

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: TRABALHADORES RURAIS DO AGRONEGÓCIO

QUALITY OF WORKING LIFE: RURAL WORKERS IN AGRIBUSINESS

Constance Rezende Bonvicini¹

Renata Helena da Costa²

Valquíria Aparecida Rocha³

Leonardo Camisassa Fernandes⁴

RESUMO:

O agronegócio é um setor de suma importância para economia do país e para que os resultados das empresas do qual faz parte sejam satisfatórios é preciso um olhar para os colaboradores no tocante a sua qualidade de vida. A empresa que investe em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), dispendo de melhores condições de trabalho, certamente possui funcionários que desempenham suas atribuições com prazer, facilitando processos em que os gestores alcançarão a eficácia organizacional. Essa pesquisa tem como objetivo identificar a percepção dos trabalhadores rurais quanto a QVT, na empresa XWY Agroindustrial localizada em Minas Gerais, vislumbrando-se aspectos que a organização oferece a esse público. A metodologia empregada consta da aplicação do questionário QWLQ-brief, em que a análise quantitativa dos dados oferecerá parâmetros para o aprimoramento da QVT. Os resultados possibilitaram a avaliação crítica de diversos aspectos da qualidade de vida oferecida à categoria de trabalhadores em questão. Os resultados mostram que na percepção dos colaboradores, pela média obtida quanto ao domínio profissional, que foi de 57%, tais aspectos podem ser melhorados; enquanto a média dos outros três domínios: o físico (com 25,6%), o domínio que diz respeito aos aspectos psicológicos (que ficou com 19,2%) e o domínio pessoal (25,6%) estão satisfatórios. Assim, pode-se dizer que este estudo contribuiu para que a instituição e seus responsáveis repensem as condições ofertadas para seus servidores e atentem para a promoção de QVT através de ações efetivas. Espera-se que os dados ora apresentados sirvam para despertar a elaboração de planos de ações no aprimoramento do nível de QVT existente na organização investigada.

PALAVRAS-CHAVE: Satisfação no trabalho. Setor agroindustrial. Instrumentos de Qualidade de vida.

ABSTRACT:

Agribusiness is a sector of Paramount importance for the contry's economy and for the results of the companies of which it is a part to be satisfactory, it is necessary to loock at employees with regard to their quality of life. The company that invests in Quality of Working Life (QWL), with better working conditions, certainly has employees who perform their duties with pleasure, facilitating processes in which managers look at employees with regard to their quality of life. The company that invests in Quality of Working Life (QWL), with better working conditions, certainly has employees who perform

¹ Mestre em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes. Docente pela Faculdade Patos de Minas (FPM).

² Graduada em Psicologia pela Faculdade Patos de Minas (FPM).

³ Graduada em Psicologia pela Faculdade Patos de Minas (FPM).

⁴ Metre em Economia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Docente pelo Centro de Ensino Superior de São Gotardo.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

their duties with pleasure, facilitating processes in which managers will achieve organizational effectiveness. This research aims to identify the perception of rural workers regarding QWL, in the company XWY Agroindustrial located in Minas Gerais, glimpsing aspects that the organization offers to this public. The methodology used consists of the application of the QWLQ-brief questionnaire, in which the quantitative analysis of the data will offer parameters for the improvement of QWL. The results made it possible to critically assess several aspects of the quality of life offered to the category of workers in question. The results show that in the employees' perception, by the average obtained in terms of professional domain, which was 57%, such aspects can be improved; while the average of the other three domains: the physical with 25.6%, the domain with regard to psychological aspects that was 19.2% and the personal domain 25.6% are satisfactory. Thus, it can be said that this study contributed to the institution and those responsible for rethinking the conditions offered to its servers and paying attention to the promotion of QWL through effective actions. It is expected that the data presented here will serve to awaken the elaboration of action plans to improve the level of QWL existing in the investigated organization.

KEYWORDS: Job satisfaction. Agribusiness sector. Quality of life instruments.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, anterior à década de 1980, as organizações acreditavam que seu sucesso dependia exclusivamente de métodos de trabalho pré-estabelecidos que visassem a melhor maneira de desempenhar determinada tarefa e de máquinas que garantissem a maior produção (JOHANN, 2013). Contudo os tempos mudaram e dentro das diversas Escolas de Administração o conceito de “homem” foi evoluindo e ganhando complexidade. O ser que antes era apenas uma parte do processo produtivo e que poderia ser facilmente substituído se torna parte fundamental da empresa, o qual deve ser por ela retido e valorizado.

Na atual conjuntura da agroindústria tal fato não é diferente, sobretudo porque é um mercado marcado pela coexistência de complexas disparidades no que se refere ao acesso à terra, às relações de produção, à tecnologia utilizada e o valor e destino da produção. O agronegócio se destaca em lugar de destaque na economia. (BARROS, 2018).

