Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538

Qualidade de vida no trabalho em unidades produtoras de leite: uma análise a partir do modelo de Walton

Quality of life at work in milk production units: an analysis from the Walton model

Sulma Vanessa Souza[1], Luanne Escobar do Nascimento Oliveira[2], Marcel Gonçalves de Almeida[3], Omar Jorge Sabbag[4]

[1]Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Rua Itiberé Vieira, S/N - Bairro Residencial Júlia de Oliveira Cardinal Ponta Porã/MS. souzavanessasvs@bol.com.br
[2]Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Núcleo de Pesquisa em Administração, Ciências Contábeis e Economia (NUPACE). Rodovia Dourados / Itahum, Km 12, Unidade II. Email: luannenascimeto90@gmail.com
[3]Instituto Federal de Educação,Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS), Coordenador de Planejamento e Orçamento. Rua Filinto Müller, n° 1.790, Jardim Canaã I – Dourados/MS. Email: marcel.almeida@ifms.edu.br
[4]Universidade Estadual Paulista (UNESP), Campus de Ilha Solteira- DFTASE- área de economia e gestão do agronegócio. Ilha Solteira/SP. Email: omar.sabbag@unesp.br

Recebido em: 20/05/2018 Aceito em:30/05/2018

Resumo: O tema qualidade de vida no trabalho (QVT) vem se difundindo constantemente nas mais variadas atividades e cadeias produtivas. Diante disso, este artigo analisou a qualidade de vida no trabalho em unidades produtoras de leite que utilizam ordenha mecânica, a partir das dimensões propostas por Walton. Metodologicamente, essa pesquisa foi caracterizada como sendo descritiva, realizada em três propriedades leiteiras distintas, localizadas na cidade de Rio Brilhante, Mato Grosso do Sul, Brasil. Para a coleta de dados o instrumento utilizado foi um questionário estruturado, desenvolvido de acordo com os oito critérios propostos por Walton. Os resultados constataram que a QVT das unidades apresenta-se a um nível de satisfação positiva, entretanto, verificou-se que os indicadores a respeito dos direitos do trabalhador, programa de participação nos resultados, incentivo à continuidade dos estudos e crescimento profissional estão aquém do desejado, podendo se tornar fator prejudicial às unidades leiteiras caso não sejam realizadas medidas mitigadoras para sua correção. Com base neste estudo indica-se o uso dos critérios de Walton, haja vista ser apontado pela literatura como um dos estudos mais completos no que diz respeito à QVT, além de ser considerado de fácil entendimento e aplicação.

Palavras-chave: atividade leiteira, ordenha mecânica, QVT

Abstract: The theme quality of life at the work place (QLW) has been diffused in the most varied activities and productive chains. Therefore, this article analyzed the quality of life according to the milk production units that use mechanical milking, from the dimensions proposed by Walton. Methodologically, this research was characterized as being descriptive, carried out in three dairy farms, in the city of Rio Brilhante, Mato Grosso do Sul, Brazil. To the collection of data to the assay metrelled to the proposed structure, developed based on the eight criteria proposed by Walton. The results showed that a QLW of the units presents a level of positive satisfaction, however, it was verified what is directed to the employee functions, participation program in the results, incentive to continue the studies and professional growth are below the major are the prevent the probabilization are their correction to their correction. With this report, this is an example of using Walton criteria, having been seen in the literature as one of the most complete studies on QLW, besides being considered easy to understand and apply.

Keywords: milk activity, mechanical milking, QLW

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538

Introdução

A pecuária leiteira apresenta-se como uma atividade de enorme relevância para o agronegócio brasileiro. Além de sua importância econômica e social, essa atividade tem um expressivo papel na manutenção das famílias no campo, haja vista a sua participação na redução do êxodo rural (Almeida et al., 2015).

O país representa o quinto produtor mundial de leite, ficando apenas atrás da Índia, Estados Unidos, China e Paquistão (FAO, 2016). Conforme levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a produção leiteira foi de 35,17 bilhões de litros em 2014(IBGE, 2016).

"Para cada dólar de aumento na produção no sistema agroindustrial do leite, há acréscimo de aproximadamente cinco dólares no Produto Interno Bruto, o que coloca o agronegócio do leite a frente de setores importantes, como o da siderurgia e o da indústria têxtil" (Fundação Banco do Brasil, 2010, p. 15).

Uma característica marcante da produção leiteira no Brasil é o predomínio de pequenas e médias propriedades com características de agricultura familiar (Monteiro et al., 2007). Estima-se que mais da metade do leite produzido no Brasil é proveniente de propriedades com mão de obra familiar (IBGE, 2016).

Diante do desafio de aumentar a produtividade, manter a competitividade e obter um maior controle sobre a produção, os produtores de leite têm empregado tecnologia, principalmente a ordenha mecânica. A adoção dessa ordenha auxilia na redução de custos relativos à mão de obra, como salários e encargos e, em geral, esse equipamento é utilizado nas médias e grandes propriedades (Fundação Banco do Brasil, 2010, p. 24).

Nesse contexto observa-se que as propriedades rurais, em sua maioria, possuem uma preocupação voltada aos fatores técnicos, principalmente no que tange à qualidade do processo de produção em si, dando pouca ênfase ao capital humano. Como consequência, verifica-se a diminuição do rendimento e significativos efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como sobre a produtividade (Garrido e Bernardi, 2008).

Sob esse aspecto, as políticas de qualidade de vida no ambiente de trabalho têm se apresentado como vantajosas. De acordo com Ribeiro e Santana (2015), essas políticas têm como objetivo proporcionar círculos de trabalho mais prazerosos, melhores condições nos quesitos emocionais, físico, de saúde e social, além de formar equipes mais comunicativas e motivadas. Para Barbosa (2016, p. 29) a maior missão da QVT é "humanizar o trabalho, promovendo a efetiva participação dos colaboradores, condições favoráveis de trabalho e melhor estruturação de cargos e salários".

Robbins (2008) considera que um dos mais importantes estudos sobre QVT tenha sido o proposto por Walton, em que propõe um modelo conceitual considerando oito dimensões inter-relacionadas no intuito de oferecer uma estrutura para avaliar a qualidade de vida nas organizações. Essas dimensões são: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança; integração social na organização de trabalho; constitucionalismo na organização de trabalho; trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida do trabalho (Ribeiro e Santana, 2015).

A partir desta contextualização, este estudo tem por objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho em unidades produtoras de leite que utilizem ordenha mecânica, localizadas em Rio Brilhante/MS, com base em uma abordagem qualitativa, utilizando o modelo conceitual de Walton sobre QVT.

