



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



Felicidade no Ambiente de Trabalho Relacionada ao Ambiente de Risco:
um estudo junto a construtoras

**Happiness in the Workplace Linked to Environmental Risk: a study with the
construction**

Adenicea Maria de Moura
Graduação em Administração
adeniceamoura@hotmail.com
Universidade Federal do Piauí

Ananda Lorena de Sousa Lima
Graduação em Administração
anandalorena@hotmail.com
Universidade Federal do Piauí

Elvia Florêncio Torres Ximenes
Msc. em Engenharia da Produção
elviafortes@gmail.com
Universidade Federal do Piauí



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ADENICEA MARIA DE MOURA
ANANDA LORENA DE SOUSA LIMA

Felicidade no Trabalho Relacionada ao Ambiente de Risco: um estudo junto a construtoras

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

- () Aprovado(a)
(x) Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 18 de Setembro de 2013.

Elvia Florencio Torres

Elvia Florencio Torres, Ma.

Liliane Araújo Pinto

Liliane Araújo Pinto, Ma.

Maria Ilvaney dos Nascimento

Maria Ilvaney dos Nascimento, Esp.

RESUMO

O presente artigo é resultado de uma pesquisa de campo que teve como foco a temática felicidade no ambiente de trabalho, associando-a ao ambiente de risco. O objetivo desse estudo é avaliar os fatores que influenciam a felicidade no trabalho. Levando-se em conta que o setor da construção civil é uma das organizações que mais sofre acidente no local laboral, foi feito um censo com 113 funcionários das três maiores empresas desse ramo que estavam com obras ativas, aplicando-se um questionário quantitativo a fim de medir o grau de bem-estar dos colaboradores da empresa usando os critérios: satisfação, confiança, lealdade, liderança, valores e humanismo, conforme exposto no modelo proposto por Vasconcelos (2004). Por meio de uma correlação simples constatou-se que o ambiente de risco influencia diretamente a felicidade no trabalho. Todos os indicadores de felicidade do modelo teórico aplicado atestaram que há felicidade no cotidiano dos trabalhadores. Assim, conclui-se que mesmo com os perigos de acidentes que os operários da construção civil possam vir a sofrer, os mesmos se sentem felizes.

Palavras-chave: Felicidade no ambiente de trabalho. Ambiente de risco. Construção civil. Bem-estar.

ABSTRACT

This article is the result of a research field that focuses on the theme happiness in the workplace, associating it with a risky environment. The aim of this study is to evaluate the factors influencing happiness at work. Taking into account that the construction industry is one of the organizations that most crashes onsite labor, a census was done with 113 employees of the three largest companies in this industry who were active with works by applying a quantitative order to measure the degree of well-being of company employees using the criteria: satisfaction, trust, loyalty, leadership, values and humanism, as discussed in the model proposed by Vasconcelos (2004). Through a simple correlation was found that the risk environment directly influences happiness at work. All indicators of happiness theoretical model applied testified that no happiness in everyday workers. Thus, it is concluded that even with the dangers of accidents that construction workers are likely to suffer, they feel happy.

Key words: Happiness in the work place. Risk environment. Construction civil. Well-being.

1. INTRODUÇÃO

Devido a uma evolução no ambiente organizacional e nas relações de trabalho, despontada a partir da década de 1960, vários pesquisadores na área de comportamento organizacional vem investigando os fatores que afetam a relação indivíduo/organização, como uma forma de desenvolver políticas de gestão de pessoas eficazes na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

É importante frisar que esse interesse advém da necessidade dos gestores reconhecerem que boa parte do sucesso de uma empresa pode ser explicada pela presença de relações de troca mutuamente vantajosas, nas quais a organização empresarial busca estabilidade e o crescimento, enquanto os indivíduos buscam apoio emocional e material, informações transparentes e vivência crescente de sentimentos como a felicidade (KUNKEL e VIEIRA, 2012).

No entanto, a felicidade surge do relacionamento dos indivíduos com os outros e refere-se a um estado de plena auto realização do indivíduo. No ambiente de trabalho ela acontece quando as organizações por meio de ações e estratégias colocam seus funcionários ocupando um lugar de destaque nas suas decisões.

A Felicidade no Ambiente de Trabalho (FAT) refere-se a um conjunto de situações e estratégias que levam a motivação, a realização e o reconhecimento dos indivíduos nas empresas, de modo que estes não fiquem esperando que as situações ocorram, ou seja, os funcionários devem participar ativamente com hábitos que criem um bom ambiente (PEDROSO, 2010). Pois, a FAT depende diretamente do ambiente proporcionado pelos superiores e da valorização por parte de todos os envolvidos no processo laborativo, o que significa que os indivíduos e os gestores, em um ambiente de múltiplas trocas, precisam ser valorizados.

Segundo Pedroso (2010), os principais critérios (por ordem de importância) que levam as pessoas a se sentir felizes no ambiente de trabalho são: as atividades que realizam; o ambiente; o reconhecimento e a valorização; as perspectivas futuras e os outros indivíduos.

Dessa forma, as organizações, em uma busca constante pela excelência no funcionamento de indivíduos, grupos e instituições, têm demonstrado, cada vez mais, uma preocupação crescente em valorizar seus empregados, criando as condições necessárias para o seu desempenho e satisfação e adotando estratégias eficazes na promoção do bem-estar no ambiente laboral (PASCHOAL, TORRES E PORTO, 2010). Essas estratégias possibilitam a valorização do quadro de pessoal das empresas e a criação de condições concretas para a realização humana e profissional.

Porém há trabalhos com alto nível de risco para a saúde e para a própria vida dos trabalhadores. Tomando como base essa premissa, questiona-se: quais fatores influenciam na felicidade no trabalho em um ambiente de risco laboral?

Nesse contexto, será realizado um diagnóstico dos níveis de felicidade no trabalho dos funcionários das três maiores Construtoras de Picos Piauí, por se tratar de um ambiente de risco e insalubre.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo avaliar os fatores que influenciam a felicidade em um ambiente de risco. E conseqüentemente analisar o nível de felicidade no trabalho tendo como base o modelo teórico testado e validado por Vasconcelos (2004). Além de mostrar as estratégias desenvolvidas nas construtoras para a melhoria no desempenho de trabalhadores e identificar os critérios de felicidade no trabalho que estão mais deficitários.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Felicidade e bem-estar no trabalho

As organizações estão se preocupando cada vez mais com a satisfação dos seus funcionários, com isso buscam soluções de melhorias nas condições laborais, a fim de aumentar o nível de bem-estar e felicidade dos seus colaboradores. De acordo com Bendassolli (2007, p.59):

A modernidade difundiu a crença no direito de todo ser humano alcançar a felicidade. Talvez o marco histórico dessa concepção tenha sido a Declaração da Independência norte-americana. Nela, Thomas Jefferson enuncia que todos os homens têm o direito de buscar sua felicidade. Escrita em 1776, essa Declaração é, sem dúvida, uma manifestação do individualismo contemporâneo, para a qual a busca da própria felicidade é um fim que às vezes justifica todos os meios. Nesse cenário, a satisfação e o bem-estar materializar-se-iam nas várias sociedades da afluência de que foi testemunha a segunda metade do século XX.

A felicidade, nesse contexto, se configura como um excesso ou a obstinada luta para afastar qualquer sensação de falta ou vazio, sendo referida, muitas vezes, como moderação, equilíbrio entre desejo, recursos e realização.

De acordo com Corrêa *et al.* (2012) a felicidade e o bem-estar pode ser conquistada através de uma atividade produtiva que construa uma identidade social e assim possa dar sentido a vida em comunidade, para que o trabalho possa ser visto como uma atividade enobrecedora.

A tendência da literatura é aproximar os termos felicidade e bem-estar. No entanto, alguns pesquisadores de comportamento organizacional costumam evitar o termo felicidade no trabalho, preferindo reportar-se ao termo bem-estar no trabalho (PASCHOAL, TORRES E PORTO, 2010).

