

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA LINHA DE
PRODUÇÃO DESOSSADORES DA MARFRIG FRIGORÍFICOS DO BRASIL S/A-
UNIDADE PIRENÓPOLIS-GO**

**CÉLIA DE FÁTIMA PEREIRA DOS ANJOS
MÔNICA DENISE ROSANA DE SOUZA
NILVA XAVIER OLIVEIRA MOTA**

ANÁPOLIS
2013

**CÉLIA DE FÁTIMA PEREIRA DOS ANJOS
MÔNICA DENISE ROSENA DE SOUZA
NILVA XAVIER OLIVEIRA MOTA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DOS COLABORADORES DA LINHA DE
PRODUÇÃO DESOSSADORES DA MARFRIG FRIGORÍFICOS DO BRASIL S/A-
UNIDADE PIRENÓPOLIS-GO**

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas sob orientação da prof^a. Ms Márcia Sumire Kurogi.

ANÁPOLIS
2013

**CÉLIA DE FÁTIMA PEREIRA DOS ANJOS
MÔNICA DENISE ROSNA DE SOUZA
NILVA XAVIER OLIVEIRA MOTA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DOS COLABORADORES DA LINHA DE
PRODUÇÃO DESOSSADORES DA MARFRIG FRIGORÍFICOS DO BRASIL S/A-
UNIDADE PIRENÓPOLIS-GO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 09 de junho de 2013.

APROVADA EM: _____ / _____ / _____ NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ms. Márcia Sumire Kurogi
Orientadora

Profa. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
Avaliadora

Profa. Ms. Eliane Abrão Amaral
Avaliadora

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DOS COLABORADORES DA LINHA DE PRODUÇÃO DESOSSADORES DA MARFRIG FRIGORÍFICOS DO BRASIL S/A- UNIDADE PIRENÓPOLIS-GO.

Célia de Fátima Pereira dos Anjos¹
Mônica Denise Rosena de Souza²
Nilva Xavier Oliveira Mota³
Profa. Ms. Márcia Sumire Kurogi⁴

RESUMO: O estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) trata-se de um assunto indispensável à competitividade, produtividade, ao sucesso e a sobrevivência das organizações. A pesquisa foi realizada com o quadro de pessoal da unidade frigorífica da Empresa Marfrig localizada em Pirenópolis, sendo seu objetivo, pesquisar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da linha de produção de desossa dores, por meio de uma pesquisa de campo, nela foi aplicado questionários, com o propósito de perceber a satisfação em relação aos benefícios dados pela empresa, remuneração, lazer entre outros de acordo com as abordagens dos autores estudados. As pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho vêm aumentando a cada ano, devido à preocupação com o bem-estar de seus colaboradores. De modo geral, os funcionários da Marfrig consideram boa a Qualidade de Vida no Trabalho dentro da empresa. Observou-se que diante desses resultados percebe-se que a Marfrig unidade de Pirenópolis atende satisfatoriamente seus colaboradores.

Palavras-chave: Bem-estar. Qualidade de vida no trabalho. Satisfação.

INTRODUÇÃO

O ambiente empresarial tem vivenciado uma acirrada competitividade devido às profundas mudanças ocorridas no Brasil, tanto na economia mundial, quanto nas relações sócias e políticas, na tecnologia, na organização produtiva e nas relações de trabalho.

¹ Célia de Fátima Pereira dos Anjos- Graduada em Pedagogia; celyfatma@hotmail.com

² Mônica Denise Roseana de Souza – Graduada em Recursos Humanos; monica.souza@marfrig.com.br

³ Nilva Xavier Oliveira Mota-Graduada em Gestão do Agronegócio; nx.mota@hotmail.com

⁴ Márcia Sumire Kurogi - Profª Mestre em Psicologia; marcia.kurogi@gmail.com

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores de uma organização é um fator de suma importância, pois busca garantir a melhoria de condições de vida, do bem-estar e da satisfação dos colaboradores tendo como consequência o aumento da produtividade e da competitividade.

Os avanços das pesquisas na área de QVT têm se ampliado, visando contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, em prol de aumentar o lucro das organizações e garantir um atendimento diferenciado aos seus colaboradores, clientes e fornecedores.

Embora seja um tema com várias pesquisas, trata-se de um assunto relevante, pois aborda uma vertente de grande preocupação das organizações, principalmente no que se remete ao quadro de pessoal, nesse aspecto há muito para se aprofundar, buscando melhor desempenho e maior produtividade dos colaboradores dentro da empresa.

