

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
CURSO DE ENGENHARIA CIVIL**

MAIARA LUIZA DALAZEN

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INTERFERÊNCIA NA
PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR MEDIANTE AO ABSENTEÍSMO E
ROTATIVIDADE NA CONSTRUÇÃO CIVIL: Um estudo de caso no Município de
Pato Branco**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PATO BRANCO

2018

MAIARA LUIZA DALAZEN

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INTERFERÊNCIA NA
PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR MEDIANTE AO ABSENTEÍSMO E
ROTATIVIDADE NA CONSTRUÇÃO CIVIL: Um estudo de caso no Município de
Pato Branco**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação
apresentado como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Engenharia Civil, da
Universidade Tecnológica Federal do Paraná,
Câmpus Pato Branco.

Orientador: Prof.^a. Dr.^a. Heloiza Aparecida Piassa
Benetti

PATO BRANCO

2018



TERMO DE APROVAÇÃO

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A SUA INTERFERÊNCIA NA PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR MEDIANTE AO ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE NA CONSTRUÇÃO CIVIL: UM ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE PATO BRANCO

MAIARA LUIZA DALAZEN

No dia 20 de novembro de 2018, às 14h45min, na SALA DE TREINAMENTO da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, este trabalho de conclusão de curso foi julgado e, após arguição pelos membros da Comissão Examinadora abaixo identificados, foi aprovado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Engenharia Civil da Universidade Tecnológica Federal do Paraná– UTFPR, conforme Ata de Defesa Pública nº47-TCC/2018.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. HELOIZA PIASSA BENETTI (DACOC/UTFPR-PB)

Membro 1 da Banca: Prof. Msc. NORMELIO VITOR FRACARO (DACOC/UTFPR-PB)

Membro 2 da Banca: Prof^ª. Dr^ª. ELIZÂNGELA MARCELO SILIPRANDI (DACOC/UTFPR-PB)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, a minha família, pelo incentivo e amor, durante esta etapa de minha vida. Aos demais, amigos e familiares, que estiveram comigo durante esta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida, e por todo suporte e forças concedidas para superar os obstáculos durante a fase da graduação.

Aos meus pais, a quem amo sem medida, em especial a minha mãe, Ilda, a maior incentivadora que tenho na vida, sou grata por todo o amor, carinho e por sempre estar ao meu lado me incentivando, ainda por todas as palavras e abraços em momentos de conquista e de consolo.

Agradeço aos meus irmãos, Fernanda e Matheus, por todo amor, carinho e disponibilidade de ajudar sempre que possível.

Agradeço a minha orientadora, Professora Heloiza Aparecida Piassa Benetti, por todos os ensinamentos e contribuições à minha vida acadêmica, e pela paciência que teve ao longo deste trabalho.

Agradeço aos professores membros da banca, Elizangela Marcelo Siliprandi e Normélio Vitor Fracaro, por suas observações que enriqueceram o trabalho. Aos demais professores da graduação que de alguma forma contribuíram para minha formação profissional.

Aos meus amigos e colegas de graduação, pelo companheirismo, alegrias e incentivos em momentos de frustrações.

Agradeço as empresas que possibilitaram o estudo, através da disponibilidade da realização dos questionários com os funcionários.

Por fim, agradeço a todos que de maneira direta ou indireta fizeram parte da minha formação acadêmica, o meu mais sincero muito obrigada.

EPÍGRAFE

Sonhos determinam o que você quer. Ação
determina o que você conquista.

Aldo Novak

RESUMO

DALAZEN, Maiara Luiza. **A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A SUA INTERFERÊNCIA NA PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR MEDIANTE AO ABSENTEÍSMO E A ROTATIVIDADE NA CONSTRUÇÃO CIVIL: Um estudo de caso no Município de Pato Branco.** 2018. 81 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Engenharia Civil) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Pato Branco. 2018.

O mercado da construção civil vem sofrendo com as intervenções tecnológicas, financeiras e políticas que ocorreram nos últimos anos. E, com isso houve mudanças no mercado econômico, criando um setor mais acirrado e competitivo. Diante disto, as empresas perceberam o impacto no ambiente de trabalho, com a inserção de novos cenários que geraram insatisfação dos trabalhadores. Assim, existiu a necessidade da criação de estratégias organizacionais que apresentam melhores resultados e que retém o trabalhador na empresa. A Qualidade de Vida no Trabalho se apresenta como uma ferramenta útil que oferece benefícios ao trabalhador, e conseqüentemente melhores resultados para a empresa. Neste contexto, o presente estudo procurou analisar a correlação existente entre as variáveis que influenciam na permanência do trabalhador na empresa, sendo elas, absenteísmo, rotatividade e Qualidade de Vida no Trabalho. Assim, houve a coleta de dados por meio de questionários, através de perguntas fechadas e abertas, com base no Modelo de Richard Walton. A partir da análise dos resultados, foi possível compreender que, a Qualidade de Vida no Trabalho encontra-se diretamente relacionada com o tempo de permanência do trabalhador na empresa, e os índices de rotatividade e absenteísmo.

Palavras chave: Qualidade de Vida no trabalho, absenteísmo, rotatividade.

ABSTRACT

DALAZEN, Maiara Luiza. **THE QUALITY OF LIFE AT WORK AND ITS INTERFERENCE IN THE PERMANENCE OF THE WORKER THROUGH ABSENTEEISM AND THE ROTATIVITY IN CIVIL CONSTRUCTION: A case study in the Municipality of Pato Branco.** 2018. 81 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Engenharia Civil) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Pato Branco. 2018.

The construction market has suffered from technological operations, and its history has occurred in recent years. And, with that, the market changes, creating a more competitive and competitive sector. Given this, companies perceive the impact on the work environment, with the insertion of new scenarios that have generated workers' dissatisfaction. Thus, there was the creation of organizational actions that presents competitive results and that the worker in the company. The Quality of Life at Work presents itself as a useful tool that offers benefits to the worker, and consequently, the results are useful for a company. This context is the one to present existing inter-between variables that, in the occupancy of a company in behavior, in absenteness, turnover and quality in the life. Thus, data were collected through a questionnaire, through closed and open questions, based on the Richard Walton Model. From the analysis of the results, it was possible to understand the Quality of Life, and the rates of turnover and absenteeism.

Keywords: Quality of life at work, absenteeism, turnover.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Hierarquia das necessidades humanas de Maslow	24
Figura 2 - Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	31
Figura 3 - Modelo completo de Hackman e Oldham	37
Figura 4 – Diagrama da pesquisa	43

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Idade dos trabalhadores da amostra	47
Gráfico 2 - Estado civil dos trabalhadores da amostra	47
Gráfico 3 - Membros da família da amostra	48
Gráfico 4 - Escolaridade dos trabalhadores da amostra	49
Gráfico 5 - Cargos de trabalho da amostra	49
Gráfico 6 - Tempo de permanência da amostra	50
Gráfico 7 - Tempo de Permanência na Empresa A.....	51
Gráfico 8 - Tempo de Permanência na Empresa B.....	51
Gráfico 9 - Tempo de permanência na Empresa C	51
Gráfico 10 - Tempo de permanência na Empresa D	52
Gráfico 11 - Motivos de ausência no trabalho	53
Gráfico 12 - Índices de absenteísmo e rotatividade das empresas.....	54
Gráfico 13 - Índices das categorias de QVT da Empresa A	56
Gráfico 14 - Índices das categorias de QVT da Empresa B	57
Gráfico 15 - Índices das categorias de QVT da Empresa C.....	58
Gráfico 16 - Índices das categorias de QVT da Empresa D.....	58
Gráfico 17 – Comparativo entre as categorias de QVT	59

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modelo de Walton	34
Quadro 2 - Modelo de Westley	36
Quadro 3 - Modelo de Werther e Davis	36
Quadro 4 - Nível de Qualidade de Vida no Trabalho.....	44
Quadro 5 - Resumo das empresas	46
Quadro 6 - Média e Desvio Padrão das categorias de QVT	61
Quadro 7 - Índice geral de QVT e classificação por empresa	61
Quadro 8 - Resumo dos índices.....	64

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Escala de Nível de Satisfação.....	42
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FIES	Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior
MPS	<i>Motivating Potencial Score</i>
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PIB	Produto Interno Bruto
PROUNI	Programa Universidade para Todos
QVT	Qualidade De Vida No Trabalho
RH	Recursos Humanos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	16
1.1. OBJETIVOS.....	18
1.1.1 Objetivo Geral.....	18
1.1.2 Objetivos Específicos.....	18
1.2. JUSTIFICATIVA	18
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	20
2.1. CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO E DO TRABALHADOR NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	20
2.1.1 Motivação do trabalhador	22
2.1.2 Absenteísmo	25
2.1.3 Rotatividade	27
2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	28
2.3. MODELOS DE QVT.....	32
2.3.1 Modelo de QVT de Richard Walton.....	32
2.3.2 Modelo de QVT de Westley.....	35
2.3.3 Modelo de QVT de Werther e Davis.....	36
2.3.4 Modelo de QVT de Hackman e Odham.....	37
2.4. RELAÇÃO DO ABSENTEISMO E ROTAVIDADE COM A QVT	38
3. METODOLOGIA.....	39
3.1. DESCRIÇÃO DA PESQUISA	39
3.2. UNIVERSO E AMOSTRA	40
3.3. INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	40
3.3.1 Absenteísmo e Rotatividade.....	41
3.3.1.2 Qualidade de Vida no Trabalho	41
3.4. ETAPAS DA PESQUISA	42
3.5. ANÁLISE DOS DADOS	43

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	45
4.1. EMPRESAS	45
4.2 PERFIL DA MÃO DE OBRA.....	46
4.3 ABESENTEÍSMO E ROTATIVIDADE DOS TRABALHADORES	49
4.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	55
4.5 RELAÇÃO ENTRE A PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.	62
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

1. INTRODUÇÃO

O ser humano, desde a sua existência, tem sua vida atrelada ao trabalho, e para isso se torna peça chave da estrutura trabalhista. Por outro lado, percebe-se o trabalho como danoso devido a sua interferência na saúde do trabalhador, especialmente quando confrontado a construção civil, devido ao excesso de trabalho manual e as condições do ambiente de trabalho.

O setor da construção civil é caracterizado como uma atividade de intensa mão de obra, que retém muitos empregos com baixa qualificação, nas camadas menos instruídas e carentes da população, e com baixo investimento na criação de um posto de trabalho diferente de outros ramos da indústria (SILVA, 2008). Ainda, para Hauser (2012), o setor é considerado uma profissão de risco, com altas taxas de acidentes e patologias a saúde, tais como alta jornada de trabalho, postura errônea e inconveniente, e movimentos repetitivos.

Com as intensas mudanças tecnológicas, financeiras e políticas que ocorreram nas últimas décadas, desde a Evolução Industrial, que influenciaram na globalização da economia, tornaram assim o mercado mais competitivo (MEDEIROS, 2002). Exercendo influência direta sobre o mercado da construção civil.

Os intensos investimentos em programas de desenvolvimento por parte do Governo Federal, PAC – Programa de Aceleração do Crescimento e os eventos esportivos sediados pelo Brasil nos últimos anos, Copa do Mundo e Olimpíadas, tornando o país um grande canteiro de obras, criando um novo cenário para o desenvolvimento e impulso da construção civil. Em contrapartida após sediar os eventos esportivos, a paralisação dos investimentos em infraestrutura e a operação Lava Jato, que geraram impactos em grandes empresas do ramo da construção civil, houve um decréscimo em investimentos de nível público que acarretaram a queda do PIB – Produto Interno Bruto e a redução das vagas de empregos.

Devido às transformações, competitividade empresarial e investimentos públicos nos últimos anos no país, percebeu-se um impacto no ambiente de trabalho, através de longas jornadas, trabalho repetitivo e de risco à segurança e saúde do trabalhador. Isto gerou insatisfação e desmotivação o que pode ter impulsionado a rotatividade, o absenteísmo e até o índice de acidentes.

Através do cenário negativo, percebe-se a necessidade de modelos atuais de gestão que enfatizam as pessoas, melhorando as condições de trabalho e a otimização da produção e conforto, a fim de reduzir problemas como o absenteísmo e a rotatividade, objeto deste trabalho. Tendo assim, um trabalhador que desenvolve suas atividades de forma saudável mantendo sua performance, produz melhor e colabora para o crescimento da empresa (SILVA JÚNIOR; BARBOSA, 2005).

Devido à cadeia produtiva artesanal, baixo investimento em qualificação e a dependência do fator humano, nota-se que estes índices influenciam de forma considerável na produtividade e qualidade. Contudo, há o mercado competitivo e as construtoras em buscas de diferenciais, tendo que atrair e manter seus funcionários, a Qualidade de vida no Trabalho (QVT) representa à alternativa, que auxilia na criação de um cenário que englobe o trabalhador na participação e organização como um todo, gerando satisfação e motivação, implicando na mudança da esfera produtiva e de qualidade de produtos e serviços (OLTRAMARI; TOMASI, 2014).

A QVT serve como percepção do trabalhador versus a relação dos fatores que intervêm em relação ao trabalho, representando a alternativa de gestão, que visem à participação, integração e a visão holística do trabalhador, extrapolando os limites da empresa em termos de vida pessoal, sendo ela: física, social, psicológica, intelectual e profissional (MEDEIROS, 2002).

Neste sentido com o objetivo de propor melhorias na QVT, percebendo como um elemento fundamental na distinção das empresas a questão de recursos humanos, e entendendo que somente funcionários com qualidade em suas vidas estão mais comprometidos, e ainda tendo como objetivo analisar os índices de absenteísmo e rotatividade, sob a ótica da QVT, tem-se o seguinte questionamento: Quanto à qualidade de vida no trabalho da construção civil interfere na permanência do colaborador, mediante ao absenteísmo e rotatividade do setor?

A fim de responder o questionamento anterior, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica para conhecer os aspectos relacionados ao perfil da mão de obra e a qualidade de vida no trabalho, além de apresentar conceitos importantes e fundamentais para a compreensão do trabalho. Em seguida foi realizado um estudo de caso em empresas do setor da construção civil no Município de Pato Branco-PR, este estudo contemplou funcionários e equipe de Recursos Humanos, os dados foram coletados através de questionários, que serviram para caracterização dos perfis dos

funcionários e aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Assim, pode-se apresentar o desfecho dos resultados e a conclusão final.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a influência da Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores da construção civil no município de Pato Branco-PR, na permanência nos postos de trabalho sob a ótica da rotatividade e absenteísmo.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar o perfil dos colaboradores da construção civil em estudo;
- Avaliar o nível de satisfação dos colaboradores através da adaptação do Método de Richard Walton (1973) quanto à qualidade de vida no trabalho;
- Identificar o absenteísmo e rotatividade dos colaboradores da construção civil;
- Analisar o nível de satisfação dos colaboradores quanto à qualidade de vida no trabalho e seus percentuais sobre absenteísmo e rotatividade.

1.2. JUSTIFICATIVA

A construção Civil é um dos principais ramos econômicos responsáveis por gerar o Produto Interno Bruto (PIB), o mecanismo de bens e serviços e por captar a maior parte da mão de obra ocupada do Brasil (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2012).

Em consequência da alta geração de empregos do ramo e do sistema construtivo artesanal, devido à baixa utilização da mecanização, identifica-se a mão de obra como a força de trabalho vital para que o processo aconteça. Ainda segundo Piori Junior (2007) encontra-se uma mão de obra não qualificada com elevada carência de segurança, elevado risco a saúde e Qualidade de Vida no trabalho com baixo índice de satisfação que ocasiona um elevado índice de absenteísmo e rotatividade das equipes, não permitindo a permanência do colaborador na empresa,

além de prejudicar no serviço executado e apresentar deficiências nas metas a serem atingidas.

Em contrapartida, a Qualidade de Vida no Trabalho que interfere na instabilidade da mão de obra é um requisito que pode ser utilizada em ambas as partes, empregador e empregado, consiga tornar o trabalho mais atraente, satisfatório e eficaz, através de estratégias intuitivas que estão ligadas diretamente a qualidade e a produtividade (ANDRADE, 2012).

A NBR 9004:2000 afirma que a empresa deve assegurar um ambiente que exerça influência positiva sobre a motivação, desempenho e satisfação do empregado a fim de gerar maior desempenho da organização. Em razão disto, empregados com nível de satisfação e motivação adequados a seus ideais, geram melhores resultados em suas produtividades e maior qualidade nos seus serviços, em consequência disso à empresa adquire maior diferencial de competitividade ao negócio, apresentando trabalhos com maior competência de qualidade.

Assim, deduz-se que estudar a mão de obra é de interesse para o setor, pois se percebe quais as especificidades da QVT que podem contribuir para minimizar a ocorrência da rotatividade e absenteísmo nas empresas, possibilitando a permanência do colaborador e avaliando quais os mecanismos mais significantes, bem como apresentar as empresas que já possuem um escopo de QVT dentro de sua organização, quais os mecanismos mais efetivos para retenção do trabalhador em seu quadro de funcionários, além de abordar as empresas que não aderem a QVT quais os aspectos mais relevantes dentro do processo de gestão empresarial. Ainda se ressalta, que o estudo da qualidade para o setor é de grande relevância devido o fenômeno está intrinsecamente ligado à atividade (PRIORI JÚNIOR, 2007, p 3).

Para resolução destes objetivos foram realizados questionários, junto aos funcionários das construtoras da cidade de Pato Branco-PR, e também foram analisados dados de absenteísmo e rotatividades coletados durante o estudo, o que garante a viabilidade do projeto.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1. CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO E DO TRABALHADOR NA CONSTRUÇÃO CIVIL

O trabalho está diretamente ligado à vida do ser humano. Maior parte do seu dia o trabalhador se dedica ao desenvolvimento de seu trabalho, destinando grande parte de sua vida ao convívio no ambiente laboral, e isso constata a influência do mesmo sobre diversos aspectos da vida do trabalhador (HAUSER, 2012).

Pilatti (2007) observa que o trabalho vem sendo humanizado, através da diminuição da jornada de trabalho e melhoria nas condições do ambiente laboral. Mas a valorização ainda é uma questão que não vem demonstrando compatibilidade com os avanços tecnológicos.

Na construção civil o trabalho é então, comumente atrelado às técnicas tradicionais de execução das tarefas, que expressam um sistema primitivo e artesanal, resultando na intensa dependência da habilidade do trabalhador. Com isso, apresenta uma lenta evolução tecnológica quando comparado a outros setores da indústria, conforme afirmam Abiko; Gonçalves e Cardoso (2005).

O setor da construção civil é responsável por gerar o maior número de empregos no Brasil, impulsionando grande parte da economia (SAAD, 2008). Criando postos de trabalhos de empregos diretos e indiretos.

Devido a poucas opções de postos de trabalho para pessoas sem qualificação, a construção civil passa a servir como 'porta de entrada', devido ao setor ser caracterizado pela grande absorção de mão de obra sem especialização e qualificação (COSTA, 2011).