Segundo Warr (2007 *apud* Paschoal, Torres e Porto, 2010), o uso do termo felicidade oferece algumas vantagens aos pesquisadores. Em primeiro lugar, o termo felicidade levanta elementos filosóficos e conceituais frequentemente excluídos das pesquisas do bem-estar. Em segundo lugar, as pesquisas do bem-estar abordam o fenômeno de *strain*, relacionado aos afetos negativos, ou à ausência de experiências negativas, o que agrega uma tônica negativa ou neutra ao campo de estudo. A concepção do bem-estar como felicidade, por sua vez, enfatiza claramente os aspectos positivos da experiência do trabalhador e agrega aos termos uma conotação positiva.

O bem-estar, especialmente as experiências positivas do trabalhador, tem sido apontado como fenômeno essencial para o funcionamento adequado e competitivo da organização e pode ser definido como práticas e ações que possibilitam uma vivência positiva na organização, sendo operacionalizado na literatura em termos hedônicos ou em termos de realização pessoal (SANT'ANNA, PASCHOAL E GOSENDO, 2012).

Dessa forma, devido às correntes do bem-estar geral, a literatura organizacional tem definido e operacionalizado o bem-estar no trabalho em termos hedônicos ou eudaimônicos. Autores que adotam abordagem hedônica tratam o bem-estar como experiência cumulativa de afetos no trabalho, referindo-se as emoções e humores vivenciados pelo trabalhador (PASCHOAL, TORRES E PORTO, 2010).

O bem-estar seria maior quanto mais frequente e intensa fossem as emoções e os humores positivos e quanto mais às emoções prevalecerem sobre o afeto negativo do trabalhador. A abordagem do bem-estar no trabalho como realização pessoal, por sua vez, enfatiza a percepção de desenvolvimento e expressão de potenciais individuais do trabalhador

(SANT'ANNA, PASCHOAL E GOSENDO, 2012). No entanto os trabalhadores se sentirão mais felizes quando forem capazes de identificar os seus melhores potenciais e se envolverem em atividades que possam provê-los e realiza-los (WATERMAN, 2006).

O suporte social segundo Paschoal, Torres e Porto, (2010) pode ter efeito direto no bem-estar, pois previne a exposição a certos tipos de estressores ambientais. As relações sociais ajudam o sujeito a antecipar certos estressores e alterar aspectos do ambiente ou da sua própria conduta.

Nessa perspectiva, Warr (1987, 2007 *apud* Paschoal, Torres e Porto, 2010) afirma que as características de trabalho como salários, desenvolvimento na carreira e aspectos do contexto físico têm impacto no bem-estar, quando são percebidas negativamente ou num nível muito baixo pelo trabalhador. Porém à medida que se tornam presentes no local de trabalho, passam a ser considerados como insignificativos, tendo assim uma menor importância na construção da felicidade no trabalho.

Sendo a felicidade um sentimento abstrato e intangível, é possível que alguns indivíduos questionem se ela é real ou imaginária. De um lado, pode-se dizer que ela é imaginária, pois não é possível tocá-la e nem medi-la, de outro lado, ela é real, pois é possível senti-la pessoalmente e nas outras pessoas (PEDROSO, 2010).

Segundo o autor supracitado a essência da felicidade está no ser, no ter e no fazer. Estes são elementos indissociáveis que se integram e se completam para proporcionar felicidade. Não se estabelece uma ordem que diga que 1º é preciso ser, para depois ter e finalmente fazer. Entende-se que a concretização de qualquer dos elementos separadamente pode se converter em felicidade, mas para se ter uma felicidade intensa e duradoura, pressupõe-se a necessidade da conjunção dos três elementos.

Ser uma pessoa digna realiza e enobrece o homem, ter bens materiais proporciona satisfação e segurança e fazer pelos outros enriquece o espírito de solidariedade humana. Entretanto, ser uma pessoa digna, ter bens materiais e fazer pelos outros propiciará uma sensação de felicidade duradoura, mas não definitiva (PEDROSO, 2010).

É preciso considerar que se a felicidade fosse intensa e permanente, não existiria tristeza, deste modo uma anularia a outra. A felicidade deixaria de ser prazerosa e se tornaria comum. É exatamente esse estado de espírito, conseqüente da mescla ora das alegrias, ora das tristezas, que oferece emoção, valor e sentido à vida.

Um importante aspecto a ser considerado é o fato de que as pessoas são seres distintos, dotados de diferentes culturas, experiências, ideologias, crenças, valores, hábitos e costumes, e ainda de outras características próprias que as levam a ter diferentes concepções em relação ao mundo e a felicidade, e também sobre o sentimento de felicidade. Assim, embora a felicidade seja um sentimento universal, o trinômio da felicidade não é regra universal, e para muitas pessoas, pode ser concebido de diferentes modos (PEDROSO, 2010).

Para Fisher (2010) a felicidade se constrói através das experiências hedônicas e eudamônicas. As primeiras referem-se ao prazer e ao gosto, e/ ou crenças positivas como: satisfação no trabalho, comprometimento afetivo, experiência de emoções positivas. As eudaimônicas fazem menção a: aprendizagem, desenvolvimento, crescimento, autonomia e auto realização.

Warr (2007 *apud* Paschoal, Torres e Porto, 2010) afirma que existem dois tipos de felicidade e que ambos são fundamentais para a adequada compreensão do fenômeno. O primeiro corresponde aos sentimentos de prazer vivenciados pelo indivíduo e pode ser relacionado à felicidade hedônica; o segundo refere-se ao que foi denominado de auto validação e se relaciona com a felicidade eudaimônica.

A experiência hedônica, caracterizada pelas emoções positivas e negativas no trabalho, tem-se revelado como elemento essencial do bem-estar no trabalho (PASCHOAL, TORRES E PORTO, 2010). Ao mesmo tempo, as experiências de realização e expressão pessoal, que se

referem ao elemento eudaimônico da felicidade, vêm ganhando força entre importantes teóricos da área por serem fundamentais para a felicidade. Ao vivenciar situações diferentes, os indivíduos vivenciam situações de bem-estar distintas, o que significa que estes são aspectos relevantes ao se considerar à felicidade no trabalho.

De acordo com estudo desenvolvido por Paschoal, Torres e Porto (2010), a colaboração entre os colegas na realização do trabalho, o apoio mútuo para resolver dificuldades no trabalho, a preocupação com o bem-estar dos colegas, a colaboração do chefe na resolução de problemas pessoais dos funcionários e a consideração das críticas dos subordinados por parte do chefe são exemplos de ações que aumentam o afeto positivo do trabalhador, diminuem a vivência de afeto negativo no trabalho e ainda podem contribuir para as experiências de expressão pessoal e realização, contribuindo para a felicidade dos trabalhadores.

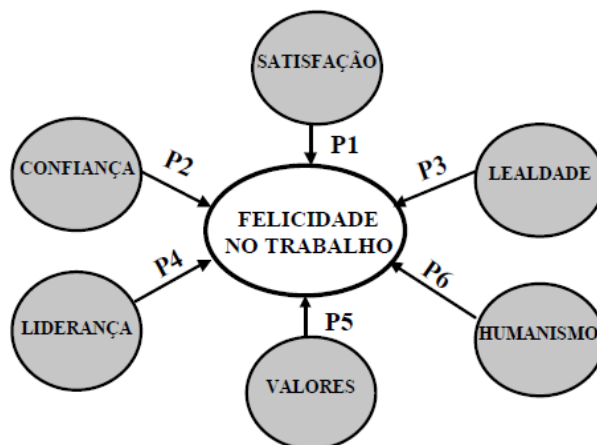
Dentre os principais estressores organizacionais, a literatura aponta a sobrecarga de trabalho. Na medida em que as ações organizacionais geram demandas quantitativamente ou qualitativamente excessivas para o trabalhador, as emoções negativas tendem a se intensificar. Cabe ressaltar que as emoções positivas, como o bem-estar no trabalho também recebem impacto de um dos principais estressores organizacionais (PASCHOAL, TORRES E PORTO, 2010).

Nessa linha de pensamento tanto as organizações como os indivíduos, dependem reciprocamente para sua sobrevivência, assim quanto maior os sentimentos de felicidades e de bem-estar dos funcionários, maior será a produtividade que servirá de benefício tanto para a empresa quanto para o indivíduo, devendo as empresas proporcionar cada vez mais sensações de bem-estar aos seus colaboradores.

