

RUDY DE BARROS AHRENS
(ORGANIZADOR)

PRÁTICAS MODERNAS NA GESTÃO DE PESSOAS



RUDY DE BARROS AHRENS

(ORGANIZADOR)

Editor Chefe:	Prof.º Dr. Adriano Mesquita Soares
Bibliotecária:	Bruna Cristina Bonini - CRB 9/1347
Capa:	Designed by Freepik
Imagem Capa:	Designed by teksomolika - br.freepik.com
Diagramação:	Ana Lucia Ribeiro Soares
Revisão:	Os Autores

Conselho Editorial

Prof.ª Dr.ª Andreia Antunes da Luz - Faculdade Sagrada Família

Prof.ª Dr.ª Daiane Maria De Genaro Chirolí - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.º Dr. Gilberto Zammar - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.ª Ma. Jaqueline Fonseca Rodrigues - Faculdade Sagrada Família

Prof.º Dr. João Luiz Kovaleski - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.º Me. Jorge Soistak - Faculdade Sagrada Família

Prof.ª Dr.ª Leozenir Mendes Betim - Faculdade Sagrada Família e Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais

Prof.º Me. Luiz Henrique Domingues - Universidade Norte do Paraná

Prof.º Me. Myller Augusto Santos Gomes - Universidade Estadual do Centro-Oeste

Prof.ª Dr.ª Pauline Balabuch - Faculdade Sagrada Família

Prof.º Me. Pedro Fauth Manhães Miranda - Centro Universitário Santa Amélia

Prof.ª Dr.ª Regina Negri Pagani - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.º Me. Rudy de Barros Ahrens - Faculdade Sagrada Família

Prof.ª Ma. Sílvia Aparecida Medeiros Rodrigues - Faculdade Sagrada Família

Prof.ª Dr.ª Sílvia Gaia - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.ª Dr.ª Sueli de Fátima de Oliveira Miranda Santos - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.ª Dr.ª Thaisa Rodrigues - Instituto Federal de Santa Catarina



© 2020 O conteúdo deste Livro foi enviado pelos autores para publicação de acesso aberto, sob os termos e condições da Licença de Atribuição *Creative Commons* 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

As ilustrações e demais informações contidas desta obra são integralmente de responsabilidade de seus autores.

PRÁTICAS MODERNAS NA GESTÃO DE PESSOAS

Editor Chefe:	Profº Dr. Adriano Mesquita Soares
Bibliotecária:	Bruna Cristina Bonini - CRB 9/1347
Capa:	Designed by Freepik
Imagem Capa:	Designed by teksomolika - br.freepik.com
Diagramação:	Ana Lucia Ribeiro Soares
Revisão:	Os Autores

P9699 Práticas modernas na gestão de pessoas./ Rudy de Barros Ahrens (organizador); Jair Henrique Boarão...[et.al.] -- Ponta Grossa: Aya, 2020. 40 p.. -- ISBN: 978-65-88580-08-0

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader.
Modo de acesso: World Wide Web.
DOI 10.47573/aya.88580.2.4

1. Administração de pessoal. 2. Qualidade de vida no trabalho. I. Ahrens, Rudy de Barros . II. Boarão, Jair Henrique. III. Malinowski, Sandro. IV. Dalazon, Maria Luiza . V. Benetti, Heloiza Aparecida Piassa VI. Título

CDD: 658.3

AYA Editora©



+55 (42) 3086-3131



contato@ayaeditora.com.br



<https://ayaeditora.com.br>



Rua: João Rabello Coutinho, 557
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
84.071-150

RUDY DE BARROS AHRENS
(ORGANIZADOR)

PRÁTICAS MODERNAS NA GESTÃO DE PESSOAS



SUMÁRIO



CAPÍTULO 1	07	CAPÍTULO 2	20
Mudança de rota na carreira profissional		Análise da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso dos trabalhadores da construção civil de Pato Branco – PR	
Jair Henrique Boarão		Maiara Luiza Dalazen	
Sandro Malinowski		Heloiza Aparecida Piassa Benetti	
DOI: 10.47573/aya.88580.2.4.1		DOI: 10.47573/aya.88580.2.4.2	
ÍNDICE REMISSIVO	36	ORGANIZADOR	40



APRESENTAÇÃO



Diante de um ambiente organizacional dinâmico, marcado pela acelerada e contínua modificação, tanto nas relações sociais, como nas transformações do trabalho, há uma exigência para que os gestores e a própria empresa repensem o seu posicionamento sobre o ambiente de trabalho, tanto na forma de trabalho, como nas adequações aos funcionários. Esta forma de repensar está conexas à visão moderna sobre a gestão de pessoas, onde o colaborador torna-se parte integrante do processo organizacional e não meramente uma mão de obra braçal.

Entender este complexo do ambiente de trabalho bem como o complexo humano se torna de grande valia para a organização e para os gestores, pois por meio deste, é possível desvendar situações que geram os elevados índices de absenteísmo, de rotatividade e a baixa produtividade organizacional e com ferramentas e pesquisas adequadas reverter este em prol da organização.

Na busca cada vez mais em aumentar sua produtividade e diminuir os custos, as organizações buscam pessoas capacitadas, motivadas e produtivas, e para que isso ocorra faz-se necessário uma nova forma de gestão, buscando um ambiente que lhes proporcionem para que isso permaneça, pois nada prosperará se o colaborador possuir estas características e a empresa não proporcionar a ferramentas ou o ambiente propício para isso.

Desta forma, o livro *Práticas Modernas na Gestão de Pessoas* é formado por dois capítulos, os quais abordam os assuntos “mudanças na carreira profissional” e também a “qualidade de vida no trabalho”. Ambos relacionados a moderna gestão de pessoas, a qual busca enfatizar que as organizações são feitas de pessoas e para pessoas, buscando que seus colaboradores sejam ativadores inteligentes de recursos organizacionais e parte impulsionadora da organização.

Prof. MS.c. Rudy de Barros Ahrens

*Coordenador do Curso de Administração
Coordenador do MBA em Gestão Estratégica de Pessoas
Faculdade Sagrada Família - FASF*



CAPÍTULO

1



Mudança de rota na carreira profissional

Jair Henrique Boarão

Sandro Malinowski

DOI: [10.47573/aya.88580.2.4.1](https://doi.org/10.47573/aya.88580.2.4.1)

CAPÍTULO 1



Resumo: Atualmente o mercado de trabalho está em constante transformação, pensar num perfil profissional exigido pós revolução industrial, baseado nos modos de produção fordista e taylorista, fica inviável numa sociedade tecnológica, gerida por um processo linear, onde os colaboradores tem voz ativa e necessitam aplicar seus conhecimentos em todo o processo e não mais isoladamente, em esteiras, apesar de que algumas industrias ainda utilizam tais modelos. Tecnologia e empregabilidade se complementam, onde a inovação e criatividade são bases para se manter no mercado. O colaborador deve saber trabalhar em equipe e estar apto no apontamento de falhas e soluções, porém para isso deve ter todo um conhecimento do funcionamento da empresa, pois assim pode sugerir muitas melhorias visando o lucro da organização. Pensar no aprimoramento das competências e habilidades é busca indispensável para ser destaque e diferencial em qualquer profissão, por isso a necessidade de estar atualizado com as novas tecnologias e usufruir destas para fomentar a produtividade.