Material e Métodos

O estudo foi desenvolvido no município de Rio Brilhante, Estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, nas coordenadas geográficas de latitude 21º48'07" S, longitude 54°32'45" W e altitude de 312 metros em relação ao nível do mar. O município possui uma área de 3.987,397 km² e uma população de aproximadamente 30.663 habitantes (IBGE, 2016), conforme Figura 1.

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538



Figura 1. Localização do município de Rio Brilhante, Mato Grosso do Sul, Brasil. Fonte: Adaptado de IBGE, 2016

O município apresenta uma localização estratégica por estar na região central do Estado, próximo à Campo Grande e Dourados, sendo sua economia baseada principalmente na agropecuária e na agroindústria.

Como procedimento metodológico adotado, essa pesquisa pautou-se em uma abordagem qualitativa. Quanto à sua finalidade, caracteriza-se como descritiva. "As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores" (Gil, 2008, p. 27). Já as pesquisas descritivas, de acordo com autor supracitado, buscam descrever as características de determinadas populações ou fenômenos, sendo uma de suas características estarem na utilização de técnicas padronizadas, como a coleta de dados.

As fontes de dados utilizadas na pesquisa constituíram-se basicamente de dados primários, coletados por meio de entrevistas estruturadas com aplicação de um questionário contendo perguntas fechadas.

As entrevistas foram realizadas entre Janeiro e Março de 2018, sendo abordados oito funcionários de três propriedades leiteiras distintas, todas com ordenha mecânica do tipo balde ao pé (Figura 2), considerando a mais utilizada em pequenas propriedades rurais do país.

Todas as propriedades são de pequeno porte. Embora a produção de leite seja considerada a atividade de maior relevância financeira, os proprietários desenvolvem outras atividades complementares (produção de hortaliças, criação de cavalos e frangos, além da produção de derivados de leite, como por exemplo, o queijo).

O questionário foi composto por 40 questões, sendo 5 delas utilizadas para caracterizar o perfil dos funcionários e 35 perguntas direcionadas a avaliar a QVT das propriedades leiteiras, divididas em oito critérios (Figura 3), conforme modelo de Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton (1973).

As questões foram desenvolvidas com escala de respostas do tipo "Likert" (escala ordinal de cinco categorias), em que os pesquisados responderam a cada quesito por intermédio de vários graus de concordância numerados de 01 a 05, sendo: 01 (Muito Insatisfeito), 02 (Insatisfeito), 03 (Neutro), 04 (Satisfeito) e 05 (Muito Satisfeito).

O valor 03 representa a secção que divide o intervalo em insatisfação e satisfação. Dessa forma, os números abaixo de 03 foram considerados insatisfatórios ou de elevada insatisfação, enquanto os números superiores foram considerados satisfatórios ou de elevada satisfação.

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538



Figura 2. Ordenha Mecânica do tipo "balde ao pé". Fonte: Ciência e Tecnologia em Foco (2015)

CRITÉRIO DE QVT	
1 - Compensação justa e adequada	5 - Integração social na organização
2 - Condições de trabalho	6 – Constitucionalismo
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	7 - O trabalho e o espaço total de vida
4 - Oportunidades de crescimento e segurança	8 - Relevância social do trabalho na vida

Figura 3. Critério de Qualidade de Vida no Trabalho, proposto por Walton. Fonte: Adaptado de Walton (1973)

A apreciação dos dados foi realizada por análise descritiva, sendo organizados em tabelas e gráficos a partir da plataforma Microsoft Excel.

Resultados e Discussão

Inicialmente, buscou-se descrever o perfil dos trabalhadores das propriedades leiteiras. Nessa perspectiva, analisou-se: idade, escolaridade, sexo, renda e estado civil. Observou-se que a média de idade dos entrevistados foi entre 24 e 67 anos, sendo que apenas 12,50% dos trabalhadores tem idade de até 25 anos, 25% possuem idade entre 26 e 45 anos, enquanto 50% tem entre 46 e 65 anos e apenas 12,50% possuem idade acima de 65 anos. Destaca-se que 87,50% são do sexo masculino e 12,50% do sexo feminino.

Quanto ao grau de instrução verifica-se que todos os entrevistados possuem apenas o ensino fundamental completo e apenas um deste está concluindo o ensino médio. Quanto ao estado civil, mais da metade são solteiros (62,50%), sendo a atividade leiteira o único meio do qual provém o sustento de todos os entrevistados.

Sequencialmente apresenta-se a análise das percepções dos trabalhadores das unidades leiteiras quanto à qualidade de vida segundo o modelo proposto por Walton.

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538

Compensação justa e adequada

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado investigaram-se os seguintes indicadores: salário (remuneração) adequado; benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) pagos pela empresa, assim como equidade interna e externa (Figura 4).

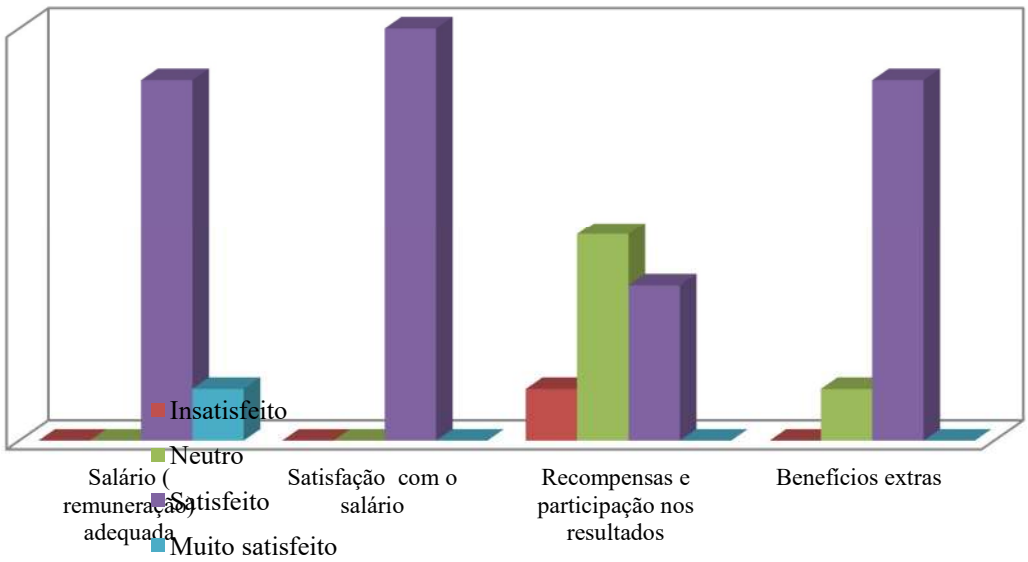

Figura 4. Análise do critério - Compensação justa e adequada. Fonte: Dados da pesquisa

As respostas dos funcionários em relação ao quesito remuneração adequada pode ser considerada como um fator positivo para a empresa, pois 87,50% dos entrevistados estão satisfeitos com a remuneração, sendo que 12,50% estão muito satisfeitos. "Um dos fatores que mais desmotiva um profissional é quando este se considera injustiçado em sua remuneração, pois isto o afeta tanto material como psicologicamente" (Favarim, 2011, p. 213).

