições de trabalho humano).

Sendo assim, torna-se imprescindível que ao se lançar mão dos conhecimentos adquiridos com esta análise de QVT, gerem-se novos modelos de GP que otimizem, primeiramente, a disposição do trabalho, através de incentivos (capacitação da mão-de-obra), juntamente a uma boa infraestrutura para os colaboradores.

Ao se deparar com esta análise de QVT, sugere-se que a pesquisa se desenvolva como um fluxograma, ilustrado na Figura 5, que determina a sucessão de pontos importantes, desencadeados na concepção deste estudo de caso.

Figura 5 – fluxograma de conhecimento e resultados da avaliação de QVT



(fonte: elaborado pelo autor,2018)

## 4.4 MÉTODO PARA A AVALIAÇÃO DE QVT – O INSTRUMENTO TQWL42

Este subcapítulo busca descrever especificamente o método escolhido para esta análise de QVT – O instrumento TQWL-42 – desenvolvido por Pedroso & Pillati, em 2012. Neste texto estão transcritos os fundamentos e definições deste instrumento, assim como estão resumidas e descritas a forma de análise e a concepção da atribuição das opiniões dos respondentes, na análise estatística.

### 4.4.1 Fundamentação do instrumento

O instrumento TQWL-42 possui fundamentação nos modelos clássicos de QVT já descritos no referencial teórico desse estudo de caso, sendo eles: Werther e Davis (1983), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Hackham e Oldham (1974) e Walton (1973); e segue os moldes dos instrumentos WHOQOL (*World Health Organization Quality of Life*); traduzindo-se para o português como Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde. O grupo WHOQOL surgiu da necessidade de a Organização Mundial de Saúde (OMS) criar um instrumento global de avaliação de qualidade de vida, procurando elencar a totalidade de fatores intervenientes na qualidade de vida, relacionando-a à saúde das pessoas (PEDROSO e PILLATI, 2012).

Os modelos que partem desse grupo da OMS estabelecem uma série de perguntas, nas quais se atribuem escalas às respostas, possibilitando o cálculo do escore de qualidade de vida. Seguindo essa linha, o TQWL – 42 foi desenvolvido dentro desse seguimento, no qual se avaliam escala numéricas submetidas a processos estatísticos.

Essa ferramenta de análise de QVT foi desenvolvida com 47 perguntas, das quais 5 são dirigidas à caracterização das amostras, já as 42 perguntas restantes estão divididas em cinco grandes esferas: Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/ Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. Dentro dessas esferas há ramificações denominadas aspectos, onde foram agrupados os conjuntos de questões.

Os autores decidiram agrupar em pares os domínios da QVT que apresentavam similaridades entre si, dando origem às chamadas esferas. Cada esfera é composta por quatro aspectos, que

possuem 2 perguntas cada, totalizando 40 questões, acrescidas de duas questões que abordam a autoavaliação da QVT sob o domínio do respondente.

O nome do instrumento TQWL – 42 significa “*Total Quality of Work Life*” (Qualidade de vida no Trabalho Total). Carrega em si a palavra “Total” enfatizando que este modelo busca caracterizar a QVT de forma global, sem qualquer enfoque específico.

Referenciando-se nos instrumentos WHOQOL, foi desenvolvido um padrão, sendo que uma questão procura diagnosticar o nível no qual a variável dada na abordagem dos aspectos presentes na vida do colaborador e a outra questão busca avaliar a satisfação do trabalhador com relação a esta variável.

As questões estão organizadas para que os respondentes tenham as opiniões designadas sequencialmente. A exceção ocorre apenas nas questões que refletem a autoavaliação de QVT, sendo a primeira e última do questionário. Apesar desse instrumento apresentar esse formato de organização (Esferas e aspectos) não há qualquer menção no interior do questionário que os identifique.

Trazendo a numeração das questões dos instrumentos WHOQOL, as questões do TQWL – 42 também são numeradas de acordo com sua inserção, em esferas e aspectos. Assim, as questões são lançadas com prefixos da forma “letra número.número”, onde a letra que antecede os números, é alusiva à esfera, na qual a questão está inserida, o primeiro número determina o aspecto da pergunta e o segundo número designa uma ou duas variações presentes nas questões.

As letras A, B, C, D e E representam as esferas Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. A letra F representa a autoavaliação.

Os números 1, 2, 3, 4, que antecedem a pontuação, relacionam o aspecto à esfera, sendo que na esfera Biológica/Fisiológica representam-se os aspectos da Disposição Física e Mental, Capacidade de Trabalho, Serviços de Saúde e Assistência Social, e Tempo de Repouso. Na esfera Psicológica/Comportamental representam-se os aspectos de Autoestima, significância da Tarefa, Feedback e Desenvolvimento Pessoal e Profissional. Na esfera Sociológica/Relacional representam-se os aspectos de Liberdade de Expressão, Relações Interpessoais,

Autonomia, e Tempo de Lazer. Na esfera Econômica/Política representam-se os aspectos de Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Jornada de Trabalho e Segurança de Emprego. Finalmente, quanto à esfera Ambiental/Organizacional atribuem-se os aspectos Condições de Trabalho, Oportunidade de Crescimento, Variedade da Tarefa e Identidade da Tarefa. Essas numerações não sofrem variações.

Os números 1 e 2 que sucedem o ponto, denomina o tipo de questão. Sendo o número 1 representante do nível da variável abordada no aspecto e o 2 representa a questão objetiva que avalia a satisfação dos respondentes.

O TQWL – 42 carrega questões fechadas de repostas do tipo *likert*, composta por cinco elementos, variando de 1 a 5. Os extremos podem ser tomados com 0% e 100%. Essa tipologia de escalas é praticamente a mesma utilizada nos instrumentos WHOQOL. Sendo assim, utiliza-se cinco tipos de escalas diferentes de resposta, descritos na Quadro 4.

Quadro 4 – Escalas de resposta do TQWL – 42

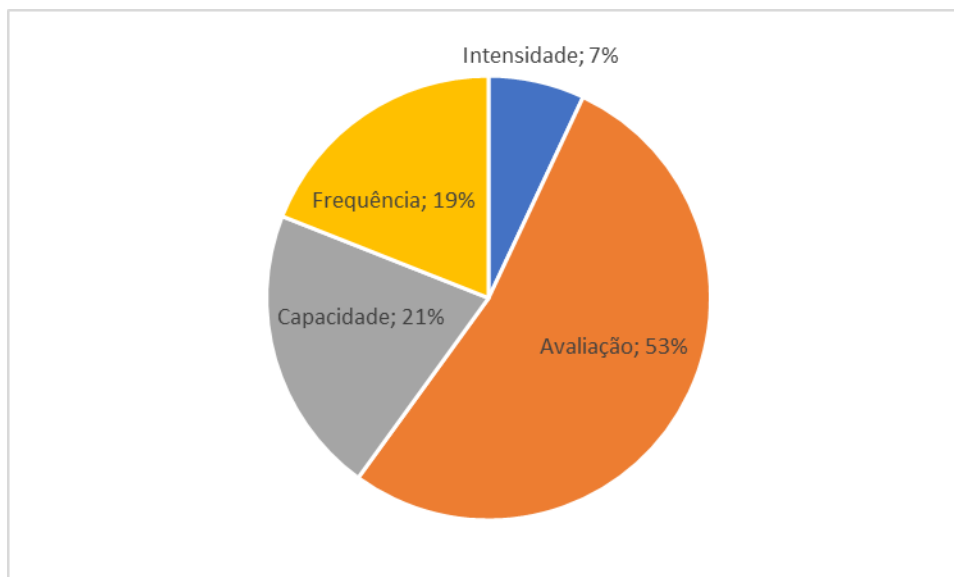
ESCALAS	0%	25%	50%	75%	100%
<b>INTENSIDADE</b>	Nada	Muito Pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
<b>AVALIAÇÃO</b>	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem ruim, Nem bom	Satisfeito	Muito Satisfeito
	Muito Ruim	Ruim	Médio	Bom	Completamente
<b>CAPACIDADE</b>	Nada	Muito Pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
<b>FREQUÊNCIA</b>	Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre

(fonte: Pedroso e Pillati, 2012)

Tendo o questionário em mãos, é possível determinar que há 22 questões referentes avaliação, seguida de 9 questões de capacidade, 8 relativas a frequência e 3 questões de intensidade. Há uma predominância das questões da escala de avaliação, que em praticamente

todas (21 perguntas) avaliam a satisfação do respondente, o que caracteriza esta análise. Na Figura 6, é possível verificar a distribuição das escalas de respostas do TQWL – 42.