Permeadas por transformações em seu cenário, as organizações agroindustriais estão sobre influência e determinadas, sobretudo pela velocidade e intensidade das transformações em nível dos processos de gestão do homem no trabalho e em nível dos processos de administração da tecnologia, o que repercute de forma interdependente nas relações de trabalho: as dimensões da organização do trabalho; a gestão da força e divisão de trabalho; as condições físicas de trabalho e saúde do trabalhador e os processos de regulação e/ou mediação de conflitos; que são reflexos e refletem o contexto político, econômico, tecnológico e cultural de um contexto organizacional (BONVICINI, 2011).

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

O universo do trabalho no agronegócio foi, e será constantemente influenciado pelas evoluções tecnológicas, tais evoluções que afetam diretamente a economia, já que com a automatização de processos a produção se torna maior, mais rápida, devido a essa realidade o mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais competitivo, as pessoas têm investido em suas formações buscando melhores oportunidades de trabalho e conseqüentemente melhores salários (GONÇALVES *et al.*, 2021).

Nesse contexto, é de suma importância investir na capacitação dos colaboradores, os profissionais adquirem ou aperfeiçoam competências que são fundamentais para seu trabalho na empresa. Com isso, eles se tornam mais qualificados e geram melhores resultados para a instituição.

Com a constante evolução do mundo em tais aspectos, sobretudo pelas decorrências da unificação do comércio mundial, as organizações vivenciam um cenário de transição e adaptação na busca de inovações capazes de otimizar o ambiente de trabalho. Empregados e empregadores tomam consciência de sua interdependência, e juntos buscam o sucesso da organização através da interatividade e conectividade.

Dessa forma, é crucial que as empresas desenvolvam um modelo de gestão em que o fator humano seja enfatizado e haja um ambiente de trabalho que garanta a satisfação do funcionário permitindo que este se auto-realize no desempenho de cada atividade e sinta-se disposto a colaborar para o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos processos. O homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de toda e qualquer organização (BONVICINI, 2022).

Independente da organização ou do cargo ocupado, um sujeito insatisfeito com suas condições de labor não é capaz de realizar suas atribuições de forma saudável. O fator humano precisa estar satisfeito com o trabalho, pois depende dele o sucesso ou fracasso da organização. Fernandes (1996) revela que o método Qualidade de vida no trabalho (QVT) possibilita às entidades oportunidades de renovar a organização do trabalho ao mesmo tempo em que se eleve a satisfação dos colaboradores e a produtividade da empresa.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

De acordo com Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, faz-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna são uma importante ferramenta para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho.

Um programa de QVT bem estruturado auxilia a empresa na elaboração de ações que promovam a valorização de seus colaboradores, fazendo com que estes percebam o quanto a organização se preocupa em investir recursos e esforços no sentido de proporcionar o bem-estar no trabalho e condições para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Quando se tem QVT, certamente crescem as chances de se obter a qualidade de vida nos âmbitos social, familiar e pessoal, pois apesar do indivíduo exercer em cada um deles diferentes papéis, existe grande vinculação entre estas esferas (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

A QVT tem se tornado uma questão de responsabilidade social empresarial: as organizações necessitam de capital intelectual envolvido que utilize eficientemente os recursos que a mesma disponibiliza para obter resultados eficazes, em contrapartida deve oferecer ao colaborador em situação de trabalho, a satisfação em relação a fatores físicos e aspectos sociológicos e psicológicos.

Dispondo de melhores condições de trabalho, certamente os funcionários desempenharão suas atribuições com prazer facilitando processos em que os gestores alcançarão a eficácia organizacional. Dessa forma essa pesquisa visa identificar a percepção dos trabalhadores rurais quanto a qualidade de vida, na empresa XWY Agroindustrial localizada em Minas Gerais. Especificamente nesse estudo teórico descreve-se sobre os fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho; o que possibilitará que sejam elaboradas ações para melhoria da QVT com base nos resultados da presente pesquisa quantitativa sobre a percepção dos trabalhadores rurais.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho possui significado pontual na vida do indivíduo, às vezes, interpretado como fator essencial de orgulho, sobretudo no contexto capitalista atual. O trabalho pode ser visto ainda como força motriz para o desenvolvimento da sociedade e da sobrevivência dos indivíduos. Enfatizando-se nesse sentido, o ponto de vista de Dessen e Paz (2010), ao considerarem que uma parcela significativa da vida é passada no ambiente de trabalho e que esse deve vislumbrar o bem estar e a qualidade de vida, essenciais aos indivíduos.

