



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIANA TARGINO DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR NA
PARAÍBA**

JOAO PESSOA

2022

MARIANA TARGINO DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR
NA PARAÍBA**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientadora: Professora Maria Luiza da Costa Santos.

JOÃO PESSOA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca Nilo Peçanha – IFPB, *Campus* João Pessoa

S5931	<p>Oliveira, Mariana Targino Qualidade de vida no trabalho do cortador de cana-de-açúcar na Paraíba / Mariana Targino Oliveira. – 2022. 40 f.</p> <p>TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal da Paraíba – IFPB / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios – UAG, 2022.</p> <p>Orientadora: Prof^ª Maria Luiza da Costa Santos.</p> <p>1. Qualidade de vida - Trabalho. 2. Cortadores de cana. 3. Modelo de Walton. 4. Trabalhador – Cana de Açúcar. I. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU 331.101.3</p>
-------	---

Bibliotecária responsável Ivanise Andrade Melo de Almeida – CRB15/96



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA
SECRETARIA ACADEMICA - CAMPUS JOAO PESSOA

PARECER 59/2022 - SAC/DDE/DG/IP/REITORIA/IFPB

Em 15 de dezembro de 2022.

FOLHA DE APROVAÇÃO

MARIANA TARGINO DE OLIVEIRA

Matrícula: 20181460057

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR NA PARAÍBA

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 12/12/2022

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Maria Luiza da Costa Santos (IFPB)

Orientador(a)

Rachel Costa Ramalho Vasconcelos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Rosângela Madruga (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Maria Luiza da Costa Santos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/12/2022 14:14:06.
- Rosângela Madruga, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 16/12/2022 17:31:11.
- Rachel Costa Ramalho Vasconcelos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 18/12/2022 00:24:36.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 15/12/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código: 367612
Verificador: f56837be1e
Código de Autenticação:



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dedicatória

A minha mãe, Maria José, que sempre me incentivou durante toda essa jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me concedeu a oportunidade de ingressar nessa instituição de ensino maravilhosa, e de ter discernimento para concluir o curso apesar das dificuldades enfrentadas, por morar em outra cidade e trabalhar o dia todo e também por causa dos desafios enfrentados durante a pandemia.

Agradeço também a minha mãe, que sempre me incentivou a estudar, que me dava forças para continuar, e que se alegrou junto comigo quando fui aprovada no curso. Ela quem sempre me esperava acordada até quase meia noite com minha janta pronta e me dava muito apoio quando o cansaço do trabalho queria me fazer desistir.

Agradeço as minhas amigas Elida Rayanne e Wanessa Teixeira, nossa amizade e companheirismos fizeram com que eu chegasse até aqui. Éramos ponto de apoio umas das outras, sejam nas atividades individuais, em grupo, como também apoio emocional, sem elas eu não teria conseguido. Duas amigadas que levarei para vida.

Agradeço também a minha amiga Andresa, que esteve comigo desde o ensino médio, entrarmos no técnico também no IFPB e agora no superior, sempre ajudamos uma à outra nessa longa jornada. Agradeço também a Domício Filho, que me ajudou muito nas impressões das atividades e era meu companheiro de ônibus.

Agradeço ao Grupo Plantes, que me acolheu como estagiária no início do curso, que concedeu entrevistar seus colaboradores para elaboração do meu TCC e por me tornar funcionária efetiva dessa organização.

E por fim, a minha professora orientadora Maria Luiza, por aceitar me orientar no estágio obrigatório, e por me guiar nessa pesquisa. Obrigada por toda paciência, pelos ensinamentos e por não ter desistido de mim.