Figura 6 – Distribuição das escalas de repostas do TQWL – 42



(fonte: Pedroso e Pillati, 2012)

Neste questionário, existem questões cuja a escala é invertida, e a conversão destas para uma escala normal implementou-se da forma descrita a seguir. Para que se possa padronizar todas as repostas do instrumento, quanto mais negativa a resposta, esta deve se aproximar de 1, e quanto mais positiva, deve-se lançar se ao valor 5. Dessa forma, o instrumento mostra todas as questões compartilhando uma mesma escala de repostas, o maior valor sempre representará o resultado mais positivo. As questões invertidas do TQWL – 42 são: A1.1, A4.1, B1.1, C2.1, D3.1, D4.1 e E3.1 (PEDROSO e PILLATI, 2012).

#### 4.4.2 Esferas e Aspectos do TQWL – 42

O instrumento TQWL – 42 tem seu questionário organizado em um formato encadeado por esferas e aspectos. As questões relativas às esferas, propriamente ditas, compõem o questionário. Já as questões que caracterizam a amostra estão dispostas no início do questionário, referenciando: idade, sexo, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. As

questões separadas alusivas aos aspectos podem ser visualizadas a seguir, no decorrer do texto.

#### 4.4.2.1 Esfera Biológica/Fisiológica

De acordo com Pedroso e Pillati, (2012), a esfera Biológica/Fisiológica é constituída pelos seguintes aspectos:

- Disposição Física e Mental, que busca descrever a disposição que o indivíduo possui para realizar seu trabalho;
- Capacidade de Trabalho, buscando avaliar a capacidade do respondente realizar com eficiência as tarefas exigidas no cargo ocupado;
- Serviços de Saúde e Assistência Social, ditam-se os serviços de saúde e assistência social disponibilizados pela empresa, tais como, atendimento médico, odontológico e psicológico;
- Tempo de Repouso, avalia o tempo disponível para dormir/descansar entre um dia de trabalho e outro.

As questões que constituem a esfera Biológica/Fisiológica são (Quadro 5):

Quadro 5 – Aspectos e questões da esfera Biológica/Fisiológica

<b>Biológica/ Fisiológica</b>	<b>Disposição Física e Mental</b>	A1.1 – Com que frequência você se sente cansado durante o trabalho?
		A1.2 – O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?
	<b>Capacidade de Trabalho</b>	A2.1 – Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?
		A2.2 – O quanto você está satisfeito(a) com sua capacidade de trabalho?
	<b>Serviços de Saúde e Assistência Social</b>	A3.1 – A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?
		A3.2 – Quão satisfeito(a) você está com os serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?
	<b>Tempo de Repouso</b>	A4.1 – Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?
		A4.2 – O quão satisfeito(a) você está com o tempo que você tem para dormir?

(fonte: Pedroso e Pillati, 2012)



#### 4.4.2.2 Esfera Psicológica/Comportamental

De acordo com Pedroso e Pillati, (2012), a esfera Psicológica/Comportamental é constituída pelos seguintes aspectos:

- Autoestima, que busca descrever a avaliação que o indivíduo faz de si mesmo no ambiente laboral;
- Significância da Tarefa, buscando avaliar o quanto o indivíduo percebe a importância do seu trabalho e o julga significativo para a empresa e/ou para sociedade em geral;
- Feedback, dita-se nesse tópico a retro informação do desempenho no trabalho do respondente, esclarecendo-o o quão correto ou errado este vem sendo realizado;
- Desenvolvimento Pessoal e Profissional, avalia o nível com o qual a empresa incentiva e libera o indivíduo para aperfeiçoar o seu conhecimento no intuito de lhe possibilitar crescimento pessoal e/ou profissional.

As questões da esfera Psicológica/Comportamental são (Quadro 6):

Quadro 6 – Aspectos e questões da esfera Psicológica/Comportamental

<b>Biológica/ Fisiológica</b>	<b>Autoestima</b>	B1.1 – Com que frequência você se sente incapaz de realizar seu trabalho?
		B1.2 – O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo?
	<b>Significância da Tarefa</b>	B2.1 – Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?
		B2.2 – O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?
	<b>Feedback</b>	B3.1 – Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?
		B3.2 – Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho?
	<b>Desenvolvimento Pessoal e Profissional</b>	B4.1 – A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou te libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?
		B4.2 – O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

(fonte: Pedroso e Pillati, 2012)

#### 4.4.2.3 Esfera Sociológica/Relacional

De acordo com Pedroso e Pillati (2012), a esfera Sociológica/Relacional é constituída pelos seguintes aspectos:

- Liberdade de Expressão, que busca descrever o direito que o indivíduo possui de manifestar as suas opiniões, ideias e pensamentos, sem que isso possa lhe acarretar punições;
- Relações Interpessoais, busca avaliar o relacionamento que o indivíduo possui com os seus superiores, colegas de trabalho e subordinados;
- Autonomia, dita-se a possibilidade do indivíduo tomar as suas próprias decisões, sem a necessidade de consulta a seus superiores;
- Tempo de Lazer, avalia o tempo disponível para prática de atividades com caráter de lazer e o quanto tal tempo é preenchido com atividades deste cunho.

As questões da esfera Sociológica/Relacional são (Quadro 7):

Quadro 7 – Aspectos e questões da esfera Sociológica/Relacional

<b>Sociológica/ Relacional</b>	<b>Liberdade de Expressão</b>	CA1.1 – Na empresa em que você trabalha você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?
		C1.2 – O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?
	<b>Relações Interpessoais</b>	C2.1 – Com que frequência você tem desentendimentos com seus superiores ou colegas de trabalho?
		C2.2 – Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?
	<b>Autonomia</b>	C3.1 – Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?
		C3.2 – O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?
	<b>Tempo de Lazer</b>	C4.1 – Com que frequência você pratica atividades de lazer?
		C4.2 – O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

(fonte: Pedroso e Pillati, 2012)

#### 4.4.2.4 Esfera Econômica/Política

De acordo com Pedroso e Pillati (2012), a esfera Econômica/Política é constituída pelos seguintes aspectos:

- Recursos Financeiros, descreve o quanto de recursos financeiros provenientes do trabalho são suficientes para garantir um estilo de vida satisfatório ao indivíduo e à sua família;
- Benefícios Extras, procura avaliar os benefícios que diferenciam a empresa em que o indivíduo trabalha das outras empresas;
- Jornada de Trabalho, avalia o quanto a carga horária semanal de trabalho é condizente com a disposição que o indivíduo possui para realizar as suas tarefas;
- Segurança de Emprego, questiona o sentimento de se possuir a segurança de estabilidade no emprego;

As questões da esfera Econômica/Política são (Quadro 8):

Quadro 8 – Aspectos e questões da esfera Econômica/Política

<b>Econômica/ Política</b>	<b>Recursos Financeiros</b>	D1.1 – O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?
		D1.2 – O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?
	<b>Benefícios Extras</b>	D2.1 – Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?
		D2.2 – O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?
	<b>Jornada de Trabalho</b>	D3.1 – Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?
		D3.2 – O quanto você está satisfeito(a) com sua jornada de trabalho?
	<b>Segurança de Emprego</b>	D4.1 – Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?
		D4.2 – O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

(fonte: Pedroso e Pillati, 2012)

#### 4.4.2.5 Esfera Ambiental/Organizacional

De acordo com Pedroso e Pillati (2012), A esfera Ambiental/Organizacional é constituída pelos seguintes aspectos:

- Condições de Trabalho, avalia os aspectos ergonômicos do ambiente laboral, tais como conforto térmico, luminosidade e ruído;
- Oportunidade de Crescimento, busca avaliar a possibilidade do indivíduo ascender na empresa em que trabalha, ou por meio de promoções de cargo, ou por meio da existência de um plano de carreira;
- Variedade da Tarefa, questionam-se o nível com o qual o indivíduo realiza diferentes tipos de atividades no seu cargo, fazendo com que este não seja monótono;
- Identidade da Tarefa, avalia o quanto o indivíduo realiza tarefas do início ao fim, de forma que seu trabalho não seja realizar apenas uma fração de uma atividade maior.

