



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO SUL DE MINAS GERAIS: UMA AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS PESSOAIS E DO TRABALHO¹

Luciane Teresinha Zermiani Pereira²
Adriana Leônidas de Oliveira³
Edna Maria Querido de Oliveira Chamon⁴

Resumo

Este estudo tem como objetivo levantar os níveis de QVT dos funcionários da construção civil de uma empresa de médio porte do Sul de Minas Gerais. Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa desenvolvida por meio do delineamento de levantamento. A amostra foi composta por 100 funcionários. Utilizou-se para a coleta de dados o questionário adaptado e validado de Hackman e Oldham, denominado *Job Diagnostic Survey* – JDS. Os dados foram analisados quantitativamente, com o auxílio do *software Sphinx* e foram interpretados a luz das teorias sobre QVT. Os resultados revelam que os trabalhadores pesquisados sentem-se satisfeitos em relação à qualidade de vida no trabalho. Apenas na variável satisfação com a compensação foi encontrado índice mais elevados de insatisfação.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Satisfação no trabalho; Construção civil.

QUALITY OF WORK LIFE OF PROFESSIONALS IN ENTERPRISES IN THE CIVIL CONSTRUCTION OF THE SOUTH OF MINAS GERAIS

Abstract

This study aims to raise levels of quality of work life among employees of the civil construction in medium sized enterprises in the south of Minas Gerais. It is an exploratory and descriptive research, with quantitative approach developed by the design of survey. The sample comprised 100 employees. The questionnaire adapted and validated from Hackman and Oldham, called the Job Diagnostic Survey – JDS, was used to collect data. The data were analyzed quantitatively, using the software Sphinx, and will be interpreted based on the theories about QWL at Work. The results show that workers surveyed feel satisfied in relation to quality of work life. Only in the variable satisfaction with the compensation there was higher rates of dissatisfaction.

Key words: Quality of work life; Satisfaction at work; Civil construction.

¹ Contribuição técnica ao 65º Congresso Anual da ABM, 26 a 30 de julho de 2010, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

² Mestranda em Gestão e Desenvolvimento Regional. Universidade de Taubaté/ECA, Rua Exped. Ernesto Pereira s/n – Taubaté – SP

³ Professora Dra. do Programa de Pós Graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional. Universidade de Taubaté/ECA, Rua Exped. Ernesto Pereira s/n – Taubaté – SP;

⁴ Professora Dra. do Programa de Pós Graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional. Universidade de Taubaté/ECA, Rua Exped. Ernesto Pereira s/n – Taubaté – SP;



1 INTRODUÇÃO

As transformações do século XXI são marcadas por diversas mudanças sociais, políticas e econômicas. Estas mudanças requerem adaptações por parte do organismo pois, afetam a qualidade de vida no trabalho.

Diferentes autores apontam diferentes dimensões que compõem o conceito de QVT. Fernandes,⁽¹⁾ afirma que este conceito abrange, além da legislação que protege o trabalhador, o atendimento às suas necessidades e aos anseios humanos. Trata-se de humanização no trabalho e, também da prática de responsabilidade social da empresa a respeito do seu público interno. Na percepção desta autora QVT é uma gestão dinâmica que envolve vários fatores: físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos. Estes influenciam a cultura e refletem no clima organizacional, trazendo consequências no bem estar do trabalhador e na produtividade das organizações.

Embora existam diferentes conceitos para a QVT, constata-se que todos convergem para um ponto comum: maior humanização, aumento do bem-estar dos trabalhadores, busca de equilíbrio entre o indivíduo e a organização e uma maior participação dos mesmos nos problemas e decisões, gerando satisfação para o colaborador.

Miranda et al.⁽²⁾ afirmam que o setor de construção civil apresenta várias características que justificam estudos voltados para os processos e condições de trabalho: índices elevados de acidentes e mortes, associado com péssimas condições de trabalho, as quais dificultam o desenvolvimentos pessoal e profissional dos trabalhadores.

Partindo da premissa que os resultados organizacionais estão relacionados com o grau de satisfação dos trabalhadores este trabalho torna-se relevante, haja vista a carência de trabalhos sobre este tema na área de construção civil e principalmente nesta região pesquisada.

