

Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso em um frigorífico na região dos Campos Gerais - PR

Vanessa Mello de Oliveira (FASF) vanessa-oliveira4@hotmail.com

Edites Bet (FASF) editesbet@gmail.com

Rudy de Barros Ahrens (FASF) rudy_barros@hotmail.com

Patricio Henrique de Vasconcelos (FASF) adm.patricio@gmail.com

Resumo:

O presente estudo objetivou analisar as percepções de trabalhadores operacionais de um frigorífico em relação a existência de indicadores de qualidade de vida no trabalho. Para o desenvolvimento deste estudo, foram aplicadas pesquisas do tipo básica, exploratória, quantitativa e qualitativa, com procedimentos técnicos estudo de caso. A população pesquisada estava circunscrita a 40 entrevistados, selecionados por acessibilidade, dos quais 35 (trinta e cinco) operários participaram voluntariamente, constituindo-se assim uma amostra de 88% do universo pesquisado. Os dados foram coletados entre os dias 11 e 13 de abril de 2016, através de um questionário fechado, com base no modelo de Walton (1973) adaptado por Timossi (2009) contendo 35 questões divididas em oito critérios, capazes de identificar a existência de indicadores QVT no objeto estudado. Os principais resultados da pesquisa apontam que existem indicadores de QVT na unidade pesquisada, com pontos positivos para trabalho e vida, relevância social dentre outros. Como pontos a melhorar estão a oportunidade de crescimento e segurança.

Palavras-chave: Qualidade Vida no Trabalho, Indicadores, Frigorífico.

Quality of Work Life: A case study on fridge in the Campos Gerais Region - PR

Abstract

The quality of life at work (QLW) is one of the research themes in the administration area of human resources that seeks to understand how the QLW indicators affect the production context, the work relation, the satisfaction and human motivation at the working environment. The present study objectified to analyze the operational workers perceptions of a fridge in relation to the existence of quality of life at work indicators. For this study development, were applied, basic, exploratory, quantitative and qualitative researches with technical procedures in the case study. The searched population was circumscribed in 40 interviewed, selected by accessibility, which 35 (thirty-five) were volunteers, representing a sample of 88% from the research. The data was collected on April 11th and 13th, 2016. Through a closed questionnaire, based on Walton model (1973) and adapted by Timossi (2009), with 35 questions divided in eight criteria, able to identify the existence of QLW indicators in the subject studied. The main results of this research point that there is existence of QLW indicators on the researched unit, with good points to the life, work and society, among others. The main points for improvement are the growth opportunity and the security.

Key-words: Quality of work life, Indicators, Fridge.

1. Introdução

Qualidade de vida no trabalho sigla usual QVT apresenta-se um dos maiores desafios aos pesquisadores da área de gestão de pessoas e comportamento organizacional. De acordo com Fernandes (1996) o tema QVT vem sendo pesquisados desde 1950 quando surgiram os primeiros estudos sócio técnicos do trabalho. Mas foi em 1960 que as pesquisas tomaram um grau maior de importância quando empresários, sindicatos e pesquisadores perceberam a QVT dos funcionários como elemento importante ao trabalho, no que tange a produtividade, qualidade dos produtos e serviços prestados, o bem-estar do trabalhador e atingimento dos objetivos organizacionais.

Em meados de 1970 a QVT deixou de ser apenas uma ideia e passou a fazer parte da prática administrativa das organizações, surgindo indicadores, técnicas e modelos para verificação da existência de QVT nas organizações até os dias atuais (FRANÇA 1997).

Fernandes (1996); França (1997); Chiavenato (2010); Maximiano (2012) e Pontes (2013) concordam que a QVT tem base no enfoque biopsicossocial, que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, englobando as condições de trabalho, as questões de remuneração e as relações dos trabalhadores com o trabalho que desenvolvem.

Deste modo, o tema QVT diz respeito tanto as necessidades de bem-estar dos empregados no trabalho, quanto aos interesses das empresas no que os indicadores de QVT, quando presentes podem trazer de benefícios ou, quando ausentes, podem trazer de malefícios.

Portanto, estudar os indicadores de QVT nas organizações torna-se um tema relevante e provoca o surgimento da problemática desta pesquisa: Como os trabalhadores de um frigorífico percebem a existência de indicadores de qualidade de vida no trabalho?

Como forma de responder ao problema desta pesquisa, o presente estudo objetivou analisar as percepções de trabalhadores operacionais de um frigorífico em relação a existência de indicadores de qualidade de vida no trabalho.

O desenvolvimento deste estudo justifica-se pelo fato desta pesquisar colaborar para o desenvolvimento e aprofundamento de estudos sobre indicadores de QVT e os aspectos que influenciam no trabalho e nos trabalhadores.

Justifica-se ainda, pela possibilidade de usar modelos, ferramentas e instrumentos de pesquisa, como forma de testar/confirmar teorias, a exemplo do modelo do Walton (1973) e Timossi (2009) utilizados nesta pesquisa.