A equidade salarial pode ser considerada como a propensão das pessoas em comparar seus salários com a remuneração dos colegas de trabalho, sob esse aspecto, todos os entrevistados estão satisfeitos, enfatizando que há uma similaridade entre o que eles recebem e o que seus colegas recebem. Na visão de Favarim (2011), a remuneração é considerada como um fator de motivação para o trabalhador, pois é através dessa que o funcionário consegue realizar seus desejos e necessidades.

Quanto ao aspecto recompensa e participação nos resultados, nota-se certa insatisfação dos funcionários entrevistados; cerca de 12,50% encontram-se insatisfeitos, haja vista as propriedades não disponibilizarem nenhum programa de participação nos resultados, 50% preferiram manter-se neutros, entretanto salientaram que a adoção de políticas por parte da empresa os manteriam mais motivados para a execução de suas tarefas, cerca de 37,50% dos entrevistados encontram-se satisfeitos, mesmo que as propriedades não disponibilizem participação nos resultados, limitando-se aos benefícios (vale alimentação, ajuda de custo) que as empresas oferecem.

Em relação ao plano de benefícios oferecidos aos funcionários, verifica-se que 12,50% preferiram manter-se neutros a questão, entretanto, todos alegaram não possuir nenhum tipo de benefício ofertado pela propriedade onde trabalham; todavia, 88,50% informaram que estão satisfeitos com os benefícios auferidos. Para Stefano et al. (2014, p. 65) "um plano de benefícios possibilita aos colaboradores maiores níveis de satisfação, bem-estar e contribui para a redução do absenteísmo e rotatividade dos funcionários das organizações". Dentre os benefícios recebidos

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538

pelos entrevistados destacam-se auxílio alimentação, transporte e ajuda de custo.

De modo unânime pode-se dizer que as propriedades em análise apresentam resultados satisfatórios quanto ao aspecto remuneração justa e adequada; no entanto, é pertinente que as propriedades possam verificar a possibilidade de implantação de programas de recompensa, dentre os quais a participação no lucro e/ou benefícios extras, haja vista a insatisfação do colaborador ser considerada como um fator prejudicial e, dessa forma, impacta diretamente na produção da organização (Ribeiro; Santana, 2015).

Condições de trabalho

O critério de condições de trabalho investiga indicadores como: jornada de trabalho, carga horária de trabalho, uso de tecnologia, salubridade e segurança no trabalho (Figura 5).

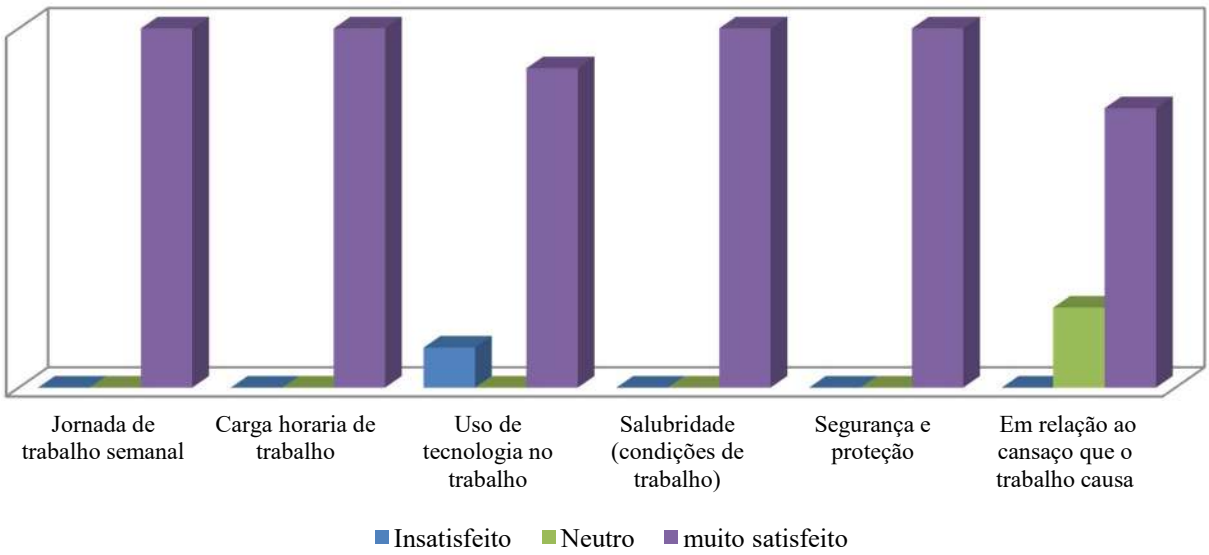

Figura 5. Análise do critério Condições de Trabalho. Fonte: Dados da pesquisa

O critério condições de trabalho mostrou-se bastante aprazível; dos seis aspectos analisados, quatro deles (jornada de trabalho, carga horária de trabalho, salubridade e equipamento de proteção de segurança individual e coletiva) apresentam-se como satisfatórios. Do total de entrevistados, 100% enfatizaram estarem satisfeitos com esses quatro aspectos. Diante desse fato, verificou-se que os trabalhadores desenvolvem suas atividades conforme regime da CLT, ou seja, 44 horas semanais, sendo que 75% dos entrevistados possuem registro em carteira.

Quanto ao quesito uso de tecnologia, os colaboradores consideraram como tecnologia a adoção da ordenha mecânica, assim como máquinas roçadeiras. Dessa forma, 12,50% demonstraram-se muito insatisfeitos, pois alegaram que se fossem disponibilizados equipamentos mais modernos, poderiam executar suas tarefas com maior agilidade; por outro lado, 87,50% apresentam-se satisfeitos, apontando que os equipamentos disponibilizados são suficientes e permitem que o serviço seja efetuado plausivelmente.

Quanto ao uso da ordenha, todos os entrevistados expressaram estarem satisfeitos, pois essa tecnologia permitiu uma expressiva redução na atividade de ordenha, otimizando o tempo para realizar outras tarefas. Conforme Oliveira e Mello (2016, p. 270) "a modernização na forma de produção com a inserção das novas tecnologias tem contribuído sobremaneira na execução do trabalho de muitos profissionais em vários segmentos, sobretudo, no que diz respeito à rapidez dos processos".