Para Hauser (2012), a má qualificação da mão de obra presente no setor da construção civil acarreta situações de baixo rendimento/produktividade e resistência dos trabalhadores às inovações tecnológicas, em consequência a sua capacitação profissional. Ainda, o setor é caracterizado como o maior empregador de mão de obra, mas o menos produtivo dos setores da economia.

Concomitante com uma mão de obra má qualificada e abundante ocorre o mau pagamento e baixo grau de instrução, e devido a um processo de trabalho altamente desgastante, observando-se a contratação informal dos trabalhadores – elevado

contingente de trabalhadores independentes e não registrados - que assumem condições de precariedade, e se encontram sem proteção social que constata a negligência e a irresponsabilidade das empresas acerca dos trabalhadores (BUSNARDO, 2006). Além da instabilidade dos postos de trabalho que expõe a elevada rotatividade, contribuindo assim para as características intrínsecas da construção civil.

Amaral (1999) destaca que a mão de obra da construção civil, era considerada por parte das empresas apenas como um fator de produção, que demonstrava total desinteresse pela qualificação e encontrava-se em condições sub-humanas em que atuavam. Esta postura empresarial era utilizada a fim de evitar o fortalecimento da categoria e sua reivindicação por melhores salários e proteção trabalhista. Sendo essa percepção inserida na análise da contratação dos postos da mão de obra no cenário atual.

Ressalta-se ainda, sobre a mão de obra do setor, que expõe altas taxas de acidentes de trabalho e condições insalubres em seus ambientes laborais, a presença do preenchimento dos postos de trabalhos nas camadas mais carentes da população, além de condições precárias de transporte e moradia. Ainda, devido às características socioculturais, e com limitado nível de escolaridade, pouco grau de instrução, baixa remuneração e condições precárias de transporte e moradia, possuem capacidade restrita para reivindicações ou para desempenhar melhor suas atividades. Podendo-se acrescentar deficiências nutricionais e dependências químicas e de álcool, que geram baixa predisposição e abandono da profissão (HAUSER, 2012).

Diante dos incentivos dados a construção nos últimos anos, percebeu-se um aumento de mercado em consequência da competição empresarial, que em contrapartida exigiram um incremento no ritmo produtivo, através do aumento das jornadas de trabalho. Assim, o trabalhador passou a ter limitado tempo de descanso e lazer, comprometendo sua saúde (HAUSER, 2012, p. 22).

Ressalta-se que devido a todo esse contingente de trabalho e as condições ao qual é exposto no ambiente laboral, o trabalhador está sujeito a uma série de lesões ósteo-musculares-esqueléticas, podendo ser afastado de forma temporário ou definitiva do trabalho. Além da possibilidade de o trabalho gerar inúmeras patologias relacionadas ao desenvolvimento das suas atividades, que geram dor e desconforto (HAUSER, 2012).

Em consequência, a necessidade do cumprimento das metas das empresas, estimularam as classes de trabalhadores da construção civil a buscarem uma qualidade de vida no trabalho que seja satisfatória, atendendo suas necessidades e anseios. Porém, ainda ocorre a falta de comprometimento das empresas acerca a desvalorização da mão de obra e das condições precárias do ambiente de trabalho, que geram a perda de interesse dos trabalhadores.

2.1.1 Motivação do trabalhador

A motivação do trabalhador é um assunto relevante no setor da construção civil, e possibilita a compreensão do comportamento das pessoas. Chiavenato (1999) apresenta que a motivação é o desejo de realizar altos níveis de esforços em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer determinados objetivos pessoais.

A motivação é um campo de conhecimento da natureza humana, e é intrínseca a pessoa, ou seja, ninguém motiva ninguém. Sendo assim existe a necessidade de se incentivar, estimular e provocar a motivação, segundo Priori Júnior (2007, p. 49) “é que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões”. De acordo com Chiavenato (1999) as pessoas diferem entre si quanto à motivação, sendo que as necessidades de cada indivíduo são diferentes entre si e produzem um comportamento em cada ser humano, assim como seus valores.

Na construção civil, a motivação no trabalho é considerada fator de produtividade, visto que, melhorando a autoestima e a satisfação do trabalhador, diminuem-se as interrupções no processo de trabalho, no absenteísmo e nos acidentes, além do custo final da obra. Em contrapartida, essa implementação de instrumentos que geram a motivação, se encontra em fase inicial (BARZELLAY; LONGO, 2011).

A motivação dos trabalhadores da construção civil expressam aspectos básicos desde condições mínimas de higiene, segurança, alimentação e convívio social dentro do canteiro, até mesmo que levam à maior autonomia, criação de desafios e entendimento dos problemas, criando o crescimento de oportunidades profissionais, condição de supervisão e chefias (HEINECK, 1997).

Medeiros (2002, p. 22) afirma que:

Os resultados organizacionais dependem, essencialmente, do desempenho e da motivação de seus colaboradores, a chave do sucesso empresarial é mantê-los motivados em seu trabalho. Isso somente será alcançado se os indivíduos estiverem satisfeitos com as principais dimensões de sua vida, em termos físicos, psicológicos, sociais, intelectuais e organizacionais, ou seja, se usufruírem de uma boa qualidade de vida.

Devido a esses fatores, mostra-se que as ações voltadas à motivação deverão observar o perfil, as necessidades e as aspirações do trabalhador. “É necessária à valorização da mão de obra, do capital intelectual da empresa, para que esta se torne mais competitiva, sobrevivendo às exigências do mercado”, segundo Barzellay e Longo (2011, p. 3). Marcon (1998), a permanência de pessoas nas empresas está diretamente ligada à satisfação com o trabalho, expressa um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis.

Pode-se constatar que as políticas empresariais devem estar diretamente interligadas, não apenas assegurando o interesse do empregador, mas também do empregado, criando assim um mecanismo de motivação e, conseqüentemente a retenção de mão de obra, devido disputa empresarial e o acirrado mercado atual.

Ressalta-se ainda, que a motivação está diretamente atrelada ao reconhecimento e a valorização do trabalhador, quanto às atividades que exerce (DREHMER, 2006). O reconhecimento é uma das principais expectativas do trabalhador, para a sua auto avaliação, autoestima e autoconfiança, gerando aspectos pessoais. A apresentação de ferramentas como forma de reconhecimento e valorização do trabalhador quanto ao seu desempenho, assegura uma maior motivação (ADAMI, 2009).

Diante dos fatores que geram motivação, Amaral (1999) salienta que o salário é um dos motivos de satisfação ou insatisfação mais facilmente reconhecida. Entende-se que, a remuneração de muitos trabalhadores da construção é diretamente assegurada ao seu sustento básico, caracterizando de forma indireta a contribuir para motivação (DREHMER, 2006). De acordo com o mesmo autor, à medida que uma organização e as suas condições de trabalho gerem frustrações, com relação às necessidades dos trabalhadores, seja por realização pessoal, reconhecimento, status, segurança e demais, um dos únicos instrumentos capazes de propiciar a satisfação do trabalhador é o salário, assegurando assim a retenção da mão de obra.

Além da adequação do ambiente de trabalho num local agradável, que segundo Borges (2011) pode melhorar o relacionamento e a produtividade, assim como reduzir riscos, absenteísmo e rotatividades dos trabalhadores. Propiciar locais de trabalho

agradáveis tornou-se um aspecto relevante à motivação e a qualidade de vida no trabalho interessante para as empresas.

Outro aspecto relevante a motivação, é o campo da hierarquia das necessidades humanas de Maslow, apresentado pela primeira vez em 1943 intitulado como '*Motivation and Personality*' na *US Psychological Review*. Neste contexto Maslow, apresenta uma pirâmide hierárquica de necessidades humanas, conforme a figura 1.

Figura 1 - Hierarquia das necessidades humanas de Maslow



Fonte: Oliveira, 2002.

Para Maslow, quando uma dessas necessidades não estiver satisfeita, nenhuma outra poderá motivar as pessoas. Assim, a necessidades fisiológicas é a principal necessidade que domina o comportamento humano, até que seja satisfeita, as demais se tornam preponderantes. Sendo, as necessidades descritas como:

- a) Necessidade fisiológica: Necessidades básicas para sustento da própria vida, como comida, água, sono e abrigo;
- b) Necessidade de segurança: Necessidade de estar livre do perigo físico e do medo da perda de emprego, abrigo, etc.
- c) Necessidade social: Necessidade de se sentir aceita, pertencente a um grupo, ter amizade, família, etc.
- d) Necessidade de estima: Necessidade de se sentir estimada, respeitada pelos demais, domínio do poder, de aprovação, status, etc.
- e) Necessidade de autorrealização: é a mais alta da hierarquia, desejo de tornar aquilo que é capaz de ser, ou maximizar seu potencial.

Neste sentido, fica expresso que a motivação foge do alcance do ambiente de trabalho, devendo ser pensando no contexto humano em que o indivíduo se encontra inserido, para que o trabalhador se encontre motivado a buscar maior comprometimento para si, gerando resultados positivos para a empresa.

2.1.2 Absenteísmo

A Fundação Europeia de Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (1997) apud Dall'inha (2006) define o absenteísmo como a incapacidade temporária, prolongada ou permanente do trabalhador de desempenhar suas atividades, em resultado de doença ou de enfermidade. Chiavenato (2004) apresenta o absenteísmo como a ausência do indivíduo no trabalho, por motivos diversos, como: doença, atrasos involuntários, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldade e problemas financeiros, problemas de transporte, baixa motivação, supervisão precária, políticas inadequadas da organização, dentre outros.

Absenteísmo “é o termo utilizado para designar as falhas ou ausências no trabalho de maneira justificada ou não” (CARDOSO; CARDOSO; SANTOS, 2012 p. 112). Oliveira, Granzinoli e Ferreira (2007) apresentam que os motivos de ocorrência do absenteísmo podem ser diversos – familiar, ambiental, pessoal, financeiro, organizacional – ou seja, as causas não, necessariamente, poderão estar atreladas ao trabalhador, mas também a organização, através de supervisão deficiente, tarefas repetitivas, desmotivação e condições do ambiente de trabalho. Em contrapartida existem as ausências previstas ao trabalhador, ou seja, de seu direito, como férias, folgas e feriados.

Em consequência, o absenteísmo pode resultar em uma redução da carga horária de trabalho, tendo efeito negativo, refletindo na diminuição da produção e desorganização das atividades, afetando a qualidade do produto final. Conforme Milkovich e Boudreau (2008, p. 123) “os psicólogos vem há tempos estudando as causas do absenteísmo. Eles descobriram que ele depende da capacidade e da motivação do empregado em ir para o trabalho e de fatores intrínsecos e externos do próprio trabalho”.

Pode-se perceber que o absenteísmo está diretamente ligado a gestão da e a QVT da empresa, assim, compreende-se que as empresas tendem a identificar o real motivo da ausência dos trabalhadores, e diagnosticar os reais problemas.

No setor da construção civil, devido à presença do alto nível operacional nos canteiros de obras e do elevado esforço físico dos trabalhadores, os operários ficam sujeitos a situações adversas – tais como, ruídos, calor, radiação solar, riscos elétricos, demais – que podem submeter ou facilitar a ocorrência de acidentes, que comprometem a ausência do trabalhador (SANTANA; OLIVEIRA, 2004). Nota-se assim, que a ausência está diretamente ligada ao posto de trabalho, e as condições do ambiente como citado anteriormente.

Ainda o absenteísmo pode ser interpretado como uma fuga do compensar ou protestar contra algo ou alguma circunstância do trabalho, ou ainda o estresse organizacional (BAKKER *et al*, 2003). A falta de comprometimento do trabalhador com seu trabalho e a empresa, e a desmotivação são grandes causas de ausência. Outro ponto é a terceirização da mão de obra, que pode gerar um empecilho quanto as ausências, pois a empresa não apresenta um controle efetivo dos trabalhadores e o desempenho de suas atividades.

Quanto às causas do absenteísmo, em nível organizacional, de acordo com Chaudhury e NG (1992) destacam-se três características que devem ser analisadas: sexo, idade e educação.

Em relação ao sexo, as mulheres possuem maior propensão ao se ausentar do trabalho, devido à relação sensível com as ligações em seus empregos que geram os acontecimentos do absenteísmo, além de suas responsabilidades como esposa, mãe e domésticas (CHAUDHURY e NG, 1992). Segundo Marim (2012), em seu estudo sobre absenteísmo no setor da construção civil, pode observar que o gênero masculino era o que mais se ausentava do trabalho. Além disso, observa-se a baixa participação da mão de obra feminina no setor da construção civil, isto pode ser percebido nos próprios canteiros de obras.

Com relação à idade, trabalhador com idades mais elevadas tem maiores propensão ao absenteísmo, devido a causas ligadas a problemas de saúde, mas em contrapartida outros estudos apresentam que quanto maior a idade, menor a ocorrência do absenteísmo (CHAUDHURY e NG, 1992). Marim (2012), em sua pesquisa pode observar que em uma empresa o absenteísmo ocorria com os trabalhadores mais jovens, enquanto em outra, a ocorrência acontecia entre os trabalhadores com idades mais elevadas. Apresentando, como um dos motivos da alta ausência dos trabalhadores mais jovens a falta de comprometimento com o posto de trabalho, ou ainda a alta disponibilidade de vagas de emprego.

Já, em relação à escolaridade, os trabalhadores com maior nível de escolaridade apresentam menor risco de absenteísmo, possuem maior autonomia e participação em seus trabalhos, reduzindo suas folgas de longa duração (CHAUDHURY e NG, 1992). Marim (2012) em seu estudo comprova a afirmação de Chaudhury e NG (1992), tendo que os trabalhadores que mais se ausentavam dos postos de trabalho eram os que apresentavam menor nível de escolaridade.

2.1.3 Rotatividade

A rotatividade, originada da palavra inglesa *turnover*, de acordo com Borges (2011), pode ser definida como ao movimento de entrada e saída, admissões e desligamentos, em determinado período, podendo este desligamento ser por interesse do trabalhador ou da empresa. As causas da rotatividade podem ser internas (empresa) e externas (mercado de empregos). Caracterizando como causas internas, políticas salariais e benefícios que a organização oferece, estilo gerencial, oportunidade de crescimento interno, relacionamento humano, condições físicas e psicológicas do trabalho e a estrutura organizacional, e as causas externas, como oportunidades de emprego, situação de oferta e procura por mercado (CHIAVENATO, 1994).

Lucena (1990) em seus estudos aponta dois tipos de rotatividade: a controlada pela empresa e a pelo mercado, sendo a primeira – controlada pela empresa – aquela em que a empresa consegue reter e motivar seus trabalhadores de melhor desempenho, qualificado e com potencial para crescer, que irão contribuir para o desenvolvimento da empresa, e as saídas são de trabalhadores que não apresentam desempenho e potencial esperado pela empresa. Em contrapartida, a rotatividade controlada pelo mercado, ocorre a perda de melhores trabalhadores para seus concorrentes, devido à falta de políticas de gestão que não motivem e retenham a melhor mão de obra, afetando a empresa na competitividade empresarial.

Mobley (1992) apresenta pontos fundamentais sobre o *turnover*, implicando em pontos positivos e negativos, tanto para os empregados quanto para empregador. Ele cria oportunidades de promoções, introduções de novas ideias e tecnologias, além de afastar trabalhadores de baixo desempenho. Por outro lado, a perda de bons funcionários, quando não possível à substituição equivalente, gera uma consequência negativa para a empresa. Porém, a ausência do *turnover*, cria problemas devido ao

bloqueio do desenvolvimento de estágio de carreira, petrifica métodos ultrapassados e mantém empregados com baixo desempenho.

No setor da construção civil, a rotatividade está diretamente associada com as condições desfavoráveis de trabalho, falta de perspectiva dos trabalhadores quanto à qualificação, e a baixa remuneração. Oliveira (2010) ressalta que as empresas brasileiras, não possuem política de gestão de Recursos Humanos (RH) que consiga reter a mão de obra, por longos períodos. Isto ocorre devido, a política empresarial de dispensar os funcionários logo após a conclusão de determinada etapa da obra, em função do processo construtivo, a descontinuidade e a produção em etapas.

Machado e Cordeiro (2002) ressaltam que a rotatividade, poderá ser atribuída desde o processo de seleção de mão de obra até a crise e recessão econômica, e a sazonalidade das obras. Oliveira (2010) aborda que alta rotatividade, implica diretamente sobre a dificuldade da formação de equipe, ocorrência de relações interpessoais fracas, baixa integração e gastos com recrutamento.

Além disso, Lucena (1995) apresenta que o *turnover* tem por significância uma dispersão nos investimentos em pessoal pelas empresas, podendo afetar outros pontos, como: nível de produtividade, continuidade da empresa, resultados e alto custo com desligamentos e novas admissões. Ainda, segundo Borges (2011) ocorre a perda da lucratividade e saúde organizacional, o que gera absenteísmo e rodízio de funcionários.

Em termos financeiros, a rotatividade é um fato oneroso para a empresa, devido as políticas públicas de direitos trabalhistas e controle fiscal, pois eleva o gasto com demissões e admissões de trabalhadores.

2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O trabalho é uma situação inevitável à vida do ser humano, pois sua sobrevivência está diretamente ligada ao desenvolvimento de uma atividade lucrativa, que o expõe a uma profissão. O desempenho dessa profissão tem por consequência a influência sobre a sua saúde e o seu bem-estar, desde o ambiente laboral, familiar e de lazer.

No novo cenário atual em que as empresas estão num mercado com grande aumento de competitividade, devido as inovações tecnológicas e globalização, ocorre

a mudança empresarial em que a empresa busca a competitividade, lucratividade e a qualidade de serviços e produtos. Nesta visão, as empresas tendem a fazer sua mão de obra os seus 'parceiros' de negócio, pois os mesmos são responsáveis pela produção, criando assim condições favoráveis de trabalho. Neste contexto, a QVT, intervém a humanizar a organização, melhorando as condições e as relações de trabalho, aumentando a produtividade da empresa (RECHZIEGEL; VANALLE, 1999).

Necessitando comprometimento e motivação dos trabalhadores, compreender as percepções do trabalhador em relação dos fatores intervenientes a sua QVT tem se tornado fundamental. Neste sentido, compreender a QVT e seus aspectos são essencial no contexto de mercado econômico atual. Porém, o termo ainda é considerado complexo, devido as especificidades acerca da mão de obra e da empresa.

Logo, a QVT teve suas primeiras manifestações entre 4.000 a.C. e 3.600 a.C., ao final da Idade da Pedra, em que se notou a causa de doença dos trabalhadores devido a produção de ligas de cobre com arsênio (ASIMOV, 1993). Através dos anos, o termo foi sendo utilizado em diversos estudos, mas foi em 1979 que o surgimento do termo teve maior interesse devido a acirrada competição imposta entre o mercado americano e japonês. Rodrigues (1994, p. 76), apresenta que a QVT sempre esteve presente no contexto do homem, como:

A QVT tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos, em outros contextos, mas sempre voltada a facilitar ou trazer satisfação ou bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Hackman e Suttle (1977) definiram a QVT como o grau com que os membros de uma empresa são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através da sua vivência nessa local. Mas foi com Fernandes (1996, p. 45) que aborda o um conceito importante de QVT:

A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológico e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

Para Nadler e Lawler (1983), a qualidade de vida é uma forma de pensar sobre as pessoas e a empresa. Apresentando como distinção como o efeito do trabalho ocorre sobre os trabalhadores na tomada de decisões e resoluções de problemas.