2. Qualidade Vida no Trabalho

O Comportamento Organizacional. A origem do movimento qualidade de vida no trabalho (QVT) segundo Fernandes (1996) remonta a 1950, com Erick Trist durante a realização de estudos para compreensão da relação existente entre indivíduo/trabalho/organização, com base na análise e reorganização das tarefas com objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Chiavenato (2010) informa que o termo “Qualidade de Vida no Trabalho” foi criado em 1970 por Louis Davis enquanto desenvolvia seu projeto sobre desenho de cargos. Para Davis (1970) apud Chiavenato (2010) a QVT refere-se “à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades”.

A QVT surge então com intuito de melhorar a vida dos trabalhadores através de condições adequadas para a execução das tarefas de modo a tornar o trabalho agradável. Ao longo do

tempo o termo vem recebendo diferentes conceituações tornando-se amplo e multidimensional deixando de abranger apenas as condições físicas do ambiente organizacional.

Walton (1973) afirma que a QVT surge para melhorar as condições de trabalho, enfatizando as necessidades e aspirações humanas, e preocupa-se com valores humanísticos e ambientais os quais são negligenciados em favor de inovações tecnológicas, produtividade e crescimento econômico

Segundo França (1997) e Maximiano (2012), a QVT tem base no enfoque biopsicossocial que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, ou seja, nessa visão o indivíduo dever ser analisado como um todo em não em partes. De acordo ainda com esses autores a QVT engloba tantos os aspectos físicos, psicológicos, ambientais e sociais.

Nesta mesma visão Fernandes (1996) define a QVT como uma gestão dinâmica, porque as pessoas e as organizações mudam constantemente, contingencial porque dependem da realidade de cada empresa, sendo assim pouco resolve atentar-se apenas a fatores físicos sem considerar aspectos sociológicos e psicológicos que afetam igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho, na cultura, no clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

Para Fernandes (1996) a QVT pode ser utilizada com uma estratégia organizacional para mobilizar as energias e atualizar o potencial dos trabalhadores, garantindo maior eficácia e produtividade e ao mesmo tempo atender as necessidades básicas dos empregados. Em termos gerais na visão da autora a QVT tem o sentido de melhorar a situação de trabalho e que quando bem gerenciados os fatores que interferem na qualidade de vida proporcionam condições favoráveis ao melhor desempenho e produtividade.

Existem vários modelos para identificação dos indicadores de QVT em um ambiente de trabalho. Detoni (2001, p.45) após reunir a opinião de diversos autores sobre a QVT percebe que os aspectos abordam em sua maioria:

Salário adequado e satisfatório; segurança e saúde no trabalho (condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho); desenvolvimento das capacidades humanas; autonomia no trabalho; múltiplas habilidades; informação e perspectiva de crescimento profissional; crescimento profissional com espaço para o desenvolvimento das potencialidades do trabalhador; integração social e senso comunitário dentro das organizações; respeito à individualidade de cada trabalhador; tratamento justo; e espaço de vida no trabalho e fora dele.

Percebe-se, portanto, que a QVT se preocupa com bem-estar do colaborador tendo como objetivo proporcionar ambientes saudáveis e seguros, satisfazer as necessidades dos colaboradores.

Embora autores apresentem diferentes conceituações para a expressão “qualidade de vida no trabalho” Fernandes (1996) ressalta que é comum a todos, tendo como meta principal a conciliação dos interesses dos indivíduos ao da organização, ou seja, no momento em que se melhora a satisfação do trabalhador consequentemente melhora a produtividade da empresa.

Desta forma torna-se importante avaliar a QVT porque no momento que a empresa tem informações consistentes sobre os fatores e como esses influenciam no trabalho, quais aspectos que geram motivação e satisfação aos seus empregados pode direcionar e fundamentar programas de QVT eficientes.

Uma destas formas é a aplicação do modelo de Walton (1973) que aborda oito critérios e seus respectivos indicadores que podem ser descritos como:

1 - **Compensação Justa e Adequada:** categoria que visa mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalhador e contempla os seguintes indicadores:

- a) Remuneração adequada: a qual deve ser de acordo com o trabalho realizado.
- b) Equidade interna e externa: deve haver equidade na remuneração entre outros membros da organização e em relação a outros profissionais de outras organizações que executem o mesmo trabalho.

2 - **Condições de Trabalho:** categoria que mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, e aborda os seguintes indicadores:

- a) Jornada e carga de trabalho: horários e quantidade de atividades compatíveis com o trabalho desempenhado.
- b) ambiente saudável e seguro: aborda condições físicas adequadas, a saúde, bem-estar, segurança do trabalhador.

3 - **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** visa à mensuração da QVT em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia-a-dia, seu saber e suas aptidões profissionais e abrange os seguintes indicadores:

- a) Autonomia: Liberdade e independência para a realizar do trabalho.
- b) Habilidades múltiplas: possibilidade de utilizar em larga escala os conhecimentos e capacidades do trabalhador.
- e) Retroinformação: informação ao trabalhador através da avaliação do seu desempenho.

