

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CÍVIL

Eliete Klein Portela¹
Laudicéia dos Santos Faustino²
Ronaldo Marques³

RESUMO

Esse artigo tem como objetivo verificar se a empresa pesquisada possui alguma prática de melhoria da qualidade de vida no trabalho (QVT) para seus funcionários e comparar se essas práticas estão de acordo com pensamento dos teóricos consultados. A pesquisa foi realizada através de uma pesquisa bibliográfica, questionário e estudo de caso. A pesquisa de campo foi realizada com uma entrevista realizada em uma empresa da Indústria de Construção Civil de médio porte localizada no Município de Vila Velha - ES. Pelas análises realizadas é possível perceber que a empresa pesquisada atende praticamente aos autores consultados, porém falha quando deixa de investir no que diz respeito à relevância social dos funcionários.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; programas de QVT; construção civil.

ABSTRACT

This article has as objective to verify if the company has researched some practice to improve the quality of work life (QWL) for its employees and to compare these practices are in line with the thinking of theorists consulted. The survey was conducted through a literature search, questionnaire and case study. The field research was conducted with an interview in a company's Construction Industry midrange in the municipality of Vila Velha - ES. For the analysis performed you can see that almost meets the company researched the authors, but failed when it ceases to invest in what concerns the social relevance of the employees.

Keywords: quality of work life; QWL programs; construction.

INTRODUÇÃO

No início do século XIX as relações entre patrão e empregados eram precárias quanto à qualidade de vida dos operários. Os objetivos das empresas eram gerar lucros sem se importar com as necessidades psicológicas e sociais dos funcionários.

¹ Graduanda em Administração Faculdade Estácio de Sá Vila Velha - ES

² Graduanda em Administração Faculdade Estácio de Sá Vila Velha - ES

³ Orientador: Mestre em Ciências contábeis pela FUCAPE ES

As indústrias para se beneficiarem inseriram no mercado a produção em série trazendo grandes revoluções no padrão dos negócios e nas relações entre as classes.

A produção evoluiu aumentando a produtividade e conseqüentemente surgiram investimentos em maquinários, e também houve mudanças na remuneração e jornada de trabalho dos operários, fazendo com que a relação entre as classes melhorassem significativamente.

Segundo Henry Ford *apud* GIL (1994, p.14)

Afirmava que para diminuir os custos, a produção deveria ser em massa, em grande quantidade e aparelhada com tecnologia capaz de desenvolver ao máximo a produtividade dos operários. Afirmava também que o trabalho deveria ser altamente especializado, cada operário realizando uma única tarefa. Além disso, propunha boa remuneração e jornada de trabalho menor para aumentar a produtividade dos operários.

A evolução da indústria contribuiu para elevar os novos tipos de relações humanas, e também possibilitou a abertura de estudos das relações entre empresa e o operário.

O mundo acadêmico era um dos recursos de divulgação científica para alavancar as novas técnicas da evolução dos processos humanos.

Os estudiosos das áreas sociais perceberam o quanto os operários eram explorados pelas indústrias. Então surgiram vários movimentos que trouxeram a melhoria da qualidade de vida do trabalhador (QVT), surgindo os sindicatos para amparar os trabalhadores, e humanizando assim toda indústria.

Segundo George Elton Mayo *apud* LODI (1978, p.67)

As relações Humanas só tiveram popularidade nos Estados Unidos a partir de 1940. Antes disso o movimento foi-se formando em setores muito fechados do meio universitário. Sua popularidade deve-se à divulgação dos livros de Mayo, Roethlisberger e Whitehead, sobre o experimento de Hawthorne⁴. No Brasil as Relações Humanas tornaram-se populares depois de 1950, devido à grande quantidade de cursos e à verdadeira avalanche de livros que tentaram popularizar as suas técnicas.

⁴ Hawthorne: experiência que aconteceu na Western Electric Company, á partir de 1927, visando determinar qual a relação existente entre a intensidade da iluminação e a eficiência dos operários (produtividade) (CHIAVENATO, 2001).

O problema de pesquisa é saber se as práticas da organização estão em sintonia com o pensamento dos autores o que irá proporcionar a oportunidade de comparar teoria com a prática da empresa pesquisada. Portanto, a questão que norteia essa pesquisa é: Será que as práticas de QVT da empresa pesquisada estão em harmonia com os teóricos?