O conceito de QVT engloba diversos fatores e atividades nas empresas, desde as condições de trabalho, como limpeza, organização, segurança, condições de saúde e organização, treinamentos e capacitações, e a questão da participação destes no processo da empresa, através de expressão pessoal e repercussão de ideias (PRIORI JUNIOR, 2007).

O objetivo da QVT é buscar um equilíbrio entre o indivíduo e a empresa, integrando as exigências e as necessidades do trabalhador, possibilitando que os cargos se adaptem aos indivíduos e as tecnologias utilizadas (VIEIRA, 1993 e 1995).

De acordo com Priori Junior (2007) a aplicação de programas visando melhorias da QVT na empresa, e destas conseqüentemente melhores condições de trabalho nos canteiros de obra, ressalta na ocorrência de um maior nível de motivação/satisfação do trabalhador. Mas, Nadler e Lawler (1983), abordam que a motivação não é apenas um dos fatores que devem ser gerenciados na determinação da eficácia dos programas de QVT.

Além disso, o objetivo dos programas de QVT é reformular os níveis de trabalho, garantido a maior eficácia e produtividade, ao mesmo tempo em que atende as necessidades básicas dos trabalhadores (RECHZIEGEL; VANALLE, 1999).

Adami (2009), retrata que a QVT abrange desde fatores relacionados ao ambiente de trabalho aos motivacionais, conforme a Figura 2. Os fatores de motivação compreendem aos estímulos ligados a interesses do trabalhador com a empresa, enquanto os fatores de satisfação englobam aos mecanismos utilizados na empresa, diante do ambiente, que tornem o trabalho mais satisfatório.

Figura 2 - Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Adaptado de Adami (2009).

Chiavenato (1999) apresenta que o conceito de QVT quando ausente, afeta não apenas a produtividade, mas também a motivação dos funcionários. Isto colaborou para que muitas empresas compreendessem que seus produtos e serviços são condicionados pela qualidade de vida das pessoas.

Existem vários indícios que a QVT está relacionada com o prazer em desenvolver a atividade, de fazer aquilo que se gosta e a relação direta com o bem-estar psicológico. As qualidades do relacionamento humano apontados como: convívio harmonioso, tratamento igualitário, amizade, diálogo entre líderes e liderados, diálogo entre os pares e a transparência nas relações, podem ser verificadas e relacionadas (GUIDELLI, BRESCIANI, 2010).

Assim, podemos destacar alguns pontos relevantes no sentido de proporcionar ao indivíduo uma melhor QVT, de acordo com Huse e Cummings (1985) *apud* Rodrigues 1994:

- Adequada e satisfatória recompensa;
- Higiene, segurança e saúde do trabalhador;
- Desenvolvimento das capacidades humanas;
- Crescimento e segurança profissional;
- Integração social;
- Direitos trabalhadores;
- Espaço total de vida no trabalho e fora dele;
- Relevância Social.

Pilatti e Bejanaro (2005), apresentam alguns fatores que se tornam influentes na relação a QVT, sendo eles:

- Participação do trabalhador nas tomadas de decisões que afetam diretamente seu desempenho de suas funções;
- Reestruturação das tarefas, visando que o trabalhador possua maior autonomia e satisfação em seu trabalho;
- Sistema de compensação, que valorize o trabalho de modo justo de acordo com o trabalho desempenhado pelo trabalhador;
- Ambiente laboral adequado às necessidades individuais e coletivas dos trabalhadores;
- Satisfação com o trabalho.

Neste entendimento, ocorre a percepção de que estes fatores influenciam a QVT, apresentando ligação direta com o bem-estar do trabalhador, por meio da compensação da tarefa que desempenha ou o ambiente de trabalho adequado (KOVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008).

Na implantação de programas que visem propiciar a QVT, comumente buscam-se modelos que se adaptem a melhor situação organizacional. Dessa forma, levando em conta o ambiente social, político e econômico do país, além dos interesses da empresa e dos aspectos que devem ser condicionados com a implantação de programas. Na aplicação de um estudo de QVT, deve-se adotar um modelo base, que fundamentará as particularidades da empresa e das características dos trabalhadores (HAUSER, 2012).

2.3. MODELOS DE QVT

A QVT, pode apresentar diferentes definições, e cada autor considera e analisa diferentes variáveis que identificam como indispensável e oferece uma avaliação da satisfação do trabalhador mais significativa. São abordados alguns modelos de QVT que se desenvolveram na literatura. Destaca-se que os modelos servem para implantação da QVT e que devem ser adaptados para cada situação particular.

2.3.1 Modelo de QVT de Richard Walton

O primeiro modelo a ser apresentado é o Modelo de Walton (1973). Considerado um modelo bastante amplo, que de acordo com Pedroso (2010) destaca

o trabalho como um todo, onde não se limita apenas ao ambiente de trabalho. Neste contexto, Walton (1973) aborda em seu modelo a humanização do trabalho e a responsabilidade social da empresa.

Walton (1973, tradução CARVALHO- FREITAS, 2007, P.9) ressalta o fenômeno da QVT:

Independentemente da forma como se aborda a Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário conhecer a diversidade das preferências humanas – culturais, sociais, familiares, educacionais e de personalidade. A sociedade está tomando maior consciência da Qualidade de Vida no Trabalho num tempo de grande crescimento das diversidades nos estilos de vida [...]. Diferenças entre subculturas e em estilos de vida são acompanhadas por diferentes definições acerca do que seja uma alta Qualidade de Vida no Trabalho.

Cunha *et al* (2008), trata que a abordagem utilizada por Walton em seu modelo, é fundamentada no enfoque do indivíduo e da empresa, ou seja, social e técnico. Sendo a perspectiva do Modelo, a constante busca do equilíbrio entre a situação do trabalho e espaço total de vida do trabalhador, considerando que o trabalho pode melhorar ou prejudicar as demais áreas da vida profissional do trabalhador (HAUSER, 2012).

O Modelo indica que a QVT é afetada por oito categorias, que poderão ser observadas no Quadro 1, com suas respectivas variáveis. Segundo Walton (1973), a QVT é avaliada de acordo com o nível de satisfação do trabalhador. E ele ainda destaca, que podem ser geradas novas variáveis de acordo com os aspectos situacionais da empresa. Estes pontos, podem ser percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos.

Quadro 1 - Modelo de Walton

CATEGORIA DE QVT	SUBCATEGORIAS DE QVT
a. Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneração adequada - Equidade interna e externa - Justiça na compensação - Partilhas de ganho na produtividade
b. Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabalho razoável - Ambiente físico seguro e saudável - Carga de trabalho adequada a capacidade física do trabalhador
c. Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia - Uso de múltiplas capacidades e habilidades - Informações sobre o processo total do emprego - Significância da tarefa - Retroinformação
d. Oportunidades de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimento e habilidades - Possibilidade de carreira - Segurança no emprego
e. Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de preconceito - Igualdade de oportunidades - Relacionamento interpessoal - Clima do ambiente de trabalho
f. Constitucionalismo na organização	<ul style="list-style-type: none"> - Direito trabalhistas - Privacidade pessoal - Liberdade de expressão - Tratamento impessoal e igualitário
g. Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Equilíbrio entre horários de trabalho - Poucas mudanças geográficas
h. A relevância social do trabalho na vida	<ul style="list-style-type: none"> - Imagem da organização - Responsabilidade social da organização - Responsabilidade pelos produtos e serviços - Práticas de Rh - Administração eficiente - Valorização do trabalho e da profissão

Fonte: Adaptado de Walton (1993) apud Medeiros (2002).

Destacando a natureza de cada variável, temos:

a) **Compensação justa e adequada:** refere-se diretamente sobre os valores de salário e remuneração, que supre suas necessidades, e a remuneração em função das atividades desempenhadas.

b) **Condições de trabalho:** aspectos ligados a saúde, bem-estar e segurança dos trabalhadores ao se encontrarem expostos as situações adversas ligadas ao desempenho de suas atividades de trabalho.

c) **Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades:** referente aos superiores hierárquicos incentivar os seus subordinados a utilizar suas capacidades, conhecimentos e aptidões em seus dia-a-dia no desenvolvimento de suas tarefas, desenvolvendo a empresa, possibilitando um processo de avaliação (feedback) constante na otimização dos sistemas utilizados (autonomia, necessidade do uso de informações e demais).

d) Oportunidades de crescimento e segurança: este ponto remete-se a possível crescimento de postos de trabalho dentro da empresa, através de capacitações. Um fator, utilizado na retenção e permanência da mão de obra.

e) Integração social na organização: relações pessoais e profissionais entre todos os níveis hierárquicos, e entre cargos similares. Mensura-se o grau de integração e clima organizacional.

f) Constitucionalismo na organização: refere-se aos aspectos tocantes a leis e direitos trabalhistas. Além de integrar o grau de privacidade do trabalhador no ambiente de trabalho, e a margem do trabalhador de expor sua opinião acerca do trabalhador e do contexto social.

g) Trabalho e espaço total de vida: é o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, dentro de uma divisão harmônica entre as horas destinadas ao trabalho e a vida pessoal, familiar e de lazer.

h) A relevância social do trabalho na vida: expõe a capacidade do ser humano de compreender e visualizar a importância da empresa e de seu trabalho, dentro da comunidade/vida social e da empresa, através de sua valorização.

Acerca das oito categorias e suas variáveis, é possível que o trabalhador possa perceber e elaborar um levantamento importante do seu trabalho. Com isso, a pesquisa é desenvolvida de acordo com o modelo base de Walton, considerado o mais abrangente e adequado para o estudo.

2.3.2 Modelo de QVT de Westley

Westley em 1979 publicou o seu modelo que indica a origem dos problemas percebidos pelos trabalhadores. Esses problemas podem ser divididos em quatro grupos, políticos (causando a instabilidade no emprego), econômica (desigualdade social), psicológica (baixa autoestima) ou sociológica (legislação trabalhista é falha ou totalmente ausente) (FERNANDES, 1996).

No Quadro 2, pode-se observar um resumo do modelo de Westley, separado pelos grupos:

Quadro 2 - Modelo de Westley

POLÍTICA	ECONÔMICA	PSICOLÓGICA	SOCIOLÓGICA
Segurança no emprego	Equidade salarial	Realização	Participação nas decisões
Atuação profissional	Remuneração	Desenvolvimento pessoal e profissional	Autonomia
Retroinformação	Benefícios	Nível de desafio	Relacionamento interpessoal
Liberdade de expressão	Local de trabalho	Criatividade	Grau de responsabilidade
Valorização do cargo	Carga horaria	Autoavaliação	Valor pessoal
Relacionamento com a chefia	Ambiente externo	Identificação com a tarefa	

Fonte: Adaptado de Westley (1993) apud Fernandes (1996).

2.3.3 Modelo de QVT de Werther e Davis

Um modelo bastante interessante e utilizado foi desenvolvido por Werther e Davis (1983), no qual classifica os elementos em organizacionais, ambientais e comportamentais, que influenciam diretamente na QVT. Neste sentido, os autores apresentam que o trabalho está diretamente ligado ao projeto do cargo e busca torná-lo mais interessante, desafiador e compensador, visto que são elo entre as pessoas e a organização. No Quadro 3, estão presente as variáveis que cada elementos apresentam.

Quadro 3 - Modelo de Werther e Davis

ELEMENTO ORGANIZACIONAL	ELEMENTO AMBIENTAL	ELEMENTO COMPORTAMENTAL
Propósito Objetivos Organização Departamento Cargo	Social Tecnológico Cultural Econômico Governamental	Necessidade de recursos humanos Motivação Satisfação

Fonte: Adaptado de Wether e Davis (1983).

De acordo com os autores, o elemento organizacional considera a eficiência a fim de criar cargos produtivos. Assim, o projeto de cargo deve evitar a mecanização do posto de trabalho, estabelecendo um fluxo de tarefas e adotar práticas de trabalho que permitem minimizar o tempo e o esforço do trabalhador.

O elemento ambiental, deve considerar as expectativas sociais e habilidades e disponibilidades dos empregos potenciais, apresentando um cargo complexo, dificultando o encontro da mão de obra qualificada, gerando tédio e fadiga de seus ocupantes.

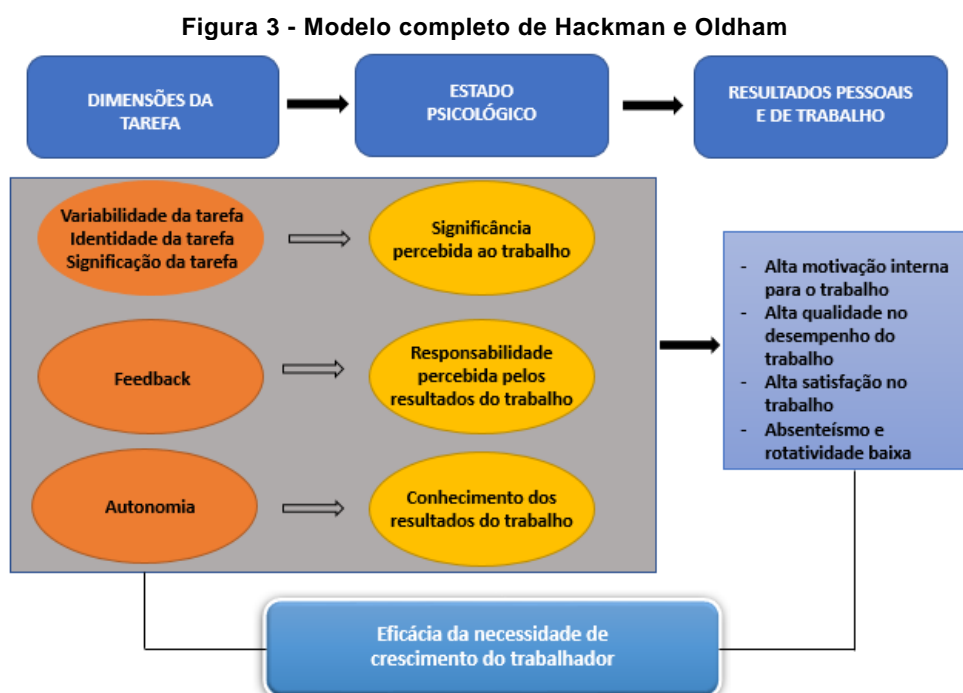
Por sua vez, o elemento comportamental, está relacionado ao comportamento e necessidades humanas. Devendo garantir a eficiência e a autonomia do indivíduo.

Assim, para os autores, os cargos devem atender de forma adequada aos elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.

2.3.4 Modelo de QVT de Hackman e Oldham

Para Hackman e Oldham (1975), as dimensões do cargo são fundamentais na QVT. O modelo explica como as peculiaridades do trabalho, as interações e as diferenças individuais podem influenciar a motivação, satisfação e a produtividade. Os autores abordam que o método pode ser aplicado em duas situações, no primeiro caso seja em busca de organização, melhoria de desempenho e satisfação de mão de obra, sua utilização retorna um diagnóstico mostrando se e como os cargos podem ser reajustados, e no segundo caso pode ser utilizado também para determinar o efeito das mudanças para os colaboradores, ainda se forem causadas pela aplicação do método ou por agentes externos.

Detoni (2001), parte do pressuposto que a QVT pode ser avaliada em funções das dimensões da tarefa do estado psicológico. Os estágios são criados e desenvolvidos pela presença da dimensão do núcleo de trabalho (Dimensão da tarefa) e a partir disso, elencam-se os resultados pessoas e do trabalho. O modelo pode ser observado na Figura 3.



Fonte: Autor – Adaptado de Detoni (2001, p.52).

A partir dos estágios e dos resultados obtidos, o modelo propõe um escore chamado de potencial motivador do trabalho, que avalia as propriedades motivacionais através da demonstração de sua significância, indicando a responsabilidade e proporcionando o respectivo conhecimento dos resultados.

2.4. RELAÇÃO DO ABSENTEISMO E ROTATIVIDADE COM A QVT

Para Priori Junior (2007) as altas taxas de rotatividade e absenteísmo está diretamente ligada a insatisfação do funcionário com a empresa, em razão das condições inadequadas de trabalho e segurança oferecida pelo setor. O autor destaca que estes índices servem para avaliar a eficácia das ações de melhoria da QVT nos canteiros de obra.

Acredita-se que instruir, qualificar e adequar o ambiente laboral, existe a possibilidade de execução do trabalho em segurança, e resulta em menor índice de absenteísmo e rotatividade, que conseqüentemente aumenta intensamente a QVT.

Pensa-se que as múltiplas deficiências na relação da mão de obra com o trabalho em canteiros de obra, ora por falta de insuficiência de capacitação dos colaboradores ou aumento da QVT, implica uma pequena motivação que relaciona a grande rotatividade e absenteísmo do setor. Ainda, identifica-se que a QVT está diretamente ligada a permanência da mão de obra na empresa.

Borges (2011) em seus estudos no setor da construção civil apresenta que as condições do ambiente de trabalho agradável podem melhorar o relacionamento e a produtividade, minimizando acidentes, absenteísmo e rotatividade de pessoal, que são essencialmente ligados a QVT. Honório (2002) afirma que identificar os níveis de satisfação nos canteiros de obras por parte das empresas, é possível que obter fatores de QVT que afetam o desempenho dos operários, em relação a produtividade e qualidade.

3. METODOLOGIA

O presente estudo teve como proposta a realização de uma pesquisa com objetivo de fornecer informações acerca da QVT na construção civil, especialmente do Município de Pato Branco-PR. A fim de se obter o objetivo geral, foi necessário avaliar a QVT e coletar informações acerca do absenteísmo e rotatividade do setor. A seguir, será apresentado o tipo de enquadramento da pesquisa, seu universo e amostra, determinação dos percentuais de absenteísmo e rotatividade, análise da QVT através do Método escolhido, instrumentos de coleta de dados, etapas da pesquisa e análise dos dados.

3.1. DESCRIÇÃO DA PESQUISA

Este trabalho, segundo Gil (2008) foi caracterizado como um estudo de caso – estudo amplo e detalhado – que descreveu a situação do contexto em que realmente estava inserida. Segundo Yin (2005, p. 32) o estudo de caso “é uma investigação empírica que investiga especificamente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. Ainda de acordo com Yin (2005), um estudo de caso pode relatar seis fontes de informações: documentação, registros de arquivos, entrevistas, observação direta, observação participante e artefatos físicos e culturais. Para este estudo, utilizou-se das fontes de informações referentes à documentação.

Quanto a sua abordagem, o estudo foi qualitativo e quantitativo, sendo ambas de naturezas diferentes. A abordagem qualitativa “pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais [...]” (RICHARDSON, 1999, p. 90). Por sua vez, a abordagem quantitativa como o próprio nome indica, se caracterizou pelo emprego das quantificações, coleta de dados ou tratamento por meio de técnicas estatísticas (RICHARDSON, 1999).

