SOCIEDADE EDUCACIONAL VERDE NORTE S/C Ltda
FACULDADE VERDE NORTE - FAVENORTE
CURSO BACHAREL EM ENGENHARIA CIVIL

RODRIGO MANUEL LIMA SILVEIRA
VINÍCIUS GABRIEL ANTUNES RIBEIRO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: (Um estudo de caso no setor da construção civil na cidade de Espinosa/MG)

MATO VERDE – MG

2018

RODRIGO MANUEL LIMA SILVEIRA
VINÍCIUS GABRIEL ANTUNES RIBEIRO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: (Um estudo de caso no setor da construção civil na cidade de Espinosa/MG)

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Graduação em Engenharia Civil da Faculdade Verde Norte, mantida pela Soc.Educ. Verde Norte, como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Engenheiro Civil.

Orientador: Prof. Cleiciane Faria Soares

MATO VERDE – MG

2018

RODRIGO MANUEL LIMA SILVEIRA
VINÍCIUS GABRIEL ANTUNES RIBEIRO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: (Um estudo de caso no setor da construção civil na cidade de Espinosa/MG)

Artigo cientifico apresentado ao curso de Graduação em Engenharia Civil da Faculdade Verde Norte, mantida pela Soc.Educ. Verde Norte, como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Engenheiro.

Aprovado em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

_____
Prof. Esp. Cleiciane Faria Soares
Professora Substituta de TCCII

_____
Prof. Esp. Adilson Lino da Silva
Coordenador do Curso

_____
Prof.Ms. Dante Gregório Gomes
Professor Convidado

_____
Prof. Esp. Luma Costa
Professor Convidado

RESUMO

Esse artigo trata-se de um estudo de caso sobre a qualidade de vida no trabalho e um estudo de caso na engenharia civil, onde foi priorizada a visão dos funcionários para entende o que eles vêem e entendem por qualidade de vida no trabalho, onde foram aplicados questionários a 30 funcionários de uma empresa de engenharia civil na cidade de Espinosa MG. Apos pesquisas podem analisar a o ponto de vista deles, dentro do seu ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This article is about a case study on the quality of life at work and a case study in civil engineering, where the employees' vision was prioritized to understand what they see and understand by quality of life at work, where they were questionnaires were applied to 30 employees of a civil engineering company in the city of Espinosa MG. Then surveys can analyze their point of view within their work environment.

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho freqüentemente apresenta situações geradoras de estresse, situações estas em que o indivíduo avalia as exigências do ambiente como uma sobrecarga e podendo afetar o seu bem-estar psicológico e físico. As pessoas são de certa forma a base da estrutura de qualquer organização e como tal devem ser percebidas, devendo ser reconhecidas e valorizadas de acordo com as necessidades humanas, usando fatores motivacionais e benefícios (FERNANDES, 2012).

O trabalhador é o suporte do sistema produtivo, e precisa enfrentar estas mudanças apresentando maior capacidade de adaptação e assimilação de tudo que é novo, criatividade e compreensão da realidade, ao mesmo tempo em que constrói sua história e sua cultura com valores adquiridos ao longo da vida. Do outro lado, a própria organização que exige, não oferece, vive atrelada a modelos burocráticos de gestão que buscam cada vez mais produtividade e tem dificuldades de se auto-avaliar e mudar, exigindo cada vez mais resultados do trabalhador (SAMPAIO, 2012).

A crítica ao trabalho que visa essencialmente à máxima produtividade vem ocorrendo há muito tempo, sendo debatida com mais ênfase nos dias atuais. Um esquema de trabalho que busca única e exclusivamente o aumento da produtividade, pode por um curto período ser confundido com um modelo de gestão de sucesso, mas também pode levar a resultados negativos que superam em muito as vantagens que possam ter sido alcançadas (SANTANNA, 2012).

Diante das situações atuais das empresas, onde temos um mercado altamente competitivo percebe-se a necessidade de acompanhar as exigências e habilidades do mercado que estão inseridas, para que possa de alguma forma utilizar os benefícios da qualidade de vida no trabalho (QVT) para obter melhorias e vantagens no seu mercado. A preocupação com o capital humano nas empresas vem sendo cada vez maior com o passar dos tempos, decorrente da grande influência das pessoas nos resultados das empresas (OLIVEIRA; SILVA, 2012).

A qualidade de vida no trabalho foi introduzida pela primeira vez por volta de 1950 no meio acadêmico, este conceito é levado a público somente em 1970. E desde então tem sido alvo de estudos, experimentos e até mesmo as empresas têm aumentado o interesse por esta área. A sociedade vive em constante mudança, assim como, as organizações, que nos dias atuais perceberam que a qualidade de vida e a saúde no ambiente de trabalho são ativos importantes para o seu desenvolvimento e crescimento. Práticas inadequadas no ambiente de

trabalho geram impactos negativos na saúde física e emocional dos empregados e na saúde financeira das empresas (VALINOTE, 2012).

Souza (2013) comenta que baixa motivação, falta de atenção, diminuição de produtividade e alta rotatividade criam uma energia negativa que repercute na família, na sociedade e no ambiente de trabalho. Diante destes fatos, juntamente com a questão do crescente desenvolvimento da área da construção o assunto qualidade de vida no trabalho na área da construção civil, torna-se um tema interessante para estudo, a fim de, avaliar o nível de qualidade, saúde e bem estar dos funcionários desta área e os impactos destes fatores em sua vida profissional e pessoal.

A maneira como os funcionários de uma empresa de construção civil entendem e avaliam o local onde desempenham suas atividades laborais, seu estilo e qualidade de vida, o estresse e suas manifestações, sua capacidade de produzir, e a forma como lidam com esses fatores é fundamental para que se alcance uma melhora significativa na qualidade de vida destes indivíduos.

Neste contexto faz-se necessário voltar o olhar para o processo de conhecimento organizacional e agregar valor à cultura empresarial. É neste ponto que o presente estudo procura demonstrar a importância do reconhecimento, avaliação e o controle de todos os riscos que possam existir dentro do processo produtivo de qualquer empresa e mais especificamente nas empresas de construção civil (RODRIGUES, 2016).