Palavras-chave: Tecnologia. Inovação. Competências. Habilidades e Criatividade.

Change of career path

Abstract: Currently the labor market is constantly changing, thinking of a professional profile required after the industrial revolution, based on the Fordist and Taylorist modes of production, becomes unfeasible in a technological society, managed by a linear process, where employees have an active voice and need to apply their skills. knowledge throughout the process and no longer in isolation on treadmills, although some industries still use such models. Technology and employability complement each other, where innovation and creativity are foundations to stay in the market. The employee must know how to work in a team and be able to point out failures and solutions, but for this must have a full knowledge of the operation of the company, as this may suggest many improvements aimed at the profit of the organization. Thinking about improving skills and abilities is an indispensable pursuit to be a highlight and differentiator in any profession, so the need to be updated with new technologies and use them to boost productivity.

Keywords: Technology. Innovation. Skills. Skills and Creativity.



CAPÍTULO 1



INTRODUÇÃO

O trabalhador contemporâneo deve atender à requisitos de qualificação não imaginados na década de 1970 posto que, ao tempo o trabalhador contribuía com o trabalho físico. Atualmente o trabalhador desejado pelas empresas é aquele cujas habilidades mentais e profissionais formam um conjunto voltado ao conhecimento.

Diante deste cenário é que se desenvolve o objetivo geral deste artigo que é apresentar as mudanças no mercado de trabalho entre os anos 1970 aos dias atuais.

Para tanto, foram delineados os objetivos específicos: a) descrever a evolução do trabalho; b) apresentar o perfil do trabalhador contemporâneo e c) descrever as principais habilidades dos trabalhadores requisitadas pelas empresas.

A pesquisa tem sua justificativa relacionado com os aspectos social, acadêmico e pessoal, explicados na sequência. Do ponto de vista social esta pesquisa se faz importante pois apresenta o perfil desejado pelas empresas ao pensarem em seus colaboradores. De posse deste perfil é possível que as pessoas busquem adquirir as habilidades necessárias para terem sucesso em processos seletivos.

Sob a ótica acadêmica, serve de referência para a comunidade interessada nas habilidades profissionais que as empresas buscam em seus colaboradores, de modo a difundir tais conhecimentos entre seus pares para promover a melhoria na educação profissional e formal.

Do ponto de vista pessoal, o estudo é uma oportunidade de compreender a evolução do mercado de trabalho e as novas exigências em termos de qualificação profissional, pois os autores atuam na educação de nível superior e possuem influencia em relação aos egressos dos cursos. Busca-se oportunizar à estes egressos o contato com tais habilidades que são exigidas atualmente pelos empregadores.

Assim, o trabalho representa uma pesquisa científica de cunho descritivo, qualitativo a partir da exploração de dados secundários em bibliografias nos modos impressos e virtuais.



CAPÍTULO 1

REVISÃO DE LITERATURA

Para compreender o perfil de trabalhador desejado atualmente pelas empresas é necessário contextualizar a definição de trabalho bem como a linha evolutiva que caracteriza o perfil do trabalhador.

Segundo a teoria marxista, o trabalho é uma condição eterna do homem para satisfazer suas necessidades básicas, e que através desse o ser humano salta da natureza e supera seus limites naturais, acontecendo assim a humanização. (MARX, 1948).

Assim, para Marx, a base da sociedade, assim como a característica fundamental do homem, está no trabalho. É do e pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, é pelo trabalho que o homem transforma a sociedade e faz história, o trabalho torna-se categoria essencial que lhe permite não apenas explicar o mundo e a sociedade, o passado e a constituição do homem, como lhe permitem antever o futuro e propor uma prática transformadora ao homem, propor-lhe como tarefa construir uma nova sociedade. (ANDERY, 2012, p.399).

Na perspectiva de Aranha:

O trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura. (ARANHA, 1996)

O trabalho sempre esteve presente nas mais diversas civilizações, desde tempos pré-históricos até a atualidade. Entretanto, o mundo do trabalho tem passado por profundas transformações nas últimas décadas, que Cattani (2000) traduz desta forma:

Além dos efeitos destrutivos e regressivos da crise estrutural do capitalismo e dos estragos do neoliberalismo – causadores das mudanças econômicas, sociais, técnicas e culturais, [há] o desemprego em massa e o agravamento da desigualdade social. (2000, p. 15-25). Portanto, tal crise veio determinar as condições no mercado de trabalho, principalmente na área de contratação.

Em se tratando de tais mudanças, não se pode deixar de citar a Primeira Revolução Industrial, constata-se a influência de máquinas na contramão da garantia

CAPÍTULO 1



do trabalho operário. Com o aperfeiçoamento do capitalismo, através da complementação e da apropriação da força de trabalho pelo capital, o trabalhador foi substituído, em algumas fases da produção, por máquinas. A Terceira Revolução Industrial caracterizou-se com a introdução de maquinarias na indústria. Esse foi, na verdade, o ponto-chave do desemprego, pois permitiu a automação de base eletromecânica, ou seja, a substituição da mão de obra do trabalhador por máquinas capazes de produzir muito mais que ele. (IANNI, 1997).

É inegável que as novas tecnologias trouxeram vários progressos, como a robótica, as telecomunicações, mas, sem dúvida, tornou-se inimiga do homem. A revolução tecnológica serviu ao propósito de qualificar os ramos produtivos, mas, ao mesmo tempo que os qualificou, também os desqualificou. Vários ramos passaram a existir à margem da exclusão, assim como algumas profissões, tais como: alfaiates, sapateiros, fotógrafos de praça, afiador de alicates ou outras que simplesmente desapareceram ou que brutalmente foram desqualificadas, pois estão fora do mercado de trabalho e do processo produtivo efetivo e, portanto, integrando o contingente de desempregados estruturais como se cortasse o vínculo entre o homem e a atividade laboral. (ATAÍDE, 2011).

O trabalho sempre esteve vinculado ao ser humano, como modo de garantia de subsistência, porém com papéis diferenciados durante cada período da história.