Além do mais, quanto aos objetivos, à pesquisa se caracterizou como descritiva. Barros e Lehfeld (2000) alega que não ocorre a interferência do pesquisador ao descrever o objeto de estudo, pois procura descobrir suas características.

Ainda, a classificação quanto à base de procedimentos, a mesma se caracterizou como pesquisa bibliográfica que segundo Lakatos e Marconi (2010), consiste em um apanhado geral de trabalhos já publicados e fornecem dados atuais.

3.2. UNIVERSO E AMOSTRA

Gil (2008) aborda que o universo é o conjunto de elementos que possuem características verificadas parecidas, e que a amostra, é um subconjunto do universo do qual se estabelece e se estima as características do universo amplo.

Neste entendimento, o universo do estudo contemplou todos os trabalhadores dos canteiros de obras do Município de Pato Branco – PR, enquanto a amostra foi caracterizada como uma parcela restrita deste grupo, no qual foram as empresas selecionadas que possibilitaram e aceitaram a aplicação do estudo.

A amostragem não foi probabilística, devido o elemento não ter sido determinado ou escolhido de acordo com a convivência do pesquisador ou qual é selecionado (DENCKER, 2002). Podendo, o elemento da amostra, participar ou não da pesquisa de acordo com sua decisão.

3.3. INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados utilizado para esta pesquisa quantitativa, contou com a utilização de questionários, que possuem a finalidade de expressar por meio de um conjunto de questões, dados que possibilitem o alcance do objetivo proposto.

Os questionários aplicados foram do tipo fechado, em que o colaborador seleciona uma entre as alternativas pré-definidas de múltipla escolha, com exceções de algumas questões do tipo aberto, em que o colaborador expressou sua opinião sem ser induzido a uma escolha pré-definida, em uma amostra definida dos trabalhadores do canteiro de obra das empresas em estudo.

O primeiro questionário que foi respondido, Apêndice A, teve por finalidade caracterizar o perfil dos trabalhadores da construção civil, em função do gênero, idade, estado civil, moradia, família e grau de escolaridade.

Logo, o segundo questionário, Apêndice B, teve a função de caracterizar os aspectos relacionados com desempenho de serviço em empresas da construção civil, cargos, absenteísmo e rotatividade.

Por fim, o questionário, Apêndice C, teve a finalidade de expressar em termos quantitativos a satisfação dos colaboradores da construção civil quanto à qualidade de vida no trabalho.

A seguir, será descritivo como cada questionário expressou seus dados e sua metodologia de análise.

3.3.1 Absenteísmo e Rotatividade

A coleta de dados para a determinação dos percentuais de absenteísmo e rotatividade foi realizada por meio de pesquisa quantitativa, por meio de perguntas do tipo aberta e fechadas, conforme o Apêndice B. Em que, o colaborador selecionava a alternativa mais adequada ao seu contexto e apresentava informações acerca das questões de absenteísmo e rotatividade.

3.3.1.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Nesta pesquisa de investigação de QVT, tomou-se como ponto de partida o modelo Richard Walton, que contém 8 categorias e 31 variáveis, que pode ser observada no Quadro 1.

A escolha deste método deve-se a sua amplitude e que as categorias do modelo englobaram as principais dimensões da vida do trabalhador na construção civil - a remuneração salarial, relação interpessoal, habilidades e aptidões, ambiente de trabalho e relevância social do trabalho.

Para a coleta dos dados de QVT, foi utilizado um questionário, conforme Apêndice C, a fim de atingir simultaneamente a maior quantidade de pessoas. E obter respostas precisas, com maior grau de sinceridade da parte dos entrevistados (LAKATOS E MARCONI, 2010).

O questionário continha 43 perguntas, sendo 31 delas compostas pelas variáveis do método e outras 12 perguntas que foram inseridas a fim de se obter melhores resultados acerca da QVT. De acordo com Walton (1973), variáveis podem ser acrescentadas devido à significância do estudo e dos aspectos das empresas.

As alternativas do questionário foram do tipo fechado, em que estiveram baseadas em uma escala do tipo Likert, com três pontos, onde o trabalhador poderia indicar o grau de concordância, ou não frente às questões postas (BACKER, 1995). A proposta da escala era verificar a satisfação do trabalhador em relação aos critérios indicados, levando em conta a sua necessidade. A utilização de um escopo com apenas três pontos, leva em conta a necessidade de simples entendimento do entrevistado no momento do preenchimento dos dados.

Ao passo que as respostas expressam condições favoráveis ou desfavoráveis, sendo (1) pior resultado e (3) melhor resultado. Na Tabela 1 poderá se observar a escala Likert e seus conceitos.

Tabela 1 - Escala de Nível de Satisfação

ESCALA	0%	50%	100%
NÍVEL DE SATISFAÇÃO	Insatisfeito/ Baixo/ Ruim	Nem satisfeito e nem insatisfeito/ Médio/ Às vezes	Satisfeito/ Alto/ Bom
GRAU NUMÉRICO	1	2	3

Fonte: Adaptado de Timossi e *tal* (2009).

Em seguida, para a realização da análise do nível de satisfação será realizada a análise dos dados obtidos.

3.4. ETAPAS DA PESQUISA

Através do método de trabalho proposto seguiu-se uma sequência lógica para o desenvolvimento da coleta de dados e alcance do objetivo da pesquisa, a partir da fundamentação teórica, o trabalho apresentou as seguintes etapas:

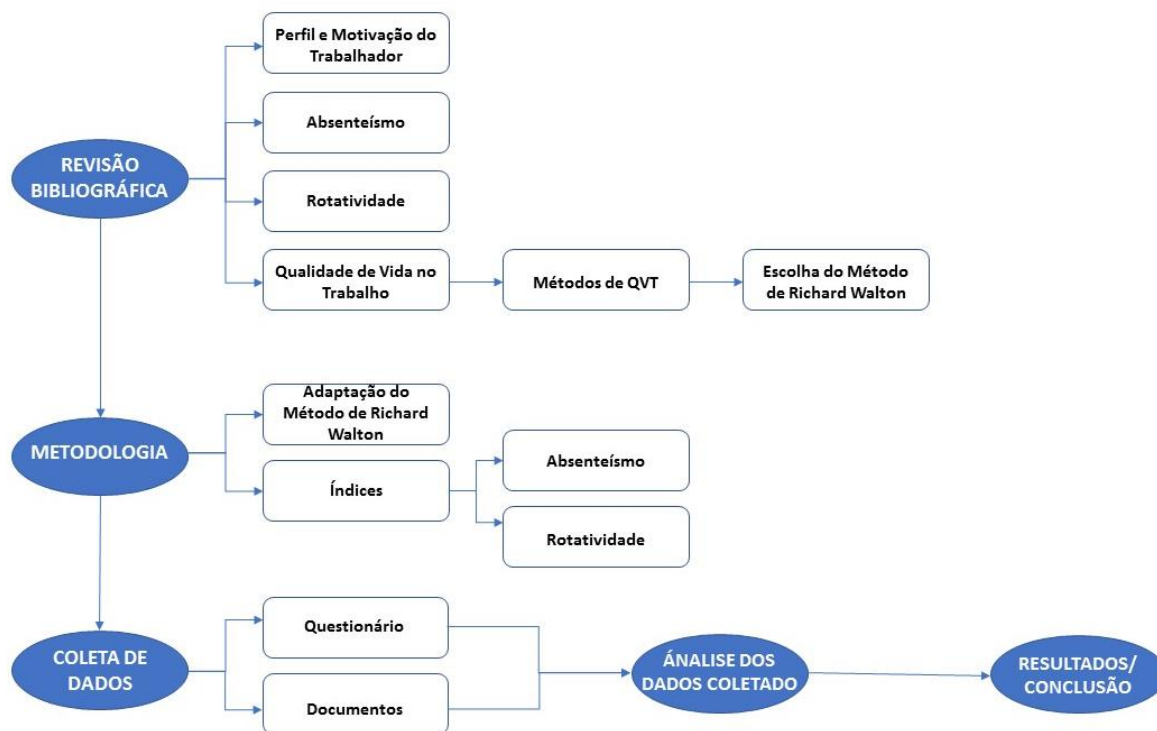
- 1) Identificação do Perfil da Mão de obra nas empresas em estudo;
- 2) Determinação do Nível de Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas;
- 3) Identificação dos percentuais de absenteísmo e rotatividade nas empresas;
- 4) Análise da incidência de absenteísmo e rotatividade, com a Qualidade de vida no trabalho nas empresas e sua relação com a permanência do colaborador na empresa.

As perguntas referentes ao perfil da mão de obra, absenteísmo e rotatividade fizeram parte do questionário junto às perguntas referentes à QVT de acordo com a adaptação do Método de Richard Walton.

Na última etapa do trabalho que incidia na relação entre o absenteísmo e a rotatividade, atrelada a QVT pode-se obter situações adversas entre os níveis de QVT e absenteísmo e rotatividade, comparando-as com a permanência do colaborador na empresa.

A Figura 4 apresenta um diagrama, para compreender as etapas do trabalho.

Figura 4 – Diagrama da pesquisa



Fonte: Autoria Própria (2018).

3.5. ANÁLISE DOS DADOS

O perfil da mão de obra foi analisado através do questionário do Apêndice A, em que os dados obtidos foram tabulados e apresentados através de gráficos, mostrando suas taxas percentuais conforme as respostas obtidas dos entrevistados. O mesmo ocorreu para os dados do Apêndice B, quanto a rotatividade e absenteísmo, ainda quanto a função e tempo de permanência na empresa atual.

Para a análise da Qualidade de vida no trabalho, os dados obtidos através das respostas do questionário do Apêndice C, foram tabulados e tratados em porcentagem em uma escala de 0 a 100%, sendo adotados:

- Valor 1 = 0%
- Valor 2 = 50%
- Valor 3 = 100%

Após isto, foi realizado a média aritmética para cada um dos itens do questionário, ou seja, para cada variável do Método de Walton. E, em sequência foi realizada a média geral por categoria de QVT conforme o Modelo de Walton, em posterior foi gerada a média geral da empresa por, através das médias de cada categoria, conforme a fórmula a seguir:

$$QVT (\%) = \frac{\sum \text{Média das categorias}}{9}$$

Considerando, como referências os percentuais de 30 % e 70 % como os valores acima e abaixo desses, como elevada e baixa satisfação, e o intervalo entre 30 % a 70 % como seção intermediária de satisfação. Podendo ser considerados, como valores abaixo de 50 % como insatisfatórios e acima de 50 % como satisfatório. Logo, o nível de QVT pode ser observado conforme o Quadro 4:

Quadro 4 - Nível de Qualidade de Vida no Trabalho

PORCENTAGEM	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
0 a 30%	Baixa
30 a 70%	Média
70 a 100%	Alta

Fonte: Autoria Própria (2018).

Observados os níveis de QVT e os percentuais de absenteísmo e rotatividade, pode-se observar o quanto ambas as situações estão interligadas quanto a permanência do colaborador na empresa. Podendo chegar, em diferentes situações, como por exemplo, um alto índice de QVT e baixo índice de rotatividade e absenteísmo na empresa, e vice-versa.

Com isso, pode-se voltar as empresas e apresentar o *feedback* dos resultados obtidos, e averiguar as situações com os administradores sobre os programas, atividades e planos que utilizam ou não dentro da organização para retenção da mão de obra e melhoria da QVT, compreendendo melhor os dados obtidos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste item, serão apresentados os resultados obtidos através da aplicação dos questionários. Inicialmente, será apresentado uma introdução acerca das empresas participantes do estudo, e em seguida os resultados referentes ao perfil dos trabalhadores, absenteísmo e rotatividade, análise da QVT e por fim, o comparativo entre a QVT e os níveis de permanência do trabalhador.

4.1. EMPRESAS

As empresas escolhidas para participar da pesquisa, foram aquelas que se disponibilizaram a responder o questionário e que de alguma forma se destacam no mercado da construção civil no Município de Pato Branco – PR, através das obras que realizam, e do número de trabalhadores nos canteiros de obra. Primeiramente, fez-se contato com os administradores de seis empresas do setor, apresentando a proposta da pesquisa e o questionário a ser realizado.

Logo de início, duas empresas não aceitaram participar da pesquisa, sendo assim, ocorreu apenas a participação de quatro empresas que se propuseram, sendo designadas por Empresas A, B, C e D, gerando uma amostra de 39 participantes.

A empresa A, é uma empresa de caráter familiar, encontra-se no mercado da construção civil aproximadamente 14 anos e desenvolve obras de médio porte. Atualmente, executa 3 obras, contando com 55 trabalhadores divididos entre elas. Nesta empresa, os questionários foram aplicados pelo próprio engenheiro executor, durante uma das visitas na obra, não tendo interferência do pesquisador.

A empresa B, está a menos de 10 anos no mercado, e atualmente conta com 2 obras de médio porte em execução, num total de aproximadamente 30 trabalhadores. Os questionários foram aplicados na obra pelo pesquisador.

A empresa C, é uma empresa familiar com menos de 5 anos de mercado, executando no momento 3 obras de médio e grande porte no Município de Pato Branco, contando com 40 trabalhadores entre elas. Nesta obra os questionários também foram aplicados pelo pesquisador.

A empresa D, é a uma empresa familiar, e a mais antiga entre as pesquisadas, com mais de 30 anos atuando no setor da construção civil, contando com 40 trabalhadores, e atualmente executando duas obras de médio porte. Os questionários nesta empresa, foram aplicados pelo estagiário de Engenharia Civil durante uma visita na obra, não tendo a interferência do pesquisador.

No Quadro 5, poderá ser observados o quadro resumo das informações sobre as empresas pesquisadas.

Quadro 5 - Resumo das empresas

EMPRESA	TEMPO DE MERCADO	CARATÉR DA EMPRESA	QUANTIDADE DE OBRAS	QUANTIDADE DE TRABALHADORES	APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO
A	14 anos	Familiar	3	55	Empresa
B	10 anos	Familiar	2	30	Pesquisador
C	5 anos	Familiar	3	40	Pesquisador
D	30 anos	Familiar	2	40	Empresa

Fonte: Autoria Própria (2018).

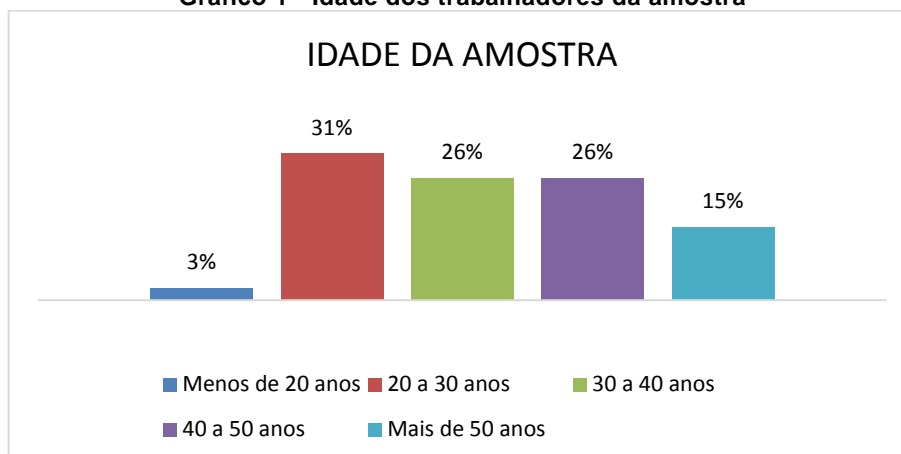
4.2 PERFIL DA MÃO DE OBRA

Para compreender as especificidades ligadas a QVT e correlaciona-las à permanência dos trabalhadores nas empresas, foi importante conhecer e identificar o perfil da mão de obra do setor da construção civil no Município de Pato Branco.

Assim, por meio do Apêndice A, foi possível caracterizar a mão de obra composta em sua totalidade por homens.

Com relação a idade dos trabalhadores, cerca de 83% deles possuem idade entre 20 a 50 anos, sendo que apenas 3% da contribuição dos trabalhadores são de jovens, ou seja, menos de 20 anos e 15% com mais de 50 anos, conforme pode ser observado no Gráfico 1.

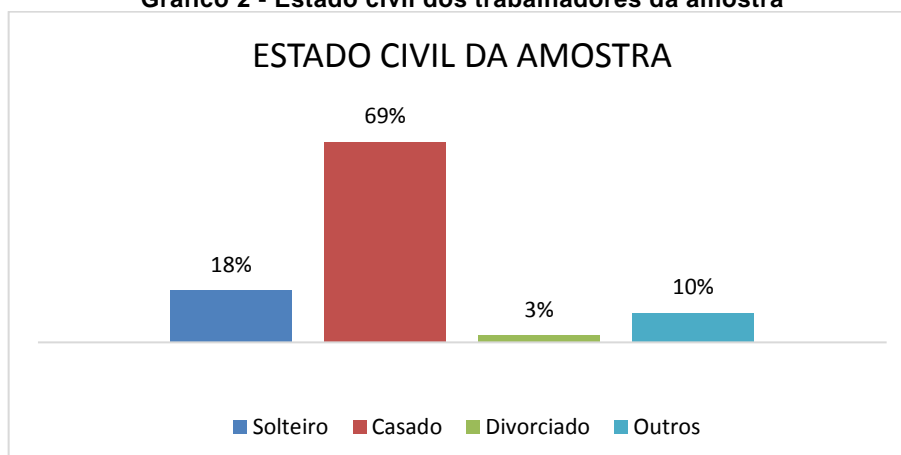
Gráfico 1 - Idade dos trabalhadores da amostra



Fonte: Autoria própria, 2018.

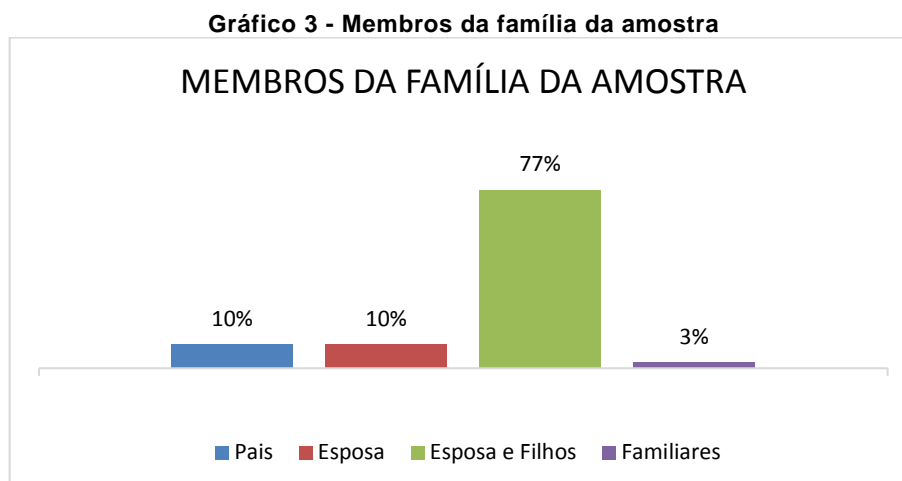
Em relação ao estado civil dos trabalhadores, a maior parte cerca de 69% é casada, 18% são solteiros, 3% divorciados e, 10% outros que se consideram separados ou amasiados, e viúvos que não tiveram representação na amostra. O Gráfico 2, apresenta os dados coletados da amostra.

