

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Gabriel Johnson Araújo**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:**  
**Estudo de Caso em uma Empresa do Ramo da Construção Civil**

**Porto Alegre**

**2010**

**Gabriel Johnson Araújo**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
Estudo de Caso em uma Empresa do Ramo da Construção civil**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do sul como requisito para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Valmíria Carolina Piccinini  
Co-orientador: Prof. Luciano José Martins Vieira

**Porto Alegre**

**2010**

**Gabriel Johnson Araújo**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:**

**Estudo de Caso em uma Empresa do Ramo da Construção Civil**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do sul como requisito para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.

---

Prof.

Dedico este trabalho á memória de meu pai, Luiz Henrique, pelo exemplo de vida e caráter em que me espelhei.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, pela oportunidade de aprendizado e desenvolvimento pessoal.

À minha mãe, Clarice, pelo apoio nas horas difíceis.

À Aline, minha companheira, pelo amor e compreensão.

Ao meu tio Jayme, por fazer parte de minha família.

Ao meu irmão, Guilherme, futuro engenheiro civil, pela troca de experiências.

Aos colegas de curso, fundamentais na construção de meu conhecimento.

Aos professores Ricardo Muniz e Aline Höpner, pelo desenvolvimento de um bom trabalho ao longo desses anos de curso, com a devida dedicação em lecionar.

Ao amigo, Paulo Kettner, por ter me guiado a uma grande oportunidade.

Ao Dr. Henri, pelo apoio e possibilidade de desenvolvimento da pesquisa.

Aos funcionários da empresa pesquisada, pela compreensão da importância da realização de meu trabalho.

“Não se gerencia o que não se mede, não se mede o que não se define, não se define o que não se entende, não há sucesso no que não se gerencia”.

W. Edwards Deming

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho compreende uma série de fatores presentes na relação indivíduo x trabalho que remetem diretamente à satisfação dos trabalhadores, sendo atualmente componente indispensável para as organizações que desejam alcançar o sucesso, diante de um mercado cada vez mais competitivo. O objetivo deste estudo foi analisar a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de construção civil da cidade de General Câmara (RS), a partir das dimensões do modelo de Richard Walton (1973). Através dos resultados obtidos foi possível constatar condições de trabalho que afetam os trabalhadores de forma positiva e negativa e descobrir indicadores importantes que influenciam diretamente na sua qualidade de vida no trabalho. Os dados foram coletados através da aplicação de questionários e entrevistas, e trouxeram contribuições que puderam ser intrinsecamente relacionadas, se complementando na análise dos dados e fazendo com que se pudessem identificar fatores que afetam os trabalhadores de forma negativa: Compensação justa e Adequada e Carga de Trabalho; assim como aqueles que, em geral, trouxeram resultados favoráveis: Constitucionalismo, Trabalho e Espaço Total de Vida, Integração Social na Organização, Relevância Social da Vida no Trabalho, Oportunidade de Crescimento e Segurança e Uso e Desenvolvimento de Capacidades. Atualmente, a maior preocupação de algumas organizações com seus resultados têm estimulado ações que trazem maior bem-estar e, por conseguinte, maior satisfação aos trabalhadores dentro e fora do ambiente de trabalho. Para isso, não sendo necessária apenas a vontade de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho, mas conhecer as dimensões existentes e mais valorizadas no contexto avaliado.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Modelo de Walton, Construção Civil.

## **ABSTRACT**

The Quality of Work Life includes a series of factors that refers directly to the satisfaction of workers which are part of the relation between individual x work. These factors are, nowadays, indispensable components for the organizations that aim to achieve the successes, facing a very competitive market. The goal of this study is the analysis of the quality work life in a company of civil construction in General Camara (RS), according to the view of Richard Walton model (1973). Through the results acquired, it was possible to verify the conditions of work which affect the employees in a positive or negative way and, also, to find out important indicators which are relevant in their quality of work life. The data were collected through the application of questionnaires and interviews that brought contributions that could be intrinsically related which completed the analyses of this study. These informations pointed the factors that affect the workers in a negative way: Fair Compensation, Load of Work and also those which brought good results as Constitutionalism, Work and Total Extent of Life, Social Integration in the Organization, Social Relevancy in Work Life Opportunity to Increase. Nowadays, the major problems in some organizations with their results have stimulated actions that bring a higher well-being, and, consequently, they give more satisfaction to the workers inside and outside of their environment work. For this reason, it wasn't only a necessity to improve the conditions of Quality of Work Life, but also to know the importance of the dimensions to be evaluated in the context of work.

**Keywords:** Quality of Work Life (QWL), Model of Walton, Civil Construction.

## RÉSUMÉ

La Qualité de Vie au Travail comprend une série de facteurs aux quels font une référence direct à satisfaire les travailleur, comme part de la relation entre l'individu x travail. Ces facteurs sont, aujourd'hui, un composant indispensable dans les organization qui veulent obtenir succès, devant un marché chaque fois plus competitive. L'objective de ce travail est faire une analyse de la qualité de vie d'une entreprise de la construction civile dans la ville de General Camara (RS), d'après le modèle de Richard Walton (1973). A partir des résultats obtenus, il a été possible de constater les conditions de travail aux quels ont affectés les employés de façon positive ou negative et aussi, découvrir des indicateurs important qui ont influencés directement dans leur qualité de vie au travail. Les résultats ont été faits par la application des questionnaires et des interviews aux quelles ont apportées des contribution aux analyses de cet étude. A partir de ces résultats, il a été possible de identifier les facteurs qui ont affectés les travailleur d'une façon negative: Compensation Juste et Adéquate et Charge de Travail; et, aussi, ceux, que en general ont apporté des resultats favorable: Constitucionalism, Travail et Espace Total de Vie, Integration Social dans la Organization, Avantage Social de la Vie au Travail, Oportunité de Croissance et Sécurité et Utilization et Développement de Capacité. Actuellement, la majeure preoccupation des organization avec leurs resultats, ont stimulé des action qui apportent un majeur bien-être et, par coséquent, une majeur satisfaction aux travailleur dans et hors de l'embiance du travail. Par cette raison, c'est ne pas seulement necessaire la volonté de améliorer la Qualité de Vie au Travail, mais aussi connaître les dimension existante et plus valoriser dans le context évalué.

**Mots-clés:** Qualité de Vie au Travail (QVT), Modèle de Walton, Construction Civile.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT (Nadler & Lawler, 1983) .....	24
Quadro 2 - Critérios e indicadores de QVT de Walton .....	31

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Salários médios da indústria da construção civil - outubro/2010.....	35
Tabela 2 - Cargo .....	47
Tabela 3 - Escolaridade .....	48
Tabela 4 - Razões para ter ido trabalhar na construção civil.....	49
Tabela 5 - Faixa Salarial .....	49
Tabela 6 - Salário Adequado ao Trabalho .....	50
Tabela 7 - Equidade Salarial Interna .....	51
Tabela 8 - Equidade Salarial Externa .....	51
Tabela 9 - Benefícios .....	52
Tabela 10 - Síntese Fator Compensação Justa e Adequada.....	52
Tabela 11 - Jornada de Trabalho .....	53
Tabela 12 - Carga de Trabalho .....	54
Tabela 13 - Ambiente de Trabalho .....	54
Tabela 14 - Materiais e Equipamentos Disponíveis .....	55
Tabela 15 - Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho .....	55
Tabela 16 - Estresse no Trabalho .....	56
Tabela 17 - Síntese Fator Condições de Trabalho .....	57
Tabela 18 - Autonomia .....	58
Tabela 19 - Importância do Trabalho X Sociedade.....	58
Tabela 20 - Importância do Trabalho X Resultados da Empresa .....	59
Tabela 21 - Uso de Habilidades e Capacidades.....	59
Tabela 22 - Retroinformação .....	60
Tabela 23 - Síntese Fator Uso e Desenvolvimento de Capacidades.....	60
Tabela 24 - Possibilidade de Crescimento na Empresa.....	61
Tabela 25 - Possibilidade de Crescimento Pessoal.....	62
Tabela 26 - Desenvolvimento de Habilidades .....	62
Tabela 27 - Segurança Quanto à Manutenção do Emprego .....	63
Tabela 28 - Síntese Fator Oportunidade de Crescimento e Segurança.....	63

Tabela 29 - Igualdade de Oportunidades.....	64
Tabela 30 - Relacionamento Interpessoal.....	65
Tabela 31 - Senso Comunitário .....	65
Tabela 32 - Igualdade de Tratamento.....	66
Tabela 33 - Síntese Fator Integração Social na Organização .....	66
Tabela 34 - Respeito aos Direitos Trabalhistas .....	67
Tabela 35 - Privacidade .....	67
Tabela 36 - Liberdade de Expressão.....	68
Tabela 37 - Normas e Rotinas Apropriadas.....	68
Tabela 38 - Síntese Fator Constitucionalismo.....	69
Tabela 39 - Divisão do Tempo .....	69
Tabela 40 - Horários de Entrada e Saída do Trabalho.....	70
Tabela 41 - Tempo para Lazer.....	70
Tabela 42 - Interferência do Trabalho na Vida Pessoal.....	71
Tabela 43 - Síntese Fator Trabalho e Espaço de Vida.....	71
Tabela 44 - Imagem da Organização.....	72
Tabela 45 - Responsabilidade Social da Organização.....	72
Tabela 46 - Valorização do Funcionário .....	73
Tabela 47 - Responsabilidade Social Pelos Serviços Prestados .....	73
Tabela 48 - Síntese Fator Relevância Social da Vida no Trabalho .....	74
Tabela 49 - Percepção do significado de QVT.....	76
Tabela 50 - Percepção do significado de QVT através dos indicadores de Walton.....	77
Tabela 51 - Outros aspectos que influenciam a QVT dentro e fora do Trabalho.....	78
Tabela 52 - Indicadores a melhorar .....	80
Tabela 53 - Aspectos para melhorar a QVT em uma visão de Gestor .....	81

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CBIC - Câmara Brasileira da Indústria da Construção

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos

EPI's - Equipamentos de Proteção Individuais

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PIB - Produto Interno Bruto

QVT - Qualidade de vida no Trabalho

SINDUSCON-RS - Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....</b>	<b>20</b>
2.1 ORÍGENS E PERSPECTIVAS.....	20
2.2 CONCEITOS.....	24
<b>2.2.1 Modelo de Walton.....</b>	<b>26</b>
2.3 ESTUDOS SOBRE O RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	33
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>38</b>
<b>4 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA PESQUISADA .....</b>	<b>43</b>
4.1 HISTÓRICO.....	43
4.2 DESCRIÇÃO DO TRABALHO.....	44
4.3 PERFIL DO GESTOR .....	46
<b>5 RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
5.1 PERFIL DOS RESPONDENTES.....	47
5.2 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA.....	50
5.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	53
5.4 USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES.....	58
5.5 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA .....	61
5.6 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO.....	64
5.7 CONSTITUCIONALISMO .....	67
5.8 TRABALHO E ESPAÇO DE VIDA .....	69
5.9 RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO.....	72
5.10 ANÁLISE QUALITATIVA ATRAVÉS DO MODELO DE WALTON.....	75
<b>6 CONCLUSÕES.....</b>	<b>83</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>89</b>
<b>APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....</b>	<b>92</b>
<b>ANEXO A - ORGANOGRAMA DA EMPRESA.....</b>	<b>101</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Na vida moderna, as rotinas de trabalho estressante têm influenciado diretamente no rendimento dos trabalhadores e na sua saúde física e mental, o que pode vir a impossibilitar um bom resultado no campo profissional e pessoal. Nos tempos atuais, existe um intenso esforço das organizações para sobreviver, assim como tem sido intenso o desgaste e o sacrifício imposto ao trabalhador moderno no seu ambiente de trabalho. As organizações passaram a ter um grande desafio: gerenciar o seu capital humano, preocupando-se com o bem-estar dos trabalhadores, pois estes têm ocupado lugar de destaque no mundo empresarial. Percebe-se que o sucesso e a sobrevivência da empresa não dependem apenas de profissionais capacitados, mas acima de tudo motivados e comprometidos com a organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a ser usada como forte componente estratégico e tem sido percebida como uma importante ferramenta de Gestão. Através dessa conscientização, as empresas vêm aprendendo que é possível dividir o tempo, cuidando do trabalho e também da mente e do físico de seus trabalhadores, sem perder a produtividade, e que a qualidade de vida e a satisfação podem maximizar seus resultados. Nesse sentido são projetadas ações que envolvam mudanças e aperfeiçoamentos gerenciais e tecnológicos no ambiente de trabalho, com o intuito de melhorar as condições proporcionadas aos trabalhadores. O dia-a-dia do trabalhador deve caminhar juntamente com o bem-estar e a qualidade de vida, o que vem a enfatizar a promoção da saúde física e mental, que engloba diversos fatores que são preponderantes para se alcançar este objetivo. A execução desta ferramenta de gestão é um desafio para as empresas de hoje, pois existem muitas dificuldades e obstáculos a serem vencidos.

Para Fernandes (1996), da mesma forma que os dirigentes de empresas esperam uma contribuição inteligente e engajada dos trabalhadores, esquecem-se do fato que todo o ser humano tem outras necessidades e potencialidades que, se atendidas e trabalhadas, podem trazer ganhos econômicos e comportamentais para ambos os lados. Outro aspecto de suma importância é a implantação de programas que promovam a melhora da qualidade de vida do trabalhador dentro e fora de seu ambiente de trabalho, pois a vida de um funcionário não se resume simplesmente às horas dedicadas ao empregador, mas sim às 24 horas do seu dia.

Dentro do setor da construção civil, não diferente de qualquer outro, também existe a necessidade de melhora da qualidade de vida no trabalho. O dia-a-dia do trabalhador do ramo,

principalmente nos cargos que exigem tarefas braçais e fatigantes, a exemplo das funções desempenhadas por operários em canteiros de obras e atividades fabris, é normalmente caracterizado por um ambiente de trabalho que exige grande esforço físico e exposição a condições por muitas vezes desfavoráveis. No entanto, pode-se observar que a construção civil brasileira, assim como outros setores importantes do país, tem apresentado constante evolução devido à modernização de processos e busca da qualidade de seus produtos e serviços, através de certificações em sistemas de gestão de qualidade, trazendo com isso uma melhora nas condições de trabalho e, conseqüentemente, na qualidade de vida de seus colaboradores.

A realização da pesquisa em uma empresa do ramo da construção civil tem como fundamento a sua importância econômica e social no país, pois o setor é responsável por parte considerável no crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e no índice de empregos do país. Segundo matéria do site Folha.com, em 2010 o crescimento projetado do PIB da construção civil pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) é de 9%, resultado que superaria os 8,2% registrados em 2008 (RODRIGUES, 2010). Em matéria publicada pelo site O Globo (OSWALD, 2010), dados do Ministério do Trabalho de 2009 revelaram que o setor foi responsável por 18% dos empregos formais criados no país. No período de janeiro a dezembro, foram empregados 177.185 trabalhadores em canteiros de obras, 9% a mais do que em 2008 e bem mais do que o crescimento médio do mercado de trabalho no mesmo período (3%). Em 2010 a expectativa da CBIC é que o crescimento de empregos no setor chegue a 8%.

Para Pastore<sup>1</sup> (1998) apud CBIC:

...estimativas do Banco Mundial indicam que para cada 1% de crescimento na infraestrutura corresponde, em média, um crescimento de 1% do PIB. E para cada 1% de crescimento do PIB corresponde um crescimento de cerca de 0,5% do emprego. Portanto, uma expansão de 1% na infra-estrutura faz o emprego crescer 0,5%.

A empresa de construção civil, objeto da pesquisa, é uma microempresa que atua tanto na produção fabril de sistemas de concreto, quanto na prestação de serviços através de contratação de mão-de-obra para construção de edificações. Foi constituída no ano de 2009

---

<sup>1</sup>PASTORE, José. Empregos na Infra-Estrutura: Potencial e Barreiras. São Paulo: Universidade de São Paulo, Abril de 1998 p. 7 e 8.

sob natureza jurídica de sociedade empresária limitada e tem como localização a cidade de General Câmara – RS, a 82 km de Porto Alegre. Sua atuação se restringe aos estados do sul do país, através da venda direta para pessoas físicas e jurídicas e prestação de serviços em pequenas e grandes obras, sendo esta última, possibilitada através de concorrência em licitações de órgãos públicos. O desempenho das atividades de prestação de serviços exige a contratação temporária de mão-de-obra, mas atualmente as atividades da empresa estão voltadas para a fabricação de artefatos de concreto para uso na construção civil, possuindo em seu quadro dez funcionários, sendo estes o objeto na presente investigação.

A representatividade da empresa na cidade de General Câmara é bastante considerável, pois as empresas existentes são poucas (3 ou 4) e pequenas diante da necessidade de empregos presente na cidade e na região<sup>1</sup>. As empresas de construção civil existentes na cidade, ou quase todas, tratam apenas da distribuição de materiais de construção, de modo que a maioria dos trabalhadores da construção civil trabalha na informalidade, prestando serviços para pessoas físicas em construções e reformas.

Diante de um cenário marcado por inovações tecnológicas e constantes transformações nas relações de trabalho, surgiu a questão de pesquisa:

**Qual a avaliação que os trabalhadores de uma empresa de construção civil em General Câmara (RS) fazem a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho, a partir das dimensões do modelo de Richard Walton?**

A fim de responder ao problema de pesquisa, será feita uma análise, com base nos oito fatores indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho do modelo formulado por Richard Walton<sup>2</sup> (1973) apud Fernandes (1996), com o objetivo de identificar a avaliação dos trabalhadores da empresa. A escolha e utilização do modelo se justifica pela sua ampla utilização por pesquisadores, inclusive autores brasileiros, e pela larga citação dos fatores do modelo nas literaturas que abordam a QVT. Apesar das mudanças ocorridas em quase 40 anos após a formulação do modelo do autor, considera-se que a consistência dos fatores criados e a sua flexibilidade em admitir a criação de novos indicadores que se adaptam às realidades

---

<sup>1</sup> Informações obtidas em decorrência da atividade profissional do pesquisador enquanto funcionário de instituição bancária que atende empresas da cidade.

<sup>2</sup> WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, v.15, nº 1, p. 11-21, 1973.

estudadas permitem trazer fidelidade aos resultados de uma pesquisa social. O modelo é reconhecido mundialmente e, até hoje, não surgiu no Brasil, ou mesmo no exterior, qualquer outro modelo mais completo e abrangente, justificando-se, assim, sua utilização na maior parte das pesquisas na área da administração.

**Objetivo Geral:**

- Analisar a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de construção civil em General Câmara (RS), a partir das dimensões do modelo de Richard Walton.

**Objetivos Específicos:**

- Identificar a opinião dos trabalhadores sobre os fatores que influenciam a sua qualidade de vida;

- Verificar, de acordo com o modelo de Walton, as condições de trabalho que afetam positiva ou negativamente, a QVT dos trabalhadores da empresa pesquisada;

- Propor ações que visem melhorar a qualidade de vida do trabalho de modo a atender às expectativas dos trabalhadores.

A presente pesquisa, até mesmo pela sua natureza, não traz grande intuito em generalizar os seus resultados, visto a utilização de pequeno número de respondentes e do estudo se restringir à realidade de uma micro empresa com atuação no Estado do Rio Grande do Sul. A contribuição que se espera dar com esta pesquisa é no sentido de tentar mensurar a opinião dos trabalhadores da empresa através da abordagem de alguns fatores considerados importantes na QVT dentro do modelo proposto pelo autor Richard Walton (1973), visando ampliar o debate sobre o tema e, quem sabe, poder subsidiar futuras ações por parte da organização. Essas ações, se necessárias, vão possibilitar uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores e, conseqüentemente, no desempenho de suas atividades no ambiente de trabalho, trazendo a concretização dos resultados esperados pela empresa. A pesquisa pode ajudar a descobrir pontos importantes e que ainda não haviam sido notados ou considerados como tais.