O objetivo geral é verificar se a empresa pesquisada possui alguma prática de melhoria da qualidade de vida para seus funcionários e comparar se essas práticas estão de acordo com pensamento dos teóricos consultados.

De forma específica pretende-se conceituar qualidade de vida no trabalho (QVT) e apresentar as principais práticas que melhoram a qualidade de vida (QVT) no ambiente das organizações.

O trabalho se justifica, pois a atual conjuntura de mercados globalizados das empresas levou ao interesse do estudo de caso da empresa Alfa que atua na área de construção civil em Vila velha ES. A situação atual dos mercados faz com que as empresas estejam abertas para a melhoria dos processos produtivos e também para a qualidade de vida no trabalho de seus funcionários.

Assim esta pesquisa é necessária para compreender porque a implantação dos programas de QVT no ambiente de trabalho é um fator relevante para empresas que tem interesse em melhorar o processo de produção e a QVT na organização.

Esta pesquisa se justifica pela importância da identificação das ações que promovem a melhoria da QVT de uma empresa do setor de construção civil e comparamos se as práticas adotadas estão em sintonia com os teóricos.

Segundo Silva e De Marchi (1997) *apud* Santos (2010), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam ao individuo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas seriam as maiores beneficiadas com tais práticas, pois, teriam uma força de trabalho mais eficiente um menor numero de absenteísmo e rotatividade o que certamente resultaria em um melhor ambiente de trabalho.

Em relação a metodologia segundo os critérios científico de Vergara (2004, p. 47-49), quanto aos fins e quanto aos meios:

- Quanto aos fins à pesquisa é exploratória, que não deve ser confundida com leitura exploratória, é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipótese que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa. Nessa pesquisa será realizado um estudo comparativo entre as práticas da empresa pesquisada e o pensamento dos teóricos consultados.
- Quanto aos meios, é uma pesquisa de campo é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não. Trata-se de um estudo de caso, circunscrito a uma ou poucas unidades, entendida essa como uma pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Pode ou não ser realizado no campo.
- Quanto aos meios de investigação é bibliográfica segundo Ferrari (1982, p.209), entende-se por pesquisa bibliográfica o “ato de ler, selecionar, fichar e arquivar tópicos de interesse para pesquisa em pauta”.

A pesquisa será realizada em um canteiro de obras, gerenciada por empresa do ramo predial da Construção Civil localizada no Município de Vila Velha ES, que terá como representante o gerente de obras para a realização das entrevistas.

Os dados serão coletados através do instrumento questionário, que para Vergara (2004, p.54), o questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, por escrito. [...]. O questionário pode ser aberto, pouco ou não estruturado, ou fechado, estruturado. Os dados serão tratados de forma qualitativa.

QUALIDADES DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Huse e Cummings (1985, p. 202-203) *apud* RODRIGUES (1999, p. 90-92), a QVT pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, onde se destacam dois aspectos distintos.

- a) Preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional,
- b) Participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Esta definição torna um programa QVT diferente de outras abordagens tradicionais. A operacionalização deste conceito é explicitada, através de quatro aspectos ou programas: a participação do trabalhador nos problemas e soluções organizacionais; o projeto do cargo; inovação no sistema de recompensa e a melhora no ambiente de trabalho.

1) A Participação do Trabalhador

O trabalho é envolvido no processo de tomada de decisão em vários níveis organizacionais, através de uma filosofia organizacional adequada. A participação é operacionalizada através de análise e solução de problemas na produção feita, por exemplo, pelos ciclos de controle de qualidade (CCQ) e de grupos de trabalho cooperativos.

2) O Projeto do Cargo

Envolve a reestruturação do cargo dos indivíduos ou grupos. Os cargos devem atender às necessidades tecnológicas do trabalhador. O projeto de cargo "inclui o enriquecimento do trabalho onde são fixados a maior variedade da tarefa," feedback" e grupos de trabalho auto-regulados".

3) Inovação no Sistema de Recompensa

4) Envolve todo o plano de cargo e salário da organização e visa minimizar as diferenças salariais e de “status” entre os trabalhadores.

5) Melhora no Ambiente de Trabalho

Envolve mudanças físicas ou tangíveis nas condições de trabalho como:

Flexibilidade de horário, modificação do local dos equipamentos de trabalho, etc.