[...] a expressão trabalho tanto significando a atividade do trabalhador quanto indicando o produto dessa atividade, não goza, como se diria, de boa reputação nos escritos marxianos e não há, ou pelo menos nem sempre, nem automaticamente, um significado positivo em Marx, que até reprovou a Hegel por só ver-lhe o aspecto positivo. Desde o início – e veja-se, a propósito, os Manuscritos de 1844, nos quais está contida essa crítica a Hegel – “trabalho” é, em Marx, termo historicamente determinado, que indica a condição da atividade humana no que denomina “economia política”, ou seja, a sociedade fundada sobre a propriedade privada dos meios de produção e a teoria ou ideologia que a expressa. (MANACORDA, 1996, p.44).

Durante a pré-história, a partir do desenvolvimento de pequenas ferramentas de pedra, o homem começa a criar meios para garantir sua alimentação, onde todo trabalho realizado visava a busca de melhorias voltadas para a atividade do dia a dia, como formas de abrigo e combate aos inimigos, ou seja, necessidades primárias de existência.



CAPÍTULO 1



Em se tratando da Idade antiga, o trabalho não era bem visto, pois a sociedade era dividida em castas, cuja função braçal era realizada pelos escravos, portanto indigna, não tinha valor algum, pois a importância era dada aos filósofos e pensadores da época, que utilizavam do esforço mental, daí o surgimento da primeira divisão do trabalho, havia o trabalho escravo, o trabalho livre, o artesão e o da ciência, porém não havia emprego, na concepção que entendemos hoje.

Na idade Média o trabalho era organizado para servir a igreja, pois esse significava sinônimo de sacrifício e desprendimento, e que isso faria bem ao espírito, pois afastaria esse das tentações demoníacas. A sociedade continuava mantendo-se bem estratificada, a divisão era entre senhores e servos, porém com uma diferença da antiguidade, os servos eram um pouco mais livres, se não tivesse dívida nenhuma com seus senhores e ir para onde quisesse, não existia remuneração, e nem contratos de trabalho, pois ambos eram analfabetos e a moeda de troca era moradia.

Em relação ao perfil de contratação do trabalhador, não havia, pois até então não existia remuneração e muito menos contrato.

Com a Idade Moderna, inicia-se um esboço do conceito de emprego, visto que as empresas eram formadas e compostas por membros da família, também acontecia algumas oficinas de aprendizes que aprendiam os ofícios, trabalhando por alguns trocados, moradia e alimentação.

O marco do capitalismo e mercado de trabalho ocorre com a Revolução Industrial, onde o trabalho assume um sentido mais prático, alterando a vida das pessoas, o perfil profissional também é alterado, pois necessita-se do empregado que opere as máquinas, a indústria passa a ser fabril e ocorre um grande êxodo rural, com isso um grande número de pessoas passam a oferecer o trabalho como moeda de troca, dando forma então a noção de emprego.

A Revolução industrial foi um conjunto de mudanças que aconteceram na Europa nos séculos XVIII e XIX. A principal particularidade dessa revolução foi a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso das máquinas. (VIRTUOUS TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, 2009-2019)

Como já foi dito anteriormente as relações de emprego somente foram se consolidando após a revolução Industrial, a partir do êxodo rural, as fábricas foram instaladas e surgiram grandes áreas urbanas, eram ofertados trabalhos braçais para



CAPÍTULO 1



quem não tinha nenhuma qualificação profissional, logo, não “podiam reclamar” os salários eram baixos, e jornadas de trabalho extremamente longas. O perfil profissional exigido era exatamente esse, um trabalhador sem experiência e que não questionasse os padrões da época. O perfil era básico e não se necessitava nenhum tipo de conhecimento, pois esse era adquirido através de movimentos repetitivos.

A guerra trouxe muita precariedade para todos os países envolvidos, surge então a indústria automotiva e com essa os modelos Fordista e taylorista, cujo objetivo era aumentar a produtividade e o lucro empresarial, nesse momento começa a se exigir uma certa qualificação dos colaboradores, mas ainda se pagava muito mal.

Segundo Taylor, dentro do seu modelo, aqui denominado de taylorismo, o funcionário não necessitava do conhecimento de como se chegava ao conhecimento final e sim apenas exercer de forma rápida a sua função, dentro da cadeia de produção, cadeia essa que deveria ser de responsabilidade de um único gerente, que era responsável por calcular o tempo de cada processo desse, ou seja, cada um era responsável por realizar uma atividade simples porém repetitiva, esse modelo foi muito discutido em brigas sindicais, dando origem a uma grande quantidade de greve.

O Taylorismo é baseado em cinco princípios básicos: a substituição de métodos baseados na experiência por metodologias cientificamente testadas; a seleção e treinamento dos trabalhadores, de modo a descobrir suas melhores competências, as quais devem ser continuamente aperfeiçoadas; a supervisão contínua do trabalho; a execução das tarefas com base na disciplina e respeito, de modo a evitar desperdícios e o fracionamento do trabalho na linha de montagem.(PRINCÍPIOS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 1911)

Já o fordismo de Henry Ford, foi desenvolvido para organizar o trabalho industrial, principalmente nas linhas de montagens, um modelo em forma de esteira onde cada operário realizava uma tarefa específica, o ritmo de trabalho era todo ditado pelas máquinas, com isso o operário continuava num ritmo de alienação tanto no aspecto físico, quanto no psicológico.

O fordismo foi um processo que se popularizou bastante durante o século XX, ajudando a disseminar o consumo de carros entre todas as classes econômicas ao redor do mundo. Foi um modelo que surgiu a partir da racionalização do capitalismo, criando as chamadas "produções em massa" e o "consumo de massa".

Algumas empresas ainda atualmente utilizam essa forma de produção, com algumas adaptações, ou seja, a exigência para contratação desses funcionários era a



CAPÍTULO 1



força física, bem como ter uma percepção aguçada, ser disciplinado e principalmente obediente, pois necessitaria de treinamento somente para a especialização em uma parte da linha de produção para os modelos apresentados, onde deveriam intensificar sua capacidade de produção e realizar as atividades em tempos reduzidos, desse modo o operário fica alienado à produção, desenvolvendo alguns problemas como a frustração, tédio e a insatisfação.

A rotina parecia, em todos esses cenários de trabalho, pessoalmente degradante, uma fonte de ignorância mental — e ignorância de um determinado tipo. O presente imediato pode ser bastante claro, quando um trabalhador maneja a mesma alavanca ou manivela horas a fio. O que falta ao trabalhador da rotina é qualquer visão mais ampla de um futuro diferente, ou o conhecimento de como fazer a mudança. (SENNETT, 2009, p.49)

Com a crise da década de 1970, no setor da economia, ocorre o declínio do modelo Fordista, o Dólar desvalorizou-se, Europa e Japão acumularam grandes estoques, por isso houve a queda da taxa de lucro, somado a isso teve a alta do petróleo, prejudicando diretamente a siderurgia, construção naval. Também em alguns países houve a implantação de multinacionais e conseqüentemente a mão de obra barata, gerando um caos muitas greves.