4- **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** critério que tem por finalidade medir às oportunidades que a organização estabelece para o desenvolvimento, crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Aborda-se os seguintes indicadores:

- a) Possibilidades de carreira: abrange as oportunidades de crescimento na empresa.
- b) Crescimento pessoal: capacitação, desenvolvimento contínuo através de treinamentos, cursos, etc.
- c) Segurança de emprego: grau, nível de segurança do trabalhador quanto a manutenção do seu emprego.

5 - **Integração Social na Organização:** objetiva medir o grau de integração social existente na organização. Envolve-se aspectos relacionados com o auto estima e relacionamento do funcionário na organização e engloba os seguintes indicadores:

- a) Ausência de preconceitos: ausência de discriminação, preconceito em relação a raça, cor, religião, nível social.
- b) Relacionamento: bom relacionamento interpessoal com todos membros da organização.
- c) Senso comunitário: companheirismo, integração do trabalhador a um grupo e à empresa.

6 - **Constitucionalismo:** critério aborda as normas e rotinas da empresa e tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na organização e engloba os seguintes indicadores:

- a) Direitos trabalhistas: cumprimento dos direitos do trabalhador de acordo com as leis
- b) Privacidade pessoal: respeito a individualidade do trabalhador dentro da empresa.
- c) Liberdade de expressão: respeito a liberdade de expressão do trabalhador no seu ambiente de trabalho.

7- Trabalho e Espaço Total de Vida: objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Abrange-se o convívio da família e a vivência na empresa e como reflete na qualidade de vida e compreende o seguinte indicador:

a) Papel balanceado no trabalho: é o equilíbrio entre o trabalho e outras atividades como convívio com a família, lazer, viagens entre outras.

8 - Relevância Social da Vida no Trabalho: visa mensurar a QVT através da percepção do empregado em relação a imagem da empresa perante sua atuação através da responsabilidade social. Destaca-se os seguintes indicadores:

a) Imagem da organização: visão do empregado em reação à sua instituição de trabalho, orgulho e satisfação de fazer parte da empresa.

b) responsabilidade social da organização: percepção do trabalhador quanto a responsabilidade social da empresa para a comunidade, assim como a responsabilidades dos serviços e produtos ofertados.

O modelo de Walton (1973) é o mais utilizado nas pesquisas em QVT pelo fato de sua análise permitir identificar os fatores físicos, psicológicos, sociais assim como fatores motivacionais e os fatores higiênicos que podem influenciar na existência de indicadores de QVT nas organizações.

3. Metodologia

Para a operacionalização deste estudo sobre QVT em um frigorífico, classificou-se esta pesquisa de natureza básica; finalidade exploratória; meios bibliográficos e estudo de caso, com abordagem do problema de forma quantitativa e qualitativa.

Estas taxinomias têm por base as orientações metodológicas propostas por COLLIS; JILL (2005) e VERGARA (2009).

O universo da pesquisa: 21 funcionários, pesquisados em sua totalidade. A presente pesquisa foi desenvolvida em um frigorífico na Região dos Campos Gerais – PR, segmento de frigorífico, numa unidade de produção composta por 40 (quarenta operários). Sendo assim, a população pesquisada estava circunscrita a 40 entrevistados, selecionados por acessibilidade, dos quais 35 (trinta e cinco) operários participaram voluntariamente, constituindo-se assim uma amostra de 88% do universo pesquisado.

Os dados foram coletados entre os dias 11 e 13 de abril de 2016, através de um questionário fechado, com base no modelo de Walton (1973) e adaptado por Timossi (2009), contendo 35 questões divididas em oito critérios, capazes de identificar a existência de indicadores QVT no objeto estudado.

Para a análise dos dados, primeiramente as respostas foram tabuladas no excel e agrupadas por critérios e seus respectivos subcritérios. Para cada categoria aplicou-se média e representação gráfica. Em seguida para avaliação do nível de satisfação dos funcionários em relação à QVT, foi utilizado o modelo de Timossi (2009) com base nos indicadores de QVT de Walton (1973).

Cabe ressaltar que alguns dados sobre o objeto de estudo foram omitidas neste trabalho, em virtude da solicitação do diretor da empresa que permitiu que esta pesquisa fosse realizada apenas com o resguardo aos sigilo de informações que pudessem identificar a empresa pesquisada.

4. Resultados e Discussões

4.1 Perfil Sociodemográfico dos trabalhadores pesquisados

A tabela 1, a seguir traz os resultados quanto ao perfil sócio demográfico dos funcionários da empresa pesquisada

Características	%
Gênero	
Masculino	66%
Feminino	34%
Faixa etária	
17 a 21	11%
22 a 26	17%
27 a 31	17%
32 a 26	31%
Mais de 36	23%
Estado Civil	
Solteiro	29%
Casado	49%
Divorciado	9%
Outro	14%
Grau de Escolaridade	
Ensino Fundamental Incompleto	11%
Ensino Fundamental Completo	11%
Ensino Médio Incompleto	31%
Ensino Médio Completo	43%
Ensino Superior Incompleto	3%
Tempo de Trabalho na Empresa	
6 Meses	23%
1 Ano	17%
2 Anos	26%
5 Anos	11%
Mais de 5 Anos	20%

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Tabela 1 – Perfil sócio demográfico

Conforme a tabela 1 observa-se que a maioria dos funcionários pesquisados são do gênero masculino com 66%. Referente a faixa etária encontra 23% de 32 a 36 anos. Quanto ao estado civil quase metade estão casados com 49%. Em relação a escolaridade 43% possui ensino médio completo. Ao tempo de trabalho na empresa 23% tem 6 meses, 17% a 1 ano, 26% a 2 anos, 11% e 20% pessoas a 5 anos e mais 5 anos respectivamente.

