



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

**IRAJANE CHAVES PEREIRA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO  
DOS COLABORADORES DA CONSTRUTORA ROCHA  
CAVALCANTE EM CAMPINA GRANDE – PB**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2014**

**IRAJANE CHAVES PEREIRA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS  
COLABORADORES DA CONSTRUTORA ROCHA CAVALCANTE EM  
CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Área de Concentração: Qualidade

Orientadora: Profa. MSc. Maria Dilma Guedes

P436q Pereira, Irajane Chaves.

Qualidade de vida no trabalho: uma análise na percepção dos colaboradores da construtora Rocha Cavalcante em Campina Grande. [manuscrito] / Irajane Chaves Pereira. – 2014.

29 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

“Orientação: Profa. Ma. Maria Dilma Guedes, Departamento de Administração”.

1. Qualidade de vida. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Construção civil I. Título.

21. ed. CDD 306.361

**IRAJANE CHAVES PEREIRA**

10,0 (dez)  
M. Guedes

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA CONSTRUTORA ROCHA CAVALCANTE EM CAMPINA GRANDE – PB**

Aprovada em, 22 / 07 / 2014

**COMISSÃO EXAMINADORA**

  
\_\_\_\_\_  
Profa. MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)  
Orientadora

  
\_\_\_\_\_  
Profa. MSc. Vilza Maria Batista (UEPB)  
Examinadora

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (UEPB)  
Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA CONSTRUTORA ROCHA CAVALCANTE EM CAMPINA GRANDE – PB

PEREIRA, Irajane Chaves<sup>1</sup>

GUEDES, Maria Dilma<sup>2</sup>

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT está em plena evidência, pois se tornou indispensável para os gestores não se deterem apenas em buscar lucratividade e resultados, mas considerem que a organização deve proporcionar relações de trabalho mais justas e valorize o trabalhador, haja vista que as pessoas são à base da organização e a QVT é fator de importância para administrar o bem estar do colaborador, que em condições favorável e agradável para trabalhar, bem como aumentar sua produtividade e crescimento pessoal e profissional. Neste contexto, este artigo teve como objetivo analisar o nível de QVT na percepção dos colaboradores da Construtora Rocha Cavalcante, em Campina Grande – PB. Caracteriza-se como estudo de caso, acompanhado de pesquisas exploratória, descritiva, bibliográfica, de campo, quantitativa e qualitativa. O instrumento utilizado foi um questionário composto por sete questões relacionadas ao perfil socioeconômico e vinte e três baseadas no modelo de Walton (1983), distribuídas em 08 fatores. Para mensurar os resultados da pesquisa utilizou-se a escala de avaliação verbal, adaptada para três categorias: ótimo, regular e ruim. Nos resultados, em sete fatores houve maioria de concordância conceituada como ótimo; entretanto em apenas um – Oportunidades de Crescimento e Segurança houve maioria avaliada como ruim. Apesar dos resultados serem favoráveis, espera-se que sejam tomadas iniciativas na motivação e crescimento profissional dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Construção Civil.

## ABSTRACT

The Quality of Working Life - QWL is in full evidence, because it has become essential for managers not only in arresting seek profitability and results, but consider that the organization must provide fairer working relationships and value the worker, given that people are the foundation of the organization and QVT is important factor for managing the well-being of the employee, which in favorable conditions and pleasant to work and increase your productivity and personal and professional growth. In this context, this article aims to analyze the level of QWL perceptions of employees from Rock Construction Cavalcante in Campina Grande - PB. It is characterized as a case study, followed by exploratory, descriptive and bibliographic research, field, quantitative and qualitative. The instrument used was a questionnaire consisting of seven questions related to the socioeconomic profile and twenty-three based on the model of Walton (1983), distributed in 08 factors. To measure the results of the research used the verbal assessment scale adapted to three categories: good, fair and poor. The results in seven factors was most renowned as excellent agreement; however only one - Growth Opportunities and Safety was assessed as poor majority. Although the results are favorable, it is expected that initiatives on motivation and professional growth of the employees are taken.

**Keywords:** Quality of Life. Quality of Working Life. Building.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: irajane.cp@gmail.com

<sup>2</sup> Professora Orientadora. Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: dilma.guedes@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

As últimas décadas têm-se caracterizado por grandes mudanças tecnológicas, políticas e sociais, que vem provocando nas organizações crescentes e contínuas preocupações com a qualidade, levando-as a refletir de forma direta na sua colocação no mercado atual, e nas influências que enfrentam para sobreviverem às inúmeras turbulências do mercado competitivo. Além do exposto deve-se observar o trabalho humano em meio à produção para obtenção da qualidade.

Assim, da mesma forma, que a evolução do macroambiente influencia as organizações para sobreviverem em meio a tal turbulência; essas, precisam aperfeiçoar constantemente, seus processos de gestão, canalizando esforços para a otimização de seus recursos e o atendimento a clientes cada vez mais exigentes.

A noção de qualidade na área da Administração apresenta conceituações diversas, algumas opostas e outras, complementares. Assim, a qualidade é um termo dinâmico, historicamente variável e em permanente construção.

Para Campos (2004, p. 2), “qualidade é todo produto ou serviço que atende perfeitamente e de forma confiável, de forma acessível, de forma segura e no tempo certo as necessidades do cliente”.

Logo, qualidade do ponto de vista do autor, envolve todo o produto, seja tangível ou intangível, de modo que atenda as necessidades do cliente, no momento certo, de forma confiável, aceitável e segura.

Já Ballesterro-Alvarez (2010, p. 95), mostra que o final do século XX foi marcado pela preocupação com a qualidade por parte das empresas, por ser uma visão não muito antiga nem recente, as primeiras ações reais no sentido de qualidade foram datadas em 1920 e surgiram nos Estados Unidos em 1922. Destarte, vários estudos sobre o tema apareceram para aprimorar com importantes contribuições à qualidade como um todo, dando prosseguimento em várias frentes, mas só em 1950, tornaram públicos e o mundo toma conhecimento sobre o que estava sendo feito em relação à qualidade. Nessa época, os estudos se caracterizam pela preocupação com o padrão estabelecido, atendendo assim os requisitos necessários para a produção em massa que nessa época se desenvolve.

Atualmente, tem-se percebido um alto índice de estudo no que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT e é obvio a satisfação do trabalhador nas organizações, através de pesquisas e programas de incentivos empresariais. Nota-se o

crescimento da preocupação com os colaboradores para atender ao mercado competitivo e manter a satisfação dos seus clientes internos e externos.

A indústria para se beneficiar do crescimento da produção, inseriu no mercado a produção em série trazendo grandes revoluções no padrão dos negócios e nas relações entre as classes, pois um dos objetivos das empresas era gerar altos lucros sem se importar com as necessidades básicas e sociais dos seus funcionários.

A produção evoluiu, aumentando a produtividade e conseqüentemente surgiram investimentos em maquinários. Também houve mudanças na remuneração e jornada de trabalho dos operários, fazendo com que as relações entre as classes melhorassem significativamente, contribuindo para um bom desempenho da QVT.

Quanto a Construção Civil, objeto deste estudo, não poderia ser diferente, considerando que se trata de um setor bastante heterogêneo, constituindo-se de organizações dos mais variados portes, desde micro até grandes empresas, que vem se preocupando com a QVT. Assim, questiona-se: Qual o nível da QVT na percepção dos colaboradores da Construtora Rocha Cavalcante em Campina Grande – PB?

Este questionamento leva ao objetivo geral que é analisar o nível da QVT na percepção dos colaboradores da Construtora Rocha Cavalcante em Campina Grande – PB.

Neste contexto, ressalta-se que desenvolver um trabalho sobre QVT é de grande relevância, haja vista que será levado em consideração o indivíduo no seu ambiente de trabalho, o que provocou o interesse em estudar e aprofundar conhecimentos sobre o tema dentro de uma organização do ramo de construção civil na cidade de Campina Grande.

Assim sendo, este trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: Resumo, Abstract, Introdução, Referencial Teórico, Caracterização do Objeto de Estudo, Metodologia, Análise e Discussão dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

## **2 REFERENCIAL TEORICO**

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA – QV**

A expectativa de mudança no nível de vida existente, para um padrão de maior qualidade, é uma busca interminável e desgastante para maioria das pessoas. Esta busca tem sido objeto de estudo de várias áreas, dentre elas: Psicologia, Sociologia, Medicina, Educação Física e Engenharia. Em especial, tem-se a Ergonomia, que busca a melhoria da qualidade de

vida do homem no seu ambiente de trabalho, nas suas ferramentas, seus métodos e na organização do trabalho, e procura entender este homem nas suas relações profissionais e familiares (ROMANZINI, 2001).