RESUMO

Este trabalho de pesquisa teve como objetivo analisar os problemas que insistem em fragilizar a qualidade de vida do cortador de cana de açúcar na Paraíba. Os cortadores de cana de açúcar conquistaram diversos direitos, porém ainda é um tipo de trabalho cansativo e de baixa remuneração, pois utiliza-se muito do corpo para execução do trabalho e o pagamento é feito de acordo com o que o trabalhador produziu. O estudo apresentou diversos modelos de qualidade de vida no trabalho, porém a análise dos dados baseou-se no modelo de qualidade de vida de Walton (1973) descrito por Chiavenato (2014). Esse modelo não considera apenas a vida no trabalho, mas também aspectos da vida pessoal do trabalhador, como um salário justo, que alcance as necessidades pessoais e também o lazer; uma jornada de trabalho adequada, onde o trabalhador tenha tempo para sua vida pessoal; oportunidade de crescimento; igualdade entre todos os colaboradores; respeito às leis trabalhistas, entre outras. Foi utilizada uma pesquisa de natureza aplicada, pois os conhecimentos obtidos poderão ser utilizados pela empresa. Através da entrevista realizada na Usina São Joao, localizada no município de Santa Rita, os trabalhadores mostram-se satisfeitos com o horário de descanso, com a jornada de trabalho, com os equipamentos para execução do trabalho, porém pode-se notar que ainda existem diversas problemáticas, como por exemplo a falta de motivação dos funcionários, a exposição de riscos à saúde e baixa remuneração. Como medida para solucionar os problemas foi proposto a utilização da ginástica laboral para prevenir a (LER) lesão por esforço repetitivo, criar estratégias para motivar os funcionários e em relação ao pagamento é algo que deve ser entrado em acordo.

Palavras-chaves: Qualidade de vida. Cortadores de cana. Trabalho. Modelo de Walton.

ABSTRACT

This research work aimed to analyze the problems that insist on weakening the quality of life of the sugar cane cutter in Paraíba. Sugarcane cutters have won several rights, but it is still a tiring and low-paying type of work, since a lot of the body is used to perform the work and payment is made according to what the worker has produced. The study presented several models of quality of life at work, but the data analysis was based on Walton's (1973) quality of life model described by Chiavenato (1999). This model does not only consider life at work, but also aspects of the worker's personal life, such as a fair wage that meets personal needs as well as leisure; an adequate working day, where the worker has time for his personal life; growth opportunity; equality among all employees; respect for labor laws, among others. An applied research was used, because the knowledge obtained can be used by the company. Through the interview carried out at Usina São Joao, located in the municipality of Santa Rita, the workers are satisfied with the rest time, with the working day, with the equipment to perform the work, but it can be noted that there are still several problems, such as the lack of motivation of employees, exposure to health risks and low remuneration. As a measure to solve the problems, the use of labor gymnastics to prevent repetitive strain injury (RSI) was proposed, creating strategies to motivate employees and in relation to payment is something that must be entered into an agreement.

Keywords: Quality of life. Cane cutters. Job. Motivation. Health.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – A evolução da qualidade de vida no trabalho	18
Quadro 2 – Fatores e dimensões do modelo de Walton	19
Quadro 3 – As dimensões de cargo do modelo de Hackman e Oldhan	21
Quadro 4 – As categorias para análise da Qualidade de vida no trabalho	22

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - Forma de Pagamento	29
Gráfico 02 – Exposição ao adoecimento no trabalho	30
Gráfico 03 – Tipos de danos no trabalho	30
Gráfico 04 - Relacionamento com os líderes	31
Gráfico 05 – Horário de descanso	32
Gráfico 06 – Sobre os Equipamentos de trabalho	32
Gráfico 07 – Equipamento de Proteção Individual	33
Gráfico 08 – Acidentes de Trabalho	34
Gráfico 09 – Jornada de Trabalho	34
Gráfico 10 – Recompensas no trabalho	35
Gráfico 11 – Sugestão de recompensa monetária	36