OBJETIVO

Sendo assim, este trabalho tem como objetivo principal a investigação e avaliação da percepção dos funcionários de uma empresa de construção civil em relação aos problemas do estresse ocupacional e qualidade de vida no trabalho propondo sugestões à seguinte questão: qual é a percepção dos funcionários de uma empresa de construção civil da cidade de Espinosa/MG quanto ao local onde trabalham.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é essencial para garantir o bem-estar dos funcionários de qualquer organização, seja ela pública ou privada. Assim sendo, a mesma reflete nos resultados da empresa e na satisfação e motivação dos seus servidores. Por isso, analisar como as condições de trabalho oferecidas aos funcionários de uma empresa de construção civil na cidade de Espinosa/MG possibilitam verificar como tem sido o enfrentamento desta problemática por essa classe profissional, através de uma análise da QVT e dos fatores que geram o mal-estar contribuindo assim, para o diagnóstico e a prevenção.

Este trabalho vem ainda oferecer informações e levantamento bibliográfico para que se possam subsidiar diversas pesquisas com o mesmo segmento do presente trabalho. Bem como oferecer as empresas pesquisadas uma opção de informação a mais sobre o que os colaboradores pensam a respeito de ambas para que a mesma possa ter informações para a tomada de decisão.

Ademais, a escolha do tema estudado pelos pesquisadores surgiu a partir da observação pessoal da sua dinâmica de trabalho, à qual o mesmo compõe o quadro de colaboradores, onde foi perceptível um nível de insatisfação dos colaboradores, que, por motivos de saúde diversos, se ausentavam do trabalho e solicitava afastamento, o que repercutia na QVT da instituição. Logo, tais acontecimentos motivaram o interesse pessoal de se entender quais as causas destes afastamentos, levando a suscitar o tema e problema de pesquisa, foco deste trabalho acadêmico.

Este trabalho justifica-se, ainda, na necessidade de avaliar, a capacidade que os empregados têm de perceber o local onde trabalham do seu estilo de vida, do seu desempenho, dos agentes estressantes e do combate e administração dos mesmos, entretanto a percepção que o bancário têm e a forma como ele os avalia interfere no próprio trabalho e diretamente em sua produtividade. Compreender os efeitos que as pressões impostas pela instituição têm sobre os colaboradores, pode colaborar na melhoria da sua qualidade de vida, favorecendo a própria instituição com colaboradores mais estimulados e produtivos.

METODOS

Destarte, este trabalho consistiu em um estudo de caso, de natureza exploratória descritiva que visa analisar a qualidade de vida no trabalho de funcionários de uma empresa civil na cidade de Espinosa/MG. O estudo de caso foi uma forma de pesquisa que vem sendo freqüentemente utilizado no campo da Engenharia Civil por permitir a descrição e o aprofundamento sobre uma determinada realidade social. Yin (2015) define como o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, para permitir seu amplo e detalhado conhecimento.

A pesquisa foi realizada no município de Espinosa que pertence à região do norte de Minas, localizado a uma distância de 694 km da capital do estado (Belo Horizonte).

Espinosa é uma cidade que se localiza no Estado de Minas Gerais. O município se estende por 1.869 km^2 e contava com 31.113 habitantes no censo de 2014. Vizinho dos municípios de Monte Azul, Urandi e Montezuma. Espinosa se situa a 78 km a Sul-Oeste de Guanambi, a maior cidade dos arredores.

De acordo com Demo (2014), população ou universo da pesquisa é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo. Já a amostra, é a parte da população ou do universo, selecionada de acordo com uma regra ou plano. Os sujeitos da pesquisa foram representados pelos colaboradores de uma empresa de construção civil localizada na cidade de Espinosa no norte de Minas Gerais.

.Para definição da amostra foi adotada o critério de acessibilidade e disposição para participarem da pesquisa, ficando a amostra limitada a um total de 60 colaboradores, o que representa um percentual maior que 80% do universo pesquisado.

Sendo assim, esta área foi escolhida devida sua importância e necessidade de ampliar os conhecimentos acerca de programas de qualidade de vida no trabalho, possibilitando a análise da QVT dos colaboradores da construção civil, visto que estes assumem um importante papel na sociedade.

Foram considerados como critério de inclusão para participação da pesquisa: ter idade acima de 18 (dezoito) anos, ambos os sexos, trabalhar na área da produção da construção civil, possuir mais de 01 (um) ano de tempo de experiência na empresa que atua e aceitar participar da pesquisa mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

Como critérios de exclusão para participação da pesquisa foram elencados os seguintes critérios: ter idade abaixo de 18 (dezoito) anos, trabalhar em outro setor que não

seja correspondente à área da produção, possuir tempo inferior a 01 (um) ano de serviço na empresa e omitir a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

Esse estudo atenderá às determinações preconizadas pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012), para pesquisas envolvendo seres humanos e para ser encaminhado ao CEP vinculado aos pesquisadores. Os mesmos seguiram os aspectos éticos da autonomia que inclui o respeito pela pessoa, à sua vontade, aos seus valores morais e crenças ou, ainda, a de seu representante legal; a beneficência, que visa maximizar os benefícios e minimizar os prejuízos ao indivíduo; a não maleficência, que implica no dever moral de não ocasionar danos ou malefícios às pessoas e impedir que elas sejam colocadas sob riscos adicionais e a justiça, que se refere à obrigação ética de tratar cada pessoa de acordo com o que se considera moralmente correto e apropriado (BRASIL, 2012).

