



UEPB

**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**

PEDRO ITAN DE LIMA FILHO

**IDENTIFICAÇÃO DO NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM
TRABALHADORES DA UG CONSTRUTORA LTDA.**

**CAMPINA GRANDE
2016**

PEDRO ITAN DE LIMA FILHO

**IDENTIFICAÇÃO DO NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM
TRABALHADORES DA UG CONSTRUTORA LTDA.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Curso de Administração, da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB - Campus I – Campina Grande – PB.

Orientadora: Profa. Dra. Yêda Silveira
Martins Lacerda

Campina Grande
2016

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

L732i Lima Filho, Pedro Itan de
Identificação do nível de qualidade de vida no trabalho em
trabalhadores da UG construtora Ltda [manuscrito] / Pedro Itan de
Lima Filho. - 2016.
32 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Sociais Aplicadas, 2016.

"Orientação: Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda,
Departamento de Administração e Economia".

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Satisfação no trabalho.
3. Trabalhador de construção civil.. I. Título.

21. ed. CDD 658.312

PEDRO ITAN DE LIMA FILHO

IDENTIFICAÇÃO DO NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM
TRABALHADORES DA U3 CONSTRUTORA LTDA.

Aprovado em: 20 / 05 / 2010

Nota: 10,00 (Dez)

BANCA EXAMINADORA

Yéda Silveira Martins Lacerda

Profa. Dra. Yéda Silveira Martins Lacerda
Orientadora

Anne Isabella Pereira das Neves

Profa. Me. Anne Isabella Pereira das Neves
Banca Examinadora

Luis de Sousa Lima

Prof. Me. Luis de Sousa Lima
Banca examinadora

IDENTIFICAÇÃO DO NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM TRABALHADORES DA UG CONSTRUTORA LTDA.

LIMA FILHO, Pedro Itan de¹.
LACERDA, Yêda Silveira Martins².

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar o nível de qualidade de vida no trabalho em trabalhadores da UG Construtora Ltda., localizada na cidade de Frei Martinho – PB. A metodologia utilizada foi do tipo exploratório-descritiva e estudo de caso. O instrumento usado foi um questionário com 36 questões fechadas, aplicado a uma amostra não probabilística por acesso de 12 empregados da empresa em questão, no período que compreende as duas primeiras semanas do mês de maio de 2016. Os resultados demonstraram que o nível de QVT constatado é baixo, do ponto de vista dos trabalhadores, considerando que em suas respostas, os índices de insatisfação superaram os de satisfação em 5,9 pontos percentuais. Infere-se ainda, que a administração da empresa deve aprofundar esta pesquisa, buscando ouvir seus clientes internos, fazendo uso do endomarketing, no sentido de alinhar os objetivos organizacionais e os objetivos dos seus colaboradores, no sentido de agregar valor à relação de trabalho, elevar a identidade do trabalhador com o trabalho e, conseqüentemente, as possibilidades de otimização dos níveis de QVT.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Satisfação. Trabalhadores.

ABSTRACT

This study aimed to identify the quality of life level at work in workers UG Construtora Ltda, located in Frei Martinho. - PB. The methodology used was the exploratory and descriptive case study. The instrument used was a questionnaire with 36 closed questions, applied to a non-probabilistic sample for access of 12 employees of the company in question in the period comprising the first two weeks of May 2016. The results showed that the level of QWL found is low, the workers' point of view, whereas in their responses, dissatisfaction rates exceeded satisfaction by 5.9 percentage points. This infers also that the company management should pursue this research, seeking to hear your internal customers, making use of internal marketing, in order to align organizational goals and objectives of its employees in order to add value to the employment relationship, raising the worker's identity to work, and consequently the optimization possibilities of QLW levels.

Keywords: Quality of life at work. Satisfaction. Workers.

¹Graduando em Administração pela UEPB. E-mail: <pedroitan@hotmail.com>.

² Professora orientadora. Doutora em Administração pela Universidad San Carlos. E-mail: <yedasilveira@hotmail.com>.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	4
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	5
2.1	QUALIDADE DE VIDA – QV.....	5
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QV.....	7
2.3	CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL.....	10
3	CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO ESTUDADO.....	11
4	ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	12
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADO.....	14
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
7	REFERÊNCIAS.....	31

1 INTRODUÇÃO

O advento da globalização trouxe à tona no meio acadêmico e social, dentre outras discussões, a questão da qualidade de vida no trabalho (QVT), fator essencial para empregados e empregadores, tendo em vista a relação equilibrada que deve haver entre ambos, no sentido de proporcionar condições adequadas de desenvolvimento das atribuições, assim como, de desenvolvimento organizacional.

Para Moretti (2005, p. 2), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é “uma forma de pensamento, envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organização; e participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho”. Ou seja, a QVT pode ser entendida como uma resultante da relação homem-trabalho-ambiente, de modo que, para que haja um nível de qualidade satisfatório é interessante que tal relação se dê de modo equânime, resguardando a segurança e saúde do trabalhador, bem como sua satisfação com trabalho; a eficácia do trabalho e a salubridade do ambiente.

O conceito de QVT vem sendo abordado em todos os setores produtivos, inclusive, na construção civil, setor de grande relevância para a economia nacional, visto que este, segundo informações Departamento de Pesquisas e Estudos Econômicos, do Bradesco (2016), em 2013 obteve participação de 5,4% no PIB brasileiro e em 2012 empregou 7,3% da mão-de-obra formal do país, o que significou um total de cerca de 2,8 milhões de trabalhadores.

Embora a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – FIESP (2015 apud FADUL, 2015) tenha registrado queda real de 2,7% no PIB da construção civil no Brasil - situação que se reflete na Paraíba, estado que segundo o site G1 Paraíba (2015) baseado em dados do Caged, fechou o ano de 2015 com o fechamento de cerca de 13mil postos de trabalho - não se pode negar a importância socioeconômica deste segmento, tendo em vista o montante de renda e emprego que gera anualmente, mesmo com o “cenário preocupante” descrito por vários especialistas.

A literatura acerca da QVT é consideravelmente abundante, o que não tem igual abrangência ao aplicar o tema à área da construção civil. Entretanto, para embasamento teórico deste estudo foram utilizados autores como, Monaco e Guimarães (2000); Vasconcelos (2001); Moretti (2005); Kovaleski; Pedroso e Pilatti (2008); Freitas e Souza (2009); Sampaio (2012); Hauser (2012); Vieira, Lira e Maciel (2013), os quais contribuíram como alicerce do estudo.

Face ao exposto e considerando os impactos que tal situação pode gerar sobre as relações de trabalho e, conseqüentemente sobre a Qualidade de Vida dos trabalhadores, questiona-se: Qual o nível de qualidade de vida no trabalho em trabalhadores da UG Construtora Ltda.? Por isso, o objetivo geral deste artigo foi identificar o nível de qualidade de vida no trabalho em trabalhadores da UG Construtora Ltda., justificando-se a importância deste estudo pela significância socioeconômica e acadêmica que o tema apresenta e pela necessidade de um estudo focado para a empresa em questão, a qual nunca foi objeto para qualquer estudo científico.

Para a organização dos conteúdos, o artigo se apresenta dividido em resumo, introdução, referencial teórico, aspectos metodológicos, apresentação e análise dos resultados, considerações finais e referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA – QV

Nos dias atuais, muito se ouve falar sobre Qualidade de Vida (QV). No entanto, ao examinar a literatura acerca do tema é possível perceber uma grande diversificação de entendimentos o que leva a uma heterogeneidade conceitual.

Diversos estudos, como o de Hauser (2012), apontam que o termo qualidade de vida foi utilizado pela primeira vez em 1920, no livro “*The Economics of Welfare*”, de Artur Cecil Pigou, o qual fazia referência a “temas acerca de economia e bem-estar, associando as políticas públicas e

governamentais às classes menos favorecidas e os pertinentes impactos relativos ao montante do orçamento do Estado” (HAUSER, 2012, p. 28).

Outros autores entendem que o termo em questão teve sua origem nos Estados Unidos, no período pós-guerra e surgiu ligado à ideia de consumo e posse de bens materiais, a qual foi sofrendo evoluções e ampliação de escopo, a partir de quando foram acrescentados outros aspectos como educação, saúde, bem-estar econômico e o crescimento industrial.

Segundo o grupo WHOQOL, apoiado pela Organização Mundial da Saúde (1998 apud KOVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008, p. 3), qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto de sua cultura e no sistema de valores em que vive e em relação a suas expectativas, seus padrões e suas preocupações”.

