



QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

José R. Joaquim (1); Rafael A. Agnoletto (2); Rodrigo E. Catai (3); Adalberto Matoski (4); Arildo D. Cordeiro (5)

(1) Departamento Acadêmico de Construção Civil – UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná – e-mail: joserubens77@gmail.com

(2) Mestrando em Engenharia Civil – UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná – e-mail: rafengenheiro@hotmail.com

(3) Professor do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil – UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná – e-mail: catai@utfpr.edu.br

(4) Professor do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil – UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná – e-mail: adalberto@utfpr.edu.br

(5) Professor do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil – UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná – e-mail: arildo@utfpr.edu.br

RESUMO

O objetivo principal desta pesquisa é mostrar, a partir da percepção dos operários de canteiro de obra de quatro construtoras da cidade de Curitiba, o grau de satisfação dos operários da construção civil, caracterizando-se como um estudo de caso, pois permite uma análise dos indicadores de qualidade de vida no trabalho propostos por Walton. Uma pesquisa de QVT permite saber como as pessoas se sentem em relação aos vários fatores (tanto internos como externos) da empresa e, com esses, resultados sugerir uma maneira de melhoria nas empresas. Para melhoria, pode-se utilizar diversos métodos de instrução aos funcionários, desde cursos até conversas interpessoais explicativas. As empresas devem ter consciência das falhas, com isso poderão auxiliar com certa convicção seus funcionários. Após a análise dos itens falhos nas empresas, sugere-se um estudo por parte dos responsáveis com pessoas especializadas no setor.

Palavras-chave: QVT, Qualidade, Walton, Construção Civil.

1 INTRODUÇÃO

O tema qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando, a cada dia, mais destaque a nível mundial e, mais recentemente, no Brasil, visto que a QVT trás não só benefícios para os empregados mas também para as empresas, como por exemplo pelo aumento da produtividade.

A importância da QVT reside simplesmente no fato de que normalmente as pessoas passam no ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de suas vidas (CONTE, 2003). Segundo este mesmo autor, devido a sistemas culturalmente enraizados na sociedade, o lado profissional passou a ser face predominante do ser humano, que se sentiu forçado a ser um super profissional e, para tanto, não poupa esforços em jornadas de trabalho acima de 12 horas diárias. A grande indagação que fica no ar é de como conciliar a situação de uma empresária ou uma funcionária com longas jornadas diárias, uma vez que a mesma exerce também o papel de esposa, mãe e administradora do lar? Como conciliar os papéis de provedor financeiro do lar com o papel de pai, participando efetivamente da vida dos filhos? Tudo isso chama a atenção para a necessidade de se refletir sobre a qualidade de vida voltada para o ambiente de trabalho (QVT).

Segundo Limongi-França (2004), o conceito de qualidade de vida no trabalho tem sido avaliado e questionado através dos anos, definindo-se não como modismo passageiro, mas como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional.

De acordo com Souza (2003), a qualidade de vida visa humanizar as relações de trabalho dentro de uma empresa, deixando sempre uma relação estreita com a produtividade e satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho, estando associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador.

Desta forma este artigo tem como objetivo analisar a satisfação com a qualidade de vida no ambiente de trabalho de trabalhadores da construção civil de quatro construtoras de médio porte, que constroem até 5.000 m², da cidade de Curitiba – PR, por meio de um questionário distribuído para os trabalhadores destas empresas, o qual foi embasado nos indicadores de QVT propostos por Walton. Destaca-se que uma pesquisa de QVT permite saber como as pessoas se sentem em relação aos vários fatores (tanto internos como externos) da empresa e, a partir daí, gerenciar estes dados.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Evolução da QVT

De acordo com Walton (1973) *apud* Rodrigues (1999), o estudo de QVT vai além dos objetivos da legislação trabalhista surgido no começo do século XX com a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho, descanso semanal e das indenizações por acidentes de trabalho. A QVT deve ter como objetivo inicial a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo, entre outros.