Foi uma época de inflação alta e acúmulo de equipamentos, desempregos, insatisfação, quanto mais desemprego, mais concorrência em busca de trabalho, por salários baixíssimos.

A tentativa de se reerguer, vem com algumas mudanças tecnológicas, dentro de um novo modelo, criado no Japão, denominado de Toyota, baseado na produção flexível, ou ainda manufatura enxuta. Era uma associação do uso da tecnologia, terceirização e flexibilidade no que diz respeito a produção. Surge então o Just in time, onde as empresas somente produziam o necessário de acordo com a demanda. (GHINATO, 2000).

A filosofia da manufatura *Just In Time* tem como conceito, operar um sistema de manufatura simples e eficiente capaz de otimizar o uso dos recursos de capital, equipamento de mão-de-obra. Isto resulta em um sistema de produção capaz de atender as exigências de qualidade e de entrega de um cliente, ao menor custo. (LUBBEN, 1989)

No Toyotismo o perfil do trabalhador a ser contratado é o polivalente, com múltiplas habilidades e competências, pois deveria saber atuar em todo o processo, entender não somente das partes, com isso houve-se a necessidade de investimento



CAPÍTULO 1



por parte das empresas em educação e qualificação. Pode-se perceber que houve um avanço no que tange o perfil do colaborador e da forma de gerir, se até então tinha uma separação grande entre o intelectual e o braçal, agora surge o modelo linear, por processo, porém não pode-se deixar de lado de que essa reestruturação foi muito boa para as empresas, porém para o trabalhador ainda não foi a solução.

De acordo com Sennet (2009, p.23):

As empresas buscaram eliminar camadas de burocracia, tornar-se organizações mais planas e flexíveis. Em vez das organizações tipo pirâmide, a administração quer agora pensar nas organizações como redes (...).

Ocorreram grandes consequências para o mercado de trabalho; a reestruturação produtiva causou a desregulamentação das relações de trabalho, aumentando o desemprego, alimentando o trabalho informal e fazendo surgir relações precárias de trabalho: trabalho temporário, jornada parcial e terceirização, enfraquecendo os sindicatos, impondo tipos contratos flexíveis.

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes de contrato mais flexíveis (...). Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. (HARVEY, 1993, p.143)

A partir do momento da inserção das novas tecnologias da informação, da microeletrônica, da robotização e da inteligência artificial, chamada de sociedade pós-industrial, fundamentada no setor terciário, abrangendo atividades de comércio, informática, telecomunicações, educação, saúde e turismo.

Como abriu-se um leque para o trabalho informal e outras formas de contratações, José Pastore (2008), diz que ainda na atualidade o mundo do trabalho continua passando por uma grande transformação, de modo que o perfil do colaborador muda constantemente.



CAPÍTULO 1



CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações trabalhistas foram construídas ao longo da história modificando-se e adaptando-se de acordo com a necessidade de mercado.

Se antes da Revolução Industrial, não havia nenhuma relação, pois o modelo de subsistência era agrícola. Já com a industrialização, acontece uma grande demanda de contratação, por isso houve um aumento considerável na urbanização, grandes centros industriais começaram a se expandir, fábricas foram instaladas e com isso as empresas tiveram que se adaptar e investir em qualificação para receber esse tipo de funcionário inexperiente.

A visão de trabalho também foi sendo modificada, juntamente com a industrialização, a competitividade e as metas a serem atingidas pela produção, que separavam as pessoas por função e acabavam também por evitar brigas sindicalistas, pois não havia tempo para os funcionários se organizarem para reclamarem seus direitos, uma vez que estavam alienados cada qual a sua parte do processo de fabricação.

Havia uma grande diferença entre quem gerenciava e quem produzia, o perfil ideal era do operário que não questionasse, que fosse rápido e sistemático em relação a produção, não podia haver margem para erros, cada processo era pré-requisito para outro.

O perfil ideal daquela época, era para aquele momento, para aquele modo de produção, nos modelos fabris do Fordismo e Taylorismo, cujo único objetivo era o lucro e a garantia de um estoque imenso, não existia a ideia de que acúmulo de produtos fabricados era prejuízo, pois a ideia era do lucro projetado.

Com toda a crise econômica da década de 70, em relação ao sistema monetário internacional, e os problemas gerados pelo bloqueio do petróleo, impediram o crescimento dos países industrializados, pois a grande alta no preço do petróleo por consequência desse bloqueio, atingiu imediatamente as empresas que construíam automóveis, aumenta-se a inflação e a Europa entra num processo de estagnação econômica e por consequência muitas empresas abriram falências.



CAPÍTULO 1

A taxa de desemprego, atingiu inicialmente jovens sem especialização, mulheres, imigrantes e operários das indústrias tradicionais, chegando a 10% da população, um número elevado, se pensar em população ativa, com isso aumenta a marginalização, a vulnerabilidade por conta dos problemas sócio econômicos.

A crise não só afetou o setor automotivo, mas também a indústria siderúrgica, a construção naval, a têxtil e a aérea também foram alvos da crise.

Houve a necessidade então de uma reorganização, o Japão traz um modelo de produção baseado no Toyotismo, cujo sistema de organização é voltado para a produção, e tem como características principais, a necessidade de mão de obra versátil e muito bem qualificada, colaboradores devem ser educados, treinados e qualificados para então poder atuar em várias áreas das empresas.

Diferentemente do antigo sistema no que tange a formação de estoque, a produção deve ser ajustada a demanda, ou seja, produz somente o necessário, evitando-se o excedente e implantando o sistema de qualidade total, então, produz o necessário, no tempo necessário e na quantidade necessária.

O perfil profissional mudou e com isso as empresas tiveram que adequar não somente a visão do lucro, mas também a qualificação deste colaborador que está se adequando a esse novo sistema de produção.

Com a implantação das novas tecnologias, mas algumas adequações a serem realizadas, essa indústria 4.0, está sendo chamada de manufatura avançada, que desenha uma nova linha de montagem, portanto um nova linha de colaboradores, no que tange a criação de produtos baseados na inovação, a robótica vai atuar diretamente nas linhas e os profissionais devem estar cada vez mais envolvido no processos, através de tarefas estratégicas e no controle da execução dos projetos.

Outra tendência de trabalho que já está acontecendo, mas deve vir muito mais forte num futuro não tão distante são os *home offices*, ou ainda os “escritórios em casa”, além de diminuir os altos custos pela contratação de funcionários, são adotados por causa da globalização da economia, é uma forma de alavancar o setor empresarial.