As questões da esfera Ambiental/Organizacional são (Quadro 9):

Quadro 9 – Aspectos e questões da esfera Ambiental/Organizacional

<b>Ambiental/ Organizacional</b>	<b>Condições de Trabalho</b>	E1.1 – As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho , etc) do seu trabalho são adequadas?
		E1.2 – Quanto satisfeito(a) você está com suas condições de trabalho?
	<b>Oportunidade de Crescimento</b>	E2.1 – A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e /ou possibilidade de você ser promovido de cargo?
		E2.2 – O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?
	<b>Variedade da Tarefa</b>	E3.1 – Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?
		E3.2 – O quanto você está satisfeito com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?
	<b>Identidade da Tarefa</b>	E4.1 – Com que frequência você realiza, no seu trabalho, atividades completas, ou seja, do início ao fim?
		E4.2 – O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

(fonte: Pedroso e Pillati, 2012)

#### 4.4.2.6 Auto avaliação da QVT

Ao se dispor como referência os modelos de WHOQOL, o TQWL – 42 carrega um aspecto que não está inserido em nenhuma das esferas, fator que pretende caracterizar a Autoavaliação da QVT, considerando a concepção do colaborador respondente.

As questões referentes à Autoavaliação da QVT são (Quadro 10):

Quadro 10 – Questões da Autoavaliação da QVT

<b>Autoavaliação da Qualidade de Vida no Trabalho</b>	F1.1 – Como você avalia a sua qualidade de vida no trabalho?
	F1.2 – O quanto você está satisfeito(a) com a sua qualidade de vida no trabalho?

(fonte: Pedroso e Pillati, 2012)

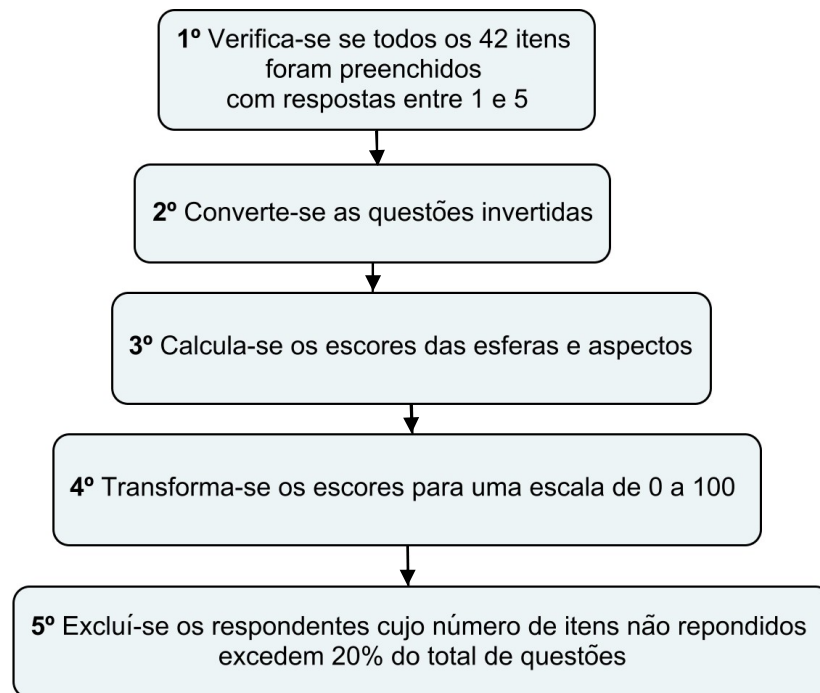
#### 4.4.3 Cálculos dos resultados do TQWL – 42

Os resultados do TQWL – 42 são calculados a partir do mesmo método utilizado na concepção do instrumento WHOQOL – 100, desenvolvido e disponível em mais de vinte idiomas incorporados pelo Grupo WHOQOL (PEDROSO e PILLATI, 2012).

O método utiliza como referência a lógica de sintaxe chamada SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) que se traduz para o português como pacote estatístico para as ciências sociais, sendo um software estatístico sugerido pela OMS que executa todos os cálculos necessários na determinação dos escores elencados nos questionários. Seguindo nessa linha, os autores do TQWL – 42 desenvolveram um dispositivo que prevê a conversão dos escores para uma escala de 0 a 100, o que torna os gráficos (alusivos às esferas e aos aspectos) muito mais ilustrativos acerca dos níveis de QVT que a empresa possui (PEDROSO e PILLATI, 2012).

A sintaxe SPSS do TQWL- 42 procede nas seguintes etapas, ilustradas em um fluxograma na Figura 7:

Figura 7 – Fluxograma das etapas da sintaxe SPSS do TQWL – 42



(fonte: baseado em Pedroso e Pillati, 2012)

A tabulação dos dados inseridos no TQWL – 42 é feita por uma ferramenta construída com o software Microsoft Excel. Utilizou-se esse programa, basicamente, pela sua aplicação em muitos tipos de cálculos e composição de gráficos. Sendo comum sua utilização em diversas áreas de conhecimento. (PEDROSO E PILATTI, 2012)

Essa ferramenta computacional calcula automaticamente todos os cálculos de escores e estatística descritiva, sendo necessário ao pesquisador somente preencher as repostas dadas pelos respondentes. As tabelas de preenchimentos estão todas devidamente identificadas, e sua interface facilita bastante a detecção de erros, atribuindo cor verde aos valores preenchidos corretamente e vermelho para os errados. Só se permite modificações na introdução das repostas, nos demais itens, não há possibilidade de intervenções a fim de manter a integridade do software.

Os requisitos para se utilizar esta ferramenta são: uma plataforma computacional executante do Microsoft Excel. O download deste instrumento está disponível em: <<http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html>>.

#### 4.4.4 Aplicação do questionário TQWL – 42 (coleta de dados)

A aplicação do questionário (ANEXO) no meio laboral da empresa objeto de estudo, decorreu do dia 29 de setembro de 2018 ao dia 10 de outubro deste mesmo ano. Foram entrevistados 21 colaboradores, que responderam ao questionário em horários prescritos para o almoço ou em períodos destinados à saída ou entrada do canteiro de obra.

Nos dois ambientes, nos quais foram aplicados os questionários, acontecem as duas frentes de trabalho prestadas pela empresa (hidráulica e elétrica). Portanto, foi possível estabelecer uma boa amostragem de respondentes, mostrando as opiniões dos trabalhadores executores dos dois tipos de serviços.

A temática de análise de QVT obteve uma aceitação tranquila, com certa estranheza por parte dos colaboradores. A maioria dos respondentes, entrevistados pessoalmente pelo pesquisador, não se contiveram em apenas responder ao questionário, durante a aplicação das perguntas também contribuíram com sugestões de caráter qualitativo, explanando seus anseios de forma bastante espontânea e direta. Com o intuito de aumentar o engajamento da pesquisa em se obter maior conhecimento às condições de trabalho na construção civil, todas essas sugestões dos trabalhadores foram devidamente anotadas e encontram-se listadas junto aos resultados e análises dessa pesquisa.

É importante salientar que ao se propor essa pesquisa, pautando como seu recurso principal as opiniões dos colaboradores acerca de suas necessidades básicas em sua conformação laboral, confere-se uma maior visibilidade às questões humanitárias que dizem respeito à dignidade no trabalho. Sendo assim, foi notavelmente percebido por parte do pesquisador, o interesse dos respondentes em realmente contribuir com a pesquisa, no intuito de melhorarem suas permanências no setor da construção civil, dando suas sugestões qualitativas e, respondendo ao questionário de forma bastante sincera e consciente.

## 5 RESULTADOS

Neste capítulo estão as análises dos resultados obtidos com o instrumento TQWL – 42. Estão explicitados os gráficos subsidiados pela ferramenta utilizada, ditando-se os escores, dados em uma escala variando de 0 a 100, referentes às esferas e seus respectivos aspectos. Após a descrição dos resultados, tem-se a verificação da consistência interna do instrumento, onde estão avaliadas a coerência e a validade dos dados utilizados na análise de QVT. Por fim, conclui-se esse capítulo comparando os resultados desta pesquisa com algumas considerações feitas em pesquisas similares, procurando-se consolidar esses resultados.