Em relação ao aspecto cansaço causado pelo trabalho, 75% dos funcionários expressaram-se como satisfeitos e 25% dos entrevistados optaram pela neutralidade da resposta. Os entrevistados salientaram que a atividade que

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538

executam é de caráter operacional, dessa forma consideram o cansaço compatível com a tarefa que executam. Para Cabral e Zenin (2016, p. 178) o colaborador necessita de "um bom clima organizacional e uma boa qualidade de vida dentro e fora do ambiente organizacional", na intenção de que a empresa possa impedir que o cansaço físico causado pela execução das tarefas do dia-a-dia não se transforme num esgotamento físico e metal.

Uso e desenvolvimento de capacidades

Nesse critério foram investigados os indicadores: autonomia (oportunidade de tomar decisões); satisfação do funcionário com a importância da tarefa/trabalho/atividade que executa; polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho; avaliação de desempenho e responsabilidade conferida (Figura 6).

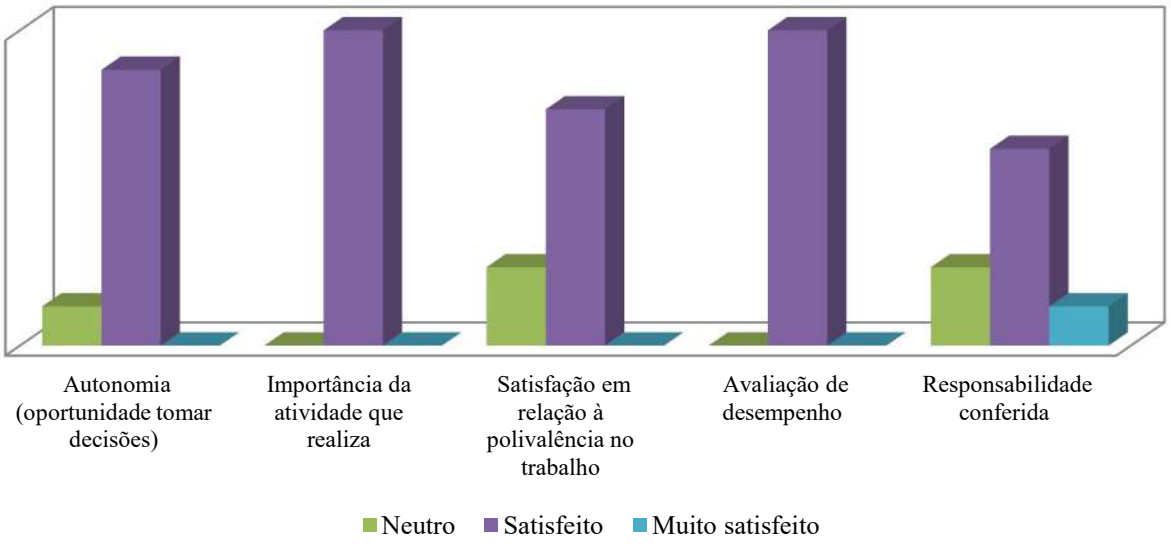

Figura 6. Análise do critério - Uso e desenvolvimento de capacidades. Fonte: Dados da pesquisa

A análise desse critério demonstrou significativo nível de satisfação dos funcionários. O estudo evidencia que 87,50% dos entrevistados estão satisfeitos quanto ao aspecto relacionado à autonomia e a tomada de decisão na realização de suas atividades e apenas 12,50% mantiveram-se neutros. Para Moraes et al. (2012), a autonomia propõe novas formas de organizar o trabalho, consentindo ao trabalhador criar formas mais eficazes de desempenhar suas tarefas.

No que diz respeito à importância que todos atribuem para a atividade que executam, 100% dos entrevistados acham sua atividade de extrema relevância. Quanto à percepção dos funcionários no que tange à satisfação da polivalência no trabalho, 75% demonstraram-se satisfeitos, sendo que 25% optaram por manterem-se neutros.

A avaliação de desempenho apresentou resultados satisfatórios, relatando que 100% dos entrevistados estão satisfeitos com a forma que a empresa avalia seu desempenho no ambiente de trabalho.

O aspecto responsabilidade buscou analisar como o funcionário se sente mediante a responsabilidade de trabalho que lhe é atribuído; diante disso, 62,50% responderam que se encontram satisfeitos, 12,50% muito satisfeitos e 22,22% preferiram manterem-se neutros; ambos destacam que há certo receio por parte dos seus patrões em disponibilizar determinadas responsabilidades para eles. Nessa concepção, Souza (2016, p.6) esclarece que "as pessoas querem trabalhar em organizações que as valorizem integralmente, onde possam exercitar todas as suas potencialidades". Sendo assim, é de suma importância que os gestores valorizem os

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538

colaboradores, pois através do desempenho e habilidade deles é que as empresas conseguirão obter resultados mais satisfatórios e inovadores (Souza, 2016).

Oportunidade de crescimento e segurança

Esse critério visa medir a QVT quanto aos indicadores: oportunidade de crescimento profissional, treinamentos, frequência de demissões e incentivo que a empresa dá para estudos (Figura 7).

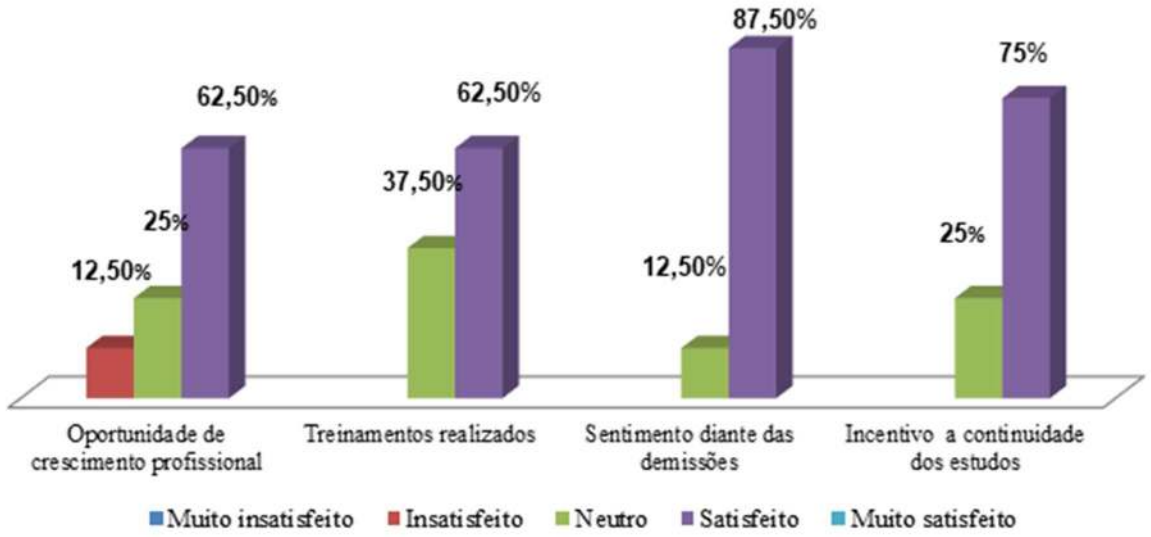

Figura 7. Análise do critério - Oportunidade de crescimento e segurança. Fonte: dados da pesquisa