Com a melhoria das condições de trabalho, os operários tornam-se mais satisfeitos com serviços. A QVT afeta positivamente a produtividade de forma indireta como mostra a figura 1.



Figura 1: Qualidade de vida no trabalho x produtividade

Fonte: Huse e Cumings (1985, p. 204) *apud* RODRIGUES (1999, p.91)

As intervenções do programa de QVT afetam positivamente a comunicação e coordenação que são condições preliminares a uma melhor produtividade. A QVT motiva o trabalhador, principalmente quando este satisfaz suas necessidades individuais. A QVT também “pode aperfeiçoar a capacidade do trabalhador

melhorando seu desempenho". A motivação e capacidade do trabalhador são pré - requisitos para uma maior produtividade.

Para Walton (1973, p.11) *apud* RODRIGUES (1999, p. 81) a expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente freqüência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Para Bom Sucesso (2002, p.23) a qualidade de vida no trabalho diz respeito a:

- Renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;
- Vida emocional satisfatória;
- Auto – estima;
- Imagem da empresa/ instituição junto à opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horário e condições de trabalho sensato;
- Oportunidades e perspectivas de carreira;
- Possibilidade de uso do potencial;
- Respeito aos direitos;
- Justiça nas recompensas.

Para Louis Davis *apud* CHIAVENATO (2004, p. 448), qualidade de vida no trabalho refere-se á preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

Segundo Marras (2004, p.31), enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, produzindo mais e melhor a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado pela

busca frenética de resultados. A conscientização do desejo de viver qualitativamente melhor é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores.

É sabido que os sindicatos inseriram no seu discurso dos anos 80 e também em suas pautas de reivindicações a questão de qualidade de vida no trabalho.

PRINCIPAIS PRÁTICAS QUE MELHORAM A QUALIDADE DE VIDA TRABALHO (QVT) NO AMBIENTE DAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Huse e Cumings (1985) *apud* Rodrigues (1999, p.78) a oito dimensões que trariam ao indivíduo uma melhor QVT. São elas:

- 1) Adequada e satisfatória recompensa;
- 2) Segurança e saúde no trabalho;
- 3) Desenvolvimento das capacidades humanas;
- 4) Crescimento e segurança profissional;
- 5) Integração social;
- 6) Direitos dos trabalhadores;
- 7) Espaço total de vida no trabalho e fora dele;
- 8) Relevância social.

Para Walton (1973, p.12-21) *apud* RODRIGUES (1999, p.82-85) são oito “categorias conceituais” propostas, no intuito de fornecer uma estrutura para analisar as características notáveis da qualidade de vida no trabalho. São elas:

- 1) Compensação adequada e justa

O trabalho é visto, em primeiro plano, como meio do indivíduo ganhar a vida. A compensação recebida pelo trabalho realizado “é um conceito relativa, não um simples consenso sobre os padrões objetivos e subjetivos para julgar a adequação da compensação”.

A honestidade da compensação pode ser focalizada por vários prismas, por exemplo: pelas relações entre salário e fatores como experiência e responsabilidade; pelas relações e talento ou habilidade; pela demanda de mão-de-obra ou pela média de compensação da comunidade em questão.

Conclui afirmando que “a adequação e a honestidade do salário e/ou compensações são questões parcialmente ideológicas”, e que a renda adequada e a compensação justa poderiam ser melhor definidas com a resposta aos seguintes questionamentos:

“Renda adequada: a venda de um trabalho de horário integral encontra padrões determinados de suficiência ou o padrão subjetivo do recebedor?”

“Compensação justa: o salário recebido por certo trabalho leva uma relação apropriada com o salário recebido por outro trabalho?”

2) Condições de segurança e saúde do trabalho

Propõe algumas sugestões para o melhoramento desta dimensão, dentre elas podemos citar:

“horários razoáveis reforçados por um período normal de trabalho padronizado; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos; limite de idade imposto quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade”.

3) Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana

Diz que o trabalho “tem tendido a ser fracionado, inábil e firmemente controlado”. O planejamento e sua implementação têm tido caminhos distintos. O autor estabelece cinco requisitos básicos para o atendimento aceitável deste item: autonomia no

trabalho; múltiplas habilidades; informação e perspectivas; tarefas completas e planejamento.

4) Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança

Neste item o autor focaliza a atenção na oportunidade de carreira. E é nele que surge uma barreira muitas vezes intransponível: a educação formal, que geralmente é pré-requisito para posições mais elevadas dentro da organização. Para a viabilidade deste item, sugere que se trabalhe com:

Aplicação respectiva: a expectativa de usar o conhecimento e as habilidades expandidas e recém-adquiridas em atribuições de trabalho futuro;

Desenvolvimento: a extensão em que as atividades atuais de alguém contribuam para manter e expandir sua capacidade antes de levá-lo à obsolescência;

Oportunidades de progresso: a avaliação das oportunidades de progredir em termos organizacionais ou de carreiras reconhecidas pelos semelhantes membros da família ou associados;

Segurança: a segurança de emprego ou de renda associada ao trabalho do trabalhador.

5) Integração social na organização de trabalho;

Estabelece alguns pontos fundamentais para uma boa integração social no trabalho. Inicialmente, prega a ausência de preconceitos de cor, raça, sexo, religião,

nacionalidade, estilo de vida e aparência física. A ausência de estratificação e a mobilidade social facilitam ou induziriam um senso de comunidade nas negociações. O que sem dúvida seria a mola mestra para um bom nível de integração social.

6) O constitucionalismo na organização do trabalho

As normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores são vistas pelo autor como elementos chaves para fornecer uma elevada QVT. Os aspectos mais significativos, na sua concepção, são o direito à privacidade, direito de posicionamento (o diálogo livre) e o direito a tratamento justo em todos os assuntos.

7) O trabalho e o espaço total da vida

Afirma que a “experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida, tais como suas relações com a família”. A relação entre o trabalho e o espaço total da vida é visto através do conceito de equilíbrio. Para o autor o equilíbrio tem origem nos esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção.

O autor questiona ainda a relação do tempo e energia extras que o trabalhador dedica ao trabalho e as deficiências na situação familiar.

8) A relevância social da vida do trabalho

O autor denuncia a forma irresponsável com a qual algumas organizações agem, fazendo com que “um número crescente de empregados deprecie o valor de seus trabalhos e carreiras, afetando, assim, a auto-estima do trabalhador”.

A “produtividade também parece ter uma relação curvilínea para a maioria das dimensões de vida no trabalho”. Continua o autor afirmando que:

“Considerando os níveis potenciais da produtividade para qualquer classe determinada de trabalho e grupo de empregados, é provável que há algum nível muito bom de oportunidades para ser utilizar e desenvolver capacidades. Este nível de oportunidade é criado pela autonomia, multiplicidade das habilidades exigidas, informações de trabalho e planejamento da responsabilidade existente na situação de trabalho”.

Temos ainda que autonomia crescente, multiplicidade de habilidades etc., não são diretamente proporcionais á qualidade de vida no trabalho. Mas a “satisfação do emprego e auto-estima são derivados destes aspectos do trabalho”.

Para o autor, teríamos um ponto ótimo para a produtividade que não seria no momento máximo de QVT percebida pelo trabalhador, mas em sua ascendência. Diz o autor que “os declives particulares das curvas e a relação entre a qualidade de vida no trabalho e as curvas da produtividade variaria de um conjunto de trabalho para outro”.

Prevê que as mudanças das condições organizacionais “ocorrerão num passo mais lento do que a do aumento das expectativas do empregado”. Esta situação trará uma maior alienação para o trabalhador e somente com uma reestruturação do trabalho, “a Qualidade de Vida poderá ser exaltada e as expectativas dos trabalhadores de todos os níveis poderão ser entendidas e satisfeitas”.

