

UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES ACERCA DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO MUNICÍPIO DE SALGUEIRO/PE

Stéfanny Bárbara de Jesus Ferreira (UPE) stefannybarbaraferreira@hotmail.com

Éverton Cristian Rodrigues de Souza (UPE) everton.souza@upe.br

Tiago Silveira Machado (UFPB) tсмachado86@hotmail.com

Danillo Rodrigues Silva Oliveira (UPE) danillo.oliveira@upe.br

Tatyane Veras de Queiroz Ferreira da Cruz (UPE) tatyane.cruz@upe.br

RESUMO

A Qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando importância cada vez maior no ambiente organizacional, tornando-se fator fundamental para sobrevivência das empresas, indispensável quando se trata do sucesso empresarial em termos de produtividade e competitividade. Neste contexto, o presente estudo teve por objetivo analisar a percepção dos colaboradores acerca das práticas de gestão da qualidade de vida no trabalho (G-QVT) nas Empresas de Pequeno Porte (EPP's) do setor da construção civil no município de Salgueiro/PE, utilizando como base o modelo de Walton (1973). Como técnicas de pesquisa, utilizou-se pesquisa quanti-qualitativa, aplicada em campo através de questionário, com base em escala Likert, aplicado em 8 (oito) empresas, totalizando 32 (trinta e dois) colaboradores do setor da construção civil do município de Salgueiro. O método de análise apropriou-se de estatística descritiva adequada às questões de escala de opinião, do tipo Likert. Constatou-se que os colaboradores do setor da construção civil das empresas pesquisadas, demonstraram receio ao abordar alguns critérios relacionados às práticas de G-QVT. Destaca-se como resultados menor pontuação ponderada para os critérios relacionados à Interação social e Oportunidade de crescimento e segurança. Os critérios mais bem avaliados foram Relevância social do trabalho; Condição de trabalho; Oportunidade para uso e desenvolvimento de capacidades e Constitucionalismo na organização. Conclui-se que as empresas desenvolvem fatores básicos relacionados à qualidade de vida de seus colaboradores.

Palavras-Chaves: Qualidade de vida no trabalho, construção civil, gestão de pessoas.

1. Introdução

As mudanças ocorridas na passagem de séculos XX, advindas da globalização e avanços tecnológicos, vêm indubitavelmente gerando impactos no ambiente organizacional. A busca constante pela qualidade, produtividade e competitividade por parte das empresas, trouxe significativas mudanças, principalmente no que diz respeito à gestão de pessoas (GP) e o processo de trabalho.

A relação homem-ambiente de trabalho tornou-se base de estudos para a QVT. Rochi (2010) alude que desde a gênese da QVT, em 1950 com os estudos de Eric Triste e sua equipe, passando pelos estudos de Elton Mayo, Maslow, MC Gregor, e Herzberg a temática ganhou conotação própria. Porém, foi no século XX que o estudo da qualidade de vida no ambiente de trabalho consolidou-se, com as contribuições de Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975) e Westley (1983).

Walton (1973), um dos pioneiros da sistematização de critérios e dos conceitos de QVT, define-a como algo que está além dos objetivos da legislação trabalhista, surgindo com a regulamentação do trabalho de menores, e jornada de trabalho adequada. Logo percebe-se que sua compreensão alinha-se à moderna concepção de saúde e segurança no trabalho, conforme Iida (2005).

Na construção civil a preocupação com a QVT fundamenta-se devido à natureza do trabalho setor, que envolve grande exposição a situações perigosas, ambientes inseguros, e movimentos repetitivos e inadequados, o que exige do colaborador dedicação, disposição e capacidade física. Um levantamento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, no período de 1996 a 2009, revelou que a construção civil desponta isoladamente como o setor que mais gera notificações, embargos e acidentes do trabalho. Nesse contexto, o trabalho busca analisar a percepção dos colaboradores acerca das práticas de G-QVT tendo como objeto de estudo as empresas de pequeno porte e colaboradores do setor da construção civil do município de Salgueiro/PE, identificando a coerência entre a percepção dos colaboradores e as práticas de G-QVT.

Ressalta-se que a pesquisa teve como base o modelo teórico da QVT de Walton (1973) que aborda a qualidade de vida no trabalho como um todo, sendo o mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter quantitativo e qualitativo no campo da QVT.