A Qualidade de Vida diante de sua complexidade tem a necessidade de ser vista com uma interpretação individual e coletiva. Nas palavras de Tubino (2002, p. 263):

Mesmo levando-se em conta a abordagem complexa da Qualidade de Vida coletiva, precedente, e uma Qualidade de Vida individual, integrada numa relação de interdependência, tal relação será muito difícil na direção da conquista da qualidade de vida individual, caso não esteja inserida numa conjuntura ou contexto favorável de qualidade de vida coletiva.

Contextualizando a QV é válido ressaltar que na década de 70, houve uma ruptura dos valores cartesianos, que pregam o homem, dividido em partes, dando lugar a uma nova visão holística, na qual o ser humano é visto como um todo integrado, biopsicossocial, onde toda manifestação é complexa e interligada, composto por interfaces, biológicas, psicológicas e sociais que reagem simultaneamente aos estímulos recebidos (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

A esfera biológica refere-se às características físicas como metabolismo ou vulnerabilidade dos órgãos herdados ou adquiridos no decorrer da vida. A esfera psicológica envolve as características que formam a personalidade de cada indivíduo. Incluem-se nessa categoria todos os processos afetivos, emocionais e de raciocínio. A esfera social relaciona os aspectos culturais da pessoa, com seus valores, suas crenças e os papéis no trabalho e na família. (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Através do Quadro 1 a seguir, pode-se visualizar claramente os valores das três interfaces que propõem esta visão holística.

**Quadro 1** – Enfoque Biopsicossocial

Esfera biológica	Esfera psicológica	Esfera social
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sono, alimentação e atividade física;</li> <li>• Intervenções clínicas;</li> <li>• Medicação, vitaminas;</li> <li>• Técnicas de distensão e repouso;</li> <li>• Adequação do estilo de vida às necessidades individuais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconhecimento;</li> <li>• Métodos terapêuticos, espirituais e filosóficos;</li> <li>• Busca de convivência menos conflituosa com pares e grupos;</li> <li>• Compensação de frustrações com atividades de autorrealização;</li> <li>• Compreensão dos símbolos e das necessidades dos pares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melhoria das condições de vida pessoal e familiar;</li> <li>• Desenvolvimento profissional e cultural;</li> <li>• Interação indivíduo e meio ambiente;</li> <li>• Revisão e redimensionamento das formas de organização de trabalho;</li> <li>• Investimentos na autogestão da carreira de sucesso profissional e pessoal.</li> </ul>

**Fonte:** Adaptado de Limongi-França e Zaima (2003, p. 407).

Essas esferas denotam a preocupação em ver o ser humano como um todo. Esse entendimento foi consolidado, quando, em 1980, a Organização Mundial da Saúde (OMS) estabeleceu que saúde não é apenas a ausência de doença, mas também o completo bem estar biopsicossocial.

França e Pilatti (2007, p. 1) dizem que “o viver bem é viver com qualidade de vida”, explanando que este tema aborda os demais fatores que influenciam a vida do indivíduo.

É importante destacar, que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições, cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Uma vez que estas necessidades e desejos são satisfeitas, o indivíduo passa a ter qualidade de vida.

A qualidade de vida passa a ser fundamental na existência das pessoas diante dos avanços da tecnologia e da produtividade. Observa-se que o mundo está cada vez mais informatizado e as pessoas passam a trabalhar mais e buscar constantemente a qualidade de vida para satisfazer suas necessidades.

É perceptível, que qualidade de vida no trabalho sofre influências de diversas variáveis, como relações interpessoais no ambiente de trabalho, satisfação com a remuneração, reconhecimento e valorização da atividade exercida, além de constatar que os objetivos estão sendo atingidos com êxito. Estes fatores contribuem para o comprometimento com o trabalho, a produtividade e principalmente para a motivação. Da mesma forma, fatores externos do ambiente de trabalho como vida pessoal, saúde, lazer e estado emocional também estão relacionados diretamente com a qualidade de vida no trabalho. Logo a QV e QVT estão intimamente vinculadas.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

O final do século XIX e início do século XX caracterizaram-se pela importância entre indivíduo e trabalho. Ao cientificar os métodos de trabalho, os detentores do capital tinham em vista apenas um único propósito: a produtividade e o aumento do lucro empresarial. Porém, se por um lado à preocupação com a produtividade era uma constante, por outro a preocupação com o colaborador se fazia necessária, à medida que viam a insatisfação nos mesmos com as condições de vida no trabalho.

A expressão qualidade de vida no trabalho tem sido tratada como um leque amplo. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos até atividades voltadas a lazer, motivação, e bem-estar das pessoas. Diante do exposto, Chiavenato (2004, p. 448), diz que,

“A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”. Assim, faz-se necessário que alguns fatores sejam levados em consideração, a exemplo de: motivação para o trabalho, adaptabilidade às mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar.

Rodrigues (2007) expõe que a QVT surgiu na década de 70 através da mudança no ponto de vista organizacional, passando a existir os primeiros movimentos e aplicações estruturadas e sistematizadas no interior das empresas, utilizando esta ferramenta. Limongi-França (2007, p. 165) define Gestão da QVT, como:

A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização.

Assim, a qualidade de vida no trabalho motiva o trabalhador, principalmente quando este satisfaz suas necessidades individuais. Pessoas são fundamentais no sucesso das organizações, pois elas que geram resultados. Por isso há uma importância em manter profissionais qualificados e motivados no mercado competitivo.

Na visão de Maximiano (2001, p. 498), “a QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, é o que se chama de enfoque biopsicossocial”. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada [...].

Já Rodrigues (2002, p. 21), quando se reporta a QVT, diz:

Entendemos aqui por Qualidade de Vida no Trabalho – QVT- a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

De acordo com o autor, a QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho. Quando se fala em qualidade de vida envolve a vida familiar, educação, meio ambiente, lazer e trabalho, bem como todos os aspectos motivacionais dos colaboradores.

Segundo Chiavenato (2008, p. 487),

A QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam [...].

A QVT não pode ocorrer apenas dentro das instituições organizacionais, mas também fora delas. Como o trabalho é uma parte inseparável da vida humana, a QVT é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho, fazendo-se necessário uma análise da vida do colaborador, por isso a importância das entrevistas antes de contratá-lo. “Muito tem se falado sobre a QVT. Mas entendemos que a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo” (RODRIGUES, 2002, p. 93).

Seja como for, o trabalho ocupa um espaço muito importante na vida das pessoas: às vezes indesejado e às vezes satisfatório e prazeroso, mas o fato é que o trabalho dá sentido à vida, definindo a identidade pessoal e impulsionando o crescimento do indivíduo.

Toda e qualquer organização tem por finalidade a venda de produtos e serviços, almejando o lucro, que só será alcançado se este produto ou serviço satisfizer uma necessidade. Com esta visão, é possível perceber que não existem apenas pessoas com necessidades a serem saciadas fora da organização, ou seja, onde estão os primeiros clientes e as primeiras necessidades a serem saciadas, senão dentro da própria organização.

## 2.3 MODELOS DE QVT

A QVT proporciona um clima de segurança e respeito mútuo e saem ganhado o colaborador e a empresa. Em busca de atender as necessidades individuais e organizacionais, estudiosos pesquisaram modelos de QVT com a intenção de aperfeiçoar as relações de trabalho nas empresas. A seguir, serão apresentados alguns modelos de QVT que merecem destaque pelos fatores que utilizam para estudar a qualidade de vida dos indivíduos.

### 2.3.1 Modelo de QVT de Walton

O modelo sobre condições de QVT de Richard Walton procurou identificar os fatores e dimensões que afetam de maneira mais significativa o trabalhador no seu ambiente de trabalho. Este modelo propõe oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT, ilustrados no Quadro 2, exposto a seguir:

Quadro 2 – Modelo de QVT de Walton

Fatores da QVT	Dimensões
1. Compensação justa e adequada	1. Renda adequada ao trabalho 2. Equidade interna 3. Equidade externa
2. Condição de trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico seguro e saudável
3. Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade da habilidade 10. Retroinformação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança de emprego
5. Integração social no trabalho	14. Igualdade de oportunidade 15. Relacionamento 16. Senso comunitário
6. Constitucionalismo	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total da vida	21. Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/ serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2010, p. 491).