2.3 Fatores atrelados à felicidade no ambiente de trabalho

A felicidade no ambiente de trabalho está atrelada a satisfação de um número de aspectos ou fatores. Vasconcelos (2004) propõe um modelo de Felicidade no Ambiente de Trabalho (FAT) que relaciona seis variáveis críticas relacionadas à mesma.

Figura 1 Modelo de Felicidade no Trabalho (FT)



Fonte: Vasconcelos (2004)

São elas: a satisfação, a confiança, a lealdade, a liderança, os valores e o humanismo. Essas variáveis exercem um importante papel na construção da felicidade no ambiente de trabalho e se administradas sob tal perspectiva podem contribuir substancialmente à FAT.

2.3.1 Satisfação

A satisfação refere-se ao estado no qual os indivíduos conseguem alcançar as metas desejadas, ou seja, é a satisfação das necessidades, especialmente as de auto realização. No trabalho, a satisfação relaciona-se com a obtenção das metas desejadas (VASCONCELOS, 2004).

Muitos pesquisadores abordam a satisfação no trabalho como uma variável multifatorial, o que significa que ela depende de vários fatores, entre eles tem-se: salário, oportunidades para promoção, benefícios, condições de trabalho, desenvolvimento profissional, entre outros. Administrá-los de maneira eficiente é papel dos gestores que se preocupam com a felicidade dos seus colaboradores.

Para Robbins (2010) fatores como: trabalho intelectualmente desafiante, recompensas justas, condições de apoio no trabalho e colegas dispostos a ajudar, contribuem para garantir a altos níveis de satisfação com o trabalho. Dessa forma, gestores tem a oportunidade de desenvolver esses fatores e tornar os seus funcionários satisfeitos.

A personalidade dos funcionários também contribuem para a sua felicidade, aqueles que têm auto avaliação positiva, que se consideram eficazes e competentes, são mais satisfeitos que aqueles que possuem auto avaliação negativa. Assim veem o seu trabalho mais interessante, desafiador e assim produzem mais que os funcionários insatisfeitos, pois estes são mais atenciosos e cuidadosos do que os insatisfeitos (ROBBINS, 2010).

2.3.2 Confiança

A confiança é uma variável importante para a obtenção da felicidade no trabalho, pois ela promove o desenvolvimento de relacionamentos equilibrados e saudáveis. Nas organizações, ela funciona como “A fundação na qual as pessoas interagem, materializam seus sonhos e plasam suas identidades. Em contrapartida, a sua ausência cria enorme intranquilidade e insegurança” (VASCONCELOS, 2004, p. 7).

Além disso, a confiança é uma estratégia de gestão empresarial, pois ela ajuda na motivação e na retenção de capital humano. Quando a empresa cumpre os seus deveres e obrigações com seus empregados há confiança entre eles e assim as pessoas trabalham em comum acordo, sendo que há uma maior cooperação espontânea entre os membros da organização (SILVA e ALVES, 2010).

De acordo com Silva e Alves (2010) quando há uma comunicação participativa, quando buscam opiniões dos níveis inferiores em relação às decisões, os empregados tentam a ter uma maior confiança na empresa.

2.3.4 Lealdade

A observância fiel e zelosa da confiança leva à lealdade - outro componente-chave no modelo proposto por Vasconcelos (2004). As empresas, nesse contexto, necessitam entender os principais motivos que levam os funcionários a se tornarem produtivos e leais, pois somente o dinheiro não é capaz de promover lealdade e dificilmente retém pessoas motivadas.

2.3.4 Liderança

É preciso enfatizar que a confiança e a lealdade só podem ser viabilizadas no ambiente de trabalho por líderes que respeitem seus parceiros de menor poder organizacional. Dessa forma, a liderança é uma variável importante para a felicidade no trabalho, pois líderes que

demonstram através de atitudes e ações que se preocupam com os seus colaboradores influenciam, segundo Vasconcelos (2004) positivamente a mesma.

No entanto, o papel do líder é inspirar, motivar, criar um universo de possibilidades e de perspectivas, onde possa haver interação com os liderados e assim formarem uma equipe e dessa maneira consigam criar ótimos climas organizacionais (BERTERO, 2007).

2.3.6 Valores

Muitas organizações disponibilizam de normas de condutas e valores que abordam o que os funcionários devem e o que não devem fazer durante a atividade laboral. Nesse contexto, onde a variável, “valores”, influencia na felicidade no trabalho, é preciso enfatizar que os valores, objetivos e políticas das empresas precisam ser convergentes no sentido da valorização da construção e/ou preservação de um ambiente que incentive o bem-estar organizacional. Segundo Vasconcelos (2004), gestões empresariais baseadas no cultivo de bons valores influenciam de maneira positiva a felicidade no ambiente de trabalho.

No entanto, os valores de uma organização são importantes para estabelecerem a conduta humana e influenciarem as atitudes e o comportamento de seus funcionários (ROBBINS, 2005).

2.3.7 Humanismo

No campo das organizações, o humanismo recupera a noção de justiça, ética, valorização, respeito e equilíbrio nas relações. Na visão de Vasconcelos (2004), o humanismo “retoma o imperativo de extravasarmos o que há de melhor em nosso interior, geralmente recalçado por dinâmicas empresarias avessas ao bem coletivo”.

Empresas humanizadas apresentam um maior comprometimento com a gestão da consciência (valores, ética e respeito pelo outro); uma maior capacidade de gerar e coordenar trabalhos em equipe; um comprometimento maior com resultados e objetivos; um esforço no sentido de promover o desenvolvimento; uma sensibilidade para envolver as pessoas no trabalho; e, um passo à frente na consciência do papel social. O significado de humanismo precisa ser entendido e assimilado pelos gestores de empresas, pois Segundo Vasconcelos (2004) gestões empresariais humanizadas influenciam positivamente a felicidade no ambiente de trabalho.

A humanização parte do pressuposto que a empresa deve adotar atitudes éticas, agir de forma correta, com respeito ao outro, para que assim possa fortalecer o trabalho e a interação entre a equipe. Além disso, devem valorizar os funcionários possibilitando condições favoráveis aos seus funcionários com a distribuição igualitária de benefícios e permitindo melhores condições de trabalho garantindo a todos: segurança, higiene, saúde e livre expressão. Para que dessa forma possam ver o “homem como um ser também social e não só como econômico” (D’AMORIM, 2009).

2.4 Ambiente de riscos

Desde a Revolução Industrial as leis trabalhistas vêm sofrendo grandes transformações, tornando-se cada vez mais rigorosas, a fim de eliminar os acidentes laborais. Dessa forma, é preciso não só o cumprimento das leis do trabalho como também a conscientização dos funcionários.

De acordo com a revista CIPA (2013), toda obra requer atenção na segurança, com o intuito de diminuir ou eliminar o número de acidentes no ambiente laboral. Assim, é preciso

todas as empresas independentemente do seu porte, adotarem medidas de prevenção de acidentes e supervisioná-las de forma eficaz para garantir a integridade física do trabalhador.

Trabalhar em um ambiente seguro é direito de todo funcionário, mas muitas organizações não se preocupam com a segurança do trabalhador e acabam colocando em risco a vida dos seus empregados, pois todos os anos muitas pessoas sofrem acidentes ou problemas de saúde no local laboral. Isso se deve principalmente a falta de uma boa avaliação de riscos, pois esta deve ser feita de forma precisa, regularmente, para que assim proporcione o bem estar de seus empregados.

Assim um dos maiores níveis de acidentes no trabalho, ocorre no setor de construções, pois as pessoas estão expostas a maiores riscos nas atividades desenvolvidas como: quedas, acidentes de transporte e a exposições a substâncias nocivas e isso acaba afetando a qualidade de vida dos funcionários interferindo na sua felicidade no seu ambiente laboral (VALINOTE, 2011).