O modelo de QVT de Walton (1973) avalia 8 critérios da QVT: Compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade para uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total de vida, e a relevância social do trabalho na vida.

2 Material e métodos

O presente estudo trata-se de uma pesquisa científica de natureza aplicada (SILVA, 2001, p. 20), caracterizada como descritiva de natureza quanti-qualitativa (GIL, 2010), visto que objetiva gerar conhecimentos sobre a QVT, ao mesmo tempo em que observa, registra e interpreta fatos que ocorrem nas EPP's, em relação aos colaboradores e o seu ambiente de trabalho. Foi realizada uma coleta de dados primários em campo mediante aplicação de questionário com 32 colaboradores de 8 empresas do setor da construção civil, no período de setembro de 2015. Ressalta-se que a amostra da pesquisa foi estratificada, atingindo a gerência, nível administrativo, e produtivo das empresas estudadas. O instrumento de pesquisa baseou-se nos constructos de Walton (1973), totalizando 26 questões categorizadas em 8 dimensões, conforme aprofundamentos realizados no capítulo subsequente.

Todas as empresas investigadas caracterizavam-se, intencionalmente, como EPP's. Embora o predomínio seja de atividades ligadas à agricultura e o comércio varejista, as empresas do setor de construção civil do município apresentam um quadro atual em que o setor da construção civil é o que mais gera emprego, segundo dados do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), que aponta que o número de empregos formais no município em 2013 no setor totalizou 881 funcionários. Tal característica é pronunciada pela presença de grandes obras do PAC, do governo federal.

2. Racional científico

A presente seção apresenta o arcabouço teórico-científico que fundamentou a pesquisa.

2.1 A Gestão de Pessoas e o Trabalho

A gestão de pessoas passou por significativas transformações ao longo do século XX. As três eras (Industrialização Clássica, Neoclássica e a Era da Informação) trouxeram diferentes abordagens sobre como lidar com as pessoas dentro das organizações. Segundo Ronchi (2010) o trabalho atualmente, além de uma atividade remunerada, possibilita satisfazer fatores não financeiros, como estabilidade, oportunidade de crescimento e

desenvolvimento, reconhecimento, e auto-estima. Drucker (2002) corrobora que, de fato, o trabalho e os trabalhadores merecem a devida atenção, visto que os mesmos são os principais criadores de riqueza de uma organização.

Nesse contexto, pode se entender que as formas de organização do trabalho, e as condições para sua realização são fatores determinantes da QVT. Cabe às organizações reconhecer a importância do trabalho na vida das pessoas. As mudanças organizacionais partindo desses aspectos devem reconhecer a importância do trabalho na vida das pessoas. Para tanto, o ambiente de trabalho deve ser um local propício para promoção do bem estar físico, psíquico e emocional, visto que indivíduos saudáveis e competentes são fundamentais para uma organização eficaz.

2.1.2 Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho

A busca pela melhoria da Qualidade de Vida pelo ser humano, representada pelo bem estar, equilíbrio físico, psicológico e social, tem mobilizado diversas pesquisas que abordam o tema, na tentativa de trazer alternativas que ajudem a melhorar a QV das pessoas.

Para Limongi-França (2007) quando se fala em qualidade de vida, surgem muitas ideias e conceitos. Do ponto de vista de pessoas, pode-se afirmar que a Qualidade de Vida é a percepção, pelo indivíduo, do bem estar, no contexto biopsicossocial e expectativas de vida. Pilatti (2008) ressalta a percepção dos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente laboral, pelo indivíduo.

Nota-se que a QV e a QVT versam sobre variáveis de conceitos subjetivos, o que resulta numa difusão de conceitos distintos. No entanto, nota-se unanimidade no que diz respeito a três aspectos, citados por Fleck (2008):

- Subjetividade – representa a perspectiva do indivíduo.
- Multidimensionalidade - a qualidade de vida é composta por várias dimensões.
- Presença de dimensões positivas e negativas - elementos necessários para uma boa QV.