De acordo com Chiavenato (2010, p. 489-490), para Walton, a QVT está fundamentada através dos seguintes fatores:

- **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações de mercado de trabalho);
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões, jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa;
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do colaborador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho;
- **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura;
- **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceito;
- **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do colaborador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização;
- **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do colaborador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias;

- **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

Logo, verifica-se que esses critérios são de grande relevância, considerando que o trabalhador, no seu ambiente de trabalho encontrará categorias conceituais que poderão ser transformadas em fatores motivacionais que implicarão nos critérios mencionados.

### 2.3.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldhan

Segundo Hackman e Oldhan (*apud* CHIAVENATO, 2010, p. 489), a QVT está fundamentada em:

- **Variedade de habilidades:** o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências das pessoas;
- **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;
- **Significado da tarefa:** a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras;
- **Autonomia:** a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar suas funções;
- **Retroação do próprio trabalho:** a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho;
- **Retroação extrínseca:** deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa;
- **Inter relacionamento:** a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Para Hackman e Oldham, as dimensões do cargo são fundamentais na QVT, estes aspectos produzem estados psicológicos críticos que conduzem resultados pessoais e de trabalho que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho (CAVASSIANI, 2006).

### 2.3.3 Modelos de QVT de Davis & Werther

O modelo proposto por Davis & Werther pode ser considerado abrangente e adequado para o estudo, levam em consideração fatores organizacionais ambientais e comportamentais como fatores que influenciam a QVT. Este modelo foi escolhido como ponto de partida, para desenvolvimento da pesquisa, por agrupar em três categorias, fatores

físicos, psicológicos, sociais, intelectuais e profissionais que podem intervir na qualidade de vida dos trabalhadores, conforme, visualiza-se no Quadro 3, a seguir.

**Quadro 3** - Categorias de QVT, segundo Davis & Werther (1983).

ELEMENTOS ORGANIZACIONAIS	ELEMENTOS AMBIENTAIS	ELEMENTOS COMPORTAMENTAIS
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Abordagem mecanística;</li> <li>– Fluxo de trabalho;</li> <li>– Práticas de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Habilidade e disponibilidade de empregados;</li> <li>– Expectativas profissionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Autonomia;</li> <li>– Variedade;</li> <li>– Identidade de tarefa;</li> <li>– Retroinformação.</li> </ul>

**Fonte:** Davis & Werther (1983) *apud* MEDEIROS, 2002, p. 38).

Conforme descrito no Quadro 3, percebe-se que os autores Davis & Werther apresentam um modelo baseado em três grupos de elementos: elementos **organizacionais** que consideram a eficiência e buscam elaborar cargos produtivos. Para isso, o projeto de cargo visa evitar a mecanização em massa do posto de trabalho e estabelece um fluxo coerente de tarefas e adotar práticas de trabalho que permitam minimizar o tempo e o esforço do trabalhador. Já os elementos **ambientais**, possuem a característica de considerar as expectativas sociais e as habilidades e disponibilidades dos empregados, ou seja, os cargos não devem ser muito complexos, a ponto de dificultar a busca de mão-de-obra qualificada, nem tão simples, que gere fadiga aos seus ocupantes. Por fim, os elementos **comportamentais**, que estão diretamente relacionados às necessidades humana. Eles devem garantir que o projeto de cargo não use apenas a eficiência, mas que possa levar em consideração a autonomia do indivíduo e a responsabilidade pelo seu trabalho, o uso de variadas capacidades e habilidades na execução das atividades, a identidade da tarefa e a retroinformação, que permite ao trabalhador saber qual a repercussão de seu trabalho.

### 2.3.4 Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Para Nadler e Lawler (*apud* CHIAVENATO, 2010, p. 485), a QVT está fundamentada em quatro aspectos:

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
- Inovação do sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho e etc.

De acordo com Cavassani (2006), estes aspectos demonstram que o ser humano passa a ser parte integrante das organizações e mostra a evolução da importância dos mesmos. Como exemplo a tendência da participação nas decisões cede lugar, ao invés da ideia predominante até pouco que os funcionários deviam ser simples executores e outros com mais capacidades, os planejadores e “pensadores”.

### **3 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA<sup>3</sup>**

A partir do sonho de uma família nordestina com a grande vontade de vencer e através da iniciativa de um dos filhos, o comerciante José de Arimatéia Rocha, sua família decidiu investir em um novo negócio, comprando um terreno e construindo 7 casas populares. O sonho começou tornar realidade e naquele momento nascia a Construtora Rocha Cavalcante.

Determinação e empreendedorismo são palavras que traduzem o sucesso da Construtora Rocha Cavalcante. Uma empresa que começou atuando na cidade de Campina Grande, na Paraíba, e que hoje está presente no mercado nordestino, com 35 anos de experiência nos mais diversos segmentos.

A Construtora Rocha Cavalcante segue o padrão internacional de gestão da qualidade, através de normas técnicas especificadas pelo ISO 9001:2000, e segue também o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade no Habitat (PBQP-H Nível A). Certificados que garantem a qualidade dos produtos, a segurança e o conforto de seus clientes. Atualmente, a Construtora Rocha Cavalcante gera mais de 400 empregos diretos e mais de 1.000 empregos indiretos, funcionando com escritórios de apoio em todas as obras e atuando nos estados de Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte, Ceará e Alagoas. Mesmo com atuação em várias cidades e estados, seu principal objetivo é investir em Campina Grande.

Conforme Moreira (2007, p. 30) a indústria da Construção Civil é um setor de grande relevância para o Brasil, enquanto geradora de qualidade de vida para a população, pois deve prover soluções para os problemas urbanos de infraestrutura, meio ambiente e habitação.

Nos últimos anos, este setor vem apresentado um relevante crescimento entre as atividades econômicas do Brasil e, especificamente na Paraíba, continua oportunizando a inserção no mercado de trabalho, buscando cada vez mais alternativas que possam suprir suas necessidades de mão de obra.

---

<sup>3</sup> As informações sobre a caracterização do objeto de estudo foram extraídas do site: <<http://gruporochacavalcante.com.br/empresa.html>> Acesso em: 22 jun. 2014.

É válido ressaltar que este setor divide-se em subsetores de construções pesada e de edificações. Neste contexto, o subsetor de construção pesada caracteriza-se por realizar obras de grande porte (pontes, barragens e estradas), exigir altos investimentos em máquinas e equipamentos e trabalhar com tecnologias complexas, limitando, assim, o ingresso de novas empresas. Já o subsetor de construção de edificações caracteriza-se como aquele que em que a utilização de máquinas e equipamentos é menos intensa, com a supremacia de trabalhadores (como pedreiros, serventes, carpinteiros e pintores) e ferramentas manuais para a maioria das tarefas.

#### 4 METODOLOGIA

Para elaboração do trabalho, tomou-se como base a classificação de Vergara (2011), que diz que a pesquisa pode ser:

- **Quanto aos fins:**

- **Exploratória**, “permite ao pesquisador reunir elementos capazes de subsidiar a escolha do objeto e a definição do tema, além das justificativas teóricas do mesmo” (TACHIZAWA; MENDES, 2006, p. 61). No caso, foi feito um levantamento que contribuiu para um maior conhecimento da área e tema escolhidos para estudo.
- **Descritiva**, que “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza” (VERGARA 2011, p. 47). Neste contexto, foi feita, dentre outras, a descrição das variáveis do modelo da QVT, de Walton, adotado neste trabalho.

- **Quanto aos meios:**

- **Pesquisa de Campo**, “é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo” (idem, p. 47). Haja vista que, foram investigados os colaboradores do escritório central da Construtora Rocha Cavalcante.
- **Bibliográfica**, “é um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral” (idem, p. 48). Logo, foram utilizados autores da área para embasar a parte conceitual do referido trabalho.

- **Estudo de caso**, “é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento” (idem, p. 49). Desta forma, a organização escolhida foi a Construtora Rocha Cavalcante, especificamente o Escritório Central.

Foram utilizadas ainda, pesquisas quantitativa e qualitativa, entendidas como sendo: **Quantitativa** “A pesquisa quantitativa buscará uma análise quantitativa das relações de consumo, respondendo a questão ‘Quanto?’ para cada objetivo de projeto de pesquisa” (SAMARA; BARROS, 2002, p. 30). Enquanto que, **Qualitativa** “Preocupa-se com a interpretação do fenômeno considerando o significado que os outros dão as práticas” [...] (GONSALVES, 2001, p. 68).

A população pesquisada foi constituída por 25 funcionários do escritório central da Construtora Rocha Cavalcante. Logo foi trabalhado todo o universo do respectivo setor.