Para Bom Sucesso (2002, p.21-27) os fatores relevantes para a QVT são: A escolha da profissão, as características da cultura organizacional configurada pelos valores e práticas predominantes na empresa e a infra- estrutura familiar. Além disso, as relações interpessoais, os conflitos e, em especial, a maneira como a pessoa se relaciona na equipe afetam a satisfação no trabalho, a auto-estima e a forma como se sentem em relação a si mesma. A história de vida e os fatores relativos às variáveis organizacionais resultam em atitudes dificultadoras e facilitadoras nas relações de trabalho intensificando a preocupação e a responsabilidade pela promoção da QVT.

a) Infra - estrutura Familiar e Qualidade de Vida

[...] Muitas das desavenças entre chefes e subordinados, ou entre colegas de trabalho, decorrem de desencontros na família, levando a autores como Peter Senge, a considerar que é preciso encontrar equilíbrio entre trabalho e família, especialmente nas empresas que alimentam o conflito, passando mensagens como: “Se você quer progredir na empresa, precisa estar disposto a fazer sacrifícios”[...].

b) Relações Interpessoais e Qualidade de Vida

Qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta também do tratamento humano, da gentileza, de leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se buscam lealdade, qualidade e produtividade.

c) Posturas Pessoais Dificultadoras das Relações Interpessoais

Nem sempre as posturas individuais facilitadoras predominam nas organizações. Os líderes defrontam-se permanentemente com as resistências, que resultam muitas vezes de experiências anteriores negativas, tornando o clima marcado pela desconfiança e cautela. Os empregados trabalham liderados por chefes agressivos, centralizadoras, competitivas ou vaidosas. Os colegas de trabalho nem sempre se enxergam como parceiros; pelo contrário, disputam prestígio, estima, competem por inveja, ciúme. São capazes de falar mal dos ausentes, espalharem boatos, mentir, omitir.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO GERENCIAMENTO DO STRESS

Segundo Albuquerque e França (1998), toda pessoa é um complexo bem biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente as condições de vida. Essas respostas apresentam

variadas combinações e intensidades nesses três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora todos sejam sempre Interdependentes. Essa abordagem é descrita por Lipowski (1986), *apud* ALBUQUERQUE E FRANÇA (1998) como resgate de uma visão mais ampla do conceito de saúde que tem sido a tendência nas últimas décadas. A saúde não é apenas a ausência de doença, mais também o completo bem estar biológico, psicológico e social. Essa conceituação adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1986 foi estudada por Dejours (1994) *apud* ALBUQUERQUE E FRANÇA (1998) e abre campo significativo para a compreensão dos fatores psicossociais na vida moderna e especificamente, no desempenho e na cultura organizacional da saúde do trabalho.

Essa compreensão do ser humano, em que o indivíduo é o seu corpo, revela condições e marcas das experiências vividas e desejadas. Situa-se na mesma proposta conceitual da visão holística de homem. Daí ele ser o elo fundamental da qualidade de vida no trabalho.

O stress é vivido no trabalho a partir da capacidade de adaptação, a qual envolve sempre o equilíbrio obtido entre exigência e capacidade. Se o equilíbrio for atingido obter-se-á o bem estar; se for negativo, gerará diferentes graus de incertezas, conflitos e sensação de desamparo. O stress é, talvez, a melhor medida do estado de bem estar obtido ou não pela pessoa. A qualidade de vida no trabalho é individualizada na pessoa por meio de suas diferentes manifestações de stress.

Samulski, Chagas & Nitsch (1996, p.64) *apud* ALBUQUERQUE E FRANÇA (1998) propõem a compreensão do fenômeno do stress “transação que envolve risco, perda ou situação na qual capacidades a mais devem ser mobilizadas e quanto maior é o esforço, mas duvidoso se torna o acontecimento”. Apresentam-se, assim, dois componentes básicos para a ocorrência de stress: exigências e capacidade. Exigências condicionadas ao meio externo e exigências internas relacionando-se com metas e valores pessoais e expectativas de estilo de vida.

HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Para Marras (2004, p.199-215) higiene e segurança do trabalho é a área que responde pela segurança industrial, pela higiene e medicina do trabalho relativamente aos empregados da empresa, atuando tanto na área de prevenção

quanto na de correção, em estudos e ações constantes que envolvam acidentes no trabalho e a saúde do trabalhador.

Normas regulamentadoras (NRs) é o conjunto de 29 normas, que representam na verdade, uma legislação complementar que rege todas as ações no campo da higiene, segurança e medicina do trabalho (HSMT), conforme anexo 1.