Assim, pode-se inferir que Qualidade de Vida é um conceito multifacetado que envolve a percepção do indivíduo, a partir de diversos aspectos, como financeiro, econômico, físico, mental, social e ambiental, em que há necessidade de um equilíbrio entre estes, de modo a atender as necessidades e expectativas da pessoa, gerando uma percepção positiva de sua relação com tais aspectos. Logo, trata-se de um campo subjetivo, visto a forte dependência com a percepção individual, que resulta em um julgamento de valor e que não pode, então, ser generalizado.

Diante das diversas interpretações do termo ora discutido, o grupo WHOQOL (1998), observa que estas apresentam, via de regra, três aspectos comuns, a saber:

Subjetividade: A perspectiva do indivíduo. Passa a contar como realidade objetiva a partir da percepção do indivíduo;
Multidimensionalidade: A qualidade de vida é composta por varias dimensões. Define que não é correto que um instrumento que mensure a qualidade de vida tenha somente um escore, ele deve ter escores específicos para cada domínio, como por exemplo, saúde física, estado psicológico, etc;
Dimensões positivas e negativas: Para uma boa qualidade de vida existe a necessidade de aparecerem elementos presentes e a necessidade da ausência de outros elementos (WHOQOL, 1998 apud KOVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008, p. 5).

Hauser (2012) reconhece que pelas características multidisciplinares e interdisciplinares que envolvem a QV há uma acentuada dificuldade de sua avaliação em padrões científicos, enumerando como fatores preponderantes para tais dificuldades,

região geográfica, características pessoais da população estudada, costumes dos sujeitos estudados, questões religiosas e espirituais, poder aquisitivo das pessoas, necessidades pessoais, níveis educacionais, intervenções governamentais diversas e políticas públicas, investimentos privados, atuação política das pessoas envolvidas na comunidade, dentre outros (HAUSER, 2012, p. 35).

Ou seja, além dos determinantes individuais existem também aqueles que incidem sobre eixos específicos de pessoas, que também influenciam no nível de Qualidade de Vida das pessoas, a exemplo das relações no ambiente de trabalho.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

Com a evolução dos conceitos de Qualidade de Vida, esta passou a ter novos campos de estudo, a exemplo das relações no ambiente de trabalho, visto o forte impacto que este causa sobre a vida humana, podendo aumentar ou reduzir seu nível de QV.

Alguns autores são categóricos em afirmar que as pessoas passam maior parte de sua vida no trabalho. Pode até ser que essa não seja a realidade de todos aqueles que trabalham, porém, a maioria destes trabalha geralmente, no mínimo oito horas diárias, por um período de até 35 anos, com exposição a diversos agentes agressores de ordem física, química, biológica, mecânica e ergonômica, que podem implicar prejuízos à saúde e bem-estar dos trabalhadores, impactando na sua percepção de QV, por decorrências do trabalho.

Neste sentido, Hauser (2012) atenta para o fato de que durante o período de trabalho,

uma série de alterações de ordem física, social e psicológica ocorre no organismo do trabalhador. Tais alterações podem influenciar em escalas diversas a qualidade de vida, de uma forma geral e também no trabalho, atuando diretamente no cotidiano do trabalhador, quer seja no trabalho, em casa ou nas suas horas de lazer e afetando a sua qualidade de vida no ambiente laboral (HAUSER, 2012, p. 38).

Diante das conquistas sociais trabalhistas, que culminaram com a humanização das condições de trabalho, surgiu o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que “foi inicialmente usado no final da década de 60, originado pela General Motors e a United Auto Workers, para descrever o nível de

satisfação no trabalho dos trabalhadores” (KOVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008, p. 4), a partir de quando programas de QVT foram desenvolvidos para que os trabalhadores pudessem ter participação mais efetiva na tomada de decisões e resolução de problemas, aumentando sua identidade e satisfação com o trabalho e, conseqüentemente, a produtividade organizacional.

Ao longo do tempo, o foco principal de produtividade e maior lucratividade das empresas deu espaço a novos objetivos, uma vez que,

Em meados da década de 70, a QVT direcionou seu enfoque às mudanças específicas e métodos, visando não apenas aumentar a produtividade dos empregados, mas também, despertar certa identificação com o trabalho e um sentimento de orgulho e participação no mesmo. Nos programas de QVT da década de 80, a preocupação passou a ser a “democracia industrial”, que expressa maior poder de decisão aos trabalhadores dentro da empresa (KOVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008, p. 5).

Em face disto, acompanhando as diversas mudanças ocorridas no mundo do trabalho ao longo do tempo, em que as classes trabalhistas conquistaram mais direitos, ao passo que as classes patronais receberam mais obrigações a cumprirem relativas à relação trabalhista, as definições de QVT também foram se moldando e englobando cada vez mais características outrora desconsideradas, assumindo uma postura multi e interdisciplinar, tal qual a Qualidade de Vida, de modo geral.

Desse modo, QVT pode ser entendida como “uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele” (RODRIGUES, 1998 apud FREITAS; SOUZA, 2009, P. 2). Sob outro ângulo, Limongi-França (2003, p. 5), “a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações que uma empresa executa em busca de atender escolhas de bem-estar das pessoas que trabalham nela”.

Como fica evidente a QVT tem o objetivo de tornar menos penosa a relação do trabalhador com as tarefas que executa e o ambiente onde isto ocorre, contudo, seus efeitos transcendem o âmbito laboral, considerando que uma melhor qualidade de vida no trabalho pode proporcionar vias de acesso a uma maior qualidade de vida, pois aquela já corresponde a uma das dimensões desta.

Embora na contemporaneidade a preocupação em manter uma política de QVT não seja apenas os resultados organizacionais, como produtividade e lucratividade, é inegável que trabalhadores mais satisfeitos e orgulhosos com o seu trabalho, tenderão a apresentar um nível de produtividade maior, o que impacta conseqüentemente, na lucratividade da empresa de forma positiva. Além disto, tais resultados serão alcançados pela redução dos índices de absenteísmo, doenças e acidentes de trabalho, rotatividade, dentre outros fatores que representam custos e morosidades às empresas.

Várias são as metodologias empregadas para aferir a QVT no campo científico, dentre os quais se encontra o modelo de Walton, segundo o qual a QVT tem relação direta “com a humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa” (WALTON 1973 apud KOVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008, p. 6), sugerindo uma equalização entre os objetivos organizacionais e as aspirações pessoais dos colaboradores.

O modelo de Walton (1975 apud VIEIRA; LIRA E MACIEL, 2013), para avaliação da QVT é dividido em oito categorias conceituais, saber: Compensação justa e adequada; condições de trabalho; Uso e desenvolvimento das capacidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; O trabalho e o espaço total de vida; e Relevância social do trabalho na vida. Segundo Hauser (2012, p. 47), “acerca das oito dimensões propostas pelo modelo de Walton, é possível especificar algumas abordagens sobre elas”, o que resultas em algumas subcategorias, as quais foram utilizadas na ferramenta de coleta de dados desta pesquisa.

Independente do ramo de atividade, porte ou enquadramento tributário, é imprescindível que as ações de qualidade de vida no trabalho sejam desenvolvidas em todas as organizações, públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, com vista a possibilitar ambientes de trabalho mais salubres e humanos e colaboradores mais satisfeitos e saudáveis, fatores que impactam diretamente na produtividade e lucratividade organizacionais, sendo dessa forma, um fator crítico de sucesso empresarial.

2.3 CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL

O setor da construção civil no Brasil é um dos maiores responsáveis pela geração de emprego e renda, fato refletido em vários estados, inclusive na Paraíba. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2012 apud VIEIRA; LIRA; MACIEL, 2013, p. 11), “o setor da construção civil é o que mais tem ganhado representatividade nos últimos anos [...] a construção de edifícios é o setor que mais incorpora postos de trabalho, sendo de aproximadamente 2/3 (dois terços)”.

Embora o setor tenha apresentado uma resseção nos últimos três anos, conforme apontam estudos sobre a economia do país, sua relevância ainda é inquestionável, pois movimenta um percentual representativo da economia e é responsável pela renda de milhões de família Brasil à fora. Registre-se que,

A construção civil agrega um conjunto de atividades com grande importância para o desenvolvimento econômico e social brasileiro, influenciando diretamente na qualidade de vida da população e na infraestrutura econômica do país. Além disso, o setor apresenta forte relacionamento com outros setores industriais, na medida em que demanda vários insumos em seu processo produtivo, e é intenso em trabalho, absorvendo parcela significativa da mão de obra com menor qualificação. Essas características da cadeia da construção civil trazem grande complexidade, uma vez que ela movimenta amplo conjunto de atividades, que têm impactos em outras cadeias produtivas. Essa cadeia é composta de subsetores que se inter-relacionam, mas apresentam dinâmicas de mercado distintas. Conforme a classificação da indústria da construção civil adotada neste trabalho, os subsetores são os seguintes: materiais de construção, edificações e construção pesada (M. FILHA; COSTA; ROCHA, 2013, p. 2).