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 OBJETIVO	14
1.1.1 Objetivo Geral	14
1.1.2 Objetivo específico	14
1.2 JUSTIFICATIVA	15
2 REFERÊNCIAL TEÓRICO	16
2.1 CONCEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	16
2.2 EVOLUÇÃO	17
2.3 MODELOS	18
a) Modelo de Walton (1973)	19
b) Modelo de Hackman e Oldham	20
c) Modelo de Westley	21
d) Modelo de Werther e Davis (1981)	23
2.3 VIDA DO TRABALHADOR NO CORTE DE CANA DE AÇÚCAR	23
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	26
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	26
3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA	27
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	28
3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS	28
4 ANÁLISE DOS DADOS	29
4.1 IDENTIFICAR OS PROBLEMAS QUE INSISTEM EM FRAGILIZAR O CORTADOR DE CANA DE AÇÚCAR	29
4.2 VERIFICAR OS FATORES QUE PODEM PROPORCIONAR A QUALIDADE DE VIDA	31
4.3 SUGESTÕES DE AÇÕES QUE PROMOVAM MELHORIAS DE QVT	35
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39
APÊNDICE	i
I INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	i - ii

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho tornou-se importante a partir da Teoria das Relações Humanas desenvolvida por Elton Mayo com a experiência de Hawthorne, que relacionou a produtividade dos funcionários com o fator psicológico, com as condições de trabalho e aos benefícios que aquele trabalho lhe proporcionava (CHIAVENATO 2014).

A partir da década de 80, a importância com a qualidade de vida do trabalhador tornou-se uma vantagem competitiva, e a obtenção do sucesso de uma empresa que atua em um ambiente cada vez mais competitivo necessita do envolvimento de diversos fatores como produção, qualidade nos produtos e serviços e compromisso dos trabalhadores com a empresa. Para isso, é primordial manter os funcionários satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, pois todas essas atividades dependem diretamente deles e exatamente, por isso, a QVT vem sendo um tema discutido por vários autores por sua importância na área organizacional.

Para Chiavenato (2010, p.6), “vivemos a maior parte de nossas vidas dentro de organizações ou em contato com elas. Seja trabalhando, aprendendo, divertindo, comprando, ou usando os produtos ou serviços por ela oferecidos”. Proporcionar qualidade de vida no trabalho resulta na execução do trabalho com o aumento da produção e maior qualidade, faz com que o ambiente de trabalho se torne mais agradável onde às pessoas possam se sentir confiantes e satisfaçam das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que contribui para o crescimento da empresa.

Mas, no setor canavieiro não tem sido tão simples, tendo em vista que no Nordeste, uma vez que o corte de cana é feito de maneira manual, algumas vezes se faz necessário fazer feixes e carregar as canas até o transporte, nem sempre tem um local para higienização, alimentação, nem primeiros socorros. As usinas ainda carregam uma idealização de que apenas os funcionários da parte burocrática precisavam de boas condições de trabalho e esqueciam do setor operário (BEZERRA, 2020).

Através de muitas denúncias sobre as péssimas condições de trabalho, o esforço físico, a falta de EPIs, exploração de mulheres e crianças, diversos acidentes de trabalho e também algumas mortes, vieram a pressionar os órgãos de defesa dos direitos humanos nacionais e internacionais e a partir daí houve uma investigação, diante os fatos verídicos, segundo o site “nova cana.com”, o governo juntamente com as empresas, criaram em 2009, o articulado Compromisso Nacional para Aperfeiçoar o Trabalho na Cana de Açúcar, com o objetivo de

garantir as melhorias necessárias através de um quadro de matriz de responsabilidade que deveriam ser cumpridas pelas usinas (COLETTI, 2019)

Segundo o artigo, Casoteca de Gestão pública, em 2010, foi constituída a Comissão Nacional de Dialogo e Avaliação do Compromisso Nacional, para avaliar os resultados do compromisso nacional e em 2013 o Ministério do trabalho estabeleceu um regulamento para garantir a distribuição de EPIs.

Nos dias atuais, apesar da modernização e dos planos criados para melhoria do trabalho do corte de cana, ainda existem diversos problemas que fragilizam o trabalhador rural, tais como baixos salários, trabalho cansativo, clima, exposição ao sol, entre outros.