Com os *home offices* o profissional tem muito mais foco no trabalho e não perde tempo com os deslocamentos, além de evitar distrações e perda de

CAPÍTULO 1

produtividade. Porém, essa organização vai depender diretamente do profissional, o importante é ele cumprir ou ir além da meta, para isso precisa se disciplinar para não acabar deixando de lado a função e depois ter que se dedicar em dobro, no que diz respeito a flexibilidade do horário.

REFERÊNCIAS

COELHO, José Márcio; GONZAGA, Ricardo Martins. **Administração Científica de Taylor: o homem do tempo.**

FORD, H. **Os princípios da prosperidade.** Trad. Monteiro Lobato. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1967.

FRIEDMANN, G. O trabalho em migalhas. São Paulo: Editora Perspectiva, 1972.

GRAMSCI, A. **“Americanismo e Fordismo”** In: _____. **Cadernos do Cárcere.** Vol. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

HARVEY, David. **Do Fordismo à Acumulação Flexível.** In: **A condição pós-moderna.** São Paulo: Loyola, 1993, p. 135-176.

MANACORDA, Mario Alighiero. **Marx e a Pedagogia Moderna;** Tradução de Newton Ramos de Oliveira; 2. Ed. São Paulo: Cortez, 1996.

OHNO, T. **O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala.** Trad. Cristina Schumacher. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

PASTORE, José. **Crescimento de 6%: e a mão de obra?** Folha de São Paulo, (08/12/2009). Disponível em < http://www.iosepastore.com.br/artigos/ed/ed_045.htm>

José. **Mudanças nos Cenários das Profissões: Educação e Empregabilidade.** Palestra realizada no Congresso Brasileiro de Contabilidade, Gramado, (RS), 28/08/2008.

José. **O pior é a informalidade.** Jornal O Globo, (21/03/2007). Disponível em <http://www.iosepastore.com.br/artigos/ti/ti_015.html>

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

RAGO, Margareth e MOREIRA, Eduardo F. P. **O Que é Taylorismo.** São Paulo: Brasiliense, 1993.

RAMALHO, José. R. **Trabalho, na Sociedade Contemporâneo.** MORAES, Amaury C. (Coord). **Sociologia.** Brasília: Ministério da Educação, Secretaria da Educação Básica, 2010, p. 85-99.

CAPÍTULO 1



SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

TAYLOR, Frederick W. **Principles of Scientific Management**. Nova Iorque: Harper & Row, 1911.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1995. Disponível em inglês [online](#).

"Resumo - Revolução Industrial" em Só História. Virtuoso Tecnologia da Informação, 2009-2019. [.http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php](http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php).





CAPÍTULO

2

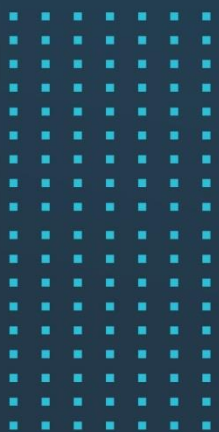


**Análise da qualidade de vida no trabalho: estudo
de caso dos trabalhadores da construção civil de
Pato Branco – PR**

Maiara Luiza Dalazen

Heloiza Aparecida Piassa Benetti

DOI: 10.47573/aya.88580.2.4.2



CAPÍTULO 2



Resumo: 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 existindo a necessidade da criação de estratégias organizacionais que apresentam melhores resultados e que retém o trabalhador na empresa. A qualidade de vida no trabalho - QVT se apresenta como uma ferramenta útil, oferecendo benefícios ao trabalhador, e melhores resultados para a empresa. Neste contexto, o presente estudo procurou analisar a satisfação dos trabalhadores diante da QVT nas empresas da construção civil do município de Pato Branco - Paraná. Houve a coleta de dados por meio de questionários junto aos trabalhadores, contendo perguntas do tipo fechadas, com base no modelo de Richard Walton. A partir da análise dos resultados, foi possível compreender quais dimensões da QVT geravam maiores e menores satisfações aos trabalhadores, possibilitando as empresas adequarem seus programas de gestão, contribuindo na melhoria contínua da QVT, e que o município em estudo apresenta alto índice de satisfação dos trabalhadores.

Palavras-chaves: qualidade de vida no trabalho; construção civil; satisfação dos trabalhadores.

Analysis of the quality of life at work: case study about the workers of the civil construction in Pato Branco - PR

Abstract: The construction industry has been suffering with the technological, financial and political interventions that have been occurring in the last years. There were changes in the economic market, creating a tougher and more competitive sector. Therefore, the companies realized the impact on the work environment, with the insert of new scenarios that generated the workers unsatisfaction, making it necessary the creation of organizational strategies which presents better results and prevents the worker in the company. The quality of life at work – “QLW” is presented as an useful tool, offering benefits to the worker, and best results for the company. In this context, this study analyzed the satisfaction of some workers before the QVT in the companies of the civil construction of the municipality of Pato Branco - Paraná. There was data collection through questionnaires towards workers, with questions of the type closed, based on Richard Walton's model. From the analysis of the results, it was possible to imply which of the dimensions of the QVT generated bigger and small satisfaction to workers, showing the companies where to adequate their management programs, contributing to the continuous improvement of the QVT, and it also showed Pato Branco presents high QVT satisfaction index.

Keywords: Quality of life at work. Civil construction. Satisfaction of workers.



CAPÍTULO 2



INTRODUÇÃO

O ser humano tem sua vida diretamente ligada ao trabalho, e ao ambiente laboral em que está inserido, passando maior parte de sua vida neste local. E, isto constata a importante influência que o trabalho apresenta sobre a vida do trabalhador, e conseqüentemente expressa a interferência negativa sobre a saúde e bem-estar, de modo especial no setor da construção civil, devido ao excesso de trabalho manual e as condições do ambiente de trabalho.

A construção civil, associa o trabalho às técnicas tradicionais da execução das tarefas, expressando um sistema primitivo e artesanal, com baixa mecanização, resultando na intensa dependência do trabalhador, tornando-se vital para o setor e produção.

Devido à alta dependência do trabalhador, e por ser um dos principais setores econômicos responsáveis por gerir o Produto Interno Bruto - PIB, a Construção civil apresenta alta captação dos trabalhadores nacionais, que em 2018 fechou em 6,5 milhões de empregos (EXTRA, 2018).

As transformações tecnológicas, financeiras e políticas que ocorreram nas últimas décadas, desde a Revolução Industrial, influenciaram na globalização da economia, tornando o mercado mais competitivo (MEDEIROS, 2002). Os investimentos públicos realizados pelo Governo Federal no ramo da construção civil e os incentivos ao financiamento habitacional, aqueceram e aceleraram o mercado da construção, ocorrendo um impacto diretamente no ambiente laboral com incremento no ritmo produtivo e aumento da jornada de trabalho, possibilitando acidentes e patologias à saúde mais frequentes, e limitando o tempo do trabalhador ao lazer e descanso (HAUSER. 2012).