Como forma de desenvolver o estudo, o presente trabalho se estruturará ao longo de seis capítulos:

- a) Capítulo 1: são apresentados o problema, os objetivos da pesquisa e sua justificativa;
- b) Capítulo 2: embasa o referencial teórico de Qualidade de Vida no Trabalho, abordando suas origens e perspectivas, sendo dado o devido enfoque ao modelo escolhido para realizar a pesquisa, o modelo de Richard Walton (1973), além de uma breve abordagem em relação a pesquisas já realizadas no âmbito da construção civil;
- c) Capítulo 3: detalha os métodos utilizados para desenvolver o estudo, assim como a construção e aplicação do instrumento de pesquisa para a análise de dados;
- d) Capítulo 4: apresenta a descrição da organização pesquisada, suas relações de trabalho e o perfil do gestor;
- e) Capítulo 5: apresenta o perfil dos respondentes e a análise dos resultados através do instrumento de coleta de dados, com base no modelo de Walton;
- f) Capítulo 6: apresenta as conclusões da pesquisa, os principais resultados, algumas sugestões de ações para melhorar a QVT na organização, limites observados na pesquisa e sugestões para estudos futuros.

## 2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este capítulo vai buscar embasamento no pensamento de autores que discutam QVT e mais ainda: que venham de encontro às assertivas da presente investigação. Sendo assim, será realizada a revisão de conceitos da literatura relacionada ao tema em questão, tendo como referência a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), contemplando sua origem e ascensão através da história do trabalho nas organizações, diante das mudanças e da evolução detectadas através do tempo. Existem vários estudos formulados dentro deste tema, sendo que serão priorizados temas de autores como Fernandes (1996), Rodrigues (1994, 1991) e outros estudiosos do assunto.

No sentido de aprofundar o entendimento sobre o tema será abordada primeiramente a origem e perspectiva histórica da Qualidade de Vida no Trabalho, onde será apresentada sua evolução e entendimento através do tempo. Posteriormente, serão relacionados os principais conceitos de QVT, que possibilitarão uma melhor compreensão do assunto a partir da visão de estudiosos que se destacaram em sua abordagem. Em seguida será dado destaque ao modelo de Walton (1973), o modelo escolhido para analisar a qualidade de vida no trabalho com base em oito critérios considerados essenciais para atingimento da mesma, sendo este conceituado a partir do entendimento de alguns autores. Após, serão brevemente relacionados alguns estudos sobre QVT já realizados no âmbito da construção civil de forma a possibilitar uma melhor compreensão da realidade do segmento estudado.

### 2.1 ORÍGENS E PERSPECTIVAS

A Qualidade de Vida no Trabalho surgiu em detrimento da integridade física na execução das atividades de trabalho. Neste sentido, ela se tornou um atributo inseparável, uma necessidade do homem em relação ao desempenho de suas atividades de trabalho. As condições de trabalho sofreram grandes mudanças com o passar do tempo e trouxeram consigo novas exigências por parte dos trabalhadores.

Rodrigues (1991, p. 17) atribui ao século em que vivemos, como principal caracterização, o desenvolvimento e preocupação com o binômio indivíduo x trabalho, onde “na década inicial do século, a racionalização do trabalho a partir de métodos científicos foi predominante, onde o objetivo maior era a elevação da produtividade e conseqüentemente

maiores ganhos aos detentores do capital”. Para o autor, as três décadas subsequentes abordaram como preocupação básica “o estudo do comportamento do indivíduo e sua satisfação em um contexto, em contrário aos seus interesses”, sendo este conceito o que veio a estabelecer os princípios da administração científica. O autor considera que a primeira metade do século pode ser dividida em dois momentos distintos: no primeiro, uma concepção voltada à produtividade e, no segundo, a preocupação com a satisfação do trabalhador. Assim, só após a década de 1950 foi que vieram a surgir as primeiras teorias que associavam estes dois elementos.

A década de 1960 foi marcada pelos questionamentos da sociedade e teve como marco os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores norte-americanos e a não passividade dos estudantes franceses. Posturas que vieram a refletir nas organizações, originando conflitos e crises que tornaram os indivíduos mais conscientes quanto ao assunto, trazendo a continuidade no desenvolvimento de estudos iniciados na década anterior nos Estados Unidos e Inglaterra. Huse e Cummings<sup>1</sup> (1985), citado por Fernandes (1996), afirmam que na década de 1960, mais exatamente nos Estados Unidos, houve um maior incremento às preocupações com a Qualidade de Vida no Trabalho, impulsionado pela criação da “*National Commission on Productivity*”, que teve como função analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas, sendo criada após, pelo congresso, o “*National Center for Productivity and Quality of Working Life*”, que serviu como laboratório na realização de estudos sobre a produtividade e qualidade de vida do trabalhador.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Rodrigues (1994), teve sua evolução à medida em que pesquisas e intervenções foram realizadas nas organizações. Rodrigues (1991) apud Fernandes (1996, p. 41), acrescenta, no entanto, que apesar de um maior incremento quanto às preocupações com a QVT na década de 1960, a “crise energética e a alta inflação que acometeram as grandes potências do ocidente, e em particular os Estados Unidos, no início dos anos 70, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT”.

Na década de 1970, houve um interesse renovado por QVT que surgiu devido ao acirramento da competição entre as organizações nos mercados internacionais, principalmente através da participação do Japão na criação e divulgação de técnicas japonesas de administração nas organizações do ocidente, que fizeram com que os americanos questionassem seu próprio modelo de gestão empresarial e comesçassem a “reconhecer que

---

<sup>1</sup> HUSE, Edgar F. & CUMMINGS, T. – Organization development and change. St. Paul, Ed. Minn, 1985.

talvez outros países estivessem fazendo algum tipo de gerenciamento diferente, que pudesse ter relação com sua eficácia” (NADLER & LAWLER, 1983, apud FERNANDES, 1996, p. 41)<sup>1</sup>. Neste mesmo período, Walton<sup>2</sup> (1973) apud Rodrigues (1994) consolidou um dos modelos mais utilizados no que tange a critérios que afetam diretamente o homem no seu ambiente de trabalho.

Segundo Rodrigues (1991, p. 18):

A década de 70 assistiu a uma mudança no enfoque do gerenciamento organizacional, incentivada principalmente pelo sucesso industrial japonês, que tinha como destaque as formas de gerenciamento distintas das usadas no ocidente. É nessa década que surgem os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas no interior da organização, utilizando a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Atribui-se historicamente a Eric Trist (1975) e seus colaboradores, o desenvolvimento de estudos em termos de uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho e a origem da denominação Qualidade de Vida no Trabalho – QVT com o fim de designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, baseando-se na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a realidade dos trabalhadores menos penosa (FERNANDES, 1996).

Nos anos 80, o avanço tecnológico e a conseqüente modernização das organizações trouxeram grandes mudanças à realidade do trabalho. Nessa década “a automatização dos meios produtivos e as constantes mudanças políticas, econômicas, sociais e tecnológicas, tornam o contexto altamente dinâmico e instável” (RODRIGUES, 1991, p. 18). Estudos desenvolvidos pelo grupo francês *Qualité de la Vie au Travail* vieram de encontro à criação de uma das obras mais importantes sobre o tema. A mesma abordou quatro aspectos presentes na QVT, originalmente distinguidos pelos autores Maurice Boisvert e Thériault<sup>3</sup> (1978), que serviram de ponto de referência aos estudos e pesquisas realizados. O trabalho se constituiu na dimensão central, em torno do qual se articularam outros três: a participação, o ambiente de trabalho e as questões de remuneração direta ou indireta (FERNANDES, 1996).

<sup>1</sup> NADLER, David A. & LAWLER, Edward E. – Quality of Work Life: Perspectives and directions. *Organization Dynamics*. 11:20.30, winter 1983.

<sup>2</sup> WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, nº 1, p. 11-21, 1973.

<sup>3</sup> BOISVERT, Maurice et al. – *La Qualité de la vie au travail*. Ottawa, Éditions Agence d’Arc, 1980.

O termo qualidade de vida , na década de 1990, passou a invadir todos os espaços e integrar os discursos acadêmicos, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral (DONAIRE; ZACHARIAS; PINTO, 2005). Muitas interpretações para Qualidade de Vida no Trabalho surgiram: desde o foco médico da ausência de doenças até as exigências de recursos, objetos e procedimentos que atendam demandas coletivas em determinada situação, compondo amplos programas de qualidade de vida no trabalho (DONAIRE; ZACHARIAS; PINTO, 2005).

As considerações de Fernandes (1996, p. 43) levam a crer que:

A revisão da literatura sobre o tema mostra que, embora os autores apresentem enfoques diferentes ao conceituar a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, algo que parece comum a todos – a meta principal de tal abordagem – volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa.

Conforme Nadler & Lawler<sup>1</sup> (1983) apud Fernandes (1996) é possível ter uma visão evolutiva do conceito de QVT através das diferentes concepções que se manifestaram ao longo do tempo, como demonstrado no quadro abaixo:

<b>CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT</b>	<b>CARACTERÍSTICAS OU VISÃO</b>
1. QVT Como uma variável – (1959 a 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 a 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 método - (1972 a 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.

<sup>1</sup> NADLER, David A. & LAWLER, Edward E. – Quality of Work Life: Perspectives and directions. Organization Dynamics. 11:20.30, winter 1983.

(Continuação)

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
4. QVT Como um movimento - (1975 a 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 ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT Como tudo - (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT Como nada - (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.

**Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT (Nadler & Lawler, 1983)**

Fonte: Fernandes, 1996, p.42.

Diante do histórico da evolução do conceito QVT, na atualidade, o mesmo acabou por envolver não apenas aspectos físicos, mas também ambientais e psicológicos do local de trabalho. Com as consideráveis mudanças ocorridas nas últimas décadas e perante a importância dada ao assunto por diversos autores, serão abordados a seguir os principais conceitos, juntamente com um dos modelos mais importantes e usuais de QVT na literatura, o modelo de Walton.

## 2.2 CONCEITOS

O tema Qualidade de Vida no Trabalho tem sido de grande importância na atualidade e a difusão de seu conceito se expande cada vez mais nos ambientes de trabalho, nas grandes e pequenas organizações, nos meios acadêmicos, atraindo cada vez mais o interesse no assunto. Sua importância tem se justificado à medida que a força de trabalho se torna mais eficiente a partir de um ambiente de trabalho que propicie o seu desenvolvimento através de investimentos em melhorias que o valorizem e tragam a sua satisfação.

A qualidade de vida no trabalho (QVT), de acordo com Chiavenato (1999, p. 391): "representa em que graus os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização". Nesse sentido, podem ser

destacados alguns fatores importantes na QVT, como "a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar." (CHIAVENATO, 1999, p. 391)

Para França (1996), a qualidade de vida no trabalho é considerada como o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. A construção dessa atuação se faz a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo, o que é chamado de enfoque biopsicossocial. Este conceito se origina da Medicina Psicossomática, que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes. Através dele, toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida.

Walton<sup>1</sup> (1974), citado por Fernandes (1996), traz a conceituação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como uma linha de investigação que se orienta em função do "Detaylorisme" e tem sido utilizada no sentido de resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico e do crescimento econômico, vindo ao encontro de tais preocupações, duas questões: a produtividade e melhores condições de trabalho.

Para Fernandes (1996) se pode deduzir, através de uma revisão da literatura, que a Qualidade de Vida no Trabalho se apóia especialmente em quatro pontos:

- a) Nas resoluções de problemas envolvendo os membros da organização, contemplando os níveis (participação, sugestões, inovações, etc.);
- b) Na reestruturação da natureza básica do trabalho, com o enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semi-autônomos, etc.;
- c) Nas inovações no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não-financeiras);
- d) Nas melhorias no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio-ambiente físico, aspectos ergonômicos, assistenciais).

---

<sup>1</sup>WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, nº 1, p. 11-21, 1973.

### 2.2.1 Modelo de Walton

As pesquisas realizadas por Richard Walton, quando procurava associar a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho com o desempenho organizacional, identificaram oito critérios que afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho. O próprio autor admite, porém, que grupos de trabalhadores ou ambientes diferentes podem gerar contextos diferenciados e um conjunto distinto de critérios, fazendo-se com que se altere a hierarquia e importância dos critérios e dimensões que influenciam a QVT.

Desse modo, Walton<sup>1</sup> (1973) apud Rodrigues (1994) manifesta sua preocupação em como a QVT pode ser conceituada ou medida, seus critérios apropriados, a forma como eles se inter-relacionam, de como estes mesmos critérios se relacionam à produtividade; e o seu destaque homogêneo ou não nos grupos de trabalho. Estes questionamentos trouxeram diretrizes importantes para a determinação de seus oito “critérios para a QVT”, através de um artigo que pôde ser considerado clássico por suas contribuições, em que Walton (1973) propôs oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT, com intuito de buscar as devidas respostas a estes questionamentos. Este mesmo modelo é apresentado por Fernandes (1996) e Rodrigues (1994), onde é discriminado através de seus critérios e indicadores:

1 - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA: este primeiro fator tem como objetivo mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, que inclui, inclusive, benefícios como vale-alimentação, plano de saúde, uniforme, etc. Traz também a satisfação do trabalhador em relação a sua remuneração quando comparada interna e externamente, ou seja, com a remuneração de profissionais da mesma organização e de outras do mesmo segmento no mercado de trabalho. Segundo o autor, a compensação recebida pelo trabalho realizado pode ser focalizada sob pontos diferenciados, seja pela relação feita entre salário e o esforço físico ou mental, seja pela experiência do trabalhador e a responsabilidade exigida pelo cargo. Assim, a compensação justa e adequada pode se desdobrar em três indicadores:

---

<sup>1</sup> WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, v.15, nº 1, p. 11-21, 1973.

a) Remuneração adequada - remuneração necessária para atender às necessidades pessoais e padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que o trabalhador vive; e considerada justa se comparada com o tipo de tarefa desempenhada;

b) Equidade interna - paridade na remuneração entre trabalhadores que executam tarefas idênticas ou muito parecidas dentro da mesma organização;

c) Equidade externa - paridade na remuneração com relação a outros profissionais do mercado de trabalho que se encontram no mesmo setor e desempenham as mesmas funções.

2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO: tem como objetivo avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições de saúde e ambiente físico em que o trabalhador desempenha suas atividades, avaliando se o mesmo é exposto a condições físicas ou horários de trabalho excessivos e prejudiciais à saúde, de modo a lesar sua integridade física e mental. Compreende os seguintes indicadores:

a) Jornada de trabalho - número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e a sua relação com o trabalho desempenhado, evitando causar fadiga, estresse e esgotamento físico e mental ao trabalhador;

b) Carga de Trabalho - quantidade de trabalho exigido em um turno de trabalho;

c) Ambiente físico - condições do ambiente de trabalho que propiciem bem-estar e organização, possibilitando o bom desempenho das atividades;

d) Material e equipamento - quantidade e qualidade de materiais e equipamentos necessários para o desempenho das atividades de trabalho;

e) Ambiente saudável - condições de segurança e saúde do local de trabalho em relação aos riscos de acidentes ou doenças;

f) Estresse - quantidade de estresse à qual o profissional é submetido durante sua jornada de trabalho.

3 - USO DE DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES: tem o objetivo de avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades propiciadas ao trabalhador em utilizar no seu dia-a-dia conhecimentos e aptidões, desenvolver autonomia, obter informações sobre o trabalho que desempenha e o processo produtivo ao qual pertence. Subdivide-se nos seguintes indicadores:

- a) Autonomia - liberdade e independência permitida ao trabalhador na programação e execução de suas atividades de trabalho;
- b) Significado da tarefa - sentimento de realização com a atividade desempenhada na organização e o seu significado e importância na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro e fora da instituição;
- c) Identidade da tarefa - satisfação que o empregado possui em relação ao trabalho desenvolvido e a sua importância na contribuição dos resultados da instituição;
- d) Variedade da habilidade - possibilidade de utilização de diferentes conhecimentos e habilidades, fazendo com que o trabalho se torne mais prazeroso e dinâmico, sem ser cansativo e repetitivo;
- e) Retroinformação - informação ao indivíduo sobre a avaliação de seu desempenho no trabalho como um todo e de suas ações (*feedback*).

4 - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA: objetiva avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades oferecidas pela organização ao trabalhador, para seu desenvolvimento e crescimento pessoal e para a segurança da manutenção de seu emprego. Apresenta os seguintes indicadores:

- a) Possibilidade de carreira - política de Recursos Humanos que possibilita viabilizar oportunidades de crescimento na instituição e na carreira através de plano de cargos e salários, ascensão profissional, etc.;
- b) Crescimento pessoal - possibilidade de desenvolvimento e aprimoramento de potencialidades do trabalhador para sua aplicação;
- c) Segurança no emprego - grau de segurança do trabalhador com relação à manutenção do seu emprego.

5 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO: tem como finalidade, medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à integração social e ausência de diferenças e preconceitos entre os trabalhadores em uma organização, seja por nível hierárquico, raça, aparência, ideologia, ou outros traços do indivíduo. Pode ser verificada através dos seguintes indicadores:

a) Igualdade de oportunidades - ausência de favoritismo ou preferências entre os trabalhadores na organização devido a símbolos de “status” e/ou nível hierárquico ou discriminação quanto à raça, sexo, credo, etc.;

b) Relacionamento - bom relacionamento interpessoal, espírito de equipe entre os trabalhadores da organização (auxílio recíproco) e respeito mútuo em relação às individualidades;

c) Senso Comunitário - senso de comunidade e companheirismo existente nas relações de trabalho na organização.

6 - CONSTITUCIONALISMO: categoria que tem como objetivo medir o grau em que os direitos dos trabalhadores são respeitados pela organização. É composta pelos seguintes indicadores:

a) Direitos trabalhistas - observância e cumprimento dos direitos dos trabalhadores previstos por lei, como férias, 13º salário, insalubridade, e outros direitos assegurados constitucionalmente;

b) Privacidade pessoal - grau de respeito à individualidade e privacidade do trabalhador dentro da organização, contanto que não haja interferência da vida pessoal em questões relacionadas ao trabalho;

c) Liberdade de expressão - liberdade do trabalhador em expressar suas idéias, opiniões e sugestões aos superiores hierárquicos, sem receio de ser repreendido;

d) Normas e rotinas - grau de interferência das normas e rotinas da organização no desenvolvimento do trabalho dos indivíduos.

7 - TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA: fator que tem o objetivo de medir a percepção do empregado quanto ao equilíbrio existente entre o tempo dedicado a sua vida pessoal e à vida no trabalho. Os indicadores envolvidos são:

a) Papel balanceado no trabalho - equilíbrio entre jornada de trabalho, convívio com a família, lazer, viagens, exigências da carreira, etc.;

b) Horário de entrada e saída do trabalho - equilíbrio entre os horários de entrada e saída do trabalho e convívio com a família.

8 - RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO: categoria que tem objetivo de medir a Qualidade de Vida no Trabalho através da relevância percebida pelo trabalhador em relação à responsabilidade social da organização na comunidade, à qualidade nos serviços prestados e ao atendimento aos empregados. Subdivide-se nos seguintes indicadores:

a) Imagem da instituição - visão do empregado quanto à credibilidade da organização junto à comunidade e ao orgulho e satisfação pessoal de fazer parte da mesma;

b) Responsabilidade social da instituição - percepção do trabalhador quanto à responsabilidade social da organização frente à comunidade, sua participação de iniciativas comunitárias a ações sociais e sua preocupação em resolver problemas e não causar danos;

c) Responsabilidade social pelos serviços - grau de percepção do empregado quanto à preocupação da organização em disponibilizar produtos e serviços de qualidade para a comunidade;

d) Responsabilidade social pelos empregados - percepção do trabalhador quanto a sua valorização e participação na organização através da política de Recursos Humanos.