Ao conceituar Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se faz necessário, considerar um conjunto de aspectos, já que representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização. Por variar as necessidades humanas das pessoas (individuais, valores e expectativas) e a cultura organizacional, os fatores que vão determinar principalmente a QVT são as relações sistêmicas das características individuais e organizacionais. Portanto dentro do ambiente organizacional, o conceito envolve o aumento da produtividade e dos índices relativos às aspirações e às necessidades pessoais (MONTEIRO *et. al.*, 2011).

Dessa forma, a QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e satisfação no trabalho; e, de outro seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade. Mas para se chegar a tal conceito, amplo e complexo, passou por uma evolução advinda de tendências centrais em estudos administrativos através dos tempos.

Limongi-França (2002) ao retrata sobre a evolução histórica do conceito, que resumidamente se imprime através da relação e junção das aspirações humanas a uma série de movimentos reformistas; mostra que o conceito se amplifica conforme filosofias e/ou paradigmas de época.

Os fatores para a evolução do conceito de Qualidade de vida vão desde os pós crise dos anos 30, que se centraram na segurança, na salubridade do trabalhador; no tratamento dispensado aos trabalhadores e no aumento de salários. Perpassa pela década de 50, momento em que houve a soma do ponto de vista da psicologia, que considera a existência de uma correlação positiva entre o estado de ânimo e produtividade afirmando que a elevação de ambos é possível a partir das

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

relações humanas positivas. A década de 60, relacionando a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) aos conceitos de igualdade de oportunidades. Chegando-se à atualidade em que a Qualidade de vida tem sido relacionada com a proteção do ecossistema, portanto, um conceito muito mais amplo do que a simples ausência de doença ou a preocupação com a diminuição do índice de absenteísmo.

A qualidade de vida ligada a manutenção das condições do ecossistema, de forma a propiciar ao trabalhador (parte desse ecossistema) oportunidade de desenvolvimento de um trabalho em condições adequadas vislumbra uma vida longa com boas condições. O trabalho passa a ser visto enriquecido por seu significado, fase em que líderes, acadêmicos e governo começam a se interessar pelas formas de influenciar as experiências vividas pelas pessoas durante o trabalho. A relevância dos indicadores referentes às necessidades e as aspirações, no ambiente organizacional, se devem a busca pela competitividade que inclui a responsabilidade social das empresas, que vão atingir o auge em meados da década de 80 (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

A QVT, nesse âmbito, enquanto questão de responsabilidade social empresarial, vislumbra que as organizações necessitam de capital intelectual envolvido que utilize eficientemente os recursos que a mesma disponibiliza para obter resultados eficazes. Em troca, a empresa deve oferecer ao colaborador em situação de trabalho, a satisfação em relação a fatores físicos e aspectos sociológicos e psicológicos. Podendo-se compreender (QVT), como um conjunto de medidas que vislumbra satisfazer as necessidades do trabalhador em busca de que possa desenvolver suas tarefas na organização, visto que a produtividade das pessoas são diretamente proporcionais ao seu nível de satisfação com o próprio labor (CONTE, 2003).

No entanto, no contexto atual, em que as relações de trabalho se veem fragilizadas o nível de satisfação no trabalho se faz questionável. Em alguns cargos do agronegócio, que se caracterizam por longas jornadas de trabalho, com tarefas que exigem elevado grau de responsabilidades o esperado é que tais fatores gerem estresse (BONVICINI, 2011). Tal realidade, frente às atividades laborais que inicialmente poderiam ser prazerosas se tornam um sofrimento, já que muitas vezes também acompanham uma condição psíquica. Dessa forma, o sujeito trabalhador se

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

sente pressionado, ameaçado pela iminente perda do emprego, predispondo toda equipe ao cansaço mental que se instaura, gerando condições de saúde precárias, momento em que a pesquisa sobre a Qualidade de vida no trabalho se revela necessária.

Para Walton (1973, *apud* LIMOGI-FRANÇA, 2002) a meta de um programa de QVT é gerar uma organização humanizada, envolvendo, de forma simultânea, um certo grau de responsabilidade e de autonomia no exercício do cargo. Um programa de QVT portanto deve envolver sistemas de feedback a respeito da performance, realização de tarefas adequadas e variadas, considerável enriquecimento do trabalho com foco no desenvolvimento profissional e pessoal do indivíduo, incluindo os avanços tecnológicos.

Dessa forma, considerar que QVT é um conceito amplo, envolve contribuições de diversas áreas de saber. A definição que se adota nessa pesquisa não se encerra nesse referencial teórico, pois o foco dela não se limita ao trabalho ou ao ambiente intraorganizacional no qual ele é realizado, mas sim no trabalhador em toda a sua complexidade e de forma evolutiva continuamente.