Segundo Ford (1992) *apud* Rodrigues (1999), antigamente, as necessidades básicas para que o trabalhador se sentisse satisfeito eram apenas a agradabilidade dos aspectos físicos do local de trabalho. Ford defendia que uma condição importante para conseguir unir o melhor rendimento e a maior humanidade na produção era dispor de acomodações amplas e confortáveis, limpas e devidamente ventiladas. Contudo, atualmente não é suficiente apenas se ater a melhoria dos aspectos físicos para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Hoje, a melhora da QVT envolve vários aspectos como físicos, psicológicos, ambientais, sociais, entre outros.

2.2 Qualidade de vida no Brasil

Cañete (2004) afirma que no Brasil, qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho é, acima de tudo, um “desafio cultural” e que é preciso se inserir a mentalidade certa no modo de pensar das pessoas, ou seja, a cultura da “qualidade de vida”. Isso significa que a população tem um processo árduo, longo e duradouro pela frente, como desafio para todos, independentemente da área em que se atua. Cada vez mais esse tema passa a ser de responsabilidade de cada um e de todos. Segundo o mesmo autor, as empresas brasileiras estão introduzindo novos conceitos, e a QVT está ganhando cada

vez mais importância. Falta informação, falta consciência e, portanto, falta compromisso para com os valores e atitudes pertinentes a essa filosofia. Um grande número de empresas adota práticas legais, como alguns tipos de benefícios, e chamam isso de programa de qualidade de vida no trabalho. Outras empresas até adotam algumas práticas buscando adotar a QVT, mas não têm políticas de formalizadas, e suas ações não atingem, muitas vezes, todos os níveis hierárquicos ou todos os grupos da empresa, onde, na maioria das vezes, os grupos com menor poder, tornam-se excluídos de tais políticas.

Segundo Veiga (2000) relacionando a quantidade de horas médias de trabalho do Brasil, com outros países, pode-se afirmar que o Brasil é uma das nações que mais trabalha no mundo. O quadro 1 apresenta dados interessantes para esta análise. Nota-se que o brasileiro trabalha em média por semana, considerando as horas extras, em torno de 54 horas, o que supera por exemplo o valor limite estipulado pela legislação brasileira que é de 44 horas semanais. Segundo Vasconcelos (2001), tais dados derrubam o mito de que os trabalhadores brasileiros não gostam muito de trabalhar, e colocam o Brasil como um dos países em que mais se trabalha no mundo.

Quadro 1 – Horas de trabalho por semana – executivo (Fonte: Adaptado de Veiga, 2000)

Brasil	54
Estados Unidos	50
Inglaterra	45
França	44
Espanha	43

2.3 Clima e cultura organizacionais

Para Brescancini (2004), o clima organizacional pode ser entendido como a atmosfera do ambiente de trabalho. Refere-se a uma complexa rede de expectativas e percepções individuais e de grupo, permeada por referências estratégicas, organizacionais e por componentes estruturais do contexto do trabalho que orienta e determina o comportamento de seus integrantes, criando um ambiente com características próprias. Segundo o mesmo autor, levantamentos e análises sobre clima organizacional permitem avaliar a qualidade do ambiente de trabalho, em um dado momento, a partir da percepção de seus integrantes. Não deixa de ser um estudo das expectativas dos quadros internos, e um primeiro passo para gerenciar migrações pelos três gradientes de relacionamento citados.

Quanto a cultura organizacional, Schein (1994) *apud* Brescancini (2004), uma das referências mais citadas no meio acadêmico para o tema da cultura organizacional, considera a cultura como um modelo de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu no processo de aprendizagem, a fim de lidar com problemas de adaptação (externa) e integração (interna). Uma vez que tenham funcionado suficientemente bem para serem considerados válidos, tais pressupostos são ensinados aos demais membros da organização como a maneira certa de se perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.

2.4 Modelo de Walton

O modelo de Walton segundo Rodrigues (1999), é de grande interesse de estudo, devido a sua amplitude dentre os quesitos analisados de QVT. Destaca-se que a amplitude deste modelo (considerando fatores internos e externos à organização) permite ao investigador condições de melhor avaliar o nível de QVT.