O objetivo geral deste trabalho foi levantar os níveis de qualidade de vida no trabalho entre funcionários da construção civil de uma empresa de médio porte do Sul de Minas Gerais.

Especificamente buscou-se traçar o perfil sociodemográfico do trabalhador e identificar a seguinte dimensão da QVT: Resultados pessoais e de trabalho.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A valorização do homem e suas condições de trabalho ocorreram somente a partir de 1927 com a introdução da Teoria das Relações Humanas nas empresas. Esta teoria surgiu efetivamente com a Experiência de *Hawthorne*, desenvolvida por Elton Mayo e seus colaboradores, abandonando, a partir de então, a preocupação anterior de Taylor, Fayol, Ford e outros precursores da Administração Científica, voltada exclusivamente para as tarefas e para a estrutura.

De acordo com Fernandes⁽¹⁾ Eric Trist e colaboradores, na década de 1950 estudavam o trinômio indivíduo/trabalho/organização, o qual recebeu a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho. Assim iniciou-se a série de estudos que deram origem a uma abordagem sócio-técnica (visão integral do homem) em relação à organização do trabalho, com uma preocupação com a satisfação e o bem-estar do trabalhador.

Segundo Rodrigues:⁽³⁾ “a abordagem sócio-técnica tinha como princípio maior a organização do trabalho a partir da análise e da reestruturação da tarefa”.

Somente na década de 1960 é que o movimento tomou impulso, a partir da conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho, com a finalidade de minimizar os seus efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar o seu bem-estar geral.⁽³⁾

QVT atualmente é largamente difundida e apresenta acentuado desenvolvimento em outros países.⁽³⁾

No Brasil a preocupação com QVT surge mais tardiamente, também em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a importação de produtos estrangeiros e na esteira dos programas de qualidade total.⁽¹⁾

De acordo com Rodrigues⁽³⁾ no Brasil algumas pesquisas estão sendo desenvolvidas com intuito de readaptação dos modelos estrangeiros a fim de encontrar um modelo baseado nas características culturais locais.

2.1 Modelo para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

O modelo de Hackman e Oldham⁽⁴⁾ foi sistematizado a partir da influência dos trabalhos iniciados por Tuner e Lawrence e aperfeiçoados por Hackman e Lawer (1971).⁽³⁾

Hackman e Oldham⁽⁴⁾ chegaram a conclusão que há três estados psicológicos críticos: Significação Percebida do Trabalho (SP), Responsabilidade Percebida pelos resultados do trabalho (RP) e Conhecimento dos Resultados do Trabalho (CR) e estes estados possuem cinco dimensões: Variedade de Habilidade (VH), Identidade da Tarefa (IT), Significação da Tarefa (ST), Autonomia (AT) e *Feedback* (FB) os quais apresentam resultados positivos pessoais e do trabalho: alta motivação interna, alta qualidade no desempenho, alta satisfação com o trabalho, baixo absenteísmo e rotatividade, conforme Figura 1.