Essa complexidade, aliada ao fato de que “a maior parte dos ocupados na construção civil é composta por homens, negros, chefes de família e com baixa escolaridade” (VIEIRA; LIRA; MACIEL, 2013, p. 11-12), faz com que também seja responsável por elevadas taxas de acidentes e doenças do trabalho, que causam danos físicos, psicológicos e até a morte, segundo demonstrado em estudo da Fundação Jorge Duprat e Figueiredo (Fundacentro), o qual aponta que, em relação aos acidentes fatais,

1. No Brasil, em 2009, a mortalidade por AT na IC foi de 18,6 óbitos para cada 100.000 trabalhadores, bem mais elevada que a dos outros ramos de atividade econômica, de apenas 7,4X100.000, diferença de mais do dobro; 2. A mortalidade por AT na IC caiu 43% nesta década, mas ainda é muito maior que a estimada em países como a Inglaterra

e os Estados Unidos; 3. Em 2007 a gravidade dos AT estimada pela letalidade (proporção de óbitos entre os casos) foi de 2,87 óbitos por cada 100 acidentes de trabalho na IC, e se reduziu 41,9% na última década; 4. A maior parte dos óbitos por AT é decorrente de quedas e eventos envolvendo veículos, com traumatismo craniano, do tórax, e múltiplos traumas; 5. Há grande subregistro da natureza ocupacional do acidente de trabalho fatal nos sistemas de registro existentes (SANTANA, 2012, p. 15).

Já em relação aos acidentes não fatais, o mesmo estudo relata que,

1. O coeficiente de incidência anual de AT não fatais (proporção de trabalhadores que sofreu AT) entre os trabalhadores do sexo masculino da IC segurados é de 7,4x1.000; 2. A incidência anual de AT não fatais na IC é maior que a dos demais ramos de atividade econômica, em todos os anos, e essa diferença vem se elevando, passando de 37% em 2000 para 72% em 2007; 3. A incidência de AT na IC oscilou no período com uma pequena elevação entre 2000 e 2007, de 12,1%; 4. A participação dos AT não fatais da IC, no conjunto de AT, variou de 7,6% (2004) a 8,7% (2007); 5. As lesões mais comuns ocorreram em membros superiores, inferiores, cabeça/pescoço, nessa ordem; 6. As circunstâncias mais comumente relatadas entre os AT não fatais notificados na IC diferem de acordo com o sexo. Entre as mulheres foram: 1) quedas (não especificadas); 2) acidentes com veículos; 3) agressões interpessoais; 4) impacto com objetos (choques com máquinas, equipamento). Entre os homens distintamente foram: 1) veículos terrestres; 2) quedas, especialmente de escadas; 3) impacto com objetos (máquinas, equipamentos etc.); 4) agressões interpessoais. 7. Para cada 10.000 trabalhadores da IC, em um ano, esperam-se 920 casos de AT não fatais, 74 casos receberão benefício por AT, e poderão ocorrer dois óbitos (SANTANA, 2012, p. 19).

É possível inferir que diante de tais estatísticas instaura-se um ambiente de incertezas que podem influenciar negativamente os anseios dos trabalhadores em relação ao trabalho e, conseqüentemente, sobre a qualidade de vida no trabalho. Porém, as empresas podem lançar mão de políticas e ferramentas que possam positivar as condições e relações laborais do setor em estudo, com vista a garantir maior qualidade de vida para os trabalhadores nele empregados, no sentido de otimizar os processos, eliminar ou reduzir os riscos ambientais e disseminar a política de segurança no ambiente de trabalho.

3 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO ESTUDADO

O presente estudo foi desenvolvido, considerando como objeto de estudo a empresa UG CONSTRUTORA Ltda., a qual nasceu no ano de 2007 como SJL CONSTRUTORA E METALURGICA. Tinha como sua atividade

principal a confecção de cadeiras escolares e cobertura metálica de ginásios esportivos. Com a queda no mercado da metalurgia, a empresa se voltou para o ramo da construção civil, que vivia, em meados 2010, seu auge e permitia assim vislumbrar um futuro mais promissor do que na sua atividade inicial.

Com a saída de um de seus sócios a empresa recebeu o nome que usa até os dias de hoje e sob esta razão social, já realizou serviços em mais de 30 municípios paraibanos. Dentre suas principais obras realizadas estão a reforma da EEEM Elpídio de Almeida, localizada na cidade de Campina Grande e a reforma da sede da Assembleia Legislativa da Paraíba.

Trata-se de uma Empresa de Pequeno Porte, localizada à Rua Honorato Antônio Dantas, 154 SALA A – Centro – Frei Martinho-PB, que emprega 41 funcionários em seu quadro efetivo e possui, ainda, prestadores de serviços terceirizados. Sendo assim uma empresa de pequeno porte.

4 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Metodologia pode ser entendida como um conjunto das ferramentas e ações utilizadas para a obtenção de resultados predeterminados. Gil (2008, p. 27) define Método científico como sendo “o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”.

Logo, para atingir o objetivo de identificar o nível de qualidade de vida no trabalho em trabalhadores da UG Construtora Ltda., utilizou-se uma pesquisa exploratório-descritiva; exploratória porque tem “o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato” (GIL, 2008, p. 46) e descritiva porque busca “a descrição das características de uma determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2008, p. 47). Neste sentido, foi realizada pesquisa bibliográfica e estudo de campo, cujo objeto de estudo foram os trabalhadores da empresa UG Construtora Ltda., localizada na cidade de Frei Martinho – PB.

A pesquisa *in locus* foi realizada nas duas primeiras semanas do mês de maio de 2016, nos intervalos de Segunda a Sexta-feira, em horários alternados, junto a uma amostra de 15 empregados da empresa em questão, representando 36,6% da população total (41 funcionários), os quais foram

escolhidos de forma não probabilística por acesso. Para tanto, a ferramenta de coleta de dados foi um questionário composto por duas partes, em que a primeira destinou-se a descrever o perfil dos pesquisados e o segundo, a levantar o nível de qualidade de vida no trabalho.

A primeira parte do questionário levantou as dimensões Q1. Gênero; Q2. Faixa-etária; Q3. Estado civil; Q4. Número de filhos; Q5. Renda; Q6. Nível de instrução. Já na segunda parte foram utilizadas as dimensões e variáveis apresentadas por Walton (1975 apud VIEIRA; LIRA; MACIEL, 2013), conforme demonstrado no quadro a seguir:

Quadro 1: Dimensões e Indicadores de QVT

Dimensões	Indicadores de QVT
Compensação justa e adequada	Q7. Equidade interna e externa; Q8. Justiça na compensação; Q9. Planilha dos ganhos de produtividade; Q10. Proporcionalidade entre salários
Condições de trabalho	Q11. Jornada de trabalho adequada; Q12. Ambiente físico seguro e saudável; Q13. Ausência de insalubridade
Uso e desenvolvimento de capacidades	Q14. Autonomia; Q15. Autocontrole relativo; Q16. Qualidades múltiplas; Q17. Informação sobre o processo total do trabalho
Oportunidade de crescimento e segurança	Q18. Possibilidade de carreira; Q19. Crescimento pessoal; Q20. Perspectivas de avanço salarial; Q21. Segurança de emprego
Integração social na organização	Q22. Ausências de preconceitos; Q23. Igualdade Q24. Relacionamento; Q25. Senso comunitário
Constitucionalismo	Q26. Direitos de proteção ao trabalhador; Q27. Privacidade pessoal; Q28. Liberdade de expressão; Q29. Tratamento imparcial
O trabalho e o espaço total de vida	Q30. Papel balanceado no trabalho; Q31. Estabilidade de horários; Q32. Mudanças geográficas; Q33. Tempo para lazer da família
Relevância social do trabalho na vida	Q34. Imagem da empresa; Q35. Responsabilidade social da empresa; Q36. Responsabilidade pelos produtos e serviços; Q37. Práticas de emprego

Fonte: Adaptado de Walton (1975 apud VIEIRA; LIRA; MACIEL, 2013, p. 9).