O instrumento de pesquisa foi um questionário, aplicado no dia 22 de fevereiro de 2014, composto por 30 perguntas fechadas, sendo 7 relacionadas ao perfil socioeconômico dos colaboradores e 23 referentes à QVT na percepção dos colaboradores. Utilizou-se, também a escala de avaliação verbal adaptada para três categorias quais sejam: Ótimo, Regular e Ruim.

O modelo adotado para elaborar o questionário foi adaptado de Richard Walton (1973) como base em oito fatores, conforme Quadro 4.

**Quadro 4** – Plano de variáveis

FATORES	QUESTÕES
1- Compensação justa e adequada	Q.1; Q.2; Q.3;
2- Condições de trabalho	Q.4; Q.5;
3- Uso e desenvolvimento de capacidades	Q.6; Q.7; Q.8; Q.9; Q.10;
4- Oportunidade de crescimento e segurança	Q.11;
5- Integração social na organização	Q.12; Q.13; Q.14; Q.15; Q.16; Q.17;
6- Constitucionalismo	Q.18; Q.19;
7- O trabalho e o espaço total de vida	Q.20; Q.21;
8- Relevância social do trabalho na vida	Q.22; Q.23.

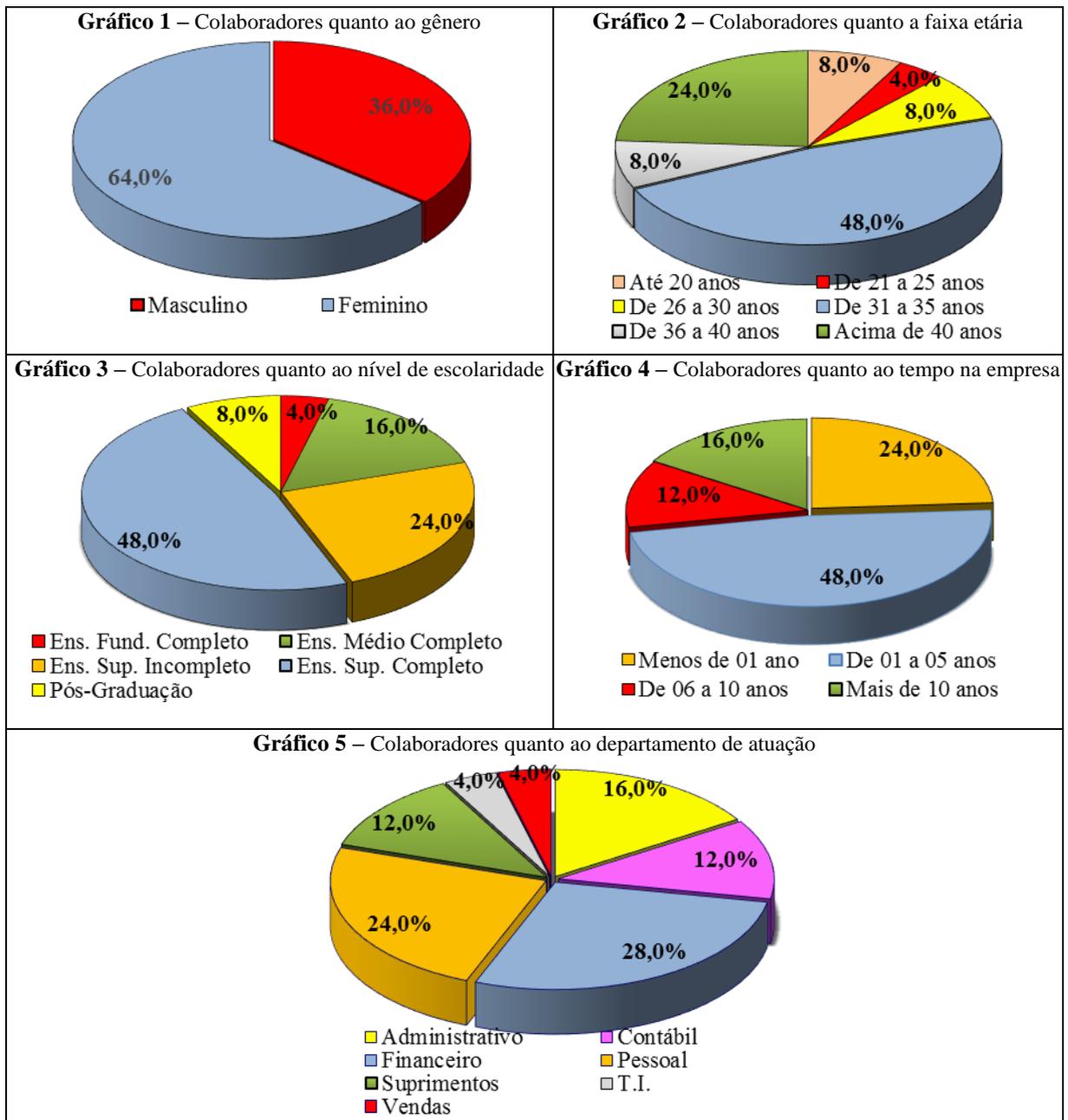
**Fonte:** Adaptado de Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2010, 491).

Os dados coletados foram organizados e em seguida houve um tratamento estatístico, por meio de planilha eletrônica do programa da Microsoft Office Excel. Para melhor compreensão foi feita uma análise do ponto de vista de autores como: Carvalho (2011); Carvalho e Nascimento (2011); Chiavenato (2004; 2010); Dutra (2009) e Limongi e Arellano (2002).

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 PERFIL SÓCIOECONÔMICO DOS COLABORADORES

Para traçar o perfil dos colaboradores foram levadas em consideração as variáveis: gênero, faixa etária, escolaridade, tempo de empresa e departamento de atuação (ver Gráficos 1, 2, 3, 4 e 5).



Fonte: Pesquisa direta, fev. 2014.

No Gráfico 1, apresenta uma maioria de colaboradores do gênero feminino com um percentual de 64,0%, enquanto que apenas 36,0% é do masculino.

De acordo com o Gráfico 2, nota-se que mesmo não sendo maioria, mas um percentual mais elevado, 48,0%, informou que se encontra na faixa etária de 31 a 35 anos, seguida de 8,0% que estão entre 36 a 40 anos. Logo, agrupando-se, obtêm-se a maioria 56,0% que está entre 31 e 40 anos. Enquanto que respectivamente 8,0% disseram entre até 20 anos, e entre 26 e 30 anos, e apenas 4,0% estão entre 21 e 25 anos; e 24,0% estão acima de 40 anos.

No que concerne a escolaridade, no Gráfico 3, observa-se que 48,0% dispõe de ensino superior completo, seguida de 24,0% afirmaram está no ensino superior incompleto; 16,0% tem o ensino médio completo; 8,0% possuem pós-graduação; e uma minoria, 4,0%, disse ter ensino fundamental completo.

No Gráfico 4, mostra que dos colaboradores respondentes, um percentual mais elevado mas que não atingiu maioria, 48,0% encontra-se na empresa de 1 a 5 anos, seguida de 24,0% a menos de 1 ano, e 16,0% a mais de 10 anos. Enquanto que, apenas 12,0%, está na empresa de 6 a 10 anos.

O Gráfico 5, mostra que a maioria dos colaboradores, 52,0%, está alocada nos departamentos financeiro e pessoal; 16,0% no departamento administrativo, respectivamente 12,0% em contábil e suprimentos; 4,0%, simultaneamente, nos departamentos de vendas e TI.

Observando-se os resultados dos gráficos verifica-se que a maioria dos colaboradores da empresa é do gênero feminino; enquanto que um percentual mais elevado, mas que não chegou a ser maioria informou que se encontra numa faixa etária de 31 a 35 anos, que dispõe de Ensino Superior Completo e já se encontra entre 1 a 5 anos na empresa. Quanto ao setor de atuação dos colaboradores, a maioria, 52,0%, encontra-se alocada nos departamentos Financeiros e Pessoal; enquanto que o menor percentual, 4,0%, respectivamente, informou, Vendas e TI.

## 4.2 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DA QVT

A seguir, serão apresentados os resultados obtidos nos oito fatores da QVT, segundo o modelo de Walton, a saber:

### 4.2.1 Compensação Justa e Adequada

De acordo com Gráfico 6, foram selecionadas três questões para analisar as três dimensões, a primeira: Renda adequada - O valor de seu pagamento em relação a sua

contribuição pode ser considerado; verifica-se que um percentual elevado, sendo maioria, 64,0% informou que seu salário é ótimo, 28,0% informou que é regular e 8,0% considera ruim, o valor de seus pagamentos.