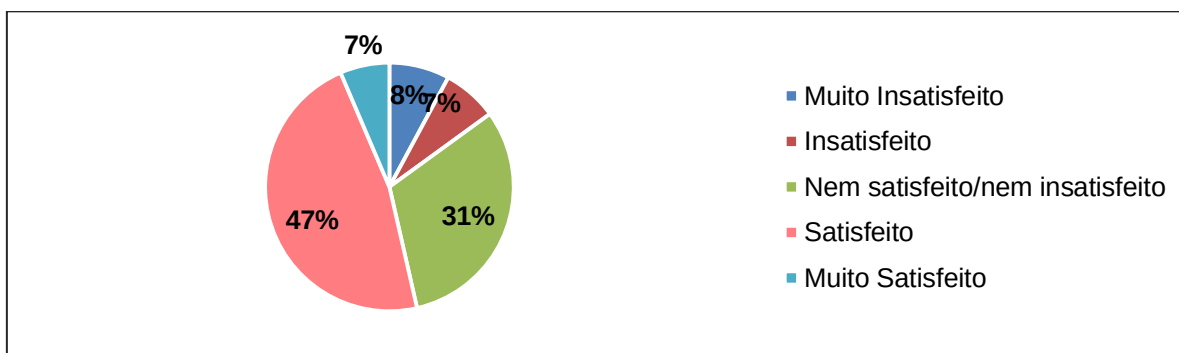
4.2 Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Através do modelo de Richard Walton (1973) com seus oito critérios e seus respectivos indicadores, constatou-se:

4.2.1 Critério I – Compensação Justa e Adequada

Compensação justa e adequada relaciona-se recebimento de renda apropriada ao trabalho executado. Nesse critério é avaliado o sistema de remuneração, assim com a equivalência dos salários em relação ao dos colegas de trabalho, as recompensas e benefícios oferecidos pela empresa. Conforme o gráfico 1 observa-se 47% dos funcionários estão satisfeitos e 31% estão

neutros em relação a esse fator. Para Chiavenato (2010) a remuneração é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa a qual empenha parte de si, sua dedicação, seu esforço pessoal, com conhecimentos habilidades e deve receber uma retribuição adequada. Sendo assim os indicadores que compõem este critério na percepção dos funcionários se faz presente.

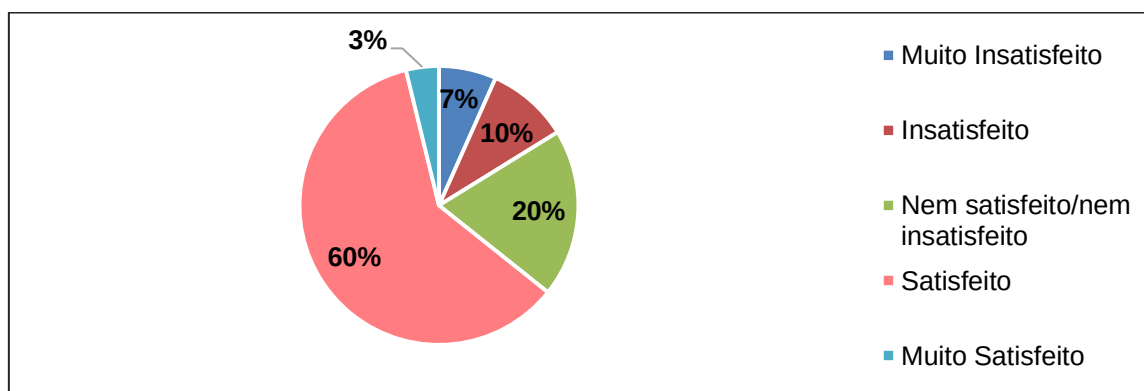


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 1- Compensação Justa e Adequada

4.2.2 Critério II – Condições de Trabalho

Este critério aborda os indicadores jornada e carga de trabalho e ambiente físico, seguro e saudável os quais consideram condições físicas adequadas que diminuam riscos de acidentes e propensão a doenças, segurança do trabalhador. Na análise dos resultados desse critério conforme o gráfico 2 conclui-se que 60% dos funcionários estão satisfeitos com as condições de trabalho o que demonstra que na percepção dos mesmos o ambiente é saudável e seguro. De acordo com Fernandes (1996) as horas trabalhadas, as condições de bem-estar do local de trabalho e de segurança, são fatores que influenciam a QVT em relação às condições existentes no ambiente, tornando-se importante a presença desses indicadores na empresa para a existência da QVT.