Para tratamento dos dados foi utilizada a Escala Likert de cinco pontos, que foram agrupados para melhor compreensão, assumindo a seguinte forma: 1. Satisfação; 2. Indiferença; 3. Insatisfação, os quais serviram julgamento para cada variável do quadro, de modo a demonstrar seu nível de satisfação com o trabalho, ficando estabelecido que nível de satisfação menor que 25% significaria elevada insatisfação e maior que 75% significa elevada satisfação.

Como apoio, foi utilizado o software Microsoft Excel 2013, para o cálculo dos percentuais e elaboração dos gráficos apresentados a seguir.

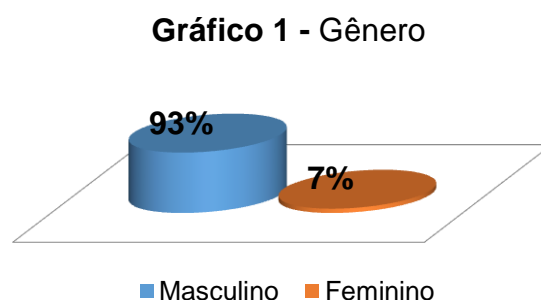
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os resultados obtidos a partir do questionário aplicado aos quinze colaboradores da empresa em estudo, sendo que o item 5.1 traz o perfil desse grupo de respondentes, enquanto o 5.2 demonstra a percepção destes em relação ao nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

PARTE I - PERFIL DOS RESPONDENTES

Q1. Quanto ao gênero

No sentido de levantar o perfil dos trabalhadores da UG Construtora Ltda., a primeira variável a ser respondida por estes se referiu ao Gênero e, conforme demonstrado pelo gráfico 1, a maioria absoluta dos respondentes (93%) é do gênero masculino e apenas 7% do gênero feminino, corroborando com o estudo de Vieira; Lira e Maciel (2013), no qual definem o perfil geral dos empregados do ramo da construção civil.



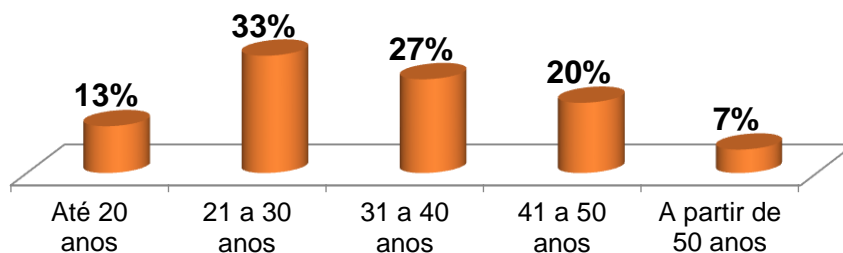
Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Q2. Quanto à faixa-etária

Em relação à faixa-etária, que está demonstrada no gráfico 2, observa-se que a mais representativa é a de 21 a 30 anos, correspondendo a 33% dos

respondentes. Por outro lado, a faixa-etária com menor frequência de respondentes diz respeito àquela a partir de 50 anos (7%). Em ordem decrescente, a faixa de idade com a segunda maior representatividade foi entre 31 e 40 anos (27%), seguida da faixa de 41 a 50 anos (20%) e até 20 anos (13%).

Gráfico 2 – Faixa-etária



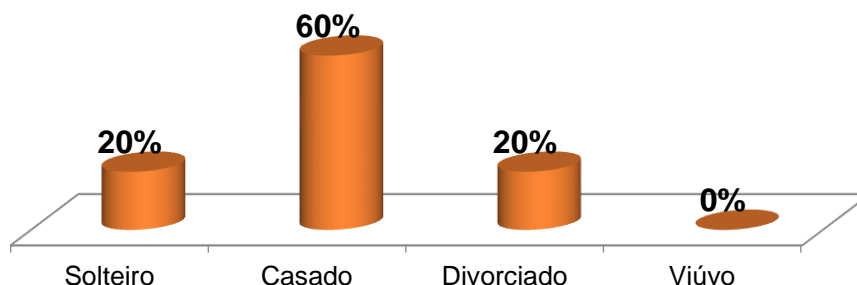
Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Como é possível inferir, grande maioria dos trabalhadores participantes da pesquisa é composta por homens jovens, tendo em vista que 73% deles tem até 40 anos de idade.

Q3. Quanto ao estado civil

O próximo item a ser considerado é o estado civil dos respondentes e, conforme o gráfico 3, verifica-se que a maioria destes (60%) é casada, enquanto outros 20% são solteiros e os demais 20%, divorciados.

Gráfico 3 – Estado civil

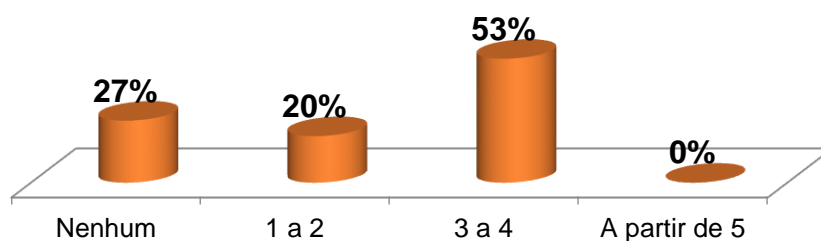


Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Q4. Quanto ao número de filhos

O gráfico 4 representa o número de filhos dos respondentes, os quais têm, em sua maioria (53%) de 3 a 4 filhos, podendo-se inferir que possuem famílias relativamente grandes; 20% declararam ter de 1 a 2 filhos, enquanto os demais 27% não possuem filhos.

Gráfico 4 – Número de filhos

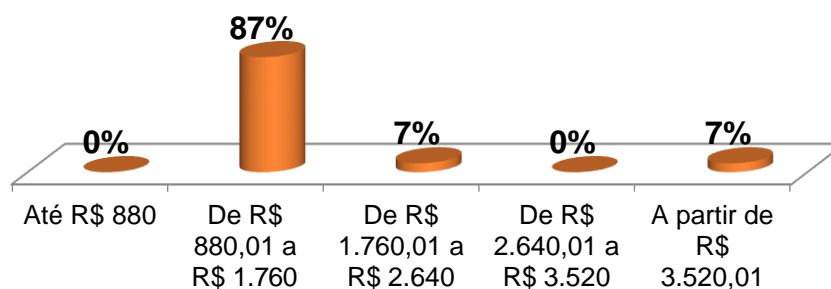


Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Q5. Quanto à renda

No tocante à renda, o gráfico 5 externaliza que a quase totalidade dos respondentes tem renda entre R\$ 880,01 e R\$ 1.760, ao passo que apenas 7% deles declararam auferir renda entre R\$ 1.760 e R\$ 2.640, outros 7%, ainda, percebem mais de R\$ 3.520,01, o que implica dizer que, a grande maioria dos respondentes está inserida na Classe E, considerando o critério de classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, para distribuição das classes sociais.

Gráfico 5 - Renda

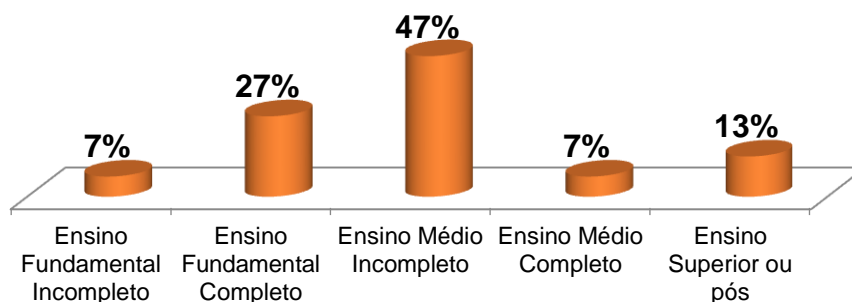


Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Q6. Quanto ao nível de escolaridade

Já no que concerne ao nível de escolaridade, percebe-se um baixo nível de instrução entre os trabalhadores que responderam ao questionário, tendo em vista que a grande maioria deles (81%) possuem apenas até o ensino médio incompleto e apenas 7% concluíram esse nível de ensino e 13% têm ensino superior ou pós-graduação.

Gráfico 6 – Nível de instrução



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

De acordo com os dados verificados na primeira parte do questionário, percebe-se uma convergência com as ideias de Vieira; Lira e Maciel (2013, p. 11-12), segundo os quais “apesar da crescente participação das mulheres, a maior parte dos ocupados na construção civil é composta por homens, negros, chefes de família e com baixa escolaridade”. Desse modo, em um mercado concorrencial, a mão-de-obra não qualificada tem poucas opções de emprego, restando recorrer especialmente às vagas que exigem mais força física do que capacidade intelectual, como acontece com maior parte dos empregos no setor de construção civil.