O aspecto oportunidade de crescimento apresentou-se aquém do desejado; apenas 62,50% encontram-se satisfeitos, sendo que 12,50% encontram-se insatisfeitos e 25% optaram em manterem-se neutros. Os funcionários insatisfeitos alegam que, embora haja um ambiente acolhedor e prazeroso para se trabalhar, as propriedades por serem pequenas não disponibilizam espaço para crescimento profissional. Os entrevistados salientam que os colaboradores que têm a intenção de progredir profissionalmente acabam se desligando da empresa e procurando outro local para trabalharem. Segundo Reolon e Benetti (2016, p. 255) "A busca pela valorização e oportunidades de crescimento são fatores que as pessoas consideram muito importantes".

O aspecto satisfação dos funcionários mediante a realização de treinamentos indicou que 62,50% dos entrevistados encontram-se satisfeitos e 37,50% mantiveram-se neutros. Observou-se que, em geral, os treinamentos são realizados pelos próprios donos das propriedades ou por veterinários, sendo que muitas vezes os funcionários são treinados nos primeiros dias de trabalho. Na percepção de Silva (2016), somente através do investimento no capital humano que a empresa de fato continuará funcionando e alcançando seus objetivos da melhor maneira possível.

Em relação à situação e à frequência em que ocorrem as demissões, cerca de 87,50% dos entrevistados alegam estarem satisfeitos, pois não há muita rotatividade de funcionários, apenas 12,50% permaneceram neutros. Já no indicador incentivo oferecido pela empresa para estudar, 75% estão satisfeitos, embora não seja disponibilizado nenhum incentivo financeiro para que os funcionários prossigam com seus estudos, 25% enfatizaram serem indiferentes a essa situação, haja vista não terem interesse em retornar ao meio escolar, dessa forma optaram em permanecer neutros a essa questão.

O critério oportunidade de crescimento em segurança, em geral, apresentou-se como satisfatório; entretanto, os indicadores "oportunidade de crescimento" e "incentivo ao estudo" expressaram resultados preocupantes, considerados como elementos negativos ao bem

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538

estar dos funcionários. Nesse sentido, conforme entendimento de Oliveira e Mello (2016, p. 278), "o crescimento profissional e pessoal, a plena estabilidade no emprego e salários compensadores são fortes indicadores de QVT".

Integração social na organização

Essa categoria visa medir a QVT quanto aos critérios: Discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no ambiente de trabalho, relacionamento com colegas e chefes, comprometimento da equipe e colegas e valorização das ideias e iniciativas no trabalho (Figura 8).

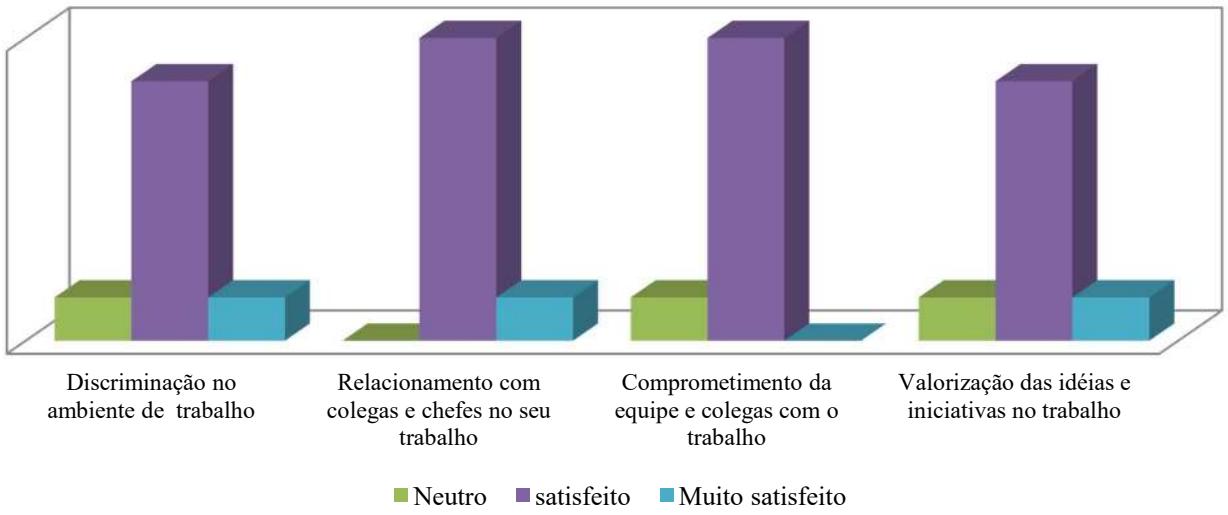

Figura 8. Análise do critério - Integração social na empresa. Fonte: Dados da pesquisa

A pesquisa evidenciou que 75% dos entrevistados sentem-se satisfeitos com o tratamento que possuem em seu ambiente de trabalho, 12,50% sentem-se muito satisfeitos; todos enfatizam serem tratados com respeito, de forma igualitária, sem distinção de cor, raça, religião, entre outros; apenas 12,50% permaneceram neutros. Para Barbosa (2001, p. 41) "a diversidade aumenta a capacidade de inovar das organizações, agrega valor a produtos e serviços perante o consumidor". Nesse contexto, torna-se de grande relevância a adoção de políticas de gestão da diversidade, haja vista as vantagens que a empresa obtém.

Quanto ao indicador relacionamento com colegas e chefes no trabalho, 7,50% avaliam como positivo o relacionamento entre colegas e chefes, sendo que 12,50% avaliaram estar muito satisfeitos. Na visão de Souza (2016, p. 5), "Quanto mais os funcionários sentem-se integrados uns com os outros, mais dispostos estarão a oferecer sua força para o todo".