Segundo Walton (1993), os principais conceitos para aferição da qualidade de vida no trabalho são: compreensão justa e adequada; condições de trabalho; oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social no trabalho; constitucionalismo; trabalho e espaço total da vida; relevância social na vida no trabalho. Walton (1973) *apud* Rodrigues (1999) apresenta oito dimensões seguidas de indicadores que afetam as pessoas em seu trabalho. O Quadro 2 apresenta o modelo de Walton para aferição da qualidade de vida no trabalho.

O Quadro 3 apresenta o quadro resumo dos fatores determinantes das diversas abordagens sobre QVT (Da Rocha, 1998). Lembrando que o modelo adotado como base para desenvolvimento do trabalho foi

o modelo de Walton, foi o único modelo que teve um estudo aprofundado, os outros modelos estão sendo apenas citados.

Quadro 2 - Modelo de Walton para aferição da qualidade de vida (Fonte: Walton, 1999 *apud* Da Rocha, 1998).

Dimensões	Fatores
1. Compensação justa e adequada	a. Renda adequada ao trabalho b. Equidade interna c. Equidade externa
2. Condição de trabalho	a. Jornada de trabalho b. Ambiente físico seguro e saudável
3. Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	a. Autonomia b. Significado da tarefa c. Identidade da tarefa d. Variedade da habilidade e. Retroinformação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	a. Possibilidade de carreira b. Crescimento profissional c. Segurança de emprego
5. Integração social no trabalho	a. Igualdade de oportunidade b. Relacionamento
6. Constitucionalismo	a. Respeito às leis e direitos trabalhistas b. Privacidade pessoal c. Liberdade de expressão d. Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total da vida	a. Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	a. Imagem da empresa

Quadro 3 – Resumo de autores (QVT) (Fonte: Da Rocha, 1998).

Autor dos modelos	Fatores determinantes
Hackman e Oldham	Variedade da tarefa, identidade da tarefa, significação da tarefa, autonomia e feedback.
Westley	Enriquecimento das tarefas, trabalho auto-supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.
Davis e Werther	Projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do empregado, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação.
Walton	Compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.
Nadler e Lawler	Participação nas decisões, reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensas e melhora do ambiente de trabalho.

3 METODOLOGIA

O instrumento de coleta de dados desenvolvido nesta pesquisa foi um questionário, objetivando possibilitar a avaliação do nível de satisfação dos funcionários de construtoras de obras civis, verificando os vários fatores que interferem no cotidiano dos mesmos. Este questionário (Quadro 4) foi aplicado para 152 trabalhadores de 4 empresas do ramo da construção civil na cidade de Curitiba, e suas perguntas foram baseadas nos 8 pilares do modelo de Walton. As empresas foram denominadas de “x”, “y”, “z” e “w”, e têm como característica semelhante construírem até 5.000m² por ano.

Ressalta-se que as perguntas para avaliar o nível de satisfação dos funcionários destas empresas foram baseadas no modelo de QVT de Walton. Para tanto, foram enfocados fatores físicos, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, carreira, integração social, constitucionalismo, influência do trabalho na vida pessoal e relevância social da vida do trabalho, os quais se relacionam às oito dimensões consideradas no modelo de Walton, facilitando a verificação de deficiências percebidas que possam afetar diretamente a QVT.

Quadro 4 – Questionário aplicado para os funcionários das 4 construtoras.

Empresa:	Cargo:	Sim	Não	Mais ou menos
Pilar 1 Pergunta 1 - Você considera justo o salário que ganha relacionado com o trabalho que executa?				
Pilar 2 Pergunta 1 - O tempo disponível para suas atividades é o suficiente para a realização de suas tarefas? Pergunta 2 - Você considera sua jornada de trabalho pouco cansativa?				
Pilar 3 Pergunta 1 - É de sua responsabilidade o bom desempenho, a qualidade e o resultado do trabalho que você executa? Pergunta 2 - Seu trabalho é muito importante para sua realização profissional?				
Pilar 4 Pergunta 1 - A empresa reconhece e valoriza os seus acertos e os de seus colegas? Pergunta 2 - Dentro da empresa você tem chances de promoção?				
Pilar 5 Pergunta 1 - Você considera bom seu relacionamento com seus colegas de trabalho? Pergunta 2 - Você considera bom o relacionamento com seu superior?				
Pilar 6 Pergunta 1 - As leis trabalhistas como registro, recolhimento de imposto, salário mínimo e outras de seu conhecimento, são todas aplicadas na empresa?				
Pilar 7 Pergunta 1 - Seu trabalho tem interferência positiva em sua vida familiar?				
Pilar 8 Pergunta 1 - Você tem orgulho de dizer onde trabalha?				

