



XI Encontro de
Pós-Graduação
e Pesquisa
ConsCiência e Paz
Universidade Estadual Vale do Acaraú



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
Secretaria da Ciência, Tecnologia
e Educação Superior

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Antônio Rodrigues Albuquerque Filho¹; Brena Maria Sousa Siqueira²; Francisca Francivânia Rodrigues Ribeiro Macêdo³

¹Estudante do Curso de Especialização em Controladoria e Auditoria Contábil – CCSA – UVA; E-mail: antoniofilhoufc@hotmail.com, ²Especialista em Auditoria e Controle Externo – CCSA– Instituto Mentoring ; E-mail: (brenna.nah@hotmail.com); ³Docente/pesquisadora do Curso de Ciências Contábeis – CCSA – UVA. E-mail: francymacedo2011@gmail.com

RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar as políticas de recursos humanos e a qualidade de vida dos funcionários de uma empresa de construção civil localizada no Ceará, na região do Vale do Acaraú. Realizou-se pesquisa descritiva, por meio de *survey* e abordagem quantitativa. Utilizou-se questionário composto por 66 questões, aplicadas a 50 funcionários e elaboradas com base em Höpner (2008). Os resultados demonstraram que os funcionários da empresa estavam parcialmente satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho. Notou-se que os trabalhadores ressentiam-se pelo fato da entidade não possibilitar muitas compensações e benefícios. Observou-se que os funcionários avaliaram bem quase todas as dimensões, contudo, viu-se que há algumas políticas e práticas de recursos humanos que precisam ser mais valorizadas para que a empresa mantenha os seus funcionários satisfeitos, visto que, em algumas áreas, as práticas adotadas mostraram que não atendiam aos anseios. Ao final, constatou-se que o fator compensação deverá ser melhor analisado pela gestão da empresa, para que o grau de satisfação dos funcionários aumente.

Palavras-Chave: Políticas de recursos humanos; Qualidade de vida; Construção civil

INTRODUÇÃO

As entidades vem primando pela qualidade de vida no trabalho como uma estratégia para a busca da excelência e também como um diferencial competitivo. Aspectos ligados às relações humanas têm sido discutidos nas pesquisas, no desenvolvimento social, humano e domínios culturais (BALASSIANO; SALLES, 2012; MACÊDO; CARNEIRO, 2014).

Brooke, Russel e Price (1988) destacam que dentre as características do comportamento organizacional que são mais acentuadas, estão as percepções de como as entidades reconhecem os valores do empregado e a maneira como eles as ajuízam. Ademais, não se pode falar em qualidade



XI Encontro de
Pós-Graduação
e Pesquisa
ConsCiência e Paz
Universidade Estadual Vale do Acaraú



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
Secretaria da Ciência, Tecnologia
e Educação Superior

de produtos e serviços se àqueles que vão produzi-los não dispõem de qualidade de vida laboral (FERNANDES, 1996).

Diante da importância da temática surgiu a seguinte pergunta: Quais são as políticas de recursos humanos e a qualidade de vida dos funcionários de uma empresa de construção civil localizada no Ceará, na região do Vale do Acaraú? Para responder traçou-se como objetivo identificar as políticas de recursos humanos e a qualidade de vida dos funcionários de uma empresa de construção civil localizada no Ceará, na região do Vale do Acaraú.

A motivação para este estudo decorre da constante busca das empresas pela satisfação dos seus funcionários, como um meio de humanização do trabalho (CABRAL; HONÓRIO, 2009). Além do que, como mencionado por Silva e Lima (2011), a gestão da qualidade de vida no trabalho apresenta-se como um instrumento de notória relevância para as organizações, vez que, é por meio de programas de qualidade de vida laboral que se conquistam melhores resultados. Além disso, como ponderado Andrade et al. (2014), o êxito empresarial está atrelado e provém dos colaboradores e funcionários da organização.

METODOLOGIA

Para atingir o objetivo utilizou-se pesquisa descritiva, *survey* e abordagem quantitativa. Neste estudo, descreveu-se a opinião dos funcionários de uma empresa de construção civil em relação às políticas de recursos humanos e a qualidade de vida no trabalho.

A empresa em análise possui 34 anos no mercado e negocia ações na Bolsa de Valores Mercadorias & Futuros do Estado de São Paulo (BM&FBovespa). É especializada na atividade de empreendimento e construção, sendo uma incorporadora e construtora focada no desenvolvimento de empreendimentos imobiliários de grande porte no segmento popular, no Distrito Federal e em oito estados brasileiros das regiões norte, nordeste e centro-oeste do país.

Nesta pesquisa, aplicou-se um questionário a um grupo de 123 colaboradores. A amostra referiu-se a 50 colaboradores respondentes, compreendendo 40,65% da população. O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário de 66 questões baseado no estudo de Höpner (2008), aplicado durante os meses de março e abril de 2016. As perguntas foram avaliadas de acordo com a escala Likert de cinco pontos.



XI Encontro de
Pós-Graduação
e Pesquisa
ConsCiência e Paz
Universidade Estadual Vale do Acaraú



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
*Secretaria da Ciência, Tecnologia
e Educação Superior*

RESULTADOS

Inicialmente apresentou-se a caracterização dos respondentes, onde se observou que a maior parte era do operacional, correspondendo a 78% dos envolvidos na pesquisa, e o percentual de 22% fazia parte do administrativo.