Na segunda questão – Equidade interna: Você considera os benefícios recebidos como; 36,0% disse ótimo, seguida de maioria dos entrevistados 56,0% disse que é regular, e 8,0% ruim.

A terceira – Equidade externa: Como você vê seu salário em relação ao seu cargo, comparado em outras organizações, obteve um percentual elevado, mas que não chegou a ser maioria 48,0% informaram ótimo, e 44,0% como regular e 8,0% disse ruim.

**Gráfico 6 – Compensação Justa e Adequada**



**Fonte:** Pesquisa direta, fev./2014.

Neste contexto, Carvalho e Nascimento (2011, p.164), dizem que,

Compensação justa e adequada: visa medir a qualidade de vida no trabalho, tendo como parâmetro o salário recebido pela tarefa realizada, observando-se a sua equidade a outros membros que desempenham as mesmas funções tanto na organização onde trabalha como também de profissionais de outras empresas.

Analisando-se as três questões, afirma-se que em relação a primeira variável estudada por Walton – compensação justa e adequada – para verificar se há QVT, no escritório central da Construtora Rocha Cavalcante, em duas dimensões teve maioria de ótimo, tendo concordância que a compensação é justa e adequada para as atividades, e apenas uma, considerada regular.

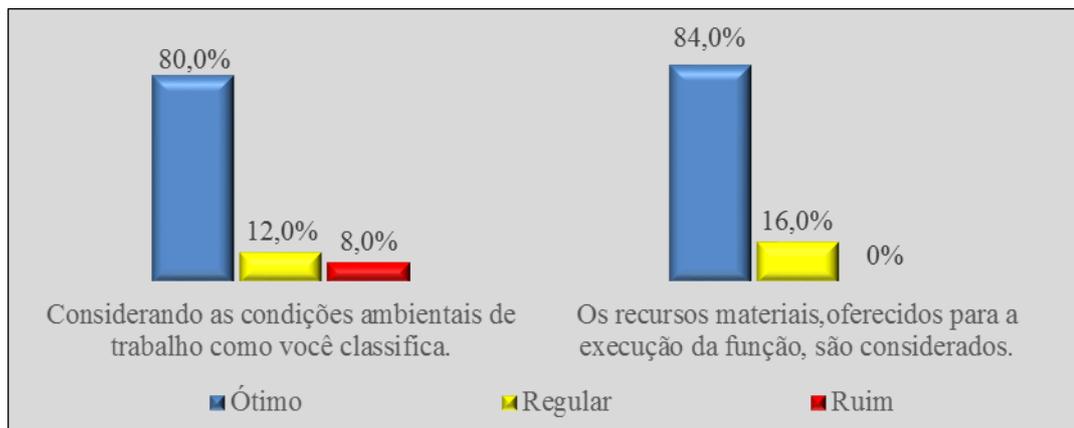
#### 4.2.2 Condições de Trabalho

No Gráfico 7, foram analisadas duas questões levando em consideração o ambiente físico de trabalho; primeiro foi perguntado: Considerando as condições ambientais de trabalho

como você classifica, obteve um percentual de grande maioria 80,0%, que disse ser ótimo, 12,0% acham regular e a minoria em 8,0% como ruim. Logo, para a maioria o ambiente físico é favorável e adequado.

Na segunda questão, foi perguntado: Os recursos materiais, oferecidos para a execução da função são considerados. Nesta, manteve-se grande maioria 84,0%, que disse ótimo, seguida de 16,0% regular e 0% de ruim.

**Gráfico 7 – Condições de trabalho**



**Fonte:** Pesquisa direta, fev. / 2014.

De acordo com Chiavenato (2010), um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente na produção e incentivos motivacionais dos colaboradores.

Após a análise dessas questões, que avaliam a variável de segurança e saúde nas condições de trabalho, analisando o ambiente de trabalho e os recursos utilizados para a execução das tarefas, a maioria dos colaboradores acham o ambiente físico saudável e adequado, e os recursos disponíveis utilizados na realização de suas atividades de grande importância para a empresa.

#### 4.2.3 Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Nessa variável, vê-se no Gráfico 8 que foram levadas em consideração cinco questões. Na primeira – Autonomia: Independência na realização das atividades dentro da empresa. No resultado vê-se que, a maioria, 64,0%, possui independência e considera ótimo; 24,0% disse regular e 12,0% ruim.

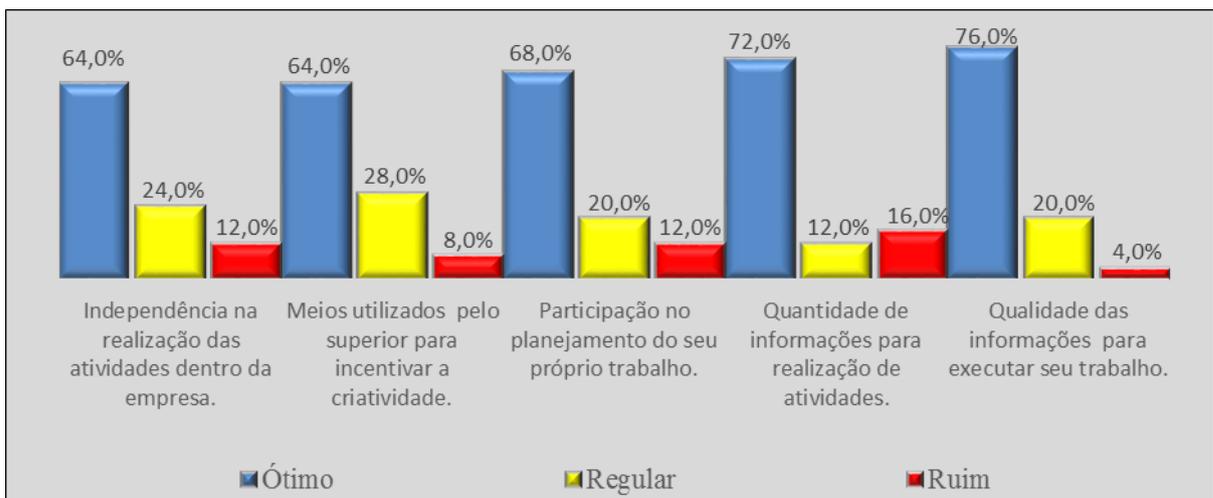
Na segunda – Significado da tarefa, pergunta-se: Meios utilizados pelo superior para incentivar a criatividade. A maioria afirmou ser 64,0%; seguida de 28,0% regular e 8,0% como ruim.

A terceira – Identidade da tarefa, perguntou-se: Participação no planejamento do seu próprio trabalho. Observa-se que, a maioria, 68,0%, participa e respondeu ótimo; 20,0% disseram regular e 12,0% acham ruim.

Quanto à quarta pergunta – Variedade da habilidade: Quantidade de informações para realização de atividades, a maioria, 72,0% afirmou ser ótimo; seguida de 12,0% regular e 16,0% acharam ruim.

A quinta questão refere-se a Retroinformação: A qualidade de informações para executar seu trabalho. Nesta questão, a maioria, 76,0%, disse ótimo; 20,0% regular e uma minoria 4,0% ruim.

**Gráfico 8 – Uso e Desenvolvimento de Capacidades**



**Fonte:** Pesquisa direta, fev. / 2014.

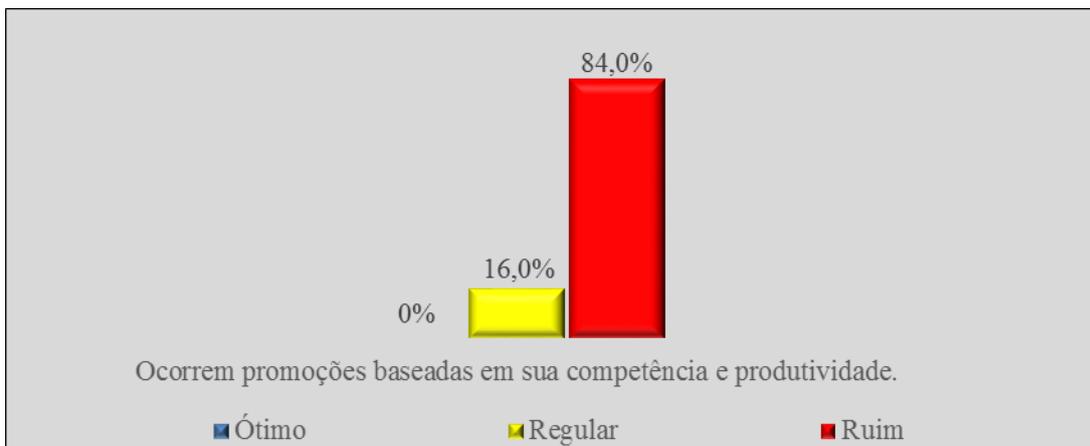
Chiavenato (2010) acrescenta ainda que, para ser bem-sucedido é indispensável, ser proativo, criativo e, principalmente, saber empreender.