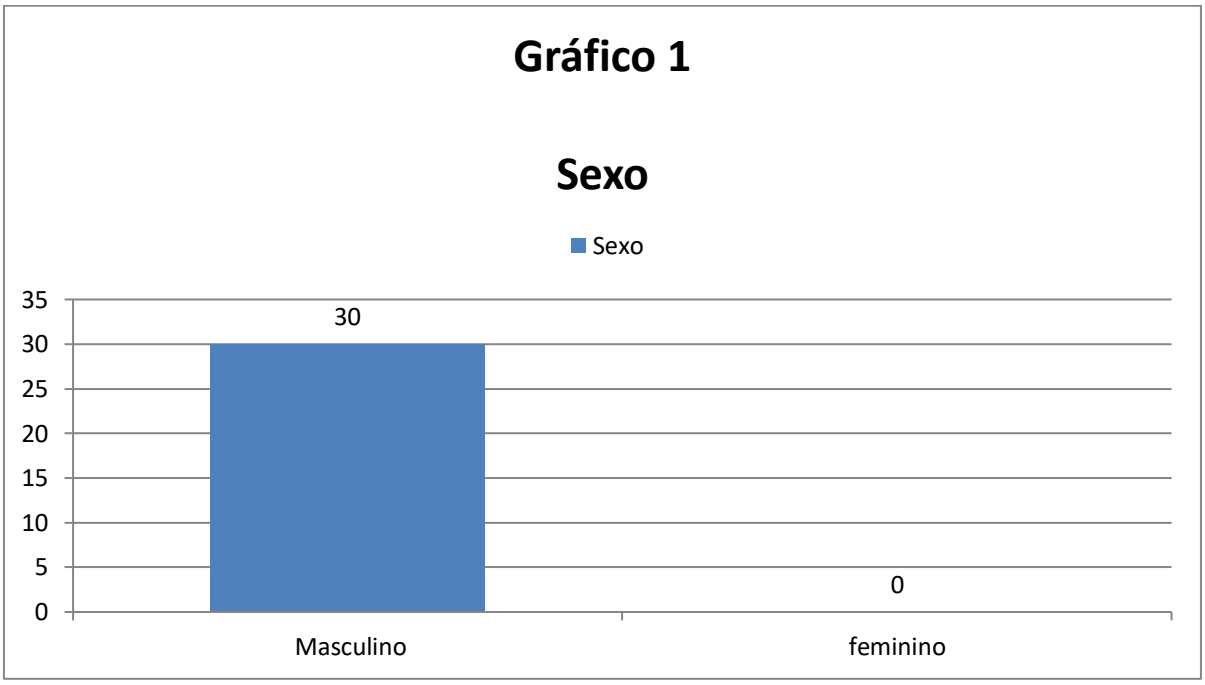
Desse modo, foi esclarecido aos participantes que caso não queiram responder alguma das perguntas isso poderá ocorrer sem nenhum prejuízo ou constrangimento para ele. Poderá responder sozinho caso assim deseje, sem a presença do entrevistador assim que todas as dúvidas forem esclarecidas.

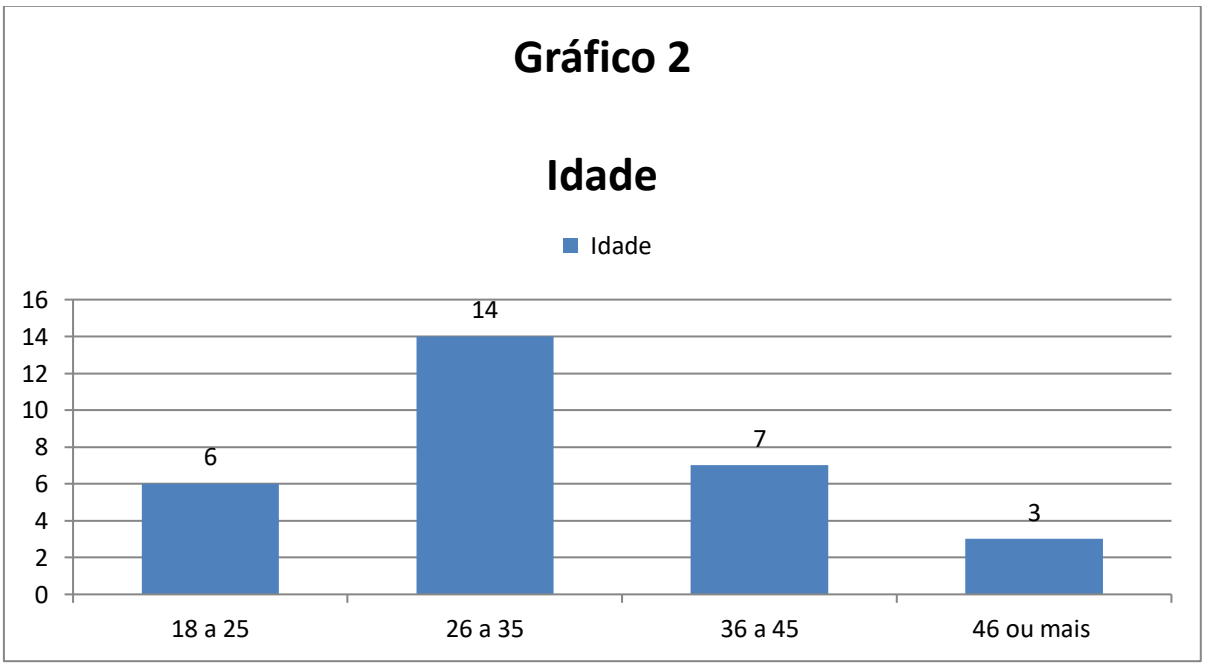
A mensuração dos resultados da pesquisa foi realizada através de Questionário (Apêndice 1) que foram aplicados de forma impressa e no horário e data pré-estabelecidos com os funcionários da empresa estudada.Devido sua capacidade de envolver um grande número de pessoas ao mesmo tempo, este instrumento promove a redução de tempo e custo. Além disto, possibilita respostas precisas, permitindo uma maior sinceridade por parte dos pesquisadores. (LAKATOS e MARCONI, 2001).