A expressão “Qualidade de vida no trabalho” não encerra uma definição consensual, o conceito engloba a ideia de humanização do trabalho e atendimento às necessidades e aspirações humanas, além da responsabilidade social e atos legislativos que protegem o trabalhador. Para melhor situar o fenômeno, o conceito que melhor abrange o termo por Limongi-França e Rodrigues (2002) que define a QVT como uma ampla apreensão das condições de vida no trabalho, e isso inclui aspectos de bem estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. Dentre alguns desdobramentos até hora não destacados, inclui-se, ainda, a dinâmica do uso do poder formal e informal. (LIMONGE-FRANÇA e RODRIGUES 2002; RONCHI, 2010).

A seção subsequente aborda estritamente o de Walton (1973), que, dentre os modelos mais frequentemente adotados, é que demonstra maior amplitude de escopo na avaliação da QVT.

2.1.3 Modelo de Walton

Richard Walton foi o precursor na criação de um modelo de avaliação da QVT, seu modelo foi idealizado na década de 1970 nos Estados Unidos. Na criação do seu modelo, Walton buscou identificar fatores de dimensão que afeta o funcionário em seu ambiente de trabalho, através de pesquisas e entrevistas.

Ronchi (2010) exalta que o modelo de Walton identifica 8 categorias da QVT, cada uma com suas respectivas variáveis, as quais permitem analisar as principais características, com ênfase na auto-realização. Walton (1973) enfatiza que a qualidade de vida no trabalho pode ser avaliada conforme o grau de satisfação dos trabalhadores com os fatores que interferem em seu bem estar no trabalho. Os critérios do modelo de Walton podem ser definidos conforme o Quadro 1, que foi utilizado como base para o instrumento de coleta de dados da pesquisa, e posteriormente realização de análise dos dados coletados.

Quadro 1 - Critérios, categorias e indicadores do modelo de QVT de Walton.

Critérios	Categorias	Indicadores básicos	Descrição
Compensação adequada e justa	Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa.	Salários; e jornada de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> a. Remuneração adequada; b. Justiça na compensação; c. Equidade Interna; e d. Equidade externa
As condições de Trabalho	Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho.	Ambiente físico; e salubridade.	<ul style="list-style-type: none"> a. Jornada de trabalho razoável; b. Ambiente físico e seguro e saudável; e c. Carga de Trabalho adequada à capacidade física do trabalhador.
As oportunidades para o uso e o desenvolvimento das capacidades	Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia a dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.	Autonomia estimada; Capacidade múltipla; e informação sobre o trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> a. Autonomia; b. Uso de múltiplas capacidades e habilidades; c. Informação sobre o processo total de trabalho; d. Significado da tarefa; e. Identidade da tarefa
Oportunidades de crescimento e segurança	Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade de no emprego.	Carreira; Desenvolvimento pessoal; e Estabilidade de no emprego.	<ul style="list-style-type: none"> a. Desenvolvimento e aquisição de novos conhecimentos e habilidades; b. Possibilidade de carreira;

Integração social na organização	Medir o grau de integração social e o clima existente na organização.	Ausência de preconceitos; Habilidade social; Valores; e Comunitários.	a. Ausência de preconceitos; b. Igualdade de oportunidades; c. Relacionamento interpessoal; d. Senso Comunitário; e e. Clima do ambiente de trabalho.
Constitucionalismo na organização	Aferir o grau com o que a organização respeita os direitos do empregado.	Direitos garantidos; Privacidade; e Imparcialidade.	a. Direitos trabalhistas; b. Privacidade pessoal; c. Liberdade de expressão; d. Tratamento impessoal e igualitário.
Constitucionalismo na organização	Aferir o grau com o que a organização respeita os direitos do empregado.	Direitos garantidos; Privacidade; e Imparcialidade.	a. Direitos trabalhistas; b. Privacidade pessoal; c. Liberdade de expressão; d. Tratamento impessoal e igualitário.
Trabalho e espaço total de vida	Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado.	Liberdade de expressão; Vida pessoal preservada; e Horários previsíveis.	a. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
A relevância social do trabalho na vida	Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	Imagem da empresa; e Responsabilidade social da empresa.	a. Imagem da organização; b. Responsabilidade social da organização; c. Responsabilidade pelos produtos e serviços; d. Práticas de recursos humanos; e. Administração eficiente; f. Valorização do Trabalho e da profissão.

Fonte: Adaptado. Ronchi (2010, p. 96 á 98)

Dentre os modelos da QVT, o modelo de Walton é o que considera maior número de critérios, o que o torna mais claro e preciso ao relacionar seus indicadores. Considerado um modelo completo e mais utilizado em pesquisas por tratar dimensões bastante heterogêneas, fazendo menção a aspectos de ordem social, econômica, psicológica.