De acordo com o resultado da análise das questões pode-se afirmar que quanto a variável Uso e Desenvolvimento de Capacidade, que foi analisada as dimensões autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade e retroinformação a maioria dos entrevistados concordaram que em todas as questões existem essas dimensões nas tarefas da organização.

#### 4.2.4 Oportunidade de Crescimento e Segurança

Observa-se que no Gráfico 9, analisa-se a dimensão crescimento profissional, pergunta-se: Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade. Logo, a maioria, 84,0% dos respondentes considerou ruim a oportunidade de crescimento na organização; 16,0% disseram ser regular e 0% ser ótimo.

**Gráfico 9** - Oportunidade de crescimento e segurança



**Fonte:** Pesquisa direta, fev. / 2014.

Para Carvalho (2011), faz-se necessário verificar as oportunidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento pessoal, bem como para a segurança no emprego.

A grande maioria dos colaboradores considerou ruim essa dimensão, com isso a empresa pesquisada precisa melhorar no critério que Walton considera essencial para que se tenha qualidade de vida no trabalho.

#### 4.2.5 Integração Social na Organização

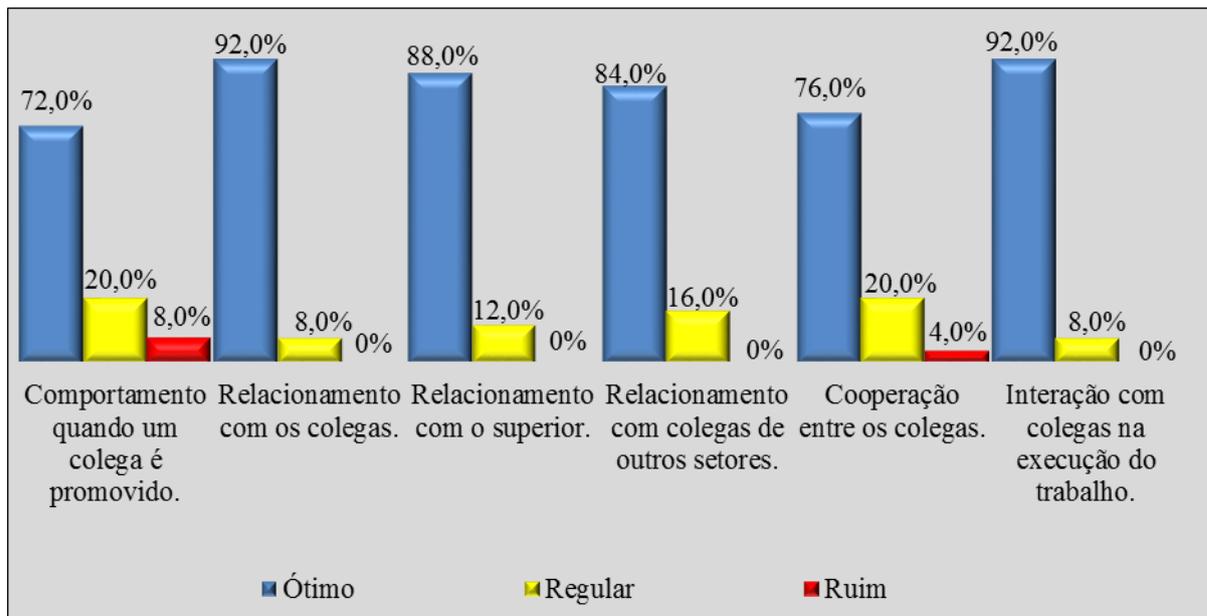
Nesta variável, como se vê os resultados no Gráfico 10, foram analisadas seis questões, verificando principalmente o relacionamento entre os colaboradores. Na primeira - Igualdade e oportunidade, perguntou-se: Comportamento quando um colega é promovido, a maioria, 72,0% respondeu ótimo; seguida de 20,0% regular e apenas 8,0% ruim, quando se trata de promoções dos colegas.

Nas três seguintes avaliou-se o relacionamento isolado na organização, perguntando-se na segunda questão: Relacionamento com os colegas, 92,0% disse ser ótimo e minoria 8,0% disse regular, e 0% de ruim.

Na terceira – Relacionamento com o superior, a maioria, 88,0% afirmou ser ótimo; seguida de 12,0% regular e 0% ruim. Já, na quarta – Relacionamento com colegas de outros setores. Logo, a maioria, 84,0% considerou ótimo, 16,0% regular e 0% ruim.

Nas quintas e sextas perguntas avaliou-se – Senso comunitário questionando: Cooperação entre os colegas. Também, a maioria, 76,0%, achou ótimo, enquanto, 20,0% regular e minoria 4,0% ruim. Quanto a última questão pergunta-se: Interação com colegas na execução do trabalho; teve um resultado satisfatório, onde a grande maioria, 92,0% optou por ótimo; e apenas 8,0% regular e 0% ruim.

**Gráfico 10** – Integração Social na Organização



**Fonte:** Pesquisa direta, fev. / 2014.

Neste contexto, Dutra (2009, p. 88), destaca que,

A integração social são ações que procuram aclimatar a pessoa em seu ambiente de trabalho, informar sobre a organização e seu negócio, estabelecer ligação com pessoas, dentro e fora da organização, importantes para o trabalho da pessoa, oferecer orientações sobre normas e procedimentos importantes etc.

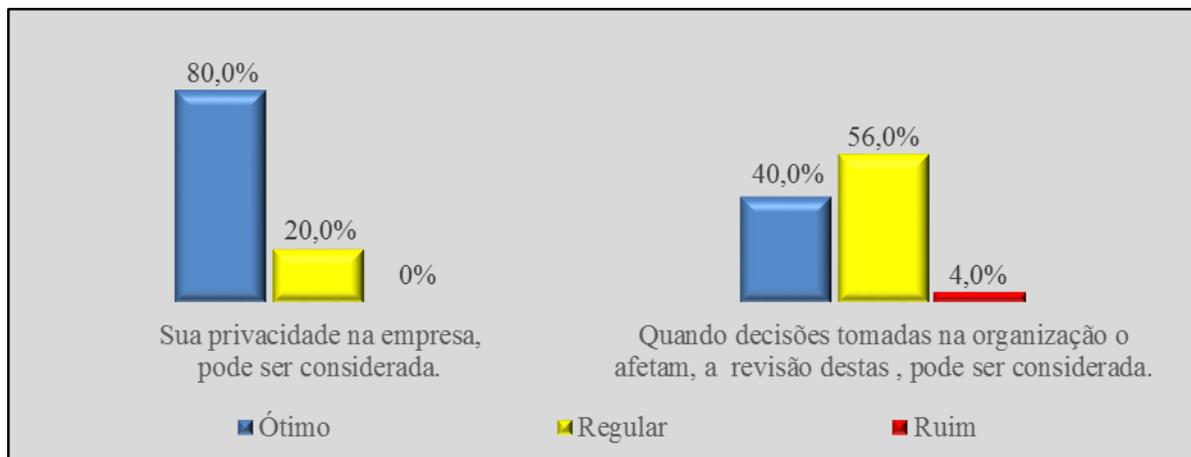
Na análise individual das seis questões, verifica-se que houve grande maioria de concordância, sendo ótimo em todas as perguntas realizadas e minoria de conceituação regular e ruim.

#### 4.2.6 Constitucionalismo

No que concerne a constitucionalismo, o Gráfico 11, mostra os resultados de duas questões abordadas para verificar essa variável. A primeira – Privacidade pessoal, pergunta: Sua privacidade na empresa pode ser considerada. Houve maioria 8,0% de avaliação ótima; em seguida de 20,0% de regular e 0% ruim.

Na segunda pergunta – Liberdade de expressão, perguntou-se: Quando decisões tomadas na organização o afetam, a revisão destas pode ser considerada. Obteve um baixo percentual 40,0% conceituado ótimo e maioria 56,0% sendo regular, e 4,0% ruim.