Equipamentos de proteção de acidentes (EPI) é a sigla que identifica o equipamento de proteção individual utilizado pelo trabalhador com o objetivo de evitar acidentes no trabalho. A legislação obriga o empregador a fornecer gratuitamente ao empregado os EPIs necessários para garantir sua proteção contra eventuais acidentes, em concordância com o tipo de trabalho que executa, conforme anexo 2.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). É uma comissão composta por membros representantes dos empregados e da empresa, regulamentada pela NR-5, que estabelece:

“As empresas privadas ou públicas e os órgãos governamentais que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ficam obrigados a organizar e manter em funcionamento, por estabelecimento, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA”

Essa comissão tem por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir, até eliminar, os riscos existentes e/ou neutralizá-los, bem como discutir os acidentes ocorridos na organização, encaminhando à área de HSMT, com cópia ao empregador [...].

HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO

Para Marras (2004 p.221-222) A higiene do trabalho é a área que se relaciona direta e indiretamente com a proteção á saúde do trabalhador no que diz respeito á aquisição de patologias tipicamente relacionadas ao trabalho ou agentes resultantes dele.

Trata-se, por meio de higiene e medicina do trabalho, de questões ligadas á saúde ocupacional do trabalhador como:

1. Ergonomia
2. Insalubridade
3. Toxicologia
4. Controles clínicos etc.

ANÁLISE DE DADOS

No decorrer da pesquisa analisamos implicações extraídas das respostas coletados junto ao gerente da empresa Alfa, atuante no setor de construção civil, localizada na cidade de Vila Velha ES, e também foram feitas análises das bibliografias utilizadas para saber se a empresa está em sintonia com os pensamentos dos autores pesquisados.

Para tanto, partiu-se do referencial teórico, o qual forneceu a base necessária para a elaboração do instrumento de coleta de dados e suporte para a metodologia de desenvolvimento da pesquisa para a análise e interpretação dos resultados.

QUALIDADES DE VIDA NO TRABALHO

Ao ser perguntado se a empresa tem algum programa de QVT voltado para a prevenção e acompanhamento médico, e se isso traz algum benefício na eficácia organizacional. Foi respondido que sim porque os funcionários se sentem amparados. A empresa possui médico 24 horas por dia a disposição dos funcionários. Resultado que confirma a afirmação de Louis Davis *apud* CHIAVENATO (2004, pg. 448), onde diz que o foco das ações da qualidade de vida no trabalho refere-se á preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

Quando questionado sobre a jornada de trabalho, quantas horas semanais são feitas, qual o tempo de intervalo para almoço e quantas horas extras são feitas por semana. Foi respondido que a jornada de trabalho é feita de acordo com a convenção sindical 44 horas semanais com intervalo para almoço de 1 hora e 10 horas extras semanais. A sensatez aplicada no caso se relaciona com qualidade de

vida e remuneração. Para os funcionários terem uma melhor qualidade de vida no trabalho (QVT) necessita de melhor remuneração. E nem sempre é possível a empresa pagar salário maior que o estabelecido pelo sindicato. Para os funcionários alcançarem a renda satisfatória é preciso que a empresa permita execução de horas extras. Este resultado confirma a afirmação de Bom Sucesso (2002, p.23) onde ela diz que a qualidade de vida no trabalho diz respeito a: Renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; auto – estima; imagem da empresa/ instituição junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horário e condições de trabalho sensato; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos; justiça nas recompensas.

Sobre a questão se a empresa tem planos de cargos e salários e de que forma ela faz. Foi respondido que a empresa é de médio porte e usa a política de promoção. Todos os funcionários que são aprovados nos cursos que fazem para outra função são promovidos e tem seus salários aumentados. Todos estão enquadrados na tabela de salário, cargos e funções. O resultado confirma a afirmação de Huse e Cummings (1985, p. 202-203) *apud* RODRIGUES (1999, 90-92), a qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.

PRINCIPAIS PRÁTICAS QUE MELHORAM A QUALIDADE DE VIDA (QVT) NO AMBIENTE DAS ORGANIZAÇÕES

Quando perguntado se a empresa busca estimular o desenvolvimento das capacidades para o crescimento profissional de seus empregados e de que forma faz. A empresa afirmou que estimula a competição dos funcionários, aprimorando suas habilidades com cursos e promovendo treinamentos para cada caso específico. Dentre as 8 dimensões propostas pelo autor a empresa não atende 1 que é a relevância social. O resultado confirma apenas parcialmente a afirmação de Huse e Cummings (1985) *apud* RODRIGUES (1999, p.78) a oito dimensões que trariam ao indivíduo uma melhor QVT. São elas: Adequada e satisfatória recompensa;

Segurança e saúde no trabalho; Desenvolvimento das capacidades humanas; Crescimento e segurança profissional; Integração social; Direitos dos trabalhadores; Espaço total de vida no trabalho e fora dele; Relevância social.