Sintetizando, Fernandes (1996) aponta que a pesquisa de Qualidade de vida no trabalho (QVT) possibilita às entidades oportunidades de renovar a organização do trabalho ao mesmo tempo em que se eleve a satisfação dos colaboradores e a produtividade da empresa. Momento em que se expõe sobre aspectos da qualidade de vida de trabalhadores do agronegócio mensurados no presente artigo.

3 METODOLOGIA

A metodologia empregada nessa pesquisa constou da realização de pesquisa de campo, na qual foi aplicado o questionário QWLQ-brief estruturado, padronizado e validado no contexto brasileiro, abordando aspectos sobre a qualidade de vida no trabalho segundo Cheremeta *et al.* (2011). O questionário aplicado no setor agrícola (em trabalhadores rurais), para obter a perspectiva dos funcionários sobre aspectos pontuais de sua qualidade de vida. A população delinea-se pela categoria dos trabalhadores rurais da empresa XWY, o que gira em torno de 106 funcionários na atualidade. Os dados foram posteriormente analisados quantitativamente e os resultados apresentados à equipe de gestores e aos próprios trabalhadores rurais. A

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

amostra foi delimitada por 32 trabalhadores rurais da empresa XWY, com idade entre 18 e 53 anos que concordaram em participar voluntariamente da pesquisa.

Para análise quantitativa dos dados foi realizada a tabulação e análise da porcentagem estatística das variáveis estabelecidas em cada domínio, em questões polêmicas com características sociodemográficas dos participantes (TEIXEIRA, 2005).

O percentual de respostas dadas em cada domínio, permitiu a avaliação do nível de satisfação dos trabalhadores participantes a respeito dos aspectos da qualidade de vida presente no questionário.

O nome fictício da instituição que serviu como espaço para a realização do estudo foi registrado como XWY Agroindustrial LTDA, localizada na Zona Rural de João Pinheiro/MG, na região Noroeste de Minas, fundada em 16 de fevereiro de 1996. Sendo o nome aqui fictício uma homenagem ao patriarca do grupo Senhor X.W, visionário que saiu do interior paulista na década de 70 com sua esposa e seus 10 filhos com o objetivo de explorar o plantio de grãos em terra do triângulo mineiro.

A empresa surgiu através da visão empresarial dos seus sócios que sempre tiveram como base as receitas das atividades agropecuárias como plantio de soja, algodão, milho, sorgo, e pecuária de corte. No período de desregulamentação do setor, partiram em busca de alternativas viáveis para aumentarem suas receitas e se consolidarem em outro ramo de atividades, optando pelo Plantio da cana de açúcar, e ao mesmo tempo o desafio de administrar uma agroindústria.

Nasceu então a destilaria, que processou sua primeira safra em 1998, 183 Mil toneladas de cana de açúcar e produzindo 13 Milhões e 700 mil litros de etanol Hidratado. Neste ano o transporte de cana era realizado em tratores com reboques e nos anos posteriores foram feitos investimentos em novos e modernos equipamentos, em novas tecnologias e em qualificação de profissionais de todos os setores.

Além disso, foi iniciado um trabalho de qualificação dos fornecedores de materiais e equipamentos. Visando a durabilidade e efetividade dos mesmos, com todos esses investimentos os resultados atuais colocam a empresa entre as melhores do Setor. Em 2006 a Diretoria da empresa resolveu diversificar, investindo

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

na implantação de uma fábrica de açúcar com capacidade para 1500 sacas/dia anexa à já existente fábrica de etanol chegando a denominar XWY Agroindustrial.

Em relação as garantias éticas dos participantes que preencheram os questionários, os pesquisadores garantiram a liberdade de participação através do preenchimento e assinatura do TCLE, que está em sua íntegra no anexo A. Há a integridade e a preservação dos dados que os identifiquem; garantindo, especialmente, a privacidade, sigilo, confidencialidade e o modo de sua efetivação. Protocolos específicos do Comitê de ética foram preenchidos autorizando a realização da pesquisa, assim garantindo o sigilo e confidencialidade dos dados coletados, através do termo de livre esclarecimento, já que essa pesquisa passou por registro e aprovação no Comitê de ética em Pesquisa com seres Humanos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Análise dos dados

A coleta de dados foi realizada com a utilização do programa, através da análise quantitativa do questionário QWLQ-brief, que é constituído por 20 questões (Anexo A), sendo divididas nos domínios físico, psicológico, pessoais e profissionais. Ressalta-se que esse é um instrumento que pode ser utilizado tanto para populações acometidas por agravos e doenças crônicas, quanto para populações saudáveis. As respostas seguem uma escala de Likert (de 1 a 5, sendo que quanto maior a pontuação melhor a qualidade de vida). Vale ressaltar que além do caráter transcultural, os instrumentos brief valorizam a percepção individual da pessoa, podendo avaliar qualidade de vida em diversos grupos e situações.