Este artigo teve como objetivo pesquisar a Qualidade de Vida dos colaboradores da linha de produção de desossadores da Marfrig Frigoríficos do Brasil da Unidade de Pirenópolis-GO. Tendo como base um estudo realizado, por meio de questionários aplicados aos colaboradores da organização para averiguação, de sua satisfação em relação aos benefícios, remuneração, lazer entre outros fatores que geram a qualidade de vida no local trabalho. Diante do exposto pergunta-se: A Marfrig Frigoríficos do Brasil S/A - Unidade Pirenópolis-GO, proporciona ações de (QVT), para os colaboradores da linha de produção do setor de desossa?

Esta pesquisa abordou o tema em questão, por interesse pessoal de investigar a importância da Qualidade de Vida considerando que ela seja um ponto de extrema importância e influência no dia a dia ocupacional dos funcionários dentro de uma organização.

Diante dessa perspectiva, entende-se que o presente estudo visa fazer um levantamento e análise de dados tendo como objetivo fundamental: identificar as principais características da Qualidade de Vida dos desossadores da linha de produção da empresa Marfrig Frigoríficos do Brasil S/A - Unidade Pirenópolis-GO..

Para atingir este objetivo buscou-se definir os conceitos da Qualidade de Vida de acordo com as principais pesquisas da área, apresentar as fundamentais características da Qualidade de Vida no trabalho, pesquisar sobre essa vertente na

empresa Marfrig no setor de desossa, em relação às condições de trabalho e benefícios oferecidos por essa organização.

O artigo sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos funcionários da empresa Marfrig Frigoríficos do Brasil S/A, foi estudada e analisada por meio de livros bibliográficos, artigos científicos, sendo seu instrumento de pesquisa os funcionários da linha de produção desossadores da empresa acima citada, Unidade de Pirenópolis-GO.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 O SURGIMENTO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) NAS ORGANIZAÇÕES

No primeiro instante, antes de adentrar na história do surgimento da QVT é importante compreender o seu conceito básico, desse modo ficará mais claro perceber com qual intuito, ela foi criada.

De acordo com Fernandes (1996, p.45),

A QVT pode ser vista como uma gestão dinâmica e contingencial composta por fatores: físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho, ela contribui para a cultura e auxilia no clima organizacional refletindo na produtividade e na satisfação de seus colaboradores.

É essencial destacar que as investigações em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, conforme Moraes (1998) aborda no ano de 1930, pois se origina com a Escola das Relações Humanas, ela surge de contrapartida com as ideologias do Taylorismo porque o seu enfoque principal era o ambiente de trabalho e o trabalhador.

Diante desse mesmo contexto, Limongi-Franca e Arellano (2002), abordam que a Qualidade de Vida está pautada no movimento sindical o qual se remetia a: segurança, salubridade e na remuneração salarial. Logo já mais adiante, em 1950, esse quadro começa a defender outra vertente voltada para a psicologia, nele irá se valorizar a existência de uma relação positiva entre o estado de ânimo e a produtividade do colaborador e essa relação foi se alargando conforme a melhoria das relações humanas.

Percebe-se que o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ganhou forças, após os movimentos sindicais, trazendo melhores condições físicas e psicológicas para os trabalhadores em prol de aumentar seus lucros.

Segundo Fernandes (1996) apud Valdisser, em 1950, se iniciam os estudos sobre a importância dos fatores psicológicos e sociais no âmbito empresarial, realizado por Eric Trist e seus colaboradores em relação às abordagens sócio-técnica, mas só na década de 60 os cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes tiveram iniciativas de encontrar melhores condições de organizar o trabalho de uma maneira que seus colaboradores se sentissem bem em seu ambiente de trabalho.

Nadler e Lawler (1983), apud Limongi-França e Arellano ano (2002), ao estudar as origens do movimento da qualidade de vida no trabalho, explica sobre a primeira fase da QVT, de 1969 a 1974, com o amparo de muitos pesquisadores, acadêmicos, líderes sindicais e representantes do governo, puderem perceber a preocupação com a relação entre os efeitos das atividades profissionais em relação ao bem-estar das pessoas e a satisfação no ambiente de trabalho, levando em conta a forma de pensar desses colaboradores e suas experiências durante o expediente de trabalho.