Questionado se a empresa possui condições seguras de trabalho e quais são. A empresa respondeu que cumpre todas as recomendações do MTPS (Ministério do Trabalho e Previdência social, mantém a equipe estipulada por lei e também cumpre os requisitos dos sindicatos da classe. Dentre as 8 dimensões propostas pelo autor a empresa não atende 1 que é a relevância social. O resultado confirma apenas parcialmente a afirmação de Huse e Cumings (1985) *apud* RODRIGUES (1999, p.78) a oito dimensões que trariam ao indivíduo uma melhor QVT. São elas: Adequada e satisfatória recompensa; Segurança e saúde no trabalho; Desenvolvimento das capacidades humanas; Crescimento e segurança profissional; Integração social; Direitos dos trabalhadores; Espaço total de vida no trabalho e fora dele; Relevância social.

Quando perguntado se os subordinados são tratados de forma justa e com respeito pelos seus superiores e de que forma é feito. A empresa respondeu que é feita de forma direta, clara e objetiva. Todos são tratados de forma justa e com respeito independente de funções. A resposta concorda com a afirmativa de Bom Sucesso (2002), onde qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta também do tratamento humano, da gentileza, de leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se buscam lealdade, qualidade e produtividade

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO GERENCIAMENTO DO STRESS

Quando perguntado se a empresa dispõe de programas de integração social e de que forma faz. A empresa respondeu que recentemente promoveu um churrasco para maior integração entre os colaboradores, adquiriu uma TV e mesas de sinuca para área de repouso, campeonato de damas, torneiro de sueca, jogos de futebol. Isso confirma que a afirmação de Albuquerque e França (1998), onde diz que a saúde não é apenas a ausência de doença, mas também o completo bem estar

biológico, psicológico e social. Essa conceituação adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1986 foi estudada por Dejours (1994) *apud* ALBUQUERQUE E FRANÇA (1998) e abre campo significativo para a compreensão dos fatores psicossociais na vida moderna e especificamente, no desempenho e na cultura organizacional da saúde do trabalho.

Ao ser perguntado se a empresa estimula os funcionários aos cuidados da saúde, da mente e da parte social, como: fazer ginástica, alimentação saudável, leitura e de que forma faz. Foi respondido que a empresa dispõe de um médico que atende os funcionários, recomenda ações para prevenção de doenças, solicita exames e encaminha a especialistas quando necessário. A empresa é de médio porte e não possui assistente social, mas a técnica de segurança do trabalho faz palestras constantes sobre assuntos mais variados possíveis. A resposta concorda com a afirmativa de Albuquerque e França (1998), toda pessoa é um complexo bem biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente as condições de vida

HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Questionado se a empresa oferece aos funcionários equipamentos de segurança individual (EPI), foi respondido que sim e que a empresa oferece aos funcionários equipamentos de segurança e cobra de seus funcionários o uso adequado dos equipamentos, desta forma são cumpridas as normas de segurança. O resultado confirma a afirmação de Marras (2004), que diz que equipamentos de proteção de acidentes (EPI) é a sigla que identifica o equipamento de proteção individual utilizado pelo trabalhador com o objetivo de evitar acidentes no trabalho. A legislação obriga o empregador a fornecer gratuitamente ao empregado os EPIs necessários para garantir sua proteção contra eventuais acidentes, em concordância com o tipo de trabalho que executa.

COMENTÁRIOS

Percebemos que a empresa apesar de cumprir com muitos dos pontos considerados essenciais, ainda deixa em aberto a relevância social.

Um ponto forte que devemos destacar deste relatório de pesquisa é que apesar de todo este cenário que a construção civil vive, envolta em alta rotatividade, baixa qualidade de mão-de-obra, baixo nível cultural, também considerando a degradação da saúde no Brasil a empresa consultada alcança bom nível de envolvimento nos principais pontos abordados e é relevante ressaltar que neste cenário de causa da saúde a empresa se preocupa em manter atuante médico 24 horas por dia para atender as necessidades de seus colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As grandes empresas ligadas a construção civil atualmente já possuem programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), que suprem os pontos desejáveis para este item.