Dessa maneira cabe às empresas adotarem medidas preventivas para diminuir os acidentes laborais como: uso obrigatório dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), além disso, devem usar sinalização, em toda fábrica, de acordo com os Padrões da Associação Brasileira de Prevenção de Acidentes (ABPA); cores diferentes de capacetes para empregados novos; atuação de maneira precisa da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); realizar campanhas e treinamentos para prevenção de acidentes (RIBEIRO, 2005).

Nesse contexto, faz-se necessário que as organizações procurem sempre melhorias, a fim de garantir um trabalho feliz aos seus funcionários, pois este é de suma importância na vida das pessoas, por isso é importante que os indivíduos se sintam bem no ambiente de trabalho (DESSEN e PAZ, 2010).

2.4.1. Tipos de riscos

A Lei NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) tem por objetivo garantir a prevenção da saúde e da integridade dos trabalhadores. Onde todas as empresas devem implementá-las a fim de reduzir os riscos laborais (ARAÚJO e GARCIA, 2009). Diante disto a Construção Civil classifica os riscos como:

- Riscos físicos: são os agentes como: ruído, calor, frio, pressão, umidade, vibração entre outros (ARAÚJO E GARCIA, 2009).
- Riscos químicos: são os agentes químicos como: poeiras, névoas, neblinas, gases ou vapores, etc.(MEDICINA & SEGURANÇA DO TRABALHO, 2013).
- Riscos biológicos: fazem parte desses agentes bactérias, fungos, vírus, parasitas etc.

Assim toas às empresas devem adotar medidas de proteção aos acidentes no trabalho, pois é direito de todo cidadão trabalhar em um ambiente seguro, sem riscos e que lhe dê prazer em sua atividade laboral.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa para análise e coleta dos dados. Quanto aos fins pode ser classificado como descritivo-exploratória, segundo Gil (2010) destaca que as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Já a pesquisa exploratória, segundo Vergara (2007), é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado.

Quanto aos meios foi realizada uma pesquisa de campo. Onde buscou estudar as três maiores construtoras que estavam com obras ativas na região de Picos Piauí.

A coleta dos dados foi feita conforme disposto na tabela 1:

Tabela 1: Relação das maiores construtoras da cidade de Picos-PI

NOME	QUANTIDADE	NÚMERO DE OBRAS EM ANDAMENTO
CONSTRUTORA SOMA	56	2
CONSTRUTORA DANTEC	36	4
CONSTRUTORA SANTINÊS	21	1
TOTAL	113	7

Fonte: Dados da pesquisa 2013

A população do estudo consiste em um censo nas empresas Soma, Dantec e Santinês, sendo recolhidas as respostas de 113 funcionários dessas organizações. Os sujeitos selecionados foram todos os colaboradores que estavam presentes no momento da aplicação da coleta de dados e não estar de licença nesse período. Cujo instrumento utilizado foi o questionário estruturado que tem como objetivo fazer um levantamento da felicidade no meio ambiente de trabalho de acordo com os fatores do modelo FAT por Vasconcelos (2004), usando-se a escala de *likert* de 5 pontos.

Após a coleta de dados, foi realizada a interpretação das respostas dos questionários por meio estatístico, em forma de gráficos, tabelas, com o objetivo de expressar melhor os resultados obtidos (VERGARA, 2007).

Para reduzir as questões elaboradas nas seis categorias do modelo de FT utilizado foram feitas as médias simples em cada critério. Essas médias foram utilizadas como variáveis dependentes para avaliar a correlação existente entre elas e o ambiente de risco (variável independente). A correlação consiste em avaliar a relação entre duas ou mais variáveis, para saber se existe ligação entre elas (HAIR, 2005).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados foram obtidos aplicando-se um questionário nas três maiores construtoras de Picos. Do qual usou-se a escala de *likert*, contendo as seguintes variáveis: 1- totalmente infeliz, 2- infeliz, 3- nem infeliz e nem feliz, 4- feliz, 5- totalmente feliz, composta por 15 itens, dividindo se em 7 variáveis: lealdade, confiança, satisfação, liderança, humanismo, valores e ambiente de risco. Este tema é de extrema importância para os indivíduos, pois eles passam a maior parte de sua vida no local laboral, sendo assim necessário que os trabalhadores se sintam felizes, pois dependem dele para sua sobrevivência (DESSEN E PAZ, 2010).

4.1 Perfil dos funcionários

Com o intuito de conhecer o perfil dos 113 funcionários das construtoras, elaborou-se a tabela 2, onde a frequência das respostas são mostradas em forma de porcentagem.

Tabela 2: Perfil dos funcionários

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Sexo	Masculino	113	100%
	Feminino	0	0%
Faixa Etária	18 a 25 anos	19	18%

	26 a 30 anos	31	28%
	31 a 40 anos	35	29%
	Acima de 40 anos	28	25%
Tempo de atuação	Menos de 1 ano	84	73%
	2 a 3 anos	15	12%
	4 a 6 anos	2	13%
	Acima de 7 anos	12	1%
Já sofreu acidente	Sim	6	5%
	Não	107	95%
Primeiro emprego formal	Sim	69	61%
	Não	44	39%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

Sendo assim a população é composta por pessoas do sexo masculino, dada à natureza da atividade desenvolvida nas construtoras, uma vez que o público alvo da pesquisa foram os operários de obra.

No que se refere à idade observa-se que a maior parte da população tem entre 26 a 40 anos, sendo caracterizado por pessoas de várias faixas etárias.

No que tange ao tempo de atuação o maior percentual refere-se aos colaboradores que trabalham na organização há menos de um ano, significando que há uma grande rotatividade nas empresas, pois estas trabalham com contrato temporário por obra.

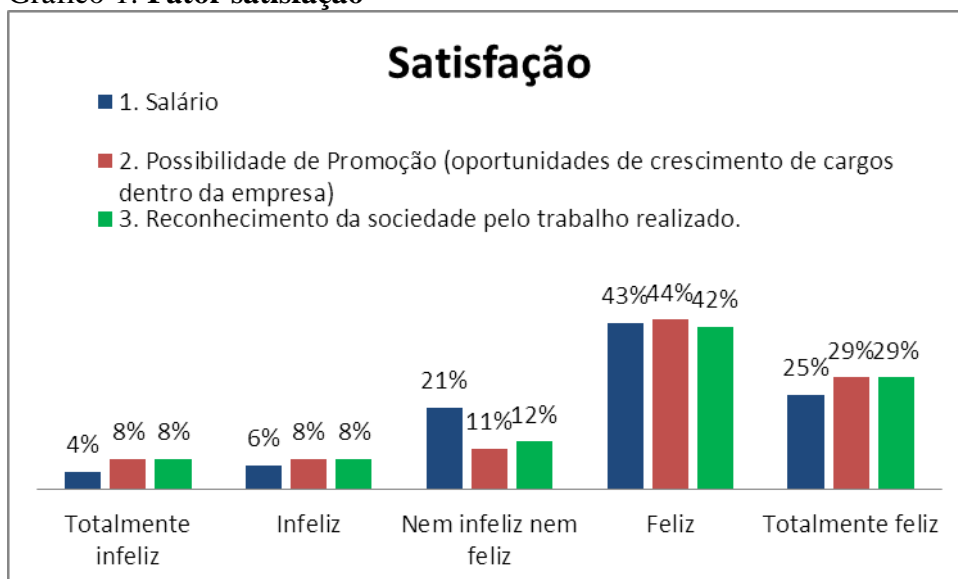
O tempo de trabalho pode explicar também a incidência de acidentes. De acordo com os dados, 95% dos funcionários nunca sofreram acidentes laborais. Outra característica referente ao emprego é que um percentual de 61% dos trabalhadores afirma estar no primeiro emprego formal.

Nos próximos tópicos serão apresentados os dados referente à avaliação da felicidade no trabalho dentro de cada critério do modelo FT de Vasconcelos (2004).

4.21 Satisfação

Segundo Robbins (2010) a variável satisfação influencia positivamente na felicidade no trabalho, pois este é uma avaliação que o funcionário faz de forma relevante em relação ao seu bem-estar laboral, uma vez que funcionários satisfeitos são mais eficientes e consequentemente mais produtivos, assim quanto mais feliz maior o seu desempenho.