No quadro abaixo estão representados os oito critérios com os respectivos indicadores de QVT a partir das definições de Fernandes (1996):

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>INDICADORES DE QVT</b>
1 - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	- Remuneração adequada - Equidade interna - Equidade externa
2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO	- Jornada de trabalho - Carga de trabalho - Ambiente físico - Material e equipamento - Ambiente saudável - Estresse
3 - USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	- Autonomia - Significado da tarefa - Identidade da tarefa - Variedade da habilidade - Retroinformação
4 - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	- Possibilidade de carreira - Crescimento pessoal - Segurança de emprego

(Continuação)

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
5 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	- Igualdade de oportunidades - Relacionamento - Senso comunitário
6 - CONSTITUCIONALISMO	- Direitos trabalhistas - Privacidade pessoal - Liberdade de expressão - Normas e rotinas
7 - TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA	- Papel balanceado no trabalho - Horário de entrada e saída do trabalho
8 - RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	- Imagem da instituição - Responsabilidade social da instituição - Responsabilidade social pelos serviços - Responsabilidade social pelos empregados

**Quadro 2 - Critérios e indicadores de QVT de Walton**

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Fendandes (1996).

Algumas considerações podem ser encontradas na literatura, através de descrições de estudiosos a respeito do modelo conceitual escolhido para desenvolver a presente pesquisa, o modelo de Walton (1973). Considera-se este modelo como sendo um dos mais difundidos entre pesquisadores. Muitos deles compartilham de sua importância na identificação da Qualidade de Vida no Trabalho na sua essência. Rodrigues (1991 p. 83) afirma que “o autor contribui com alguns questionamentos importantes que servem de diretrizes para a determinação de seus “oito critérios para QVT”, critérios estes largamente citados pela literatura”. Os questionamentos mencionados por Rodrigues (1991), que nortearam a formulação dos oito critérios, são considerados como centrais por Walton nas pesquisas de QVT nas organizações. São eles:

- a) Como deveria a Qualidade de Vida no Trabalho ser conceituada e como ela pode ser medida?
- b) Quais são os critérios apropriados e como eles são inter-relacionados?
- c) Como cada um é relacionado à produtividade?
- d) São estes critérios uniformemente destacados em todos os grupos de trabalho?

Walton (1973) apud Tolfo e Piccinini (2001, p. 167), articula e conceitua que:

A idéia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional.

Para Silva e Tolfo<sup>1</sup> (1995) apud Tolfo e Piccinini (2001), as oito dimensões inter-relacionadas desenvolvidas por Walton, possibilitam, através da formação de um conjunto de fatores estruturados, que o pesquisador apreenda os pontos percebidos pelos trabalhadores, tanto como positivos, quanto negativos, de modo a poderem expor a sua realidade de trabalho. Estes fatores apresentam a vantagem de analisar tanto o conjunto de condições e práticas organizacionais, como aspectos relacionados à satisfação e percepção dos empregados sobre os fatores positivos no trabalho.

O modelo desenvolvido por Walton no campo conceitual, utilizado para desenvolver a pesquisa, conforme França (2008, p.34):

Forneceu um modelo de análise de experimentos importantes sobre Qualidade de Vida no Trabalho com oito categorias conceituais como critérios de QVT, incluindo: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, institucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo e relevância social do trabalho. Fatores como diversidades de preferências e diferenças individuais relativas a cultura, classe social, educação, formação e personalidade são intervenientes, de modo geral, na Qualidade de Vida no Trabalho.

Para Donaire, Zacharias e Pinto (2005, p. 3), o modelo de Walton (1973) se torna importante, à medida que vem a apresentar um modelo que dá a possibilidade de apreender a subjetividade do trabalhador dentro do contexto de QVT. “Pode-se analisar desde as necessidades básicas das pessoas até as condições da organização. Para ele o nível de satisfação e auto-estima do trabalhador são diretamente proporcionais à QVT”.

---

<sup>1</sup> SILVA, N.; TOLFO, S. R. Cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho : um estudo no ramo hoteleiro de Florianópolis. Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, set. 1995. Projeto de pesquisa.

Vieira (1996) afirma que Walton é o único autor que enfatiza questões elementares para realização do trabalho, priorizando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar os demais elementos citados por outros estudiosos. A amplitude deste modelo (considerando fatores internos e externos à organização) permite ao investigador condições de melhor avaliar o nível de QVT.

### 2.3 ESTUDOS SOBRE O RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Alguns estudos tem sido realizados no ramo da construção civil, enfatizando a importância da atividade dentro do contexto brasileiro e trazendo algumas noções e peculiaridades encontradas e que vêm a melhor caracterizar esse setor produtivo.

Em pesquisa que desenvolve e explica as novas prioridades competitivas adequadas à construção de edificações, Barros Neto (2003, p. 68) conclui que a eficiência já “[...] não é mais a única prioridade do setor e que dependendo do mercado e dos desejos dos clientes, outras poderão ser mais valorizadas que a busca da redução dos custos (aumento da eficiência)”. Dentre as prioridades consideradas atualmente estão a qualidade, o prazo, a flexibilidade, a inovação e os serviços. Dentro do âmbito de estratégia competitiva, são observados os conhecimentos dos clientes, concorrentes e mercado de forma a subsidiarem os processos decisórios referentes à função produção. No entanto, o custo se mostra ainda como um dos critérios mais perseguidos atualmente pelas empresas do ramo, pois “[...] está diretamente ligado à eficiência da empresa em produzir mais utilizando menos recursos, ou seja, sendo mais produtiva” (BARROS NETO, 2003, p. 75).

No âmbito do trabalho informal na construção civil, Oliveira (2008) traz algumas contribuições que ajudam a caracterizar melhor a realidade encontrada em grande parte do setor. O autor traz dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), onde a construção civil apresentou percentual de apenas 20,1% de trabalhadores com carteira de trabalho assinada no ano de 2001 (DIEESE<sup>1</sup>, 2001). Diante do exposto, observa-se que dentro da informalidade existe maior precarização do trabalho, juntamente com a perda de direitos trabalhistas, sociais e previdenciários.

---

<sup>1</sup> DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. (2001). Os trabalhadores e a reestruturação produtiva na construção civil brasileira. São Paulo: AUTOR.

Nessa realidade paralela, os trabalhadores do ramo da construção civil que trabalham informalmente são predominantemente “[...] indivíduos jovens, do sexo masculino, com baixa escolaridade, reduzida qualificação profissional, e por expressivo contingente de migrantes” (DIEESE, 2001; RINGEN, SEEGAL & WEEKS, 1998 apud OLIVEIRA, 2008, p.439)<sup>1</sup>. Ringen et al. (1998), citado por Oliveira (2008), considera que a construção civil apresenta um dos maiores percentuais de periculosidade, em comparação a outros ramos, liderando taxas de acidentes de trabalho fatais, não fatais e anos de vida perdidos.

Outras considerações relevantes sobre o ramo são levantadas por Oliveira (2008, p. 439):

Estudos apontam a construção civil como um dos ramos de atividade econômica com maior ocorrência de acidentes de trabalho (Santana, Nobre & Waldvogel, 2005; Santana & Oliveira, 2004). Ademais, outros agravos comuns aos trabalhadores desse ramo, como o alcoolismo, doenças mentais e doenças psicossomáticas, podem ser tomados como sintomas do sofrimento provocado pelo trabalho (Borges & Martins, 2004). Diante desse cenário, é possível apreender que a grande maioria dos trabalhadores da construção civil convive com características da informalidade, sendo afetada por esse traço de precarização do trabalho.

Através deste estudo, verificou-se, com o uso de entrevistas, que os trabalhadores informais consideram o trabalho na construção civil pesado, desvalorizado, discriminado e sem futuro. Que existe preconceito por parte da sociedade em relação a quem trabalha neste meio, além de problemas de relacionamento com os superiores. É importante colocar que o trabalho na construção civil, em geral, apresenta muitos aspectos negativos, os quais vêm a se intensificar na realidade informal.

Por outro lado, apesar da tradicional informalidade percebida no ramo, é possível, através de dados estatísticos de algumas instituições, perceber que o emprego formal tem se mostrado em pleno crescimento na atualidade. No ano de 2008, de acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), o emprego na Construção Civil teve grande destaque, crescendo 400% em relação a fevereiro do ano de 2007, criando 27.574 postos formais no setor, superando os apenas 5.522 em fevereiro de 2007. Com esse desempenho, o estoque de trabalhadores na Construção Civil passou a ser de 1,6 milhão de pessoas. Os dados estatísticos de agosto de 2010 do Ministério do Trabalho demonstraram que o crescimento do emprego com carteira assinada em julho foi de 1,54% na construção

---

<sup>1</sup> RINGEN, K., Seegal, J. L. & WEEKS, J. L. (1998). Construction. In J. M. Stellman (Ed.), Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Geneva, International Labour Office. Retrieved in June 17, 2003, from <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/tomo3.html>

civil, segundo dados do CAGED. Nesse período, o setor foi responsável pela criação de 38.382 postos de trabalho, número 9,42% superior ao saldo recorde do setor, registrado em julho de 2008. O resultado teve destaque e mostrou que o setor da construção civil cresce constantemente no país.

Com relação à remuneração percebida no setor, levantamento do Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Rio Grande do Sul (SINDUSCON-RS) apurou os salários médios da construção civil no Rio Grande do Sul no mês de outubro de 2010, sendo apresentados os seguintes dados em alguns cargos:

**Tabela 1 - Salários médios da indústria da construção civil - outubro/2010**

CATEGORIAS	Salário Médio* R\$/h	Variação		
		Mês	Ano	12 meses
<b>MESTRE DE OBRAS</b>				
Até 25 subordinados	8,56	0,94	3,63	1,30
Acima de 25 subordinados	15,53	6,66	25,65	25,55
Média	11,64	5,15	21,25	18,53
<b>PEDREIRO</b>				
SERVENTE	3,73	0,00	9,71	8,75
CARPINTEIRO	2,56	- 0,78	8,94	10,34
ENGENHEIRO	3,74	0,27	8,72	9,04
	24,24	7,49	15,93	14,56

\* Não estão incluídos os encargos sociais, bonificações e outras despesas.

Fonte: DEE – Sinduscon/RS

Através da apuração dos dados apresentados na tabela, pode-se estimar que, no mês de outubro de 2010, o salário médio mensal recebido por um servente que trabalha 44 horas semanais na construção civil no Rio Grande do Sul ficaria na faixa de até R\$ 510, enquanto o de um mestre de obras com até 25 subordinados que trabalha o mesmo número de horas por semana, ficaria na faixa de R\$ 1.501 a R\$ 2.000.

Vieira (1996) cita pesquisa desenvolvida no setor de construção civil por Lima (1994) na cidade de Porto Alegre, que teve como objetivo identificar a percepção dos operários da empresa sobre QVT, com base em entrevistas individuais não-estruturadas, formuladas com perguntas baseadas nos critérios formulados por Walton. Como resultado, foi observada

tendência em grau elevado em relação á satisfação dos operários quanto a sua QVT. Como fatores de maior destaque foram considerados: o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individuais (EPI's) em quantidade suficiente, a preocupação da empresa em relação à saúde e integridade física de seus trabalhadores, os benefícios concedidos e pouco comuns no setor, a exemplo da alimentação; a qualidade de materiais e ferramentas disponíveis para uso no trabalho, as oportunidades proporcionadas aos trabalhadores em sua carreira através do alcance do aprendizado e qualificação na execução de tarefas variadas, a forma de tratamento do superior imediato e o companheirismo entre colegas no canteiro de obras, o cumprimento por parte da empresa nas suas obrigações trabalhistas, o sistema de informações sobre o serviço e a existência de normas e padrões conhecidos dos operários. No entanto, algumas dimensões obtiveram baixo escore, representando insatisfação por parte dos trabalhadores. Foi constatada insatisfação quanto ao fator salário recebido e, da mesma forma, quanto ao relacionamento com patrões e a retro-informação (*feedback*), o que veio a representar uma necessidade de mudança de postura por parte dos escalões intermediários.

Moreschi (2004) mostra que a construção civil tem sido grande fonte geradora de empregos para pessoas com baixo nível de instrução, social e de qualificação, sendo lembrada muitas vezes como um ambiente perigoso e inóspito para os trabalhadores. O setor é ainda caracterizado por ser nômade, provisório e sofrer altos índices de rotatividade. Esses aspectos trazem grandes dificuldades em relação à garantia de boas condições de trabalho, de educação e aperfeiçoamento profissional dos operários, além de apresentar altos índices de acidentes de trabalho. Além disso, existe intensa utilização de mão-de-obra devido à reduzida mecanização e grande variabilidade do produto final.

O autor aborda dados de pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística<sup>1</sup> (IBGE) que mostram que a mão-de-obra na construção civil é composta em sua grande maioria por trabalhadores do sexo masculino (92,54%). As mulheres presentes no setor, e que vem aumentando sua participação pouco a pouco nos últimos anos, são normalmente empregadas nas funções administrativas, justamente por possuírem melhor qualificação profissional. Com relação à faixa etária, a maior parte dos trabalhadores se encontra na faixa de 30 a 39 anos (30,21%) e de 40 a 49 anos (22,04%). Dados do ano de 2000 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que mais de 33% da mão-de-

---

<sup>1</sup> IBGE – Instituto Brasileiro de geografia e Estatística. Estatísticas diversas. Brasília. 2000, 2001 e 2003

obra empregada no setor é analfabeta funcional (pessoas que sabem ler, escrever e contar, mas que têm dificuldades em interpretar o que lêem e em usar a escrita no cotidiano) e, geralmente, é empregada no desempenho de funções que exigem pouca especialização. A média de salário da categoria não tem acompanhado a evolução do salário mínimo e sim o baixo nível de instrução e a pouca qualificação. No ano de 2001, 56,33% dos trabalhadores empregados no ramo não conseguiram completar um ano de permanência no emprego. Isso se justifica devido ao ciclo de produção do setor, que é fracionado em diferentes etapas e com ocupações específicas para cada uma. O excesso de proteção das leis também pode ser considerado como razão para esta distorção, pois incentiva o trabalhador a não fixar raízes na empresa, pois o mesmo conta com vários benefícios depois de trabalhados seis meses, incluindo o seguro desemprego. Outro fator considerado é a falta de perspectivas percebidas pelo trabalhador dentro da empresa. Com relação aos acidentes de trabalho, estatísticas levantadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) comprovaram que o setor está entre os que apresentam maior frequência de acidentes, apresentando a classificação de 6º lugar no ano de 2000 na relação de acidentes fatais.

Em outro estudo realizado com objetivo de analisar a satisfação de trabalhadores quanto a fatores intervenientes em sua QVT em uma empresa do ramo da construção civil em Porto Alegre, Medeiros (2002, p. 114) traz a caracterização do perfil dos colaboradores da empresa pesquisada através da análise estatística descritiva de variáveis demográficas, concluindo, por conseguinte, que: “o trabalhador [...] é predominantemente um indivíduo do sexo masculino (79,5%), com idade média de 42 anos, casado (70,5%) e possui de um a dois dependentes (42,9%), [...] e, quanto ao grau de instrução, não estudou além da 4ª série primária (49,5%)”.

Através da abordagem desses estudos é possível conhecer um pouco melhor a realidade vivida pelos trabalhadores do ramo, podendo-se identificar algumas características presentes no dia-a-dia da construção civil, conhecer um pouco mais a opinião dos trabalhadores, suas necessidades dentro da realidade profissional, a sua exposição no ambiente de trabalho, suas relações interpessoais e insatisfações.

No próximo capítulo serão descritos os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa que contribuíram para o atingimento dos resultados do estudo em questão.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa tem como objetivo descobrir a avaliação que os trabalhadores de uma empresa de construção civil em General Câmara (RS) fazem a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho, através da abordagem dos oito critérios de QVT do modelo proposto pelo autor Richard Walton. A natureza da pesquisa foi exploratória e descritiva. A primeira etapa da investigação foi exploratória, pois teve o objetivo de tentar proporcionar maior entendimento sobre os fenômenos contemporâneos investigados, para assim poder delinear os problemas existentes (ACEVEDO E NOHARA, 2009). Ao mesmo tempo em que tentou proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo, sobre os fatos pesquisados (GIL, 1989). A segunda etapa foi descritiva, pois tentou descrever as características observadas no grupo estudado e nos fenômenos encontrados, expondo uma realidade empírica através da percepção da ocorrência dos mesmos, sem, no entanto, tentar explicá-los. Os fenômenos foram analisados sem, entretanto, intervir no seu conteúdo, fazendo apenas com que se procurasse perceber, com o necessário cuidado, a ocorrência dos mesmos.

Na pesquisa exploratória foi usada a técnica de levantamento bibliográfico, buscando-se estudos anteriores produzidos por vários autores, no sentido de aumentar a compreensão do pesquisador sobre o tema abordado, contribuindo para a construção de hipóteses e identificação das relações entre os constructos envolvidos no fenômeno em questão (ACEVEDO E NOHARA, 2009). O levantamento bibliográfico forneceu o embasamento necessário para a produção dos questionários e entrevistas que foram aplicados aos trabalhadores, assim como um melhor conhecimento da realidade vivida nas empresas do setor, trazendo a possibilidade de adaptar os instrumentos de coleta de dados da melhor forma possível à realidade empresarial do ramo e do contexto onde a pesquisa foi realizada.

Para Gil (1989, p.45), a pesquisa descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis”. Para o autor, uma das características mais significativas deste estudo é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, as quais serão contempladas na presente pesquisa.

A metodologia utilizada para desenvolver a pesquisa foi o estudo de caso, uma ferramenta de pesquisa que contribui para compreensão de fenômenos contemporâneos através da apresentação de casos empíricos, “seu propósito é estabelecer uma estrutura de

discussão e debate entre os estudantes (YIN, 2001, p.21). Segundo Yin<sup>1</sup> (2005 apud ACEVEDO E NOHARA, 2009) a finalidade do estudo de caso é realizar generalizações analíticas, ou seja, comparar os resultados da investigação com a teoria já existente sobre o fenômeno. “Generaliza-se um conjunto particular de resultados a alguma teoria mais abrangente” (p. 51). Esta metodologia se torna adequada à presente pesquisa por se concentrar no estudo de um caso particular, “[...] de modo a ser apto a fundamentar uma generalização para situações análogas, autorizando inferências” (SEVERINO, 2007, p.121). O que se quer dizer com isso é que o estudo de caso vai permitir posteriormente que sejam feitas comparações com outras proposições em estudos semelhantes. Para Acevedo e Nohara (2009, p.50) “o estudo de caso como estratégia de pesquisa é um método que compreende o planejamento, as técnicas de coleta de dados e as abordagens de análise dos dados”. Seu objetivo não é de fazer generalizações estatísticas (inferência sobre uma população a partir dos dados de uma amostra), e sim generalizações com a teoria existente sobre o fenômeno estudado (ACEVEDO e NOHARA, 2009).

Pelas definições de Yin (2001) a tipologia do presente estudo de caso é caracterizada como simples (ou única) devido à pesquisa se ater a um único caso de uma empresa com suas características peculiares. Como unidade de análise do estudo de caso foram considerados os 10 funcionários da empresa do ramo de construção civil da cidade de General Câmara (RS), sendo esta a limitação para ocorrer a coleta e análise de dados. Para Yin (2001) “o estudo de caso é ma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (p.32). É um método de pesquisa abrangente que envolve tudo - com a lógica de planejamento incorporando abordagens específicas à coleta e análise de dados.

Na coleta de dados foram utilizados questionários com perguntas fechadas e entrevistas estruturadas com perguntas abertas, além da observação simples de algumas atividades e relações de trabalho *in loco*. Os questionários com perguntas fechadas foram apresentados oralmente aos respondentes para que houvesse melhor compreensão das alternativas, de modo que o grau de instrução dos mesmos não viesse a limitar a qualidade dos dados coletados. As entrevistas estruturadas se desenvolveram a partir de uma relação

---

<sup>1</sup> YIN, Robert K. Estudo de Caso: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

padronizada de perguntas, onde a ordem de redação das mesmas permaneceu invariável para todos os respondentes, possibilitando o tratamento mais qualitativo dos dados (GIL, 1989). A observação simples possibilitou reduzir a subjetividade no processo de investigação social, à medida que permitiu observar algumas rotinas e relações de trabalho de maneira espontânea e informal, fazendo com que se complementasse o senso sobre a realidade explorada.