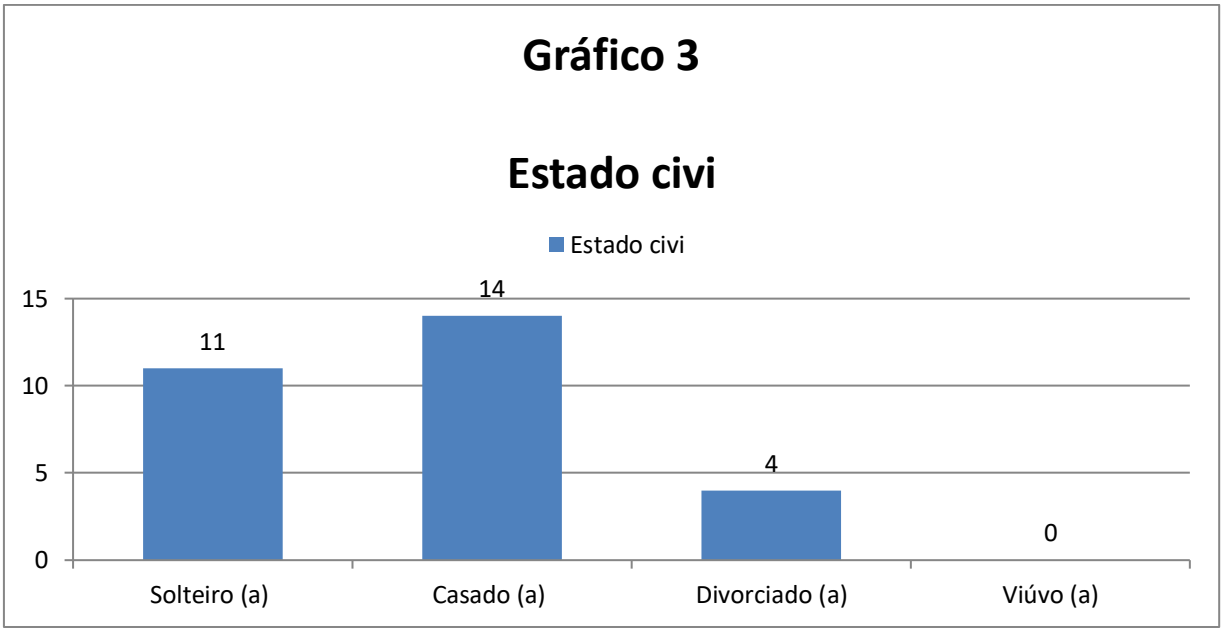
Esses dados foram analisados com o auxílio de ferramentas gráficas e estáticas do software aplicativo Microsoft Excel, facilitando a compreensão e entendimento dos resultados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

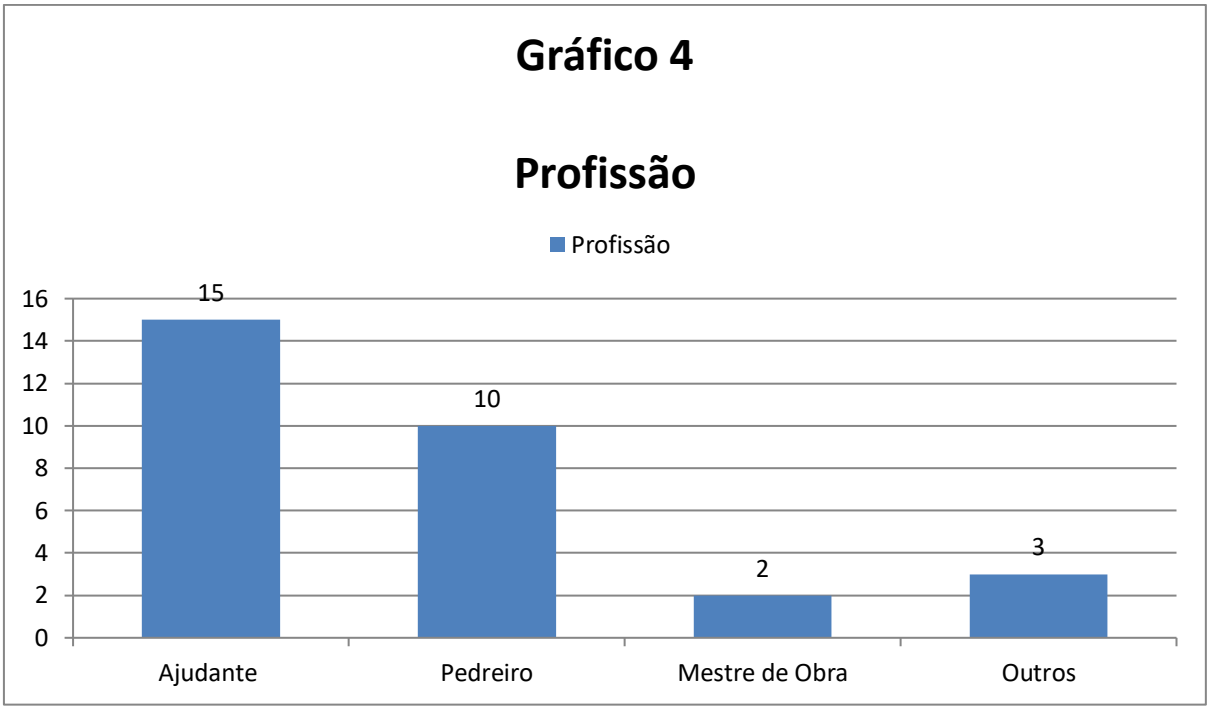
Apos a aplicação dos questionários aos funcionários da empresa de engenharia civil foram criados alguns gráficos:

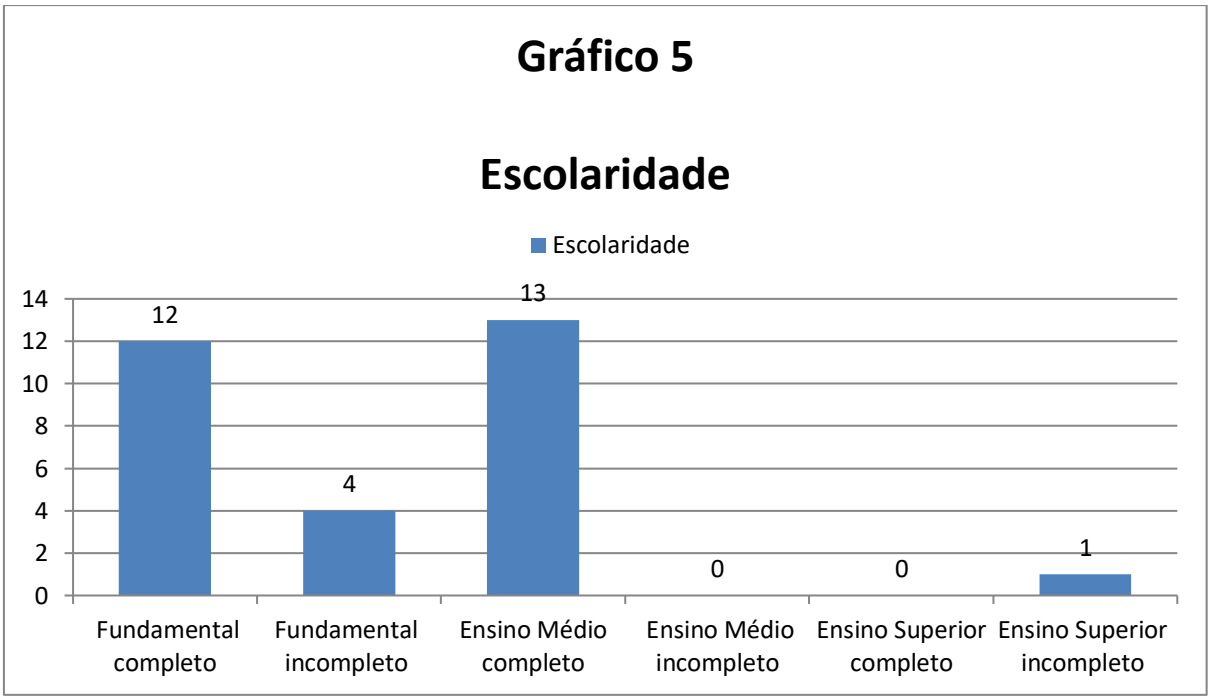




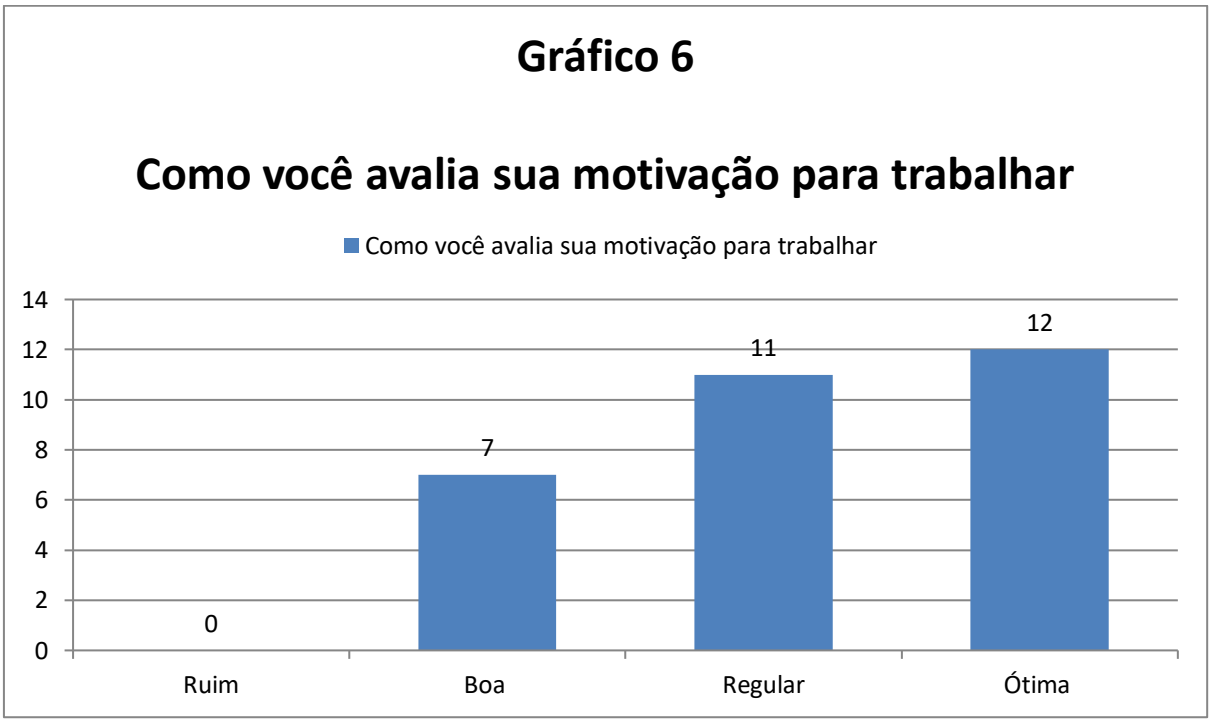


Fazendo a análise em uma obra da cidade de Espinosa MG foram entrevistadas 30 pessoas, a partir da análise dos Gráficos 1, 2 e 3, podemos verificar que na obra em questão 100% das pessoas são do sexo masculino, em sua maioria entre 26 e 35 anos, e em sua maioria casada. O fato da maioria dos funcionários serem do sexo masculino e terem idade media próximo aos 30 anos e serem casados mostra a formação de uma família, junto com isso varias necessidades básicas que influencia na em suas vidas profissional como necessidade de, pagar contas, aluguel e filhos, o que no caso da construção onde o humor do funcionário influencia diretamente no seu rendimento e resultados.