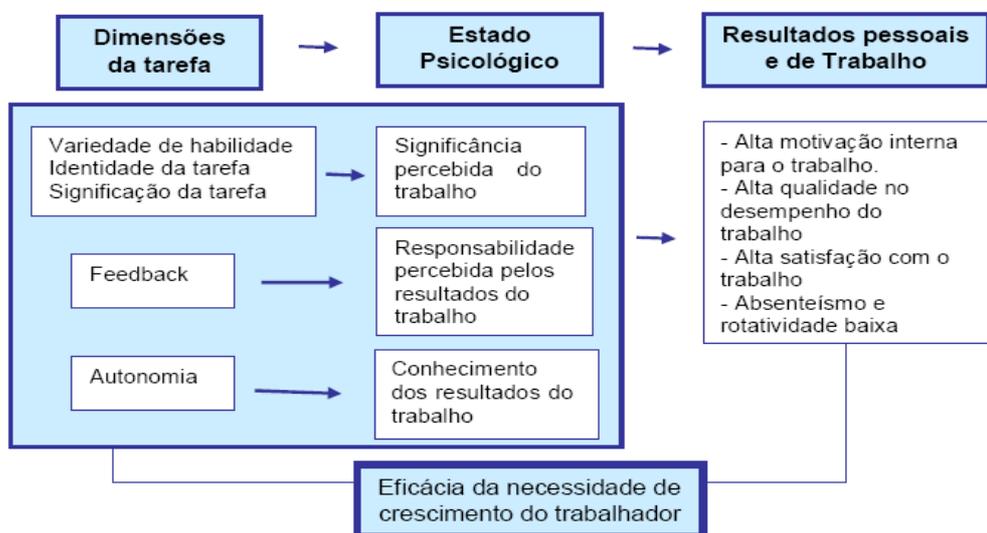


Figura 1 – O modelo completo de Hackman e Oldham.⁽⁴⁾

De acordo com o modelo de Hackman e Oldham⁽⁴⁾ os estados psicológicos críticos são criados por cinco dimensões básicas:

- variedade de habilidades - diz respeito ao nível em que o trabalho abrange uma variedade de atividades e exige uma quantidade diferente dos executantes de habilidades e talentos;

- identidade da tarefa - nível em que o trabalho requer identificação, ou seja, executado do início ao fim;
- significado da tarefa, nível de impacto do trabalho na vida ou trabalho de outras pessoas, pertencente à empresa ou ao ambiente externo;
- autonomia, nível de independência e liberdade para planejar e executar o trabalho; inter-relacionamento, possibilidade de lidar com outras pessoas, incluindo clientes através do trabalho; e
- *feedback* do próprio trabalho ou intrínseco - grau de informações fornecidas sobre o desempenho a partir da própria execução do trabalho;⁽⁵⁾

Além das dimensões acima mencionadas Hackman e Oldham consideram duas dimensões complementares:

- *feedback* extrínseco - grau de informações claras de superiores e colegas sobre seu desempenho; e
- contato ou inter-relacionamento – grau em que o sujeito trabalha com outras pessoas da organização para a realização das tarefas.

Hackman e Oldham⁽⁴⁾ afirmam também que as reações afetivas pessoais ou reações que uma pessoa tem ao desempenhar seu trabalho têm como resultados:

- satisfação geral – é uma média geral do grau de satisfação do trabalhador com o trabalho;
- motivação interna ao trabalho – grau de motivação do trabalhador com sensação satisfatória ao desempenhar bem suas tarefas e sensação insatisfatória ao desempenhar um trabalho de má qualidade; e
- satisfação específica - refere-se ao grau de satisfação do trabalhador em relação à supervisão, à segurança no trabalho, à remuneração, ao ambiente social e ao crescimento.

As variáveis descritas acima podem ser representadas, conforme Figura 2.