A seguir, na Figura 1, apresenta-se a descrição das questões e seu enquadramento nos domínios. A análise dos dados ocorreu utilizando-se o programa estatístico MINI TAB 19. As análises estatísticas realizadas incluíram análises descritivas de frequência, tendência central e dispersão e análise inferencial de comparação entre os domínios. A partir dos valores obtidos para cada uma das vinte facetas que compõem os quatro domínios obteve-se as médias das respostas, o que possibilitou vislumbrar quais facetas foram analisadas positivamente e quais foram negativas. O score de cada domínio é obtido em uma escala em que quanto mais alto o escore, pior a qualidade de vida naquele domínio. Com a finalidade de

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

comparar os domínios foram realizadas Análise de Variância e Teste de significância. A primeira com objetivo de averiguar se havia diferença entre os domínios e o segundo para conhecer quais domínios apresentavam diferenças estatisticamente significativas.

Domínio	QWLQ BREF	QUESTÃO
Domínio Físico	4	Em que medida você avalia seu sono?
	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	19	Em que medida você sente confortável no ambiente de trabalho?
Domínio Psicológico	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Domínio Pessoal	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores/subordinados?
	11	Em que medida sua família avalia seu trabalho?
	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
Domínio Profissional	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	3	Como você avalia igualdade de tratamento entre os funcionários?
	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	13	Você está satisfeito com o nível de responsabilidade no trabalho?
	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Figura 1: Questões e seus respectivos domínios.

Fonte: Adaptado de Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2008).

Os resultados do estudo em tela apresentam-se semelhantes com os apontados na literatura sobre QVT. Dessa forma, torna-se importante retratar que os dados permitem estabelecer relações com os modelos descritos para este tipo de abordagem científica. A Figura 2 aponta os resultados médios dos domínios:

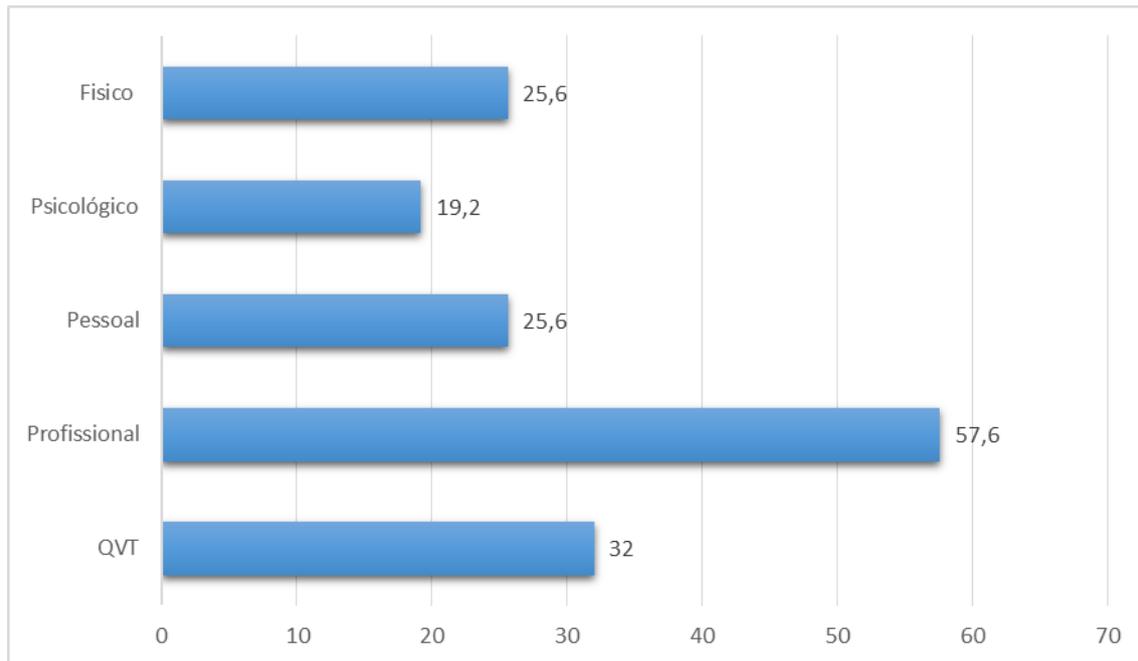


Figura 2: Resultados médios dos domínios e média geral QVT
 Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

De acordo com os resultados apresentados pela figura 1 pode-se identificar, que as respostas apontam média de QVT em 32%. Em uma escala de 0 a 100, 100 representa insatisfação e o quanto mais próximo de 0 maior a satisfação, sendo que o resultado geral aponta a percepção dos participantes da pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho como positiva.