No indicador que investiga o comprometimento da equipe e colegas com o trabalho, verifica-se que a maioria, ou seja, 87,50% sentem-se satisfeitos, enfatizando que pelo fato das propriedades serem pequenas, conseguem organizar as tarefas de modo que todos trabalhem em equipe, cada qual fazendo sua tarefa e auxiliando o outro no que for necessário. Entretanto, 12,50% optaram em manterem-se neutros, dado que em certos momentos sentem que seus colegas de trabalho fazem "corpo mole". É nesse momento que se faz necessário a figura de um líder, haja vista, ser ele o principal responsável em estimular e aflorar a capacidade de seus liderados na intenção de que todos atinjam os resultados esperados (Reolon e Benetti, 2016).

O indicador que investiga a valorização das ideias e iniciativas no ambiente de trabalho foi considerado como positivo, posto que 75% dos

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538

entrevistados mostraram-se satisfeitos, 12,50% muito satisfeitos e 12,50% mantiveram-se neutros a esse indicador. Todos enfatizam que as ideias/opiniões propostas pelos funcionários são avaliadas pelos seus patrões, sendo pertinente vincular a rotina de trabalho. Para Ribeiro e Santana (2015, p. 81) ”um ambiente sem inovação e sem liberdade de participação dos trabalhadores prejudica diretamente no bem estar de todos e principalmente no rendimento do trabalho”.

Constitucionalismo

A categoria Constitucionalismo analisa a QVT a partir dos seguintes indicadores: respeito aos direitos do trabalhador, liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões), normas e regras do trabalho e respeito à individualidade do trabalhador (características individuais e particularidades) (Figura 9).

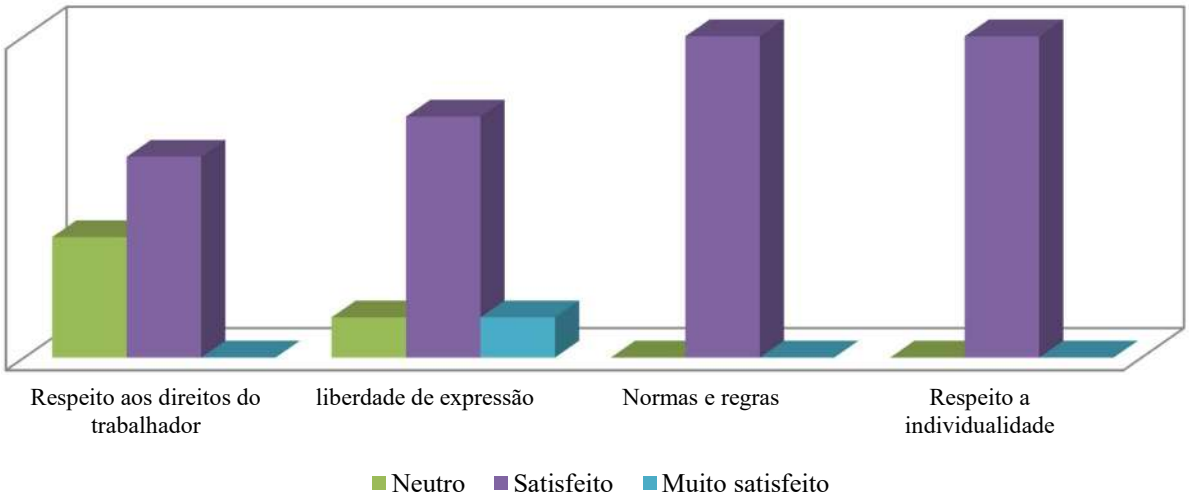

Figura 9. Análise do critério – Constitucionalismo. Fonte: Dados da pesquisa

A questão que investiga o respeito aos direitos dos trabalhadores apresentou resultados preocupantes quando comparada aos demais indicadores. Cerca de 62,50% demonstraram-se satisfeitos e 37,50% mantiveram-se neutros, essa neutralidade ocorreu principalmente em função de alguns dos trabalhadores não possuírem registro em carteira, ou seja, trabalham de modo informal. Além de garantir ao colaborador seus direitos dentre os quais férias e décimo terceiro, o emprego formal cria um sentimento de segurança e tranquilidade. Diante disso, cabe ao empregador prover aos trabalhadores seus direitos garantidos por lei, haja vista os direitos sociais previstos em leis, assim como os benefícios disponibilizados pela empresa serem considerados como fatores de retenção de obra (Stefano et al., 2014).

Analisando as respostas dos funcionários quanto à liberdade de expressão, de opinar e da possibilidade de reverem suas decisões quando relacionadas ao trabalho, observou-se que 75% dos pesquisados estão satisfeitos, 12,50% muito satisfeitos e 12,50% mantiveram-se neutros, constatando-se a importância que os funcionários atribuem a esse fator.

Quanto às normas e rotinas existentes e estabelecidas nas propriedades, verifica-se que todos os respondentes estão satisfeitos com esse aspecto, predizendo que o trabalho em si (retirada do leite) necessita de uma rotina pré fixada. A questão que investiga o respeito à individualidade no ambiente de trabalho também demonstrou que 100% dos entrevistados estão satisfeitos.

O trabalho e o espaço total de vida

Esse aspecto buscou investigar: a influência do trabalho sobre a vida/rotina familiar, influência do trabalho sobre a possibilidade de

lazer e satisfação com horários de trabalho e de descanso (Figura 10).

O aspecto tempo que os funcionários disponibilizam para passar com a família sem ser afetado pelo trabalho apresentou-se como positivo, 100% dos entrevistados demonstraram-se satisfeitos e todos informaram que o trabalho não impacta no convívio familiar. De acordo com Furlan Júnior (2012), é de extrema relevância que a organização assegure o bem estar de seus funcionários e de sua respectiva família, permitindo que seu colaborador consiga harmonizar o trabalho com sua vida pessoal, seja com o cuidado dos filhos, dos idosos, assim como nas obrigações domésticas ou familiares.