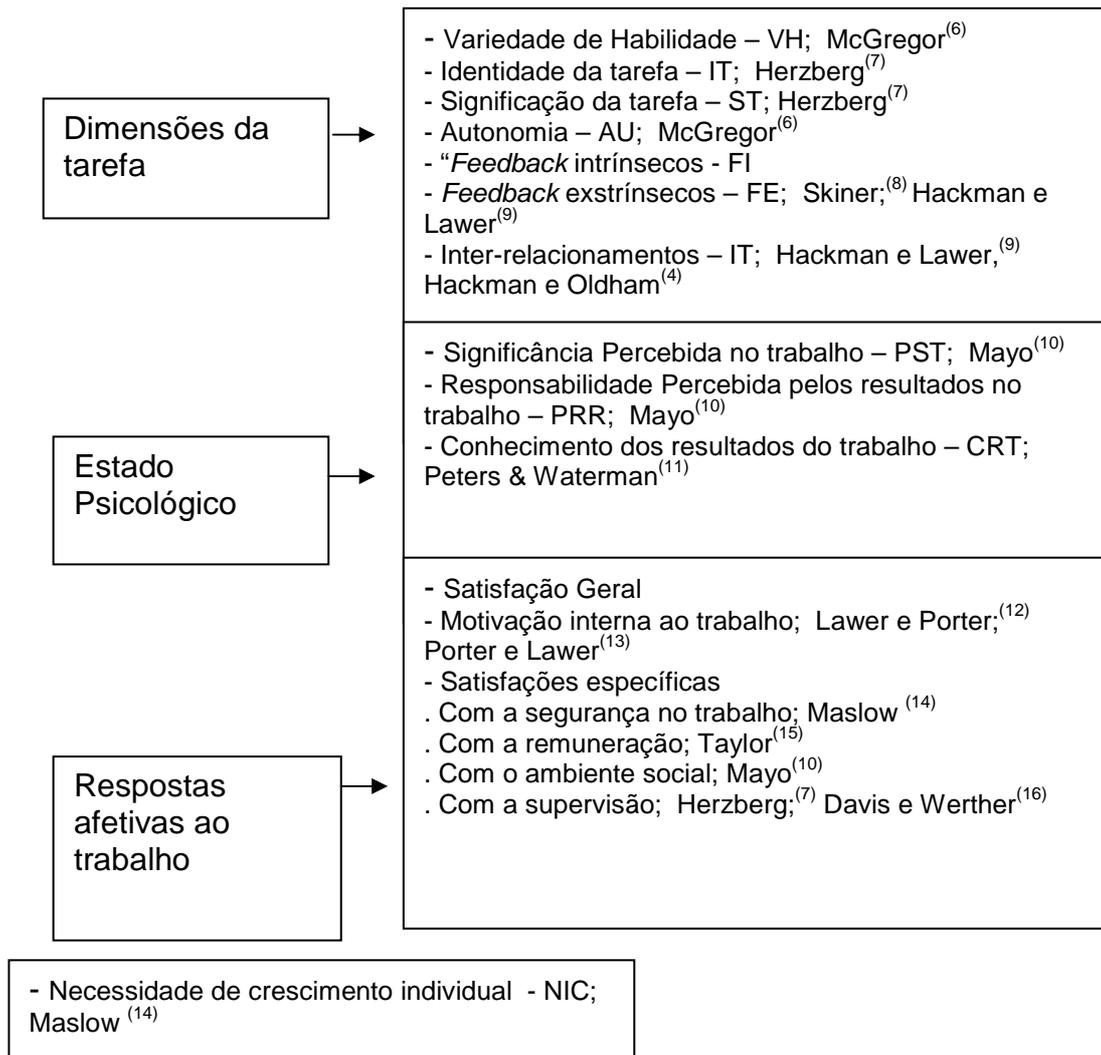


Figura 2. As variáveis do modelo de Hackman e Oldham na literatura.⁽³⁾

De acordo com Moraes e Kilimnik⁽⁵⁾ os autores Hackman e Oldham⁽⁴⁾ consideram também a Necessidade Individual de Crescimento (NIC) que pode ser definida como a necessidade que o trabalhador possui de desempenhar tarefas estimulantes e desafiadoras, a partir do desenvolvimento de idéias e ações. Através do NIC se verifica as diferenças individuais nas variáveis relacionadas à tarefa.

Hackman e Oldham⁽⁴⁾ certificam que o objetivo central da pesquisa da qualidade de vida no trabalho é transformar os cargos mais satisfatórios e produtivos para as empresas quanto para os trabalhadores. Estes autores destacam que a satisfação pessoal, profissional e econômica influenciam a qualidade de vida no trabalho.

Fernandes,⁽¹⁾ baseando-se no modelo de Hackman e Oldham explica que se existir ajustes adequados entre a natureza da tarefa e a individual o comportamento no trabalho e os sentimentos individuais dos empregados tendem a ser positivos.

O modelo de *Job Diagnostic Survey – JDS*, desenvolvido por Hackman e Oldham, é utilizado como instrumento nesta pesquisa para avaliar a QVT.

De acordo com Rodrigues⁽³⁾ “A vantagem deste modelo está na identificação das Dimensões Básicas da Tarefa que atuam como variáveis independentes na QVT, permitindo um diagnóstico mais acurado”.

Gondim e Silva⁽¹⁷⁾ afirmam que o modelo de Hackman e Oldham “constitui num dos mais importantes da literatura a respeito da relação entre as características de uma determinada tarefa e os níveis de desempenho alcançados”.