Diante desse assunto entende-se a relevância desse profissional para o progresso das empresas em suas respectivas áreas e, se torna relevante conhecer o que as empresas têm feito para valorizar esses trabalhadores. Assim, o presente estudo busca responder a seguinte questão: Como melhorar a qualidade de vida do cortador de cana de açúcar, tendo em vista que as melhorias implementadas não apresentaram resultados?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral:

Analisar a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores cortadores da cana de açúcar, nos municípios de Pilar, Sapé e Cruz do Espírito Santo.

1.1.2 Objetivo específico:

Os objetivos específicos desse trabalho são:

- Identificar os problemas que insistem em fragilizar o cortador de cana de açúcar;
- Verificar os fatores que podem proporcionar a qualidade de vida desse trabalhador;
- Levantar a opinião dos pesquisados quanto a importância da qualidade de vida nesse tipo de trabalho;
- Sugerir ações que promovam melhorias da QVT nesse setor.

1.2 JUSTIFICATIVA

Como destacado por Fernandes (1996), as pessoas passam a maior parte de sua vida nas organizações, portanto, faz-se necessário um ambiente de trabalho saudável e que promova o bem-estar dos colaboradores. É necessário que a empresa comece a ver seu funcionário como um colaborador e não como uma máquina de produção, pois a gestão passa a se preocupar mais com sua satisfação no ambiente de trabalho e vai buscar eliminar os fatores que causam insatisfação no funcionário para melhorar seu desempenho.

Diante disso, este estudo justifica-se pela importância de se levantar informações sobre como as empresas do setor rural tem lidado com a questão da qualidade de vida para seus trabalhadores, de forma a garantir segurança e saúde proporcionando uma melhor qualidade de vida.

A ideia para elaboração dessa pesquisa surgiu como fruto do período de estágio supervisionado e, como futura administradora, esse estudo vem contribuir no sentido de ampliar e aprofundar os conhecimentos teóricos existentes sobre qualidade de vida no trabalho e a importância do investimento no capital humano como estratégia para o alcance dos objetivos da organização. Além disso, o estudo oportuniza o conhecimento prático sobre como as empresas do setor rural tem encarado o tema sobre a qualidade de vida no trabalho e como tem agido no sentido de colocar em prática no dia-a-dia de trabalho.

Dessa forma, o tema em estudo, se reveste de significados para a sociedade, uma vez que aborda questões relacionados ao trabalho ao mesmo tempo em que busca compreender os fatores básicos para o alcance da qualidade de vida, pois parece que, independente, da natureza da organização, a qualidade de vida afeta a vida do indivíduo e das suas relações sociais.

Por fim, a presente pesquisa se justifica pela necessidade de conhecer o que tem sido feito em nome da qualidade de vida no ambiente de trabalho e, portanto, tem a pretensão de responder ao questionamento de como melhorar a qualidade de vida dos cortadores de cana de açúcar, considerando os determinantes do modelo de Walton (1973).

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

Este tópico aborda aspectos teóricos relevantes para compreensão do tema qualidade de vida no trabalho, tais como conceitos, história e evolução, teorias e modelos e, por fim aplicabilidade nas organizações.

2.1 CONCEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho é a satisfação do colaborador na organização, podendo ser observado através do bem estar, saúde, interação social, comportamento, crescimento pessoal, compromisso. Segundo Limongi-França (1997), o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

O trabalho é praticado pelo homem desde o início da civilização, para suprir suas necessidades pessoais e também da sua família. Após a revolução industrial, a maioria das pessoas passaram a trabalhar em fábricas, recebendo ordens e passando a maior parte do seu tempo no local de trabalho. Podemos perceber um pouco da evolução do trabalho no filme Tempos Modernos de Charlie Chaplin, que se passa em 1930 nos Estados Unidos, onde um artesão passou a ser operário e trocava seu esforço por uma remuneração em dinheiro, sem ao menos entender se aquele valor compensava seu esforço (LEAL, 2014).