### 5.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS DO TQWL – 42

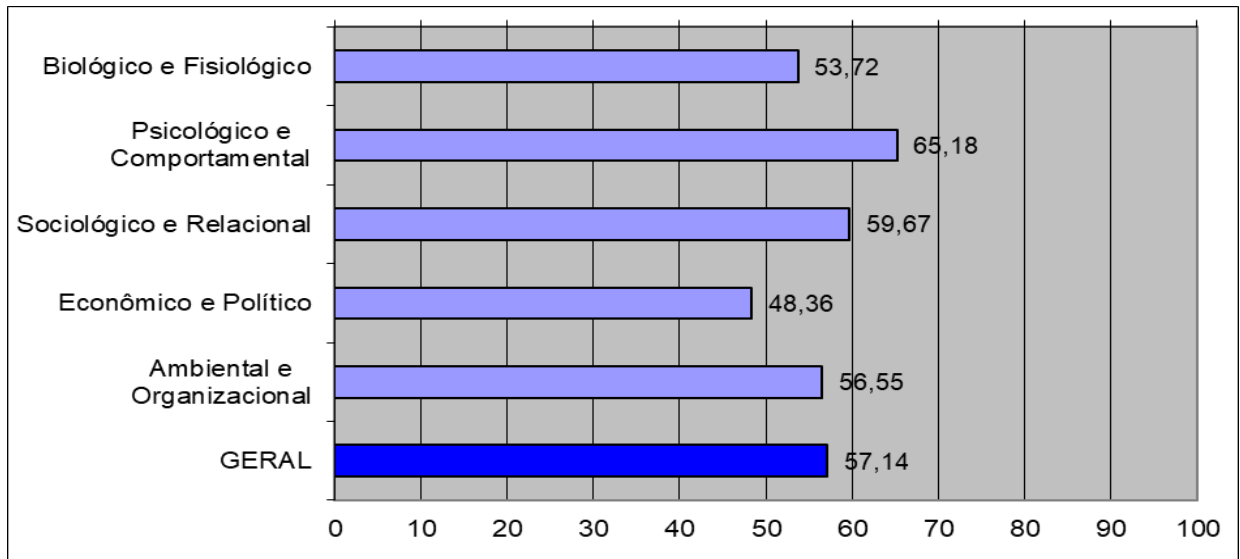
A análise de QVT presente nesta pesquisa está fundamentada nos procedimentos estatísticos que permitem a aglutinação de diversos dados em uma resposta única (numérica) e descritiva, concedendo respostas associativas que tendem a facilitar bastante a interpretação.

O instrumento TQWL – 42, disponibilizado no software Excel da Microsoft, possui 3 abas: a primeira é destinada à tabulação das respostas dos questionários, e também é a única parte da plataforma que permite a alteração e inserção de dados; na segunda aba apresentam-se os valores de estatísticas descritiva (médias, desvios padrões e coeficientes de variação), e através desses resultados estatísticos o instrumento concede, em sua última aba, dois gráficos alusivos às esferas e aos aspectos.

Esses gráficos carregam em si toda a resposta da análise, convertendo os escores, inicialmente variáveis entre 1 e 5, para 0 a 100, conferindo ao resultado um status de totalidade e facilidade de leitura. Porém não é possível alterar facilmente a conformação desses gráficos, impossibilitando que se mostre escalas em tendências crescentes ou decrescentes dos escores. Portanto, foram adicionadas as Figuras 8 e 9, que são propriamente os gráficos com as respostas concedidas pelo instrumento. O primeiro gráfico contém os escores das esferas, dando um panorama geral da avaliação já o segundo traz a classificação dos aspectos abordados pelas perguntas, nos quais, cada 4 aspectos correspondem a uma esfera, seguidos pela autoavaliação da QVT.

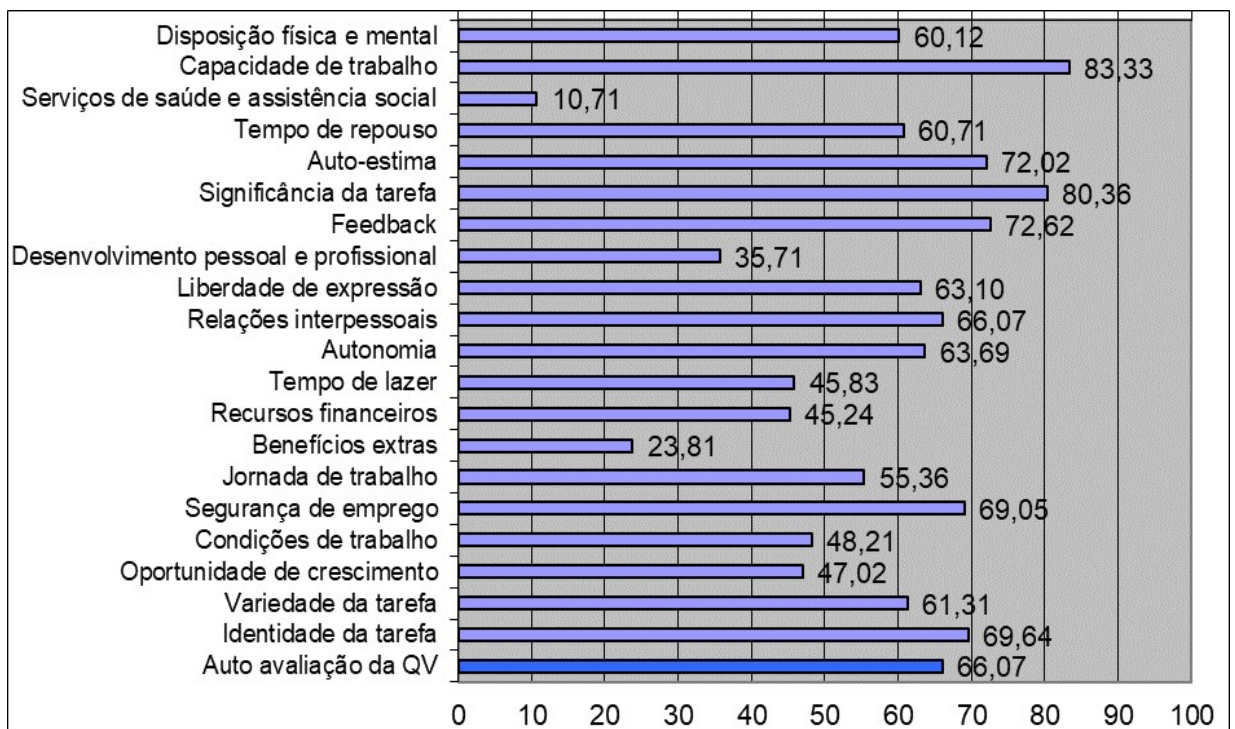


Figura 8 – Escores das Esferas do TQWL – 42



(fonte: Instrumento TQWL – 42, Pedroso e Pillati, 2012)

Figura 9 – Escores dos Aspectos do TQWL – 42



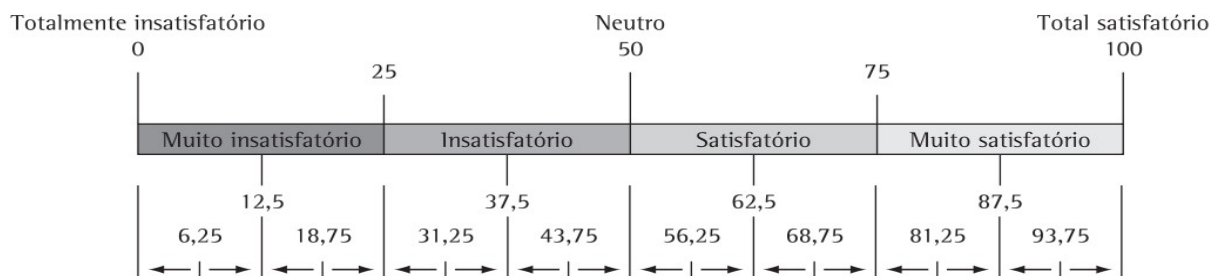
(fonte: Instrumento TQWL – 42, Pedroso e Pillati, 2012)

Para se analisar os resultados estatísticos desta pesquisa, os autores do TQWL – 42 sugerem que se use uma escala de classificação de QVT elaborada por Timossi et al. (2009). Esta escala subdivide a avaliação em quatro níveis variando-os em uma amplitude de 25 pontos, de modo a completar a escala de 0 a 100 que avalia a satisfação com a QVT. Dentre os extremos (0 a 25, 25 a 50, 50 a 75 e 75 a 100) foram atribuídos valores médios (12,5; 37,5; 62,5; e 87,5) que dividem esses intervalos em indicativos de tendências, possibilitando avaliar-se o direcionamento resultante dos aspectos. Essa classificação procura estabelecer os possíveis rumos que os aspectos podem tomar a partir de suas classificações estatísticas. Aqueles escores que se encontram em regiões de interface merecem maior atenção, pois esses índices tendem a melhorar ou piorar seu status. Portanto, as medidas de melhoramento devem agir exatamente onde é verificado em que há possibilidade de avanço de satisfação, desejando-se integrar a maioria dos aspectos minimamente no status de satisfatório.