Observa-se que para cada pergunta o funcionário poderia optar por “sim”, “não” ou “mais ou menos”. Para uniformizar as respostas antes da aplicação do questionário foi explicado para cada trabalhador que a resposta “sim” deveria ser dada apenas se realmente ele tivesse convicção de que aquilo que estava sendo perguntado teria ou estaria acontecendo com 100% de certeza, ou poderia acontecer com esta mesma probabilidade. A resposta “mais ou menos” ele deveria dar para uma incerteza ou para uma probabilidade diferente de 100% (resposta sim) ou 0% (resposta não). Já a resposta “não” deveria ser aplicada em oposto ao “sim”.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Apresenta-se, no Quadro 5, os cargos dos funcionários que responderam ao questionário para cada empresa analisada.

Quadro 5 – Relação dos cargos dos funcionários que responderam ao questionário.

Especialidade	Quantidade de funcionários			
	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w
Colocador de azulejo	6	0	0	8
Colocador de esquadrias	6	2	4	7
Colocador de portas	3	2	5	5
Eletricista	0	15	0	0
Encanador	3	0	4	6
Estrutura	2	0	1	2
Faxineira	4	0	2	4
Mestre de obra	3	2	5	4
Pedreiro	8	0	4	6
Pintor	3	0	1	2
Porteiro	4	8	4	4
Servente	1	1	0	1
Total de funcionários	43	30	30	49

4.1 Resultados para o Pilar 1

No Quadro 6 são apresentadas as respostas obtidas para o questionamento feito para o primeiro pilar de Walton, que analisa a satisfação dos empregados em relação aos seus rendimentos.

Quadro 6 – Resultados obtidos com a aplicação da primeira pergunta do Pilar 1.

Pergunta	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
1 – Você considera justo o salário que ganha relacionado com o trabalho que executa?					
Sim	27	21	15	40	103
Não	12	5	3	3	23
Mais ou menos	4	4	12	6	26
Total	43	30	30	49	152

Analizando-se o Quadro 6, nota-se que a insatisfação dos funcionários quanto ao salário, na empresa x foi maior que para as demais empresas. Nota-se, ainda, que a grande maioria dos entrevistados, ou seja, 68% responderam que acham justa a remuneração recebida.

Desta forma, analisando-se o primeiro pilar de Walton, pode-se dizer que os funcionários das empresas analisadas estão em sua grande maioria satisfeitos com a compensação salarial. Esse grande percentual de satisfação pode estar diretamente ligado ao interesse dessas empresas em proporcionar uma compensação salarial condizente aos serviços prestados a mesma pelos funcionários. Observa-se neste ponto que estas empresas são de médio porte e caso as mesmas perguntas venham a ser aplicadas em pequenas, micros e grandes empresas, os resultados podem e devem ser divergentes.

4.2 Resultados para o Pilar 2

No Quadro 7 são apresentadas as respostas obtidas para o questionamento feito para o segundo pilar de Walton, que analisa se o funcionário está satisfeito com seu horário de trabalho.

Quadro 7 – Resultados obtidos com a aplicação da primeira pergunta do Pilar 2.

Pergunta	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
1 – O tempo disponível para suas atividades é o suficiente para a realização de suas tarefas?					
Sim	20	18	20	29	87
Não	2	1	7	11	21
Mais ou menos	21	11	3	9	44
Total	43	30	30	49	152

Quadro 8 – Resultados obtidos com a aplicação da segunda pergunta do Pilar 2.