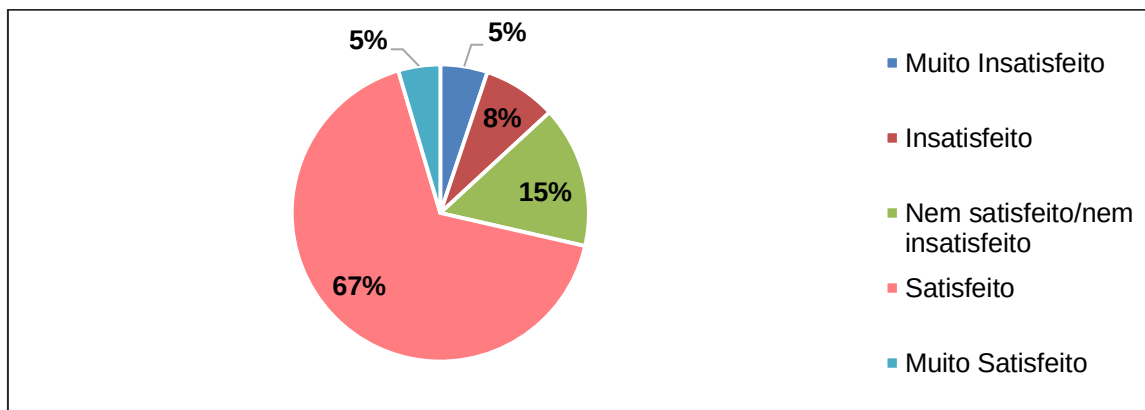
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 2- Condições de Trabalho

4.2.3 Critério III – Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades

Chiavenato (2010, p. 489), explica que para Walton as organizações devem “proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho”. Neste sentido avaliou-se a oportunidade de utilização das habilidades e conhecimentos dos funcionários no dia a dia, através dos indicadores autonomia nas atividades, habilidades múltiplas, retro informação. Na análise dos resultados, considerando esses indicadores o índice de satisfação é de 67% conforme o gráfico 3 o que indica que existe

a autonomia, autocontrole, polivalência, assim como identificação com a tarefa realizada, e os funcionários acreditam fazer parte do resultado entregue aos clientes.

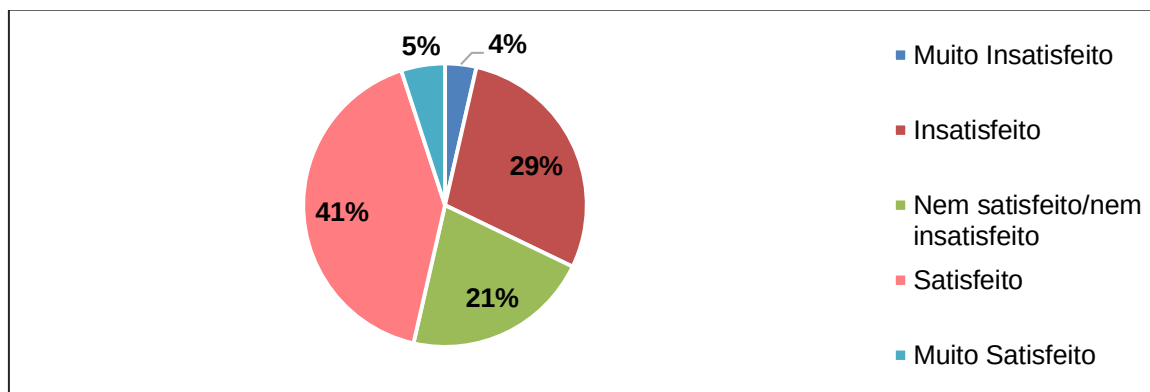


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 3- Uso das capacidades no trabalho

4.2.4 Critério IV- Oportunidade de crescimento e segurança

Oportunidades de crescimento e segurança avalia os indicadores de possibilidades de crescimento, crescimento pessoal e segurança de emprego. Em relação a esse critério nota-se no gráfico 4 que 41% dos funcionários estão satisfeitos. Entretanto 33% acreditam não haver possibilidade de crescimento dentro da empresa e não desfrutam de certa segurança no emprego. Segundo Walton (1973) afirma que as organizações devem oportunizar o crescimento, tanto em termos pessoais e intelectuais como profissional e oferecer segurança em relação ao emprego para obter níveis satisfatórios de QVT.

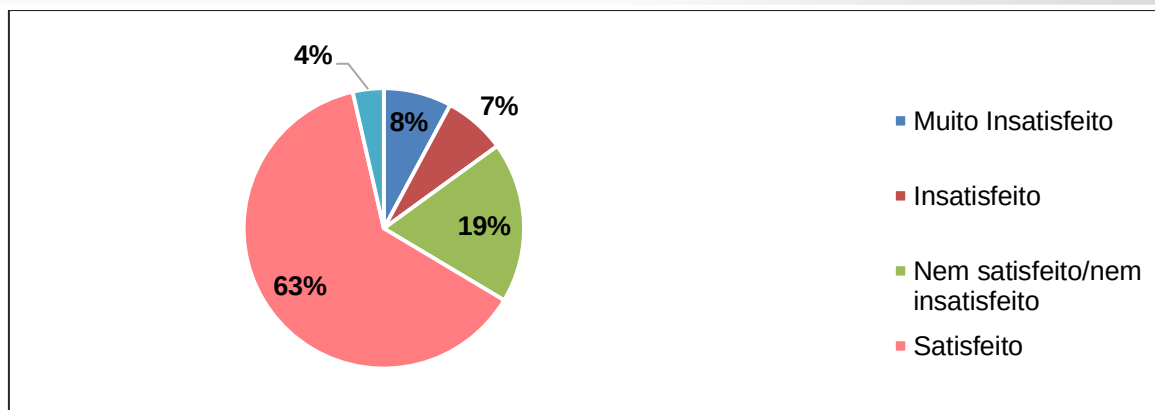


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 4 – Oportunidades de crescimento e segurança