A percepção do indivíduo de QVT é subjetiva. Quantificar algo subjetivo é possível com a construção de um modelo racional do pensamento que, em sua forma pura, não existe numa realidade permeada de irracionalidades, que é a realidade concreta. Na presente proposta, as âncoras e o ponto neutro descrevem um modelo considerado ideal, ou seja, um conceito vazio do conteúdo real, que serve como uma ‘pauta de contrastação’, e permite situar percepções subjetivas na realidade. Por conseguinte, os resultados obtidos na escala proposta não são nem hipótese nem proposição e, assim, não podem ser falsos nem verdadeiros, mas válidos e não válidos, de acordo com a sua utilidade para a compreensão significativa dos acontecimentos estudados pelo investigador (TIMOSSI et al, 2009).

A Figura 10 e o Quadro 11, postados a seguir, ilustram e simplificam a visualização deste modo avaliativo.

Figura 10 – Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho



(fonte: Timossi 2009, apud Pedroso e Pillati, 2012)

Quadro 11 – Escala de níveis de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho

INTERVALO	RESULTADO	TENDÊNCIA
0 a 6,25	<b>Muito Insatisfatório</b>	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	<b>Insatisfatório</b>	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	<b>Satisfatório</b>	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	<b>Muito Satisfatório</b>	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência

(fonte: Timossi 2009, apud Pedroso e Pillati, 2012)

Seguindo então a análise desta pesquisa, foram avaliados dentro dessa escala (Figura 10 e Quadro 11) todos os escores de esferas e aspectos, obtidos através da amostra respondente.

Dentre os níveis de satisfação, as esferas permaneceram num panorama satisfatório, somente a Esfera Política/Econômica obteve uma avaliação insatisfatória. Já os aspectos foram bastante variáveis, compensando-se uns aos outros, estabelecendo um escore mediano às suas esferas. Por isso, tanto o status geral da empresa, como a auto avaliação sobre QVT foram considerados como satisfatórios em tendência neutra, ou seja, tendem a permanecer no mesmo patamar. Entretanto, é possível verificar que a simples atuação em alguns aspectos (com status de muito insatisfatório ou insatisfatório) podem conduzir em uma melhora no quadro de QVT da empresa.

Para que haja uma melhor visualização desta análise, as informações foram dispostas da seguinte forma: cada uma das esferas foi elencada em ordem crescente de escore, indo do menor para o maior, e a elas foram atribuídos seus 4 aspectos também condicionados em ordem crescente. Sendo assim, organizou-se o Quadro 12, de modo a comportar todas as avaliações e análises de tendências. Os aspectos considerados como críticos na determinação da QVT da empresa foram grifados em amarelo, pois suas classificações baixam consideravelmente os níveis de satisfação em suas esferas.

Quadro 12 – Análise Total de QVT com TQWL – 42 da Empresa Objeto de Estudo

ESFERA	ESCORE DA ESFERA	RESULTADO DA ESFERA	ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS ESFERAS	ASPECTOS DA ESFERA	ESCORE DOS ASPECTOS	RESULTADO DOS ASPECTOS	ANÁLISE DOS RESULTADOS DOS ASPECTOS
Econômica/ Política	48,36	Insatisfatório	Tendência para neutro/ Satisfatório	Benefícios Extras	23,81	Muito insatisfatório	Tendência para insatisfatório
				Recursos Financeiros	45,24	Insatisfatório	Tendência para neutro/satisfatório
				Jornada de Trabalho	55,36	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
				Segurança de emprego	69,05	Satisfatório	Tendência para muito satisfatório
Biológica/ Fisiológica	53,72	Satisfatório	Tendência para neutro/ Insatisfatório	Serviços de Saúde e Assistência Social	10,71	Muito insatisfatório	Tendência neutra
				Disposição Física e Mental	60,12	Satisfatório	Tendência para muito satisfatório
				Tempo de Repouso	60,71	Satisfatório	Tendência para muito satisfatório
				Capacidade de Trabalho	83,33	Muito satisfatório	Tendência neutra
Ambiental/ Organizacional	56,72	Satisfatório	Tendência neutra	Oportunidade de Crescimento	47,02	Insatisfatório	Tendência para neutro/satisfatório
				Condições de Trabalho	48,21	Insatisfatório	Tendência para neutro/satisfatório
				Variedade da Tarefa	61,31	Satisfatório	Tendência neutra
				Identidade da Tarefa	69,64	Satisfatório	Tendência para muito satisfatório
Sociológica/ Relacional	59,67	Satisfatório	Tendência neutra	Tempo de Lazer	45,83	Insatisfatório	Tendência para neutro/ satisfatório
				Liberdade de Expressão	63,10	Satisfatório	Tendência neutra
				Autonomia	63,69	Satisfatório	Tendência neutra
				Relações Interpessoais	66,07	Satisfatório	Tendência neutra
Psicológica/ Comportamental	65,18	Satisfatório	Tendência neutra	Desenvolvimento Pessoal e Profissional	35,71	Insatisfatório	Tendência neutra
				Autoestima	72,02	Satisfatório	Tendência para muito satisfatório
				Feedback	72,62	Satisfatório	Tendência para muito satisfatório
				Significância da Tarefa	80,36	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
<b>GERAL</b>	<b>57,14</b>	<b>Satisfatório</b>	<b>Tendência neutra</b>	<b>AUTO AVALIAÇÃO</b>	<b>66,07</b>	<b>Satisfatório</b>	<b>Tendência neutra</b>

(fonte: Adaptado pelo autor, 2018)

Não há possibilidade de uma organização atingir o melhor dos status (muito satisfatório) de QVT em todos seus escores. A medida em que se apresentam vários aspectos em avaliação ‘satisfatória’ com tendência neutra, atribui-se uma análise primária que nesses casos não há necessidade de interferência momentaneamente. Entretanto, ao se observar os aspectos que baixam o valor dos escores de suas esferas, é importante aprofundar-se na análise desses pontos, procurando caracterizá-los em seu meio e estabelecer os fatores interveniente em sua conduta.

Nesse sentido, foram destacados pelo pesquisador seis aspectos (grifados em amarelo no Quadro 12) avaliados como críticos, com base em seus status, na avaliação geral de suas respectivas esferas. Cada um desses itens será descrito dentro do meio laboral da empresa e também serão levantados possíveis causas e ações contribuintes no comportamento desses aspectos. Estão listados abaixo os seis aspectos destacados com suas avaliações, acrescidos de suas explicações:

- **Benefícios Extras (Muito Insatisfatória, com tendência para somente insatisfatório):** a empresa possui uma política de bonificação extra muito específica, somente para profissionais com expertise em suas funções. Porém, a maioria dos colaboradores trabalham sob um regime de pagamento fixo (piso das categorias) e se adiciona um valor pela produção de cada trabalhador, o que confere um pagamento superior à média paga pelo setor. Essa prática por si só tem um efeito motivador e mantém o interesse dos colaboradores, mas ainda assim é uma remuneração baixa para suprir todas as necessidades básicas, então a insatisfação se dá puramente pelo fato desses benefícios extras apresentarem-se somente sob condições especiais e para uma pequena parcela de funcionários.
- **Recursos Financeiros (Insatisfatória, com tendência para satisfatória):** a empresa paga um valor geralmente superior aos valores pagos pela concorrência, mas como já foi mencionado, é insuficiente para contemplar todas as necessidades pessoais dos trabalhadores. A avaliação é insatisfatória, porém sua análise parte para uma tendência de tornar-se satisfatória, portanto é notável que há um reconhecimento, por parte dos colaboradores, das condições financeiras que o mercado oferece, essa seria uma insatisfação mais atrelada pelo panorama nacional das conformações nacionais de salário do que pela a remuneração oferecida pela empresa.