Gráfico 2 - Estado civil dos trabalhadores da amostra



Fonte: Autoria própria, 2018.

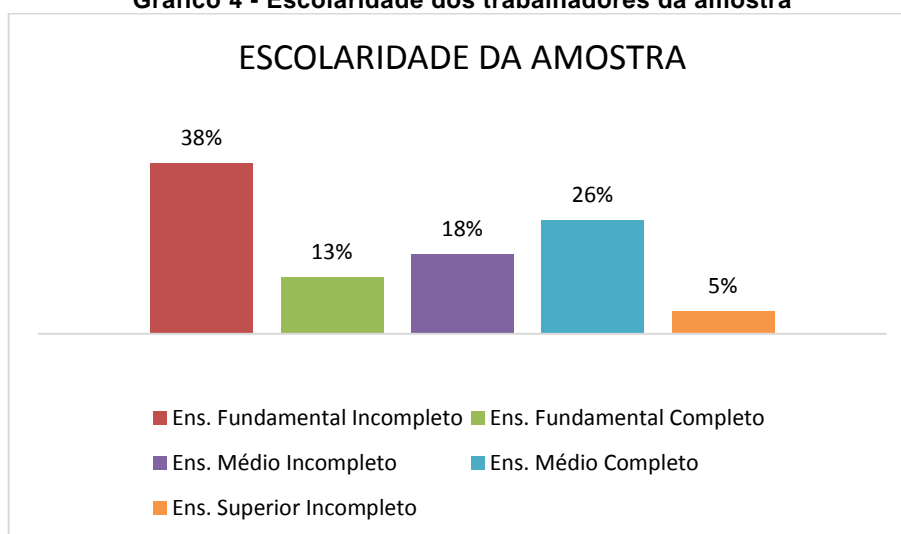
Quanto à moradia, 62% dos trabalhadores possuem casa própria e 38% moram de aluguel. No gráfico 3 a seguir, são apresentados os componentes do grupo familiar, em que 10% vivem com pais, 10% apenas com esposas, 77% com filhos e esposas e 3% com outros familiares, como irmão, tios ou avós, e ainda nenhum trabalhador manifestou morar com demais pessoas fora do vínculo familiar, seja em pensão ou república.



Fonte: Autoria própria, 2018.

No referente ao nível de escolaridade dos trabalhadores, maior parte, 38% dos trabalhadores possuem Ensino Fundamental Incompleto, 13% concluíram o Ensino Fundamental, 18% possuem Ensino Médio Incompleto, sendo 26% concluíram o Ensino Médio considerado um pequeno índice percentual, e 5% ainda não concluíram o Ensino Superior, da amostra analfabetos e concluintes do Ensino Superior não representaram, conforme o gráfico 4 a seguir. Um fato interessante foi a presença de um percentual mínimo com relação a trabalhadores que ingressaram no Ensino Superior. No estudo recente sobre o perfil da mão de obra de Oltramari e Tomasi (2014), não foram apresentados dados referentes a este nível de escolaridade. Fato que pode ter impulsionado o ingresso de mais trabalhadores no Ensino Superior foi a presença de programas de incentivo do Governo Federal, como o PROUNI – Programa Universidade para Todos e o FIES – Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior.

Gráfico 4 - Escolaridade dos trabalhadores da amostra

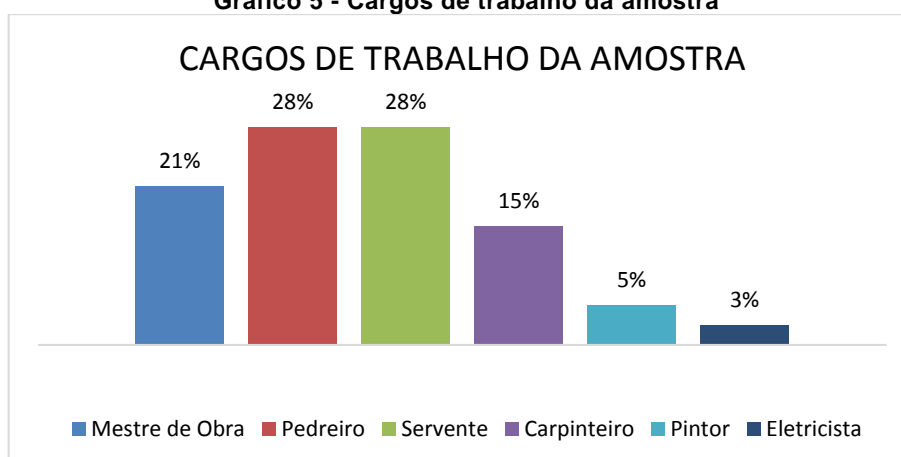


Fonte: Autoria própria, 2018.

4.3 ABESENTEÍSMO E ROTATIVIDADE DOS TRABALHADORES

Para a análise do absenteísmo e rotatividade das empresas, inicialmente foi observado a função que cada trabalhador desempenha dentro da empresa. Sendo assim, o gráfico 5 apresenta os cargos de trabalho, onde cerca de 50% dos postos de trabalho são ocupados por pedreiros e serventes, que são responsáveis pela maior parte dos serviços desempenhados, nos canteiros de obras.

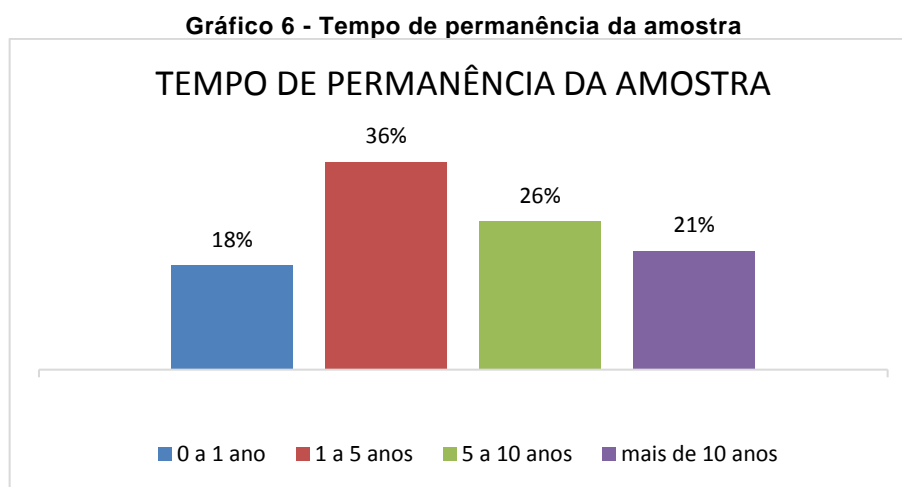
Gráfico 5 - Cargos de trabalho da amostra



Fonte: Autoria própria, 2018.

Quanto o tempo de permanência dos trabalhadores nas empresas, em que se encontram atualmente, no gráfico 6 observa-se que mais de 18% dos trabalhadores estão a menos de um ano na empresa, 36% encontra-se entre 1 a 5 anos, 26% estão

na empresa entre 5 a 10 anos e um total de 21% trabalham na mesma empresa a mais de 10 anos. Resultando em um percentual que 54% dos trabalhadores encontram-se nas empresas a menos de 5 anos, ou seja, apresentando um alto índice de admissões nos últimos anos, isto pode ser justificado por meio da crise econômica que ocorreu entre os anos 2013 e 2016, que geraram um alto índice de demissões pelo país, e que retraíram os investimentos no setor da construção. Porém, nos últimos dois anos, houve um leve crescimento do setor que pode ter impulsionado as novas admissões.



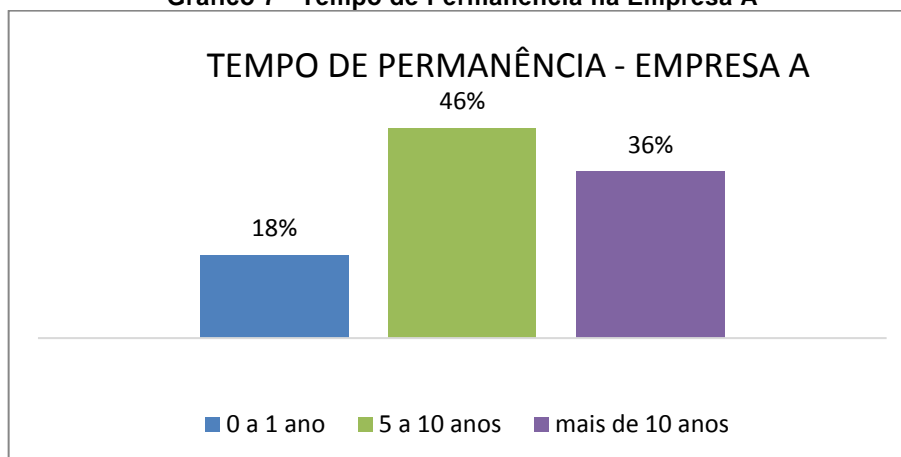
Fonte: Autoria própria, 2018.

A fim de possibilitar a permanência do trabalhador na empresa, a mesma deve compreender que assegurar o seu 'capital intelectual' requer esforço e comprometimento possibilitando satisfação ao trabalhador. Assim, reter o trabalhador na empresa por maior quantidade de tempo possível necessita de mecanismo de QVT que atribuam para o melhor desempenho, comprometimento e motivação, e com isso diminuir os índices de rotatividade e absenteísmo, gerando menores custos com admissões e demissões, além de criar um corpo de trabalho competente por meio de treinamentos e capacitações, que gerem produtividade e lucratividade a empresa.

Neste sentido, investir em ações empresariais voltadas, a retenção de trabalhadores traz inúmeros benefícios às empresas como, lucratividade, produtividade e qualidade de bens e serviços, mas, ainda ocorre uma grande lacuna entre o fazer e o executar das empresas, que geram o empecilho para retenção do trabalhador. Salienta-se ainda que estas ações voltadas a QVT propiciem no trabalhador a auto realização e auto engrandecimento, gerando assim a permanência do trabalhador na empresa (GUEST, 1979).

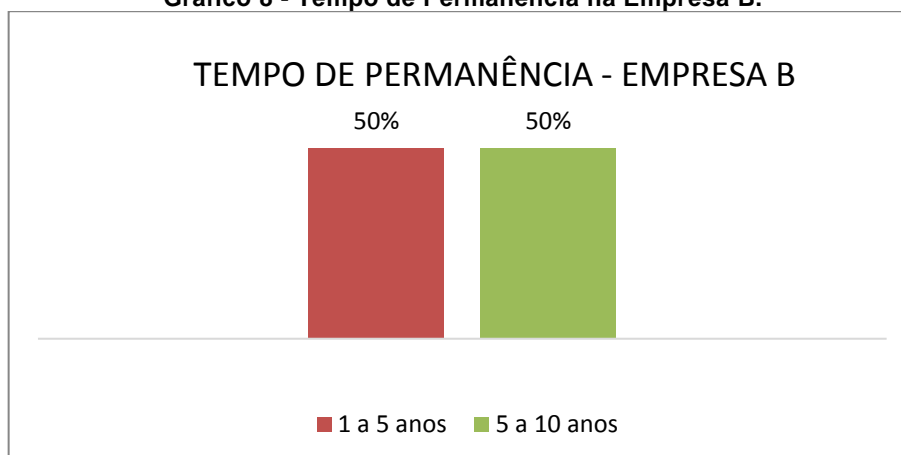
Nos gráficos 7, 8, 9 e 10 estão apresentados os tempos de permanência dos trabalhadores por empresas pesquisadas.

Gráfico 7 - Tempo de Permanência na Empresa A



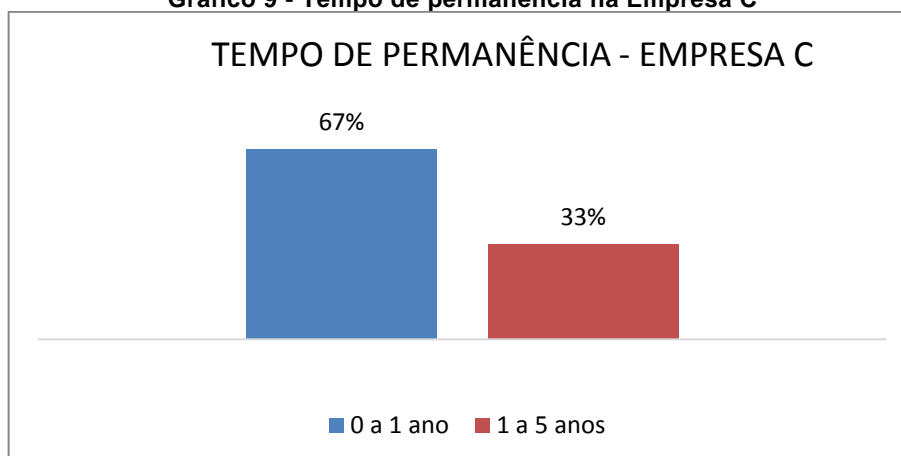
Fonte: Autoria própria, 2018.

Gráfico 8 - Tempo de Permanência na Empresa B.

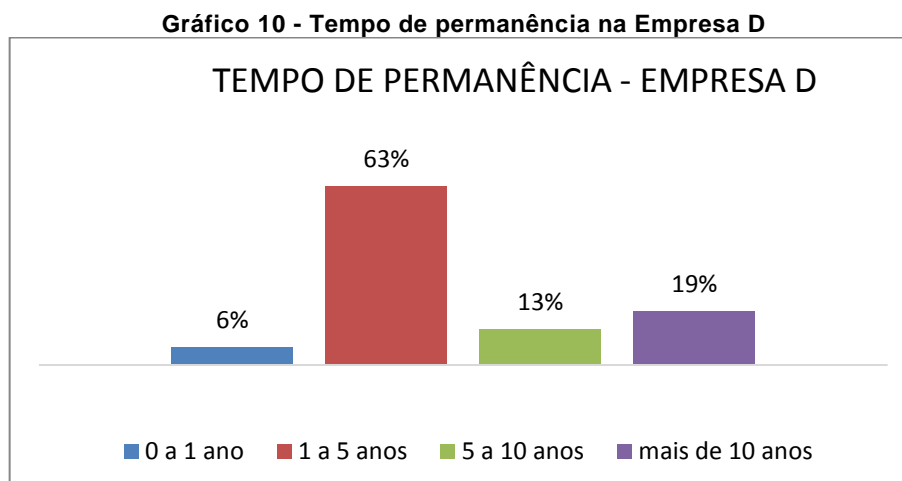


Fonte: Autoria própria, 2018.

Gráfico 9 - Tempo de permanência na Empresa C



Fonte: Autoria própria, 2018.



Fonte: Autoria própria, 2018.

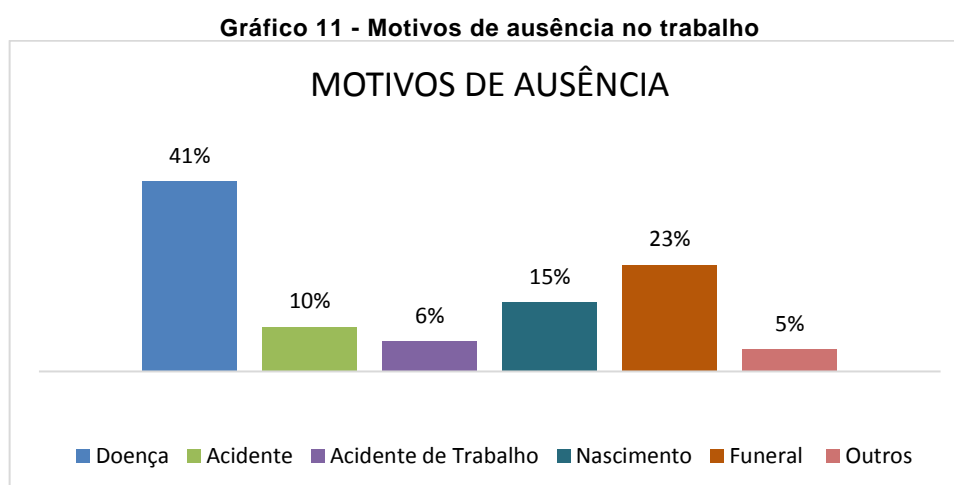
De acordo com os gráficos, verificou-se que as empresas possuem trabalhadores no seu quadro com grande tempo de permanência, destacando os trabalhadores que estão desde o início de suas atividades. A Empresa A, foi a empresa que possui maior quantidade de trabalhadores desde sua abertura, enquanto que a empresa C possui maior quantidade de trabalhadores a menos de 1 ano devido ao tempo em que se encontra no mercado, ou seja, menos de 3 anos. A Empresa B, foi a única das empresas que não realizou contratação de trabalhadores no último ano e que possui uma quantidade de trabalhadores em média a 5 anos de permanência no local. A empresa D que possui maior tempo de mercado da construção civil, apresentou a maior contratação de trabalhadores das empresas, a mais de 10 anos no mercado, e com maior índice percentual de trabalhadores a menos de 5 anos, ficando evidente a alta rotatividade e troca do quadro de trabalhadores, que pode propiciar a troca, ou perda de conhecimentos/experiências entre os trabalhadores da empresa.

No que diz respeito, ao trabalhador ter tido experiências anteriores em outras empresas de construção civil, referente ao índice de rotatividade, cerca de 70% dos trabalhadores afirmaram ter trabalhado algum tempo em outra empresa anterior a atual, apresentando um índice de rotatividade e que 30% dos trabalhadores terem afirmado que a empresa atual foi o seu primeiro emprego no ramo da construção civil, podendo ser correlacionado a idade da amostra, de aproximadamente 34% dos trabalhadores terem menos de 30 anos. Este número pode ser comparado ao tempo de permanência nas empresas, em que mais de 80% dos trabalhadores estão a menos de 10 anos na empresa atual. Logo, foi possível identificar um alto percentual

de rotatividade de trabalhadores entre as empresas do ramo, no Município de Pato Branco.

Quanto, ao tempo de duração do último emprego dos trabalhadores em empresas do ramo da construção civil anterior a empresa atual, maior parte dos trabalhadores permaneceram em média dois anos, com exceções de alguns que permaneceram menos de um ano, doze ou sete anos. E, entre os motivos de desligamento da empresa encontram-se mudança de cidades, término/conclusão do serviço, corte dos gastos ou fim de contrato, doença oriunda do trabalho, trabalhavam de forma autônoma em pequenas obras e por vontade própria, com interesse em novas oportunidades.