O protocolo para coleta de dados e sua aplicação tentaram embasar, essencialmente, abordagem qualitativa e a seleção dos respondentes contou com os 10 funcionários que trabalham na empresa. O esquema de operacionalização de variáveis no questionário com perguntas fechadas trouxe como definição de variável a própria QVT, configurando-se como suas dimensões os oito critérios desenvolvidos no modelo de Richard Walton e, como indicadores, os itens constantes em cada critério (as afirmativas para mensuração). Com base nessas definições, partiu-se para uma definição empírica com o objetivo de poder conhecer o verdadeiro valor da variável (GIL, 1989). Para poder medir cada indicador foram utilizadas escalas de Likert - escalas numéricas que possibilitam avaliar o grau de concordância de um indivíduo sobre um determinado assunto - que foram apresentadas em cinco níveis - concordo totalmente, concordo parcialmente, não concordo nem discordo, discordo parcialmente, discordo totalmente - (LIKERT, 1932, p. 22 apud GIL, 1989)<sup>1</sup>. A primeira etapa da coleta de dados apresentou um questionário com 35 frases afirmativas, divididas dentro dos oito fatores do modelo. Cada fator representou um bloco e cada bloco apresentou seus indicadores de QVT (afirmativas), que tiveram como objetivo fazer com que o indivíduo refletisse melhor o tema de cada indicador, antes de conceituar sua opinião. A segunda etapa apresentou uma entrevista que constou de 5 perguntas abertas e estruturadas, que possibilitaram um melhor desenvolvimento do assunto e identificação de informações mais qualitativas que não puderam ser avaliadas na realização do questionário.

A técnica utilizada para analisar os dados coletados através do questionário (dados gerais dos entrevistados e perguntas fechadas) foi a tabulação simples dos dados coletados; e para a entrevista estruturada, a análise de conteúdo. A tabulação simples (ou marginal) de dados foi processada através do programa Microsoft Excel. O objetivo foi agrupar e verificar as frequências ocorridas dentro das várias categorias abordadas, as tipicidades do grupo e a distribuição dos indivíduos com relação às variáveis apresentadas (GIL, 1989).

---

<sup>1</sup> LIKERT, Rensis. A Technique for the measurement of attitudes. Archives of psychology, nº 140: 1-50, 1932.

A análise de conteúdo é utilizada em pesquisas qualitativas que utilizam usualmente o estudo de caso para investigação, tendo como objetivo desvendar os sentidos aparentes ou ocultos de um texto, documento, discurso ou qualquer outro tipo de comunicação através de um estudo aprofundado aplicado ao material que será dividido em partes ou categorias, como forma de privilegiar a análise de informações do texto e do contexto presente, para assim poder compreender o exposto e o oculto (TOZONI-REIS, 2006). Para Bardin<sup>1</sup> (1977, apud VERGARA, 2005) a análise de conteúdo compreende três etapas: pré-análise, onde será feita a seleção de material e definição de procedimentos; exploração do material, que diz respeito à implementação de procedimentos; e o tratamento dos dados e interpretação, que se resume na geração de inferências e dos resultados da investigação. Na análise de conteúdo as informações qualitativas foram agrupadas de modo a serem classificadas em categorias a partir das informações obtidas e após analisadas separadamente. A abordagem qualitativa buscou elementos que possibilitassem revelar a opinião e percepção dos trabalhadores e a sua satisfação quanto ao assunto abordado, através da comparação do resultado entre suas opiniões, sendo o ponto principal para confirmar e determinar as conclusões do estudo.

A análise e interpretação de dados coletados foram realizadas através da verificação de padrões e agrupamento de dados, aplicação de analogias, organizando os dados conforme as categorias do modelo utilizado, usando para isso as contribuições de pesquisas realizadas e do próprio modelo em questão para mensuração da qualidade de vida no trabalho. Para Tozoni-Reis (2006) a análise de dados traz a compreensão da forma mais aprofundada possível dos resultados obtidos no processo de coleta de dados.

Como forma de garantir a confiabilidade e a validade dos dados coletados, foi realizado, anteriormente, um pré-teste com o intuito de evidenciar possíveis falhas na redação do questionário, tais como: complexidade das questões, imprecisão na redação, desnecessidades, exaustão, etc. (GIL, 1989). O pré-teste foi realizado em uma empresa de construção civil da cidade de São Jerônimo, situada à 14km da cidade de General Câmara. As questões do instrumento de coleta de dados foram resolvidas por três trabalhadores, todos do sexo masculino e com faixa etária de 20 a 30 anos. Dois eram do cargo de servente e possuíam até a quarta série; e um deles, que trabalhava no setor administrativo da empresa, possuía nível superior incompleto. No acompanhamento da resolução das questões foram observadas com a devida atenção as possíveis dificuldades que ocorreram na interpretação e

---

<sup>1</sup> BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

resolução pelos respondentes. O desenvolvimento do pré-teste teve duração média de 30 minutos. Durante sua realização foi notado que o nível de instrução se tornou um possível limitador para o desenvolvimento da pesquisa, pois algumas questões não foram compreendidas, o que exigiu do pesquisador maior empenho na aplicação individual de cada questionário e entrevista, fazendo as contextualizações necessárias para o melhor entendimento dos respondentes.

Já a coleta de dados na empresa pesquisada teve duração média de 35 minutos. A estruturação do instrumento de coleta de dados, que apresentou primeiramente as afirmativas com escala Likert, possibilitou fornecer aos respondentes uma primeira noção daquilo que o modelo contempla como QVT, permitindo assim uma reflexão inicial sobre o tema. As questões abertas da entrevista, como já verificadas no pré-teste, foram recebidas em um primeiro momento com certo constrangimento pelos respondentes com menor nível de instrução e exigiram o preenchimento das mesmas por parte do pesquisador. O assunto em si não é de tão fácil compreensão por pessoas com baixo nível de instrução, o que exigiu uma conversa mais informal sobre QVT, onde se tentou adaptar os indicadores do modelo à realidade dos respondentes. As afirmativas com escala Likert possibilitaram uma maior interação sobre o assunto de pesquisa e contribuições mais qualitativas nas perguntas abertas.

Acredita-se que o fato do pré-teste ter sido realizado dentro de uma mesma realidade empresarial foi de suma importância por ter possibilitado uma visão antecipada daquilo que realmente se enfrentaria no desenvolvimento da pesquisa, colaborando para que houvesse um melhor planejamento e com isso, maior qualidade na coleta de dados.

## **4 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA PESQUISADA**

Neste capítulo será caracterizada a empresa pesquisada de modo a possibilitar um melhor conhecimento de seu ambiente e das relações de trabalho existentes no seu dia-a-dia.

### **4.1 HISTÓRICO**

A empresa de construção civil da cidade de General Câmara foi constituída em junho de 2009, tendo como sede o distrito industrial da cidade, em espaço cedido pela prefeitura municipal. Sua atividade principal é a fabricação de artefatos de concreto para uso na construção civil. Como atividades secundárias estão registradas a fabricação de outras estruturas de concreto, como casas pré-moldadas, obras de alvenaria e construção de edifícios. Efetivamente, as atividades só iniciaram após o devido licenciamento ambiental pelo órgão competente, o que veio a ocorrer alguns meses após sua constituição.

No início de janeiro de 2010 o foco da empresa estava voltado para a atuação em uma obra no estado de Santa Catarina, de modo que alguns funcionários que já faziam parte da empresa neste período foram transferidos temporariamente para a nova sede. Outros funcionários que faziam parte do efetivo e não puderam ser aproveitados, perderam o vínculo com a organização, sendo este o período de maior rotatividade na empresa. Durante a atuação na obra, foi necessária a contratação de mão-de-obra temporária na localidade, de modo a preencher as vagas necessárias. Nesse meio tempo, apenas um dos funcionários do quadro ficou em General Câmara e as novas contratações passaram a ser efetuadas na sede da empresa somente a partir do mês de janeiro de 2010, sendo que a maioria dos funcionários contratados neste período se mantém até a data atual.

Na construção de edificações, além da obra no Estado de Santa Catarina, a empresa atuou também na cidade de Porto Alegre, em obra no shopping Praia de Belas. Na cidade de Pelotas, houve a prestação de serviços através de um pós-venda na reparação de placas de concreto que haviam sido comercializadas anteriormente. Em 2010, já com alguns funcionários contratados, a empresa passou a investir na fabricação de artefatos de concreto e começou a participar de algumas licitações. Através de licitação da Prefeitura Municipal de General Câmara, a mesma ficou responsável pela fabricação e colocação de tubos de concreto no interior da cidade.

Atualmente, o foco da empresa tem sido a produção de artefatos de concreto (canos, lajotas, blocos estruturais, pavers e fossas), sendo estes os principais produtos comercializados, tanto para pessoas físicas como para empresas públicas e privadas.

#### 4.2 DESCRIÇÃO DO TRABALHO

A contratação dos funcionários da empresa é feita através da avaliação de currículos, analisados de modo a identificar o perfil de cada candidato à vaga. A partir das análises são selecionados os candidatos para entrevistas que são de responsabilidade da gerente administrativa da empresa. O que é exigido pela empresa, primeiramente, é a vontade de trabalhar. A experiência é sempre bem-vinda e a escolaridade não é considerada tão importante, devido à natureza do trabalho desenvolvido na fábrica. A política de recursos humanos visa dar oportunidade a todos, valorizando suas qualidades e habilidades pré-existentes. Os novos contratados aprendem as atividades no dia-a-dia e aos poucos vão conhecendo as máquinas e equipamentos utilizados na fábrica através da interação com os funcionários já lotados e com maior experiência. Além de todo o trabalho envolvendo o manuseio de materiais, existe a parte do processo de fabricação onde são utilizadas as máquinas pesadas, que misturam os elementos e dão forma ao material. A maior parte da área do prédio da empresa é aberta, com pilares de madeira e telhas de brasilite, onde abriga o espaço destinado ao desenvolvimento das atividades de trabalho dos operários, das máquinas, ferramentas, insumos, materiais e produtos quase finalizados que aguardam a secagem. A parte fechada do prédio da empresa é feita de alvenaria e abriga o escritório, com mesas e computadores para desenvolvimento do trabalho dos funcionários administrativos. Os trabalhadores da produção usam uniformes e equipamentos de prevenção de acidentes de modo a se protegerem das condições existentes no local de trabalho.

Os funcionários trabalham próximos e existe a procura em manter um bom fluxo de informações (boa comunicação, contextualização e qualificação de informações) de forma que todos os integrantes do processo de produção estejam aptos a aperfeiçoar suas atividades. As atividades diárias vão desde o preparo da mistura do concreto até o molde dos produtos e exige que cada empregado cumpra bem o seu papel, pois cada um é responsável por uma parte no processo de fabricação. O trabalho em equipe é fundamental para que o produto final

tenha a qualidade necessária para atingir boas vendas, fazendo com que o relacionamento seja um ponto forte no dia-a-dia de trabalho na empresa. O setor da construção civil é bastante complexo no que se refere ao atingimento da qualidade de produtos e na diversidade de tarefas realizadas por várias equipes, juntamente com a dificuldade em comandar e coordenar os processos de produção, o que faz com que o planejamento seja primordial e que exista uma visão ampla do que o futuro pode trazer de dificuldades e oportunidades para o crescimento e conquista de espaço no mercado.

Atualmente os produtos mais fabricados pela empresa são canos de concreto. Para as atividades da semana a administração costuma fazer um planejamento de modo a observar a necessidade de horas extras para o cumprimento da demanda de produtos. Frequentemente são realizadas reuniões de trabalho para discutir os pontos positivos e negativos no trabalho realizado e outros assuntos pertinentes ao ambiente de trabalho, sendo um momento de troca de idéias para aperfeiçoar e melhorar os processos de produção e o relacionamento interpessoal.

Algumas atividades de integração são realizadas entre os trabalhadores, como jogos de futebol no ginásio da cidade após o horário de trabalho, ou almoços, não muito frequentes, que integram também os familiares. A empresa procura estar sempre atenta às necessidades dos clientes, o que exige a busca contínua pelo desenvolvimento de novos produtos e serviços. A inovação é um aspecto sempre presente, pois vários outros produtos, constantemente, são testados na fórmula de produção do concreto, de modo atender às diferentes exigências do mercado e buscar a devida vantagem competitiva. A empresa tem como parte do seu sistema a comparação contínua com os produtos oferecidos e processos utilizados pelos seus concorrentes, existindo grande fluxo de troca de informações entre a empresa e seus colaboradores internos e externos. A troca de experiência com outras empresas é constante e traz o aperfeiçoamento necessário a várias técnicas aplicadas no dia-a-dia de trabalho, tornando-se oportunidade única de uma fonte de conhecimento de grande valor.

### 4.3 PERFIL DO GESTOR

O perfil do gestor é um tanto incomum em comparação ao de gestores de empresas da região estudada. Sua formação é ampla, com especializações e mestrado na área de medicina, onde possui aproximadamente 20 anos de experiência profissional. Proprietário e administrador de consultórios médicos e com vários anos de experiência no ramo, através de atitude empreendedora, iniciou no segmento da construção civil com o intuito de ter sucesso em mais um empreendimento. Profissionalmente, sua rotina de trabalho se divide entre os consultórios médicos que administra, a empresa de construção civil e outras atividades da profissão de médico. Sua atuação na empresa se dá, normalmente, uma vez por semana, quando toma conhecimento das principais atividades desenvolvidas, do andamento dos pedidos e da fabricação e qualidade dos produtos, além de outras atividades pertinentes ao bom desempenho dos resultados da empresa.

No próximo capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa, obtidos através da aplicação dos instrumentos de coleta de dados.

## 5 RESULTADOS

Neste capítulo serão contemplados os resultados obtidos através da realização da pesquisa de campo na empresa de construção civil. A coleta de dados teve duração de dois dias e foi realizada individualmente com cada funcionário no próprio ambiente de trabalho, tendo duração aproximada de 35 minutos. A condução dos questionários foi feita oralmente pelo próprio pesquisador, assim como nas entrevistas. Durante a coleta de dados de cada entrevistado, além de marcar as alternativas e responder às perguntas abertas, eram feitas anotações de algumas questões importantes percebidas pelo pesquisador a respeito da opinião dos trabalhadores sobre QVT. Após cada dia de entrevista, foi elaborado um relatório onde constaram as principais percepções apreendidas. As anotações foram realizadas durante e após as entrevistas, com o objetivo de coletar o maior número de informações possíveis, auxiliando na análise e interpretação de dados importantes à pesquisa.

### 5.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A seguir, será apresentado o perfil dos respondentes, contemplando dados que foram coletados através do Bloco A – Dados Gerais do instrumento de coleta de dados (Apêndice A): cargo, idade, sexo, escolaridade, estado civil, filhos, número de dependentes, tempo de serviço na construção civil, tempo de serviço na empresa, razões para ter ido trabalhar na construção civil, faixa salarial e horas trabalhadas por dia. A pesquisa contou com os 10 funcionários que, atualmente, estão lotados na empresa.

**Tabela 2 - Cargo**

	<b>Frequência</b>
Gerente Administrativo	1
Secretária	1
Gerente de produção	1
Servente	6
Vendedor	1
<b>Total</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Devido ao pouco tempo de constituição da empresa, existem ainda poucos cargos dentro de sua hierarquia, como é possível observar através do Anexo A, ao final do trabalho,

onde consta o organograma hierárquico da empresa. Do total de trabalhadores, seis são serventes, conforme tabela 2. Na construção civil, o mesmo cargo, com algumas outras denominações, constitui-se como maioria, sendo o responsável pelo desempenho de atividades auxiliares não especializadas, como o preparo e deslocamento de materiais para a mistura do concreto com a utilização de ferramentas básicas (enxada, pá, carrinho de mão, betoneira). Os serventes e o gerente de produção, por terem contato direto com os elementos que compõe o cimento, fazem jus ao adicional de insalubridade, visto o material ser nocivo à saúde, podendo provocar lesões ocasionadas por exposição à pele ou por aspiração do produto sob a forma de poeira. Além disso, a atividade se torna perigosa a partir do manuseio de máquinas pesadas, operadas por trabalhadores com mão-de-obra especializada, neste caso, na maioria das vezes pelo gerente de produção, exigindo cuidado e atenção no seu uso, devido aos riscos de acidentes. Cinco funcionários são jovens na faixa de 20 a 30 anos, quatro têm entre 31 a 40 anos e apenas um mais de 51 anos. A maior parte dos respondentes é do sexo masculino (oito), essa característica é atribuída principalmente à natureza do trabalho desenvolvido na construção civil: trabalho braçal pesado e em condições insalubres. As duas funcionárias da empresa desempenham suas atividades no setor administrativo por possuírem maior nível de instrução. Tradicionalmente os cargos do setor da construção civil são ocupados por indivíduos do sexo masculino, mas na atualidade tem se observado uma crescente presença no setor de mulheres que além de desempenharem funções administrativas, se destacam nas atividades manuais que envolvem mais detalhes e exigem perfeição, por serem mais criteriosas, caprichosas e organizadas que os homens.

**Tabela 3 - Escolaridade**

	<b>Frequência</b>
Até 4ª série	2
De 5ª a 8ª série	1
Primeiro Grau Completo	2
Segundo Grau Incompleto	1
Segundo Grau Completo	3
Superior Incompleto	1
Superior Completo	0
<b>Total</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Através da tabela 3, se pôde constatar que cinco dos respondentes não possuem o primeiro grau completo, dois possuem apenas até a quarta série, sendo que um deles sabe apenas escrever o nome. Os dados observados confirmam uma característica do setor, que

possui trabalhadores com baixo nível de escolaridade. Além disso, nenhum dos respondentes possui nível superior completo, sendo que apenas um está cursando faculdade.

Quanto ao estado civil, destacou-se o fato de a maioria dos respondentes (oito) serem casados ou possuir união estável. Dos 10 respondentes, seis têm filhos, sendo que cinco têm de 1 a 2 filhos e um de 3 a 6 filhos.

Quanto ao tempo de serviço na construção civil, pôde-se destacar que a maioria dos trabalhadores (sete) têm até 1 ano de experiência no setor e tiveram seu primeiro contato com a construção civil na empresa atual. Como a empresa possui pouco tempo de constituição, apenas um dos funcionários tem mais de 1 ano de tempo de serviço na empresa, cinco estão na empresa até 6 meses e quatro de 7 meses a 1 ano.

**Tabela 4 - Razões para ter ido trabalhar na construção civil**

	<b>Frequência</b>
Por gostar	3
Pelo salário melhor	1
Mais fácil conseguir emprego	4
Por falta de alternativas	5
Por falta de estudo	5
Profissão mais fácil de aprender	6

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação às razões para ter ido trabalhar na construção civil, presentes na tabela 4, existia a possibilidade dos respondentes marcarem mais de uma alternativa. Aqueles com maior nível de escolaridade escolheram as opções “Por gostar” e “Pelo salário melhor”, enquanto os indivíduos com baixa escolaridade escolheram as alternativas “Mais fácil de conseguir emprego”, “Por falta de alternativas”, “Por falta de estudo” e “Profissão mais fácil de aprender”, fazendo-se perceber que os indivíduos com melhor nível de instrução têm mais oportunidades em fazer aquilo que gostam e escolher onde trabalhar. A alternativa “Profissão mais fácil de aprender” que obteve maior frequência, refletiu a natureza do trabalho desempenhado na profissão, que provém de mão-de-obra sem especialização.

**Tabela 5 - Faixa Salarial**

	<b>Frequência</b>
Até R\$ 510	1
R\$ 511 a 800	7
R\$ 801 a 1200	1
R\$ 1201 a 1.500	1
R\$ 1501 a 2.000	0
Acima de R\$ 2.000	0
<b>Total</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme tabela 5, a maioria dos trabalhadores se concentra na faixa salarial de R\$ 511 a 800, sendo seis serventes e a secretária da empresa. O único funcionário que se enquadrou abaixo dessa linha estava em contrato de experiência. Na empresa são trabalhadas, em média, 9 horas diárias de segunda a quinta-feira, sendo o horário da manhã, das 07:00 às 12:00, e da tarde, das 13:30 às 17:30. Na sexta-feira os funcionários saem mais cedo devido a horário reduzido na parte da tarde, completando assim às 44 horas semanais de trabalho. Dependendo da quantidade de pedidos na fábrica, existe a possibilidade de horas extras durante a semana ou aos sábados, previamente planejadas pela administração. As 9 horas trabalhadas, quase que diariamente, permitem que os trabalhadores completem sua carga horária semanal sem necessitarem trabalhar aos sábados, durante os períodos de demanda controlada.