4 Discussão e análise dos resultados

A amostra não probabilística, compõe-se de 8 empresas de pequeno porte e 32 colaboradores do ramo da construção civil do município, abrangendo os setores gerencial, administrativo e produtivo. A amostra foi caracterizada por uma amostragem por julgamento, tendo em vista a seleção de uma pequena parcela da população, cujas suas características são bem conhecidas.

Quadro - Composição do total de respondentes

Setor/Cargo	Quantidade
Gerencial	8
Administrativo	8
Produtivo	16
Total	32

Fonte: Elaboração própria.

Inicialmente buscou-se identificar as práticas de G-QVT e os esforços das empresas no desenvolvimento do mesmo. Em seguida visou verificar a percepção dos colaboradores acerca das práticas de G-QVT adotados pelas empresas, fazendo coerência com resultados das empresas, empregando todos os indicadores proposto no modelo de Walton.

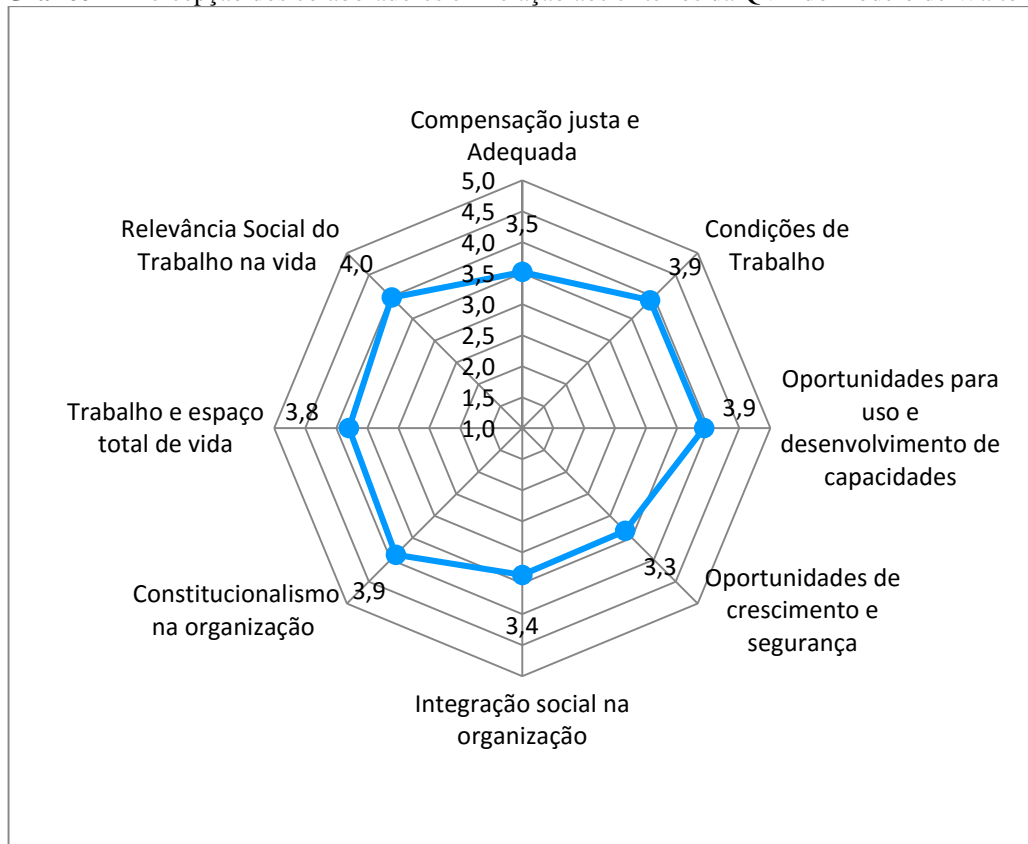
Os indicadores do modelo de Walton (1973), foram medidos através de uma escala Likert de 5 pontos, onde os pontos 1 a 5 representam, respectivamente:

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Neutro	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

Para análise dos dados fez-se necessário à tabulação dos dados coletados para melhor subsidiar os indicadores e a percepção dos colaboradores sobre o mesmo. Utilizou-se o cálculo da média ponderada das respostas em relação ao grau de concordância de cada questão e posteriormente o desvio padrão e o coeficiente de variação. Ressaltando que o software utilizado como apoio para elaboração dos gráficos e tabelas foi o Excel.