**Gráfico 11 – Constitucionalismo**



**Fonte:** Pesquisa direta, fev. / 2014.

Chiavenato (2010, p. 448), considera que “[...] as pessoas geralmente ajustam suas ideias e comportamentos, segundo as regras e normas da organização, enquanto que a organização por sua vez, monitora as metas e a idealização dos objetivos”.

Na análise destas questões, que abrangem o critério constitucionalismo a empresa teve um percentual de maioria positivo na dimensão privacidade pessoal. Já em relação a liberdade de expressão, onde pergunta de existe revisão das decisões, obteve um índice elevado de conceituação regular.

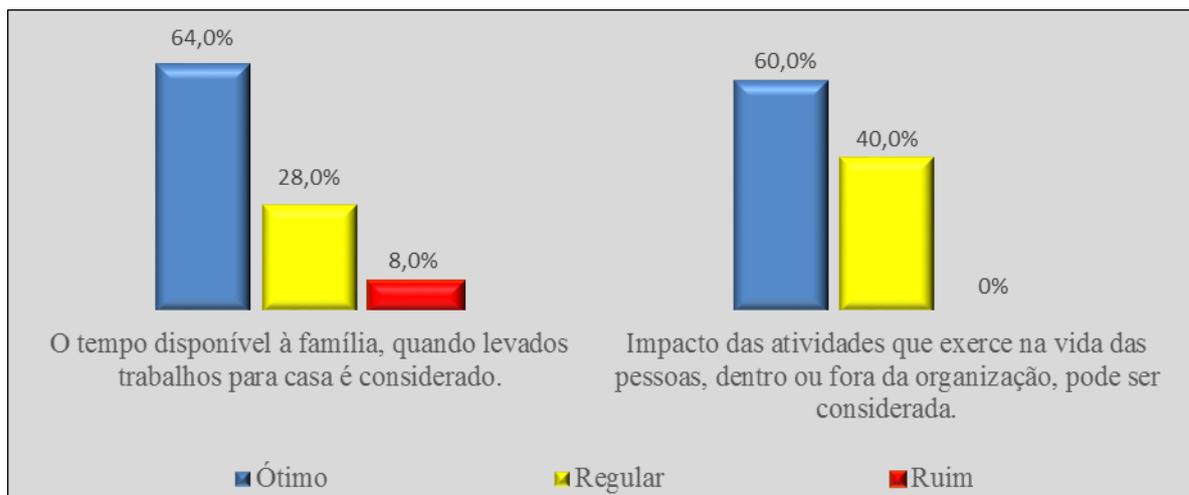
#### 4.2.7 Trabalho e Espaço Total de Vida

No Gráfico 12, mostra o estudo de duas questões que avaliam o papel balanceado do trabalho e a vida do colaborador. Na primeira pergunta – O tempo disponível, quando levados

trabalhos para casa é considerado, obteve-se uma maioria de 64,0% que afirmou ser ótimo; 28,0% deles responderam regular e 8,0% ruim.

A segunda quando pergunta – Impacto das atividades que exerce na vida das pessoas, dentro ou fora da organização, pode ser considerado. Nesta, a maioria, 60,0% dos respondentes conceituou como ótimo; apenas 40,0% como regular, tendo então 0% ruim.

**Gráfico 12 – Trabalho e Espaço Total de Vida**



Fonte: Pesquisa direta, fev. / 2014.

Neste sentido, Chiavenato (2004, p. 451), “esclarece que o trabalho não deve absorver todo o tempo a energia do trabalhador, em detrimento de sua vida familiar particular, de seu lazer e atividades comunitárias”.

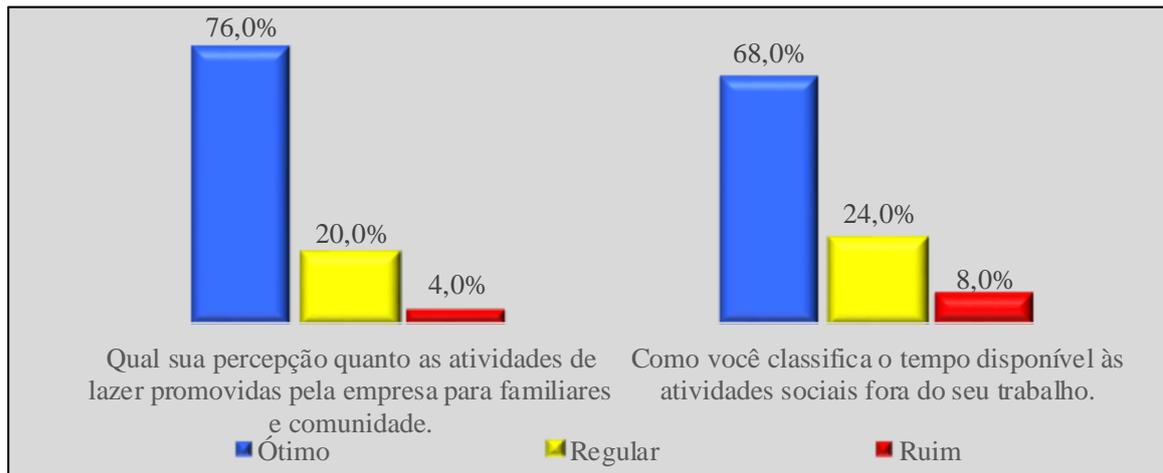
Percebe-se que nesta dimensão, quanto a percepção dos colaboradores sobre QVT, houve maioria de satisfação sobre o Trabalho e Espaço Total de Vida.

#### 4.2.8 Relevância Social da Vida no Trabalho

Nesta última variável do modelo proposto por Walton, foram abordadas duas assertivas em relação a vida social dos colaboradores dentro e fora da organização (ver Gráfico 13). A primeira – Imagem da empresa, pergunta-se: Qual sua percepção quanto as atividades de lazer promovidas pela empresa para familiares e comunidade. Nesta verificou, que a maioria, 76,0% disse ser ótimo, seguida de 20,0% regular e os outros 4,0% disse ruim.

Na segunda pergunta – Responsabilidade social pelos empregados: Como você classifica o tempo disponível às atividades sociais fora do seu trabalho, a maioria, 68,0% manteve-se com a condição de ótimo; seguida 24,0% com regular e apenas 8,0% acharam ruim.

**Gráfico 13 – Relevância Social da Vida no Trabalho**



**Fonte:** Pesquisa direta, fev. / 2014.

Para Limongi e Arellano (2002), é de fundamental importância para os colaboradores às responsabilidades sociais da organização, tanto na percepção da organização como também na sua autoestima.

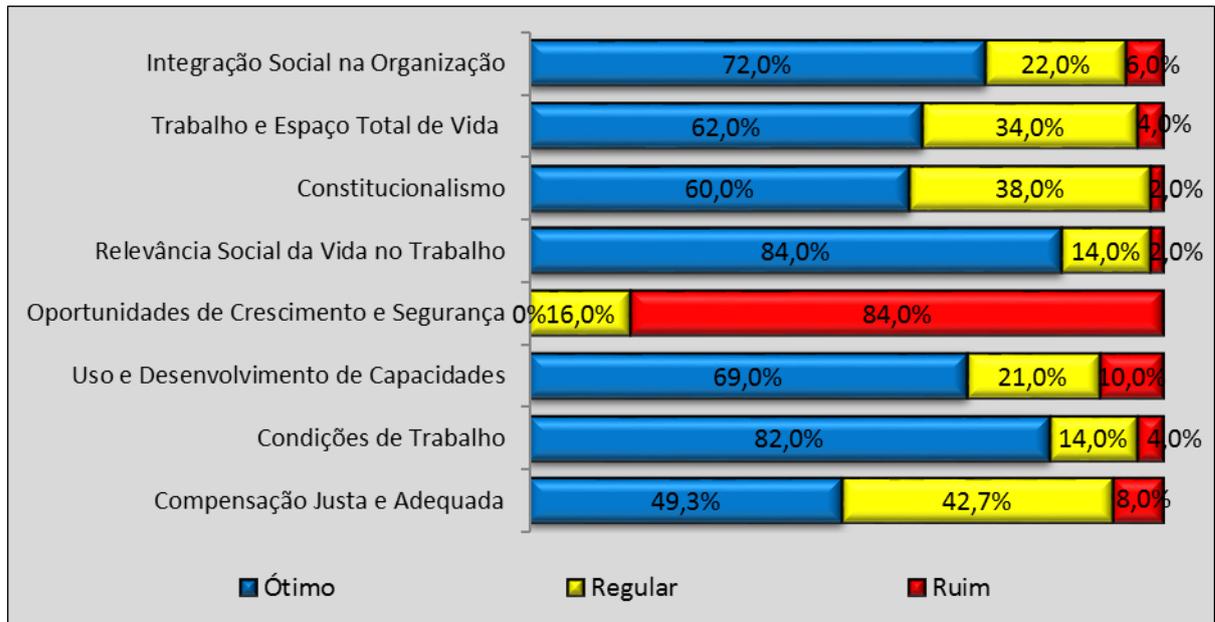
Com a análise das últimas questões, verifica-se que a maioria dos respondentes, está satisfeita quanto ao critério de Relevância Social da Vida no Trabalho, nas variáveis, imagem da empresa e responsabilidade social pelos colaboradores, teve um resultado positivo sobre os dados observados.