O estudo de Nadler e Lawler (1983), apud Limongi-França e Arellano, ano (2002), continuaram até meados da década de 1970, só que sofreu uma baixa, devido aos problemas como: inflação e custos de energia nos Estados Unidos, e apenas em 1979 surgiu novo interesse na QVT estimulada pela competição internacional. Contudo o auge aconteceu mesmo na década de 1980, com as iniciativas de algumas empresas como a General Motors, as quais foram bem aceitas pelo público, com a crescente preocupação da produtividade, nessa época houve uma grande quantidade de projetos sobre a QVT.

Nessa fase, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), se tornou foco nas organizações no qual com o fortalecimento dos sindicatos e a valorização do sujeito na organização verificou-se então uma crescente busca de ambientes adequados para o seu funcionamento. .

Limongi-França (2008), afirma que nos últimos anos a Qualidade de Vida no Trabalho dentro das organizações vem crescendo de forma gradativa, pois os profissionais responsáveis por essa área tem dado grande importância às questões como: saúde, segurança e até mesmo qualidade pessoal, como por exemplo, investido na qualificação profissional e cultural de seus empregadores.

Diante disso percebe-se que em qualquer ambiente de trabalho existe um grande interesse em relação à qualidade de vida no trabalho seja ela individual ou coletiva, com suas expectativas entre o trabalho, família e consumo, em busca de um bem-estar, por isso as empresas estão se adequando ao modo de vida das pessoas, abrindo espaço para os diálogos argumentativos em busca de qualidade de vida dentro e fora das empresas. (LIMONGE-FRANCA, 2008).

A Qualidade de Vida no Trabalho ocorre dentro das pessoas e entre as pessoas, ou seja, é um processo de relacionamento que é transmitido para o grupo de trabalho, e esse participa na solução de problemas dessa maneira a empresa e trabalhadores não só produzirão melhores soluções e discussões, mas também um clima de maior satisfação com as pessoas no trabalho. (CHIAVENATO, 2004).

Percebe-se que a preocupação com qualidade de vida no trabalho e o bem-estar dos funcionários, vem ganhando espaço no âmbito empresarial, ou seja, a valorização do capital humano, garantindo assim a lucratividade e até mesmo sobrevivência das organizações.

1.2 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Quadro 1: Concepções evolutivas da QVT

1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3- QVT com um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.

4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler apud (Fernandes, 1996, p. 42).

Os dados acima citados mostram a evolução da QVT e o seu aperfeiçoamento ao longo dos anos, desse modo percebe-se que investir no seu crescimento é fundamental até mesmo para a sobrevivência das organizações, pois proporcionar um ambiente agradável para o empregador é essencial hodiernamente.

2 DEFINIÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nos dias atuais, o conceito de QVT refere-se em primeira instância ao profundo respeito pelo ser humano, valorizando-o com pessoa. Para que as organizações atinjam melhores resultados no âmbito de qualidade e na produtividade, elas precisam de um quadro de pessoal motivado no que se diz respeito à participação ativa no trabalho de acordo com a função que exercem e também devem ser recompensadas por estarem colaborando com o crescimento da empresa.

Diante desses fatos, para se ter uma boa compreensão do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é preciso entender como se deu a sua origem, pois é importante identificar que Eric Trist e seus colaboradores foram os primeiros estudiosos que começaram a investigar sobre essa temática e isso ocorreu a partir da década de 1950 (RODRIGUES, 1994).

Portanto, passou-se a observar o quanto é importante que as organizações estruturarem o movimento de QVT, pois ele servirá de amparo e estará sempre preocupado com as necessidades do colaborador em seu ambiente de trabalho.

Dessa maneira, Walton (1973) apud Limongi-França e Zaima (2002), definem a qualidade de vida no trabalho como uma atenção especial das necessidades e aspirações do ser humano, tendo sua base na valorização do trabalho humanístico e também no cumprimento dos objetivos da legislação trabalhista.

O estudo sobre definição da qualidade de vida no trabalho relata a preocupação com satisfação, o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores de uma empresa.

Qualidade de vida no trabalho (QVT) está relacionada com satisfação de seus colaboradores dentro da organização, pois nela eles terão oportunidade de alcançar seus objetivos, tanto pessoais quanto profissionais, porque ela os ajudará a alcançar algumas metas como: motivação em realizar seu trabalho, buscar uma promoção dentro da organização, ter o reconhecimento do seu trabalho e em contrapartida um salário valorizado, receber benefícios, desenvolver um bom relacionamento pessoal com os colegas dentro da empresa, ter liberdade de se expressar seus pensamentos e ser autêntico ao tomar decisões (CHIAVENATO, 2004).