A seguir, serão analisados os dados da pesquisa em relação ao questionário com perguntas fechadas, constantes no Bloco B – Questionário (Apêndice A) do trabalho, que analisou a QVT a partir das dimensões de Walton, com base nas afirmativas apresentadas para mensuração através da escala de Likert (Discordo Totalmente, Discordo Parcialmente, Não concordo nem discordo, Concordo Parcialmente, Concordo Totalmente), com o objetivo de analisar o nível de concordância ou discordância dos respondentes. Para melhor demonstração dos dados foram criadas tabelas para cada afirmativa (indicador de QVT) com a apresentação de frequências e percentuais, sendo que ao final de cada fator existe uma tabela com a síntese dos dados coletados.

## 5.2 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

**Tabela 6 - Salário Adequado ao Trabalho**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	4	
Discordo Parcialmente	3	<b>7</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	1	<b>3</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerou-se uma maior tendência à insatisfação neste indicador, devido ao setor tradicionalmente pagar salários muito baixos. Como em outros exemplos de estudos do ramo,

verificou-se que a maioria dos respondentes (sete) apresentou discordância quanto ao fato de receber um salário justo pelo trabalho realizado. Os trabalhadores que apresentaram maior concordância (satisfação) com o indicador foram aqueles com melhores cargos e maior nível de escolaridade, enquanto aqueles com cargos mais baixos e menor nível de escolaridade tenderam a manifestar maior nível de discordância (insatisfação) quanto ao indicador. O salário recebido pelos serventes se assemelha ao salário mínimo nacional (R\$ 510) e à média salarial do cargo na construção civil do Rio Grande do Sul, apurada pelo SINDUSCON-RS.

**Tabela 7 - Equidade Salarial Interna**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	1	<b>1</b>
Concordo Parcialmente	0	
Concordo Totalmente	8	<b>8</b>
Não concordo nem discordo	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 10 respondentes, a maioria (oito) concordou totalmente e demonstrou satisfação quanto à paridade de salário entre os trabalhadores que possuem o mesmo cargo e desempenham as mesmas atividades dentro da empresa. Pôde-se considerar que apesar da maior insatisfação quanto ao salário justo pelo trabalho, existe o reconhecimento por alguns trabalhadores de que o setor paga pouco.

**Tabela 8 - Equidade Salarial Externa**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	2	
Discordo Parcialmente	0	<b>2</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	2	<b>4</b>
Não concordo nem discordo	4	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Na tabela 8, a opinião foi bastante distribuída. Quatro respondentes não souberam identificar a existência de diferenças no salário pago pela função em outras empresas em comparação ao salário recebido, devido a desconhecer tal informação, demonstrando indiferença quanto a afirmativa (não concordo nem discordo). Outros quatro respondentes

demonstraram ter conhecimento de que o salário recebido em outras empresas é semelhante ao que recebido por seu trabalho na empresa, o que acabou por manifestar a sua concordância total ou parcial quanto à afirmativa.

**Tabela 9 - Benefícios**

	Frequência	Total Agrupado
Discordo Totalmente	1	
Discordo Parcialmente	5	<b>6</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	2	<b>4</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

No indicador Benefícios, conforme tabela 9, verificou-se maior tendência de discordância. Seis respondentes discordaram totalmente ou parcialmente, demonstrando que os benefícios existentes atualmente não atendem às suas necessidades. Dois respondentes concordaram parcialmente, mostrando estarem satisfeitos, em parte, com os benefícios existentes. A comparação com outras empresas do mercado, leva à exigência da inclusão de outros benefícios, como colocado por alguns respondentes, como cesta-básica ou vale-refeição. Como a maioria das atividades são pesadas, cansativas e demandam esforço físico, seria interessante a inclusão de benefícios que contemplassem a alimentação do trabalhador.

**Tabela 10 - Síntese Fator Compensação Justa e Adequada**

	Síntese - Fator Compensação Justa e Adequada					Total
	Discordo		Concordo		Não concordo nem discordo	
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente		
Salário Adequado ao Trabalho	4	3	2	1	0	10
Equidade Salarial Interna	0	1	0	8	1	10
Equidade Salarial Externa	2	0	2	2	4	10
Benefícios	1	5	2	2	0	10
<b>Conjunto</b>	<b>1,75</b>	<b>2,25</b>	<b>1,5</b>	<b>3,25</b>	<b>1,25</b>	<b>10</b>
<b>Total Agrupado</b>		<b>4</b>		<b>4,75</b>	<b>1,25</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

A tabela 10 sintetiza os resultados obtidos através da apuração geral dos resultados do fator **Compensação Justa e Adequada**. As maiores frequências de discordância do fator no total agrupado foram atribuídas ao Salário adequado ao trabalho (7) e Benefícios (6), sendo estas condições que, atualmente, afetam a QVT dos trabalhadores de forma negativa. Como condição de trabalho que afeta positivamente a QVT dentro do fator, considerou-se a Equidade salarial interna, com frequência 9 em concordância total. Dentro da abordagem do modelo de Walton, o fator **Compensação Justa e Adequada** foi o que obteve maior discordância na síntese do total agrupado (4). Através da análise dos dados, pôde-se apurar que, este fator, em comparação aos demais, é o que atualmente afeta de forma mais negativa a qualidade de vida no trabalho, destacando-se como indicador negativo o Salário adequado ao trabalho.

### 5.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

**Tabela 11 - Jornada de Trabalho**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	0	
Concordo Totalmente	10	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Através da tabela 11, apurou-se que os 10 respondentes concordaram totalmente com a afirmativa de que o número de horas trabalhadas é apropriado. Apesar de serem feitas 9 horas de trabalho de segunda a quinta-feira, o número semanal de horas fica dentro das 44 horas observadas pela Constituição Federal (art. 7º, inciso XIII), à medida que a empresa faz uma redução da jornada de trabalho na sexta-feira. Com essa flexibilização, não há necessidade de trabalhar aos sábados.

**Tabela 12 - Carga de Trabalho**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	6	
Concordo Totalmente	4	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Da mesma maneira, como demonstrado pela tabela 12, a carga de trabalho trouxe manifestações com grau de concordância por todos os 10 respondentes, que concordaram totalmente com a afirmativa (quatro) e parcialmente (seis). A partir de comentários realizados no desenvolvimento dos questionários, demonstrou-se que os trabalhadores reconhecem a existência do esforço físico na atividade, mas estão conscientes de que é uma característica do trabalho que desenvolvem. Para aqueles que consideraram concordar apenas parcialmente com a afirmativa (seis) foi observada a necessidade de aquisição de novas máquinas e ferramentas, de modo a diminuir a sobrecarga no trabalho e os riscos de acidentes.

**Tabela 13 - Ambiente de Trabalho**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	2	<b>2</b>
Concordo Parcialmente	4	
Concordo Totalmente	4	<b>8</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao ambiente de trabalho, a tabela 24 apresentou dois respondentes que discordaram parcialmente da afirmativa, sendo que oito, dividiram-se igualmente entre concordar totalmente ou parcialmente com o indicador. Como condições negativas percebidas no ambiente de trabalho foram observadas a estrutura do prédio da empresa e o ambiente físico aberto, que por vezes expõem os trabalhadores a frio ou calor demais, assim como as máquinas a maior desgaste. Como pontos positivos, foram consideradas as boas condições higiênicas e organização do ambiente, proporcionadas pelo empenho dos próprios trabalhadores.

**Tabela 14 - Materiais e Equipamentos Disponíveis**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	4	<b>4</b>
Concordo Parcialmente	4	
Concordo Totalmente	2	<b>6</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 10 respondentes, quatro discordaram parcialmente da disponibilidade de materiais e equipamentos necessários e com qualidade para o desempenho de suas atividades. Os dois respondentes que manifestaram concordar totalmente com o indicador fazem parte da área administrativa da empresa e manifestaram possuir as ferramentas necessárias para desenvolver seu trabalho: computador, telefone fixo e celular, internet banda larga e home banking. Os respondentes que concordaram parcialmente com a afirmativa (quatro), e que tem cargo de servente, identificaram, da mesma maneira que no indicador Carga de Trabalho, a necessidade de máquinas mais modernas e outros equipamentos para além de diminuir o esforço excessivo no trabalho, poderem desempenhar melhor e com mais produtividade suas atividades, beneficiando-se também através do aumento da segurança no trabalho. A identificação dessa carência interferiu no indicador com tendência negativa nas opiniões.

**Tabela 15 - Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	1	
Discordo Parcialmente	0	<b>1</b>
Concordo Parcialmente	3	
Concordo Totalmente	4	<b>7</b>
Não concordo nem discordo	2	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes (sete) concordou totalmente ou parcialmente em estarem satisfeitos com as condições de segurança e saúde envolvidas no ambiente de trabalho. As atividades desenvolvidas demandam certo cuidado e atenção, principalmente no manuseio das máquinas pesadas, de modo que não haja acidentes graves. Apesar de não possuírem plano de saúde, os trabalhadores fazem exames médicos que periodicamente são disponibilizados pela

empresa. Novamente neste indicador, foi lembrada a aquisição de máquinas mais modernas e equipamentos, desta vez, com enfoque na maior segurança proporcionada quanto à possibilidade de acidentes de trabalho.

**Tabela 16 - Estresse no Trabalho**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	2	
Discordo Parcialmente	1	<b>3</b>
Concordo Parcialmente	3	
Concordo Totalmente	3	<b>6</b>
Não concordo nem discordo	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme tabela 16, seis dos respondentes concordaram totalmente ou parcialmente com a afirmativa, entendendo-se assim que os níveis de estresse durante a jornada de trabalho são, para a maioria, controlados, apesar dos trabalhadores do ramo da construção civil estarem propensos a estresse devido ao risco de ocorrência de acidentes ou mesmo pela própria exigência de demanda na produção. A discordância quanto á afirmativa esteve presente junto à três dos trabalhadores do sexo masculino, sendo dois deles do cargo de servente, que manifestaram discordar totalmente da afirmativa, demonstrando, inclusive, através de comentários, passarem por alguns momentos de estresse devido às exigências na produção (quantidade e qualidade). O responsável pelos serventes (Gerente de Produção) manifestou discordar parcialmente da afirmativa, demonstrando algumas vezes passar por estresse pela preocupação que tem com o desempenho de seu trabalho no gerenciamento da equipe, de modo que haja a devida qualidade nos produtos fabricados.

**Tabela 17 - Síntese Fator Condições de Trabalho**

Síntese - Fator Condições de Trabalho						
	Discordo		Concordo		Não concordo nem discordo	Total
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente		
Jornada de Trabalho	0	0	0	10	0	10
Carga de Trabalho	0	0	6	4	0	10
Ambiente de Trabalho	0	2	4	4	0	10
Materiais e Equipamentos Disponíveis	0	4	4	2	0	10
Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	1	0	3	4	2	10
Estresse no Trabalho	2	1	3	3	1	10
<b>Conjunto</b>	<b>0,5</b>	<b>1,17</b>	<b>3,33</b>	<b>4,5</b>	<b>0,5</b>	<b>10</b>
<b>Total Agrupado</b>		<b>1,67</b>		<b>7,83</b>	<b>0,5</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Na síntese do fator **Condições de Trabalho**, destacou-se a concordância nos indicadores Jornada de Trabalho e Carga de Trabalho, com frequência 10 de concordância no total agrupado, como influência positiva na QVT. Os resultados indicaram adaptação às exigências do trabalho na construção civil, normalmente com jornadas e cargas mais elevadas em comparação a outras atividades. No indicador Estresse no Trabalho, percebeu-se maior divisão quanto às opiniões, sendo que o que mais preocupa naqueles que manifestaram alguma forma de discordância com a afirmativa do indicador está relacionado ao cumprimento das demandas e da qualidade dos produtos fabricados. Quanto às condições de trabalho com influência negativa avaliadas no fator, houve destaque no indicador Materiais e Equipamentos, que apresentou maior nível de discordância (quatro), devido à percepção dos respondentes em relação à necessidade de máquinas, ferramentas e equipamentos para a fábrica. Já os indicadores Carga de trabalho e Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, não apresentaram maiores níveis de concordância total devido a estarem intimamente relacionados ao indicador Máquinas e Equipamentos, como lembrado por alguns trabalhadores, pois máquinas e ferramentas mais modernas ocasionariam menor carga de trabalho e maior segurança nas suas atividades. O fator **Condições de trabalho** se apresentou

como a segunda condição de trabalho que mais influi de forma negativa na QVT dos trabalhadores, com 1,67 de frequência de discordância no total agrupado.

#### 5.4 USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

**Tabela 18 - Autonomia**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	1	
Concordo Totalmente	9	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme tabela 18, 10 dos respondentes, no total agrupado, manifestaram concordância com o fato de possuírem liberdade e autonomia para executarem suas tarefas diárias, sem necessidade de intervenção de superior, sendo que nove concordaram totalmente com a afirmativa. A autonomia observada pelos trabalhadores, mostrou-se como indicador que afeta de forma positiva a sua QVT. Dentro das tarefas diárias realizadas na fábrica, cada funcionário possui suas atribuições, sabendo previamente o que precisa ser feito, sem necessidades de intervenção.

**Tabela 19 - Importância do Trabalho X Sociedade**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	3	
Concordo Totalmente	7	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

A afirmativa que trouxe a percepção da importância do trabalho para a sociedade apresentou concordância no total agrupado de 10 dos respondentes, sendo que sete concordam totalmente e três concordam parcialmente. Os trabalhadores acreditam na importância dos

produtos e serviços que levam para a comunidade e se sentem satisfeitos pelo trabalho que realizam.

**Tabela 20 - Importância do Trabalho X Resultados da Empresa**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	0	
Concordo Totalmente	10	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Em uma análise mais interna (Importância do Trabalho X Resultados da Empresa), 10 dos respondentes concordaram totalmente com a afirmativa de que o seu trabalho é importante para que a empresa atinja os seus resultados. O que chamou a atenção neste indicador foi que os trabalhadores mostraram estar totalmente engajados aos objetivos da empresa, demonstrando ter consciência da importância do desempenho das suas atividades para o atingimento de resultados, pois isso vai levar ao sucesso da empresa e valorização do trabalhador. Dentro do fator avaliado, este indicador foi destacado como condição de trabalho que afeta de forma positiva a QVT dos trabalhadores.

**Tabela 21 - Uso de Habilidades e Capacidades**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	8	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme tabela 21, oito dos respondentes concordaram totalmente com a afirmativa do indicador e dois concordaram parcialmente com a possibilidade de usar habilidades e capacidades adquiridas nas tarefas diárias de trabalho. Os trabalhadores do setor de produção, pelo nível de instrução e pouca variabilidade de habilidades se mostraram com maior tendência de concordância na afirmativa, enquanto os respondentes que fazem parte do setor administrativo, ao concordarem parcialmente, demonstraram necessidade de maior possibilidade de uso de capacidades adquiridas. Por alguns dos trabalhadores foi identificada

no indicador a necessidade de treinamentos e cursos para aperfeiçoar suas habilidades e melhorar seu desempenho no trabalho.

**Tabela 22 - Retroinformação**

	Frequência	Total Agrupado
Discordo Totalmente	1	
Discordo Parcialmente	1	<b>2</b>
Concordo Parcialmente	0	
Concordo Totalmente	6	<b>6</b>
Não concordo nem discordo	2	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao uso de *feedback* durante as relações de trabalho na empresa, seis dos respondentes concordou totalmente com a afirmativa, demonstrando que é informado sobre o desempenho de seu trabalho (se esta bom ou ruim e o que precisa ser melhorado). O diálogo é notado como essencial nas atividades da empresa, devido aos trabalhadores desempenharem suas funções bem próximos, sendo que cada atividade realizada é complementada por outro. Dos seis trabalhadores que concordaram totalmente com a afirmativa do indicador, três tem contato mais direto com o gestor da empresa (Funcionários do setor administrativo e Gerente de Produção) e julgaram receber *feedback* constantemente sobre suas atividades.

**Tabela 23 - Síntese Fator Uso e Desenvolvimento de Capacidades**

Síntese – Fator Uso e Desenvolvimento de Capacidades						
	Discordo		Concordo			Total
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Não concordo nem discordo	
Autonomia	0	0	1	9	0	10
Importância do Trabalho X Sociedade	0	0	3	7	0	10
Importância do Trabalho X Resultados da Empresa	0	0	0	10	0	10
Uso de Habilidades e Capacidades	0	0	2	8	0	10
Retroinformação	1	1	0	6	2	10
<b>Conjunto</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>1,2</b>	<b>8</b>	<b>0,4</b>	<b>10</b>
<b>Total Agrupado</b>		<b>0,4</b>		<b>9,2</b>	<b>0,4</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

O total agrupado no fator **Uso e Desenvolvimento de Capacidades** atingiu 9,2 em frequência de concordância quanto às afirmativas. Os itens que se destacaram como fatores positivos na QVT dos trabalhadores foram a Importância do Trabalho X Resultados da Empresa, com frequência 10 de concordância total, o que manifestou total engajamento dos trabalhadores aos objetivos da empresa, seguindo-se da afirmativa de Autonomia, com nove de concordância total e do Uso e Desenvolvimento de Capacidades com oito. Apesar do grau de concordância analisado neste último indicador, é preciso reconhecer que as atividades fabris dos serventes exigem pouca variabilidade e muita repetição, observando-se certa impossibilidade de desenvolver outras habilidades, mesmo com a autonomia para aplicar seus conhecimentos no trabalho. Já nos procedimentos administrativos, existe um ambiente mais propício para adquirir e utilizar novas habilidades nas tarefas de trabalho devido à maior variabilidade e exigência de tarefas.

#### 5.5 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

**Tabela 24 - Possibilidade de Crescimento na Empresa**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	1	
Discordo Parcialmente	0	<b>1</b>
Concordo Parcialmente	3	
Concordo Totalmente	5	<b>8</b>
Não concordo nem discordo	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforma tabela 24, oito dos respondentes consideraram ter possibilidades de crescimento dentro da empresa, concordando totalmente (cinco) ou parcialmente com a afirmativa (três). Os respondentes que escolheram outras escalas (dois) manifestaram a idéia de não concordância ou indiferença à afirmativa, não pela falta de oportunidades de crescimento proporcionadas pela empresa, mas devido a já estarem contentados com sua situação atual (cargo e atividades que desempenham), não objetivando ascensão funcional. O indicador se apresentou para a maioria dos trabalhadores como influência positiva na sua QVT, sendo considerado mais importante por aqueles que na empresa se interessam por

oportunidades. Para estes, a falta de possibilidade de crescimento na empresa acarretaria desmotivação e reduziria o seu rendimento no trabalho.

**Tabela 25 - Possibilidade de Crescimento Pessoal**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	2	
Discordo Parcialmente	0	<b>2</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	6	<b>8</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Devido a uma relação direta com o indicador anterior, observou-se que existe certa semelhança com os resultados observados na tabela 25, com seis dos respondentes concordando totalmente e dois concordando parcialmente com a afirmativa, em um total agrupado de frequência oito de concordância. Como na afirmativa anterior, notou-se que aqueles que manifestaram discordância quanto a afirmativa não pretendem enfrentar novos desafios como, por exemplo, fazer algum curso que venha a melhorar o seu currículo. Não se percebeu divisão nesse indicador no cruzamento das opiniões com o nível de instrução dos trabalhadores.