O domínio psicológico foi o que apresentou menor média entre as respostas dos colaboradores, sendo de 19,2 %. Em contrapartida, o domínio com maior média apresentada foi o domínio profissional, com 57,6 %. O domínio físico mostra uma média 25,6% e o domínio pessoal também apresentou média de 25,6%. No entanto, há importância de que no estudo seja feita a análise individual das facetas, para mensurar mais especificamente todos os aspectos da vida laboral dos colaboradores abordados no questionário.

A percepção dos colaboradores foi com a média abaixo da média geral para três tipos de domínios apresentados, ressaltando-se uma média de QVT de 32 % no geral. Pode-se inferir pela análise dos resultados obtidos por meio da escala Likert, que os colaboradores entrevistados possuem uma percepção positiva em relação a sua QVT, com a ressalva de que, houve uma grande diferença entre a menor e a maior média dos domínios apresentados, em que a diferença foi de 38,4 %,

diferença essa que deve ser levada em conta na avaliação de sugestões para a melhoria da QVT na empresa. O uso do instrumento QWLQ-brief, possibilitou traçar um perfil acerca da QVT do caso avaliado. As tabelas 1 e 2 demonstraram o perfil estatístico da amostra analisada, possibilitando interessantes inferências do ponto de vista individual:

Tabela 1: Estatística descritiva da pesquisa

Domínio	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação	Valor		Amplitude
				Mínimo	Máximo	
Físico/Saúde	25,6	26,4	103,00	1,0	66,0	65,00
Psicológico	19,20	17,75	92,47	2,0	38,0	36,00
Pessoal	25,60	15,81	61,74	9,0	43,0	34,00
Profissional	57,6	46,4	80,62	12,0	131,0	119,00
QVT	32,00	26,59	84,45	6,00	69,50	63,50

Fonte: Dados da pesquisa.

Por meio das análises estatísticas apresentadas na Tabela 1, percebe-se uma dispersão dos resultados em termos de desvio-padrão e de coeficiente de variação. O desvio-padrão permite compreender a homogeneidade das respostas. Observa-se que o domínio profissional possui média mais elevada, não sendo um dado homogêneo. Nota-se que o desvio-padrão do domínio profissional é maior, o que denota a dispersão dos dados (quanto maior a diferença da média, sabe-se que a dispersão é maior). Da mesma forma, o domínio pessoal possui desvio padrão de 15,81, muito acima daquele visto para o domínio físico/saúde. Interpreta-se, desta forma, que, apesar do domínio pessoal possuir uma média igual, tem-se que levar em conta a dispersão das respostas. Não se trata de um dado homogêneo do ponto de vista estatístico; por outro lado, o desvio-padrão do domínio físico/saúde é o mais baixo, o que denota que, de fato, há uma menor dispersão das respostas e uma concentração dos resultados muito mais próximo em torno da média (veja a menor amplitude em relação à média de cada domínio). Pela análise do coeficiente de variação, também pode-se concluir que os domínios com médias mais altas são aqueles que também podem apresentar menor variabilidade. A estatística descritiva mostra-se portanto, muito importante para a compreensão do conjunto de dados como um todo, conforme apresentado também na Tabela 2.

Tabela 2: Índice de Correlação de Pearson -

	Físico 1	Psicológico 2	Pessoal 3
Psicológico 2	0,797		
Pessoal 3	0,712	0,988	
Profissional 4	0,985	0,852	0,786

Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo Lopes et al. (2008), a correlação de Pearson mensura a associação entre duas variáveis, verificando se, de maneira coerente e sistemática, como uma variável muda em relação a outra (p). A análise e interpretação da correlação de Pearson são baseadas na verificação de sua significância (valor) e nos resultados do coeficiente de correlação (r).

Importante pontuar para compreensão do coeficiente de correlação, esse pode assumir valores negativos ou positivos que variam de -1 a $+1$, sendo que o valor zero ($r = 0$) indica ausência de correlação entre as variáveis; valores acima de zero ($r > 0$) indicam correlação positiva e valores abaixo de zero ($r < 0$) indicam correlação negativa. Os resultados foram considerados estatisticamente significativos quando $p < 0,05$. Para melhor compreensão, segue detalhado na Tabela 3 os detalhes que precisam ser compreendidos para a interpretação:

Tabela 3. – Variação do Coeficiente de Correlação

Coeficiente de Correlação	Fraca		Moderada		Forte	
	Negativa	Positiva	Negativa	Positiva	Negativa	Positiva
	-0,25 a 0,00	0,00 a 0,25	-0,75 a - 0,25	0,25 a 0,75	-1,00 a -0,75	0,75 a 1,00

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 Discussão dos Resultados

Através da análise dos resultados, como ponto central dessa pesquisa, a apreciação e mensuração dos dados arrecadados possibilitou a elaboração de um plano de ação, o qual pode incrementar aspectos avaliados como prioritários.