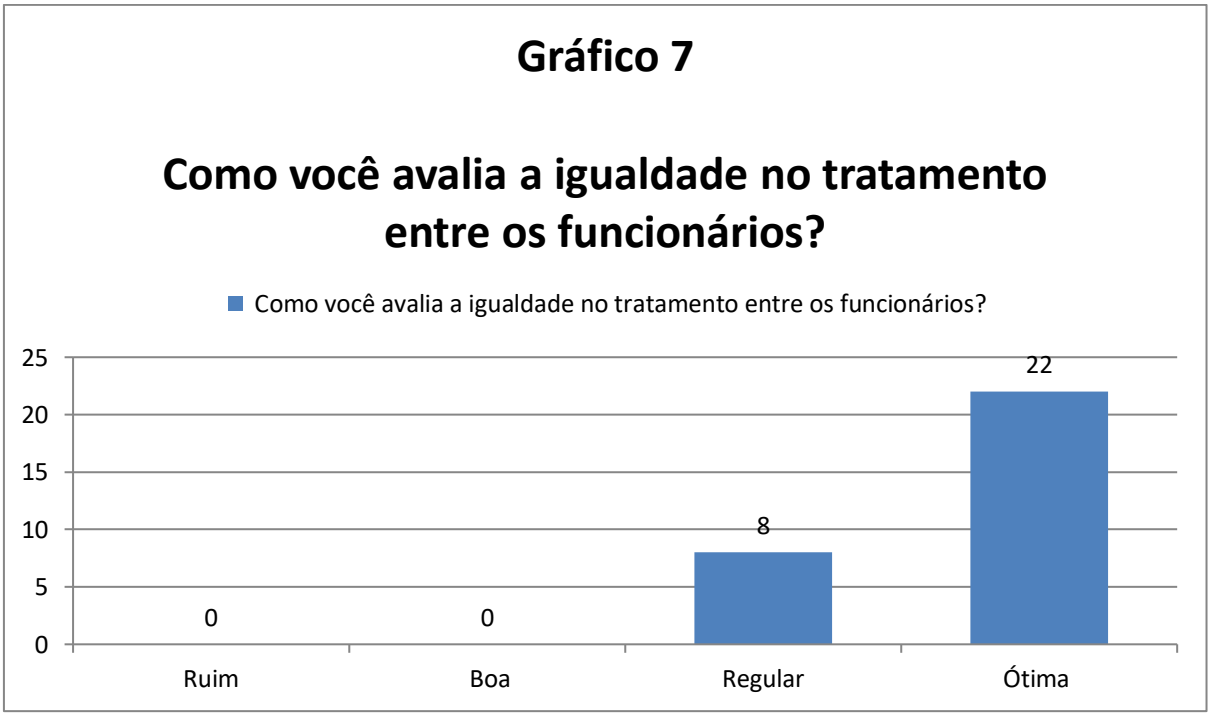




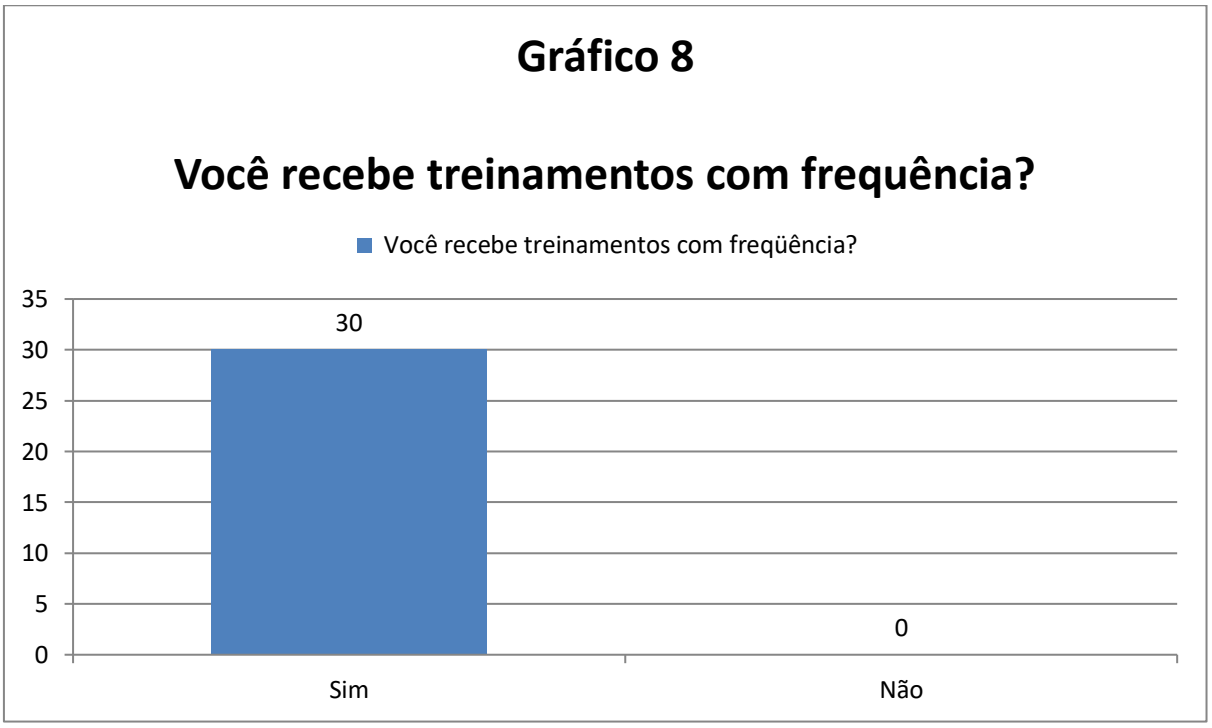
Dentre os funcionários entrevistados nos gráficos 4 e 5, 50% são ajudantes e 33% são pedreiros. O grau de escolaridade em sua maioria é de ensino médio completo que representa 44 % dos entrevistados, mas temos 40% com apenas o ensino fundamental completo. Nos gráficos de escolaridade e função desenvolvida na empresa mostra que temos uma maioria de pessoas com baixa e media escolaridade, pois a exigência do grau de instrução dos funcionários é mínima, com apenas 3% com superior completo que corresponde apenas ao administrativo da empresa.