De forma geral observa-se no Gráfico 12 que os dados encontram-se bastante homogêneos, uma vez que os valores do coeficiente de variação obtido foi menor que 15% o que indica uma baixa dispersão em torno da média, garantindo uma eficiência nos resultados.

Gráfico 1 - Percepção dos colaboradores em relação aos critérios da QVT do modelo de Walton.



Fonte: Elaboração própria

Indicador 1– Compensação Justa e Adequada

Nesse indicador foi avaliada a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa. Sendo indagado sobre a justiça na compensação, a partilha dos ganhos de produtividade e a proporcionalidade entre salários. Observa-se no Gráfico 12 que nesse indicador foi obtido média geral 3,5 que representa na escala Likert um posicionamento neutro dos respondentes em relação a esse critério.

Vale ressaltar que em coerência com os dados obtidos da empresa, quando indagado sobre o sistema de remuneração da empresa, se este é equivalente ao desempenho produtivo dos funcionários, obteve-se resultado negativo por uma parcela relevante de 50% dos respondentes responsáveis pelas empresas.

Walton (1973, apud MOURA 2011) ressaltar que um dos aspectos fundamentais ao se analisar a qualidade de vida no trabalho é a compensação que se obtém por meio do trabalho.

Observa-se uma divergência entre partes, colaborador e empresa, e um desacordo com a teoria que trata à remuneração justa e adequada como aquela necessária a atender as necessidades pessoais, do meio social, cultural e econômico dos colaboradores, não estando direcionada apenas a um alto índice de produtividade na empresa, mas, sim uma junção de fatores que garante a equilíbrio entre equidade interna e externa. Rochi (2010) retrata bem esse fato, considerando o trabalho as expectativas e necessidades dos indivíduos, e fatores que vão além da remuneração como: estabilidade, desenvolvimento, reconhecimento e auto estima.

Indicador 2 - As condições de Trabalho

No indicador 2 que trata-se das condições de trabalho foi medido a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, que incluir ambiente e estrutura física adequada e segura para o desenvolvimento das atividades.

Observa-se no Gráfico 12 que esse indicador obteve média geral 3,9 o que na escala aproximasse de uma concordância parcial dos colaboradores em relação a esse critério.

Evidenciando uma concordância parcial dos colaboradores quando indagado sobre o ambiente físico seguro e saudável para o desenvolve as atividades. Levando a considerar que os colaboradores de certa maneira concordam com o ambiente físico da empresa, colocando em destaque que as empresas fornecem condições de trabalho adequadas e seguras para seus funcionários.

Em relação a jornada de trabalho, disponibilidade de equipamentos de segurança, e capacitação dos funcionários para realização das atividades laborais há um posicionamento neutro dos colaboradores. Vale ressaltar que ao considera esse critério houve um posicionamento neutro por parte das empresas, considerando isentas de algumas das práticas que desenvolve capacitação dos seus funcionários para prevenção de acidentes de trabalho.

Walton (1973) destaca a importância que a empresa tem de oferecer aos seus funcionários um ambiente seguro e saudável para o desenvolvimento de suas atividades. O que incluir jornada de trabalho razoável e carga de trabalho adequada a capacidade física do trabalhador. Considerando as resultados obtidos de acordo em partes com a teoria abordada sobre as condições de trabalho dos colaboradores e as práticas adotadas pelas empresas. Ronchi (2010) relata a importância de ações que eliminem os riscos no ambiente de trabalho, assim como proporcionar oportunidades de aprendizado dos colaboradores.

Indicador 3 - As oportunidades para o uso e o desenvolvimento das capacidades

Nesse indicador foi mensurado as possibilidades que os trabalhadores tem em aplicar, no dia a dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais, o que envolve autonomia, uso de múltiplas capacidades e habilidades, informações sobre o processo total do trabalho, significado da tarefa, identidade da tarefa e retroalimentação.

Observa-se na figura 12 que em relação a oportunidades para o uso e desenvolvimento de capacidades, obteve-se media inferior a 4,0 .