As empresas em desenvolvimento ainda encontram barreiras financeiras e funcionais para implementar metas nestes sentidos.

Esta pesquisa procurou levantar dados com a intenção de analisar a empresa Alfa no ponto de vista do programa de qualidade de vida no trabalho (QVT).

O objetivo foi compreender se as práticas utilizadas por esta empresa estão de acordo com os autores das bibliografias consultadas.

Como resultado do artigo verificou-se que a empresa consultada oferece e pratica com bom programa de qualidade de vida no trabalho (QVT) a todos os seus funcionários, mas não contempla a relevância social e os programas abrangentes a seus familiares.

Podemos citar como fato positivo a inclusão desta empresa por iniciativa própria de estar se estruturando para oferecer mais e melhores cursos e treinamentos para a melhoria e integração e socialização de seus funcionários e suas famílias.

Da análise do artigo e considerando que a empresa apresenta um bom quadro clínico no que se refere ao programa de qualidade de vida no trabalho (QVT). Recomendamos que para o completo êxito da empresa em todos os pontos

abordados, que não deixe de fora nenhum dos pontos recomendados pelos teóricos pesquisados e contemple os programas abrangentes a seus familiares.

Há de se considerar que as recomendações proposta se refere a saúde financeira da empresa e de seus macros projetos de planejamentos.

Outro sim é imperativo que tais recomendações sejam feitas de forma clara e objetiva fazendo com que a empresa tenha sucesso absoluto no menor curto espaço de tempo.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão e FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do Conceito de Qualidade Total**. Disponível na Revista de Administração, São Paulo v.33, n.2, p.40-51, abril/junho 1998.

BOM SUCESSO, Edina. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**, Rio de Janeiro: Qualitymark Ed. 2002

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. Volume I 6ª Ed. Revisada e Atualizada. Rio de Janeiro; Elsevier, 2001, 6ª Reimpressão

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 9ª reimpressão

DELLATORRE Malu. **EPI's Indicados para Cada Função na Obra**. Publicação: 20/07/2010. Disponível em: <http://www.reformafacil.com.br/epis-indicados-para-cada-funcao-na-obra>. <Acesso em 30/10/2010>.

FERRARI, Afonso Trujillo. **Metodologia de pesquisa científica**. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 1982.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de Recursos Humanos – Um Enfoque Profissional**, São Paulo, Atlas, 1994.

LODI, João Bosco. **História da administração** 6ª Ed. São Paulo, Pioneira, 1978.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos do operacional ao estratégico**. 8ª Ed. São Paulo, Futura, 2004.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**, Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

SANTOS, Adriana. ***A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações***. 18/08/2010. Disponível em: <http://www.webartigos.com> [Acesso em 23/08/2010].

VERGARA Silvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ANEXOS

Anexo 1: RELAÇÃO DAS NRS

NR-1: Disposições Gerais
NR-2: Inspeção Prévia
NR-3: Embargo ou Interdição
NR-4: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
NR-5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA
NR-6: Equipamentos de Proteção Individual – EPI
NR-7: Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional
NR-8: Edificações
NR-9: Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
NR-10: Instalações e Serviços em Eletricidade
NR-11: Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
NR-12: Máquinas e Equipamentos
NR-13: Caldeiras e Vasos de Pressão
NR-14: Fornos
NR-15: Atividades e Operações Insalubres
NR-16: Atividades e Operações Perigosas
NR-17: Ergonomia
NR-18: Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
NR-19: Explosivos
NR-20: Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
NR-21: Trabalhos a Céu Aberto
NR-22: Trabalhos Subterrâneos
NR-23: Proteção Contra Incêndio
NR-24: Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR-25: Resíduos Industriais
NR-26: Sinalização de Segurança
NR-27: Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho
NR-28: Fiscalização e Penalidades
NR-29: Normas Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário

Quadro 1: Relações das NRS

Fonte: MARRAS, 2004, p.201

Anexo 2: EPI - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL



Figura 2: EPI - Equipamento de Proteção Individual

Fonte: DELLATORRE Malu