4.2.5 Critério V- Integração Social no trabalho

Neste critério engloba aspectos relacionados a autoestima e relacionamentos do funcionário, estabelece-se que para uma boa integração na empresa, deve haver uma convivência harmoniosa entre os trabalhadores da empresa. Avalia-se nesse critério os indicadores igualdade de oportunidades, ausência de discriminação e preconceitos, reciprocidade entre os funcionários e senso comunitário. Sant'Anna e Kilimnik (2011) afirma a ausência de preconceitos, a igualdade de oportunidades e o bom relacionamento interpessoal são aspectos básicos para obter níveis de satisfatórios de QVT. Na análise dos dados percebe-se a presença de critério, visto que 63% dos funcionários estão satisfeitos o que demonstra que se sentem integrados a organização e grupos de trabalho como pode-se observar no gráfico 5.

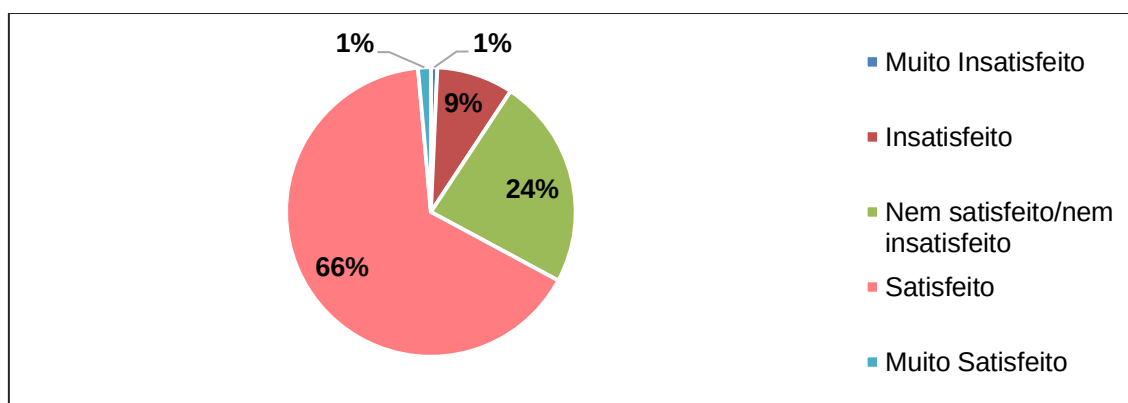


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 5- Integração social no trabalho

4.2.6 Critério VI – Constitucionalismo

O constitucionalismo refere-se as normas e regras da organização, neste critério avaliou-se os indicadores privacidade, liberdade de expressão, respeito aos direitos do trabalhador. Ao analisar os resultados obtidos constata-se que 66% dos funcionários encontram-se satisfeitos o que demonstra que são cumpridos os direitos trabalhistas e a empresa respeita a liberdade de expressão assim como individualidade e privacidade. Rodrigues (2009) afirma que para Walton, um dos fatores que influencia no nível de QVT dos indivíduos é a atuação da organização frente às leis. Dessa maneira torna-se importante a presença do constitucionalismo na empresa.



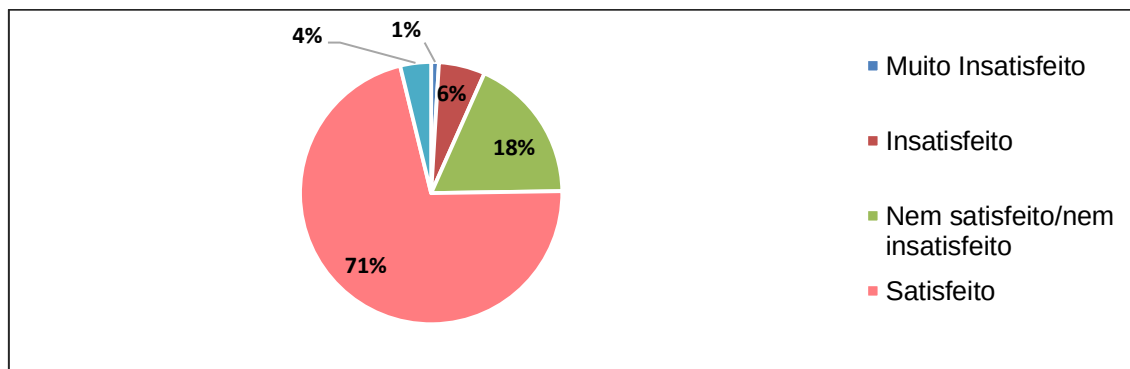
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 6 - Constitucionalismo