- **Serviços de Saúde e Assistência Social (Muito Insatisfatória, com tendência neutra):** a empresa não oferece planos de saúde e nem incentivos relacionados à assistência social. A avaliação de muita insatisfação se dá pelo fato de total ausência de preocupação por parte da organização de conceder alguma facilidade de acesso à manutenção de saúde dos funcionários, e nem sequer há algum programa interno de assistencialismo social, tão necessário para a classe que compõem esse setor de trabalho. Toma-se a tendência neutra, pois percebe-se que a estagnação desse aspecto se dá pela cultura do empreendedorismo desumano e não é nada específico da empresa objeto de estudo.
- **Oportunidade de Crescimento (Insatisfatória, com tendência para satisfatória):** a empresa oferece oportunidades de crescimento, porém como a cadeia hierárquica é muito simples, e com poucos níveis, o alcance de melhores patamares se fundamenta apenas no aumento da capacitação dos trabalhadores, o que ocorre apenas com a experiência. O maior nível alcançável é o de encarregado, porém não há muita possibilidade de os profissionais chegarem a esta promoção, pelo fato de ser necessário apenas um encarregado por obra. Portanto, é uma oportunidade de crescimento restrita e demorada.
- **Condições de Trabalho (Insatisfatória, com tendência para satisfatória):** a construção civil ainda apresenta diversas falhas no condicionamento de trabalho para seus trabalhadores. Se tem uma demanda muito grande por melhora nos locais destinados ao convívio e deslocamentos do pessoal dentro do canteiro. Essas atribuições recaem sobre as construtoras, que são responsáveis pelas acomodações temporárias presente nas obras. A insatisfação deste aspecto, considerando as condições subsidiadas pela empresa, está na falta de planejamento para organizar o pessoal de forma que eles tenham capacidade de executar suas tarefas sem impedimentos. Ocorre com certa frequência a falta de materiais e a mudança repentina de atividades, o que acaba trancando e esgotando a disposição de trabalho.
- **Desenvolvimento Pessoal e Profissional (Insatisfatória, com tendência neutra):** a empresa não oferece um plano de carreira. Geralmente, os trabalhadores são contratados por indicações e o tratamento depende de confiança de ambas as partes. Esse aspecto traz insatisfação pelo fato de não dar perspectivas palpáveis para os

funcionários que trabalham sem saber se ocorrerá uma melhora em seus status, tanto de cargo, quanto salarial.

Além de se observar esses aspectos, pode-se afirmar também que a mão-de-obra de instalações hidráulicas e elétrica é composta por profissionais mais solicitados intelectualmente. Nota-se que em comparação a outros serviços executados dentro do canteiro (confecção de armaduras, produção de alvenaria, etc) este pessoal necessita possuir uma consciência maior para que o produto de seu trabalho, além de funcional tenha um bom acabamento. Sendo assim, tem-se neste meio pessoas mais atentas às suas necessidades e direitos, o que contribuiu para que os resultados da pesquisa fossem condizentes com a realidade.

Ao se defrontar com a coluna das esferas do Quadro 12, é possível também analisar, sob um viés mais macroscópico, que a insatisfação quanto à QVT dos funcionários afeta diretamente os assuntos relacionados à economia e política. É perceptível, dado o quadro instável e de fragilidade econômica e política no país, que ocorra uma insatisfação geral da massa trabalhadora.

Nesta pesquisa, os aspectos expostos com avaliações mais negativas são alusivos aos direitos trabalhistas, que já com penosas ressalvas são impostas às organizações empresariais, que as recebem sob forte relutância. Nesse sentido, a tomada de políticas de extrema direita, podem acarretar num aumento considerável de políticas de flexibilização de impostos trabalhistas e incentivo a terceirizações, medidas que visam facilitar os meios de gestão do empresariado (que em sua maioria preza o lucro acima de tudo), o que pode exigir que a classe trabalhadora tome um posicionamento preocupante no que tange a manutenção dos direitos do trabalhador.

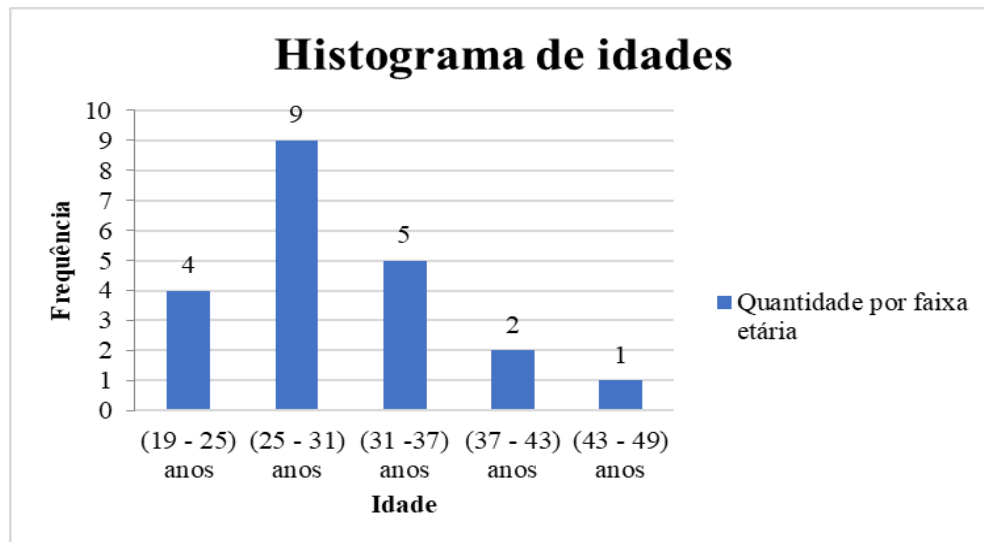
O setor da construção civil é o mais impactado pelas condições políticas e econômicas do país. Assim como a agricultura e diversas matérias primas, a construção civil movimentam grandes quantias monetárias e emprega uma parcela expressiva da população urbana. Por conseguinte, seus colaboradores são mais sensíveis a essas questões, o que pode não ser simplesmente resolvido somente à nível da relação organização – colaborador.

## 5.2 VERIFICAÇÃO DA CONSISTÊNCIA INTERNA

Os autores do TQWL – 42 construíram o modelo com o menor número possível de perguntas para reduzir a probabilidade de que ocorressem incongruências internas. Não se fixou um tempo de aplicação do questionário e no que diz respeito à constituição da amostra, deve-se procurar maior heterogeneidade possível (PEDROSO e PILLATI, 2012).

Sendo assim, a amostra de 21 colaboradores foi composta por 20 pessoas do sexo masculino e 1 do sexo feminino. As idades apresentaram-se da seguinte forma, Figura 11:

Figura 11 – Histograma de Idades dos respondentes

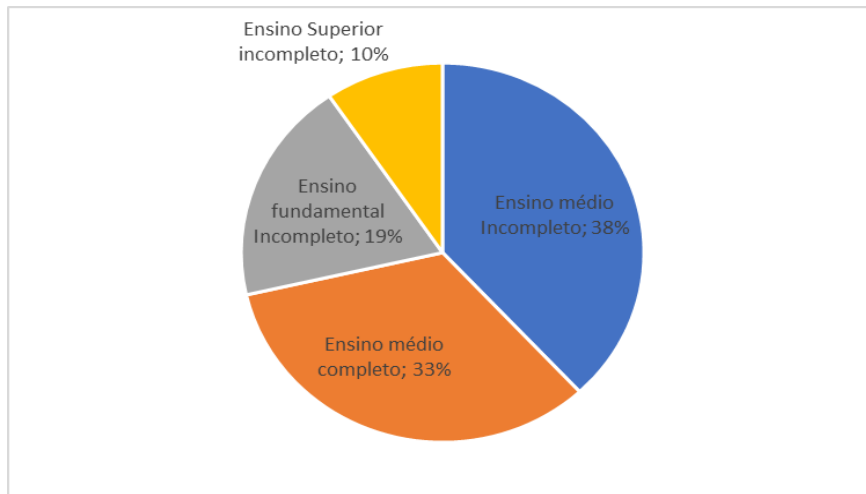


(fonte: elaborado pelo autor, 2018)

Quanto à escolaridade dos colaboradores respondentes, a distribuição mostrou-se conforme apresentado na Figura 12.



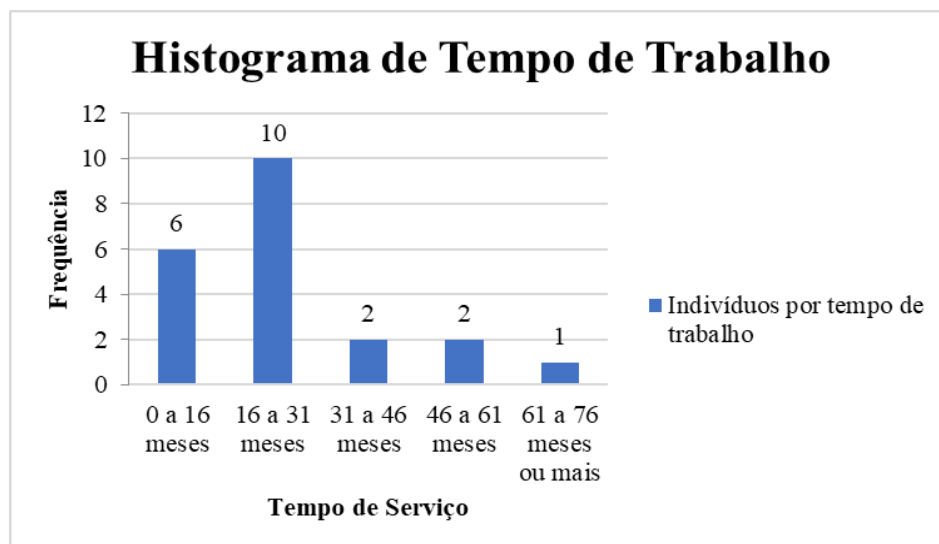
Figura 12 – Distribuição do nível escolar dos respondentes



(fonte: elaborado pelo autor, 2018)

Finalmente, demonstra-se a variável de tempo de serviço, dado em meses, apresentando-se o histograma na Figura 13

Figura 13 – Histograma do tempo de serviço dos respondentes



(fonte: elaborado pelo autor, 2018)

A análise de consistência interna do questionário deve atestar que as perguntas sejam moderadamente correlacionadas entre si, atribuindo uma relação direta com a apresentação do escore total. Para tanto, a verificação da consistência interna desta pesquisa foi feita de acordo com a sugestão dos autores do Instrumento, efetivando-o através do alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), obtida em Pedroso e Pillati (2012):

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Onde:

- $k$  corresponde ao número de perguntas do questionário;
- $S_i^2$  corresponde à variância de cada pergunta;
- $S_t^2$  corresponde à variância total do questionário (soma das variâncias dos avaliadores (escores)).