Com o passar do tempo e a falta de gestão da qualidade de vida do trabalhador, pode-se observar o cansaço do operário e por conta dos movimentos repetitivos sem descanso, até nas suas horas vagas ele ficava repetindo os movimentos automaticamente, ou seja a teoria empregada naquela época era o taylorismo e fordismo, onde era determinada a produção em massa no menor período de tempo, sem ao menos levar em consideração os riscos ergonômicos, e como o trabalhador se sentia físico e psicologicamente (BRASIL, 2009).

Nos dias atuais, com o crescimento exagerado das informações, a competitividade, a pressão das organizações em crescer, em ser a líder de mercado, acaba por exigir muito dos funcionários, que chegam a trabalhar mais do que deveriam, sem reconhecimento nenhum, o que causa a desmotivação, o estresse, a ansiedade e em casos mais extremos a síndrome de *burnout*. Outro fato a ser citado é o trabalho em condições ergonômicas desfavoráveis, que acaba por causar problemas de coluna e com isso o afastamento, prejudicando a empresa. Diante

os fatos que prejudicam tanto a organização, como o colaborador, as empresas passaram a dedica-se a qualidade de vida no trabalho.

A QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade. (CHIAVENATO, 2014, p. 448).

Portanto, tendo em vista uma organização que crie um ambiente de trabalho saudável, proporcionando qualidade de vida, inovação, aberta para ouvir os funcionários, fazendo-os sentir-se valorizados e importantes, proporcionando chances de crescimento, trabalhando com igualdade e respeito entre eles, os mesmos iram gerar um maior comprometimento com a empresa, cumprindo metas, trazendo novas ideias, e com isso a organização tende a obter um maior número de lucros, pois o trabalho é feito com amor e dedicação.

2.2 EVOLUÇÃO

Em 1927, foi criada a Teoria das Relações Humanas, em que Elton Mayo, através da experiência de Hawthorne percebeu que os trabalhadores eram conduzidos pela motivação que a organização oferece ao funcionário.

A Teoria das Relações Humanas originou-se principalmente da necessidade de humanizar e democratizar a gestão, libertando-a dos conceitos rígidos e mecanicistas da teoria Clássica e adequando-a aos novos padrões de vida do povo Americano, juntamente com o desenvolvimento das chamadas ciências humanas, principalmente no que tange a psicologia e sociologia; as quais vieram demonstrar a inadequação dos princípios da Teoria Clássica (CHIAVENATO, 2014, p. 71).

Ainda para melhoria da qualidade do trabalhador, surgiu em 1940 a Teoria Comportamental de Herbert Alexander Simon, onde a ênfase era nas pessoas. Segundo Chiavenato (2003), a Teoria Comportamental, é decorrente da teoria das relações humanas, sendo assim sua ênfase está ligada ao comportamento humano, porém leva em consideração como a organização se porta diante disso.

Quadro 1 – A evolução da qualidade de vida no trabalho

Concepção Evolutiva da QVT	Características ou visão
1.QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2.QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como a direção.
3.QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo, ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4.QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e a “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT.
5.QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
6.QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passar de um “modismo” passageiro.

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

O quadro acima mostra como a qualidade de vida no trabalho evoluiu desde seu início no ano de 1959, onde é feita um análise de como melhorar a qualidade de vida do trabalhador, para poder surgir as ideias, métodos e técnicas que são estudadas até os dias de hoje.

2.3 MODELOS

A qualidade de vida é um fator significativo para o ambiente de trabalho, tornando-se indispensável para a organização manter seus funcionários produzindo com compromisso e satisfação. E, nos dias atuais, a concorrência está em alta em diversos setores, e um profissional capacitado não permanece muito tempo na organização que não o valoriza, gerando assim a rotatividade, onde a empresa sai perdendo, pois perde um bom colaborador e gasta com a contratação de um novo funcionário.