O domínio pessoal, assim como físico que apresentaram média de 25,6% apontam que a empresa preocupa com as pessoas em sua íntegra. Anteriormente, em gestão, os indivíduos não possuíam muita importância dentro das organizações, eram apenas uma pequena parte do processo e se não adequassem eram

simplesmente substituídos. Hoje o cenário é completamente diferente percebe-se que o capital intelectual e a valorização do indivíduo, sua subjetividade como parte integrante e atuante do processo, gera uma parceria de sucesso e bons negócios.

As pessoas são de extrema importância para o sucesso de uma organização, pois são elas que gerenciam e comandam a empresa; são elas que executam, controlam atividades e processos, são as pessoas também que consomem os produtos de uma determinada empresa.

Segundo Marras (2009) o capital humano passou a ser valorizado, devido a nova percepção dos colaboradores e gestores de que o capital humano é a ligação entre a empresa e o mercado, principalmente com o cliente, pois é o capital humano que possui informações que não estão disponíveis à empresa, e em muitos casos, dependendo da relação que é nutrida entre a organização e colaborador, o último pode utilizar essas informações em prol da empresa.

Por fim, Chiavenato (2009) explica que cada vez mais as empresas buscam desenvolver e reter as pessoas, pois o capital humano representa uma parte fundamental do seu valor total, no entanto, muitas organizações têm dificuldades para mensurar isso, e correm o risco de perder esse fator impulsionador tão importante.

Quanto ao domínio físico, Chiavenato (2004) reforça que Qualidade de Vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas (higiene e segurança), ou em suas condições psicológicas e sociais. Tudo isso redundando na redução de acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal, o que contribui para a melhoria da qualidade de vida das pessoas dentro e fora da organização.

O domínio com a maior média, o Profissional (57,6%) mostra a necessidade de a empresa desenvolver intervenções voltadas a essa questão. Para que haja uma organização com um ambiente harmônico, cada integrante deve estar bem consigo mesmo, se sentindo parte do processo. O colaborador se sente valorizado e motivado quando há atribuição de responsabilidades, possui liberdade e autonomia para criar, uma vez que um único problema pode ser suficiente para criar um mal-estar e afetar a todos.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

Dejours (2004), posiciona, que o trabalho se torna um risco para o aparelho psíquico quando se opõe à livre atividade do empregado. E que o sentimento de bem-estar, não é oriundo da ausência de atividade do aparelho psíquico, como também e pelo contrário, de um livre funcionamento articulado pelo conteúdo da tarefa, resultando em prazer e revigoramento para o trabalhador através de uma descarga da energia psíquica. Quando o trabalho não possibilita a atuação da via de descarga psíquica, a energia psíquica se acumula causando de início tensão e desprazer, culminando com a fadiga, a astenia e caracterizando assim o trabalho fatigante.

Além disso, é preciso considerar o fato de que o trabalhador permanece a maior parte do seu dia no ambiente laboral, onde exerce diversas atividades e compartilha ideias e materiais com diferentes tipos de pessoas.

O modo com que os superiores conduzem seus subordinados pode interferir de forma significativa no comportamento dos mesmos, fato pelo qual, os gestores devem ter cautela para não serem nem parecerem injustos ou tendenciosos.

Em um trabalho onde o empregado está ciente da importância de sua contribuição para a empresa e tem a oportunidade de aplicar seu saber e suas aptidões profissionais, certamente serão criadas condições que lhe proporcionem QVT e motivação.

Segundo Bom Sucesso (2002) a história de vida, características pessoais, valores, anseios e expectativas figuram de modo individual e definem para cada pessoa o que pode ou não, ser fator básico de motivação. Seguindo essa linha de raciocínio podemos perceber que as expectativas individuais e as expectativas de vida determinam a percepção das pessoas em relação ao trabalho. Ou seja, aspectos importantes a serem desenvolvidos pela proposta de melhoria na QVT.

5 CONCLUSÃO

Nessa parte do trabalho constata-se que foi possível o alcance dos objetivos estabelecidos pela pesquisa que vislumbrou como objetivo central a análise da percepção dos trabalhadores quanto à sua QVT.

É um privilégio poder constatar, através do presente estudo, que atualmente o ser humano tornou-se uma das preocupações da gestão, sobretudo quando se trata

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

de categorias de trabalhadores rurais, independentemente do cargo que ocupam. Isso porque percebe-se através dos resultados do estudo que no meio empresarial agroindustrial, gestores vem que o indivíduo precisa ser considerado em sua totalidade. O trabalho, a vida familiar, a vida social juntamente com as condições de saúde física e o comportamento emocional passam a ser vislumbrados dentro do enfoque multidimensional de Qualidade de Vida utilizado atualmente; e observando-se a importância de seu aprimoramento de forma contínua enquanto em constante necessidade de mudança.