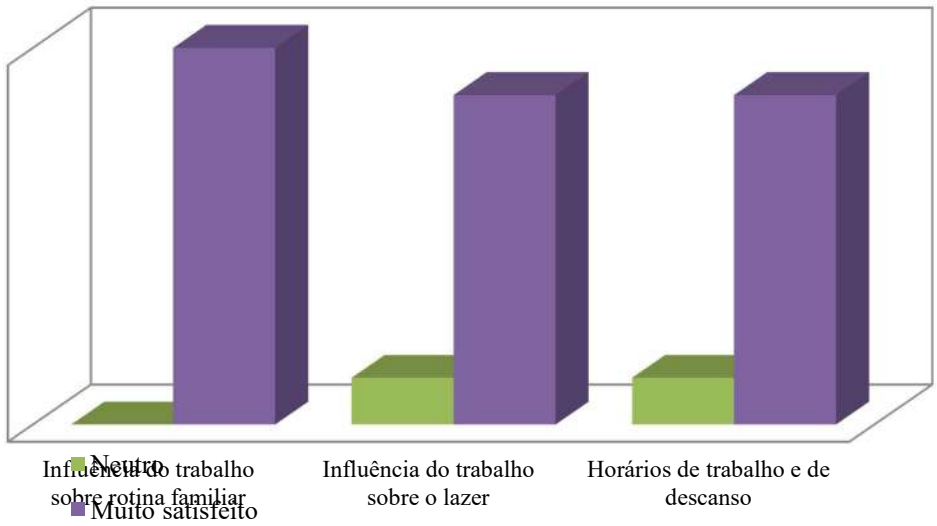

Figura 10. Análise do critério - Trabalho e o espaço total de vida. Fonte: Dados da pesquisa

As atividades física, social e de lazer são de grande importância na vida do ser humano, refletindo consideravelmente no ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, 87,50% dos entrevistados apontaram estarem satisfeitos com a compatibilidade entre o trabalho e o lazer, apenas 12,50% mantiveram-se neutros. De acordo com Pessoa e Nascimento (2008), o lazer consegue humanizar o ambiente de trabalho, ampliar o índice de satisfação e integração dos funcionários e consequentemente maximizar o retorno e o lucro.

O indicador horário de trabalho e de descanso também se apresentou como positivo; 87,50% dos funcionários enfatizaram estarem satisfeitos, trabalhando em média oito horas ao dia, cumprindo rotineiramente os intervalos e ocasionalmente fazendo hora extra; 12,50% mantiveram-se neutros a essa questão. "Preservar a integridade física do trabalhador e a segurança do local do trabalho é fundamental nas políticas de duração do trabalho, uma vez que uma jornada de trabalho muito extensa poderia prejudicar um trabalhador significativamente" (Furlan Júnior, 2012, p. 14).

Relevância social no trabalho e na vida

A categoria relevância social no trabalho e na vida considerou os seguintes indicadores: orgulho do trabalhador em realizar seu trabalho, imagem da empresa perante a sociedade, integração comunitária (contribuição com a sociedade) da empresa, serviços prestados e a qualidade dos produtos e política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários), conforme Figura 11.

Revista Agrarian
ISSN: 1984-2538

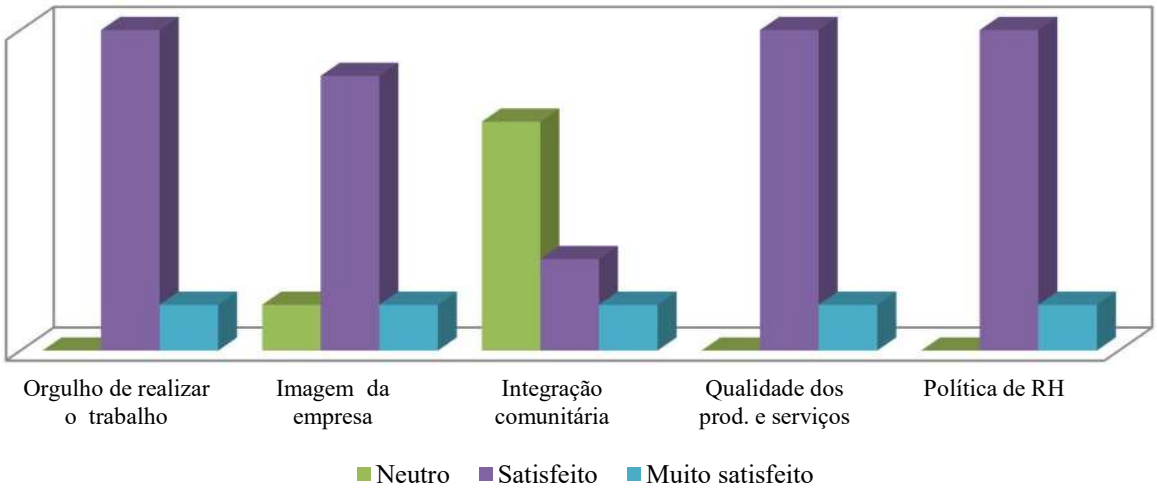

Figura 11. Análise do critério - Relevância social no trabalho e na vida. Fonte: Dados da pesquisa

Os trabalhadores entrevistados demonstraram um elevado grau de orgulho em realizar seu trabalho, 87,50% apresentaram-se como satisfeitos e 12,50% demonstram-se muito satisfeitos. Para Souza (2016), quando os funcionários são valorizados e respeitados, sentem-se mais envolvidos e compromissados com a organização; diante disso, é de essencial importância que o gestor valorize o seu empregado, evidenciando que ele faz parte do crescimento e do sucesso da empresa.

No que se refere ao indicador imagem da empresa, 75% dos entrevistados apontaram estarem satisfeitos, 12,50% muito satisfeitos e 12,50% aludiram serem indiferentes a essa questão; mediante isso, optaram pela neutralidade. Quanto à integração comunitária (contribuição da empresa com a sociedade), cerca de 62,50% marcaram a opção neutro, pois a propriedade a qual trabalham não possui nenhuma integração com a sociedade, 25% apontaram estar satisfeitos e 12,50% muito satisfeitos. Uma ação social bem conduzida proporciona a organização uma posição de realce, além do que, seus produtos e serviços são mais bem valorizados e aceitados (Bertoncello e Chang Júnior, 2007).

Quanto ao aspecto que envolve o sentimento do funcionário, no que se refere a qualidade do produto e serviço, verifica-se que 87,50% dos respondentes encontram-se satisfeitos e 12,50% estão muito satisfeitos com os produtos e serviços que a empresa desenvolve.

Já o aspecto de política de recursos humanos, mais precisamente a forma com que a empresa trata seus funcionários, dos entrevistados 87,50% apresentam-se como satisfeitos, sendo que 12,50% estão muito satisfeitos. Nessas circunstâncias, "torna-se premente que as organizações busquem cada vez mais investir e valorizar as competências e habilidades dos colaboradores através de políticas sérias e bem definidas" (Oliveira e Melo, 2016, p. 271).

A pesquisa evidencia resultados satisfatórios no critério trabalho e espaço total de vida, deixando explícito o quão importante é a QVT para o sucesso das organizações em geral, sejam essas rurais ou urbanas. A QVT torna-se indispensável, dado que os trabalhadores, em geral, passam a maior parte de sua vida no ambiente de trabalho (Quilici e Xavier, 2006). Conforme entendimento dos autores, nos dias atuais "não se trata mais de levar os problemas de casa para o trabalho, e sim de levarmos para casa os problemas, as tensões, as angústias e os receios acumulados no ambiente de trabalho" (Quilici, Xavier, 2006, p. 2).