Sendo concebida como uma estratégia competitiva, a qualidade de vida (QVT) vem sendo aplicada fazendo uso de diferentes modelos, os quais são operacionalizados de acordo com os propósitos da organização. A seguir estão apresentados os modelos mais estudados no ambiente organizacional.

a) Modelo de Walton (1973)

Nesse tipo de estudo o trabalho é enfatizado como um todo, não leva em consideração apenas a vida no trabalho, mas também aspectos da vida pessoal do colaborador. Para avaliar essa variável, Walton utiliza de oito dimensões, são elas:

Quadro 2 – Fatores e dimensões do modelo de Walton

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Salário justo e adequado ao trabalhador; Equidade e compatibilidade interna e externa; Partilha de ganhos de produtividade.
CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	Jornada de trabalho; Ambiente físico (seguro e saudável); Ausência de insalubridade.
UTILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia; Significado de tarefa; Identidade da tarefa; Variedade de habilidades; Retroação e retro informação; Inter-relacionamentos.
OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO CONTÍNUO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira; Crescimento profissional e pessoal; Perspectivas de avanços salariais; Segurança do emprego.
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Igualdade de oportunidade; Ausência de preconceitos, Mobilidade; Relacionamentos interpessoais e grupais; Senso comunitário.
GARANTIAS CONSTITUCIONAIS	Respeito às leis e direitos trabalhistas; Privacidade pessoal; Liberdade de expressão; Normas e rotinas claras da organização.
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal; Estabilidade de horários; poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer e família.
RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	Imagem da empresa; Responsabilidade social pelos produtos/serviços; Responsabilidade social pelos empregados; Práticas de emprego.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014, p.423).

De acordo com Chiavenato (2014), foi possível perceber que, Walton fala em Compensação Justa, quer dizer que todos os benefícios do empregado são garantidos, como por exemplo o salário adequado e em dia, a carga horária adequada. As condições de trabalho, é em

relação ao clima organizacional, um ambiente ergonomicamente equipado, e sem pressão psicológica, a jornada de trabalho, que deve ser compatível com o salário, e não deve explorar o funcionário. Desenvolvimento da capacidade, é quando o funcionário sabe o que está fazendo, tem autonomia para superar os imprevistos, apresenta ideias inovadora. A oportunidade de crescimento, é quando a empresa também pode oferecer um plano de carreira. A integração social, é a forma como a equipe de trabalho e os diretores interagem entre si, devendo sempre criar um ambiente amigável. Garantias constitucionais, são as regras que os colaboradores devem cumprir dentro da organização. Espaço total, é o tempo que o funcionário dedica a empresa e se sobra tempo para o mesmo fazer coisas fora da empresa, como por exemplo, o lazer. A relevância social, é o sentimento de pertencimento da empresa e que seu trabalho também pé útil para sociedade (CHIAVENATO, 2014).

O modelo de QVT de Walton se encaixa nos modelos atuais de qualidade de vida no trabalho, pois ele avalia todos os aspectos que um trabalhador leva em consideração na hora de aceitar aquele trabalho, pois com todos esses benefícios, o trabalhador e a empresa conseguem crescer.

b) Modelo de Hackman e Oldham

Esse modelo surgiu em 1974, que através de observações foi criada uma Pesquisa de diagnóstico de trabalho que determinou a existência de três fatores que influenciam na motivação no ambiente laboral, são eles: Estados Psicológicos Críticos: conhecimento e resultados do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho; e significância percebida do seu trabalho.

Os Estados Psicológicos Críticos são processos individuais que não podem ser influenciados durante o gerenciamento do trabalho, portanto, é preciso determinar propriedades do trabalho que sejam passíveis de avaliação e mudança e que possam influenciar diretamente nos Estados Psicológicos Críticos. Estas recebem a denominação de Dimensões Essenciais do Trabalho (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002).