A QVT envolve não somente os aspectos intrínsecos do cargo, como todos os aspectos extrínsecos e contextuais. Ela afeta as atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade, como: motivação para o trabalho e flexibilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar. (CHIAVENATO, 2006 p. 367).

No entendimento de Lima (1994) apud Macedo (2004), ele também diz que a qualidade de vida dos trabalhadores de uma empresa está relacionada com a satisfação e com o envolvimento nas atividades da organização e isso conseqüentemente tornará os colaboradores pessoas mais produtivas.

De acordo com os autores acima se percebe que as empresas estão investindo na qualidade de vida de seus colaboradores, tendo em vista a satisfação dos funcionários, e conseqüentemente o aumento da produtividade e da competitividade garantindo assim seu crescimento no mercado.

3 ABORDAGENS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

3.1 A IMPORTÂNCIA DE UM BOM CLIMA ORGANIZACIONAL PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Qualidade de Vida no Trabalho, segundo (Chiavenato 2004) está relacionada com o desempenho no cargo e com o clima dentro da organização, ou seja, são fatores determinantes da QVT, por isso se as tarefas executadas forem feitas com relapso isso acarretará na insatisfação, na má vontade e na baixa produtividade, mas mantendo uma boa qualidade de vida no trabalho o clima desse ambiente será repleto de respeito mútuo, confiança e os colaboradores tenderão a valorizar cada vez mais esse espaço.

Diante disso percebe-se a importância do clima organizacional, pois o diálogo e os questionamentos são fatores relevantes para uma boa qualidade e produtividade dos serviços prestados e isso proporcionará funcionários mais satisfeitos com o seu ambiente de trabalho.

3.1.1 Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Segundo Nadler e Lawler apud Chiavenato (2004), a QVT está baseada em quatro aspectos fundamentais. Eles afirmam que esses são os pilares que poderão melhorar a qualidade de vida do trabalhador, são eles:

1. Participação de seus colaboradores na tomada de decisões;
2. Reestruturação do trabalho por meio do aumento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
3. Criação no sistema de recompensas influenciando o clima do ambiente organizacional;
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horários de trabalho e outros.

Nadler e Lawler apud Limongi-França e Arellano ano (2002), consideram as diversas formas de pensar das pessoas, suas participações nas tomadas de decisões e resolução de problemas, tendo em vista a efetividade da empresa.

Diante disso, percebe-se que quanto mais os trabalhadores forem envolvidos na realização de suas tarefas e beneficiados com melhorias em seu ambiente de trabalho, maior será o seu compromisso com os resultados da empresa.

3.1.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldhan

A concepção de Hackman e Oldham apud Limongi-França e Arellano (2002), afirma que a qualidade de vida no trabalho se fundamenta nas formas específicas de realizar as tarefas no seu ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2004) as dimensões dos cargos para aferição da qualidade de vida no trabalho são:

Quadro 2: Aferição da Qualidade de Vida no Trabalho

DIMENSÕES	FATORES
1-Variedade de Habilidades	O cargo deverá exigir várias habilidades da pessoa como: conhecimento e competência.
2-Identidade da Tarefa	A pessoa deverá realizar seu trabalho do começo até o fim, para produzir um resultado palpável.
3-Significado da tarefa	A pessoa deve ter consciência da importância do seu trabalho perante os seus colegas
4-Autonomia	A pessoa deve ser independente e autônoma para realizar suas tarefas
5-Retroação do próprio trabalho	A tarefa deverá proporcionar um <i>feedback</i> para que ela própria possa auto-avaliar.
6-Retroação extrínseca	Deverá receber o retorno de seu superior, a respeito de seu desempenho do trabalho realizado.
7-Inter-relacionamento	O trabalho possibilitará contato com clientes interno e externo.

Fonte: Hackman e Oldham (Chiavenato, 2004 p.450)

Os autores afirmam que esse modelo de dimensões do cargo são determinantes para a QVT, pois produzem satisfação e automotivam as pessoas. Oldham e Oldhan utilizam um modelo de pesquisa sobre o diagnóstico do trabalho, que se possa medir o grau de satisfação e motivação interna como diagnóstico da

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (CHIAVENATO, 2010). Entende-se então que os indicadores ajudam a realizar um diagnóstico para medir o grau de satisfação dos empregados de uma determinada empresa.