PARTE II - NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na sequência será evidenciado o nível de qualidade de vida no trabalho na empresa em questão, do ponto de vista dos trabalhadores pesquisados.

Quanto à Compensação justa e adequada

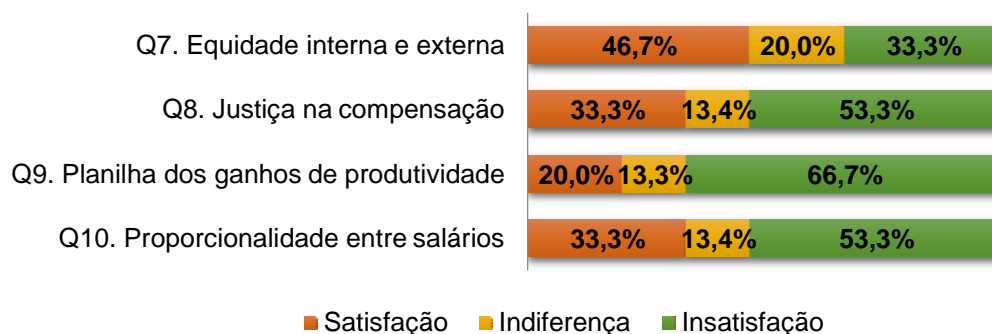
Em relação à compensação recebida da empresa, Vieira; Lira e Maciel (2013, p. 8) dizem que, “remuneração adequada é aquela necessária para as pessoas atenderem suas necessidades pessoais e os padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vivem”.

Conforme demonstrado pelo gráfico 7, no que tange à equidade interna e externa da empresa, 46,7% dos respondentes declararam-se satisfeitos com a forma que tal variável é conduzida, enquanto um percentual considerável de 33,3% revelou-se insatisfeito e os demais 20%, indiferentes.

Sobre a justiça na compensação verificou-se que maioria dos respondentes (53,3%), disse estar insatisfeita, enquanto 33,3% responderam estar satisfeitos e apenas 13,4% foram indiferentes. Já em relação à planilha dos ganhos de produtividade, a grande maioria dos questionados (66,7%), manifestou-se insatisfeita, ao passo que o nível de satisfação atingiu apenas 20%, enquanto a indiferença representou 13,3%.

Nível alto de insatisfação continuou sendo registrado no que se refere à proporcionalidade entre salários, visto que 53,3% dos respondentes sinalizaram insatisfação, enquanto 33,3% afirmaram ser satisfeitos e os outros 13,4%, indiferentes.

Gráfico 7 – Compensação justa e adequada



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Conforme observado, o nível de insatisfação verificado é bem expressivo e pode ter impactos negativos sobre a qualidade de vida no trabalho para tais trabalhadores. Logo, a presente dimensão vai de encontro ao padrão

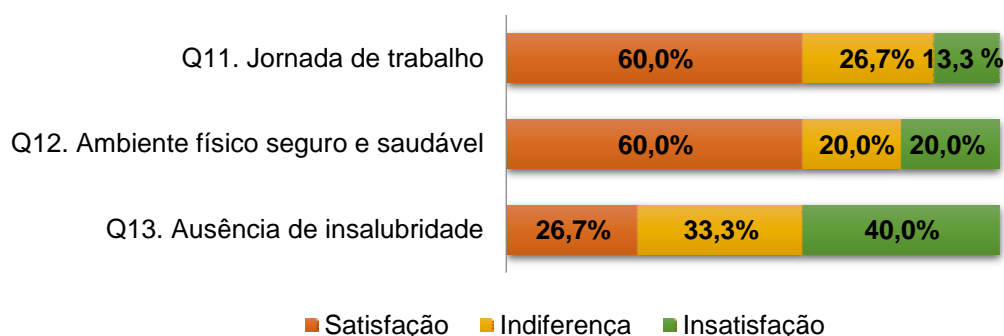
orientado por Vieira; Lira e Maciel (2013, p. 8), as quais afirmam que a remuneração “Deve estabelecer o equilíbrio entre equidade interna e equidade externa, justiça na compensação, participação nos lucros, comissões pela produtividade e proporcionalidade entre salários”.

Quanto às condições de trabalho

A dimensão condições de trabalho se refere à “jornada de trabalho e ambiente físico adequado” (VIEIRA; LIRA; MACIEL, 2013, p. 8). Esta é representada no gráfico 8, o qual retrata que a maioria dos questionados (60%), se declarou satisfeita com a jornada de trabalho imposta pela empresa, enquanto 26,7% se consideraram indiferentes e apenas 13,3%, insatisfeitos.

Quanto ao ambiente físico de trabalho ser seguro e saudável, a maioria dos questionados (60%) também declarou satisfação, entretanto um percentual considerável de 20% manifestou insatisfação, enquanto outros 20% mantiveram-se indiferentes. Já em relação à ausência de insalubridade no ambiente de trabalho, o percentual de satisfação auferido foi de apenas 26,7%, enquanto a indiferença alcançou os 33,3% e o índice de insatisfação foi o mais representativo (40%), indicando uma divergência entre as variáveis 12 e 13, já que insalubridade implica falta de segurança e saúde.

Gráfico 8 – Condições de trabalho



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Como explicitado pelo gráfico acima, os respondentes apresentaram uma acentuada divergência de opinião em relação às condições de trabalho na UG Construtora, o que poderia ser melhorado “através do estabelecimento de

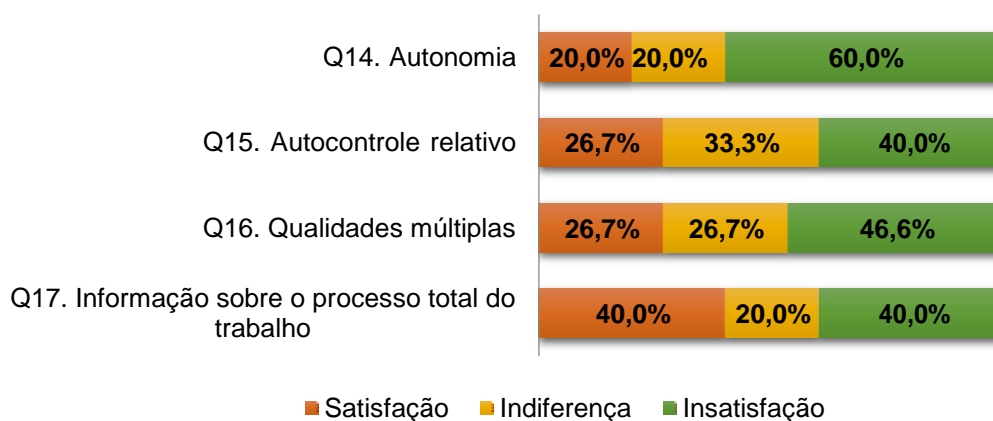
horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam consideravelmente o risco e que proporcionem segurança ao colaborador, aspectos ergonômicos e de salubridade não podem ser esquecidos, dentre outros fatores” (VIEIRA; LIRA; MACIEL, 2013, p. 8). Ou seja, a empresa deve encontrar meios de garantir um ambiente propício ao desenvolvimento das atribuições dos trabalhadores, sem lhes causar prejuízos físicos, psíquicos e/ou sociais.

Quanto ao uso e desenvolvimento de capacidades

A forma como a empresa utiliza e busca desenvolver as capacidades dos trabalhadores é um fator crítico de satisfação/insatisfação para estes na relação de trabalho.

Nesta dimensão, os respondentes se posicionaram, majoritariamente, como insatisfeitos, sendo a variável autonomia a que obteve maior percentual de insatisfação (60%), seguida da variável qualidades múltiplas, com 46,6% e sucessivamente por autocontrole relativo (40%) e informação sobre o processo total do trabalho (40%), o que demonstra índice de insatisfação médio, tendendo à elevação. Por outro lado, os níveis de satisfação foram consideravelmente baixos, não ultrapassando os 40%, enquanto a indiferença variou de 20% a 33,3%, o que significa dizer que há uma considerável apatia dos trabalhadores com o assunto.

Gráfico 9 – Uso e desenvolvimento de capacidades



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Sobre esta dimensão, Vieira; Lira e Maciel (2013, p. 8) são categóricos ao afirmarem que

as contingências, principalmente o grau de maturidade, a formação do colaborador e sua capacidade de tomar iniciativa é que determinarão em que profundidade essas dimensões serão consideradas, admitindo que em muitas situações o que o trabalhador requer pode ser um trabalho múltiplo, que exige muitas atividades e que seja constantemente controlado. Outra finalidade dessa variável é desenvolver a autonomia, autocontrole e fazer com que o colaborador obtenha informações sobre o processo total do trabalho.