Como demonstrado na figura abaixo, as cinco dimensões descritas por Hackman e Oldham podem ser apresentadas e definidas seguindo as seguintes compreensões:

Quadro 3 – As dimensões de cargo do modelo de Hackman e Oldhan

VARIEDADE DE HABILIDADES	O cargo deve requerer diversas habilidades e competências da pessoa.
IDENTIDADE DA TAREFA	O trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
SIGNIFICADO DA TAREFA	A pessoa deve ter a percepção de como seu trabalho produz consequências e impactos sobre os trabalhos dos outros.
AUTONOMIA	A pessoa deve ter responsabilidade para planejar e executar a tarefa e independência para desempenhar.
RETROAÇÃO DO PRÓPRIO TRABALHO	A tarefa deve proporcionar informações de retorno a pessoa para que ela própria possa autoavaliar seu desempenho.
INTER-RELACIONAMENTOS	A tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes externos.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014, p.421).

Além das cinco dimensões acima, Hackman e Oldham (1975) também consideram duas dimensões suplementares que têm sido úteis no entendimento dos resultados das tarefas pelos trabalhadores. São elas: Feedback extrínseco: onde os trabalhadores recebem informações a respeito do seu desempenho nas atividades, segundo a opinião de supervisores e companheiros, e o inter-relacionamento: onde o trabalho requer a interação do trabalhador com outras pessoas para a realização das atividades. (FREITAS/SOUZA, 2009).

De acordo com esse modelo, para que o trabalhador tenha qualidade de vida na função desempenhada, deve mostrar diversas habilidades e autonomia para buscar soluções para possíveis problemas, deve observar e entender que seu trabalho interfere na atividade de outros funcionários, e a atividade deve proporcionar ao trabalhador relacionamentos interpessoais.

c) Modelo de Westley

Publicado em 1979, o modelo de QVT de Westley, considera a história do ambiente laboral, podendo surgir problemas de ordem política (insegurança), econômica (injustiça),

psicológica (alienação) e sociológica (anomia). Cada uma dessas categorias deve ser analisada de maneira individual, para então identificar os problemas e buscar soluções.

Quadro 4 – As categorias para análise da Qualidade de vida no trabalho

NATUREZA DO PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	AGENTE RESOLVENTE	CONSEQUÊNCIAS	FORMAS DE REVERSÃO
Economia (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	-Insatisfação -Greves e sabotagens	-Cooperação -Divisão dos lucros -Participação das decisões
Política (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	-Insatisfação - Greves e sabotagens	-Trabalho auto supervisionado -Conselho de trabalhadores -Participação nas decisões
Psicologia (1950)	Isolamento	Agente de mudanças	-Sensação de isolamento -Absentéismo e turnover	-Valorização das tarefas -Autorrealização no trabalho
Sociologia	Anomia	Grupos de autodesenvolvimento	-Desinteresse pelo trabalho -Absentéismo e turnover	-Métodos sócio-tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidades equipe, etc.

Fonte: Adaptado de Westley (1979)

Para Westley, a problemática em relação à economia, são as injustiças em relação aos direitos previstos para o trabalhador que não são cumpridos; em relação à política, a insegurança vem de fatores externos que podem influenciar no ambiente de trabalho, podendo gerar demissões; psicológicas é através do ritmo de trabalho, muitas vezes por diversas mudanças geradas dentro do ambiente; e por fim, sociológica que é a falta de união nas equipes. Ao analisar essas quatro problemáticas e buscando soluções para as mesmas, o funcionário terá qualidade de vida no trabalho.

d) Modelo de Werther e Davis (1981)

Nesse tipo de modelo, os autores descrevem que a maior importância para a qualidade de vida do trabalhador é o cargo que ele exerce, juntamente com os benefícios oferecidos pela organização, ou seja, é um conjunto. De acordo com o artigo “Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário”, para Werther e Davis, o cargo deve ser interessante, desafiador, compensador.

Fatores que influenciaram o projeto de cargo e qualidade de vida no trabalho, segundo os autores:



Nesse modelo, a QVT se dá através da reformulação de cargos, e deve acontecer para favorecer as necessidades humanas e também da organização.