#### 4.3 RESULTADO ISOLADO E AGRUPADO DA PESQUISA

Com base nos resultados apresentados, e agrupando os oito fatores utilizados para analisar a percepção dos colaboradores do escritório central da Construtora Rocha Cavalcante sobre a QVT, percebe-se, no Gráfico 14, que as variáveis quando isoladas, apresentam maioria de concordância conceituada como ótimo em sete fatores e em apenas um – Oportunidade de crescimento e segurança houve um percentual muito elevado em discordância considerada ruim. Logo, segundo os respondentes a organização deverá aprimorar esse fator, na tentativa de melhorar a QVT de seus colaboradores.

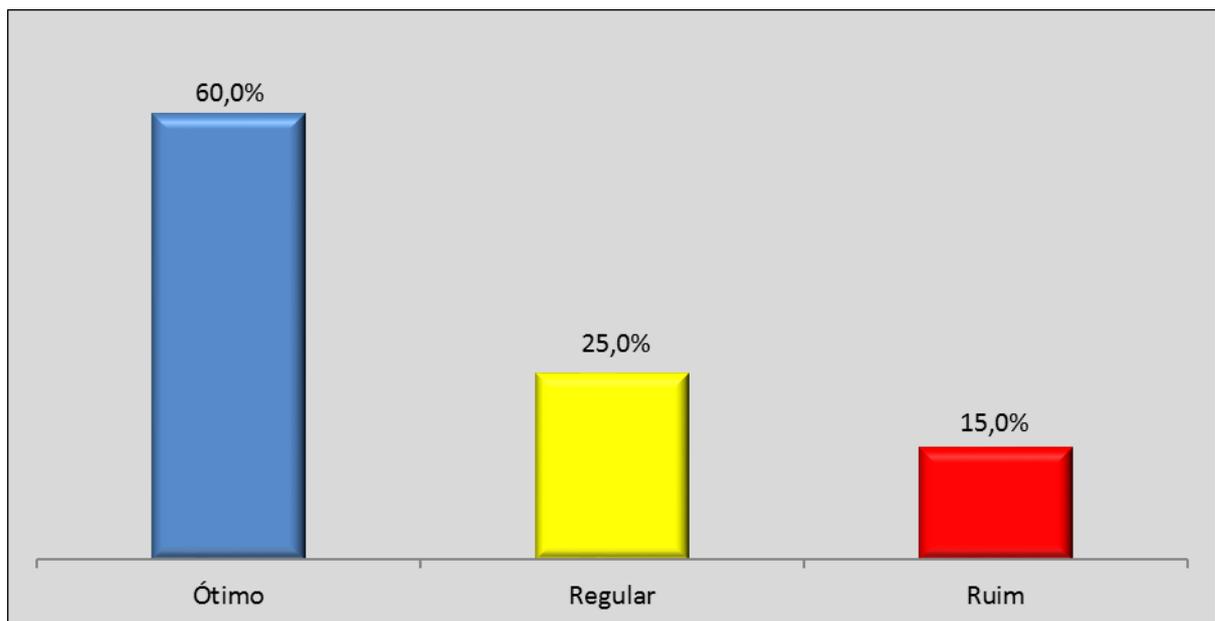
O Gráfico 15, no que diz respeito aos resultados agrupados da pesquisa, mostra que a maioria, 60,0% considera ótimo, seguida de 25,0% sendo regular e a minoria 15,0% ruim. Logo, com grande maioria os resultados sobre a QVT foram de relevância satisfatória para os colaboradores.

**Gráfico 14 – Resultado isolado da pesquisa**



**Fonte:** Pesquisa direta, fev. / 2014.

**Gráfico 15 - Resultado agrupado da pesquisa**



**Fonte:** Pesquisa direta, fev. / 2014.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para analisar a QVT e conseqüentemente a satisfação dos colaboradores da Construtora Rocha Cavalcante, foi realizada uma pesquisa junto aos que fazem o Escritório Central da referida empresa, através de um questionário, seguindo o modelo proposto de Walton. Após a análise dos dados, verificou-se os seguintes resultados.

Quanto ao perfil socioeconômico dos respondentes, observou-se que a maioria é do gênero feminino, possui entre 31 e 35 anos, dispõe de Ensino Superior Completo, e está na empresa entre 1 a 5 anos. No que concerne a análise da QVT na percepção dos colaboradores, a maioria está satisfeita com as variáveis que determinam a QVT.

A partir, dos oito fatores propostos por Walton, a maioria dos respondentes foi favorável, pois disse ótimo para sete; e em apenas um – Oportunidade de Crescimento e Segurança, a grande maioria mostrou insatisfação.

Analisando-se os resultados isolados, por ordem de importância, obteve a seguinte ordem: Relevância Social da vida no Trabalho; Condições de Trabalho; Integração Social na Organização; Uso e Desenvolvimento de Capacidades; Trabalho e Espaço Total de Vida; Constitucionalismo; Compensação Justa e Adequada. Vale ressaltar que mesmo com a maioria de satisfação desses fatores, cabe à organização buscar inovar na motivação e crescimento profissional dos colaboradores, para que se tenha satisfação plena no ambiente de trabalho.

Quanto aos resultados agrupados, verificou-se que houve maioria de conceituação ótima, ou seja, concordância; seguida de neutralidade, considerada regular e posteriormente uma minoria de discordância, como sendo ruim.

Assim, o objetivo proposto pela pesquisa atingiu o esperado, considerando que ficou evidente a percepção por parte dos colaboradores do escritório central da Construtora Rocha Cavalcante, no que diz respeito à QVT. Portanto, para uma gestão mais eficiente e eficaz do capital intelectual da organização objeto de estudo, faz-se necessário que haja o alinhamento dos objetivos desejados, através da utilização das ferramentas da qualidade para obter a melhoria dos processos e também as relações interpessoais, desenvolvendo pessoas mais criativas e com bom potencial nas equipes, para que se tenham bons produtos e serviços de qualidade.

Espera-se que este artigo contribua de forma significativa para todos que tenham interesse sobre o tema, em especial aos que fazem a unidade objeto de estudo, bem como aos estudantes, professores, pesquisadores e empresários.

## REFERÊNCIAS

BALESTERO-ALVAREZ, María Esmeralda. **Gestão de qualidade, produção e operações**. São Paulo: Atlas, 2010.

CAMPOS, Vicente Falconi. **TQC: Controle da Qualidade Total (no estilo Japonês)**. 8 ed. Belo Horizonte: Bloch Editora. 2004.

CARVALHO, Valter Rodrigues de. Qualidade de vida no trabalho. In: OLIVEIRA, Otávio J. (Org.). **Gestão da qualidade: Tópicos avançados**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2011.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. v. 1. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

CAVASSANI, Amarildo Pereira, BIAZIN, Celestina Crocetta [et. al.]. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciaram as organizações**. São Paulo, novembro de 2006. Disponível em: <<http://www.revistajopef.com.br>>. Acesso em: 30 fev. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 7. reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo, Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANÇA, N. R.; PILLATI, L. A. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): uma articulação possível**. 2007. Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-24.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2014.

GONSALVES, Elisa Pereira, **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. Qualidade de vida no trabalho. In: Limongi-França, Ana Cristina [et al.]. **As pessoas na organização**. 9. ed. São Paulo: Gente, 2002.

\_\_\_\_\_. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração:** da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da qualidade de vida no trabalho:** um estudo de caso na área da construção civil. Dissertação de Mestrado, Porto Alegre / UFRGS; 2002.

MOREIRA, M. M. **Práticas inovadoras nos sistemas de gestão de pessoas em empreendimentos da construção civil.** Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do Grau de Doutor. Universidade Federal Fluminense, 2007.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho.** 9. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho** – Evolução e análise no nível gerencial. 10. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de marketing:** conceitos e metodologia. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

TACHIZAWA, Takeshy; MENDES, Gildásio. **Como fazer monografia na prática.** 12. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.