Gráfico 1: Fator satisfação



Fonte: Dados da pesquisa 2013

Segundo os dados do gráfico 1, percebe-se que os percentuais mais significativos estão entre felizes e totalmente felizes em relação aos três itens correspondentes ao fator satisfação. Quanto ao salário verifica-se um percentual de 68%. Esse fato pode ser explicado por duas situações: primeira, o fato deles estarem trabalhando de carteira assinada e receberem uma quantia fixa no final do mês, (sendo que os serventes ganham em média 683,00 e pedreiros 720,00); Segundo: a maior parte dos empregados não tem ensino fundamental completo e ganham um ou mais salário mínimo, fugindo do padrão daqueles que não tem escolaridade no Brasil, na qual a maior parte da população é classificada como classe baixa, uma característica dessa região

Já no que se refere às possibilidades de promoção, observa-se que 44% estão felizes e 29% estão totalmente felizes, porém pode se constatar que muitos por não terem estudo, encontravam-se satisfeitos com o cargo que ocupa e são cientes da possibilidade de crescimento pelo tempo de serviço, mesmo as opções sendo poucas, mas significativas para área de trabalho.

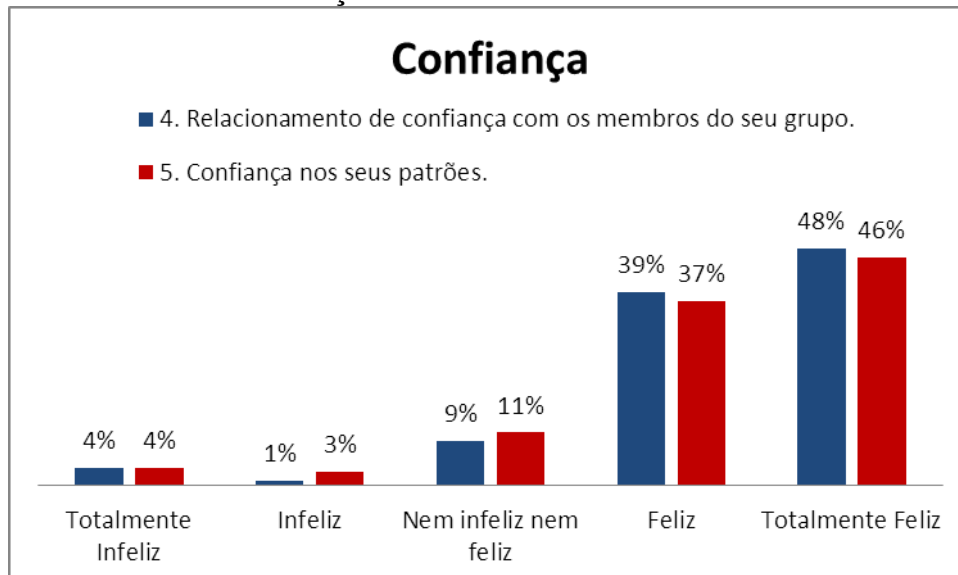
É perceptível por meio dos dados um alto índice de satisfação dos colaboradores referente ao reconhecimento da sociedade pelo trabalho realizado, isso pode ser justificado pela questão de estarem trabalhando em uma empresa de grande porte.

Dessa forma, é importante às organizações levarem em conta fatores financeiros como salários e promoções, onde demonstrará retribuição da empresa para com seus funcionários e, com isso os trabalhadores passam a ter um maior comprometimento com as suas atividades laborais (TRALDI E DEMO, 2012).

4.3 Confiança

A confiança é um componente chave que leva o indivíduo a se sentir feliz em seu trabalho. De acordo com Silva e Alves (2010) ela leva a integração entre indivíduo e organização, permitindo a sobrevivência das empresas.

Gráfico 2: Fator confiança



Fonte: Dados da pesquisa 2013.

No que se refere ao relacionamento de confiança com os membros do seu grupo, observa-se que os maiores percentuais são de 48% e 39% onde encontram-se totalmente felizes e felizes, isso se esclarece através da ralação de amizade entre eles, pois algumas construtoras tem o horário do lanche, assim nesse momento eles têm oportunidades de

conversarem mais e conseqüentemente criam uma relação de amizade e confiança entre os membros da equipe.

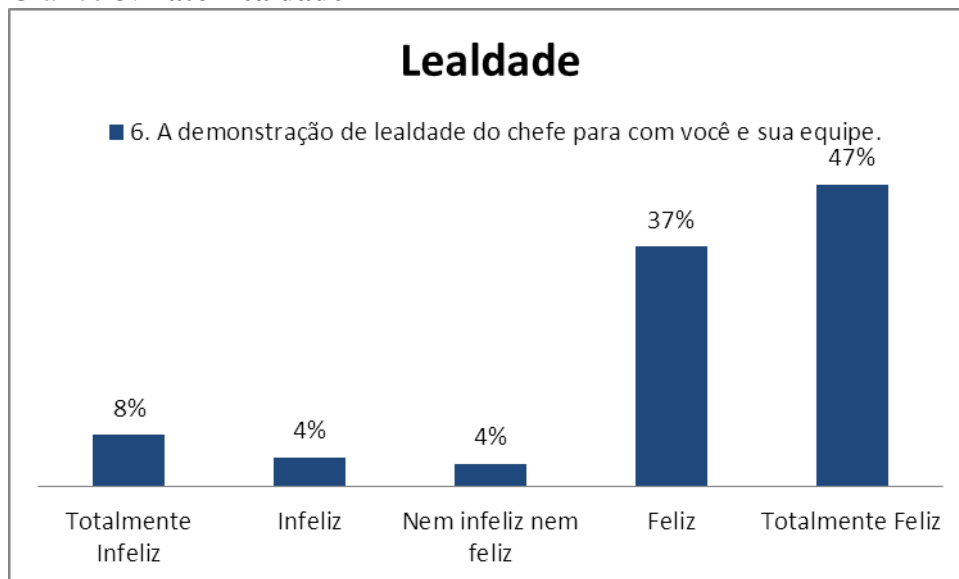
Nessa linha de pensamento a confiança surge nas organizações assumindo um papel importantíssimo, permitindo assim um maior comprometimento e adesão entre indivíduo e empresa, sendo assim ela o determinante da manutenção do relacionamento tanto entre os membros da equipe como com seus chefes (BERTOLLIN *et al.*, 2008).

Tendo em vista a confiança nos seus patrões, percebe-se que a maioria dos funcionários está totalmente feliz (46%) e feliz (37%), porém vale ressaltar que no momento da coleta notou-se certa pressão por parte da administração de uma das construtoras que estavam observando as respostas dos colaboradores e intimidando-os para responder de forma favorável à empresa.

4.4 Lealdade

De acordo com Silva e Alves (2010), quando há confiança de ambas as partes chefe e indivíduo há uma maior interação entre eles, dessa forma os controles serão mínimos em relação aos funcionários, assim levará à lealdade dos indivíduos a organização. Nesse contexto foi desenvolvido o gráfico 3 a seguir:

Gráfico 3: Fator lealdade



Fonte: Dados da pesquisa 2013.