Na presente pesquisa o cálculo do alfa de Cronbach foi executado nas seguintes etapas: com os valores de desvio padrão de cada questão (concedidos pelo instrumento TQWL – 42) foram calculadas as variâncias de cada questão, e depois se somou todos os valores. Através da tabela dedicada à tabulação das respostas foi possível calcular o somatório dos escores de todas as questões e, por fim, calculou-se a variância de todas as 21 somas dos escores, resultando na variância total. O  $k$  utilizado foi de 42, alusivo à quantidade de perguntas. Tendo posse desses valores, foi possível se obter o valor de 0,734 para o alfa de Cronbach. De acordo com a literatura o valor aceitável é 0,7. Portanto, está atestada a consistência dessa análise em uma escala moderada, como demonstra a Tabela:

Tabela – Escala de consistência

Valores de $\alpha$	Consistência
$\alpha \leq 0,3$	Muito baixa
$0,3 < \alpha \leq 0,6$	Baixa
$0,60 < \alpha \leq 0,75$	Moderada
$0,75 < \alpha \leq 0,9$	Alta
$\alpha > 0,9$	Muito alta

(fonte: Freitas e Rodrigues, 2005 apud Pedroso e Pillati, 2012)

## 6 POSSÍVEIS MELHORIAS PARA AUMENTO DE QVT

Neste capítulo estão explicitadas algumas sugestões de melhorias a serem tomadas para o aumento de QVT dos colaboradores da empresa analisada, fundamentada no diagnóstico apresentado anteriormente. Estão enunciadas algumas sugestões concedidas pelos respondentes, anotadas durante a aplicação do questionário. Por fim, apontam-se as possíveis ações que podem melhorar os níveis de QVT da empresa.

### 6.1 SUGESTÕES QUALITATIVAS DOS RESPONDENTES

Os colaboradores respondentes foram muito receptivos com a pesquisa, sentiram-se à vontade para expressar seus anseios de maneira muito sincera. Certamente, todo o ser humano condicionado a um meio, por vezes subversivo, ao ser questionado sobre essa sua condição, automaticamente começará a reclamar. Nenhum dos entrevistados teve uma perspectiva muito otimista perante os tópicos levantados sobre QVT, apesar de acharem importante alguém lhes proporem o reconhecimento desses aspectos, a maioria tomou uma postura de descrença. Entretanto, alguns resolveram contribuir dando sugestões empíricas sobre possíveis soluções.

Dentro das considerações apontadas, muitos se mostraram disponíveis para o aprendizado profissional. Gostariam de aumentar seu grau de profissionalismo por meio de cursos ou palestras, visando também complementar seus currículos e suas aptidões. Houve reclamações pela falta de incentivo concedida pela empresa e acreditam que ao se dispor de melhores instruções reduziriam suas dificuldades no trabalho. Pode-se afirmar que essa sugestão está totalmente correta, no que tange ao melhoramento do profissionalismo, porém ao se discutir essas sugestões com a diretoria, ela tomou um posicionamento adverso, sustentando que pela alta rotatividade de profissionais nesse setor, uma medida dessas só atribuiria mais gastos à empresa, sendo que a fidelidade dos funcionários não necessariamente seria mantida, qualificaria uma mão-de-obra que poderá ser drenada por outras empresas posteriormente.

Outro fator importante levantado nas entrevistas, foi o tópico de planos de saúde. De maneira geral, os colaboradores são satisfeitos com a política de ganho de produção (remuneração extra ao pagamento do piso salarial), porém alguns afirmaram que abririam mão de certa quantia de salário por uma facilitação em planos de saúde. A grande maioria dos respondentes

é o principal provedor financeiro em suas famílias e preocupam-se com a possibilidade de seus dependentes necessitarem de auxílio médico, sendo as unidades privadas muito caras, estão basicamente submetidos ao SUS (Sistema Único de Saúde). Sendo assim, a introdução de um plano de saúde possivelmente aumentaria a fidelidade dos empregados, que se sentiriam mais assistidos pela organização.

A introdução de um plano de carreira foi pautada nas entrevistas. Sugeriu-se que a empresa implementasse um sistema de cargos e temporalidade de ascensão, desta forma aumentaria o grau de perspectiva desses funcionários. Essa sugestão é muito válida no momento em que se atribui maiores responsabilidades e autonomia de acordo com a evolução. Isso já ocorre empiricamente, porém ao se formalizar uma cadeia ascensional, o empregado estaria melhor informado sobre as suas condições e as possibilidades dentro da empresa.

A desorganização da gestão foi muito mencionada. Acreditam na necessidade de a empresa possuir um almoxarife por obra (profissional responsável por recebimento de materiais e insumos). Essa responsabilidade recai sobre o encarregado que acaba sobrecarregado de funções e não consegue desempenhá-las adequadamente. Os entrevistados sugeriram também, que se melhore a gestão, reclamaram da falta de organização e planejamento por parte do encarregado, más escolhas de frente de trabalho e muito remanejamento de equipes e indivíduos para funções distintas dentro da obra. Seria interessante para a empresa, qualificar ou renovar seu quadro de gestão, ampliando o número de estagiários e pessoal qualificado para tarefas de gerência.

Todas essas sugestões levam em conta os condicionantes observados naturalmente no cotidiano de trabalho, pode-se também perceber que essas proposições vão de encontro aos resultados da pesquisa, propondo-se a validade deste instrumento que avalia QVT de maneira abrangente e simples. Afirma-se que ao se propor algumas medidas regulatórias, é possível sim que se melhore a QVT.

## 6.2 AÇÕES DE MELHORAMENTOS

Através dos resultados (diagnóstico de QVT) e dessas sugestões qualitativas é possível estabelecer certas ações a serem tomadas para um melhoramento efetivo da QVT, gerando

melhores resultados para empresa, tanto em satisfação de seus funcionários, quanto na melhora de sua produção, pois trabalhadores satisfeitos produzem mais.

Em um primeiro momento, uma mudança muito necessária seria no sistema de gestão principal da empresa. A padronização e a organização devem partir de cima para se instalar em todos os níveis da empresa. Seria interessante o desenvolvimento de alguns procedimentos gerais de se reportar o andamento do trabalho, assim como seria de suma importância a criação de um sistema integrado com acesso à internet, possibilitando o registro físico das atividades desenvolvidas e a postagem de pedidos feitos e previsões de chegada em cada obra.

A fragmentação da hierarquia também contribuiria na questão de organização. É praticamente impossível a uma só pessoa conferir todas as frentes de trabalho presentes em uma obra. Subdividir a gestão em subgrupos autônomos melhoraria a execução das tarefas, pois atribuiria maiores responsabilidades aos funcionários, tornando-os cooperadores na gestão das próprias tarefas. Esse processo pode ser observado em disposições dos pelotões militares em que são subdivididos em grupos menores, representados por líderes, que só se reportam às patentes imediatamente superiores a eles.

Qualificar a mão-de-obra é muito necessário, mas como há receio por parte da empresa que um investimento em pagamento de cursos traga prejuízos, com a posterior saída do profissional após efetivação do curso, pode-se procurar padronizar e submeter os colaboradores a uma instrução padrão da empresa, a qual seria ministrada por um grupo interno da organização, sobre os requisitos técnicos na execução. Assim se obtém um regimento interno de qualificação, no qual o colaborador estando bem associado, é provável que queira permanecer em uma empresa onde sua função é valorizada.