A motivação desses funcionários em sua maioria é ótima quando a sua motivação de trabalhar não é apenas financeira com 40% e regular quando a sua principal motivação não é totalmente financeira mais ajuda muito com 37%. A motivação de um funcionário é um ponto importante na pesquisa para saber o quanto o funcionário realmente quer esta ali ou se ele somente precisa esta devido as sua obrigações financeiras.

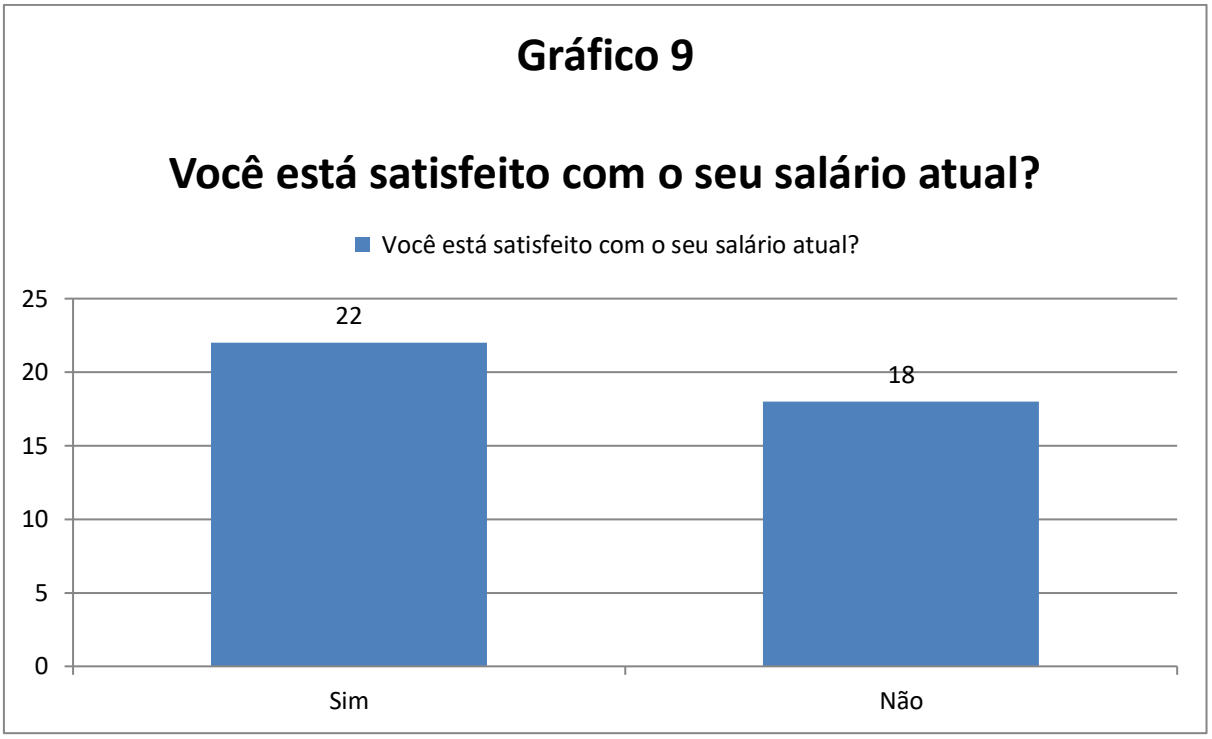


A satisfação dos funcionários para com o tratamento por parte da empresa para com os funcionários é muito alto com 73% ótimo (quando o funcionário esta se sentindo muito bem tratado pela empresa em questão) e 27% regular (quando o funcionário não se sente tão bem tratado pela empresa mais também não se sente totalmente desprezados). O funcionário se sentir bem tratado dentro de uma empresa é muito importante para a qualidade do seu trabalho, vendo que não em um ambiente onde você se sente bem e valorizado é mais fácil e melhor para se trabalhar.

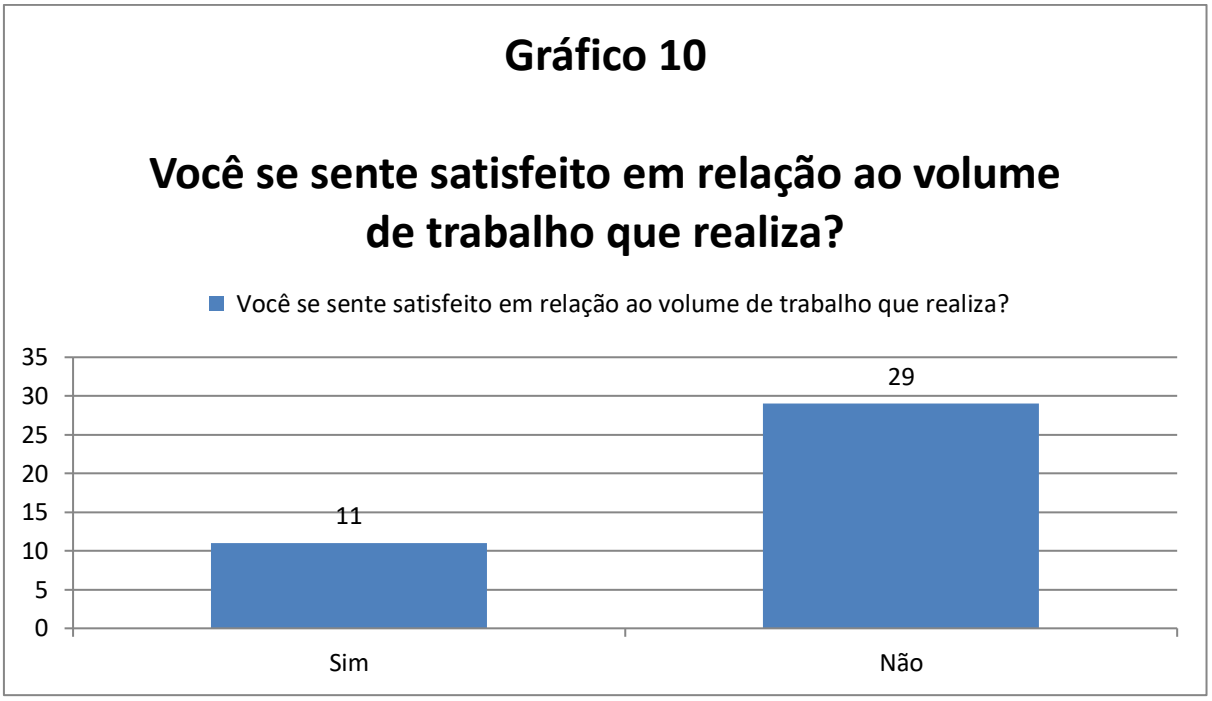


.

