



ESTUDO DE CASO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA CONSTRUTORA CIVIL DA REGIÃO DE PELOTAS/RS

ANDREY PEREIRA ACOSTA¹; HENRIQUE ROMER SHCULZ²; KELVIN
TECHERA BARBOZA³; MARIO ANTONIO PINTO DA SILVA JUNIOR⁴;
GUSTAVO SPIERING ZANOL⁵; GLEBERSON DE SANTANA DOS SANTOS⁶.

¹Universidade Federal de Pelotas – andrey_acosta@hotmail.com,

²Universidade Federal de Pelotas – henriqueshulz09@hotmail.com,

³Universidade Federal de Pelotas – kelvintechera@hotmail.com,

⁴Universidade Federal de Pelotas–mariosilva.eng@gmail.com,

⁵Universidade Federal de Pelotas–gustavo-zanol@hotmail.com.,

⁶Universidade Federal de Pelotas – glebersonsantana@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos elementos mais importantes da produção social, se não o mais. De certo modo todo trabalho exige uma grande quantidade de energia física e psíquica, que, nesse processo, é chamado de força do trabalho. O trabalho é, podendo se dizer assim, o resultado que se pode medir da força de trabalho.

Segundo Rodrigues (1999), com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana.

Entre eles destacamos Helton Mayo, cujas pesquisas, conforme Ferreira, Reis e Pereira (1999), Hampton (1991) e Rodrigues (1999), são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador, principalmente a partir das pesquisas e estudos efetuados na estéril Elétric Company (Hawthorne, Chicago) no início dos anos 20, que culminaram com a escola de Relações Humanas.

Os autores propuseram quatro perspectivas: financeira, cliente, processos internos e pessoas. Neste quarto critério, que efetivamente é por onde devemos começar, consta algo como qualidade de vida no trabalho. É muito provável que funcionários motivados, capacitados e bem remunerados passem a ter um desempenho acima da média, reduzindo custo, apresentando melhores soluções aos clientes e gerando como desdobramento maior vitalidade financeira, que, mais do que nunca, pode significar a sobrevivência da empresa.

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 (Fernandes, 1996). De acordo com Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Diante desta contextualização, o objetivo do presente estudo foi analisar a qualidade de vida no trabalho em uma construtora civil da cidade de Pelotas, localizada no estado do Rio Grande do sul, observando detalhes de convivência, qualidade de vida, bem estar, direitos, como a construtora utiliza e analisa a qualidade de vida do grupo de trabalho.



2. MATERIAL E MÉTODOS

Metodologicamente esta pesquisa assumiu enfoque descritivo, visto que foi aprofundado o estudo em busca de informações e dados necessários sobre qualidade de vida no trabalho, devido seu caráter subjetivo de investigação, sob a óptica do gestor de recursos humanos. A pesquisa descritiva visa desvendar e observar fenômenos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los, passos esses utilizados para conhecer a sua natureza, composição e processos (RUDIO, 1986).

Quanto ao método utilizado empregou-se o estudo de caso em uma organização da área de construção civil, localizada na cidade de Pelotas/RS. Atuando no mercado desde 1953, com cerca de 150 funcionários (Engenheiro Civil, Engenheiro industriais Madeireiros, Psicólogos, funcionários para os setores administrativos e contabilista, colaboradores), a Construtora tem focado predominantemente no setor habitacional da construção civil. Atualmente tem demandado esforços no aprimoramento e desenvolvimento de projetos em habitações autossustentáveis, com sistemas construtivos racionalizados. Seu histórico contempla a execução de mais de um milhão de metros quadrados construídos em cerca de 10.000 unidades habitacionais. Para Yin (2010, p. 65), esse método consiste em “uma investigação empírica, que investiga um fenômeno contemporâneo, em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes”. No que tange à abordagem da pesquisa, esta se caracterizou como qualitativa, com vistas à melhor atender o objetivo do trabalho que foi de analisar a qualidade de vida no trabalho, sob o enfoque da convivência, qualidade de vida, bem estar, direitos na percepção de seu informante chave.

A abordagem qualitativa foi utilizada por meio da entrevista semiestruturada com o responsável pelo setor de recursos humanos da organização. A entrevista foi realizada no mês de março de 2017, gravada em recurso multimídia e transcrita, onde se pôde realizar inferências e comparar com o que a literatura acerca da qualidade de vida no trabalho trata.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quando questionado sobre os problemas relacionados à qualidade de vida que mais frequentemente são observados nos colaboradores, o entrevistado (E1) ressaltou “Falta de conhecimento nas tomadas de decisões e vícios ao utilizar equipamentos de proteção e na hora de executar a tarefa a eles determinada”, reportando-se apenas aos colaboradores que trabalham diretamente na construção (pedreiros, pintores, mestres de obras etc.). No relato observa-se falta de domínio sobre QVT e seu relacionamento na integralidade da organização, abarcando os profissionais que trabalham no escritório e desempenham funções indiretas à construção, demonstrando uma visão limitada do tema. Tal percepção distancia dos estudos de Walton (1973) e Oliveira e França (2005), os quais enfatizam que QVT deve envolver toda a organização e sua política deve ser disseminada no sentido top-down, a começar dos níveis estratégicos aos operacionais para garantir a efetividade. Além disso, abrange conteúdos como remuneração, desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento contínuo, relevância social da vida no trabalho, constitucionalismo e bem-estar. Nota-se, portanto, que E1 atém-se apenas ao aspecto (1) condições de trabalho e segurança em seu discurso e, em certa medida do aspecto (2) oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades.