2 MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa desenvolvida por meio do delineamento de levantamento. A amostra foi composta por 100 funcionários das diferentes áreas: operacional, técnica e administrativa. Utilizou-se para a coleta de dados o questionário adaptado e validado de Hackman e Oldham, denominado Job Diagnostic Survey – JDS. Os dados foram analisados quantitativamente, com o auxílio do *software Sphinx*.

3 RESULTADOS

3.1 Resultados Pessoais e de Trabalho

De acordo com Hackman e Oldham⁽⁴⁾ os Resultados Pessoais e de Trabalho visam identificar “as reações afetivas pessoais ou sentimentais que uma pessoa obtém para desempenhar seu trabalho”.

Os resultados revelam que os trabalhadores pesquisados sentem-se satisfeitos em relação a qualidade de vida no trabalho. Apenas na variável satisfação com a compensação foram encontrados índices mais elevados de insatisfação.

Moraes e Kilimnik⁽⁵⁾ consideram os Resultados Pessoais e de Trabalho os principais indicadores de QVT.

A seguir são apresentados os gráficos referentes a esta avaliação, de acordo com a amostra.

3.1.1 Satisfação geral com o trabalho - SGT

Nesta categoria observa-se conforme o Figura 03 apenas 14% estão insatisfeitos de forma geral com o trabalhos e que 53% estão satisfeitos e 33% muito satisfeitos.

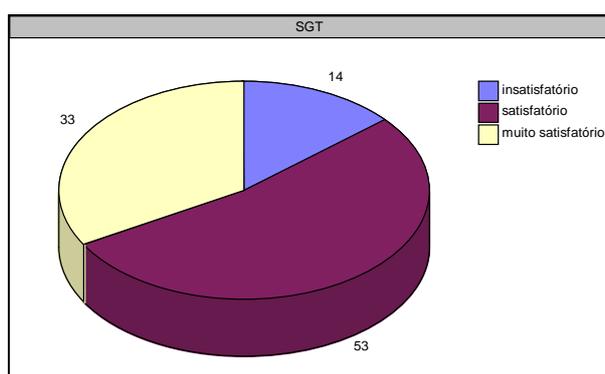


Figura 3 – Satisfação geral com o trabalho.

3.1.2 Motivação interna para o trabalho - MIT

Conforme aponta o Figura 04 apenas 7% dos respondentes estão insatisfeitos com o trabalho e a grande maioria 68% estão satisfeitos e 25% estão muito satisfeitos.

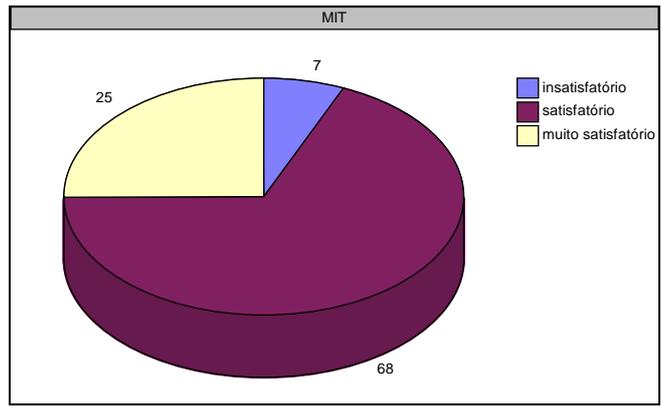


Figura 4 – Motivação interna para o trabalho.

3.1.3 Satisfação com a possibilidade de crescimento - SPC

A amostra revela que a maioria 92% vê positivamente a perspectiva de crescimento dentro da empresa, onde 46% estão muito satisfeitos e 46% estão satisfeitos, representados através do Figura 5.

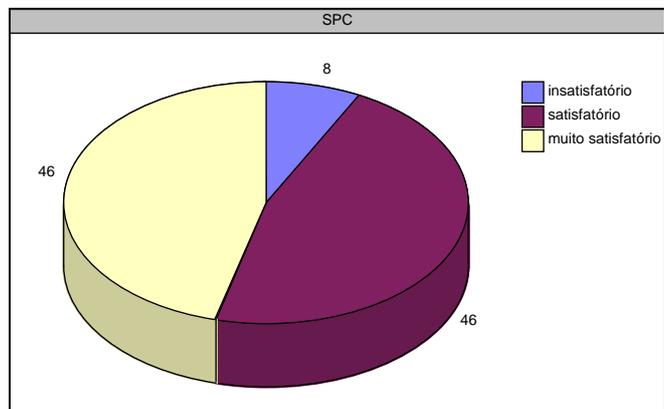


Figura 5 – Satisfação com a possibilidade de crescimento.