Em questão de treinamentos de uma forma geral, 100% deles afirmaram receber freqüentemente. Treinamento de uma forma geral é muito importante para o trabalhador, seja para conscientizá-lo dos seus deveres, ensinar novas técnicas e ajudar ele a manter a sua própria segurança.



Quanto à satisfação mediante ao seu salário atual 55% disse está satisfeito (onde seu salário atual supre a suas necessidades financeiras não só quanto ao pagamento de suas contas mais também quanto ao seu lazer pessoal.) e 45% disse não está satisfeito com o seu salário atual (quando o seu salário é suficiente para pagar apenas suas contas e ou as vezes não supre nem suas necessidades básicas.). Estar satisfeito com seu salário atual é uma forma de complementar a motivação do funcionário, e entender se o que ele ganha é o suficiente para manter os seus gastos, pessoais tanto domésticos quanto o seu lazer em seus momentos de folga.



Quando questionados sobre o volume de trabalho realizado e proposto pela empresa 73% disse não estar satisfeito com o volume proposto, apenas 27% estão satisfeitos com o volume de trabalho proposto. Estar satisfeito com o volume de trabalho seve para que possamos entender se esses funcionários estão com um volume de trabalho adequado dentro de cada uma de suas funções e do q é exigido pelas normas de empresa.



Perguntados também se a empresa oferece meios de desenvolvimento e crescimento dentro dela 47% disse que sim, mas 53% disseram que não. O desenvolvimento profissional

dentro de uma empresa de engenharia seria em base, um funcionário que comece como ajudante possa chegar a ser um pedreiro ou mestre de obras por mérito e esforço próprio, dando assim uma motivação a mais para que o funcionário se esforce para crescer dentro da empresa.

Também fizemos algumas pesquisas sobre o local de trabalho disponibilizado pela empresa em questão. Ela apresenta uma boa higiene dentro do previsto por lei em uma obra de engenharia civil, ela não apresenta refeitório dado ao fato de que todos os funcionários vão para suas casas e retornam após o horário de almoço, o local também possui instalações sanitárias para os funcionários e possui um responsável pela segurança.

Todas as perguntas que foram feitas tiveram intuito de entender como os funcionários se vêem dentro da empresa, e não problematizar a situação desse funcionário tem o intuito de entender o que pensa e qual é a visão dos funcionários sobre o seu local de trabalho.

CONCLUSÃO

Após todas as pesquisas de campo e análise de dados podemos concluir que a uma falta de percepção dos próprios trabalhadores do que é QVT e do que é um bom ambiente de trabalho, na parte entrevistada dadas as condições de vida da classe trabalhadora à uma total falta de entendimento pois na visão da maiorias esta bem é esta trabalhando e não desempregado.

REFERÊNCIAS

DEMO, Pedro. **Pesquisa e Construção do conhecimento.** Rio de Janeiro: Templo Brasileiro, 2014.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. 1. ed. Salvador–BA: Casa da Qualidade, 2012.

OLIVEIRA, A. L.; SILVA, B. O. Qualidade de vida no trabalho: um estudo na área da construção civil. **Latin American Journal of Business Management**, v. 3, n. 2, p. 188–209, jul/dez/2012.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 15. ed. Petrópolis–RJ: Vozes, 2016.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia:** Organizações e Trabalho, v. 12, n. 1, p. 121–136, jan–abr, 2012.

SANTANNA, A. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro– RJ: Elsevier, 2012.

SOUZA, J. A. D. **A prática profissional do arquiteto no Brasil:** o debate em revistas especializadas (1962–1996). São Carlos–SP, 2013, p. 272. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós–Graduação em Arquitetura e Urbanismo, Instituto de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo.

VALINOTE, H. C. **Ambiente de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores da construção civil de uma construtora de Goiânia**. Goiânia, 2012, p. 96. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais e Saúde, Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Tradução: Daniel Grassi. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

APÊNDICE 1
QUESTIONÁRIO

1. Sexo:

( ) Masculino ( ) Feminino

2. Idade:

( ) 16 a 25 ( ) 26 a 35 ( ) 36 a 45 ( ) 46 ou mais

3. Estado civil:

( ) Solteiro (a) ( ) Casado (a) ( ) Divorciado (a) ( ) Viúvo (a)

4. Profissão:

( ) Ajudante ( ) Pedreiro ( ) Mestre de Obra ( ) Outros

5. Escolaridade:

( ) Fundamental completo ( ) Fundamental incompleto ( ) Ensino Médio completo ( ) Ensino Médio incompleto ( ) Ensino Superior completo ( ) Ensino Superior incompleto

6. Como você avalia sua motivação para trabalhar?

( ) Ruim ( ) Boa ( ) Regular ( ) Ótima

7. Como você avalia a igualdade no tratamento entre os funcionários?

( ) Ruim ( ) Boa ( ) Regular ( ) Ótima

8. Você recebe treinamentos com frequência?

( ) Sim ( ) Não

9. Você está satisfeito com o seu salário atual?

( ) Sim ( ) Não

10. As condições do seu local de trabalho são satisfatórias?

Higiene ( ) Sim ( ) Não Refeitório ( ) Sim ( ) Não Instalações sanitária ( ) Sim ( ) Não
Segurança ( ) Sim ( ) Não

11. Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?

( ) Sim ( ) Não

12. A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?

( ) Sim ( ) Não