Mudanças significativas também se mostrariam eficazes no caso de implementação de ações mais simples como: montagem de mobiliário adequado (mesas e prateleiras); manutenção e verificação diária dos materiais, instruções e reuniões semanais com todo o pessoal, rotina com planejamento de curto e médio prazo; acompanhamento e verificações de necessidades dos executores, etc.

Para que haja efetivamente essas mudanças, é necessário o papel de liderança. A diretoria normalmente já está ocupada demais com as atividades de administração da empresa, os encarregados com suas atribuições gerenciais e os funcionários com seus afazeres. É preciso

que um profissional se encarregue de implementar essas mudanças e atue como um gestor, conhecedor dos anseios, tanto organizacionais, quanto dos colaboradores, e que sob a posse deste conhecimento crie um ambiente propício para que essas ações de melhoramento sejam de fato concretizadas.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atividade do engenheiro civil dentro de um canteiro de obras exige uma postura de liderança. Para tanto, é necessário ao engenheiro um conhecimento aprofundado sobre seus liderados, para que sua gestão seja sistemática e de boa qualidade. Conhecer os condicionantes que caracterizam a disposição ou a motivação das pessoas no trabalho é de suma importância.

Esta pesquisa contemplou adequadamente seus objetivos. Através do referencial teórico, feito inicialmente, foi possível encontrar uma ferramenta que se mostrou eficaz na demonstração dos resultados, produzindo avaliações muito visuais e acessíveis para qualquer público interessado.

A avaliação de QVT da empresa por parte do pesquisador foi bastante simplificada pelo instrumento TQWL – 42, que através das respostas da amostragem de colaboradores, pode-se estabelecer consistentemente todos os escores necessários para a análise. Com o direcionamento dos aspectos foi possível perceber os pontos mais críticos e analisá-los separadamente dentro da realidade da empresa.

Tendo como base os resultados da pesquisa, obteve-se que os indicadores (Esferas e Aspectos) foram em sua maioria satisfatórios, tendo apenas uma esfera caracterizada como insatisfatória. É válido salientar que todos os aspectos (satisfatórios e não-satisfatórios) podem receber sugestões de melhoramento, a fim de elevar a QVT dos envolvidos, elevando seus níveis de comprometimento com os interesses organizacionais. Sempre priorizando aqueles itens com avaliações negativas ou em áreas de interface de níveis.

É importante destacar que esse tipo de pesquisa deve ser realizado continuamente, para que se haja uma verificação dos benefícios conquistados pelas ações implementadas. É perceptível que se não houver nenhum monitoramento do andamento dessas ações, obviamente não serão

efetivas. Entretanto, apenas na ação de coletar opiniões sistematicamente, já se monta uma contribuição maior por parte do trabalhador, pois deve sentir-se valorizado em seu ambiente laboral.

Enfim, deseja-se prestar agradecimento aos colaboradores participantes desta pesquisa e à Diretoria que possibilitaram a efetivação deste estudo, e se espera que ocorram melhorias nos aspectos abordados como cruciais para o aumento de QVT.

## 8 REFERÊNCIAS

CINTRA, Josiane. **Comportamento Organizacional/** Josiane Cintra, Eloísa Dalbem. 2016. 224 p. – Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A. 1ª edição. Londrina - PR. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/24832550/comportamento-organizacional>>. Acesso em 25 mai. 2018.

COBALCHINI, Érick Rúbens Oliveira 2014. **Qualidade de Vida no Trabalho na construção civil no município de Pato Branco – PR:** um estudo de caso proposto pelo cálculo do motivating potential score (mps). 2015. 82 p. – Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Departamento Acadêmico de Construção Civil. Pato Branco – PR. Disponível em: <[http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/6063/1/PB\\_COECI\\_2015\\_2\\_25.pdf](http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/6063/1/PB_COECI_2015_2_25.pdf)> Acesso em: 22 mai. 2018.

DUTRA, Ademar. **Gestão de pessoas I:** livro didático / Ademar Dutra, Dênia Falcão de Bittencourt; design instrucional Carolina Hoeller da Silva Boeing; [assistente acadêmico Livia da Cruz, Jaqueline Tartari]. 2011. 164 p. UnisulVirtual. 7ª edição. Palhoça - SC.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho:** como medir para melhorar. 1996. 128 p. 5ª edição. Salvador - BA.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais – 1ª Edição – 2001. 11 reimpressões .2011. 307 p. São Paulo – SP.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projeto de pesquisa** – 4ª Edição – 2002. Editora Atlas. 175 p. São Paulo – SP. Disponível em: <[https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod\\_resource/content/1/como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf)>. Acesso em 05 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Métodos e Técnicas de pesquisa social** – 6ª Edição – 2008. Editora Atlas. 200 p. São Paulo – SP. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em 05 out. 2018.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil.** 2002. 138 p. Dissertação (mestrado em Administração) – Programa de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre - RS. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/3048>>. Acesso em 02 mai. 2018.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 2000. 332 p. 3ª Edição. São Paulo: Futura, 2000.

\_\_\_\_\_. **Administração de recursos humanos I.** 2014. 67 p. Material disciplinar (pasta do professor). Faculdade Estácio. 14ª Edição. Disponível em: <[https://www.passeidireto.com/arquivo/11121570/rh-i---administracao-de-recursos-humanos\\_-do-operacional-ao-estrategico-20100111](https://www.passeidireto.com/arquivo/11121570/rh-i---administracao-de-recursos-humanos_-do-operacional-ao-estrategico-20100111)>. Acesso em 02 mai. 2018.



PREDOSO, Bruno, PILLATI, Luiz Alberto. **Guia de avaliação da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho**. 2012. 279 p. 1ª Edição. Editora UEPG. Ponta grossa - PR

\_\_\_\_\_. **Construção e validação do TQWL – 42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2014. 12 p. (885 -896). Artigo para Revista SaludPública. Disponível em: <<https://scielosp.org/pdf/rsap/2014.v16n6/885-896/pt>>. Acesso em 10 set. 2018.

TIMOSSI, Luciana da Silva. **Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. 2010. 180 p. Dissertação (mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGEP) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Campus Ponta Grossa - PR. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/106/Dissertacao.pdf>> Acesso em 29 mai. 2018.

TIMOSSI, Luciana da Silva; FRANCISCO, Antônio Carlos de; JUNIOR, Guataçara dos Santos; XAVIER Antonio Augusto de Paula Xavier. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações**. Recebido em 26/01/2009; aceito 05/02/2010. (471 a 480) 10 p. Artigo (mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGEP) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Campus Ponta Grossa - PR. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/prod/v20n3/AOP\\_200901009.pdf](http://www.scielo.br/pdf/prod/v20n3/AOP_200901009.pdf)> Acesso em 16 mai. 2018.

TAVARES Aureliano; LONGO Orlando; SUETH Robson. **Conflitos na Gestão de Pessoas na Construção Civil**. 2014.16 p. – Artigo (UNIGRANRIO; UFF) – XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – Gestão de Conhecimento para sociedade. Resende - RJ. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/27720287.pdf>>. Acesso em 25 mai. 2018.

TERRA, Mateus Marcelino. **Gestão de Pessoas na Construção Civil: aspectos metodológicos e práticos**. 2017. 159 p. – Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) - Universidade Federal do Rio de Janeiro – Escola Politécnica. Rio de Janeiro – RJ. Disponível em: <<http://monografias.poli.ufrj.br/monografias/monopoli10020836.pdf>>. Acesso em 25 mai. 2018.

## ANEXO – QUESTIONÁRIO TQWL – 42

### TQWL-42 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho nas últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

#### DADOS PESSOAIS

1) Idade: \_\_\_ anos

2) Sexo:

Masculino       Feminino

3) Estado civil:

Solteiro(a)  
 Casado(a)/União estável  
 Viúvo(a)  
 Separado(a)/Divorciado(a)

4) Escolaridade:

<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental completo
<input type="checkbox"/> Ensino Médio incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Médio completo
<input type="checkbox"/> Ensino Superior incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Superior completo
<input type="checkbox"/> Pós-graduação incompleto	<input type="checkbox"/> Pós-graduação completo

5) Tempo de serviço (em meses) na empresa em que você trabalha: \_\_\_\_ meses

#### QUESTIONÁRIO

F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

A2.1 – Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
-----------	------------------	--------------------	---------------	-------------------

B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
-----------	------------------	--------------------	---------------	-------------------

D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
-----------	------------------	--------------------	---------------	-------------------

E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------