Pergunta	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
2 - Você considera sua jornada de trabalho pouco cansativa?					
Sim	5	7	4	3	19
Não	5	2	7	2	16
Mais ou menos	33	21	19	44	117
Total	43	30	30	49	152

Analizando o Quadro 7, conclui-se que a maior quantidade dos entrevistados concorda que o tempo de serviço é suficiente para a conclusão das tarefas, portanto nota-se um número representativo, com 43% dos entrevistados afirmando que nem sempre o tempo é suficiente. Isso ocorre possivelmente devido às dificuldades em diferentes etapas de obra, podendo o funcionário ter um acumulo de serviço em certo período de obra e em outros períodos uma grande facilidade. Já se analisando o Quadro 8, conclui-se que é praticamente unânime a opinião em que a jornada de trabalho é cansativa. Isso pode ser explicado pelo fato da pesquisa ter sido aplicada aos funcionários de canteiros de obras, onde a

jornada de trabalho inicia-se muito cedo e a maioria dos trabalhos exige grande desgaste físico.

Analizando-se as respostas para o segundo pilar, nota-se que a maioria dos entrevistados estão satisfeitos com o tempo disponível para exercerem seus serviços, contudo existem muitos trabalhadores que consideram seu trabalho mais ou menos cansativo, ou seja, tem um certo cansaço físico que envolve o mesmo. Uma solução possível para tentar diminuir este desgaste físico seria por exemplo estipulando pausas durante o serviço para relaxamento através de ginástica laboral.

4.3 Resultados para o Pilar 3

Nos quadros 9 e 10 são apresentadas as respostas obtidas para os questionamentos feitos para o terceiro pilar de Walton, que analisa a afinidade do trabalhador com seu trabalho, assim como responsabilidade e segurança para tomada de decisões durante a realização das tarefas.

Quadro 9 - Resultados obtidos com a aplicação da primeira pergunta do Pilar 3.

Pergunta	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
1 – É de sua responsabilidade o bom desempenho, a qualidade e o resultado do trabalho que você executa?					
Sim	35	24	30	45	134
Não	4	0	0	1	5
Mais ou menos	4	6	0	3	13
Total	43	30	30	49	152

Quadro 10 - Resultados obtidos com a aplicação da segunda pergunta do Pilar 3.

Pergunta	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
2 – Seu trabalho é muito importante para sua realização profissional?					
Sim	20	10	7	19	56
Não	3	7	5	13	28
Mais ou menos	20	13	18	17	68
Total	43	30	30	49	152

Analizando-se o Quadro 9, nota-se que os funcionários são exigidos de maneira a terem responsabilidade por seus atos. Esse grande percentual indica que os funcionários não executam seus serviços apenas para cumprir tarefas, mas sim com a intenção de fazer o melhor possível para o serviço ser reconhecido como de qualidade. Já se analisando o Quadro 10, observa-se que mais da metade dos funcionários não exercem cargos que proporcionam realização profissional. Isto pode ser atribuído ao grande número de pessoas que iniciam suas atividades profissionais em canteiros de obras com o objetivo de ganhar o sustento em qualquer trabalho que apareça e não visando trabalhar em algo que possa unir o sustento e com uma atividade de interesse.

Analizando-se o terceiro pilar de Walton como um todo, nota-se que os empregados sentem grande afinidade com seu trabalho, assim como responsabilidade e segurança para tomar decisões durante a realização de tarefas. O alto índice de satisfação é explicado pelas empresas trabalharem bastante tempo com a mesma equipe, aumentando suas responsabilidades e flexibilidade em certas decisões.

4.4 Resultados para o Pilar 4

Nos Quadros 11 e 12 são apresentadas as respostas obtidas para os questionamentos feitos para o quarto pilar de Walton, que analisa se o empregado percebe que sua empresa lhe oferece ou não possibilidade de ascensão profissional.

Analizando-se o Quadro 11 e Quadro 12, nota-se que os funcionários acreditam de certa forma ter uma chance de promoção dentro das empresas. Essa é uma dificuldade encontrada em pequenas empresas, devido à falta de investimento em treinamentos para funcionários. A falta de treinamento leva os

funcionários a exercerem apenas o que já sabem, sendo assim, apenas os funcionários que buscam o aprimoramento por conta própria conseguem evoluir. Nota-se ainda que os mesmos sentem a falta de valorização da empresa para com eles quando os mesmos acertam.