3.1.4 Satisfação com a segurança - SS

Esta categoria refere-se ao grau de satisfação do trabalhador em relação às condições de trabalho tais como: a jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro. Onde podemos constatar através do Figura 6 que 33% estão satisfeitos e 47% estão muito satisfeitos e somente 20% estão insatisfeitos.

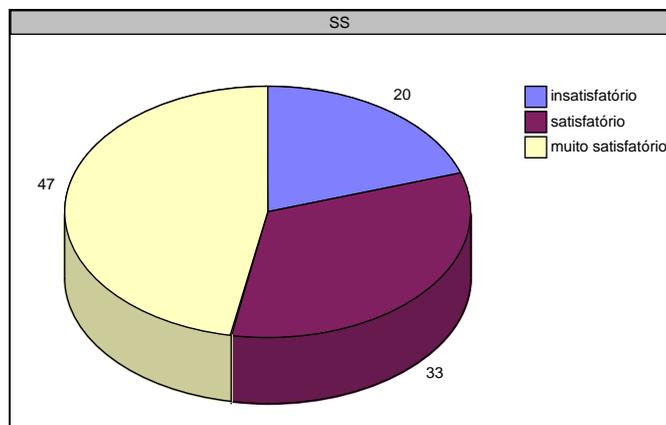


Figura 6 – Satisfação com a segurança.



3.1.5 Satisfação com a compensação - SC

De acordo com o Figura 7, 44% estão insatisfeitos com a compensação que refere-se a percepção dos respondentes em relação ao equilíbrio interno e externo, compensação justa, 22% estão satisfeitos e 34% insatisfeitos.

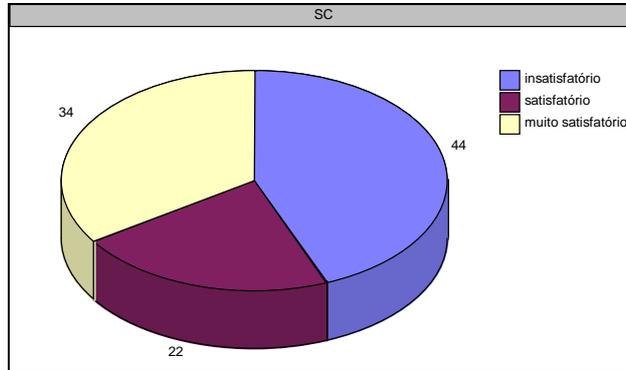


Figura 7 – Satisfação com a compensação.

3.1.6 Satisfação com o ambiente social - SAS

De acordo com o Figura 8 pode-se constatar que apenas 6% está insatisfeito com o ambiente social, que representa o grau de satisfação do trabalhador com os relacionamento no ambiente de trabalho, 69% estão muito satisfeitos e 25% estão satisfeitos.

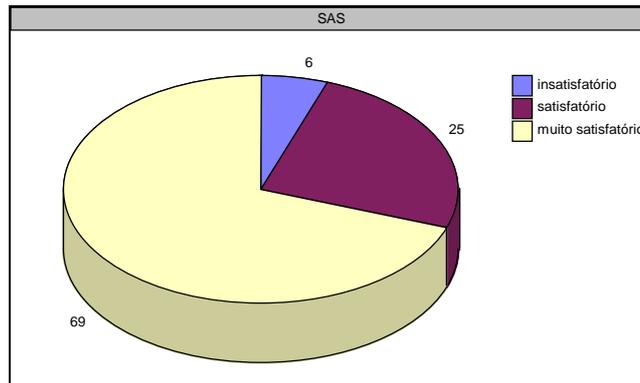


Figura 8 – Satisfação com o ambiente social

3.1.7 Satisfação com a supervisão - SSU

Esta categoria refere-se ao nível de satisfação do funcionário com a supervisão, de acordo com o Figura 9 constata-se que apenas 9% estão insatisfeitos, 60% estão muito satisfeitos e os demais 31% estão satisfeitos