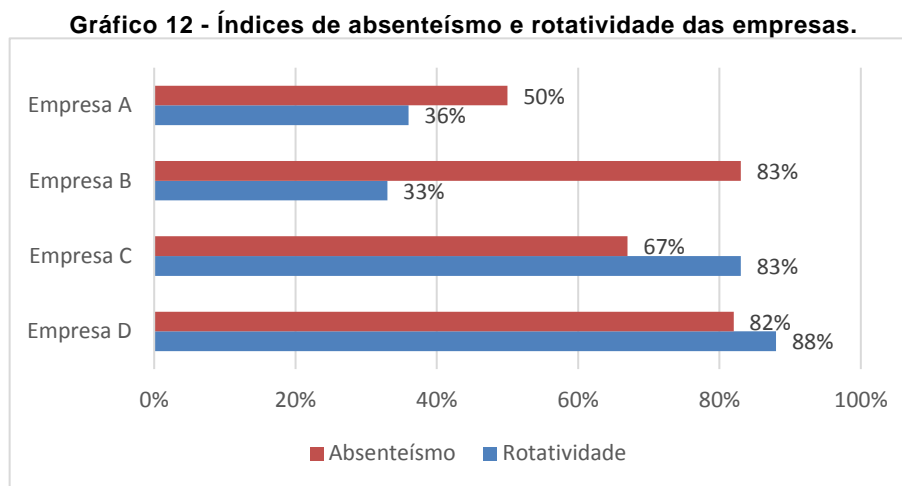
Em relação às faltas no trabalho (absenteísmo), cerca de 70% dos trabalhadores afirmaram terem se ausentando do trabalho pelo menos uma vez, na empresa atual, e 30% afirmam nunca terem se ausentando. Os motivos de ausência em sua maior parte, aproximadamente 41% referem-se a doenças, ainda entre os motivos encontra-se 6% por acidentes de trabalho, 10% por acidentes fora do ambiente de trabalho, 15% em relação a nascimentos de filhos ou parentes, 23% por funerais e 5% por outros motivos dos não listados. Conforme o gráfico 11, pode-se observar os percentuais dos motivos da amostra. Dentro dos que se ausentaram do trabalho, 78% destes apresentaram justificativa de falta, através de atestados médicos, certidões de nascimento e óbito, ou declarações de não aptos a trabalhar, e 22% não apresentaram nenhuma justificativa referente a sua ausência.



Fonte: A autoria própria, 2018.

De acordo com os percentuais medidos de absenteísmo e rotatividade, fica expresso que ambos os índices são altos e isto confirma que estas duas

características são explícitas e conhecidas aos postos de trabalho da construção civil no Município de Pato Branco, corroborado com o estudo realizado de Oltramari e Tomasi (2014). No gráfico 12, observam-se os índices de absenteísmo e rotatividade entre as empresas pesquisadas.



Fonte: Autoria própria, 2018.

Diante dos dados do índice de rotatividade, as empresas que possuem maior percentual foram a Empresa C e D, onde encontramos a empresa C com menos de 5 anos, enquanto a empresa D é a mais antiga das empresas da amostra. Foi observado que a empresa C, apresentou alta taxa de rotatividade, e pode estar relacionado à melhores oportunidades de trabalho e melhoramento do quadro de trabalhadores. Enquanto a empresa D, o alto índice de rotatividade refere-se ao desligamento de trabalhadores antigos e novas contratações, visto que a empresa apresenta um percentual expressivo de trabalhadores com mais de 10 anos.

Quanto ao percentual de rotatividade pode ser decorrente da insatisfação do trabalhador quanto os salários e benefícios, pois durante o estudo de QVT maior parte dos trabalhadores consideram seus salários insatisfatórios quanto ao trabalho que desempenha na empresa. E, conforme Amaral (1999) aborda que o salário é um dos motivos que mais gera satisfação/motivação no trabalhador, sendo assim é utilizado como atrativo para retenção do trabalhador. Ainda, foi identificado que, nenhuma das empresas apresenta bonificações quanto a partilha de ganhos por produtividade, pois o mesmo é um atrativo quanto a permanência do trabalhador. Outro ponto, que pode comprometer a rotatividade é o baixo nível de escolaridade dos trabalhadores, em que apenas 26% da amostra concluíram o Ensino Básico.

O absenteísmo foi mais expressivo nas empresas B e D, que de acordo com Chiavenatto (1999) o absenteísmo nunca será nulo em uma empresa, pois sempre

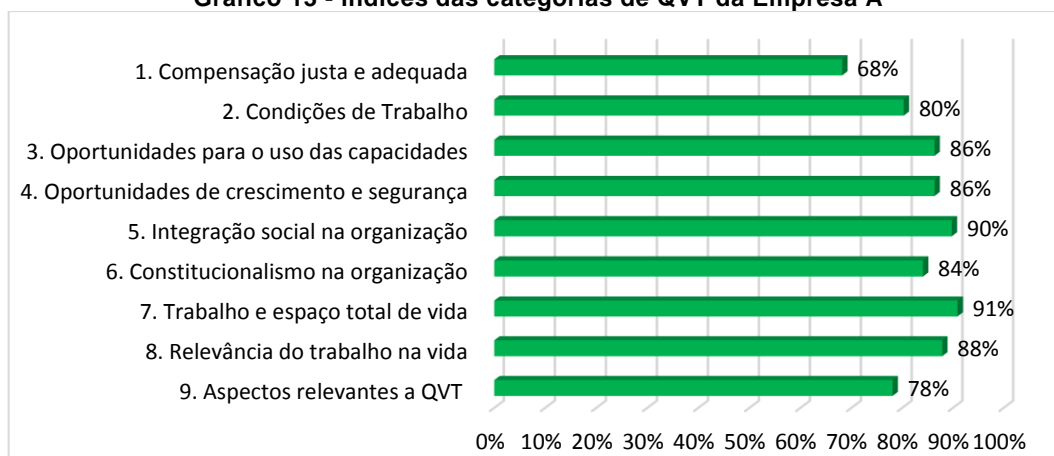
existirá um motivo pelos quais os trabalhadores poderão se ausentar dos postos de trabalho. Ainda, de acordo com Bakker *et al* (2003), a ausência no trabalho pode estar ligado ao fato de trabalhador apresentar desgosto com algum componente ligado ao seu posto de trabalho, seja por descontentamento da atividade que desempenha, até a precárias condições do ambiente de trabalho. Porém, de acordo com os dados da amostra, as ausências foram realizadas de forma a não apresentar descontentamento do trabalhador, e sim por motivos reais. Isso, ficou constatado, pois o trabalhador apresenta justificativas de ausência.

4.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Com os questionários em mãos, e com o perfil dos trabalhadores caracterizado e a análise do absenteísmo e rotatividade referente a permanência do trabalhador na empresa, foi possível analisar os índices de QVT, nas empresas em estudo, sob a visão das esferas do campo do trabalho de acordo com o trabalhador da construção civil.

Diante das oito categorias do Modelo de Richard Walton (1973) para o estudo da QVT, ficou expresso a relação entre o trabalho e o as demais características externas da vida humana, lazer, familiar e social, que influenciam diretamente sobre o mesmo.

A seguir, o gráfico 13 apresenta as categorias do Modelo de Walton, sendo as categorias de 1 a 8, referente a salários/benefícios, condições de trabalho/ambiente, capacitação/treinamentos, segurança e estabilidade do emprego, relacionamento interpessoal, direitos trabalhistas, trabalho e vida social, e relevância do trabalho. Enquanto, a categoria 9 refere-se a demais elementos importantes e relevantes para o estudo da QVT na construção civil, com seus respectivos índices percentuais para Empresa A. No apêndice D encontra-se o índice percentual por cada variável do Modelo de Walton para empresa A, sendo possível compreender qual aspecto foi mais significativo no contexto satisfatório ou insatisfatório da QVT.

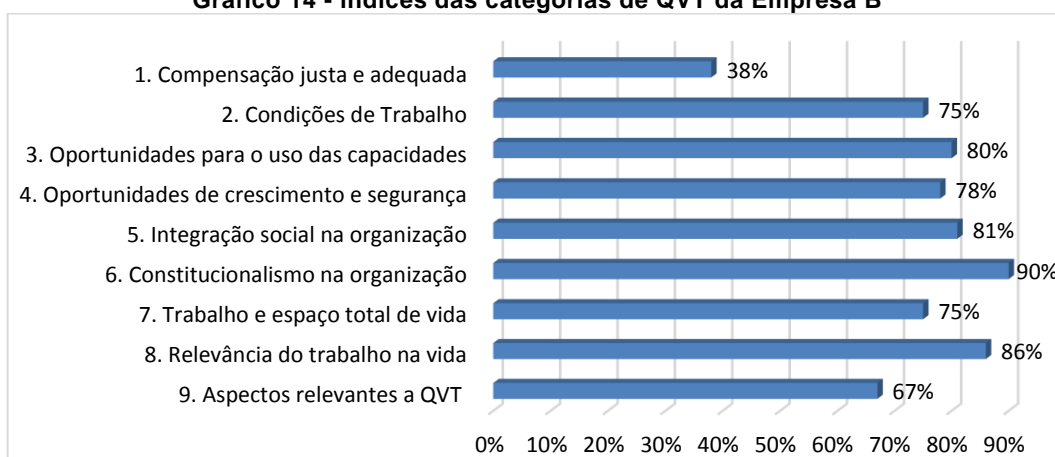
Gráfico 13 - Índices das categorias de QVT da Empresa A

Fonte: Autoria própria, 2018.

Diante dos resultados da Empresa A, nota-se que entre as categorias que mais geram insatisfação dos trabalhadores foi a categoria relacionada à 'compensação justa e adequada', referente à remuneração salarial em relação às atividades que desempenha junto à empresa e os benefícios que incrementam a renda do trabalhador. Considerando que uma remuneração adequada e justa é aquela que supre as necessidades básicas de sobrevivência do trabalhador. Assim, o índice do índice percentual baixo de satisfação pode ser decorrente da baixa demanda de trabalho com um alto nível de trabalhadores a disposição do cargo (KAVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008).

Dentre as categorias que mais geraram satisfação dos trabalhadores encontra-se a 'integração social na organização' e o 'trabalho e espaço de vida', a primeira aponta um nível de harmonia entres os trabalhadores de mesmo cargo, e também entre os níveis hierárquicos, apresentando um clima organizacional favorável às relações interpessoais e um ambiente de convívio agradável para desenvolvimento das atividades. A segunda categoria por sua vez, expressa um equilíbrio considerável entre a jornada de trabalho e o tempo destinado às demais atividades da vida cotidiana humana, seja ela lazer, família, esporte e outros, propiciando bem-estar ao trabalhador.

O gráfico 14, mostra os índices percentuais referentes ao QVT para a Empresa B.

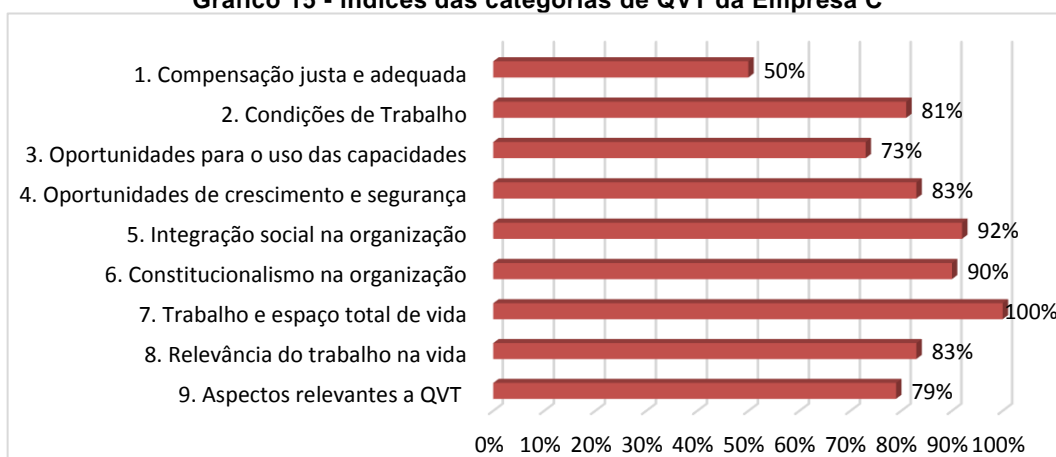
Gráfico 14 - Índices das categorias de QVT da Empresa B

Fonte: Aatoria própria, 2018.

De acordo com o os índices percentuais, ficou implícito o descontentamento dos trabalhadores acerca da remuneração na Empresa B, um dos motivos conforme citado acima foi a alta taxa de trabalhador para poucas vagas de trabalho, ou ainda segundo Hauser (2012), esta remuneração insatisfatória está acompanhada de um baixo de nível de escolaridade, em concordância com os dados obtidos anteriores conforme o gráfico 4, além de um baixo nível de capacitação profissional. Outro índice baixo, foi o referente a categoria 'aspectos relevantes a QVT', que foram abordados assunto ligados ao lazer, assistência à saúde, motivação no trabalho, qualidade de moradia, presença de sentimentos negativos ligados ao trabalho e orgulho da profissão. Dentro destes tópicos os que mais geraram descontentamento foram assistência à saúde (38%) e qualidade de moradia (58%), que poderão ser vistos no apêndice D. Pode-se observar que existe uma correlação entre a insatisfação da assistência à saúde e a qualidade de moradia, com o baixo contentamento da remuneração salarial apresentada pela amostra.

Dentre as categorias com maior satisfação encontra-se o 'constitucionalismo da organização', que tem por objetivo criar um ambiente de trabalho com condições de igualdade e liberdade a partir das leis e direitos trabalhistas, apresentando assim, um respeito quando a privacidade da vida pessoal do trabalhador e potencializando a liberdade do mesmo de se expressar acerca do seu trabalho.

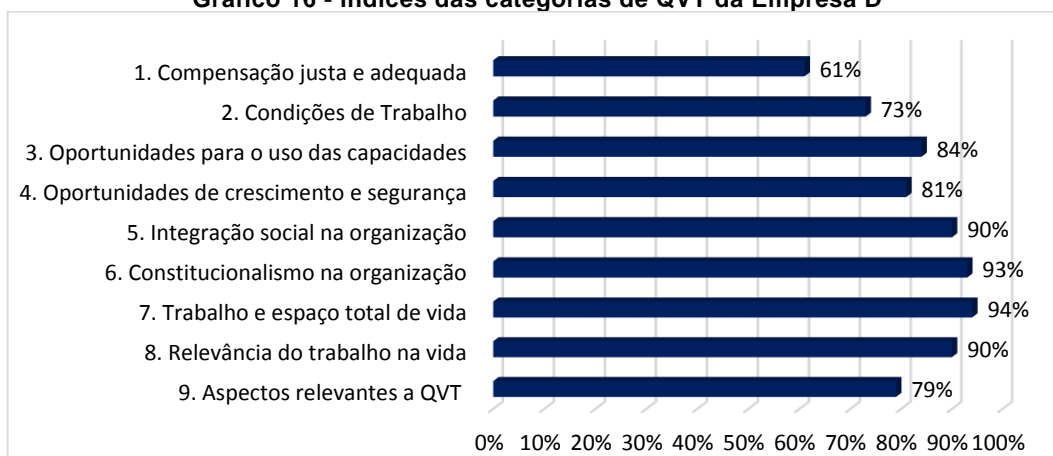
No gráfico 15 são mostrados os índices percentuais da Empresa C e no apêndice D encontram-se os índices percentuais para cada variável do Modelo de Walton.

Gráfico 15 - Índices das categorias de QVT da Empresa C

Fonte: Autoria própria, 2018.

Na empresa C, como nas anteriores apontou o descontentamento dos trabalhadores quanto à remuneração, em seguida, a categoria que mais gerou descontentamento foi a 'oportunidades para uso das capacidades' que aponta que a empresa concede poucas oportunidades de desenvolvimento/crescimento dos trabalhadores e do uso de conhecimentos acerca das tarefas desempenhadas por ele. Quanto às categorias que mais geram satisfação, foram 'integração social na organização' e 'trabalho e espaço total de vida', na qual ambas se inter-relacionam, na harmonia do trabalhador como um todo, apresentando um ambiente laboral confortável com uma jornada de trabalho que o possibilite usufruir seu tempo livre.

E, por fim o gráfico 16 apresenta os índices de porcentagem da empresa D.

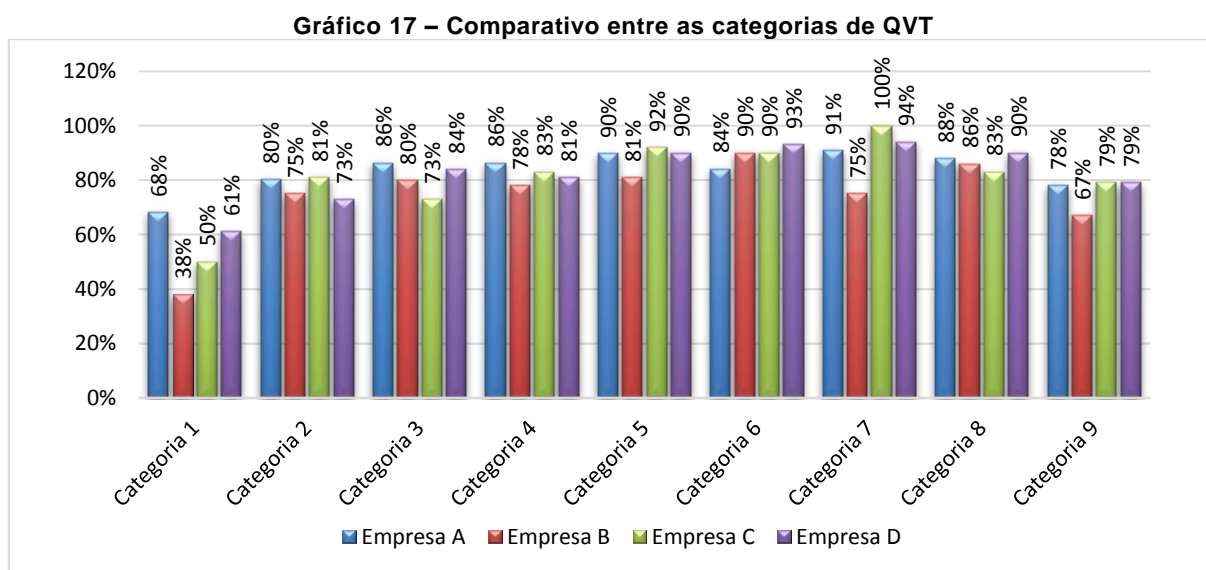
Gráfico 16 - Índices das categorias de QVT da Empresa D

Fonte: Autoria própria, 2018.

De acordo com os dados da empresa D, é possível comprovar novamente a insatisfação dos trabalhadores quanto à remuneração, de acordo com o baixo índice percentual (61%) da categoria 'compensação justa e adequada'. Outra categoria que

gerou um baixo descontentamento por parte dos trabalhadores foi 'condições de trabalho' que tem por finalidade averiguar a segurança do ambiente laboral com a carga de trabalho, capacidade física do trabalhador e carga horária. No apêndice D foi possível identificar qual variável da categoria causou maior insatisfação, sendo então a variável que diz respeito a carga horária de trabalho, em que parte dos trabalhadores acham que deveria ser revista pela empresa. Em contrapartida, a categoria 'trabalho e espaço de vida' é que expressou maior satisfação dos trabalhadores, afirmando que mesmo a amostra apresentando descontentamento com a carga horária de trabalho, existe um equilíbrio entre o trabalho e o tempo livre para descanso.