Observou-se que o maior número de funcionários tinha entre um e dois anos de serviços prestados, correspondendo a 68% do percentual. Notou-se que 24% trabalhavam a menos de um ano na empresa, 4% entre três e quatro anos e 4% com mais de quatro anos. Verificou-se que 42% possuía ensino médio concluído (42%), seguidos de 26% com ensino fundamental completo e 4% com fundamental incompleto.

Na sequência, com objetivo de identificar as políticas de recursos humanos e a qualidade de vida dos funcionários da empresa analisada, calculou-se a entropia da informação e a média das respostas de cada uma das 66 questões.

Notou-se que os veículos formais de comunicação utilizados pela empresa (murais, e-mail, etc.) eram eficientes e atendiam às necessidades. Viu-se que os respondentes estavam parcialmente insatisfeitos com a dimensão compensação, sugerindo a revisão dos processos e formas de compensação utilizados, de modo que, possam atender às necessidades dos funcionários.

Quanto às condições sonoras serem adequadas ao local de trabalho e se a empresa oferecia oportunidades de crescimento profissional para seus empregados, a maioria dos entrevistados registrou opiniões positivas semelhantes. Quanto à dimensão organização no trabalho, viu-se que os funcionários estavam parcialmente satisfeitos.

Verificou-se que os funcionários tinham um bom relacionamento com os outros funcionários da organização e também com a chefia. Quanto ao banco de horas, viu-se que não se adequava às funções de todos.

Notou-se que os funcionários se consideravam pessoas importantes para que a empresa atingisse seus objetivos. Acreditam que é de sua responsabilidade os resultados, o bom desempenho e a qualidade do trabalho que executam.

A questão que visava averiguar se os respondentes sentiam-se seguros com relação ao seu futuro registrou a maior diversidade de opiniões, mostrando que a maioria dos respondentes possuem a concepção de que o período de permanência na empresa seria curto. Verificou-se também que os respondentes sentiam-se realizados com o trabalho que desenvolviam dentro da organização.



XI Encontro de
Pós-Graduação
e Pesquisa
ConsCiência e Paz
Universidade Estadual Vale do Acaraú



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
Secretaria da Ciência, Tecnologia
e Educação Superior

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que a qualidade de vida atrelada ao ambiente de trabalho tem o potencial de criar poderosos benefícios para as organizações e principalmente para os funcionários, incluindo maior confiança e comprometimento, melhor satisfação no exercício da função e na redução dos conflitos internos. Percebeu-se ainda que a qualidade de vida laboral tem sido considerada um dos pressupostos básicos para a permanência e comprometimento do funcionário na empresa.

Notou-se que quando os funcionários sentem-se valorizados por meio de benefícios que promovem a qualidade de vida, eles retribuem por meio da satisfação e comprometimento com suas atribuições.

Concluiu-se que os gestores da empresa em análise precisam dar maior atenção à maneira como os seus funcionários sentem-se quanto à qualidade de vida laboral, de modo que, as percepções negativas registradas, via questionário aplicado, sofram mudança para uma percepção positiva, para que não seja registrada uma queda no rendimento do trabalho dos funcionários e, conseqüentemente, um eventual comprometimento dos próprios resultados empresariais.

Acredita-se que apesar das limitações do estudo, decorrentes do grau de subjetividade presente em toda pesquisa desta natureza, as conclusões foram relevantes e podem ser fonte de reflexão, além de servir de subsídio para estruturação das políticas de recursos humanos na empresa estudada, buscando melhorar a qualidade de vida no trabalho de seus funcionários.

Sugere-se que novos estudos analisem as dimensões da qualidade de vida laboral, principalmente no que se refere à compensação, bem como, à participação ou autonomia dos funcionários, separadamente ou em conjunto, em uma mesma pesquisa.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, F. M.; PAIXÃO, J. P. G.; SOUZA, J. A; BASO, V. P.; QUERINO. Qualidade de vida no trabalho: uma discussão de sua influência sobre a produtividade. **Fórum de Administração**, v. 5, n. 2, 2014.

BALASSIANO, M.; SALLES, D. Perceptions of equity and justice and their implications on affective organizational commitment: a confirmatory study in a teaching and research institute. **Brazilian Administration Review**, v. 9, n. 3, p. 268-286, 2012.

BROOKE, P. P.; RUSSELL, D. W.; PRICE, James L. Discriminant validação de medidas de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional. **Journal of Applied Psychology**, v. 73, n. 2, p. 139, 1988.



XI Encontro de
Pós-Graduação
e Pesquisa
ConsCiência e Paz
Universidade Estadual Vale do Acaraú



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
Secretaria da Ciência, Tecnologia
e Educação Superior

CABRAL, Jackson Cruz. HONÓRIO, Luiz Carlos. Qualidade de Vida e fontes de pressão no trabalho: um estudo com chefes e auxiliares de cozinha. In: EnGPR, II, 2009, Curitiba, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

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

HÖPNER, A. **Políticas de Recursos Humanos e Qualidade de Vida no Trabalho em Redes Hoteleiras**. 332f. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Porto Alegre, RS, 2008.

MACÊDO, Francisca Francivânia Rodrigues Ribeiro; CARNEIRO, Brend Lene Vasconcelos. Percepção de justiça organizacional no ambiente de trabalho: estudo em uma rede de concessionárias localizada na região noroeste do Ceará. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v.19, n.2, p. 293-326, jul./dez., 2014.

SILVA, Manuelle Cristine. LIMA, Thales Batista de. Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma organização privada do ramo de segurança na cidade de João Pessoa-PB. In: EnGPR, III, 2011, João Pessoa. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.