Conclusão

Torna-se imperativo a necessidade de implantar políticas de QVT, haja vista a relevância dessas políticas para o bem estar de seus funcionários, relacionados ao nível de satisfação e deficiências a fim de serem amenizadas, por meio de inúmeras medidas, dentre as quais a de

desenvolver programas de participação nos resultados e capacitação contínua aos colaboradores.

A limitação da pesquisa refere-se à resistência dos pesquisados em expressar sua opinião real, na qual se observou a neutralidade a determinadas questões, mesmo demonstrando um sentimento de insatisfação.

Os resultados obtidos permitirão que os donos das propriedades analisadas tenham ciência do impacto que sua atividade gera (positivo ou negativo) para o bem estar de todos os envolvidos, consentindo a eles criarem estratégias exequíveis e direcionadas as reais necessidades de seus colaboradores, uma vez que, além de proporcionar bem estar aos seus colaboradores, a QVT, entre outras vantagens, auxilia na retenção da mão de obra, posto que a ausência de mão de obra é um dos maiores empecilhos do agronegócio.

Em suma, sugere-se o uso da avaliação da QVT pelo método de Walton, haja vista seu estudo ser apontado pela literatura como um dos mais completos no que diz respeito à qualidade de vida, além de ser considerado de fácil entendimento e aplicação.

Referências

ALMEIDA, T. J. O.; ARAÚJO, V. V.; FEITOSA, P. J. S.; SILVA, A. F. A. Perfil sociocultural de produtores de leite bovino do município de São Bento do Uma (PE) e suas implicações sobre o manejo da ordenha. **Revista Brasileira de Higiene e Sanidade Animal**, v. 9, n. 1, p. 122-135, 2015.

BARBOSA, C. V. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Inter Atividade**, Andradina, SP, v.4, n.1, p. 27-37, 2016.

BARBOSA, L. **A diversidade no seu devido lugar.** Revista Exame, ed. 754, p.40-42, 2001.

BERTONCELLO, S. L. T.; CHANG Jr., J. A importância da responsabilidade social corporativa como fator de diferenciação. **Revista FACOM**, v.17, p.70-76, 2007.

CABRAL, A.; ZENI, E. O trabalho com qualidade de vida: um estudo de caso na guarda municipal de Chapecó. **Revista Científica Tecnológica** [Online]. v. 4, n. 1, 2016. Disponível em: <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/136 > Acesso em: 07 mai. 2018.

CIENCIA E TECNOLOGIA EM FOCO. **Ordenhadeira mecânica (agropecuária)**, 2015. Disponível em:<http://cienciatecnologiafoco.blogspot.com.br/2015/11/ordenhadeira-mecanica-gropecuaria.html>. Acesso em: 05 mar. 2018.

FAVARIM, F. N. Remuneração e salário uma abordagem jurídico/administrativa. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 15, n.21, 2011. Disponível em:<http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger /article/viewFile/2246/2146>. Acesso em: 25 fev. 2018.

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS (FAO). **Dairy Production and Products–Milk Production**. Disponível em:< http://www.fao.org/dairy-production-products/en/#.V3AZwbgrLIV>. Acesso em 24 fev. 2018.

FUNDAÇÃO BANCO DO BRASIL. **Bovinocultura de Leite**. 2010. Disponível em:<c>Acesso em: 24 fev.2018.

FURLAN JÚNIOR, P. F. A redução da jornada de trabalho e seus benefícios. **Revista Eletrônica do CEMOP**, n.2, p.1-20, 2012. Disponível em:<http://www.memoriaoperaria.org.br/revistaeletronica/ paulo_furlan.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2018. 2012 ou 2015

GARRIDO, L. R.; BERNARDI, D. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas para a Produtividade em Unidades Produtoras de Leite. **Revista de Administração**, v. 7, n. 9, 2008. Disponível em: <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadeadm/article/view/895>. Acesso em: 13 fev. 2018.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. 2016. Disponível em:<https://www.ibge.gov.br/> Acesso em: 20 jan. 2018.

MORAES, R. D.; VASCONCELO, A. C. L.; CUNHA; S. C. P. Prazer no Trabalho: O Lugar da Autonomia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n.2, p, 2012.

MONTEIRO, A. A.; TAMANINI, R.; SILVA, L. C. C.; MATTOS, M. R.; MAGNANI, D. F.; D'OVIDIO, L.; NERO, L. A.; BARROS, M. A. F.; PIRES; E. M. F.; PAQUEREAU, B. P. D.; BELOTI, V. Características da produção leiteira da região do agreste do estado de Pernambuco, Brasil. **Semina: Ciências Agrárias**, Londrina, v. 28, n. 4, p. 665-674, 2007.

OLIVEIRA, E. C.; MELLO, J. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado numa biblioteca universitária no Rio Grande do Norte. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v. 21, n. 2, p. 270-293, abr./ jul., 2016.

PESSOA, R. W. A.; NASCIMENTO, L. F. do. O lazer como ferramenta da qualidade de vida no trabalho. **Revista Organização em Contexto**, São Paulo, ano 4, n. 7, 2008. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/view/1340/1358>. Acesso em: 28 fev. 2018.

QUILICI, R. F. M.; XAVIER, A. A. P. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação.** In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 26, 2006, Fortaleza. **Anais....** Fortaleza: ENEGEP, 2006. p.1-8.

REOLON, A.; BENETTI, J. E. Qualidade de vida no trabalho: um estudo da percepção dos colaboradores do Supermercado Superalfa de Chapecó -SC. **Revista Tecnológica**, v.4, n.1, p. 251-270, 2016.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, Salvador, v. 2, n. 2, p.75-96, 2015. Disponível em:<http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos /2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2018.

ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Afiliada, 2008.

SILVA, T. G.; TANNHAUSER, C. L; BIEGELMEYER, U. H.; POZZO, D. N.; GILIOLI, R. M; CAMARGO, M. E.; ZANANDREA, G. Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton. **Revista Inteligência Competitiva**. São Paulo, v.6, n.4, p.20-54, 2016.

SOUZA, H. P. T. A **importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional**. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12, 2016. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf>. Acesso em: 9 mai.2018.

STEFANO, S. R.; CAMPOS, E. A. R. de; CRIST, E. Práticas de benefícios sociais nas organizações: desafios na gestão de pessoas. **Revista Cesumar: Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v.19, n.1, p. 65-88, jan./jun. 2014.

WALTON, R.E. **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?** São Paulo: Atlas, 1973. p. 11-21.