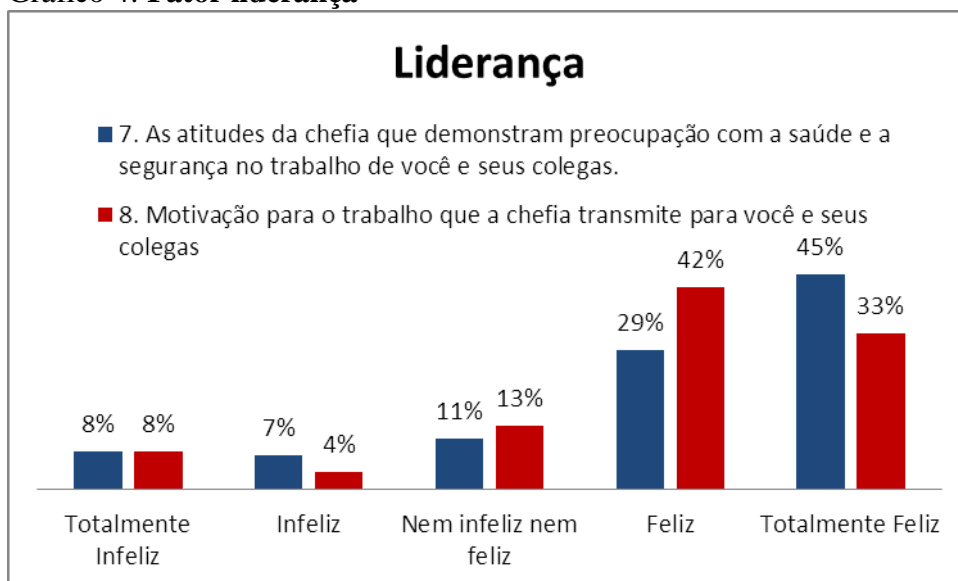
A partir dos dados apresentados no gráfico 3, verifica-se a demonstração de lealdade do chefe com os funcionários está presente nas empresas, já que a relação entre os funcionários felizes e totalmente felizes soma-se um percentual de 84% da amostra estudada, valendo ressaltar que no item confiança nos seus patrões as respostas também foram bem significativas com (83%), notando-se que ocorre uma relação de confiança e respeito entre o patrão e seus colaboradores, que estes estão cumprindo com suas obrigações trabalhistas, garantindo um ambiente laboral seguro, oferecendo possibilidade de melhoria dentro da empresa e reconhecimento do trabalho entre a sociedade. Essa realidade foi notada na maioria das empresas, porém é importante destacar que houve pressão por parte de uma das construtoras, o que pode ter influenciado na resposta dos funcionários, fato esse que já foi mencionado anteriormente, no qual verificou-se um percentual.

Assim a lealdade é um fator de suma importância para as empresas, devendo elas sempre agir dentro da lei, cumprirem suas obrigações para com os funcionários. Dessa forma elas passarão confiança aos seus empregados e consequentemente eles também agirão de forma honesta com a empresa (VASCONCELOS, 2004).

4.5 Liderança

É responsabilidade do líder respeitar os seus liderados, assim transmitirão confiança e fará do local de trabalho um ambiente prazeroso, onde as pessoas possam realizar seus potenciais, dessa maneira a liderança é um fator relevantíssimo na construção da felicidade no trabalho (VASCONCELOS, 2004).

Gráfico 4: Fator liderança



Fonte: dados da pesquisa 2013

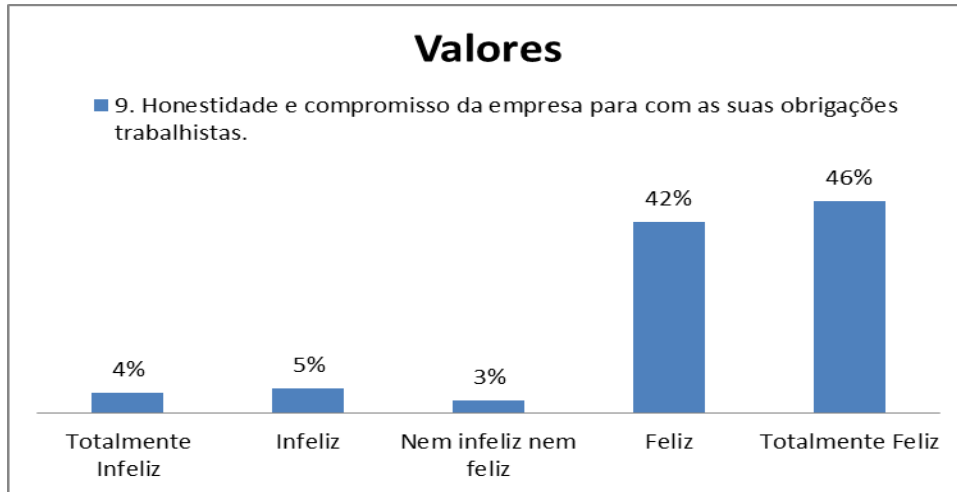
De acordo com o gráfico 4, observa-se que em relação as atitudes da chefia predominam as respostas totalmente felizes (45%) e felizes (29%), ressaltando-se que no fator confiança nos padrões houve um bom percentual (83%), item já mencionado anteriormente, isso porque a empresa se preocupa com a segurança do trabalhador, tendo-se em vista que os mesmo possuem os equipamentos necessários para execução de suas atividades, e também de uma conscientização dos riscos que podem acarretar se não forem utilizados. Dessa forma, o papel do líder é criar laços que favoreçam a interação e respeito para com o próximo e aglutinar pessoas a fim de ampliar as possibilidades, além de motivar os liderados para atingir os objetivos organizacionais (VASCONCELOS, 2004).

Outro ponto analisado foi à motivação para o trabalho transmitido pelos chefes, no qual 42% dos respondentes encontram-se felizes e 33% totalmente felizes, que pode ser justificado por vários fatores, um deles que foi identificado por meio de conversas com os colaboradores, foi à oportunidade que lhes é dada de mostrar suas competências para com o trabalho realizado na empresa com a possibilidade de subir de cargo. Assim o reconhecimento de uma organização torna-se uma estratégia para levar a motivação com base na realização e o reconhecimento dos indivíduos nas empresas (PEDROSO, 2010).

4.6 Valores

Os valores são de suma importância na construção da felicidade no trabalho, pois através deles é possível compreender as atitudes das pessoas que formam a organização, assim eles representam a conduta e normas estabelecidas na empresa (ROBBINS 2005).

Gráfico 6: Fator valores



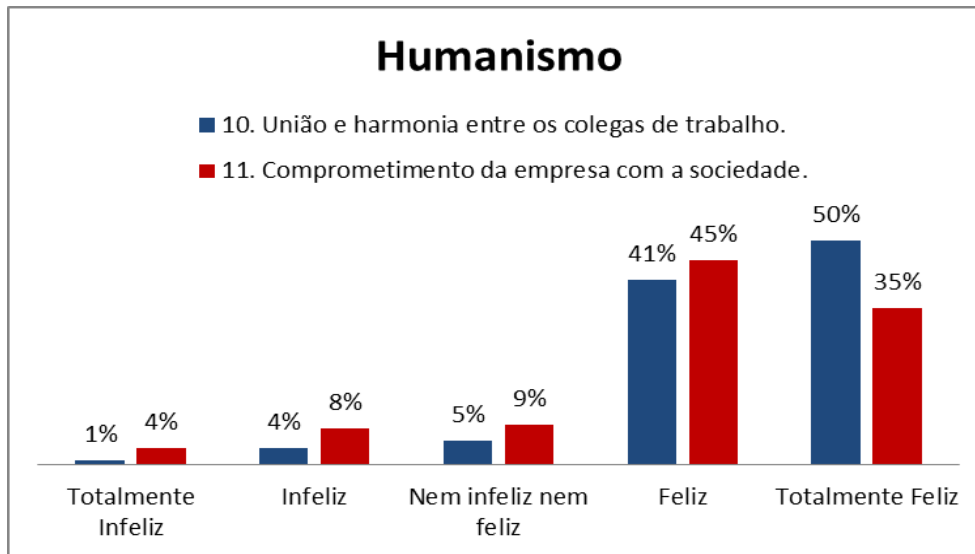
Fonte: Dados da pesquisa 2013

Conforme o gráfico 6, pode-se observar que 46% dos respondentes se sentem totalmente felizes e 42% felizes em relação a honestidade da empresa. Isso pode ser explicado pelo fato dessas organizações, aparentemente, estarem agindo de acordo com as normas legais, cumprindo suas obrigações e tratando seus colaboradores de forma ética. Sendo que os valores representam as normas e princípios que os empregados devem seguir no local de trabalho (VASCONCELOS, 2004). Assim essas normas precisam ser aceitas e respeitadas pelos funcionários que é o que ocorre na empresa, assim como ocorre o respeito do patrão para com os funcionários.

4.7 Humanismo

Conforme Vasconcelos (2004) o humanismo é a forma de agir com respeito e ética entre as pessoas e a sociedade, assim recupera o equilíbrio nas relações e sucessivamente melhoram o convívio social.