A partir dos dados analisados por empresa, foi possível realizar um comparativo entre os índices percentuais encontrados para cada categoria nas empresas conforme o gráfico 17.



Fonte: Autoria própria, 2018.

Observou-se que entre as categorias a que gerou maior discrepância de valor entre as empresas, foi a categoria 1 – compensação justa e adequada – todavia, foi a que gerou maior insatisfação entre os trabalhadores do setor. Salienta-se que esta insatisfação pode estar sendo ocasionada pela baixa remuneração salarial do trabalhador, visto que pode ser decorrente do baixo grau de escolaridade da amostra e da baixa capacitação. Ainda, pode ter sido ocasionado devido ao descontentamento entre os trabalhadores mais antigos das empresas, que relacionaram maior experiência profissional com aumento salarial. Outro ponto que resultou neste baixo índice percentual foi a inexistência de partilha de ganhos na produtividade da empresa

ou demais benefícios, como assistência médica, que possibilitaram maior satisfação e comprometimento do trabalhador.

Similarmente, a segunda categoria que gerou maior descontentamento entre os trabalhadores, foi a categoria 9 – Aspectos relevantes a QVT- que abordou assuntos diversos, como assistência à saúde, qualidade de moradia, motivação, lazer, entre outros. Resultando em um aspecto negativo quando a incorporação da vida social do trabalhador é levada em conta, pois está diretamente relacionado com o descontentamento do trabalhador de sua remuneração, visto que gerou uma frustração em demais aspectos da vida cotidiana, como a saúde, o lazer, moradia, entre outros, em que a remuneração poderia auxiliar a ter uma melhor qualidade.

Dentre as categorias que mais geraram satisfação entre os trabalhadores, foi a categoria 7 – trabalho e espaço de vida – que impõe que as empresas conseguem distribuir a jornada de trabalho de forma a possibilitar ao trabalhador tempo destinado ao descanso e lazer. Sampaio (2004) destaca que a qualidade de vida das pessoas está diretamente ligada com o trabalho, a família, o lazer, a religião, amigos e a afetividade, evidenciando que o trabalhador não consegue ser apenas uma pessoa na empresa e outra fora dela, mas sim se interconectar entre estes dois meios de forma equilibrada.

A categoria 6 – Constitucionalismo na organização – foi a segunda categoria que mais gerou o contentamento dos trabalhadores, abordando assim que os direitos e leis trabalhistas são assegurados, e que a liberdade de expressão e a privacidade do trabalhador são respeitados, e ainda, que ocorre um tratamento igualitário entre os trabalhadores e seus supervisores. Esta categoria, está intrinsecamente relacionada com a categoria 5 – Integração social – que foi uma das categorias que também geraram maior satisfação entre os trabalhadores. Resultando assim, em um ambiente agradável tanto no aspecto físico, quanto nas relações interpessoais, em que o respeito e a camaradagem são evidenciados, e podem ser observados, visto, que um ambiente de trabalho agradável gera uma motivação no trabalhador, e conseqüentemente aumenta a produtividade e o interesse do mesmo acerca da atividade que desenvolve.

Por meio do gráfico 17, foi possível identificar as categorias e seus índices percentuais por empresa, observando que o desvio padrão por categorias entre as empresas foram inferiores a 11%, conforme o quadro 6. Como consequência ficou perceptível que o resultado por categoria foi quase uniforme, gerando assim uma

amostra de trabalhadores que trabalham em empresas distintas, porém com questionamentos, descontentamento, satisfação e definições acerca do seu trabalho parecidas, gerando uma uniformidade de dados.

Quadro 6 - Média e Desvio Padrão das categorias de QVT

CATEGORIAS	MÉDIA GERAL POR CATEGORIA	DESVIO PADRÃO GERAL POR CATEGORIA
1. Compensação justa e adequada	54%	11%
2. Condições de Trabalho	77%	3%
3. Oportunidades para o uso das capacidades	81%	5%
4. Oportunidades de crescimento e segurança	82%	3%
5. Integração social na organização	88%	4%
6. Constitucionalismo na organização	89%	3%
7. Trabalho e espaço total de vida	90%	9%
8. Relevância do trabalho na vida	87%	3%
9. Aspectos relevantes a QVT	76%	5%
MÉDIA GERAL	80%	4%

Fonte: Autoria própria, 2018.

A média geral do índice de QVT para o Município de Pato Branco, foi de 80%, considerado alto para o setor da construção civil, pois foi salientado que o setor apresenta inúmeras irregularidades quanto QVT, devido às características intrínsecas, como baixa remuneração salarial, alta jornada de trabalho, baixa qualificação, baixo nível de escolaridade, alta taxa de acidente de trabalho, precárias condições de ambiente laboral e responsável por empregar trabalhadores das camadas menos favorecidas da sociedade (HAUSER, 2012).

Por fim, foi possível classificar as empresas conforme sua média geral. O quadro 7 apresenta o índice percentual médio de QVT e sua classificação quanto expressividade de QVT.

Quadro 7 - Índice geral de QVT e classificação por empresa

EMPRESA	MÉDIA GERAL	CLASSIFICAÇÃO QUANTO A QVT
A	84%	Alta QVT
B	74%	Alta QVT
C	81%	Alta QVT
D	83%	Alta QVT

Fonte: Autoria própria, 2018

Identificou-se, ainda que, todas as empresas possuem alta QVT, apresentando um desvio padrão de 4% entre as empresas, expondo uma uniformidade dos dados coletados e um contentamento do trabalhador acerca do seu trabalho.

4.5 RELAÇÃO ENTRE A PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

Com a análise do perfil do trabalhador da construção civil, e com os índices de absenteísmo, rotatividade e QVT, foi possível analisar a relação existente entre as variáveis objeto deste trabalho, ou seja, pode-se correlacionar o tempo de permanência do trabalhador na empresa e a QVT mediante aos índices de absenteísmo e rotatividade.

A partir dos dados fornecidos pelos gráficos 7, 8, 9 e 10 quanto o tempo de permanência dos trabalhadores por empresa, sendo elas, as empresas A, B, C e D, foi possível analisar a relação entre o tempo de permanência com o cenário atual do setor da construção civil.

No gráfico 12, foi realizado o levantamento dos índices de absenteísmo e rotatividade por empresa. E, nos gráficos 13, 14, 15 e 16 foram apresentados os dados de QVT por empresa.

Assim, temos que a Empresa A, apresentou maior quantidade de trabalhadores em seu quadro de funcionários desde sua abertura, percebendo-se que 82% dos trabalhadores estão em média há 7 anos na empresa, considerando um índice satisfatório de permanência do trabalhador. Outro aspecto relevante nesta empresa foi a apresentação de baixos índices de rotatividade (33%) e absenteísmo (50%) comparado as demais empresas. Os baixos índices se relacionam com o tempo de permanência da empresa ser alto, pois diminui o vínculo de demissões e admissões, rotatividade, e gerou uma menor quantidade de ausência nos locais de trabalho, o absenteísmo. Quanto a QVT, a mesma apresentou maior índice de QVT entre as empresas do estudo, 84%, considerado um alto índice. Correlacionado as variáveis, ficou identificado que, o tempo de permanência esteve diretamente relacionado as demais variáveis do estudo, rotatividade, absenteísmo e QVT.

Portanto, para a empresa A, a QVT foi um importante mecanismo de retenção de trabalhador, gerando assim alto tempo de permanência do trabalhador na empresa e em consequência menores gastos com admissões e demissões, e maior desempenho por parte dos trabalhadores, através de geração de produtos/serviços com bons índices de qualidade.

A empresa B, foi a única entre as empresas que não apresentou contratação de trabalhadores no último ano e que possui, em média, um tempo de permanência

de trabalhadores de 7 anos. Quanto ao índice de rotatividade, esta empresa foi a que apresentou o menor índice de rotatividade, de 33%, devido ao baixo índice de novas contratações, porém possui o maior índice de absenteísmo, 83%. Quanto a QVT, a empresa foi a que gerou o menor índice, 73%, entre as empresas, porém foi considerado um alto índice, segundo a metodologia do estudo. Pode-se então correlacionar que apesar do baixo índice de QVT entre as empresas, o tempo de permanência esteve diretamente relacionado à alta qualidade de vida, e em consequência uma baixa rotatividade. Apesar do alto índice de absenteísmo, afetar o desenvolvimento dos trabalhos nos canteiros, porém não gerou influência na QVT devido os motivos apresentados anteriormente ocorrem esporadicamente, como em sua maior parte, - nascimentos ou falecimentos.

A empresa C, apresentou o menor tempo de atuação no setor da construção civil, cerca de 5 anos aproximadamente, apresentando assim, uma alta taxa de contratação de trabalhadores nestes anos. Porém, o que se percebeu foi que o tempo de permanência do trabalhador encontrou-se comprometido, pois 67% dos trabalhadores foram contratados a menos de 1 ano, diante da necessidade de trabalhadores para a execução dos empreendimentos da empresa. Em consequência disto, foi identificado alto índice de rotatividade, 83%, com um índice de absenteísmo de 67%. Em contrapartida, a empresa apresentou um índice de 81% para a QVT. Pode-se então, concluir que devido o alto índice de QVT e de rotatividade, a empresa pode ser considerada um bom local para se trabalhar.

Por fim, a empresa D foi, entre as empresas, a que mais gerou a apresentação de contratação de trabalhadores a menos de 5 anos, e apresentou um índice de 32%, uma média de 7 anos de tempo de permanência na empresa, ou seja, um índice satisfatório. Quanto os índices de rotatividade e absenteísmo, a empresa gerou os maiores índices, sendo 88% de rotatividade e 82% de absenteísmo. A rotatividade alta, pode ser explicada por ter uma alta taxa de contratação de trabalhadores a menos de 5 anos, cerca de 69%, isto que pode ser decorrente dos baixos investimentos no mercado da construção civil nos últimos anos. A QVT teve seu índice de 83%, considerado alto para a empresa. Correlacionado as variáveis foi evidenciado que, mesmo a empresa apresentando um quadro de trabalhadores com baixo tempo de permanência na empresa, a mesma realizou muitas contratações nos últimos anos, gerando uma alta rotatividade, em consequência, o alto índice de absenteísmo, como citado anteriormente, que não comprometeu a alta QVT na empresa. Ainda, por ter

sido baixo o tempo de permanência, a QVT foi considerada alta, evidenciando que não houve a influência diretamente sobre a permanência do trabalhador no local.

A seguir, no quadro 8, serão apresentadas, de forma resumida, as informações expostas anteriormente.

Quadro 8 - Resumo dos índices

EMPRESA	TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA (7 anos)	ROTATIVIDADE	ABSENTEÍSMO	QVT
Empresa A	82%	36%	50%	84%
Empresa B	100%	33%	83%	74%
Empresa C	-	83%	67%	81%
Empresa D	32%	88%	82%	83%
Geral	71%	60%	71%	81%

Fonte: Autoria própria, 2018.

Assim, conforme os índices de referência do quadro 4, é perceptível que todas as empresas possuem índices de QVT alto, ou seja, superior a 70%, considerados satisfatórios para o setor da construção civil.

Ainda, para os índices de absenteísmo e rotatividade, devido a não obtenção dos dados referentes a ficha ponto do trabalhador – horas trabalhadas e horas ausentes -, e dados junto a empresa – admissões e demissões – não foi possível calcular os índices através das fórmulas de Chiavenato (1999) a seguir:

$$\text{Índice absenteísmo (IA)} = \left(\frac{\text{Total de horas ausentes}}{\text{Total de horas trabalhadas}} \right) \times 100$$

$$\text{Índice Rotatividade (IR)} = \left[\frac{\left(\frac{N^{\circ} \text{ de admissões (mês)} + N^{\circ} \text{ demissões (mês)}}{2} \right)}{N^{\circ} \text{ empregos (final do mês anterior)}} \times 100 \right]$$

Logo, não foi possível comparar se, os dados do Município de Pato Branco se enquadram dentro dos índices nacionais, conforme dados do NORIE (2010), que apresentam como índice de rotatividade valores da ordem de 1,5% e valor médio de 2,7% e de absenteísmo da ordem de 5% com valor médio de 8,3%.

No entanto, para fins de estudo, os dados obtidos através do questionário B, foi possível gerar a média aritmética e apresentar índices por meio de porcentagens, identificando valores que variaram de empresa para empresa, sendo que, para o setor da construção civil no Município de Pato Branco os índices de absenteísmo e rotatividade são considerados alto, pois são superiores a 50%.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado da construção civil sofreu com as mudanças ocorridas nos últimos anos, principalmente no setor econômico, que geraram menores contratações de trabalhadores, e baixo número de novos empreendimentos. Em contrapartida, intensificou-se a competição do mercado, gerando novos cenários de ambiente de trabalho e relações trabalhistas. Visto isto, ocorreu a necessidade da inserção da gestão de Recursos Humanos nos ambientes e nas relações de trabalho, criando mecanismos que induzam a empresa a assegurar ao trabalhador uma boa condição de trabalho, e de retê-lo em seu quadro de funcionários.

Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho ganhou seu espaço e teve sua importância reconhecida, através das ações que podem ser desenvolvidas dentro da empresa e da necessidade de sua utilização em prol dos resultados a serem obtidos. Estas ações possibilitaram a melhor relação entre o trabalho e trabalhador, além da relação, trabalhador e empresa. Contudo, a sua utilização ainda é precária em muitas empresas, ou pouco explorada.

Neste sentido, abordar a QVT no setor da construção civil tem importância visto que, foi possível ampliar os olhares sobre a gestão de recursos humanos, que são os trabalhadores dos canteiros de obra, e conhecer mais profundamente as especificidades acerca do trabalho desenvolvido, e como ele se relaciona com a vida do trabalhador, dentro e fora do ambiente laboral. Além disso, cria um acervo de informações para que as empresas, e demais responsáveis sobre gestão de recursos humanos, tenham novas informações sobre a QVT na construção civil, podendo então criar mecanismos e ações que gerem melhorias sobre o contexto de inserção.

Por esta razão, o presente estudo abordou a QVT sobre a temática do Modelo de Richard Walton, que apresentou categorias e variáveis, que poderiam ser medidas a partir de questionários. Apesar de ser um dos modelos de QVT mais antigo, cerca de quarenta anos, o Modelo de Walton é um dos mais utilizados na exploração qualitativa ou quantitativa do estudo de gestão de recursos humanos. Diante disso, os resultados de QVT que expressam índice satisfatório são aqueles que combinam diversos fatores, criando interdependências entre aspectos relevantes para retenção de trabalhadores.

Portanto, destaca-se que o presente estudo alcançou o objetivo geral pretendido, diante da análise entre os índices de QVT com o tempo de permanência dos trabalhadores, mediante os índices de absenteísmo e rotatividade. Assim, foi possível criar correlações em que os índices expressam-se informações acerca da gestão de recursos humanos em cada empresa. Quanto aos objetivos específicos todos foram alcançados de forma satisfatória.

A caracterização do perfil dos trabalhadores da construção civil foi expressa por meio de gráficos, expondo que os trabalhadores são em sua totalidade homens, casados na maior parte e chefes de família, que possuem sua casa própria, com idades variando de 20 a 50 anos ou mais, e com baixo nível de escolaridade, e aproximadamente, a maior parte possui apenas o Ensino Fundamental incompleto.

Quanto aos índices de absenteísmo e rotatividade, ficou nítido que variam entre empresas. As empresas que geraram menores índices de rotatividade foram aquelas que não tiveram números expressivos de novas contratações nos últimos anos, enquanto as empresas que apresentaram altos índices foram a que tiveram maiores números de novas admissões. Por sua vez, o absenteísmo ocorre da mesma maneira que a rotatividade para duas empresas, A e D, enquanto para as empresas B e C, ocorre uma disparidade. Porém, mais acentuada na empresa B, evidenciando que devem ser conhecidos os motivos de ausência e, tomadas medidas que recuem este índice.

Os índices de QVT para as empresas podem ser considerados satisfatórios, ou seja, foram observados altos índices de QVT. Dentre as variáveis de QVT, a que gerou menor satisfação entre os trabalhadores foi sobre a remuneração, que pode ser considerada uma característica da construção civil, visto que sempre foi um fator de descontentamento da classe. Fato ocorrido pela alta demanda de trabalhadores, para os poucos postos de trabalho oferecidos no cenário atual.

Enquanto a variável de maior satisfação refere-se à relação entre o tempo de trabalho e vida externa, evidenciando um equilíbrio entre a jornada de trabalho e o tempo destinado ao descanso, lazer, e demais atividades externas do contexto de ambiente de trabalho.

Por fim, com a correlação entre os índices de QVT, absenteísmo, rotatividade e tempo de permanência do trabalhador, as empresas com maior tempo de permanência do trabalhador em seu quadro de funcionários, apresentam altos índices de QVT e reduzem significativamente os índices de absenteísmo e rotatividade,

permitindo o desenvolvimento de programas/ações de QVT que assegurem uma boa qualidade para o trabalhador ou melhorias, pois conseguem conhecer as reais necessidades e aspirações de seus trabalhadores. Enquanto empresas, com baixo tempo de permanência de trabalhadores, apesar de apresentarem alto índice de QVT, expressam altos índices de rotatividade e absenteísmo, que podem compreender a qualidade de produtos ou serviços ofertados pela empresa, e reduz a competitividade empresarial e aumento dos custos com quadro de funcionários.

SUGESTÃO PARA TRABALHOS FUTUROS:

- Analisar a gestão de recursos humanos das empresas e como ocorre o desenvolvimento dos programas de QVT dentro dos canteiros de obra.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABIKO, A. K.; GONÇALVES, O. M.; CARDOSO, L. R. de A. **O Futuro da Indústria da Construção Civil: Construção Habitacional**. Brasília: MDIC/STI: IEL/NC, 2005. 124 p.

ADAMI, Rafaela Regine L. **O absenteísmo e a rotatividade de pessoal em empresas de construção civil: o estudo de caso da Mendes Sibara Engenharia de Itajaí-SC**. 2009. 76 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Cenecista Fayal de Ensino Superior, Itajaí, 2009.

AMARAL, Tatiana Gondim do. **Elaboração e aplicação de um programa de treinamento para trabalhadores da indústria da construção civil**. 1999. 194 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil). – Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

ANDRADE, Rubia Manarin. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Colaboradores da Empresa Farben S/A Indústria Química**. 2012. 52 f. Especialização (Gestão Empresarial) - Programa de Pós-Graduação em Gestão Empresarial, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

ASIMOV, I. **Cronologia das ciências e das descobertas**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1993.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9004: Sistemas de gestão da qualidade – Diretrizes para melhoria de desempenho**. 1 ed. Rio de Janeiro, 2000. 48 p.