4.2.7 Critério VII- Trabalho e espaço total de vida

Este critério visa o equilíbrio entre o trabalho e sua vida pessoal incluindo família, lazer, descanso. Para Walton (1973) o trabalho não deve absorver todo o espaço da vida do trabalhador de modo a comprometer sua vida familiar, atividades de lazer, o autor destaca a importância da busca por equilíbrio entre as demandas do trabalho e a vida privada do trabalhador. Nessa perspectiva o trabalho não deve influenciar negativamente o ambiente familiar e vice-versa. Avalia-se nesse critério o indicador papel balanceado do trabalho, ou seja, a influência do trabalho, possibilidades de lazer, horário de trabalho e descanso. Pode-se observar no gráfico 7 que 71% dos funcionários estão satisfeitos desse modo afirma que o

trabalho não influencia a vida privada e que dispõem de tempo para lazer e vida familiar, sendo assim constata-se que existe o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.



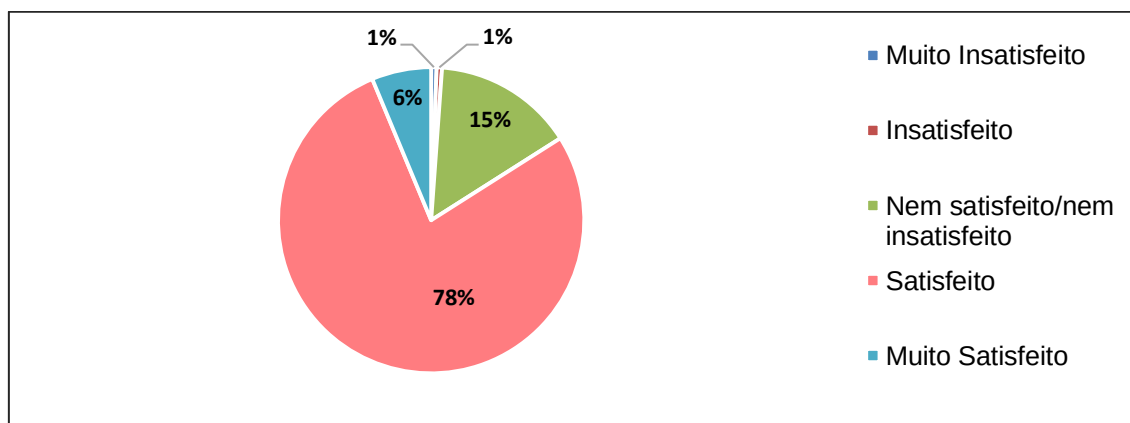
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 7- Trabalho e espaço total de vida

4.2.8 Critério VII- Relevância social

Por meio da análise dos dados nota-se que 78% dos funcionários estão satisfeitos conforme o gráfico 8. No critério de relevância social avalia-se a percepção do colaborador em relação a imagem da empresa e sua contribuição com a sociedade, orgulho na realização do trabalho, a qualidade dos serviços e produtos ofertados pela empresa através do indicador imagem da empresa.

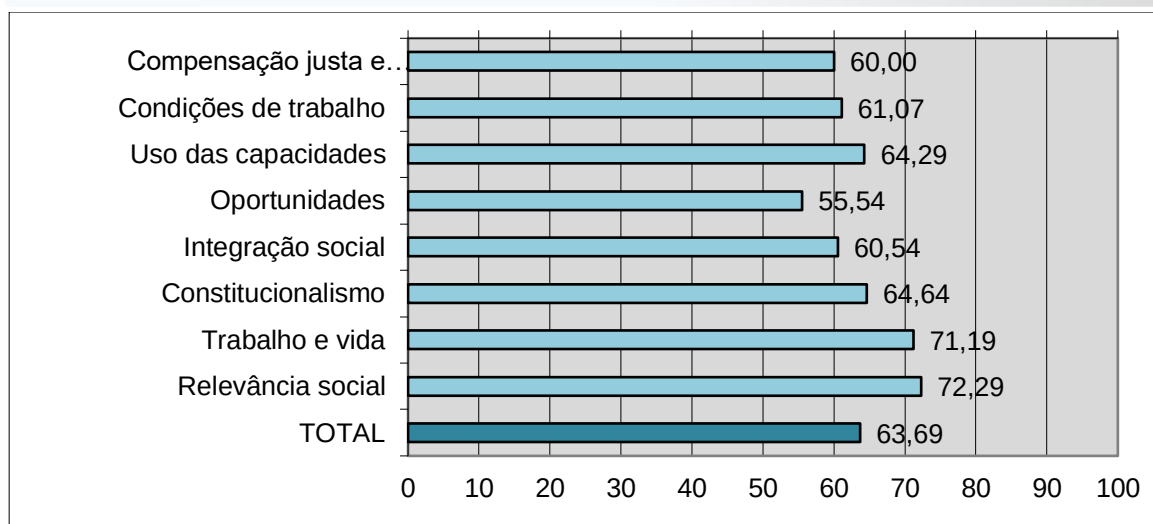
Conclui-se os funcionários sentem orgulho do trabalho que realizam assim como dos produtos e serviços oferecidos pela empresa, tendo como assim uma imagem institucional boa na percepção dos pesquisados. De acordo com Limongi-França (2002), a atuação social da organização tem significado importante para os colaboradores tanto na sua concepção sobre a instituição como também na sua própria autoestima. Neste sentido torna-se importante a existência desse critério na empresa.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 8 – Relevância social