Gráfico 7: Fator humanismo



Fonte: Dados da pesquisa, 2013.

A partir das respostas obtidas, verificou-se que no item união e harmonia entre os colegas de trabalho, os percentuais mais significativos estão entre totalmente felizes e felizes, assim corresponde um índice de 91% da população estudada, node pode ser justificada pelo fato deles trabalharem em equipe, de ter interatividade entre o grupo, assim procuram respeitar um ao outro e sucessivamente há um equilíbrio nas relações de amizade, fazendo com que eles sintam-se felizes no ambiente laboral.

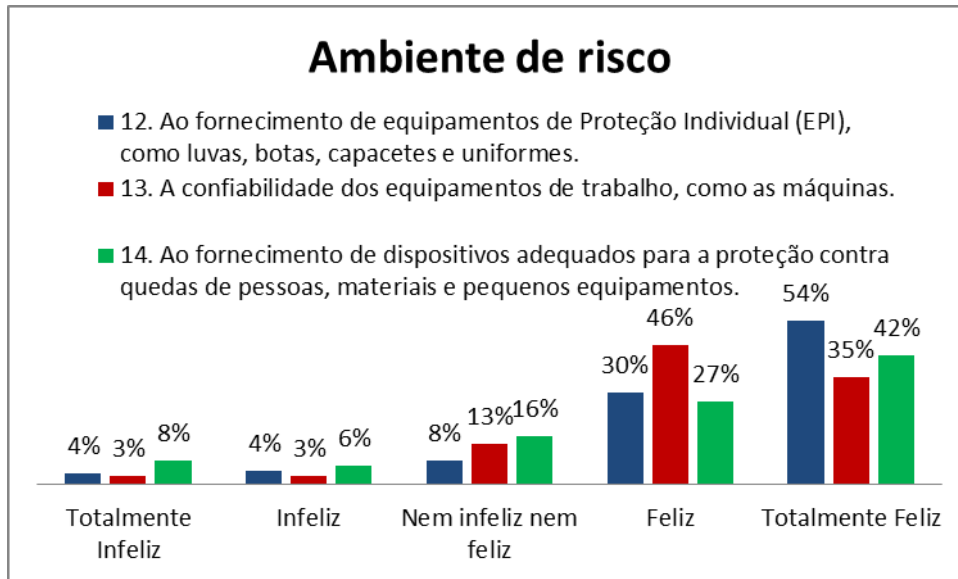
Quanto ao comprometimento da empresa com a sociedade, percebe-se a maioria encontram-se felizes (45%) e totalmente felizes (35%), ocupando também um fator relevante em relação ao humanismo, isso explica que a empresa valoriza o convívio social e o fornecimento para desenvolvimento regional com suas contribuições por meio de construções.

Diante dessa perspectiva percebe-se que a importância da humanização nas empresas é evidente, pois ela envolve comportamentos da conduta humana e, assim deve buscar sempre construir elementos que resgatem os valores como a união, harmonia entre as pessoas de modo interno e externo à organização. Com isso a empresa permitirá desenvolver o respeito à dignidade humana, buscado o bem-estar próprio e de todos os indivíduos que trabalham na organização. Além do mais ela deve buscar práticas humanizadas, que priorizem o desenvolvimento sustentável, assim ela construirá um elo de comprometimento com a sociedade e preservará não só o seu habitat como a si próprio que conseqüentemente terá uma melhor qualidade de vida e com isso proporcionará mais felicidade aos seus membros (D'AMORIM, 2009).

4.8 Ambiente de risco

Conforme a revista CIPA (2013), é preciso uma gestão de saúde e segurança atuante, assim irá diminuir ou eliminar o número de acidentes laborais.

Gráfico 8: Ambiente de risco



Fonte: Dados da pesquisa 2013

Por meio dos dados do gráfico 8, constata-se que tanto no fornecimento de equipamentos (54%) como de dispositivos adequados (42%) os funcionários estão totalmente felizes, pois durante a coleta verificou-se que a maioria dos respondentes estavam usando os EPI's, além disso, também pode se observar que existiam cartazes explicativos sobre a obrigatoriedade do uso desses equipamentos na maioria das obras, assim justifica esse percentual em relação às respostas mediante a preocupação da empresa para com a segurança dos funcionários.

Em se tratando da confiabilidade dos equipamentos, a maior parte dos operários encontra-se feliz com 46% e totalmente feliz com 35%, porém em uma das obras foi visto que um dos funcionários estava usando um andaime improvisado e sem cinto. Esse fato justifica o percentual de alguns colaboradores se sentirem infeliz. Outro aspecto importante é o fator tempo de atuação, que já foi mencionado anteriormente, pois 73% dos funcionários estão a menos de um ano trabalhando na empresa, podendo também ter influenciado nesses índices.

Após a análise de cada fator foi feita uma média com as variáveis de cada categoria do modelo FT, reduzindo as questões analisadas em apenas seis índices: satisfação, confiança, lealdade, liderança, valores e humanismo.

Nessa perspectiva de analisar o ambiente de risco em relação à felicidade no ambiente de trabalho, fez-se uma correlação com os seis fatores do modelo FT para saber se um exerce influência sobre o outro. Sendo as categorias do modelo, as variáveis dependentes e o ambiente de risco a independente. Assim puderam-se encontrar resultados significativos conforme apresentado na Tabela 3 a seguir:

Tabela 3: Correlação dos Fatores do modelo FT ao ambiente de risco.

Variáveis	Totalmente infeliz	Infeliz	Nem infeliz e nem feliz	Feliz	Totalmente feliz	Índice de Correlação
Satisfação	8	8,33	16,67	49	31,33	0,85
Confiança	4	2	11	43	53	1,00
Lealdade	9	5	4	42	53	0,97
Liderança	9	6	13,5	40,5	44	0,99
Valores	4	5	3	42	46	0,97
Humanismo	2,5	6,5	8	48,5	47,5	0,97

Ambiente de risco	5,33	5	14	39	49,67	
--------------------------	------	---	----	----	-------	--

Fonte: Dados da pesquisa 2013

Dessa forma, percebe-se uma forte correlação, entre todas as variáveis, sendo ela um índice que varia de zero a um, e quanto mais próximo ao número um, mais forte é a ligação entre as variáveis. Em todos os casos há correlação significativa, ou seja, há uma forte influência do ambiente de risco na composição da felicidade dos colaboradores, principalmente no fator confiança, tendo em vista que apresentou um índice de 1,00.

Assim, conclui-se que mesmo com os perigos de acidentes que os operários da construção civil possam vir a sofrer, os mesmos se sentem felizes. Porém não se pode deixar de frisar que cabe a toda organização proporcionar ambientes seguros, comprometendo-se com o bem-estar de seus funcionários, adotando sempre medidas de prevenção contra acidentes laborais, assim o funcionário se sentirá mais protegido, fazendo com que aumente a sua felicidade no ambiente de trabalho (RIBEIRO, 2005).

O fator satisfação é o que menos influencia na felicidade do trabalho no ambiente das construtoras, uma vez que o índice de correlação foi de 0,85. Esse mesmo fator foi o que apresentou menor índice de felicidade absoluta, assim as empresas precisam focar mais nele para que haja um ambiente de trabalho mais agradável.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas organizações estão expostas a um maior nível de riscos laborais, sendo o setor de construção uma das empresas que mais ocorre acidente. Com isso fez um estudo nas três maiores empresas de construções civis de Picos, onde se verificou que os funcionários encontram-se felizes em relação ao local de trabalho, com base na avaliação de acordo com o modelo FT de Vasconcelos (2004).

A felicidade no ambiente de trabalho tem sido um tema bastante abordado nas organizações nos últimos tempos, o que tem levado a despertar um grande interesse em pesquisas científicas, por se tratar, dos sentimentos positivos em relação ao ambiente laboral que leva os indivíduos a ter uma melhor qualidade de vida.

Nesse contexto, o presente estudo abordou temas como felicidades e bem-estar, mostrando a importância desses elementos para a construção de uma organização sólida e comprometida com o ser humano, além disso, investigou os fatores que influenciam a felicidade no trabalho, usando o modelo FT proposto por Vasconcelos (2004), procurando fazer uma relação dessas variáveis ao ambiente de risco, correlacionando-os para saber qual o grau de influência que um exercia sobre o outro.