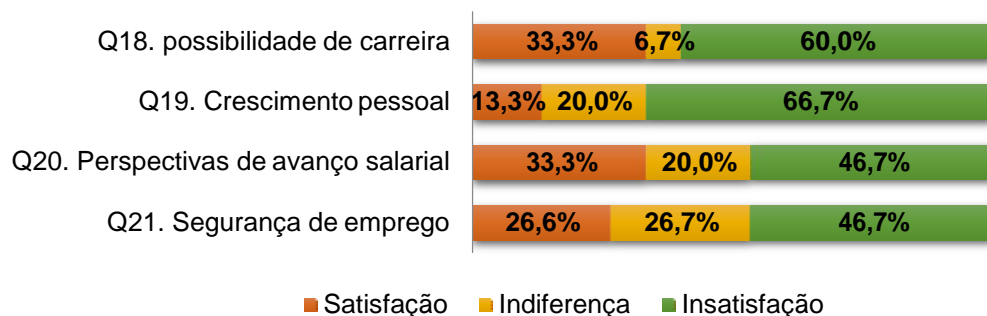
Neste sentido, o nível de insatisfação registrado pode ser decorrência da falta de maturidade e a baixa formação dos colaboradores, a qual foi demonstrada no gráfico 6, ao tratar do perfil dos respondentes.

Quanto à oportunidade de crescimento e segurança

Esta dimensão tem como objetivo, verificar o “desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura, oportunidades de crescimento em termos organizacionais ou de carreiras reconhecidas pelas pessoas de seu convívio, com colegas, amigos e familiares” (VIEIRA, LIRA; MACIEL, 2013, p.8).

Assim, considerando a percepção dos funcionários participantes da pesquisa, verifica-se que, 60% deles estão insatisfeitos com a possibilidade de carreira da empresa, enquanto um percentual representativo de 33,3% considerou-se satisfeito e apenas 6,7%, indiferentes. A variável crescimento pessoal obteve o maior nível de insatisfação desta dimensão (66,7%), além de 20% de indiferença e apenas 13,3% de satisfação. Tais resultados demonstram que os trabalhadores questionados apresentam um nível de insatisfação preponderante, demonstrando a necessidade de uma reestruturação na política de pessoal.

No tocante às perspectivas de avanço salarial e segurança de emprego, embora preponderante, o nível de insatisfação foi mais moderado em relação às duas primeiras variáveis, porém, ambas atingiram os 46,7%, contra 33,3% e 26,6% de satisfação, respectivamente.

Gráfico 10 – Oportunidade de crescimento e segurança

Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

De acordo com o gráfico 10, percebe-se que as perspectivas dos questionados em relação à dimensão avaliada não são positivas, pelo grau de insatisfação auferido, o que pode ser entendido, à luz de Vasconcelos (2001) como que as ações e práticas empresariais não estão completamente sintonizadas com o respeito e a valorização dos empregados.

Quanto à integração social na organização

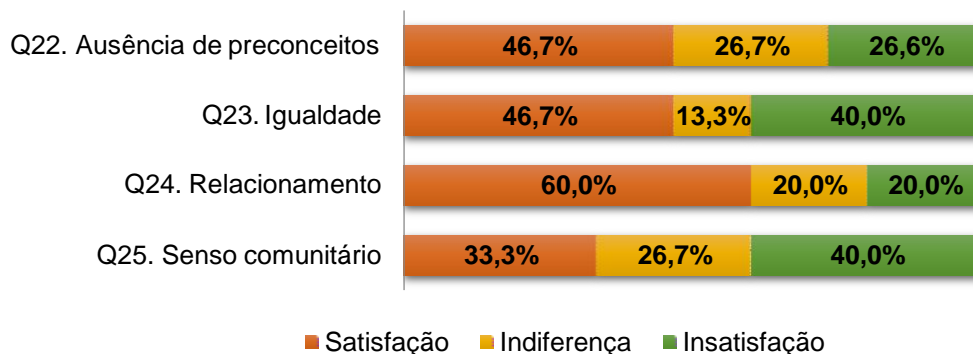
Em relação à dimensão integração social na organização, que segundo Vieira; Lira e Maciel (2013, p. 5), é um caráter “fundamental para avaliar-se o grau de identidade do trabalhador com a empresa e seu nível de satisfação quanto à QVT”, percebe-se que há um nível de satisfação considerável (46,7%), no que tange à ausência de preconceito na organização, existindo ainda julgamento representativo de 26,7% para indiferença e 26,6% de insatisfação.

Ao falar de igualdade no ambiente de trabalho, 46,7% dos respondentes estão satisfeitos com o tratamento que lá recebem, apenas 13,3% se disseram indiferentes, ao passo que 40% declararam-se insatisfeitos, o que demonstra uma forte divergência entre os respondentes, quanto ao referido critério.

O gráfico 11 aponta ainda, um índice expressivo de satisfação no que tange ao relacionamento no trabalho (60%), em detrimento da indiferença e insatisfação que somaram os demais 40%, indicando uma boa integração entre a equipe de trabalho e a organização. Por último, o senso comunitário da

organização não é suficientemente satisfatório aos respondentes, visto que 33,3% definiram-se satisfeitos, enquanto 26,7% mantiveram-se indiferentes e 40%, insatisfeitos.

Gráfico 11 – Integração social na organização



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Esta dimensão obteve melhor desempenho em relação a outras, porém ainda pode ser melhor trabalhada, com vista a otimizar a interação entre os pares e entre empregados e empregadora.

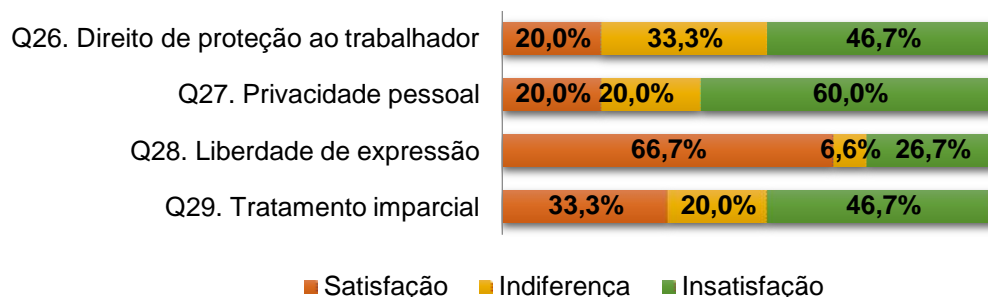
Quanto ao constitucionalismo

O constitucionalismo, tratado no gráfico 12, “mede o grau em que os direitos dos empregados são cumpridos na instituição” (VASCONCELOS, 2001, p.4). Neste intento, o critério direito de proteção ao trabalhador, obteve percentual preponderante de insatisfação (46,7%), enquanto 33,3% dos respondentes se declaram indiferentes e apenas 20%, satisfeitos, deixando transparecer a percepção de violação de direitos dos trabalhadores, o que é ratificado pela variável privacidade pessoal, a qual obteve nível de insatisfação majoritário (60%), enquanto a indiferença e a satisfação receberam 20%, cada.

Ao tratar da liberdade de expressão, os respondentes consideraram-se, em sua maioria, satisfeitos, o que corresponde a 66,7%, enquanto 26,7% afirmaram estar insatisfeitos e apenas 6,6% indiferentes. O mesmo não aconteceu em relação ao item tratamento imparcial, o qual resultou em significativa divisão de opiniões, sobressaindo o índice de insatisfação, que

representou 46,7%, já o nível de satisfação obteve 33,3% e o de indiferença, 20%.

Gráfico 12 - Constitucionalismo



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

No que concerne a esta dimensão, o resultado obtido na variável privacidade pessoal converge com as ideias de Vasconcelos (2001, p. 4), segundo o qual esta “praticamente inexistente no mundo empresarial moderno”. Em contrapartida verifica-se uma divergência entre os resultados do estudo e seu posicionamento acerca do critério liberdade de expressão, visto que segundo o autor, esta se encontra “altamente em cheque, tendo-se em vista as enormes dificuldades de trabalho com registro em carteira” (VASCONCELOS, 2001, p. 4), fato não confirmado no presente estudo.