Sendo importante ressaltar que ao indagar a respeito da importância do trabalho para vida de outras pessoas, e a identificação com as tarefas desenvolvidas, apresentam índice relevante de concordância dos colaboradores com relações a esses dois critérios.

Em relação à autonomia, a aquisição de habilidades e comunicação necessária para a execução das funções adequadamente apresentam resultados com posição neutra dos colaboradores, o que induz que as práticas existem nas empresas, talvez não na quantidade e intensidade necessárias. Levando em conta que ao aborda esse critério as empresas, 50% confirmam que há uma preocupação por parte da empresa com o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos na realização das funções desempenhadas pelos funcionários.

De certa maneira entra em acordo com a fundamentação teórica apontada, principalmente no que se refere à relevância social do trabalho, desenvolvimento capacidades e habilidades, e autonomia defendida por Walton e Ronchi.

Indicador 4 - Oportunidades de crescimento e segurança

Esse indicador teve por objetivo avaliar as oportunidades que a empresa tem de oferece para o desenvolvimento dos seus colaboradores e para estabilidade no emprego.

Observa-se no gráfico 12 que esse indicador obteve menor média geral 3,3 o que representa na escala Likert um posicionamento neutro dos colaboradores em relação as a oportunidades de desenvolvimento e aquisição de novos conhecimentos e habilidades, oportunidades de crescimento profissional e perspectivas de avanço salarial em consideração as atividades desenvolvidas.

Ressaltando que ao questionar a empresa sobre as oportunidades de crescimento profissional oferecida aos seus funcionários 75% dos respondentes responsáveis pelas empresas afirmam que há uma preocupação por parte da empresa em oferece possibilidades de crescimento do colaborador, uma vez que essa prática contribui para a valorização e satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho. Estando de acordo com apontamentos teóricos apontado pelos autores Walton e Rochi que aborda a importância do desenvolvimento de oportunidades e de participação colaborador.

Indicador 5 - Integração social na organização

Esse indicador teve como propósito medir o grau de integração social e o clima existente na organização.

Observa-se no gráfico 12 que em relação ao critério de integração social na organização, obteve um posicionamento imparcial (média geral 3,4). Sendo importante ressaltar um resultado satisfatório quando se refere a integração com os demais funcionários e o relacionamento da empresa com os mesmo, estando de acordo com a abordagem apontado por Walton (1973).

Em contrapartida ao tratar a igualdade de oferta de oportunidades aos funcionários por parte da empresa obteve um resultado imparcial. Sabe se que as práticas de igualdade de ofertas de oportunidades entre os colaboradores, contribuem para inexistência de conflitos, promovendo um ambiente de trabalho saudável, e um melhor desempenho do colaborador.

Salientando que ao trata da questão de maior relevância ao se colocar se a empresa possui programas sociais voltados para a QV do funcionário no ambiente de trabalho, obtendo a média menor (2,2) entre todos os critérios, como podemos observa na tabela8. Podendo considerar um resultado negativo de discordância parcial ao trata desse assunto. Destacando que quando indagado se empresa dispõe de programas sociais voltados para

qualidade de vida do trabalho 87,5% dos respondentes responsáveis pelas empresas se posicionaram negativamente, estando em desacordo com os apontamentos teóricos da pesquisa, que destacar a importância da implementação dos programas de QVT.

Indicador 6 - Constitucionalismo na organização

Essa categoria visou aferir o grau com o que a organização respeita os direitos dos empregados.

De modo geral, observa-se no gráfico 12 que esse indicador obteve média 3,9 o que estabelece um posicionamento neutro, mais bem próximo de uma concordância parcial.

No que tratou do reconhecimento e cumprimento dos direitos trabalhista dos funcionários por parte da empresa, obteve um posicionamento satisfatório por parte dos funcionários, o que evidencia que a empresa cumprir as determinações legais com relação aos seus colaboradores, fator este imprescindível para QVT, e em acordo com os fundamentos de Walton.

Diferentemente quando se trata da privacidade do funcionário, e autonomia para se expressar livremente sobre assuntos relacionados ao seu posto de trabalho, obtendo um posicionamento imparcial dos funcionários quando se trata dos assuntos.

Ressaltando que quando questionado a empresa se a mesma concede oportunidades de opinião aos seus funcionários em relação aos produtos e serviços prestados 50% dos responsáveis pela empresa responderam positivamente. Entende-se que a empresa concede esse posicionamento de liberdade de opinião para alguns colaboradores as quais as funções permitem. Levando a considerar um acordo em parte com os princípios de Walton e Ronchi.