Quadro 11 - Resultados obtidos com a aplicação da primeira pergunta do Pilar 4.

Pergunta	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
1 – A empresa reconhece e valoriza os seus acertos e os de seus colegas?					
Sim	2	5	11	13	31
Não	35	15	17	21	88
Mais ou menos	6	10	2	15	33
Total	43	30	30	49	152

Quadro 12 - Resultados obtidos com a aplicação da segunda pergunta do Pilar 4.

Pergunta	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
2 - Dentro da empresa você tem chances de promoção?					
Sim	15	17	14	21	67
Não	28	12	13	13	66
Mais ou menos	0	1	3	15	19
Total	43	30	30	49	152

4.5 Resultados para o Pilar 5

Nos Quadros 13 e 14 são apresentadas as respostas obtidas para os questionamentos feitos para o quinto pilar de Walton, que analisa o relacionamento interpessoal do trabalhador.

Quadro 13 - Resultados obtidos com a aplicação da primeira pergunta do Pilar 5.

Perguntas	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
1 – Você considera bom seu relacionamento com seus colegas de trabalho?					
Sim	38	29	24	47	138
Não	0	0	2	1	3
Mais ou menos	5	1	4	1	11
Total	43	30	30	49	152

Quadro 14 - Resultados obtidos com a aplicação da segunda pergunta do Pilar 5.

Perguntas	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
2 – Você considera bom o relacionamento com seu superior?					
Sim	15	13	7	14	49
Não	17	7	17	18	59
Mais ou menos	11	10	6	17	44
Total	43	30	30	49	152

Analizando-se o Quadro 13 conclui-se que o número de funcionários que não tem um bom relacionamento com seus colegas de trabalho são desprezíveis. Já no Quadro 14 verifica-se uma grande deficiência no relacionamento entre funcionário e patrão. Apenas 32% dos funcionários analisados consideram bom o relacionamento com seu superior. Essa dificuldade em bom relacionamento pode prejudicar diretamente a empresa em vários setores.

Sendo assim, analisando-se o quinto pilar de Walton, nota-se que o relacionamento entre os

funcionários é satisfatório, a grande falha ocorre no relacionamento com o superior. Conclui-se que os funcionários não têm dificuldade em relacionar-se com outras pessoas, o problema aparece em como os superiores tratam seus funcionários, dificultando o relacionamento entre funcionário e patrão.

4.6 Resultados para o Pilar 6

No Quadro 15 são apresentadas as respostas obtidas para os questionamentos feitos para o sexto pilar de Walton, que analisa a aplicação das leis trabalhistas por parte das empresas.

Quadro 15 - Resultados obtidos com a aplicação da primeira pergunta do Pilar 6.

Perguntas	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
1 – Leis trabalhistas como registro, recolhimento de imposto, salário mínimo e outras de seu conhecimento, são todas aplicadas na empresa?					
Sim	36	26	27	43	132
Não	4	3	2	2	11
Mais ou menos	3	1	1	4	9
Total	43	30	30	49	152

Analizando-se o Quadro 15, conclui-se que mesmo a maioria dos funcionários estando satisfeitos com a aplicação das leis trabalhistas, encontra-se um percentual relevante para o item de pouco ou nenhuma satisfação com a empresa na questão citada. Sendo esse um item que pode acarretar grandes prejuízos para as empresas, o correto é o grau de insatisfação tender a zero.

4.7 Resultados para o Pilar 7

No Quadro 16 são apresentadas as respostas obtidas para os questionamentos feitos para o sétimo pilar de Walton, que analisa se o trabalho influencia na vida familiar.

Quadro 16 - Resultados obtidos com a aplicação da primeira pergunta do Pilar 7.