Qualidade de vida tem sido mais estudada nos últimos anos, inclusive no Brasil, e, apesar de ser complexo o conceito, trata-se de um tema atual e muito relevante, principalmente quando relacionado à satisfação no trabalho e ao equilíbrio emocional.

Pelo fato do trabalho se configurar como um importante eixo organizador da vida de muitos indivíduos, sobretudo o dos trabalhadores rurais que passam mais tempo no campo que em seus próprios lares muitas das vezes. O impacto que suas tarefas exercem em suas vidas e o processo de interação estabelecido entre o indivíduo e seu meio laboral se torna crucial na determinação de seu bem estar. Quando uma pessoa avalia algumas situações ambientais como ameaçadoras ou transbordando seus recursos, colocando em risco seu bem-estar, tal fenômeno pode ser amenizado por boas condições de trabalho e preservando-se a qualidade de vida dos envolvidos. Os processos que ocorrem com os trabalhadores de forma a prevenir doenças ocupacionais consideram certas emoções de acordo com diversos fatores pessoais e, especialmente, o caráter das demandas ou situações estressantes que ocorrem na vida, os motivos centrais do indivíduo, sua autoestima e suas estratégias para enfrentar essas demandas, que se desenvolvem ao longo da vida. Portanto, esses fatores são formados e modificados, ou seja, eles são flexibilizados quando a qualidade de vida é prioridade nas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOM SUCESSO, Edina. **Trabalho e Qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark, 2002.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

BONVICINI, Constance. COSTA, Renata Helena da. ROCHA, Valquíria Aparecida. FERNANDES, Leonardo Camisassa. *Qualidade de Vida no Trabalho: Trabalhadores Rurais do Agronegócio*.

BONVICINI, C. R. **Relações de trabalho no agronegócio: Percepções de gestores de duas organizações mineiras**. Dissertação de Mestrado, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2011.

CAMPOS, V. F. **TQC - Controle da qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CAVASSANI, A. P., CAVASSINI, E. B., & BIAZIN, C. C. **Qualidade de Vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. In: Simpósio de Engenharia de Produção, Bauru. 2006

CHEREMETA, Marcell *et al.* **Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, Ponta Grossa/PR, v. 3, n. 1, jan/jul, 2011. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/758/600>. Acesso em: 15 agosto 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. Edição compactada. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais**. Revista FAE BUSINESS, n.7, nov. 2003. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46008045/rev_fae_business_07_2003_gestao_10QVT.pdf?1464403890=&response> Acesso em: 04 maio 2022.

DEJOURS, C. Patologia da Comunicação, situação de Trabalho e espaço público. EM: LANCMAN, S, SZNELWAR, L. I. (ORG.). Christopher DEJOURS: **Da Psicopatologia À Psicodinâmica Do Trabalho**. Rio De Janeiro: Fiocruz, 2004.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. P. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010.

FERNANDES, Ed. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GONÇALVES, Brenda M., BONVICINI, C. R. ARAÚJO, C., SILVA, L. et. Al. As contribuições da Psicologia Organizacional no Setor do Agronegócio. **Revista Saúde e Educação** v. 6, n 1. 2021.

JOHANN, S. **Comportamento organizacional: teoria e prática**. 1ª. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

LIMONGE- FRANÇA, Ana Cristina e ZAIMA, Gustavo. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. In: BOOG, Gustavo e BOOG, Madalena (Coord). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes – Estratégias e tendências**. São Paulo: Gente, 2002.

LOPES, L. F. D.; MULLER, I.; SOUZA, A. M.; ANSUJ, A. P.; MOREIRA JUNIOR, F. J.; PULGATTI, F. H.; STRAZZABOSCO, F. **Estatística Geral**. Caderno didático 3 ed. Santa Maria: UFSM, 2008.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

BONVICINI, Constance. COSTA, Renata Helena da. ROCHA, Valquíria Aparecida. FERNANDES, Leonardo Camisassa. *Qualidade de Vida no Trabalho: Trabalhadores Rurais do Agronegócio*.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MONTEIRO, E. M. A.; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; CARVALHO, J. V. F. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEPG**, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011.

REIS JUNIOR, D. C.; PILATTI, L. A.; PEDROSO, B. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ – 78. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, n. 2, p. 1-12, 2011.

SILVA, C. C., & BONVICINI, C. R. Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. **Psicodinâmica do Trabalho** (1a ed.). (2014). São Paulo: Atlas. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 4(2), 138–147, 2018. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V4N2A10>

TEIXEIRA, Elizabeth. **As Três metodologias: acadêmica, da ciência e da pesquisa**. Petropolis, RJ: Vozes, 2005.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 12 n. 1 Jan-Jun 2021	Trabalho 05 Páginas 01-18
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	