3.1.3 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) segundo Walton (1973)

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem como objetivo a criação de uma organização humanística, nela o trabalho envolve a responsabilidade e autonomia no que se refere ao cargo, *feedback* do desempenho, tarefas adequadas, variedades, enriquecimento do trabalho e enfoque no desenvolvimento pessoal dos trabalhadores (WALTON 1973, apud LIMONGI-FRANÇA e ARELLANO 2002).

Para Walton (1973) apud Limongi-França (2008) existe um modelo de análise de experimentos importantes sobre Qualidade de Vida no Trabalho, desse modo, ele destaca alguns pontos conceituais como critérios relevantes de QVT, e cita 8 fatores que interferem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Quadro 3: Modelo de Walton para aferição da qualidade de vida no trabalho.

Dimensões	Fatores
1- Compensação justa e adequada	a - Renda adequada ao trabalho b - Equidade interna c - Equidade externa
2- Condições de trabalho	a - Jornada de trabalho b - Ambiente físico seguro e saudável
3- Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades	a - Autonomia b - Significado da tarefa c - Identidade da tarefa d - Variedade da habilidade e - Retro informação

4- Oportunidades de crescimento e segurança	a - Possibilidade de carreira b - Crescimento profissional c - Segurança de emprego
5- Integrações sociais no trabalho	a - Igualdade de oportunidade b - Relacionamento
6- Constitucionalismo	a - Respeito às leis e direitos trabalhistas b - Privacidade pessoal c - Liberdade de expressão d - Normas e rotinas
7- Trabalho e espaço total da vida	A - Papel balanceado do trabalho
8- Relevâncias sociais da vida no trabalho	A - Imagem da empresa

Fonte: Walton (1974 apud Chiavenato, 2004, p.451).

De acordo com os dados acima, percebe-se que para as empresas oferecerem uma boa Qualidade de Vida no Trabalho para seus funcionários, é preciso atendê-los em suas diferentes necessidades e não somente obedecer à legislação trabalhista.

4 METODOLOGIA

Este trabalho tratou-se de uma pesquisa bibliográfica realizada por meio de livros, artigos científicos, pesquisa *on-line*. Gil (1999) relata que a pesquisa bibliográfica é aquela que apresenta dados em material já elaborado por livros e artigos científicos. Esse método de pesquisa é importante, pois permite ao investigador fazer um levantamento amplo e consistente sobre o assunto a ser pesquisado. Nesse caso, foi feita uma seleção criteriosa de material, leituras e fichamentos que abordavam temas sobre o assunto, Qualidade de Vida no Trabalho

(QVT) para que se pudessem descobrir novas tendências que sejam importantes para gestão de pessoas.

Pode-se dizer também que esta pesquisa teve como natureza um trabalho descritivo, pois buscou descrever as características de seus participantes, que foram os funcionários da empresa Marfrig Frigoríficos do Brasil S/A, desse modo foi analisado: o tempo de serviço, nível de escolaridade e o desgaste físico e emocional das pessoas. Também foi abordada uma pesquisa exploratória, pois, buscou maior familiaridade com os problemas, tornando-os mais evidentes, visto que além de levantamentos bibliográficos pôde-se fazer uma entrevista com os colaboradores da empresa a respeito de suas experiências práticas. Possui também um caráter explicativo, porque objetivou identificar fatores determinantes e explicar as variáveis dos fenômenos naturais e sociais que ocorrem dentro das organizações. Nela, tem-se também uma pesquisa de levantamento, já que por meio da interrogação buscou conhecer os comportamentos das pessoas envolvidas na pesquisa (GIL, 1999).

A pesquisa também é um estudo de campo, pois foi direcionada a um grupo específico, nele se almejou conhecer o tipo de relacionamento que ocorre com os componentes do grupo que forma uma organização (SANTOS, 2004).

Esta investigação teve como público-alvo, os funcionários da empresa Marfrig Frigoríficos do Brasil S/A - Unidade Pirenópolis-GO, do setor especcom uma população total de 515 funcionários, onde foram entrevistados uma amostra com 20 colaboradores no setor de desossa, por meio de um questionário em folha de papel impresso, o qual foi aplicado em seu ambiente de trabalho.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

A pesquisa realizada com os funcionários da empresa mostra que quarenta por cento têm uma faixa etária entre 30 a 35 anos de idade, trinta e cinco por cento tem entre 24 a 29 anos, quinze por cento tem entre 18 a 23 anos de idade e apenas dez por cento está entre 36 a 40 anos.