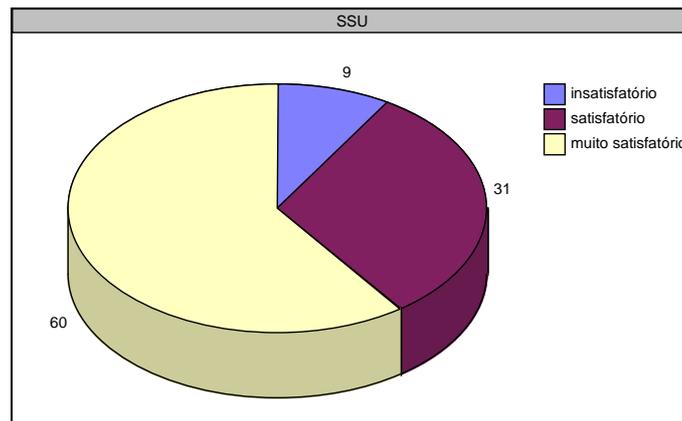


Figura 9 - Satisfação com a Supervisão.

4 DISCUSSÃO

A QVT não está relacionada apenas aos programas de saúde do trabalhador ou às questões de remuneração e de redução de jornada de trabalho. Na verdade, são “as reformulações, no nível do trabalho em si, que constituem o objetivo principal das ações implicadas na Qualidade de Vida no Trabalho”.⁽¹⁾

Os resultados pessoais e do trabalho refletem as reações afetivas pessoais ou sentimentais que o indivíduo obtém ao desempenhar o trabalho.⁽⁴⁾

A QVT está diretamente relacionada com o grau de satisfação dos empregados ao trabalho. A satisfação, no entanto, é algo que possui uma característica de subjetividade, já que cada pessoa tende a senti-la de maneira individual e diferente os fatores que a favorecem ou não.

Talvez por isso tenham surgido diversos autores propondo modelos para a avaliação da QVT, como meio de estabelecer certos padrões para ela. Neste trabalho optou-se pelo modelo de Hackman e Oldham.

O modelo de Hackman e Oldham⁽⁴⁾ é proposto em um modelo de medida: *Job Diagnostic Survey- JDS*. Este objetiva demonstrar como o trabalho apresenta reflexos na motivação do trabalhador e foi projetado especificamente para mensurar as percepções de cada pessoa em relação ao trabalho e as relações afetivas com o trabalho.

A Teoria dos Fatores Higiênicos e Fatores Motivacionais, desenvolvida por Frederick Herzberg, basearam-se em dois pressupostos: de que a satisfação e a insatisfação podem ser independentes. Os Fatores Higiênicos ou Insatisfacientes relacionam-se com a tarefa (segurança, salário, ambiente de trabalho, chefia, entre outros) e não aumentam a satisfação, mas reduzem a insatisfação e os fatores Motivacionais ou Satisfacientes são relacionados aos sentimentos de amplitude e ao desafio de executar uma tarefa (realização, reconhecimento, o trabalho em si, responsabilidade, crescimento, entre outros), agindo como fatores que motivam o trabalhador a atingir um desempenho superior. Contudo, Herzberg alerta que estes fatores são implantados após o enriquecimento do cargo. Entende-se aqui o enriquecimento da tarefa quando é proporcionado um maior envolvimento psicológico do indivíduo com seu trabalho.

Para Rodrigues,⁽³⁾ estes estudiosos são a base para os estudos de Qualidade de Vida no Trabalho pois:

Mayo mostrou a importância do fator psicológico como determinante do agir dos músculos. As necessidades humanas apresentadas por Maslow interligam-se ou justificam a “visão” do trabalhador nos diversos níveis de crescimento, que influenciam o seu agir hoje. McGregor, com sua Teoria X e Teoria Y, dá início à



modificação das atribuições da tarefa do indivíduo no trabalho. E finalmente Herzberg, introduzindo os "dois fatores", propõe a motivação do indivíduo com base no enriquecimento do cargo.