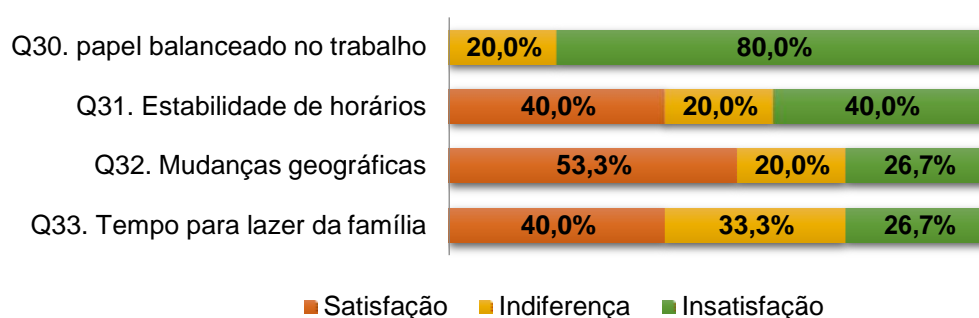
Quanto ao trabalho e o espaço total de vida

Este é um fator que “considera o equilíbrio entre a jornada de trabalho, exigências da carreira, viagens e convívio familiar” (VIEIRA; LIRA; MACIEL, 2013, p. 8).

A primeira variável pesquisada, papel balanceado no trabalho, obteve elevado nível de insatisfação (80%), os outros 20% foram de indiferença, não havendo registro de satisfação. Já a estabilidade de horários de trabalho registrou um empate de 40%, com 20% de indiferença. Estes resultados indicam que não há uma distribuição equânime das tarefas e que a carga horária de trabalho sofre considerada alteração, o que pode ocorrer por ocasião de horas extras.

Na sequência, em relação às mudanças geográficas 53,3% dos respondentes opinaram serem satisfeitos, em detrimento de 26,7% insatisfeitos e 20% indiferentes, o que implica que este não é um fator que afeta negativamente o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos inqueridos. Sobre o tempo para lazer da família, percebe-se uma necessidade de otimização desta variável, embora 40% dos colaboradores tenham se identificado como satisfeitos, pois um percentual representativo de 33,3% se mostrou indiferente e 26,7% insatisfeitos, conforme o gráfico 13.

Gráfico 13 – O trabalho e o espaço total de vida



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

Na perspectiva de Vasconcelos (2001, p. 4-5), “deveríamos encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Todavia, [...] estamos muito distantes de uma prática minimamente ideal nesse campo”. E, conforme verificado nos resultados do presente estudo, pode-se dizer que estes convergem com o posicionamento do referido autor.

Quanto à relevância social do trabalho na vida

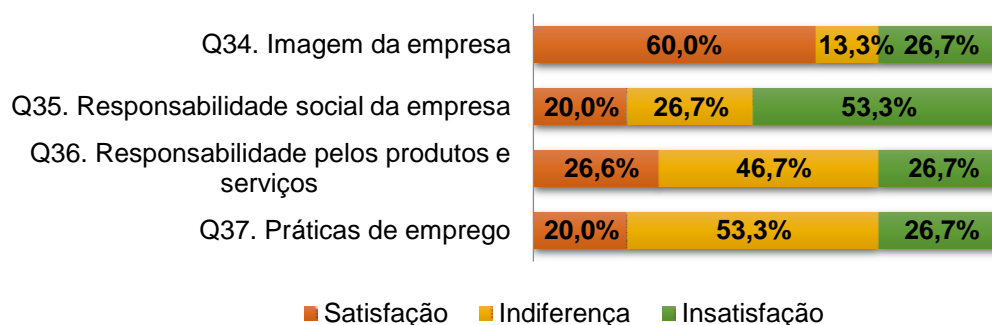
A relevância social do trabalho na vida visa a contribuir para que “o colaborador tenha em mente seu trabalho como uma atividade social e que traga orgulho de fazer parte da organização” (VIEIRA; LIRA; MACIEL, 2013, p. 8).

Para verificar esta dimensão (gráfico 14), a primeira variável investigada foi a imagem da empresa, que obteve 60% de satisfação dos trabalhadores participantes da pesquisa, ao passo que os insatisfeitos

representam 26,7% e os indiferentes, 13,3%. Quanto à responsabilidade social da empresa, o papel se inverte e o nível de insatisfação (53,3%) prevalece sobre os demais, considerando que o percentual de satisfação foi de 20% e de indiferença foi de 26,7%.

A responsabilidade pelos produtos e serviços, bem como práticas de emprego tiveram maior frequência no grau de indiferença, 46,7% e 53,3%, respectivamente, sendo que o de insatisfação atingiu 26,7% em ambos os casos, enquanto o de satisfação registrou 26,6% e 20%, nesta ordem, inferindo certa apatia ou ignorância, em relação às questões colocadas.

Gráfico 14 – Relevância social do trabalho na vida



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

A partir dos números obtidos vê-se que a percepção de Vasconcelos (2001) quanto a estes fatores não foram confirmados junto aos empregados da UG Construtora Ltda., que responderam ao questionário deste estudo, uma vez que, segundo o autor, estes fatores têm conseguido avanços significativos no campo empresarial, o que não corresponde à realidade ora trabalhada.

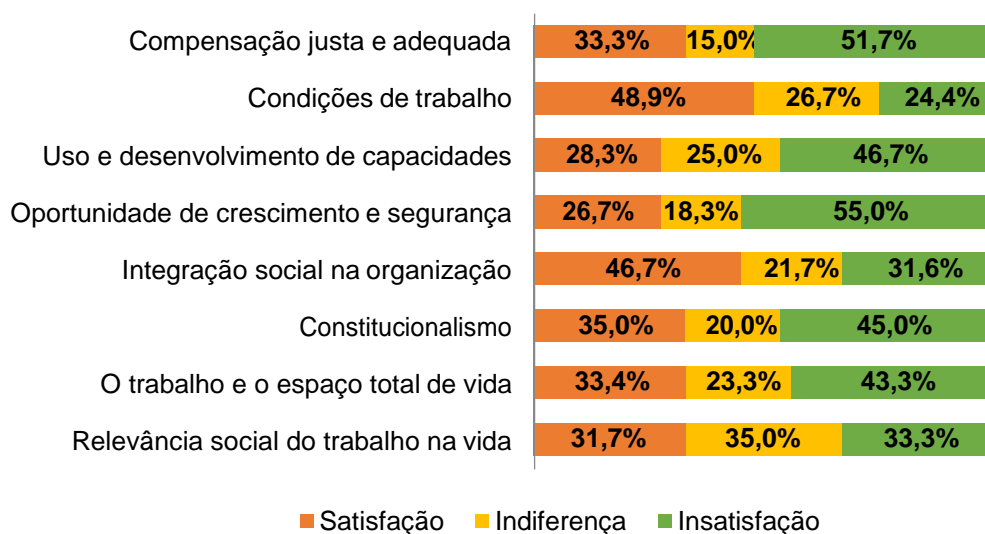
PARTE III - ANÁLISE ISOLADA E AGRUPADA DOS RESULTADOS

A análise isolada dos resultados considera as médias obtidas pelas dimensões, em cada gradação. Assim sendo, conforme pode ser observado no gráfico 15, e considerando o que fora estabelecido na metodologia deste estudo, nenhuma das dimensões alcançou nível elevado de satisfação, nem de insatisfação, visto que nenhuma apresentou médias de satisfação menores que 25% ou maiores que 75%.

Entretanto, é possível dizer que melhores desempenhos foram alcançados pelas dimensões condições de trabalho e integração social no trabalho, as quais alcançaram níveis de satisfação de 48,9% e 46,7%, respectivamente e insatisfação de 24,4% e 31,6%, nesta ordem, dando a entender que, embora sejam necessárias reestruturações, na UG Construtora, os colaboradores percebem condições de trabalho favoráveis e sentem-se integrados aos colegas de trabalho e à empresa.