Os dados da pesquisa mostram que existe uma rotatividade de funcionários na empresa, pois o tempo de permanência da maioria dos empregados era de 55% com menos de um ano, 25% com menos de 2 anos, 20% com menos de 6 meses e nenhum funcionário com mais de 3 anos no setor.

Sobre a integração social no trabalho, entende-se que 55% consideram ótimo o relacionamento com seus colegas de trabalho, 35% consideram bom, 10% regular. Percebe-se então que esses resultados coincidem com a abordagem de Walton (1973-), apud Chiavenato (2004) quando relata a importância da integração social no ambiente de trabalho.

Em relação à compensação justa e adequada, 55% consideram que estão sendo valorizados, em relação à remuneração, 35% disseram que às vezes se sentem valorizados e apenas 10% disseram que raramente são valorizados. De acordo com a abordagem de Walton (1973) apud Chiavenato (2004), esses dados confirmam que a compensação justa e adequada são fatores importantes para uma boa qualidade de vida no trabalho.

No que se refere ao constitucionalismo, ou seja, aos cumprimentos das leis trabalhistas, 100% disseram que a empresa obedece às normas e regras conforme a constituição. Diante dessa análise, entende-se que a abordagem de Walton (1973) apud Chiavenato, (2004), quando ele relata que esse fator é primordial para a qualidade de vida no trabalho.

Em relação ao ambiente físico seguro e saudável, 90% dos empregados da Marfrig, consideram que a empresa oferece um ambiente limpo e organizado, e apenas 10% disseram o contrário. A pesquisa coincide com abordagem de Walton (1973) apud- Chiavenato (2004), quando ele destaca como ponto relevante para o bem-estar dos funcionários.

De acordo com os resultados da pesquisa no que se refere à estabilidade no emprego seguro e estável, 85% disseram que se sentem seguros em relação à empresa e 15 % disseram que acham que não tem estabilidade. Esses dados estão relacionados com a proposta de Walton (1973) apud Chiavenato (2004).

Quando esses funcionários foram questionados em relação às oportunidades e seguranças, ou seja, se as tarefas realizadas estavam de acordo com função de cada um, 95% disseram que sim e apenas 5% disseram que não. Percebe-se que esse resultado está de acordo com as abordagens de Walton (1974) apud Chiavenato (2004).

Quanto à relevância social da vida no trabalho, no que se refere à imagem da empresa, 85% disseram que sentem orgulho em dizer onde trabalham e 15 % disseram que não. Ao analisar esses resultados, percebe-se que está dentro dos critérios relatados por Walton (1973) apud Chiavenato (2004).

Referente ao papel balanceado do trabalho, 95 % dos entrevistados responderam que seu trabalho não prejudica a sua vida familiar e 5% responderam que sim. Segundo os dados coletados da pesquisa, percebe-se que a empresa se preocupa com a vida social de seus colaboradores, como ressalta Walton (1973) apud Chiavenato (2004).

Para que a QVT tenha mais êxito dentro das empresas é preciso que as organizações invistam mais no quadro de pessoal, proporcionando a ele condições de trabalho mais favorável, investimento intelectual, salários compatíveis com as funções desempenhadas e bonificações para bons desempenhos dentro das metas solicitadas e exigidas pela empresa com esse intuito certamente o desenvolvimento e crescimento da empresa serão reflexos desse bom trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se que a importância do bem-estar das pessoas na organização é um fator relevante para garantir o desempenho dos funcionários na realização de suas tarefas, proporcionando uma boa qualidade de vida no trabalho.

Considera-se que para ter colaboradores satisfeitos, é necessário que a empresa se preocupe com os diversos aspectos que os envolvem, ou seja, é necessário cumprir as Leis Trabalhistas e demonstrar o interesse em ajudar o colaborador a exercer suas atividades da melhor maneira possível, visando sempre os pontos fortes tais como: autonomia, significado da tarefa, *feedback* de seu desempenho e o relacionamento dentro da organização.

Foi avaliado que a maior parte de funcionários da empresa tem a faixa etária de idade entre 30 a 35 anos e que o tempo de serviço médio é menor que um ano de carteira assinada.