Enfatizar o trabalhador e melhorar suas condições de trabalho, assim como a produção e conforto se tornaram essenciais na construção civil, gerando a necessidade de modelos de gestão empresarial que reduzam problemas na saúde, acidentes, absenteísmo, rotatividade e desmotivação do trabalhador, proporcionando ao trabalhador desenvolver suas atividades de forma saudável, mantendo sua



CAPÍTULO 2



performance, produzindo melhor e colaborando para o crescimento da empresa (SILVA JÚNIOR; BARBOSA, 2005).

A Qualidade de Vida no Trabalho - QVT representa a alternativa de modelo de gestão, que auxilia na criação de um cenário que englobe o trabalhador na participação e organização da empresa, 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, produzindo uma visão holística do trabalhador, extrapolando os limites da empresa em termos de vida pessoal, sendo ela: física, social, psicológica, intelectual e profissional (MEDEIROS, 2002).

É neste contexto que este estudo teve como objetivo analisar os níveis de satisfação do trabalhador por meio dos índices da QVT, permitindo compreender as dimensões da QVT que geraram maiores ou menos satisfações ao trabalhador, contribuindo para que as empresas adequassem sua gestão de equipe, contribuindo para uma melhoria contínua e possibilitando ao trabalhador maior satisfação e produtividade.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A MOTIVAÇÃO DO TRABALHADOR

O trabalhador da construção civil é fator essencial, pois expressa produtividade, e neste sentido, é peça fundamental para que o processo produtivo decorra. Competividade, lucratividade e qualidade de serviços e produtos são princípios que as empresas buscam para poderem se destacar no mercado da construção, criando a visão que trabalhador é seu 'parceiro' de negócio. Assim, Barzellay e Longo (2011, p. 3), afirmam que "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".

Deste modo, a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, intervém a humanizar a empresa, melhorando as condições e as relações de trabalho, buscando o equilíbrio entre o trabalhador e a empresa, integrando as exigências e necessidades,



CAPÍTULO 2



proporcionando que as funções se adaptem aos trabalhadores e as tecnologias utilizadas (RECHZIEGEL; VANALLE, 1999).

Nadler e Lawler (1983) expressam que a QVT é uma forma de pensar sobre as pessoas e a empresa, apresentando como o trabalho interfere sobre o trabalhador na tomada de decisões e resoluções de problemas. A QVT engloba diversos fatores e atividades, 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). Fernandes (1996, p. 45) aborda a QVT como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo no bem estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

De acordo com Priozzi Junior (2007) a aplicação de programas visando melhorias da QVT na empresa, e 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. Porém, a motivação 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).

Motivar o trabalhador é um campo que expressa a melhora da autoestima e satisfação, diminuindo as interrupções no processo de trabalho, no absenteísmo e nos acidentes, além do custo final da obra (BARZELLAY; LONGO, 2011). Já, no campo da construção civil, expressa aspectos básicos como higiene, segurança, alimentação e convívio social dentro do canteiro, até mesmo aos que levam maior autonomia,



CAPÍTULO 2

criação de desafios e entendimento dos problemas, criando o crescimento de oportunidades profissionais, condição de supervisão e chefias (HEINECK, 1997).

Marcon (1998) ressalta que a permanência do trabalhador nas empresas está diretamente ligada à satisfação com o trabalho, expressando um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis. Constata-se que as políticas empresariais devem estar diretamente interligadas, não apenas assegurando o interesse da empresa, mas também do trabalhador, criando assim mecanismo de motivação e, conseqüentemente a retenção deste, devido disputa empresarial e o acirrado mercado atual.

De acordo com Oliveira (2010) as empresas brasileiras não possuem política de gestão de Recursos Humanos - RH que consiga reter o trabalhador, por longos períodos, 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. Priori Junior (2007) destaca que a rotatividade e absenteísmo estão diretamente ligados a insatisfação do funcionário com a empresa e, destaca que estes índices servem para avaliar a eficácia das ações de melhoria da QVT nos canteiros de obra.

Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Richard Walton

O Modelo de Walton de 1973, humaniza o trabalho e a responsabilidade social da empresa. A perspectiva do modelo busca o 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 (HAUSER, 2012). Segundo Walton (1973), a QVT é avaliada de acordo com o nível de satisfação do trabalhador. Na Tabela 1, poderão ser observadas as categorias e subcategorias que compõem o modelo, e conforme a necessidade podem ser geradas novas categorias de acordo com os aspectos situacionais da empresa.



Tabela 1 - Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho 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 - Retro informação
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: Walton (1973).

Destacando a natureza de cada variável, temos:

- a. Compensação justa e adequada: refere-se a remuneração em função das atividades desempenhadas;



CAPÍTULO 2

- b.** Condições de trabalho: envolve aspectos ligados a saúde, bem-estar e segurança dos trabalhadores no desempenho de suas atividades de trabalho;
- c.** Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades: referente a utilização das capacidades, conhecimentos e aptidões em seus dia-a-dia no desenvolvimento de suas tarefas;
- d.** Oportunidades de crescimento e segurança: remete-se a possível crescimento de postos de trabalho dentro da empresa, através de capacitações;
- 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: referente a aspectos de leis e direitos trabalhistas, grau de privacidade do trabalhador, 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.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Essa pesquisa analisou dados obtidos por meio de uma amostra não probabilística dos trabalhadores da construção civil que se encontram nos canteiros de obras do município de Pato Branco – PR, expondo os níveis de satisfação dos trabalhadores quanto a QVT da empresa em que estão inseridos. A amostra de

CAPÍTULO 2

participantes, foi composta por trabalhadores de quatro empresas da construção civil, que segundo critério de escolha apresentam alto destaque no setor econômico e com número mínimo de vinte funcionários. Estas empresas para fins de estudo, foram denominadas de empresas A, B, C e D.

A amostra do estudo, foi submetida a um questionário do tipo fechado, em que o trabalhador selecionava uma entre as alternativas pré-definidas de múltipla escolha, expressando em termos quantitativos sua satisfação a QVT. O questionário utilizado, continha 43 perguntas, sendo 31 delas compostas pelas subcategorias de acordo com as oito categorias do Modelo de Richard Walton (1973) utilizado como referência, e outras 12 perguntas que foram inseridas a fim de obter melhores resultados acerca da QVT que gerou a nona categoria, definida como Aspectos relevantes a QVT.