No gráfico 9 é possível observar o nível de satisfação total apresentada em cada critério/indicador de Walton representados em uma escala centesimal.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 9- Nível de satisfação com indicadores QVT

Através dos resultados apresentados no gráfico 9 evidencia-se que a média geral foi de 63,69%, como a média está acima de 50% representa que a QVT se classifica como satisfatória. Os critérios com maiores médias foram “Relevância Social” (72,29%) e “Trabalho e vida” (71,19%) e o critério que apresentou menor média foi “Oportunidades de crescimento e segurança no trabalho” (55,54%).

No critério “ Relevância Social” demonstra que os funcionários sentem orgulho do trabalho que realizam, estando satisfeitos com a integração social e a qualidade dos produtos e serviços ofertados. Fernandes (1996) ressalta que algumas organizações agem de forma a depreciar seus serviços/produtos e isso pode afetar assim autoestima dos seus empregados, se os funcionários não percebem a importância do trabalho podem não ver expectativas de reconhecimento. Sendo assim é importante a empresa ter uma boa imagem na percepção dos seus empregados.

O critério “ Trabalho e Vida” demonstra que os funcionários estão satisfeitos e que o trabalho não está interferindo negativamente na vida pessoal. Conforme Chiavenato (2010) o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento da vida familiar e lazer ressaltando a importância de haver equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

A menor média apresentada foi em relação ao critério “Oportunidades de crescimento e segurança no trabalho”. Percebe-se que embora este resultado esteja acima da média, o nível de satisfação, demonstrando que os funcionários não sentem possibilidades de crescimento na organização talvez devido a limitação do setor produtivo e não sentem segurança no emprego. Fernandes (1996) elenca a viabilidade de oportunizar avanços na carreira e o grau de segurança dos empregados quanto à manutenção de seus empregos como fatores influenciadores no ambiente organizacional. Sendo assim torna-se importante elevar o nível de satisfação neste critério.

Portanto infere-se através dos resultados obtidos a existência dos indicadores de QVT na percepção dos funcionários do setor produtivo do frigorífico pesquisado.

5. Conclusões

A pesquisa buscou analisar as percepções de trabalhadores operacionais de uma empresa do setor frigorífico em relação a existência de indicadores de qualidade de vida no trabalho. Ao

término da análise dos dados com base nos oito critérios constatou-se que o nível de QVT é positiva por possuir grande número de respostas positivas em relação aos indicadores de QVT sendo assim comprova-se a existência dos indicadores de QVT na percepção dos trabalhadores.

Ao longo da análise identificou-se que os critérios com maior satisfação foram Relevância Social o que indica que os colaboradores sentem orgulho da empresa e assim satisfeitos com os produtos, serviços ofertados e trabalho e espaço de vida, que mostra que há um equilíbrio na vida pessoal e profissional.

Apesar do critério oportunidades e segurança no trabalho ser satisfatório este apresentou o menor nível de satisfação sendo assim é um critério a ser melhorado porque os trabalhadores não sentem total oportunidade de crescimento na organização e não sentem segurança em relação ao emprego isso pode vir a impactar em rotatividade e absenteísmo. Mesmo que a oportunidade de carreira se constitua limitante na área de produção essa dificuldade pode ser contornada com a ampliação e diversificação das atividades, assim como desenvolvimento pessoal, através incentivos para qualificação profissional.

Portanto conclui-se que a existênciadados indicadores de QVT propostos por Walton (1973) estão presentes e são satisfatórios na percepção dos trabalhadores pesquisados.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COLLIS, Jill; Hussey, Roger. *Pesquisa em Administração: um guia rápido para alunos de graduação e pós-graduação*. Trad Lucia Simonini. 2ª ed.: Porto Alegre: Bookman, 2005.

DETONI, D. J. *Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias*. Florianópolis, 2001. 141 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, A. C. L. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*. Revista brasileira de medicina psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-80, abr.-mai.-jun. 1997.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; et al. *Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências*. 2. Vol. São Paulo: Gente, 2002.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. *Teoria geral da administração: Da revolução urbana à revolução digital*. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

PONTES, Benedito Rodrigues. *Administração de Cargos e Salários: Carreiras e Remuneração*. São Paulo: LTR, 2013.

RODRIGUES, Marcus Vinícius. *Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise do nível gerencial*. 12. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. *Qualidade de vida no Trabalho: fundamentos e abordagens [recurso eletrônico]*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

TIMOSSI, Luciana S. *Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios*. Dissertação (mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

WALTON, Richard E. *Quality of working life: what is it?* Cambridge: Sloan Management Review, v. 15, n. 1, 1973.