Perguntas	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
1 - Seu trabalho tem interferência positiva em sua vida familiar?					
Sim	28	14	17	15	74
Não	14	7	8	25	54
Mais ou menos	1	9	5	9	24
TOTAL	43	30	30	49	152

Analizando-se o quadro 16 do Pilar 7 conclui-se que um percentual excessivo de funcionários afirma que o trabalho interfere negativamente em sua vida familiar. Esse item normalmente é esquecido nas pequenas empresas, pois não existe uma preocupação em orientar o funcionário em sua vida pessoal.

4.8 Resultados para o Pilar 8

No Quadro 17 são apresentadas as respostas obtidas para os questionamentos feitos para o oitavo pilar de Walton, que analisa se o trabalhador sente orgulho de trabalhar em sua empresa.

Quadro 17 - Resultados obtidos com a aplicação da primeira pergunta do Pilar 8.

PERGUNTAS	Empresa x	Empresa y	Empresa z	Empresa w	Total
8.1 – Você tem orgulho de dizer onde trabalha?					
Sim	35	14	12	37	98
Não	2	4	14	4	24
Mais ou menos	6	12	4	8	30
TOTAL	43	30	30	49	152

Analizando-se este pilar, nota-se que 64% dos funcionários têm orgulho em dizer onde trabalham, mesmo assim existe um número muito representativo de funcionários que não admiram a empresa.

5 CONCLUSÕES

Muitos dos pilares analisados tiveram problemas quanto a QVT, ou seja, mostraram que os funcionários das construtoras analisadas não tem uma QVT eficiente. Desta forma, para iniciar uma melhoria na qualidade de vida dos funcionários de canteiros de obras das construtoras, as empresas devem visualizá-los como profissionais e não mais como operários que aceitam qualquer qualidade de vida pelo sustento. Com a conscientização das empresas, poderão ser aplicados cursos para instrução dos funcionários, o que resultará em uma ajuda mutua, pois aumentará o interesse dos funcionários em aumentar os lucros das empresas assim como uma gratidão maior pelo superior, podendo melhorar o relacionamento entre funcionários e patrão.

Para melhoria da QVT podem se utilizar ainda diversos métodos de instrução para os funcionários, que vão desde cursos de treinamentos e reciclagem até conversas interpessoais explicativas feitas diariamente com os trabalhadores, nas quais os supervisores ou convidados externos passem para os trabalhadores a importância de se realizar um trabalho com qualidade.

Cabe ainda destacar que para as empresas resolverem os problemas detectados em uma análise de QVT, é preciso que a mesma aceite que tem tais problemas, e é somente após esta assimilação que as mesmas poderão trabalhar em melhorias.

Conclui-se finalmente que certeza de encontrar a satisfação em 100% dos itens analisados dentro de uma empresa, com todos os funcionários, é praticamente impossível, devido à grande diversidade de opiniões adversas. O que se pode buscar é o aperfeiçoamento cada vez mais lapidado nos diferentes setores e o início ocorre no momento em que existe a preocupação em se analisar quais itens encontram-se insatisfatórios para os funcionários.

6 REFERÊNCIAS

BRESCANCINI, A. M. **Insatisfeito, satisfeito e motivado.** Revista Fundap, São Paulo, Outubro, 2004.

CAÑETE, I. **Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados.** In: Bittencourt, C. (Org.). Gestão contemporânea de pessoas. Porto Alegre: Bookman, 2004.

CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho.** Revista FAE Business, N. 7, Nov., 2003.

DA ROCHA, S. K. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil.** Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis - Santa Catarina, 1998.

LIMONGI-FRANCA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - conceitos e práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial.** São Paulo: Atlas, 2004.

RODRIGUES, M. V. de C. **Qualidade de vida no trabalho, evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis: Vozes, 1999.

SOUZA, C. C. de. **A Iluminação em consultórios odontológicos: uma análise ergonômica específica para melhora na qualidade de vida do cirurgião-dentista.** Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis - Santa Catarina, 2003.

VASCONCELOS, A. F. Q. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 0, jan./mar., 2001.

VEIGA, A. **Tempos modernos.** Revista Veja, São Paulo: Abril, 1643 ed., Ano 33, n. 34, p. 122-129, 2000.

WALTON, R. E., **Improving the quality of work life.** Harvard Business Review, may./jun., p. 12-16, 1993.