As alternativas do questionário foram baseadas em uma escala do tipo Likert, de três pontos, onde o colaborador poderia indicar o grau de concordância, ou não frente às questões postas (BACKER, 1995). A utilização de um escopo de apenas três pontos, leva em conta a necessidade de simples entendimento do trabalhador no momento do preenchimento dos dados, ao passo que as respostas expressam condições favoráveis ou desfavoráveis, sendo (1) pior resultado/insatisfeito, (2) médio resultado/nem satisfeito ou insatisfeito e (3) melhor resultado/satisfeito.

Para verificação da QVT, os dados obtidos através das respostas do questionário, foram tabulados e tratados em porcentagem em uma escala de 0 a 100%, apresentando assim os índices de QVT em valores percentuais. 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, o nível de QVT identificado pode ser observado na Tabela 2.



Tabela 2- Nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

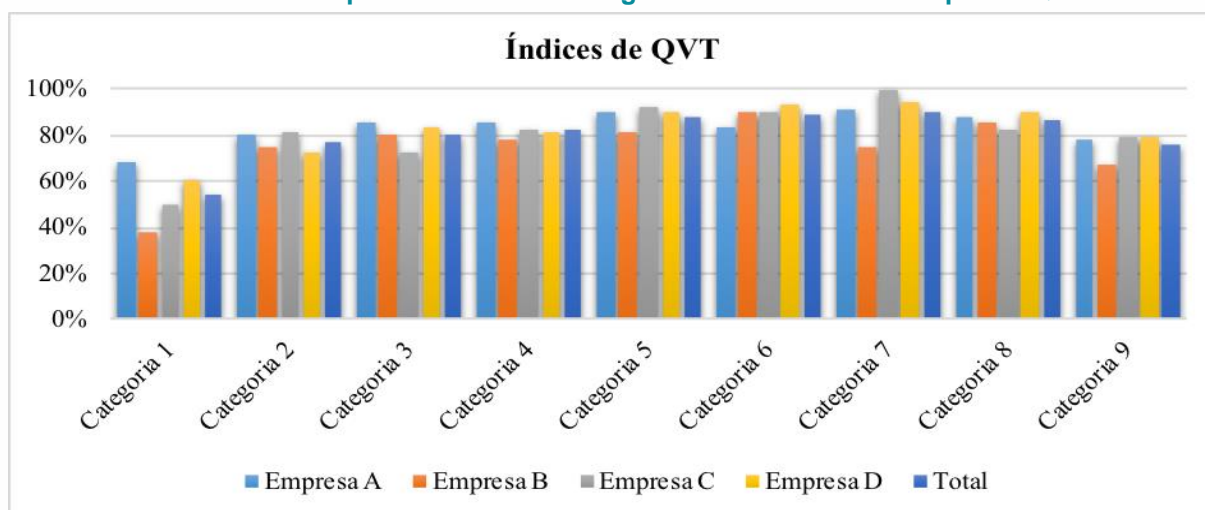
Porcentagem	Qualidade de vida no trabalho
0 a 30%	Baixa
30 a 70%	Média
70 a 100%	Alta

Fonte: Elaborada pelos autores.

RESULTADOS

O Modelo de Richard Walton (1973), base deste estudo de QVT, expressa a relação entre o trabalho e as demais características externas da vida humana, lazer, familiar e social, que influenciam diretamente na satisfação dos trabalhadores. O Gráfico 1 apresenta as categorias do modelo, 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 elementos importantes e relevantes para o estudo da QVT na construção civil.

Gráfico 1 – Comparativo entre as categorias do Modelo Walton para a QVT



Fonte: Elaborada pelos autores.

A categoria ‘compensação justa e adequada’, referente à remuneração salarial, apresentou o menor índice entre os trabalhadores, demonstrando insatisfação. Considerando que uma remuneração adequada e justa, deverá suprir as



CAPÍTULO 2



necessidades básicas de sobrevivência do trabalhador. Assim, o índice percentual baixo de satisfação pode ser decorrente da baixa demanda de trabalho com um alto nível de trabalhadores à disposição do cargo (KAVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008).

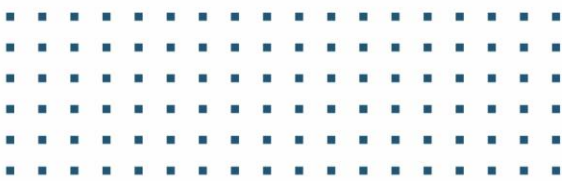
Todavia, a categoria pode apresentar baixa satisfação devido à baixa remuneração salarial do trabalhador, visto que pode ser decorrente do baixo grau de escolaridade da amostra e da baixa capacitação profissional. Ainda, pode ter sido ocasionada devido ao descontentamento entre os trabalhadores mais antigos das empresas, que relacionaram maior experiência profissional com aumento da remuneração salarial. Outro ponto que resultou neste baixo índice percentual foi a inexistência de partilha de ganhos na produtividade das empresas ou demais benefícios, como assistência médica, que possibilitaram maior satisfação e comprometimento do trabalhador.

‘Aspectos relevantes a QVT’, categoria 9, segunda categoria com menor índice de satisfação, aborda variáveis ligadas ao lazer, assistência à saúde, motivação no trabalho, qualidade de moradia, presença de sentimentos negativos ligados ao trabalho e orgulho da profissão. Dentro dessa categoria, assistência à saúde e qualidade de moradia, foram as variáveis que mais geraram descontentamento.

Pode-se observar que existe uma correlação entre as categorias que geraram menor satisfação do trabalhador, ‘compensação justa e adequada’ e ‘aspectos relevantes a QVT’, resultando em um aspecto negativo quando a incorporação da vida social do trabalhador é levada em conta. A relação direta com o descontentamento do trabalhador diante de sua remuneração, 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 dos trabalhadores encontra-se ‘trabalho e espaço de vida’, ‘constitucionalismo na organização’ e ‘integração social na organização’.

‘Trabalho e espaço de vida’, categoria 7, expressou 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



CAPÍTULO 2



trabalhador, ressaltando que as empresas conseguem distribuir a jornada de trabalho de forma a possibilitar ao trabalhador tempo destinado as atividades extraprofissionais. 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.

‘Constitucionalismo na organização’, categoria 6, foi a segunda categoria que mais gerou o contentamento entre os 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.

‘Integração social’, categoria 5, resulta em um ambiente agradável tanto no aspecto físico, quanto nas relações interpessoais, em que o respeito, a camaradagem é evidenciada, e podem ser observados, visto, que um ambiente de trabalho agradável gera uma motivação para o trabalhador, consequentemente aumenta a produtividade e o interesse do mesmo acerca da atividade que desenvolve.

As categorias 6 e 5, ‘constitucionalismo na organização’ e ‘integração social’, 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.