Em oposição, os resultados menos satisfatórios foram registrados em relação à oportunidade de crescimento e segurança, bem como, compensação justa e adequada, que obtiveram médias de insatisfação de 55% e 51,7%, respectivamente, contra 26,7% e 33,3% de satisfação. Este resultado atenta para o descontentamento com a política de desenvolvimento e remuneração de pessoal, o que pode trazer consequências negativas à qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 15 – Análise isolada dos resultados



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

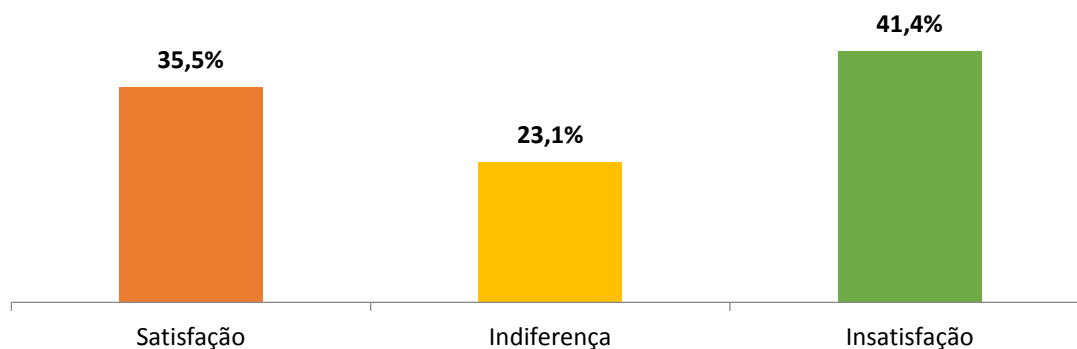
Para Silva e De Marchi (1997 apud Vasconcelos, 2001, p. 8),

dos muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial na atualidade, dois são fundamentais. O primeiro está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade, na visão deles, de a empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

Ante o exposto, a UG Construtora ainda não consegue transmitir aos seus colaboradores uma relação satisfatória do seu trabalho sobre a sua qualidade de vida, sendo necessário repensar a política de atração, retenção e compensação dos seus funcionários, bem como a qualidade do ambiente de trabalho ofertado para que estes desenvolvam suas atividades.

De modo geral, analisando os resultados de forma agrupada, percebe-se que o nível de insatisfação superou os demais, levando à inferência de que o sentimento de insatisfação é mais presente entre os empregados questionados, visto que este corresponde a 41,4%, enquanto os satisfeitos representam 35,5% e os indiferentes, 23,1%.

Gráfico 16 – Análise agrupada dos resultados



Fonte: Pesquisa direta, mai. 2016.

A pesquisa de Vieira; Lira e Maciel (2013, p. 16), resultou em um nível de satisfação regular, “uma vez que alguns fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho foram apontados como positivos, enquanto outros fatores deixaram a desejar quando se trata de atender massivamente às necessidades dos colaboradores”.

Com base em tal conclusão e observando os dados da pesquisa atual, percebe-se que não obstante os níveis de satisfação e insatisfação sejam regulares, é salubre repensar a forma como são conduzidas as decisões da organização, uma vez que os trabalhadores devem ser encarados como seu principal patrimônio e, portanto, devem ter tratamento digno e terem suas necessidades e expectativas atendidas, dando maiores condições de alcançar um nível interessante de qualidade de vida no trabalho e fora dele.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema qualidade de vida no trabalho pode ser pesquisado em qualquer tipo de organização e, segundo Vieira; Lira e Maciel (2013, p. 4), este pode ser entendido “como algo que deve ser globalizado no ambiente organizacional, proporcionando a todos que dela fazem parte resultados satisfatórios no que se refere ao atendimento de expectativas de crescimento e desenvolvimento”.

Considerando que o setor de construção civil engloba um complexo conjunto de atividades que, por vezes, se desenvolvem em ambientes que representam risco de adoecimento físico e psicológico, além de acidentes aos trabalhadores, fator que somado ao perfil dos empregados desse setor, pode desencadear um baixo nível de satisfação e qualidade de vida no trabalho, o que não é regra, mas apresenta grandes probabilidades, tendo em vista vários fatores, como grande carga física de trabalho, baixa remuneração, dentre outros.

Desse modo, entender como os trabalhadores enxergam a empresa para a qual trabalham e qual a relação desta com sua vida pessoal é importante para que a organização possa direcionar suas tomadas de decisões e adequar suas políticas às demandas do seu público interno.

A partir dos resultados, percebe-se que, em relação à dimensão compensação justa e adequada, os respondentes sentem-se insatisfeitos, inferindo à necessidade de repensar a forma como a empresa recompensa os esforços dos seus funcionários, a fim de atender ao descontentamento apresentado.

A dimensão condições de trabalho apresentou-se como a de melhor desempenho, por ter o maior nível de satisfação da pesquisa. Entretanto, os representativos níveis de insatisfação e indiferença não podem ser ignorados, atentando para a importância de implementar melhorias nos meios de produção, especialmente, em relação à insalubridade.

O uso e desenvolvimento das capacidades foi mais uma dimensão mal avaliada pelos respondentes, levando à inferência de que a empresa aproveita quem do que os trabalhadores têm a oferecer.

O pior resultado foi verificado quando avaliada a oportunidade de crescimento e segurança. Logo, os funcionários da UG Construtora não percebem incentivos da empresa para o crescimento profissional e, tampouco, sentem-se seguros em relação ao seu trabalho.

A segunda dimensão com melhor nível de satisfação foi a integração social, que embora tenha apresentado um nível de insatisfação significativa, indica uma boa relação dos funcionários com a empresa e com seus colegas.

O resultado da dimensão constitucionalismo mostra que a construtora necessita aperfeiçoar suas práticas de garantia aos direitos dos seus colaboradores.

Os questionados também revelaram que o trabalho ocupa um espaço em suas vidas, superior ao recomendado, podendo ser prejudicial para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Ademais, a dimensão com maior divisão de opiniões foi a que tratava da relevância social do trabalho na vida, pois, mesmo quase um terço dos trabalhadores enxergando a importância do trabalho para suas vidas, os outros dois terços dos trabalhadores não a reconhecem, o que pode ser uma decorrência das dimensões anteriores.

Ante o exposto e considerando os dados obtidos na pesquisa aplicada, conclui-se que o nível de QVT na UG Construtora, do ponto de vista dos trabalhadores é baixo, tendo em vista os níveis intermediários de satisfação e insatisfação auferidos na ferramenta de coleta de dados, no qual os respondentes insatisfeitos superaram os satisfeitos em 5,9 pontos percentuais.

Os resultados sinalizam que os anseios dos empregados, no tocante ao trabalho não estão sendo satisfatoriamente atendidos, o que pode trazer, além da diminuição da qualidade de vida no trabalho, a redução da produtividade dos funcionários e provocar elevação de custos e redução da lucratividade da empresa.

Nesse sentido, a administração da empresa deve aprofundar esta pesquisa, buscando ouvir seus clientes internos, fazendo uso do endomarketing, no sentido de alinhar os objetivos organizacionais e os objetivos dos seus colaboradores, no sentido de agregar valor à relação de trabalho, elevar a identidade do trabalhador com o trabalho e,

consequentemente, as possibilidades de otimização dos níveis de QVT, assim como dos resultados organizacionais.

REFERÊNCIAS

Construção civil puxa crescimento do desemprego na Paraíba em novembro. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2015/12/construcao-civil-puxa-crescimento-do-desemprego-na-paraiba-em-novembro.html>>. Acesso em: 30 mar. 2016.

FADUL, A. **PIB do setor de construção civil caiu 2,7% no 1º trimestre do ano, mostra estudo da FIESP.** Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/noticias/pib-do-setor-de-construcao-civil-caiu-27-no-1o-trimestre-do-ano-mostra-estudo-da-fiesp/>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAUSER, Marcus William. **Análise da qualidade de vida no trabalho em operários da construção civil da cidade de ponta grossa, utilizando o diagrama de Corlett e Manenica e o questionário Quality of Working Life Questionnaire – QWLQ – 78.** Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – UTFPR. 125 p. Ponta Grossa, 2012.

LIMONGI, F., Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2003.

M. FILHA, D. C.; COSTA, A. C. R.; ROCHA, E. R. P. Perspectivas e desafios para inovar na construção civil. **BNDES Setorial**, n. 31, Brasília, 2013.

MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos Correios.** Revista Administração Contemporânea v. 3, n. 4, 2000.

MORETTI, S. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. Criciúma: **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, 2007. Disponível em: <<http://icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em 19 mar. 2016.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: Perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1a11.pdf>>. Acesso em 22 mar. 2016.

SANTANA, V. S. (org.). **Segurança e saúde na indústria da construção no Brasil**: Diagnóstico e recomendações para a prevenção dos Acidentes de Trabalho. Brasília: SESI/DN, 2012. 60 p.: il.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisa em Administração, v. 03, n. 1, 2001.

VIEIRA, J. B.; LIRA, W. S.; MACIEL, P. B. Qualidade de vida dos trabalhadores do setor da construção civil na cidade de Campina Grande -. **Qualit@as Revista Eletrônica ISSN 16774280**, v. 14, n. 2, 2013.