Segundo Aquino (apud Kanaan⁽¹⁸⁾):

O trabalhador é uma unidade em constante interação com outras pessoas, com os mais diversos grupos sociais, sendo, portanto, a comunicação (interpessoal, profissional ou qualquer outro tipo de contato), a interação com terceiros, a convivência, etc., condições imprescindíveis à sobrevivência e produtividade humanas. Assim, o empregado de qualquer nível precisa de uma qualidade (e de muita competência) sumamente importante, que é a de conviver, de saber relacionar-se com os seus semelhantes, tanto no ambiente social como no trabalho.

Moraes e Kilimnik⁽⁵⁾ consideram os resultados pessoais e do trabalho como os principais indicadores da QVT.

5 CONCLUSÃO

Como pode-se notar os resultados foram satisfatórios destacando-se a motivação interna para o trabalho, satisfação com a possibilidade de crescimento e a satisfação com o ambiente social. Apenas variáveis de satisfação com a compensação e com a segurança foram encontrados índices mais elevados de insatisfação dados compreensíveis no setor da construção civil, refletindo a atual conjuntura do país, devido a baixa remuneração e a instabilidade de emprego nesta área.

Por outro lado, os objetivos organizacionais precisam ser alcançados e a não-promoção de ambientes adequados e justos à realização de atividades profissionais pode comprometer essa finalidade. Além disso, "não existe "qualidade" sem qualidade de Vida no Trabalho, que deve ser entendida e trabalhada corretamente."⁽¹⁾

Percebe-se hoje que as organizações buscam maior qualidade, o que deixou de ser um diferencial competitivo, mas condição *sine qua non*, estas transformações passam a ter uma importância significativa na organização e impactos na qualidade de vida no trabalho, fazendo-se necessário uma maior atenção as condições de trabalho, gerando maior segurança e a gestão estratégica das empresas, relativas a compensação principalmente no setor da construção civil.

REFERÊNCIAS

- 1 FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996
- 2 MIRANDA, A. R. A.; GOMES, F. C.; GOMES, M. A. N. **Uma avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho dos gerentes da construção civil**. XIII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 6 a 8 de Novembro de 2006
- 3 RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- 4 HACKMAN, J. R.; OLDHM, G. R. **Development of the job diagnostic survey**. Journal of Applied Psychology, v. 60, nº 2, p. 159-70, 1975.
- 5 KILIMNIK, Zélia Miranda; MORAES, Lúcio Flávio de. **O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional**. Revista da Angrad, Rio de Janeiro, v. 1, n.1, p. 64-74, 1989.
- 6 MCGREGOR, Douglas. **Motivação e liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1967.
- 7 HERZBERG, Frederick; MAUSNER, B & SNYDERMAN, B. **The motivation to work**: New York, John Wiley, 1959.
- 8 SKINER, Burrhus F. **Ciência e comportamento humano**. São Paulo: Martins Fontes, 1981.

- 9 HACKMAN, J. Richard & LAWER, Edward E. **Employer Reactions to job characteristics**, Journal of Applied Psychology Monograph, 55(3): 259-86, Jun. 1971.
- 10 MAYO, Elton. **Problemas humanos de uma civilização industrial**. Buenos Aires, Galares – Nueva Visión, 1959.
- 11 PETERS, Thomas J. & WATERMAN Jr., Robert H. **Vencendo a crise**. São Paulo: Harper & Row, 1983.
- 12 LAWER, Edward E. POTER, Lyman W. O efeito do desempenho na satisfação do trabalho. In: LOBOS, Júlio. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Atlas, 1978.
- 13 POTER, Lyman W & LAWER, Edward. E. **What job attitudes tell about motivation**. Harvard Business Review, 46 (1): 118-26, jan-fev. 1968.
- 14 MASLOW, Abraham H. **Motivation and personality**. Nova York, Harper & Row, 1954.
- 15 TAYLOR, Frederick W. **Princípios da administração científica**. 7 ed., São Paulo: Atlas, 1987.
- 16 DAVIS, Keith & WERTHER, William B. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo, McGraw-Hill, 1983.
- 17 GONDIM, S. M. G; SILVA, N. **Motivação no Trabalho**. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. São Paulo, Artmed, 2004
- 18 KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1999.