**Tabela 26 - Desenvolvimento de Habilidades**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	2	
Discordo Parcialmente	0	<b>2</b>
Concordo Parcialmente	1	
Concordo Totalmente	7	<b>8</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao desenvolvimento de habilidades para aplicação no trabalho, dois dos trabalhadores discordaram totalmente da afirmativa, sete concordaram totalmente e um parcialmente, demonstrando que o ambiente de trabalho, apesar de demandar pouca variabilidade de atividades para a maioria dos trabalhadores, teria espaço para aperfeiçoamento de habilidades mesmo que através de cursos de reciclagem. Os dois respondentes que discordaram totalmente da afirmativa são os que têm mais tempo de

experiência na construção civil e julgaram ter todo o conhecimento necessário para desenvolver o seu trabalho sem necessidade de desenvolvimento ou aperfeiçoamento de habilidades.

**Tabela 27 - Segurança Quanto à Manutenção do Emprego**

	Frequência	Total Agrupado
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	1	<b>1</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	6	<b>8</b>
Não concordo nem discordo	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme tabela 27, pôde-se julgar pelo resultado que o indicador chama á atenção por ter sido considerado como de maior influência positiva de QVT dos trabalhadores dentro do fator Oportunidade de Crescimento e Segurança, sendo que oito dos respondentes manifestaram concordância total (seis) ou parcial (dois) em estarem seguros quanto á manutenção de seu emprego. Percebeu-se, através de conversas informais, que a política de recursos humanos da empresa traz segurança aos trabalhadores, a partir do princípio de que a manutenção do emprego depende muito mais do trabalho do próprio funcionário, à medida que desempenhando um bom trabalho vão existir poucas possibilidades de perder seu emprego, pois assim, a empresa conseguirá atingir bons resultados.

**Tabela 28 - Síntese Fator Oportunidade de Crescimento e Segurança**

Síntese - Fator Oportunidade de Crescimento e Segurança						
	Discordo		Concordo		Não concordo nem discordo	Total
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente		
Possibilidade de Crescimento na Empresa	1	0	3	5	1	10
Possibilidade de Crescimento Pessoal	2	0	2	6	0	10
Desenvolvimento de Habilidades	2	0	1	7	0	10
Segurança Quanto à Manutenção do Emprego	0	0	2	7	1	10
<b>Conjunto</b>	<b>1,25</b>	<b>0</b>	<b>0,2</b>	<b>6,25</b>	<b>0,5</b>	<b>10</b>
<b>Total Agrupado</b>		<b>1,25</b>		<b>8,25</b>	<b>0,5</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

De modo geral, o fator **Oportunidade de Crescimento e Segurança** foi avaliado de forma positiva pelos trabalhadores. Como indicador positivo destacável, salientou-se principalmente a Segurança Quanto a Manutenção do Emprego, com sete das opiniões concordando totalmente e dois parcialmente, juntamente com o Desenvolvimento de Habilidades, com frequência sete de concordância total e um parcial. Alguns manifestaram interesse em cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem. Estes podem ser necessários principalmente ao pessoal do setor administrativo, ao vendedor e ao Gerente de produção da fábrica, devido a suas atividades exigirem maior nível de conhecimento e especialização, impondo assim maiores possibilidades de aperfeiçoamento e aprendizagem de novas técnicas que possibilitem melhorar o seu desempenho no trabalho. Quanto ao grupo do cargo de servente, a necessidade não é tão grande, devido a pouca variabilidade de atividades, mais simples e repetitivas, exigindo, na maioria das vezes, apenas coordenação e *feedback* do superior. Como forma de melhorar o seu desempenho, pode-se considerar apenas a possibilidade de cursos de reciclagem para aperfeiçoamento das técnicas de trabalho e diminuição dos desperdícios de matéria-prima.

## 5.6 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

**Tabela 29 - Igualdade de Oportunidades**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	1	<b>1</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	6	<b>8</b>
Não concordo nem discordo	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme tabela 29, houve frequência oito de concordância no total agrupado do indicador, sendo que seis trabalhadores concordaram totalmente e dois concordaram parcialmente com a afirmativa, manifestando satisfação quanto à igualdade de oportunidades na empresa. Através dos resultados, percebeu-se que o maior grau de satisfação foi considerado por cinco dos Serventes, que concordaram totalmente com a afirmativa. É

possível verificar com maiores detalhes o grau de satisfação nesse indicador através da análise das opiniões dos respondentes que possuem o mesmo cargo (como no caso dos serventes), o que possibilitou uma análise mais fiel quanto à apuração do resultado que contemplou o indicador com avaliação positiva na QVT dos empregados.

**Tabela 30 - Relacionamento Interpessoal**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	0	
Concordo Totalmente	10	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

O indicador Relacionamento Interpessoal contou com 10 dos respondentes concordando totalmente com a afirmativa, podendo ser identificado como condição que, atualmente, afeta de forma positiva a QVT dos trabalhadores. O relacionamento entre os trabalhadores foi observado como ponto forte nas relações de trabalho na empresa. Alguns respondentes afirmaram a importância do fator para contribuir no dia-a-dia de trabalho, principalmente pelas atividades exigirem trabalho em equipe e apoio mútuo.

**Tabela 31 - Senso Comunitário**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	5	
Concordo Totalmente	5	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>00</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante do companheirismo entre os trabalhadores nas atividades diárias, observou-se, assim como no indicador anterior, tendência positiva nas opiniões, com 10 dos respondentes concordando totalmente (cinco) ou parcialmente (cinco). Existe relação direta com o indicador Relação Interpessoal, de modo que a avaliação positiva apresentada vem a confirmar a existência de união entre o grupo de trabalhadores.

**Tabela 32 - Igualdade de Tratamento**

	Frequência	Total Agrupado
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	0	
Concordo Totalmente	10	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

O indicador representado na tabela 32 também se destacou como condição de trabalho positiva na QVT dos trabalhadores. Da mesma forma que no indicador Relacionamento Interpessoal 10 respondentes concordaram totalmente com afirmativa, manifestando satisfação total quanto à igualdade de tratamento. A empresa procura tratar todos os trabalhadores de forma igual, sem distinção qualquer ou favoritismo. A ausência de qualquer tipo de preconceito nas relações de trabalho é refletida através dos resultados observados nesse indicador e dos comentários que surgiram durante a abordagem do assunto.

**Tabela 33 - Síntese Fator Integração Social na Organização**

Síntese - Fator Integração Social na Organização						
	Discordo		Concordo			
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Não concordo nem discordo	Total
Igualdade de Oportunidades	0	1	2	6	1	10
Relacionamento Interpessoal	0	0	0	10	0	10
Senso Comunitário	0	0	5	5	0	10
Igualdade de Tratamento	0	0	0	10	0	10
<b>Conjunto</b>	<b>0</b>	<b>0,25</b>	<b>1,75</b>	<b>7,75</b>	<b>0,25</b>	<b>10</b>
<b>Total Agrupado</b>	<b>0,25</b>		<b>9,5</b>		<b>0,25</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

O fator **Integração Social na Organização**, no resultado Total Agrupado, contou com 9,5 de frequência em concordância, demonstrando que o mesmo é, atualmente, um fator de destaque positivo na QVT dos trabalhadores. Destacou-se em seu resultado o Relacionamento Interpessoal e a Igualdade de Tratamento que obtiveram frequência 10 de concordância total pelos trabalhadores. Como reflexão na abordagem do fator, foi considerada por alguns respondentes a necessidade de mais atividades de integração que evolvessem os trabalhadores

da empresa. As atividades de integração tem como objetivo fazer com que os trabalhadores possam se conhecer melhor e estreitar ainda mais as suas relações, favorecendo um melhor clima organizacional.

## 5.7 CONSTITUCIONALISMO

**Tabela 34 - Respeito aos Direitos Trabalhistas**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	0	
Concordo Totalmente	10	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Através da tabela 34, observou-se que 10 dos trabalhadores concordaram totalmente com a afirmativa de que a empresa respeita os direitos trabalhistas. Os trabalhadores fazem jus a férias, 13º salário e insalubridade como adicional calculado sobre os seus vencimentos, como observado na Constituição Federal de 1988 (Art 7º, XXIII), devido à natureza, condições e métodos de trabalho, que expõe os empregados a agentes nocivos à saúde.

**Tabela 35 - Privacidade**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	1	
Discordo Parcialmente	1	<b>2</b>
Concordo Parcialmente	1	
Concordo Totalmente	7	<b>8</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à privacidade do funcionário no ambiente de trabalho, oito dos respondentes concordaram totalmente (sete) ou parcialmente (um) com a afirmativa, considerando que sua privacidade é respeitada dentro da empresa.

**Tabela 36 - Liberdade de Expressão**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	8	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Na avaliação da afirmativa da tabela 36, oito dos respondentes concordaram totalmente em possuírem total liberdade para expressar a sua opinião, sem medo de represálias. Dois opinaram concordar parcialmente com a afirmativa, somando frequência total 10 no total agrupado, dentro da escala de concordância. Através das opiniões e de conversas informais se percebeu que o indicador reflete de forma positiva na QVT dos trabalhadores. Alguns respondentes que concordaram totalmente com a afirmativa manifestaram contribuições favoráveis ao indicador, sendo que um deles, inclusive, expos que nunca tivera tal liberdade para expressar sua opinião, podendo contribuir com o trabalho, como na empresa atual.

**Tabela 37 - Normas e Rotinas Apropriadas**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	8	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto às normas e rotinas apropriadas no dia-a-dia de trabalho, oito dos respondentes manifestaram concordar totalmente com a afirmativa e dois concordaram parcialmente, trazendo frequência 10 no total agrupado na escala de concordância com a afirmativa do indicador. Para os trabalhadores as normas e rotinas influenciam de forma positiva o desenvolvimento do trabalho na fábrica.

**Tabela 38 - Síntese Fator Constitucionalismo**

Síntese - Fator Constitucionalismo						
	Discordo		Concordo		Não concordo nem discordo	Total
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente		
Respeito aos Direitos Trabalhistas	0	0	0	10	0	10
Privacidade	1	1	1	7	0	10
Liberdade de Expressão	0	0	2	8	0	10
Normas e Rotinas Apropriadas	0	0	2	8	0	10
<b>Conjunto</b>	<b>0,25</b>	<b>0,25</b>	<b>1,25</b>	<b>8,25</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Total Agrupado</b>	<b>0,5</b>		<b>9,5</b>		<b>0</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

A síntese do fator **Constitucionalismo**, como no anterior, obteve frequência no total agrupado em concordância de 9,5 nas opiniões dos respondentes, demonstrando uma avaliação positiva da QVT no fator, sendo observadas opiniões com algum grau de discordância apenas quanto ao fator Privacidade. Sobrepuseram-se na análise os resultados observados no Respeito aos Direitos Trabalhistas, com frequência 10 de concordância total e na Liberdade de Expressão com oito de concordância total e algumas manifestações que retomaram a satisfação quanto ao indicador, principalmente quando comparado á outras empresas.

## 5.8 TRABALHO E ESPAÇO DE VIDA

**Tabela 39 - Divisão do Tempo**

	Frequência	Total Agrupado
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	3	
Concordo Totalmente	6	<b>9</b>
Não concordo nem discordo	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante da divisão do tempo durante o dia entre trabalho, família e outras atividades, 6 dos respondentes concordaram totalmente com a afirmativa, demonstrando não terem

problema algum quanto à possibilidade de conciliar a divisão do seu dia entre o trabalho e outras atividades. Três concordaram parcialmente, transmitindo a idéia de que por algumas vezes não conseguem fazer todas as atividades que gostariam. Obteve-se um total agrupado de nove opiniões na escala de concordância com a afirmativa. Os horários de trabalho um pouco mais longos de segunda a quinta-feira tornam um pouco mais difícil de conciliar outras atividades, em compensação, na sexta feira, o horário é mais reduzido e os finais de semana (não havendo horas extras planejadas) são livres e permitem maior flexibilidade no planejamento de outras atividades.

**Tabela 40 - Horários de Entrada e Saída do Trabalho**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	4	
Concordo Totalmente	6	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Os horários de entrada e saída do trabalho foram julgados apropriados, diante da concordância total de seis e parcial de quatro dos respondentes. Considerou-se apenas como exposto no indicador anterior que, de segunda a quinta-feira, é um pouco mais difícil dar atenção às atividades de convívio familiar, devido às 9 horas trabalhadas.

**Tabela 41 - Tempo para Lazer**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	1	
Concordo Totalmente	8	<b>9</b>
Não concordo nem discordo	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Oito dos respondentes opinaram concordar totalmente em ter tempo para lazer e se dedicar a outras atividades que lhe dão prazer. Algumas atividades de recreação (futebol) são realizadas por alguns trabalhadores da empresa após o horário de trabalho.

**Tabela 42 - Interferência do Trabalho na Vida Pessoal**

	Frequência	Total Agrupado
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	2	
Concordo Totalmente	8	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto á interferência do trabalho na vida pessoal, todos mostraram concordância com a afirmativa de que o trabalho não interfere na sua vida pessoal, sendo que oito concordaram totalmente e dois parcialmente. Alguns trabalhadores manifestaram preocupação em não misturar problemas e estresse do ambiente de trabalho a outras atividades do seu dia-a-dia, de modo que a vida no trabalho não interfira na vida pessoal e vice-versa.

**Tabela 43 - Síntese Fator Trabalho e Espaço de Vida**

Síntese - Fator Trabalho e Espaço de Vida						
	Discordo		Concordo			
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Não concordo nem discordo	Total
Divisão do Tempo	0	0	3	6	1	10
Horários de Entrada e Saída do Trabalho	0	0	4	6	0	10
Tempo para Lazer	0	0	1	8	1	10
Interferência do Trabalho na Vida Pessoal	0	0	2	8	0	10
<b>Conjunto</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,5</b>	<b>7</b>	<b>0,5</b>	<b>10</b>
<b>Total Agrupado</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Na tabela 43, na síntese do **fator Trabalho e Espaço de Vida**, verificou-se que no total agrupado 9,5 das opiniões apresentaram concordância através da percepção de equilíbrio existente entre a vida pessoal e trabalho, tendo destaque como influência positiva na QVT o Tempo para Lazer e a Interferência do Trabalho na Vida Pessoal com frequência oito de concordância total. Em síntese, os aspectos relacionados ao fator Trabalho e Espaço de Vida se mostraram favoráveis a QVT dos trabalhadores, principalmente pelas horas extras não

serem solicitadas constantemente, o que faria com que deixassem de ter tempo para a realização de outras atividades importantes que ajudam a diminuir o estresse e trazer felicidade.

## 5.9 RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

**Tabela 44 - Imagem da Organização**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	1	
Concordo Totalmente	9	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

O nível de concordância no total agrupado no indicador foi apresentado por 10 trabalhadores. A maioria (nove) opinou concordar totalmente com o fato de a empresa representar uma imagem importante para a comunidade e de ter satisfação em fazer parte da mesma. Os trabalhadores se mostraram engajados aos objetivos da empresa e comprometidos com os resultados.

**Tabela 45 - Responsabilidade Social da Organização**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	3	
Concordo Totalmente	5	<b>8</b>
Não concordo nem discordo	2	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à percepção da Responsabilidade Social da Organização, oito dos respondentes apresentaram concordância com a afirmativa, sendo cinco concordando totalmente e três concordando parcialmente. A maioria dos respondentes demonstrou ter conhecimento de atitudes de responsabilidade social por parte da empresa, que além de se preocupar em realizar suas atividades sem causar prejuízos à comunidade, tem participação no apoio a entidades do município. Dois dos respondentes manifestaram a opinião de que a empresa, por si só, já ajuda bastante à comunidade local, pelo fato de estar oferecendo

emprego e produtos acessíveis e com qualidade, contribuindo para o desenvolvimento da cidade.

**Tabela 46 - Valorização do Funcionário**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	1	
Concordo Totalmente	6	<b>7</b>
Não concordo nem discordo	3	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos trabalhadores (sete no total agrupado) manifestou grau de concordância com a idéia de existir uma política de recursos humanos que prega a valorização de seus funcionários e de sua participação nas atividades da organização. Pôde-se observar neste indicador que três trabalhadores que foram indiferentes quanto à afirmativa, e muitos que haviam concordado de alguma forma com o indicador, manifestaram sentir falta de maior participação do gestor no dia-a-dia de trabalho, pois a sua presença faria com que se sentissem mais valorizados, à medida que teriam mais chances de ter seu trabalho visto.

**Tabela 47 - Responsabilidade Social Pelos Serviços Prestados**

	<b>Frequência</b>	<b>Total Agrupado</b>
Discordo Totalmente	0	
Discordo Parcialmente	0	<b>0</b>
Concordo Parcialmente	1	
Concordo Totalmente	9	<b>10</b>
Não concordo nem discordo	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Como indicador de destaque e influência positiva na QVT no fator avaliado, a Responsabilidade social pelos serviços prestados apresentou manifestação de concordância total por nove dos trabalhadores. Muitos acrescentaram a importância da prestação de serviços e fabricação de produtos de qualidade de modo que empresa e funcionário prosperem juntos. Vários trabalhadores se mostraram identificados com os produtos fabricados, de modo que o

mesmo representasse o trabalho e esforço dedicado por cada um em fazer o seu melhor, agregando confiabilidade á marca da empresa.

**Tabela 48 - Síntese Fator Relevância Social da Vida no Trabalho**

Síntese - Fator Relevância Social da Vida no Trabalho						
	Discordo		Concordo			Total
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Não concordo nem discordo	
Imagem da Empresa	0	0	1	9	0	10
Responsabilidade Social da Empresa	0	0	3	5	2	10
Valorização do Funcionário	0	0	1	6	3	10
Responsabilidade Social pelos Serviços Prestados	0	0	1	9	0	10
<b>Conjunto</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,5</b>	<b>7,25</b>	<b>1,25</b>	<b>10</b>
<b>Total Agrupado</b>		<b>0</b>		<b>8,75</b>	<b>1,25</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

No fator **Relevância social da vida no Trabalho** o nível de concordância no total agrupado foi de 8,75 das opiniões. A maioria dos trabalhadores considerou que a empresa tem responsabilidade social perante a comunidade, através da fabricação de produtos e prestação de serviços de qualidade, além da observância no atendimento aos trabalhadores. No item Responsabilidade Social da Organização foram avaliadas opiniões mais divididas devido ao não conhecimento por parte dos trabalhadores das atuações da empresa perante a comunidade. O destaque positivo foi em relação à Imagem da Empresa e Responsabilidade Social pelos Serviços Prestados, ambos com frequência nove de concordância total e que mostraram o envolvimento dos trabalhadores e o orgulho do trabalho realizado na empresa. Com alguma tendência à negatividade, e apesar de uma política de recursos humanos baseada na valorização dos trabalhadores, o indicador Valorização do Funcionário apresentou carência manifestada por grande parte dos respondentes em relação à maior participação do gestor nas atividades do dia-a-dia da empresa, de modo que pudesse estar presente mais tempo no ambiente de trabalho, trazendo aos trabalhadores a percepção de que seu trabalho seria mais visto e, por conseguinte, com mais chances de ser valorizado.

## 5.10 ANÁLISE QUALITATIVA ATRAVÉS DO MODELO DE WALTON

A seguir serão apresentados os resultados obtidos através das perguntas abertas das entrevistas estruturadas realizadas com os trabalhadores da empresa (Apêndice A – Bloco C), que possibilitaram a apreensão de contribuições mais qualitativas, consideradas importantes para a análise final dos resultados. Um dos objetivos foi tentar encontrar outros fatores que pudessem ser considerados positivos ou negativos na QVT dos trabalhadores através da análise de conteúdo das entrevistas, verificando-se os termos ou palavras-chave mais relacionados através da manifestação da opinião dos trabalhadores. Outro objetivo foi tentar verificar os critérios considerados mais importantes pelos trabalhadores, os mais representativos dentro de sua percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, que julgassem ter maior influência nas suas vidas, através de perguntas mais flexíveis que permitissem maior desenvolvimento e apreensão da subjetividade de cada indivíduo.

Para tanto, as seguintes questões foram formuladas:

- a) Para você, o que é qualidade de vida no trabalho?
- b) Na sua opinião, dentro dos indicadores avaliados, quais os que mais influenciam sua qualidade de vida no trabalho, os mais importantes para você?
- c) Que outros aspectos, dentro e fora do ambiente de trabalho, podem influenciar de forma positiva ou negativa a sua qualidade de vida no trabalho?
- d) O que poderia ser feito para melhorar a sua qualidade de vida no trabalho?
- e) Se você fosse o dono de uma empresa de construção civil, o que faria para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho de seus funcionários?