Foi constatado por meio da pesquisa que a remuneração é considerada pela maioria como satisfação primária de um bom emprego e relacionamento entre colaboradores e empresa, onde eles mencionam que a organização cumpre as leis trabalhistas, para que os funcionários tenham uma vida saudável dentro e fora da empresa.

Em suma, percebe-se que a unidade de Pirenópolis atende satisfatoriamente seus colaboradores quanto às Leis Trabalhistas e Benefícios que melhoram suas vidas dentro e fora da empresa.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. - 3 reimpr. - São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Recursos humanos/** Idalberto Chiavenato.-ed.compacta, 7.ed.-são Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Teoria da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2004, páginas 433-435 e 448-453.

_____. **Gestão de pessoa: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações/**idalberto Chiavenato. Rio de Janeiro: elsevier, 2004 -8ª Reimpressão.

_____. **Administração de recurso humanos: fundamento básico/**Idalberto Chiavenato.-4,ed. - São Paulo :Atlas ,1999.

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

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial/** Ana Cristina Limongi-França. - 2. ed. - 3. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2008

LIMONGI-FRANÇA A. C, ARELLANO E. B. **Qualidade de vida no trabalho**. In: Fleury. M. T.L et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 295-297-298-299

LIMONGI-FRANÇA A. C, ZAIMA G. **Gestão de Qualidade de vida no trabalho-GQVT**. In: Zaima G. e Boog M. et al. **Manual de gestão de pessoas e Equipes**. São Paulo, Editora Gente, 2002 p. 405

MACEDO, Kátia Barbosa. (org.) **Qualidade de Vida no Trabalho: o olhar da psicologia e da Administração**. - Goiânia: Ed. Da UCG, 2004.

MORAES, A & Mont'Alvão. C. **Ergonomia: conceitos e aplicações**. Rio de Janeiro:2AB, 1998

.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – Evolução e Análise no Nível Gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. - 6. ed. Revisada (conforme NBR 14724:2002). - Rio de Janeiro: DP&A, 2004

VALDISSER. C. RAIMUNDO. **Qualidade de vida no trabalho: como utilizá-la na superação dos problemas e dificuldades encontradas no ambiente de trabalho**
Disponível em <<http://www.fucamp.edu.br/wp-content/uploads/2010/10/15ª-Cassio Raimundo-Valdisser2.pdf>> Acesso em: 07 jan.2013

ABSTRACT

The study about the Quality of Life in the Workplace, is a necessary topic concerning competitiveness, productivity, success and the survival of organizations. This research is based on collaborators from the Mafrig unit in Pirenópolis, with the objective to research the quality of life in the workplace of the collaborators of the deboner production line, through field research, applying questionnaires to investigate if they are satisfied with the benefits, compensation, time off, among other topics, according to the approaches of the authors that were studied. Research on quality of life at work is increasing every year due to concern about the welfare of its employees. In general, the employees consider the quality of life at work good. It was noted that with such results, the Mafrig unit in Pirenópolis satisfactorily meets the needs of its employees.

Key-words: Quality of life in the workplace. Satisfaction. Well-being.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Você está recebendo um questionário que tem como objetivo conhecer sua opinião sobre aspectos relacionados á Qualidade de Vida no trabalho de nossa empresa.

Leia com atenção cada pergunta e use de toda sinceridade ao responder.

Assinale com um X a resposta que você escolher. Marque apenas uma resposta.

Não se identifique

1. Qual a sua idade?

() Entre 18 e 23 anos () Entre 30 e 35 anos

() Entre 24 e 29 anos () Entre 36 e 40 anos

2. Há quanto tempo você trabalha na empresa?

() Mais de 3 anos () 2 anos () Menos de 1 ano () Menos de 6 meses

3. Avalie seu relacionamento com os colegas de trabalho.

Péssimo Regular Bom Ótimo

4. Com relação a sua remuneração, você se sente valorizado?

Sempre Às vezes Raramente Nunca

5. A empresa cumpre as normas e regras previstas na legislação trabalhista?

Sim Não

6. A empresa oferece um local de trabalho limpo e organizado ao seus funcionários?

Sim Não

7. Você sente-se seguro e estável trabalhando nesta empresa?

Sim Não

8. As tarefas que você realiza estão de acordo com sua função?

Sim Não

9. Você sente orgulho de dizer onde trabalha?

Sim Não

10. Seu trabalho influencia ou prejudica sua vida familiar.

Sim Não

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
Agradecemos sua colaboração!