BACKER, Paul de. **Gestão ambiental: A administração verde**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

BAKKER, A. B. *et al.* Jobs demands and job resources as praticallyors of absence duration and frequency. **Journal of Vocational Behavior**, n. 62, p. 341-356, 2003.

BARZELLAY, Bruno Ferreira da Costa; LONGO, Orlando. A motivação utilizada como ferramenta visando a melhoria da produtividade e da qualidade de vida na construção civil. In: CONGRESSO NACIONAL EM EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 7., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2011. v. 7, p. 1 - 17.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

BORGES, Lidiane Cechinel. **Principais causas da rotatividade de pessoal em uma empresa de construção civil de Criciúma SC, e quais os reflexos para a empresa**. 2011, 103 f. Trabalho de Conclusão do Curso (Bacharel em Ciências Contábeis). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2011.

BUSNARDO, Elaine Araújo. Autogestão em construção: uma cooperativa de construção civil do Rio de Janeiro. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n.1, p. 53-71, jun. 2006.

CAMPOS, Valentina A.; MALIK, Ana Maria. Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, 42(2):347-68, mar./abr. 2008.

CARDOSO, Mauricio Farias; CARDOSO, Janice de Freitas; SANTOS, Simone Rodrigues dos. O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, Salvador, v. 1, n. 3, p.107-121, mar. 2013.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 315 p. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007.

CHAUDHURY, M.; NG, I. Absenteeism predictors: least squares, rank regression, and model selection results. **The Canadian Journal of Economics**, v. 25, n.3, p. 615-635, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

COSTA, Luciano Rodrigues. **Subcontratação e informalidade na construção civil no Brasil e na França**. Caderno CRH. Salvador, v. 24, n. 62, p. 413-434, Maio/Ago. 2011.

CUNHA, N.; et al. Qualidade de vida no trabalho: a mensuração da percepção dos servidores em uma organização hospitalar e a construção de uma escalar a partir do modelo de Walton. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

DALL'INHA, Graziella Rejane. **A influência das práticas e das políticas de recursos humanos sobre o absenteísmo e a rotatividade: um estudo de caso**. 2006, 92 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

DENCKER, Ada de F.M. **Pesquisa e Interdisciplinaridade no Ensino Superior**. São Paulo: Alpeh, 2002.

DETONI, Dimas José. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: Estudos de Caso em Agroindústrias. 2001. 141 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

DREHMER, Cíntia Pontalti. **Motivação no Ramo da Construção Civil: Um estudo de caso na empresa Steffen & Drehmer Ltda.** 2006. 86 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUEST, R. H. Quality of working life – learning from Tarrytown. **Harvard Business Review**, v.57, n.4, p.76-87, jul/ago 1979.

GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P. Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 45, n. 1, mar. 2010. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rausp/v45n1/05.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

HAUSER, Marcus William. **Análise da qualidade de vida no trabalho em operários da construção civil da cidade de ponta grossa, utilizando o diagrama de corlett e manenica e o questionário quality of working life questionnaire – qwlq – 78.** 2012. 127 F. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2012.

HACKMAN, J. R., & OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of applied psychology**, 60(2): 159-170, 1975.

HACKMAN, Richard J; SUTTLE, Lloyd J. **Improving Life at Work: behavioral Science approaches to organizational change.** Santa Monica: Goodyear, 1977.

HONÓRIO, Delcio Efigenio. **A Qualidade de Vida do Operário da Construção Civil e sua Importância na Qualidade e Produtividade em Obras.** 2002. 120 F. Dissertação (mestrado em Engenharia de Produção Civil) – Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

HEINECK, Luiz F. M.. **Estratégias de produção na construção de edifícios.** CONGRESSO TÉCNICO CIENTÍFICO, Florianópolis, Abril/1997.

KOVALESKI, Aurélio; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de construção civil: utilização do modelo de walton. **Nucleus**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 5, p.51-64, out. 2008.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1990.

LUCENA, M. D. S. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1995.

MACHADO, Cristóvão César C.; CORDEIRO, Maria Isabel G. O perfil do operário da indústria da construção civil de Feira de Santana: requisitos para uma qualificação profissional. **Sitientibus**, Feira de Santana, n. 26, p.9-29, jan./jun. 2002.

MARCON, Silvana R. A. **Fatores que influenciam na permanência das pessoas na empresa – dois estudos de caso: uma empresa moveleira e uma empresa metalúrgica**. 1998. 184 f. Dissertação (Mestrado em Administração). – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1998.

MARIM, Sérgio P. **Absenteísmo dos funcionários do setor de construção civil do estado do Espírito Santo**. 2012. 72 f. Dissertação (Mestrado em Administração). - Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Instituto de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2012.

MEDEIROS, E. G. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso na Área da Construção Civil**. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2008.

MOBLEY, H. William. **Turnover** - causa, consequências e controle. 1 ed. Porto Alegre: Ortiz, 1992.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions**. *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

OLIVEIRA, Ana Maria de Souza Santana de. **Construção e Validação de um modelo de transferência do conhecimento com base em treinamento de operários da construção civil**. 2010. 407 f. Tese (Doutorado em Engenharia Civil) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

OLIVEIRA, Roberto de. Fatores que desmotivam o trabalhador na construção civil. In: **Anais de IX ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO**. Foz do Iguaçu, Paraná, maio de 2002. Disponível em: <http://www.infohab.org.br/entac2014/2002/Artigos/ENTAC2002_2015_2022.pdf> Acesso em 25 maio 2018.

OLIVEIRA, Edson Aparecida Araujo Querido; OLIVEIRA, Valeria Faria. O Papel da Indústria da Construção Civil na Organização do espaço e do Desenvolvimento

Regional. In: THE INTERNATIONAL CONGRESSO N UNIVERSITY- INDUSTRY COOPERATION, 4th, 2012, Taubaté. **Anais...** São Paulo, 2012.

OLIVEIRA, G. G. A.; GRANZINOLLI, L. M.; FERREIRA, M. C. V. Índice e características do absenteísmo dos servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa. In: XXXI ENCONTRO DA ANPAD, 31. 2007. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

OLTRAMARE, Patrícia Juliana; TOMASI, Fernanda. **Absenteísmo e rotatividade: proposta de ações para a qualidade de vida no trabalho de trabalhadores da construção civil do sudoeste do paraná.** 2014, 80 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia Civil) - Departamento de Engenharia Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2014.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL - 42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho.** 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2010.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: VILARTA, R. et al. **Qualidade de vida e novas tecnologias.** Campinas: Ipes editorial. 2007.

PILATTI, L. A; BEJARANO, V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e Possibilidades no Entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Gestão da Qualidade de Vida na empresa.** IPES Editorial. Campinas, SP. 2005.

PRIORI JUNIOR, Luiz. **Ações para a melhoria da satisfação do trabalhador em canteiros de obra.** 2007. 181 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil), Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2007.

SAAD, V. L. **Análise ergonômica do trabalho do pedreiro: o assentamento de tijolos.** 2008. 124 f. Dissertação. (Mestrado em Engenharia da Produção), Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2008.

SAMPAIO, Jader dos Reis (organizador). **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social.** 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANTANA, V. S.; OLIVEIRA, R. P.. Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. **Caderno Saúde Pública.** Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, Junho 2004. Disponível em: <http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2004000300017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 jun. 2018.

SILVA, A. R. P. Perfil dos operários da construção civil na cidade do Rio de Janeiro (avaliação do nível de satisfação dos operários). **Revista do Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, v. 4, p. 34-46, ago. 2008.

SILVA JÚNIOR, J. C. L., BARBOSA, M. A. P. Qualidade de vida percebida no trabalho e os serviços de manutenção: estudo de caso em uma indústria no Estado do Ceará. **Revista de Tecnologia de Fortaleza**, v. 26, n. 1, p. 21-32, jun, 2005.

RECHZIEGEL, W.; VANALLE, R. M. Qualidade de vida no trabalho e a qualidade total. **Revista de Negócios**, v. 4, n. 4, p. 31-35, 1999.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo, SP: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2ª ed., Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

VIEIRA, Debora Feijo Villas Boas. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros em Hospital de Ensino**, 1993, 202 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.

VIEIRA, Adriane. **A Qualidade de Vida no Trabalho na Gestão da Qualidade Total: um estudo de caso na empresa Weg Motores em Jaraguá do Sul/SC**. 1995, 282 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro Socioeconômico, Curso de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

WALTON, Richard E. "Quality of Working Life: what is this?" Sloan Management Review, Cambridge, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WESTLEY, Willian A. **Qualidade de Vida no Trabalho: problemas e soluções**. Rio de Janeiro: Incisa, 1979.

WERTHER , W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983

APÊNDICES

APÊNDICE A – Perfil do trabalhador

- 1) Sexo:
 - Masculino
 - Feminino

- 2) Idade: _____

- 3) Estado Civil
 - Solteiro
 - Casado
 - Divorciado
 - Viúvo
 - Outros

- 4) Mora em casa:
 - Própria
 - Alugada

- 5) Mora com:
 - Pais
 - Esposa
 - Esposa e filhos
 - Familiares
 - Outros

- 6) Grau de escolaridade:
 - Analfabeto
 - Ensino fundamental incompleto (1ª a 8ª série)
 - Ensino fundamental completo
 - Ensino médio incompleto (2º grau)
 - Ensino médio completo
 - Ensino superior incompleto (Faculdade)
 - Ensino superior completo

APÊNDICE B – Perspectiva do trabalho

1) Qual o tempo de serviço na empresa?

- 0 a 1 ano
- 1 a 5 anos
- 5 a 10 anos
- mais de 10 anos

2) Já trabalhou em outra empresa da construção civil?

- Sim
- Não

3) Se sim, por quanto tempo?

—

4) Qual a função que exerce na empresa?

- Mestre de obras
- Pedreiro
- Servente
- Carpinteiro

5) Você já faltou ao trabalho?

- Sim
- Não

6) Se sim, qual o motivo da falta?

- Doença
- Doença profissional
- Acidente
- Acidente de trabalho
- Condições do tempo (chuva)
- Problemas financeiros
- Problemas familiares
- Transporte
- Casamento
- Nascimento
- Funeral
- Viagem
- Outros

7) Apresentou justificativa da ausência?

- Não
- Sim. Qual? _____

SEÇÃO C– Qualidade de vida no trabalho

1 Como você avalia a sua remuneração salarial?		
Baixa	Média	Alta
1	2	3

2 Como você avalia sua remuneração salarial com o trabalho que desempenha?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

3 Como você avalia a igualdade de remuneração entre os funcionários?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

4 Como você avalia a partilha dos ganhos na produtividade da empresa?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

5 Como você avalia sua carga horária de trabalho?		
Baixa	Média	Alta
1	2	3

6 Como você avalia a segurança no seu ambiente de trabalho?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

7 Como você avalia sua carga de trabalho com sua capacidade física?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

8 Como você avalia sua autonomia no trabalho?		
Baixa	Média	Boa
1	2	3

9 Como você avalia o uso de suas habilidades no trabalho?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

10 Como você avalia o seu conhecimento sobre os processos de trabalho da empresa?		
Pouco	Médio	Alto
1	2	3

11 Você está satisfeito com a tarefa que desempenha na empresa?		
Não	Talvez	Sim
1	2	3

12 Como você avalia o <i>feedback</i> (retorno) dado pela empresa sobre o seu trabalho desempenhado?		
Ruim	Médio	Bom
1	2	3

13 Você está satisfeito com os treinamentos ofertados pela empresa?		
Não	Talvez	Sim
1	2	3

14 Sua empresa possibilita a construção de uma carreira ou avanços salariais?		
Nunca	Às vezes	Sempre
1	2	3

15 Como você avalia sua estabilidade no emprego?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

16 Você sofre ou já sofreu algum tipo de preconceito no seu trabalho?		
Não	Talvez	Sim
1	2	3

17 Como você avalia a igualdade de oportunidade entre os funcionários?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

18 Como você avalia sua relação com seus colegas de trabalho?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

19 Como você avalia o espírito de camaradagem da sua empresa?		
Ruim	Médio	Bom
1	2	3

20 Como você avalia o respeito aos seus benefícios e direitos trabalhistas?		
Ruim	Médio	Bom
1	2	3

21 Como você avalia sua privacidade pessoal no seu trabalho?		
Ruim	Média	Bom
1	2	3

22 Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?		
Ruim	Média	Bom
	2	3

23 Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

24 Como você avalia os horários de início e término de expediente?		
Ruim	Médio	Bom
1	2	3

25 Você possui alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho? (deslocamento/mudança/viagens)		
Sim	Talvez	Não
1	2	3

26 Como você avalia a imagem da empresa?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

27 Como você avalia sua responsabilidade social através de seu trabalho?		
Baixa	Média	Alta
1	2	3

28 Como você avalia sua responsabilidade quanto a qualidade dos produtos e serviços realizados na empresa?		
Baixa	Média	Alta
1	2	3

29 Como você avalia as atividades do Rh no desenvolvimento das suas atividades?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

30 Como você avalia a administração dos seus superiores? (atividades/recursos financeiros/mão de obra)		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

31 Como você avalia sua realização pessoal no desempenho de seu trabalho?		
Baixa	Média	Boa
1	2	3

32 Quanto você sente orgulho da empresa que trabalha?		
Baixa	Média	Boa
1	2	3

33 Como avalia o respeito de seus colegas e superiores com você?		
Ruim	Médio	Bom
1	2	3

34 Você se sente orgulhoso de sua profissão?		
Não	Talvez	Sim
1	2	3

35 Com que frequência você falta ao trabalho?		
Nunca	Às vezes	Sempre
1	2	3

36 Como você avalia a qualidade do seu lazer e de sua família?		
Ruim	Média	Boa
1	2	3

37 Como você avalia seu acesso a assistência médica?		
Ruim	Média	Alta
1	2	3

38 Como você avalia a qualidade de sua moradia?		
Ruim	Média	Alta
1	2	3

39 Com que frequência tem sentimentos negativos (tristeza, desespero, medo) sobre seu trabalho?		
Nunca	Às vezes	Sempre
1	2	3

40 Como você avalia sua motivação sobre o seu trabalho?		
Baixa	Média	Alta
1	2	3

41 Você se sente confortável em seu ambiente de trabalho?		
Não	Talvez	Sim
1	2	3

42 Como você avalia a qualidade de vida no trabalho?		
Baixa	Média	Alta
1	2	3

SEÇÃO D – ÍNDICES DAS SUBCATEGORIAS DO MODELO DE WALTON PARA QVT

CATEGORIAS	QUESTÕES REFERENTES AS SUBCATEGORIAS	MÉDIA POR SUBCATEGORIA				MÉDIA POR CATEGORIA			
		EMPRESAS				EMPRESAS			
		A	B	C	D	A	B	C	D
1. Compensação justa e adequada	Como você avalia a sua remuneração salarial?	64%	42%	50%	56%	68%	38%	50%	61%
	Como você avalia sua remuneração salarial com o trabalho que desempenha?	82%	42%	50%	69%				
	Como você avalia a igualdade de remuneração entre os funcionários?	77%	58%	83%	63%				
	Como você avalia a partilha dos ganhos na produtividade da empresa?	50%	8%	17%	56%				
2. Condições de Trabalho	Como você avalia sua carga horária de trabalho?	64%	67%	50%	50%	80%	75%	81%	73%
	Como você avalia a segurança no seu ambiente de trabalho?	82%	75%	100%	91%				
	Como você avalia sua carga de trabalho com sua capacidade física?	95%	83%	92%	78%				
3. Oportunidades para o uso e desenvolvimento de suas capacidades	Como você avalia sua autonomia no trabalho?	95%	58%	58%	81%	86%	80%	73%	84%
	Como você avalia o uso de suas habilidades no trabalho?	95%	100%	83%	94%				
	Como você avalia o seu conhecimento sobre os processos de trabalho da empresa?	73%	75%	67%	75%				
	Você está satisfeito com a tarefa que desempenha na empresa?	91%	83%	100%	94%				
	Como você avalia o feedback (retorno) dado pela empresa sobre o seu trabalho desempenhado?	77%	83%	58%	75%				
4. Oportunidades de crescimento e segurança	Você está satisfeito com os treinamentos ofertados pela empresa?	86%	92%	100%	91%	86%	78%	83%	81%
	Sua empresa possibilita a construção de uma carreira ou avanços salariais?	77%	58%	67%	69%				
	Como você avalia sua estabilidade no emprego?	95%	83%	83%	84%				
5. Integração social na organização	Você sofre ou já sofreu algum tipo de preconceito no seu trabalho?	100%	100%	100%	100%	90%	81%	92%	90%
	Como você avalia a igualdade de oportunidade entre os funcionários?	77%	75%	83%	72%				

	Como você avalia sua relação com seus colegas de trabalho?	95%	83%	92%	91%				
	Como você avalia o espírito de camaradagem de sua empresa?	86%	67%	92%	97%				
6. Constitucionalismo na organização	Como você avalia o respeito aos seus benefícios e direitos trabalhistas?	82%	83%	92%	88%	84%	90%	90%	93%
	Como você avalia sua privacidade pessoal no seu trabalho?	86%	92%	100%	84%				
	Como você avalia a sua liberdade de expressão no seu trabalho?	82%	92%	75%	84%				
	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?	86%	92%	92%	116%				
7. Trabalho e espaço total de vida	Como você avalia os horários de início e término de expediente?	95%	83%	100%	91%	91%	75%	100%	94%
	Você possui alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho?	86%	67%	100%	97%				
8. Relevância do trabalho na vida	Como você avalia a imagem da empresa?	100%	83%	100%	100%	88%	86%	83%	90%
	Como você avalia sua responsabilidade social através do seu trabalho?	68%	100%	67%	78%				
	Como você avalia sua responsabilidade quanto a qualidade dos produtos e serviços realizados na empresa?	91%	100%	83%	91%				
	Como você avalia as atividades de Rh no desenvolvimento das suas atividades?	86%	83%	75%	91%				
	Como você avalia a administração dos seus superiores?	95%	75%	83%	88%				
	Como você avalia sua realização pessoal no desempenho de seus trabalhos?	86%	75%	92%	94%				
9. Aspectos relevantes a QVT	Quanto você sente orgulho da empresa que trabalha?	95%	67%	100%	97%	78%	67%	79%	79%
	Como você avalia o respeito de seus colegas e superiores com você?	95%	92%	83%	94%				
	Você se sente orgulhoso de sua profissão?	95%	92%	100%	94%				
	Com que frequência você falta ao trabalho?	27%	8%	17%	16%				
	Como você avalia a qualidade do seu lazer e de sua família?	91%	75%	83%	88%				
	Como você avalia seu acesso a assistência médica?	45%	33%	75%	66%				
	Como você avalia a qualidade de sua moradia?	73%	58%	67%	66%				
	Com que frequência você tem sentimentos negativos sobre o seu trabalho?	77%	67%	83%	91%				

Como você avalia sua motivação sobre o seu trabalho?	86%	83%	83%	88%				
Você se sente confortável em seu ambiente de trabalho?	95%	83%	92%	97%				
Como você avalia a qualidade de vida no trabalho	77%	75%	83%	78%				