Em termos de benefícios sociais, a organização oferece aos seus colaboradores: vale transporte, alimentação, plano de saúde e odontológico; auxílios estes variáveis de acordo com a categoria a que o funcionário pertença. Observa-se a carência no fornecimento de benefícios que vão além das prerrogativas legais. Marras (2000, p.97) ressalta que um dos fatores para manter os funcionários motivados e satisfeitos é pelo método de estímulo por base de remunerações, informando que “o salário não é o único componente remuneratório de contraprestação do trabalho. Existem também os benefícios, que acabam se somando àquele e compondo a chamada remuneração”. Em termos de benefício de caráter motivacional, como bonificações, o entrevistado relatou que a organização disponibiliza o cartão da bandeira “X”, onde “o funcionário que se destaca acumula pontos”, o que constitui um tipo de remuneração variável.

O entrevistado julga investimento em QVT como importante à organização, em vista a “para que seja uma empresa completa em todos os sentidos e com isso melhorar na qualidade do serviço” (E1). Esta visão converge com a visão de Nascimento (2012) que destaca que os benefícios de QVT relaciona-se à motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade e vontade de inovar. No que tange a programa de QVT, E1 informa que a organização dispõe de um projeto em implementação, desenhado por um analista de qualidade terceirizado. Acredita-se que presença de um projeto ainda que em fase inicial, é um ponto de partida para a formulação de programa sólido. Dessa forma, o projeto pode ser ratificado com os pressupostos de Ferreira et al. (2009) quando coloca que implantação dos programas de QVT vêm-se afirmando como uma alternativa para compatibilizar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações.

O entrevistado ainda relata que houve uma melhora no rendimento desses colaboradores com o projeto voltado para a saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho: “Sim, houve uma melhora, porém, vale ressaltar que se deve sempre ter continuidade no melhoramento da qualidade de vida” (E1). Porém, quando indagado, na sua percepção, qual o maior obstáculo à implantação de programas de qualidade de vida na empresa, E1 declara que é a disponibilidade financeira.

Outros entraves, segundo o entrevistado são: falta de apoio do gestor, falta de tempo, demanda elevada de tarefas, metas altas e sobrecarga de trabalho, com consequente escassez de tempo, falta de vontade individual, descrença quanto à atividade de QVT proposta, ou o tipo de atividade ofertada não atende à necessidade efetiva dos empregados. Estes dificultadores estão presentes também nos estudos de Baratta (1999), onde percebeu no seu estudo que quando se iniciam realmente as atividades, poucos comparecem para realizá-las por vários motivos, dentre eles o desinteresse em participação.

Quando indagada sobre como a organização lida com a possibilidade de insatisfação e estresse no ambiente de trabalho, E1 afirma que o departamento de Recursos Humanos e o profissional “assistente social” costumam juntos ser bem ativos em relação a estes fatos, agindo pontualmente para que todos os colaboradores tenham um ambiente saudável e motivacional ao desempenharem suas funções.

4. CONCLUSÃO

Observou-se que a organização possui visão fragmentada sobre qualidade de vida no trabalho, limitando-se ao aspecto ambiental, sob enfoque condições de trabalho e segurança e, parcialmente relacionado à oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades. Apesar da visão limitada de Qualidade de Vida do Trabalho – QVT –, o informante chave entende como importante a



abordagem do tema para as organizações, sendo encarada como fator contributivo melhorar na qualidade do serviço, ao passo que motivado e satisfeito, o colaborador desempenhará suas atividades com zelo, destreza e qualidade, interferindo, por conseguinte nos resultados da organização, a partir do seu alto desempenho. Segundo a percepção do informante chave, houve boa repercussão do projeto no desempenho dos colaboradores, porém o entrevistado não soube precisar/relatar em termos quantitativo e mensurável tal desempenho e eficiência, tampouco relatou adoção de ferramentas de mensuração ou prática de avaliação de desempenho e sua periodicidade.

Este estudo é encarado como relevante, visto que a qualidade de vida do trabalho é importante no contexto organizacional, pois, através dela é possível ter o comprometimento dos colaboradores para a execução das tarefas.

É válido reconhecer que por se tratar de um estudo de caso, os resultados não podem ser generalizados às realidades das empresas na área de construção civil, o que constitui uma limitação da pesquisa. Outro fator limitante é a entrevista realizada apenas com um informante chave.

Como sugestão para futuros estudos, recomenda-se investigar demais organizações do segmento de construção civil; segmento este que apresentou pujança econômica nos últimos anos no Brasil para se entender como informantes chaves encaram a qualidade de vida no trabalho e avaliar se esta encontra-se em seu escopo estratégico. Além disso, é importante avaliar a percepção dos colaboradores situados em níveis intermediários e operacionais acerca da QVT para se ter noção ampliada do tema e para que se possa atestar os dados dos informantes chaves, permitindo comparações.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FAÚNDEZ, Víctor E. Olivares; GIL-MONTE, Pedro R. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en trabajadores de servicios en Chile. **Informació psicológica**, n. 91-92, p. 43-52, 2007.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador : Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A. Antonio, REIS, Ana C. F. e PEREIRA, Maria I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas**. São Paulo: Editora Pioneira, 1999.

FERREIRA, R. R.; et al. **Concepção e implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT): no setor público: o papel estratégico dos gestores (no prelo)**. Revista de Administração, São Paulo, v. 44, n. 2, p.147-57, 2009.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.