Indicador 7 - Trabalho e espaço total de vida

Esse indicador teve por objeto mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do colaborador.

Observa-se no Gráfico 12 que o indicador obteve média geral 3,8 sendo que ao trata dos horários e das demais exigências de trabalho, e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, houve um posicionamento imparcial. Em contrapartida a ao enfatiza se a empresa deveria melhorar no que diz respeito ao desgaste físico e psicológico do funcionário a um posicionamento positivo.

Em contra partida ao questionar se a empresa preocupa-se com o bem estar físico, e psicológico do funcionário 75% dos respondentes se posicionaram positivamente. Fator este de acordo com os fundamentos de Walton, porém uma desarmonia ao relacionar os resultados das empresas e dos colaboradores.

Indicador 8 - A relevância social do trabalho na vida

Esse indicador visou avaliar a percepção dos colaboradores quanto à responsabilidade social da organização.

Observa-se no Gráfico 12 que esse indicador obteve média geral (4,0) representando um resultado positivo, maior que todos os outros indicadores.

Nota-se que apenas quando se trata da imagem dos produtos e serviços oferecidos pela empresa perante a sociedade, há uma neutralidade por parte dos colaboradores com media abaixo de 4,0.

Porém ao questionar à eficiência das práticas administrativas da empresa, e a valorização por parte da empresa do trabalho e da profissão exercidas pelos colaboradores obteve-se médias superiores a 4,0 que representa um posicionamento de concordância parcial. Ressaltando que quando questionado a empresa se há uma valorização por parte da mesma, do trabalho e da profissão exercidas pelos colaboradores obteveum resultado

positivo de 87,5 % dos responsáveis pelas empresas. Estando estes, de acordo com as abordagens propostas por Walton (1973) e Rochi (2010).

5 Conclusões

A QVT é fator fundamental para sobrevivência das empresas, indispensável quando se trata do sucesso empresarial em termos de produtividade e competitividade. Partindo dessa convicção, analisar a percepção dos colaboradores sobre sua QVT, assim como analisar as práticas de gestão das empresas para desenvolvimento do mesmo é uma questão chave para a melhoria organizacional.

A pesquisa realizada permitiu constatar que o setor de construção civil é uma área em expansão no município, porém, ao retratar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, e a proporcionalidade entre o crescimento do setor e o desenvolvimento da QVT, fica a desejar, uma vez que, é um dos setores mais propícios a acidentes e doenças profissionais.

Conclui-se, que os colaboradores do setor da construção civil das empresas pesquisadas, apesar de demonstrarem receio ao abordar alguns critérios, revelaram fatores positivos e negativos relacionados às práticas de G-QVT. Considerando que as empresas desenvolvem fatores básicos a qualidade de vida de seus colaboradores. Cabe ressaltar a ausência de programas voltados para QVT nas empresas pesquisadas, sendo este relevante para alcançar o desenvolvimento da QV dos colaboradores no ambiente de trabalho, elevando o nível de satisfação dos colaboradores, assim como a melhoria do desempenho organizacional.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maia Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: Elaboração de trabalhos na graduação. – 8.ed.- São Paulo: Atlas, 2007.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Como medir para melhorar. - Salvador, Casa da qualidade, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IIDA, Itiro. **Ergonomia**: Projeto e Produção - 2º edição revista e ampliada. São Paulo: Edgard Blucher, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **As pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos – PRH**: Conceitos, ferramentas e procedimentos – São Paulo, Atlas, 2007.

MOURA, Leila Luz Fontes. **Qualidade de vida no trabalho**: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa de Picos-PI. Monografia -Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí - UFPI. Picos-PI, 2011.

PEDROSO; PILITTI. **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton**: uma revisão literária. Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP.v 07, n. 03, p. 29-43. Campinas, 2009

PILATTI, L. A. **Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações**. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). Qualidade de vida no ambiente corporativo. Campinas: IPES Editorial, 2008. p. 51-62.

RONCHI, Carlos César. **Sentido do Trabalho**: Saúde e Qualidade de Vida. Curitiba: Juruá, 2010. 156p. – 1º Reimpressão (ano 2012).

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.