Como forma de analisar o conteúdo coletado, foram criados alguns quadros para verificar a frequência de citação de alguns indicadores relacionados ao modelo de Walton (1973), onde se pôde verificar a percepção do significado de QVT pelos trabalhadores (Tabela 49), a percepção de QVT através do modelo de Walton (Tabela 50), outros aspectos que, na opinião dos trabalhadores, podem influenciar de forma positiva ou negativa a sua QVT (Tabela 51), indicadores a melhorar (Tabela 52) e aspectos para possibilitar uma melhor qualidade de vida no trabalho sob uma visão de gestor/proprietário (Tabela 53).

**Tabela 49 - Percepção do significado de QVT**

Para você, o que é qualidade de vida no trabalho?	
Indicadores Citados	Frequência
Bom salário	7
Boas condições proporcionadas à família	4
Ter boa saúde	4
Ambiente físico adequado	3
Gostar do que faz	3
Trabalho valorizado	3
Companheirismo entre os colegas	2
Garantia de direitos trabalhistas	2
Bom clima organizacional	1
Realização através do trabalho	1
Ter baixo nível de estresse	1
Tempo para conviver com a família	1
Ambiente de trabalho saudável	1
Liberdade de se expressar	1
Bom relacionamento interpessoal	1

Fonte: Dados da Pesquisa

Dentro dos indicadores mais citados, relacionados com a percepção de qualidade de vida dos trabalhadores, pôde-se destacar o fator **Compensação Justa e Adequada**, com frequência sete junto à observação do “Bom salário”. O fator foi considerado como critério que, atualmente, influencia de maneira mais negativa a QVT dos trabalhadores em relação a todos os outros do modelo de Walton. Além disso, também podemos considerar a relação direta do fator na verificação das frequências de “Possibilidade de oferecer boas condições para a família”, observada por aqueles que possuem filhos. Como forma de melhorar a situação atual, alguns trabalhadores relacionaram a possibilidade de mais vendas na empresa, para que assim pudessem realizar horas extras de modo a complementar a renda familiar. “Ter boa saúde”, “Ambiente físico adequado” e “Ambiente de trabalho saudável” vieram de encontro à saúde e segurança e puderam ser interpretados através do fator **Condições de trabalho**, juntamente com outros fatores externos que pudessem influenciar na saúde dos respondentes, dimensionando a necessidade de boa saúde para o desempenho das atividades de trabalho, sustento próprio e felicidade, sendo estes considerados como critérios de influência positiva na sua QVT. Junto ao fator **Uso e Desenvolvimento de Capacidades**,

foram observados indicadores importantes como “Gostar do que faz” e “Trabalho valorizado”. Os trabalhadores com maior nível de escolaridade, além de optar pelo “Bom salário”, tenderam a considerar como indicador de grande influência na sua QVT a possibilidade de se fazer o que gosta e ter seu trabalho valorizado.

**Tabela 50 - Percepção do significado de QVT através dos indicadores de Walton**

Na sua opinião, dentro dos indicadores avaliados, quais os que mais influenciam sua qualidade de vida no trabalho, os mais importantes para você?	
Indicadores Citados	Frequência
Responsabilidade social pelos empregados	5
Relacionamento	5
Liberdade de expressão	4
Remuneração justa e adequada	3
Papel balanceado no trabalho	2
Possibilidade de carreira	2
Senso comunitário	2
Condições de trabalho	1
Estresse	1
Direitos trabalhistas	1
Responsabilidade social pelos serviços	1
Autonomia	1
Imagem da instituição	1

Fonte: Dados da Pesquisa

Direcionando a percepção de QVT dos trabalhadores através do Modelo de Walton, outros indicadores também foram considerados importantes pelos mesmos. Assim como na tabela 49, não deixou de ser lembrada a “Remuneração adequada”, pertencente ao fator **Compensação Justa e Adequada**, como indicador de influência negativa na QVT, sendo lembrado por três respondentes. A partir da abordagem dos fatores do modelo de Walton, observaram-se alguns fatores de influência positiva: **Relevância Social da Vida no Trabalho** através do indicador “Responsabilidade Social pelo Empregado”, citado por cinco respondentes, **Integração Social na Organização**, através da frequência cinco do indicador “Relacionamento” e a “Liberdade de expressão”, constante no fator **Constitucionalismo**,

lembrada por quatro respondentes. Como exemplo dessa observação, pode-se manifestar trecho da resposta do funcionário F10 durante a entrevista:

“Se existe algo que não posso reclamar aqui, é a liberdade que tenho na empresa de manifestar minha opinião. Em nenhuma empresa que trabalhei tive isso como tenho aqui”.

No indicador “Relacionamento” foi destacado o trabalho em equipe como algo considerado como importante e necessário para os procedimentos de fabricação dos artefatos de concreto, onde cada um é responsável por uma parte no desenvolvimento do produto, indo desde o preparo e mistura da fórmula até os processos de modelagem. O bom relacionamento existente entre os trabalhadores é considerado como algo de suma importância dentro dos processos fabris da empresa e compreende benefícios que foram observados pelo funcionário F9:

“Aqui o trabalho em equipe e o companheirismo é essencial, pois se um funcionário erra em sua parte do processo de mistura dos ingredientes do concreto, o outro responsável pelo processo seguinte tem condições necessárias para acertar a mistura”.

**Tabela 51 - Outros aspectos que influenciam a QVT dentro e fora do Trabalho**

Que outros aspectos, dentro e fora do ambiente de trabalho, podem influenciar de forma positiva ou negativa a sua qualidade de vida no trabalho?			
Indicadores Positivos Citados	Frequência	Indicadores Negativos citados	Frequência
Bom convívio familiar	3	Mau relacionamento entre os funcionários	4
Proporcionar boas condições para a família	3	Baixo Salário	1
Boa Saúde	1	Desempenho ruim no trabalho	1
Pagar as contas e obrigações em dia	1	Ter que ficar longe da família	1
Certeza de continuidade no emprego e possibilidade de ascensão	1	–	–

Fonte: Dados da Pesquisa

Nesta tabela 51, tentou-se fazer com que os trabalhadores avaliassem outras situações que pudessem influenciar de forma positiva ou negativa na sua QVT. De acordo com a frequência de fatores positivos abordados, pôde-se dar destaque a dois aspectos externos ao ambiente de trabalho que foram observados por três respondentes, o “Bom convívio familiar”, relacionado diretamente ao fator **Trabalho e Espaço Total de Vida**; e “Possibilidade de proporcionar boas condições para a família” que tem relação direta com o fator **Compensação Justa e Adequada**, lembrada por três respondentes, sendo que um destes avaliou como aspecto negativo “Ter que ficar longe da família”, relacionado também ao fator **Trabalho e Espaço Total de Vida**. Todos esses aspectos observados remetem à preocupação e importância dada pelo trabalhador à instituição família dentro de sua vida. Seguindo a mesma linha dos respondentes citados anteriormente, a opinião manifestada pelo funcionário F1 indicou dois itens relacionados ao fator **Compensação Justa e Adequada**, sendo o que influencia de forma negativa o “Baixo salário” e positiva a “Possibilidade de poder dar boas condições para a família”:

“O baixo salário pode influir negativamente na Qualidade de Vida do Funcionário a partir do momento em que ele pode ficar frustrado por não conseguir proporcionar qualidade de vida para sua família”.

Já o funcionário F10, julgou como fator de influência negativa na sua QVT a frustração diante de um “Desempenho ruim no trabalho”, relacionado intrinsecamente ao fator **Uso e Desenvolvimento de Capacidades**:

“Fico chateado quando não consigo ter um bom desempenho no trabalho”.

Outro indicador relacionado com frequência quatro, considerado como aspecto que influenciaria de forma negativa na QVT seria a percepção de “Mau relacionamento entre os funcionários”, relacionado ao fator **Integração Social na Organização** e que, atualmente é considerado como ponto forte nas relações de trabalho.

**Tabela 52 - Indicadores a melhorar**

O que poderia ser feito para melhorar a sua qualidade de vida no trabalho?	
Indicadores Citados	Frequência
Máquinas e equipamentos	7
Benefícios	5
Senso comunitário	2
Variedade da habilidade	1
Carga de trabalho	1
Retroinformação	1
Crescimento pessoal	1

Fonte: Dados da Pesquisa

Realizando a análise de conteúdo dos dados da tabela 52, Observou-se grande frequência do indicador “Máquinas e Equipamentos”, que constitui parte do fator **Condições de Trabalho**, como indicador negativo apto a melhoras. Para sete dos trabalhadores (sendo seis da produção) seria essencial a aquisição de máquinas e equipamentos que trouxessem menor esforço e desgaste físico. Máquinas e ferramentas mais modernas trariam um maior alívio ao trabalho pesado manual, menor risco de acidentes e conseqüentemente maior saúde no trabalho. Durante as entrevistas alguns respondentes manifestaram essa necessidade:

F3: “estamos precisando de uma empilhadeira para poder carregar as coisas, tem coisas muito pesadas aqui”.

F8: “Precisávamos de uma empilhadeira, esteira e prensa”.

Alguns trabalhadores com maior experiência na fábrica julgaram necessária a aquisição de máquinas que proporcionassem produção em maior escala e qualidade de modo a atender a tendência atual de maiores demandas. Outro indicador de influência negativa na QVT apto a melhoras foi relacionado aos “Benefícios”, parte da subdivisão do fator **Compensação Justa e Adequada**, apresentado por cinco dos respondentes, e que representou a atual necessidade de benefícios adicionais demandada pelos trabalhadores. Conforme citado pelos trabalhadores, puderam ser relacionados alguns benefícios que viessem a aumentar a sua satisfação:

F2: “A empresa poderia, por exemplo, oferecer premiações para os funcionários que não faltam e tem bom desempenho no trabalho”.

F5: “Poderia ter vale-alimentação ou sexta básica”.

F1: “Seria bom ter um plano de saúde para os funcionários e sua família”.

Dos 10 respondentes, apenas um não mencionou item a ser melhorado. O respondente considerou não ser necessária nenhuma melhora, por se sentir satisfeito com suas condições atuais. Identificou-se tendência de conformidade com a situação comparativamente ao seu baixo nível de escolaridade (até 4ª série).

F6: “Acho que não precisa melhorar nada, está bom assim”.

**Tabela 53 - Aspectos para melhorar a QVT em uma visão de Gestor**

Se você fosse o dono de uma empresa de construção civil, o que faria para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho de seus funcionários?	
Indicadores Citados	Frequência
Relação mais próxima do gestor com os funcionários	5
Reconhecimento do trabalho	5
Dedicar maior atenção aos funcionários	5
Comprar máquinas e equipamentos	4
Benefícios	2
Melhorar o salário	1
Cursos de aperfeiçoamento	1

Fonte: Dados da Pesquisa

Através da pergunta mencionada na tabela 53, objetivou-se extrair outras contribuições importantes dos respondentes a partir da proposta de um contexto diferente, fazendo com que se colocassem no lugar do gestor da empresa, de modo identificar o que eles, no lugar do principal agente na contribuição de sua qualidade de vida no trabalho, fariam

para melhorar a QVT de seus funcionários. O que se pôde avaliar através desta pergunta aberta foi uma manifestação de carência pela maioria dos trabalhadores, relacionada a alguns fatores do modelo de Walton que afetam de forma negativa a sua QVT. A “Relação mais próxima do gestor com os funcionários” e “Dedicar maior atenção aos funcionários” foram citados por cinco respondentes e tem relação direta com o fator **Integração Social na Organização**. O fato ocorre devido ao pouco tempo que o gestor permanece na empresa (normalmente uma vez por semana), pois tem de se dedicar à gestão de outras empresas (consultórios médicos). O citado “Reconhecimento do trabalho”, que se relaciona ao fator **Uso e Desenvolvimento de Capacidades** foi apresentado por alguns respondentes como influência negativa na QVT como consequência direta da carência gerada pelo fator mencionado anteriormente, pois a relação mais próxima do gestor e dedicação de maior atenção aos funcionários acarretaria em maior reconhecimento do trabalho realizado. Em relação a essa percepção, nenhuma frase foi transmitida claramente pelos trabalhadores que manifestaram a sua opinião, mas se pôde apreender o significado daquilo que estavam querendo dizer. De modo que se fosse elaborada uma frase que traduzisse tal significado, poderia ser formulada desta maneira:

“Eu gostaria que o gestor X ficasse mais tempo na empresa para que pudesse ter mais interações com os funcionários, podendo ver o trabalho que faço e tendo a possibilidade de reconhecer que o faço bem”.

Já o citado “Comprar máquinas e equipamentos”, que tem relação com o fator **Condições de trabalho**, foi relacionado novamente como fator negativo na QVT, sendo observado por quatro dos respondentes.

Após a realização das entrevistas, comparativamente às questões fechadas dos questionários, puderam ser confirmadas as repetições nas opiniões dos trabalhadores, o que veio a traduzir a sinceridade com que as questões foram respondidas.

No próximo capítulo serão apresentadas as conclusões do trabalho desenvolvido até o momento, com a devida afirmação sobre os objetivos e algumas sugestões para continuidade do trabalho e para novas pesquisas.

## 6 CONCLUSÕES

Durante a realização do trabalho, procurou-se analisar a Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores de uma empresa de construção civil da cidade de General Câmara (RS). Com este objetivo foi feito o levantamento de um referencial teórico com base na literatura sobre QVT, abrangendo obras de autores importantes que se destacaram ao abordar o assunto, além de estudos realizados sobre QVT e sobre o setor da construção civil, que possibilitaram conhecer um pouco melhor a realidade vivida pelos trabalhadores através de suas relações de trabalho. O modelo proposto para realizar o estudo foi o do autor Richard Walton<sup>1</sup> (1973) apud Fernandes (1996), escolhido para analisar a QVT dos trabalhadores da empresa pesquisada.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de uma empresa de construção civil de General Câmara (RS), a partir das dimensões de Richard Walton. De modo a alcançar estes objetivos, foram realizados questionários com perguntas fechadas e entrevistas estruturadas com perguntas abertas com os trabalhadores da empresa, baseados nas dimensões do modelo escolhido. Tanto os questionários quanto as entrevistas buscaram contribuições que ajudassem a identificar a opinião dos trabalhadores sobre os fatores que influenciam a sua QVT e as condições de trabalho que a afetam de forma positiva ou negativa, trazendo uma análise de resultados que possibilitasse, inclusive, propor ações para melhorar a qualidade de vida no trabalho, atendendo às expectativas dos trabalhadores da organização pesquisada. De modo a concretizar esses objetivos foi aplicada aos questionários a tabulação de dados e às entrevistas, a análise de conteúdo. As duas análises apresentaram opiniões semelhantes que acabaram se complementando na análise de dados, traduzindo sinceridade nas respostas coletadas. Como forma de afirmar o atingimento dos objetivos específicos do trabalho, serão apresentados abaixo os principais resultados obtidos, juntamente com algumas sugestões que venham a melhorar a QVT dos trabalhadores. Posteriormente, serão relacionadas as limitações encontradas no estudo e algumas sugestões para continuidade da pesquisa.

---

<sup>1</sup> WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, v.15, nº 1, p. 11-21, 1973.

Dentre os fatores abordados, o que apresentou resultado mais negativo na QVT dos trabalhadores foi a **Compensação Justa e adequada**. O indicador de Equidade interna foi bem avaliado pelos trabalhadores e mostrou resultados bastante favoráveis à QVT, sendo que a Equidade externa mostrou opiniões mais divididas. Em compensação, o indicador Salário Justo e Adequado, dentre todos do modelo de Walton, se apresentou como condição de trabalho que atualmente afeta de maneira negativa a QVT dos trabalhadores. A grande maioria dos respondentes (sete) mostrou discordar em algum grau quanto a receber salário adequado e suficiente para seu sustento, sentindo, inclusive, necessidade de fazer horas extras para complementar a renda familiar. Assim como o salário, os Benefícios foram considerados insuficientes perante as necessidades existentes, sendo outra condição que mostrou afetar negativamente a QVT dos trabalhadores. Os dados da análise qualitativa se apresentaram semelhantes e com grande frequência de citação dos indicadores do fator. O resultado observado não foi surpreendente, devido aos trabalhadores do setor da construção civil normalmente se considerarem mal pagos.

O fator **Condições de Trabalho**, apesar de alguns pontos positivos considerados dentro da avaliação do modelo de Walton foi apresentado como segunda condição de trabalho que afeta de forma mais negativa a QVT dos trabalhadores, devido, principalmente, à necessidade manifestada pelos trabalhadores quanto a máquinas mais modernas e equipamentos que viessem a diminuir o desgaste físico e aumentar a segurança, o que veio a trazer baixa satisfação nos indicadores Materiais e Equipamentos Disponíveis e Carga de Trabalho, juntamente com leve tendência negativa sobre o indicador Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho. Nos questionários e entrevistas, observou-se leve tendência de negatividade quanto ao indicador Ambiente de Trabalho, devido à algumas considerações quanto a exposições a frio ou calor demasiado proporcionados pelo ambiente físico da fábrica (estrutura do prédio) e algumas situações de estresse presentes no dia-a-dia de trabalho, devido a algumas preocupações com o desempenho das atividades de trabalho.

O **Uso e Desenvolvimento de Capacidades** apresentou resultados favoráveis à QVT dos trabalhadores, destacando-se a Autonomia e a Importância do trabalho nos resultados da empresa como condições de trabalho que afetam de forma positiva a sua QVT. Na análise qualitativa foram verificados indicadores de influência positiva, como o fato de “Gostar do que faz” e o “trabalho valorizado”. A única carência demonstrada no fator, apresentada na análise qualitativa, foi a necessidade da maior presença do gestor nas relações de trabalho

devido à sua pouca permanência na empresa, o que veio a afetar de forma negativa a condição de trabalho no indicador “Reconhecimento do trabalho”. Deve-se observar, no entanto, que na mesma análise o indicador foi colocado, primeiramente, como importante indicador de influência positiva por alguns respondentes (trabalho valorizado), no sentido de ser bem-vindo, e como condição negativa, através da carência demonstrada, revelando que a realidade apresenta um indicador a melhorar.

O fator **Oportunidade de Crescimento e Segurança** se mostrou como condição de trabalho que afeta de forma positiva a QVT dos trabalhadores, principalmente no indicador Segurança na manutenção do emprego, que mostrou os trabalhadores sentirem poucas possibilidades quanto a uma possível demissão, desde que apresentassem um bom trabalho na empresa. Nas entrevistas houve algumas manifestações quanto a cursos de aperfeiçoamento (exceto pelos serventes) de modo a capacitar melhor os trabalhadores para as suas atividades na empresa, representando fator de influência positiva na QVT de alguns trabalhadores.

O fator **Integração Social na Organização** foi considerada como condição de trabalho que, atualmente, afeta de forma bastante positiva na QVT dos trabalhadores. O Relacionamento interpessoal e a Igualdade de tratamento foram considerados satisfatórios por todos os trabalhadores. Nas entrevistas houve boas contribuições que demonstraram a importância do fator no dia-a-dia de trabalho. Da mesma forma que no fator Uso e Desenvolvimento de Capacidades foi identificada condição negativa gerada pela ausência do gestor nos indicadores “Relação mais próxima do gestor com os funcionários” e “Dedicar maior atenção aos funcionários”.

O fator **Constitucionalismo**, também apresentou resultados favoráveis aos trabalhadores. O respeito aos direitos trabalhistas foi observado por todos os 10 respondentes e a liberdade de expressão pela grande maioria (oito). Os resultados observados na análise das entrevistas corroboraram com os dos questionários, com algumas contribuições que deram o devido destaque à liberdade de expressão como condição de trabalho que interfere de forma positiva na QVT.

O **Trabalho e Espaço Total de Vida** foi considerado como satisfatório pelos trabalhadores. A maioria dos respondentes julgou normalmente conseguir fazer outras atividades e dividir seu tempo entre trabalho, família e lazer sem interferências. Nas entrevistas foi observado outro indicador relacionado pelos respondentes que julgaram interferir de forma positiva na sua QVT, o “Bom convívio familiar”.