Para fazer essa análise foram avaliadas todas as categorias do modelo teórico estudado sendo elas: satisfação, confiança, lealdade, liderança, valores e humanismo. Os resultados atestaram que os funcionários estão felizes em relação a todas essas variáveis. Sendo estes aspectos de suma importância para a construção do bem-estar laboral, pois elas estão interconectadas contribuindo substancialmente na construção da felicidade no ambiente de trabalho (VASCONCELOS, 2004).

Outra questão que merece destaque são os critérios de influência na felicidade do trabalho que estão menos ligados ao ambiente de risco, como a satisfação, ressaltando-se que se deve uma maior atenção a ela para um melhor resultado na produtividade e aumento da felicidade dos trabalhadores, pois estes dependem um do outro para sua sobrevivência.

Por fim, uma grande limitação nesse estudo, foi somente a dificuldade de aplicar os questionários em uma das construtoras em que o pessoal da administração ficou presente na hora da coleta observando as respostas dos colaboradores de forma a coagir as respostas. Sendo assim esse tema servirá como base de pesquisa para as empresas de construção civil, aos estudantes, profissionais da área e também de outras áreas de risco como: hospitalares, corpo de bombeiros e transportes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu, **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2ª ed. São Paulo: Atlas. 2009.

BENDASSOLLI, Pedro F.. Fator Humano: Felicidade e Trabalho. **FGV-EAESP**, vol.6 n.4 Jul./Ago. 2007.

BERTERO, Carlos Osmar. Especial liderança: o administrador-líder. **FGV-EAESP**. Vol. 6. n. 1, Jan./Fev.2007.

BERTOLIN, Rosangela Violetti; *et al.* Assimetria de informação e confiança em interações cooperativas. **RAC**, Curitiba, v. 12, n.1, p. 59-81, Jan/Mar. 2008.

CIPA. Caderno informativo de prevenção de acidentes. Disponível em <www.cipa.com.br> Acesso em: 03/08/2013.

CORRÊA, D. A.; *et al.* Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão. In: 2^{ème} Congrès TRANSFORMARE, 19-20 mar2012, Paris. Anais... Paris, 2012. Disponível em: <[www.transformare.adm.br/anais/Artigo -Dalila-et-al.-Qualidade-de-vida.pdf](http://www.transformare.adm.br/anais/Artigo-Dalila-et-al.-Qualidade-de-vida.pdf)>. Acesso em: 08/08/2013.

D'AMORIM, A. R. F. F. **Gestão de recursos humanos em organizações sustentáveis: análise a luz do global reporting initiative e da administração renovada**. 2009. 188 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 2009.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Terapia e Pesquisa**. Brasília, Jul-Set 2010, vol. 26, n. 3, pp. 549-556.

FISHER. Cynthia D. Happiness at work. **International Journal of Management Reviews**, vol.12, 384 – 412 (2010).

Gil, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. – 5 ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

HAIR, Jr., **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. – Porto Alegre: Bookman, 2005.

KUNKEL, Franciele Inês Reis; VIEIRA, Mendes Vieira. Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da prefeitura municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. **Gestão & Regionalidade** – vol. 28 – n.83 – mai-ago/2012.

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO. Conceito e Classificação dos Riscos Ambientais (NR-9). Disponível em: <http://www.lucca.med.br/medicina-trabalho/cipa/ppra-pcmso/ppra_conc1.html> Acesso em: 20/09/2013.

PASCHOAL, T.; TORRES, C.V; PORTO, J.B. Felicidade no trabalho: relação com suporte organizacional e suporte social. **RAC**, Curitiba, v. 14, n. 6, art. 4, pp. 1054-1072, Nov./Dez. 2010.

PEDROSO, H.T. Felicidade no trabalho. **Conhecimento Interativo**, São José dos Pinhais, PR, v. 4, n. 2, p. 181-191, jan./jun. 2010.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. – São Paulo: Saraiva, 2005.

ROBBINS, Stephan P. **Comportamento organizacional**. -11 ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

_____. **Comportamento organizacional**, 14. Ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SANT'ANNA Liliane Lima; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDO, Eliana Elisabete Moreira. Bem-estar no Trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, art, 6, pp. 774 – 764, Set./Out.2012.

SILVA, Reinaldo Ramos; ALVES, Fernanda Diniz. A relação entre a confiança do empregado na organização e o sistema organizacional predominante: estudo de caso de prestadora de serviço. SEMEAD Seminários em Administração. Setembro de 2010. Disponível em: <www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/169.pdf> Acesso em: 10/08/2013.

TRALDI, Maria Teodora Farias; DEMO, Gisela. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **REAd**, Porto Alegre – edição 72- n. 2 – p. 290 – 316 – maio/agosto 2012.

VALINOTE, H. C. **Ambiente de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores da construção civil de uma construtora de Goiânia**. 2011. 96 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Ambientais e Saúde) – Pró Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. 2011.

VASCONCELOS, A.F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis. **Revista da Administração**, São Paulo, ed 37, v.10, n.01, 2004.

VERGARA, S.C. **Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

WATERMAN, Alan S.; SCHWARTZ, Seth. J. and CONTI, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. **Journal of Happiness Studies**, 41-79 (2008).

APENDICE A – Questionário

Caro colaborador solicito sua participação para responder o presente questionário. Os dados coletados serão utilizados apenas para fins de pesquisa, você não será identificado. Grata!

Características dos Funcionários:

- **Sexo:** () Masculino () Feminino
- **Faixa etária:** () 18 a 25 anos () 26 a 30 anos () 31 a 40 anos () acima de 40 anos
- **Tempo de atuação na empresa:** () menos de 1 ano () 2 a 3anos () 4 a 6 anos () 7 a 10 anos () acima de 10 anos
- **Primeiro emprego formal?** () Sim () Não
- **Já sofreu algum acidente de trabalho?** () Sim () Não

FELICIDADES NO TRABALHO

Utilizando a seguinte escala:

1 – Totalmente Infeliz	2 – Infeliz	3 – Nem feliz nem infeliz	4 – Feliz	5 – Totalmente feliz
------------------------	-------------	---------------------------	-----------	----------------------

Julgue como esta o seu nível de felicidade em relação aos fatores que seguem:

1. Salário	1	2	3	4	5
2. Possibilidade de Promoção (oportunidades de crescimento de cargos dentro da empresa)	1	2	3	4	5
3. Reconhecimento da sociedade pelo trabalho realizado.	1	2	3	4	5
4. Relacionamento de confiança com os membros do seu grupo.	1	2	3	4	5
5. Confiança nos seus patrões.	1	2	3	4	5
6. A demonstração de lealdade do chefe para com você e sua equipe.	1	2	3	4	5
7. As atitudes da chefia que demonstram preocupação com a saúde e a segurança no trabalho de você e seus colegas.	1	2	3	4	5
8. Motivação para o trabalho que a chefia transmite para você e seus colegas	1	2	3	4	5
9. Honestidade e compromisso da empresa para com as suas obrigações trabalhistas.	1	2	3	4	5
10. União e harmonia entre os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
11. Comprometimento da empresa com a sociedade.	1	2	3	4	5
12. Ao fornecimento de equipamentos de Proteção Individual (EPI), como luvas, botas, capacetes e uniformes.	1	2	3	4	5

13. A confiabilidade dos equipamentos de trabalho, como as máquinas.	1	2	3	4	5
14. Ao fornecimento de dispositivos adequados para a proteção contra quedas de pessoas, materiais e pequenos equipamentos.	1	2	3	4	5



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
() Dissertação
() Monografia
(X) Artigo

Eu, ADENICEA MARIA DE MOURA, ANANDA LORENA DE SOUSA LIMA,
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
FELICIDADE NO TRABALHO RELACIONADA AO AMBIENTE DE RIS-
CO: UM ESTUDO JUNTO A CONSTRUTORAS
de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 21 de JANEIRO de 2014.

Adenicea Maria de Moura
Assinatura

Ananda Lorena de Sousa Lima