O Gráfico 1 possibilitou identificar as categorias e seus índices percentuais por empresa e geral, observando que o desvio padrão por categorias entre as empresas foi inferior a 11%, conforme a Tabela 3. Como consequência, ficou perceptível que o resultado por categoria foi quase uniforme, gerando uma amostra de trabalhadores que trabalham em empresas distintas, porém com questionamentos, descontentamento, insatisfação e definições acerca do seu trabalho parecidas, gerando uma uniformidade de dados.





Tabela 3 - 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	81%	4%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Por fim, foi possível classificar as empresas conforme sua média geral. A Tabela 4 apresenta o índice percentual médio de QVT e sua classificação quanto expressividade de QVT.

Tabela 4 - 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
Geral	81%	Alta QVT

Fonte: Elaborada pelos autores.

A média geral do índice de QVT para a cidade de Pato Branco foi de 81%, considerado alto para o setor da construção civil, pois salienta-se 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).

Identificou-se, ainda que, todas as empresas possuem alta QVT, apresentando um desvio padrão de 4% entre as empresas, expondo uma



CAPÍTULO 2



uniformidade dos dados coletados e um contentamento do trabalhador acerca do seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista, os índices da avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho para cada uma das empresas, assim como o geral, para o setor da construção civil e seus resultados alcançados por meio da pesquisa de satisfação, serem considerados satisfatórios, uma vez que foram classificados como alto, o município de Pato Branco – PR se destaca com alta QVT.

Dentre as variáveis de QVT, a remuneração teve menor satisfação, visto que é considerada uma característica da construção civil, uma vez que sempre foi um fator de descontentamento da classe operacional, fato ocorrido pela alta demanda de trabalhadores, para os poucos postos de trabalho oferecidos no cenário atual.

A pesquisa salienta a importância dos programas, modelos ou ações de gestão empresariais que visem o trabalhador e o ambiente de trabalho em que está inserido, extrapolando as barreiras físicas da empresa, permitindo a identificação das questões críticas e valorizando questões essenciais que impactam na qualidade de vida do trabalhador e no sucesso da empresa. A partir dos resultados, de modo especial dos críticos, as empresas poderão estabelecer estratégias que visem melhorar continuamente a QVT, e satisfazer o trabalhador.

REFERÊNCIAS

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

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.



CAPÍTULO 2

CARDOSO, Letycia. **Em quatro anos, a construção perdeu quase 1,5 milhão de postos de emprego no país.** Extra, Rio de Janeiro, 08 set. 2018. Disponível em: <<https://extra.globo.com/emprego/em-quatro-anos-construcao-perdeu-quase-15-milhao-de-postos-de-emprego-no-pais-22832462.html>>. Acesso em: 08 out. 2018.

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

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.

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, Ituverava, v. 2, n. 5, p.51-64, out. 2008.

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.

MEDEIROS, Elisa Giraldi. **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.

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.

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.

CAPÍTULO 2



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.

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

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.

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





A

Acidente.....32

C

Capacidades.....26, 27, 32

Competências

 Competências.....8

Conhecimento..... 8, 9, 13, 14, 26, 34

Construção civil21, 22, 23, 24, 27, 29, 32, 33, 34

Contratos de trabalho..... 12

D

Divisão do trabalho..... 12

E

Econômica..... 16

Econômico.....21, 28

Educação.....9, 15

Empresa.....8, 21, 23, 24, 25, 27, 31, 32, 33, 34

Equilíbrio..... 23, 25, 27, 30

F

Fabricação..... 16

Fordista

 Fordista.....13, 14

Formação..... 17

Funcionários..... 13, 16, 17, 25, 28

G

Globalização..... 17, 22



ÍNDICE REMISSIVO



H

Habilidades	8, 9, 14, 26
Habilidades	
Habilidades	8
Homem	10, 11, 18

I

Impacto	21, 22
Índices.....	23, 25, 28, 31, 33
Indústria 4.0	17
Inovação	8, 17
Inovação	34
Inovação	8
Intelectual	15, 23

J

Jornada de trabalho.....	31
--------------------------	----

M

Marxista	10
----------------	----

N

Necessidades	10, 11, 23, 30
--------------------	----------------

O

Operário.....	11, 13, 14, 16
Organização	8, 17, 18, 23, 24, 26, 27, 30, 31, 32

P

Processo.....	8, 11, 13, 14, 16, 23, 24, 25, 26
Produção.....	8, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 22, 25, 34
Profissionais	9, 17, 25, 27
Profissional	8, 9, 12, 13, 17, 23, 25, 30



ÍNDICE REMISSIVO



Q

Qualidade de vida.....	21, 24, 31, 33, 34
Qualificação.....	9, 13, 15, 16, 17, 32
QVT.....	21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33

R

Remuneração.....	12, 26, 29, 30, 32, 33
Responsável.....	13, 32
Revolução industrial.....	8
Revolução Industrial	
Revolução industrial.....	10, 11, 12, 16, 19, 22

S

Salários	
Salário.....	13, 14, 29
Satisfação.....	21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 33, 35
Satisfação dos trabalhadores.....	21, 27, 29, 30
Saúde.....	15, 22, 24, 27, 30
Sindicais.....	13
Social.....	9, 10, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 35
Sociedade.....	8, 10, 11, 12, 15, 32
Sócio.....	17

T

Tarefas.....	13, 17, 22, 27
Taylorista.....	8, 13
Tecnologia.....	8, 19, 35
Tecnologia.....	8
Tecnologias.....	8, 11, 15, 17, 24
Toyota	
Toyota.....	14, 18
Trabalhador.....	9, 10, 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 33, 35
Trabalho..	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35



ÍNDICE REMISSIVO



Treinamento.....13, 14, 34

V

Vida.....12, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 30, 32, 34, 35



ORGANIZADOR



RUDY DE BARROS AHRENS

Doutorando em Engenharia da Produção com linha de pesquisa em QV e QVT, Mestre em Engenharia de Produção pela UTFPR com linha de pesquisa em QV e QVT, mestre em Administração Estratégica com linha de pesquisa em máquinas agrícolas pela UNAM - Universidade Nacional de Misiones - Argentina, Revalidado pela UNB-Universidade de Brasília em 2013, especialização em Comportamento Organizacional pela Faculdade União e 3G Consultoria e graduado em Administração com ênfase análise de sistemas pelo Centro Universitário Campos de Andrade (2004). Atualmente é coordenador do curso de graduação em Administração e do curso de pós-graduação em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Sagrada Família - FASF. Atuou como professor de graduação e pós-graduação em diversas faculdades. Vem realizando palestras motivacionais e empresariais para diversos públicos. Tem experiência na área de Administração com ênfase em Gestão de Pessoas e Gestão do Meio Rural, atuando principalmente nos seguintes temas: Qualidade de Vida, Meio Ambiente, Relacionamento Interpessoal, Marketing Pessoal, Motivação, Planejamento Agropecuário e Gestão do Agronegócio