A **Relevância Social da Vida no Trabalho** também apresentou impacto positivo na QVT dos trabalhadores, com maior satisfação quanto à Imagem da Organização e a Responsabilidade social pelos serviços prestados, ambos com nove dos trabalhadores apresentando concordância. A “Responsabilidade social pelo empregado” foi destacada na análise qualitativa como fator de influência positiva na QVT, sendo a mais lembrada através da abordagem do modelo de Walton, apresentando frequência cinco no indicador.

Através de um levantamento geral das análises aplicadas, pôde-se perceber certa tendência de positividade em muitos fatores e relacionar a algumas observações feitas por Rodrigues (1991), onde o grau de instrução parece ser um ponto chave nos vários estudos desenvolvidos sobre QVT, agindo como limitador quanto ao grau de expectativa de melhora na QVT do trabalhador. Ficou muito claro na pesquisa que o grau de instrução vem a limitar a percepção dos indivíduos quanto às dimensões existentes e trazer maior aceitação de suas condições de trabalho.

Para Rodrigues (1991, p. 56):

O grau de expectativa do indivíduo quanto a uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho, varia com o grau de instrução. Estudos e pesquisas têm mostrado que a acomodação e aceitação das condições impostas pela organização tem sido aceita sem traumas ou insatisfação por indivíduos menos esclarecidos e com menor grau de instrução formal. O questionamento e a busca de maiores desafios são características de indivíduos com um grau de conhecimento mais elevado.

Além disso, a avaliação da QVT através do modelo de Walton trouxe a importância dada ao fator Compensação Justa e adequada pelos trabalhadores, devido à má remuneração percebida na construção civil, onde foram colocados vários outros indicadores que se relacionaram diretamente à satisfação através de uma boa remuneração, demonstrando a importância em ser bem remunerado para se atingir bons níveis de QVT.

Como forma de atender ao último objetivo específico, pode-se propor algumas ações que visem melhorar a QVT dos trabalhadores de modo a atender suas expectativas. No entanto, deve-se reconhecer que algumas delas só serão possibilitadas no longo prazo, pois exigirão certo investimento por parte da empresa, principalmente no que se refere à aquisição de novas máquinas e equipamentos, que normalmente exigem gastos bastante elevados. Acontece que, devido à empresa ter pouco tempo de constituição, seu crédito junto a

instituições financeiras é bastante limitado<sup>1</sup>, assim como seus recursos próprios. Apesar das dificuldades observadas, acreditasse que com boa administração e através da consolidação da organização no mercado, algumas necessidades dos trabalhadores possam ser atendidas.

Desse modo, pode-se sugerir como ações no curto prazo:

a) Treinamentos e cursos de aperfeiçoamento, principalmente para os trabalhadores do setor administrativo, de vendas e gerente de produção. Para os serventes seriam interessantes cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem como forma de diminuir o desperdício de matéria-prima e aumentar a eficiência da empresa, além de trazer com isso maior valorização do empregado;

b) Mais atividades de integração para estimular a união do grupo e melhorar ainda mais o relacionamento interpessoal.

Como ações estratégicas de longo prazo, pode-se sugerir:

a) Implementação de novo plano de cargos e salários;

b) Inclusão de benefícios como cesta básica ou vale-alimentação, plano de saúde e remuneração em bonificações por desempenho;

c) Melhora do ambiente físico através de nova estrutura para a fábrica, como forma de proporcionar melhores condições aos trabalhadores, às máquinas e matérias-primas encontradas no local;

d) Aquisição de máquinas e equipamentos;

e) Maior participação do gestor nas atividades diárias da empresa, intensificando-se à medida em que a organização for se consolidando no mercado.

De um modo geral, pôde-se identificar na aplicação do modelo tendências positivas quanto às condições e perspectivas dos trabalhadores diante da sua QVT, considerando-se o

---

<sup>1</sup> Informações obtidas em decorrência da atividade profissional do pesquisador enquanto funcionário de instituição bancária.

contexto apresentado pela organização, uma empresa nova no mercado com trabalhadores comprometidos com os seus objetivos.

Atualmente as empresas tem empenhado maior esforço para proporcionar aos trabalhadores maior bem-estar e, conseqüentemente, maior satisfação dentro e fora do ambiente de trabalho, contribuindo assim nos resultados da organização. Mas para isso não é necessária apenas a vontade de melhorar a QVT, mas o conhecimento dos critérios existentes e daqueles que influenciam tanto de forma negativa, quanto positiva.

Como limites encontrados na pesquisa, pode ser relacionada a falta de tempo e oportunidade para desenvolver a observação no ambiente de trabalho, o que poderia ter trazido a apreensão de outras percepções nas relações de trabalho que pudessem contribuir na pesquisa. O número de respondentes selecionados, inicialmente pareceu um limite para a qualidade do trabalho, mas percebeu-se, no entanto, que devido ao pouco tempo disposto, acabou por trazer conclusões mais qualitativas, à medida em que pôde ser dada maior atenção à avaliação de cada um dos trabalhadores dentro da pesquisa.

Como forma de reflexão final sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pôde-se verificar durante o levantamento bibliográfico a existência de carências em pesquisas no ramo da construção civil. De modo a dar continuidade aos estudos no assunto, pode-se salientar a importância da realização de pesquisas no setor como forma de ajudar, principalmente, às micro e pequenas empresas, trazendo a satisfação de trabalhadores e o comprometimento com os objetivos no âmbito empresarial.

Da mesma forma, observaram-se muitos estudos, em geral, objetivando mensurar à QVT de funcionários, ou mesmo a QVT no nível gerencial, como enfoque trazido nas obras da autora Limongi-França. Através dessas abordagens e daquilo que pôde ser apreendido no desenvolvimento da presente pesquisa, pode-se sugerir, da mesma forma, estudos em que o foco seja dado na relação Chefia x Funcionário, onde se objetive medir a percepção e/ou o grau de comprometimento de gestores, chefes ou superiores com a QVT proporcionada a seus funcionários através do modelo de Richard Walton, visto a maioria dos fatores envolvidos no modelo poderem ser influenciados pelos mesmos, mais ainda quando proprietários de uma organização.

## REFERÊNCIAS

BARROS NETO, José de Paula; FENSTERSEIFER, Jaime Evaldo; FORMOSO, Carlos Torres. **Os critérios competitivos da produção:** um estudo exploratório na construção de edificações. Rev. adm. contemp., Mar 2003, vol.7, no.1, p.67-85. ISSN 1415-6555

BRASIL. CBIC - Câmara Brasileira da Indústria da Construção. **Importância do Setor de Construção Civil na Economia Brasileira.** Belo Horizonte, 2003.

Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/files/textos/027.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2010.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Brasília: Senado Federal, 2003.

Disponível em: <<http://www.alep.pr.gov.br/system/files/corpo/Con1988br.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2010.

BRASIL. SINDUSCON-RS - Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Rio Grande do Sul. Salários médios outubro/2010

Disponível em: <[http://www.sinduscon-rs.com.br/site/imagesdin/471\\_SALARIOS%20MEDIOS%20-%20OUTUBRO-%202010.pdf](http://www.sinduscon-rs.com.br/site/imagesdin/471_SALARIOS%20MEDIOS%20-%20OUTUBRO-%202010.pdf)>.

Acesso em: 06 nov. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COMISSÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA – CEE/CBIC. **Importância do setor de construção civil na economia brasileira.** Belo Horizonte: Banco de Dados CBIC, s.d.

Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/files/textos/027.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2010.

DONAIRE, Denis; ZACHARIAS, José Jorge; PINTO, Abigail Deolinda Lunelli. **Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira: Uma Contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas.** Enanpad 2005.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho - esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação iso 9000.** Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEA/USP - São Paulo: 1996.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1989.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/default.php>>. Acesso em: 06 nov. 2010.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso na área da construção civil. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

MORESCHI, Helynton. **Mudanças nas atuais relações de trabalho na construção civil sob a ótica da educação e da segurança do trabalho**. Cuiabá, 2004. 77p. Monografia.

Disponível em:

<[http://cpd1.ufmt.br/eest/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=21&limit=10&limitstart=80&order=name&dir=ASC&Itemid=99](http://cpd1.ufmt.br/eest/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=21&limit=10&limitstart=80&order=name&dir=ASC&Itemid=99)>. Acesso em: 06 nov. 2010.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/default.asp>>. Acesso em: 06 nov. 2010.

OLIVEIRA, Roberval Passos de; IRIART, Jorge Alberto Bernstein. **Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil**. *Psicol. estud.*, Set 2008, vol.13, no.3, p.437-445. ISSN 1413-7372

OSWALD, Vivian. CBIC questiona queda do PIB da construção civil anunciado pelo IBGE. **O Globo**, Brasília, 2010.

Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/mat/2010/03/11/cbic-questiona-queda-do-pib-da-construcao-civil-anunciado-pelo-ibge-916038269.asp>>. Acesso em: 06 nov. 2010.

RODRIGUES, Lorena. PIB da construção civil deve crescer 9% em 2010, prevê setor. **Folha Online**, Brasília, 2010.

Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u702859.shtml>>. Acesso em: 06 nov. 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

SEVERINO, Joaquim Antônio. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2009.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. **As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho**. RAC, v. 5, n. 1, Jan./Abr. 2001.

TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. **Metodologia de Pesquisa**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2006.

VERGARA, Sylvia. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

### PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Esta pesquisa tem o objetivo de avaliar a opinião dos trabalhadores de uma empresa do ramo da construção civil sobre a sua qualidade de vida no trabalho.

Sua opinião é muito importante, pois pode ajudar a empresa a descobrir como melhorar sua qualidade de vida no trabalho, o que envolve diversos fatores, alguns talvez mais ou menos importantes para você, mas que sem dúvida influem diretamente na sua satisfação e felicidade.

A pesquisa é anônima e os dados e respostas serão mantidos em sigilo.

#### BLOCO A - DADOS GERAIS

<b>CARGO:</b> .....
<b>IDADE:</b> .....
<b>SEXO:</b> <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
<b>ESCOLARIDADE:</b>  <input type="checkbox"/> Até 4ª série <input type="checkbox"/> De 5ª a 8ª série <input type="checkbox"/> Primeiro Grau Completo <input type="checkbox"/> Segundo Grau Incompleto <input type="checkbox"/> Segundo Grau Completo <input type="checkbox"/> Superior incompleto <input type="checkbox"/> Superior Completo

**ESTADO CIVIL:**

- ( ) Casado(a) ou com companheira (o)      ( ) Solteiro(a)  
 ( ) Separado (a)                                      ( ) Viúvo (a)

**FILHOS:** ( ) Não                                      ( ) Sim    Quantos:.....

**TEMPO DE SERVIÇO NA CONSTRUÇÃO CIVIL:** .....anos.....meses

**TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA:** .....anos.....meses

**RAZÕES PARA TER IDO TRABALHAR NA CONSTRUÇÃO CIVIL (se necessário, marque mais de uma alternativa):**

- ( ) Por gostar                                      ( ) Por falta de alternativas  
 ( ) Pelo salário melhor                      ( ) Por falta de estudo  
 ( ) Mais fácil conseguir emprego      ( ) Profissão mais fácil de aprender

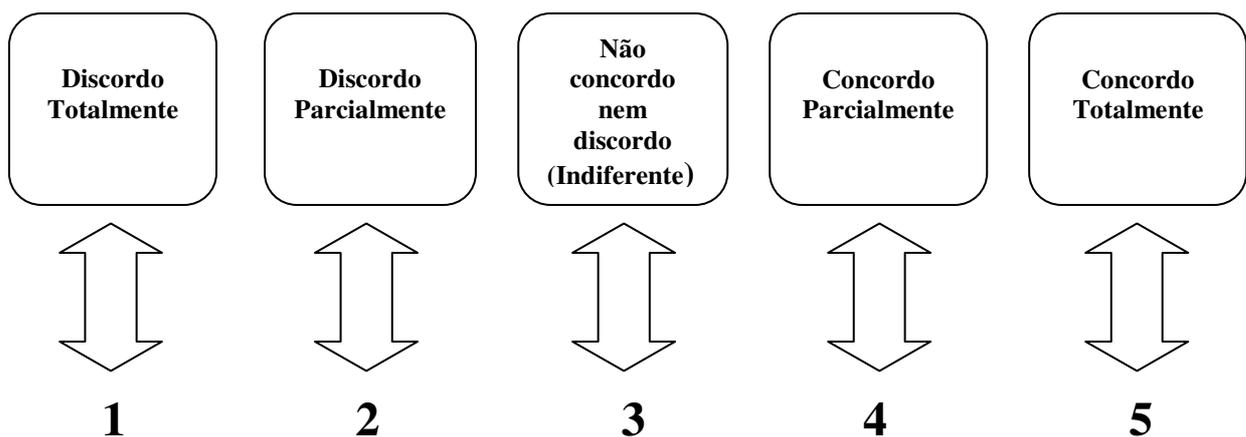
**FAIXA SALARIAL:**

- ( ) Até R\$ 510              ( ) R\$ 511 a R\$ 800      ( ) R\$ 801 a R\$ 1.200  
 ( ) R\$1.201 a 1.500      ( ) R\$ 1.501 a 2.000      ( ) Acima de R\$ 2.000

**HORAS TRABALHADAS POR DIA:**.....

**BLOCO B – QUESTIONÁRIO**  
**OPINIÃO DOS TRABALHADORES EM RELAÇÃO AOS INDICADORES DE**  
**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

A primeira parte desta pesquisa contém 35 afirmativas que podem ser respondidas com escalas que vão de 1 a 5. Leia atentamente às questões e responda de forma sincera a opção que melhor representar a sua opinião quanto ao assunto, de acordo com a escala representada abaixo, levando em consideração cada um dos indicadores de qualidade de vida no trabalho.



- Marque um **X** dentro do quadro que representa melhor a sua opinião;
- Não deixe nenhuma resposta em branco;
- Cada questão deverá ter apenas uma resposta;
- Ao final, responda as 5 perguntas para que se possa complementar a sua opinião;
- Se quiser acrescentar mais alguma coisa, utilize o espaço no final do questionário.

## 1 - Compensação justa e adequada

	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>Discordo Parcialmente 2</b>	<b>Não concordo nem discordo 3</b>	<b>Concordo Parcialmente 4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
<b>1.1</b> - Recebo um salário justo pelo meu trabalho.					
<b>1.2</b> - O salário que recebo é semelhante ao recebido pelos outros funcionários de minha empresa que desempenham a mesma função.					
<b>1.3</b> - O salário que recebo é semelhante ao salário recebido pelos funcionários de outras empresas de construção que desempenham a minha função.					
<b>1.4</b> - Os benefícios oferecidos pela empresa (vale-alimentação, plano de saúde, uniforme, etc.) atendem às minhas necessidades.					

## 2 - Condições de trabalho

	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>Discordo Parcialmente 2</b>	<b>Não concordo nem discordo 3</b>	<b>Concordo Parcialmente 4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
<b>2.1</b> - O número de horas que trabalho é apropriado.					
<b>2.2</b> - A carga ou quantidade de trabalho é adequada.					
<b>2.3</b> - O ambiente em que trabalho possui boas condições e organização para o desempenho das minhas atividades.					
<b>2.4</b> - Existem equipamentos e materiais com qualidade e necessários para que eu desempenhe minhas tarefas.					
<b>2.5</b> - O local onde trabalho possui condições de segurança e saúde de modo a prevenir riscos de acidentes e doenças.					
<b>2.6</b> - Durante minha jornada de trabalho não sou submetido a estresse.					

### 3 - Uso e desenvolvimento de capacidades

	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>Discordo Parcialmente 2</b>	<b>Não concordo nem discordo 3</b>	<b>Concordo Parcialmente 4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
<b>3.1</b> - Tenho liberdade e autonomia para programar e executar meu trabalho.					
<b>3.2</b> - O trabalho que desempenho na empresa é importante para a sociedade.					
<b>3.3</b> - O trabalho que desempenho é importante para os resultados da empresa.					
<b>3.4</b> - No meu trabalho, tenho a possibilidade de usar minhas habilidades e capacidades.					
<b>3.5</b> - Recebo avaliação sobre o desempenho de meu trabalho.					

### 4- Oportunidade de crescimento e segurança

	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>Discordo Parcialmente 2</b>	<b>Não concordo nem discordo 3</b>	<b>Concordo Parcialmente 4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
<b>4.1</b> - Tenho possibilidade de crescer na empresa.					
<b>4.2</b> - Tenho oportunidade de estudar e/ou melhorar meus conhecimentos.					
<b>4.3</b> - Tenho oportunidades de desenvolver minhas habilidades e aplicá-las no meu trabalho.					
<b>4.4</b> - Desempenhando bem meu trabalho, dificilmente perderei meu emprego.					

## 5 - Integração social na Organização

	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>Discordo Parcialmente 2</b>	<b>Não concordo nem discordo 3</b>	<b>Concordo Parcialmente 4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
<b>5.1</b> - Todos os funcionários tem as mesmas oportunidades dentro da empresa.					
<b>5.2</b> - O relacionamento entre os funcionários da empresa é bom.					
<b>5.3</b> - Existe companheirismo entre os funcionários, todos se ajudam.					
<b>5.4</b> - Todos os funcionários são tratados de forma igual na empresa.					

## 6 – Constitucionalismo

	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>Discordo Parcialmente 2</b>	<b>Não concordo nem discordo 3</b>	<b>Concordo Parcialmente 4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
<b>6.1</b> - Meus direitos trabalhistas são respeitados (férias, 13º salário, insalubridade, etc.)					
<b>6.2</b> - Tenho minha privacidade preservada na empresa.					
<b>6.3</b> - Tenho liberdade para expressar minha opinião sem medo de ser repreendido.					
<b>6.4</b> - As normas e rotinas de trabalho são apropriadas.					

## 7- Trabalho e espaço total de vida

	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>Discordo Parcialmente 2</b>	<b>Não concordo nem discordo 3</b>	<b>Concordo Parcialmente 4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
<b>7.1</b> - Consigo dividir o tempo de meu dia entre trabalho, família, lazer, etc..					
<b>7.2</b> - Os horários de entrada e saída do trabalho são apropriados e me permitem o convívio com minha família.					
<b>7.3</b> - Tenho tempo para o meu lazer, para fazer coisas que gosto.					
<b>7.4</b> - Meu trabalho não me impede de ter uma boa vida pessoal.					

## 8 - Relevância social da vida no trabalho

	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>Discordo Parcialmente 2</b>	<b>Não concordo nem discordo 3</b>	<b>Concordo Parcialmente 4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
<b>8.1</b> - A empresa onde trabalho é importante para a comunidade, tenho satisfação de fazer parte dela.					
<b>8.2</b> - A empresa é responsável e se preocupa com os problemas da comunidade.					
<b>8.3</b> - A empresa valoriza os funcionários e a sua participação.					
<b>8.4</b> - A empresa se preocupa com a qualidade dos serviços prestados à comunidade.					

**BLOCO C – ENTREVISTA**  
**PERGUNTAS COMPLEMENTARES**

**1-** Para você, o que é qualidade de vida no trabalho?

---

---

---

---

---

---

---

---

**2-** Na sua opinião, dentro dos indicadores avaliados, quais os que mais influenciam sua qualidade de vida no trabalho, os mais importantes para você?

---

---

---

---

---

---

---

---

**3-** Que outros aspectos, dentro e fora do ambiente de trabalho, podem influenciar de forma positiva ou negativa a sua qualidade de vida no trabalho?

---

---

---

---

---

---

---

---

**4-** O que poderia ser feito para melhorar a sua qualidade de vida no trabalho?

---

---

---

---

---

---

---

---

**5-** Se você fosse o dono de uma empresa de construção civil, o que faria para melhorar a qualidade de vida no trabalho de seus funcionários?

---

---

---

---

---

---

---

---

**Se você quiser acrescentar mais alguma coisa que ache importante, use o espaço abaixo.**

---

---

---

---

---

---

---

---

**ANEXO A – ORGANOGRAMA DA EMPRESA**