2.3 VIDA DO TRABALHADOR NO CORTE DE CANA DE AÇÚCAR

A história do cultivo da cana de açúcar nasceu juntamente com a do Brasil, pois foi a primeira atividade econômica executada pela coroa portuguesa no país. Na antiguidade existia as senzalas e casa grande, os senhores de engenho e o escravo, de um lado os ricos e do outro os pobres.

Segundo o jornal Brasil de fato, Recife-PE, 16 de janeiro de 2020, a cana-de-açúcar foi e continua a ser um grande negócio dos poderosos no campo brasileiro. Observado o panorama atual, o Brasil mantém a condição de grande produtor e exportador mundial de cana e de seus principais derivados, o açúcar e o álcool. Com 430 usinas e destilarias, que empregam em média 1,5 milhão de trabalhadores, nosso país desfruta do posto de maior produtor de açúcar do planeta e de responsável por 45% da produção mundial de etanol. Considerada a média dos últimos anos, são mais de 30 milhões de toneladas de sacarose e 27,5 bilhões de litros de álcool etílico produzidos anualmente, segundo a Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB).

O dia 16 de janeiro é comemorado o dia do cortador de cana, profissional este que vem evoluindo com o passar dos tempos. Esses trabalhadores são do sexo masculino, analfabetos ou com ensino fundamental incompleto, moradores de locais humildes e até mesmo de aldeias. Os trabalhadores com faixa etária de 18 a 25 anos, sempre tem uma criança de até 5 anos de idade, ou seja, muitas vezes é o trabalho mais fácil para não deixar seus filhos passando fome. Os trabalhadores mais velhos, já tem uma longa jornada nesse rumo e existem até os de 64 anos, pois não conseguiram se aposentar ainda.

As atividades desenvolvidas pelo cortador de cana são manuais, repetitivas, a céu aberto, na chuva ou no sol, sendo eles expostos a riscos com lesões por esforço repetitivo, a animais peçonhentos, agrotóxicos, acidentes de trabalho devido ao uso de facões.

Nos últimos anos, o trabalhador do cortador de cana não fica desempregado, pois existe o período do plantio que também são feitos por eles. Na safra, o número de trabalhador rurais cresce demasiadamente, chegando a mais de mil contratos, empregando também motorista para conduzir os ônibus, operadores para conduzir as carregadeiras, e as romeu e julieta, com isso ocorre a geração de renda para diversas famílias. O salário dos motoristas e operadores são fixos, ou seja, pelas horas trabalhadas, porém os dos cortadores de cana são por produção, que vem da antiguidade, um modo de fazer o funcionário produzir mais, pois quanto mais ele trabalha, maior será seu salário.

Os primeiros sindicatos surgiram na Europa, no século XIX, e também foram sendo criados os direitos humanos, porém o estado não deveria intervir na atividade econômica, e deveria limitar seus deveres e funções. Na década de 1840, revoltas operárias, pela busca de uma melhor qualidade de vida começaram a acontecer, e daí surgiram os sindicatos operários, que em seguida o Estado foi obrigado a reconhecê-los como instituições representativas e a levar em conta suas reivindicações.

Bonavides, (2013, p.) descreve como clareza a situação da realidade brasileira durante os anos 30 e 40, como apresentado abaixo

A partir da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930) e da promulgação da chamada “Lei de Sindicalização” (Decreto-Lei nº 19.770, de 19 de março de 1931), teve início o funcionamento da estrutura sindical oficial brasileira, cuja principal característica seria o atrelamento e a subordinação das organizações sindicais ao aparelho de Estado. O objetivo do Estado era o de viabilizar, com baixos salários, o processo de industrialização da economia brasileira que se iniciava naquele contexto. Vários outros decretos foram promulgados durante a década de 1930 e início da de 1940 (Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934; Decreto-lei nº 1.402, de 5 de agosto de 1930 e Decreto-Lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940), e o resultado de todo esse processo foi a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

Embora os sindicatos tivessem chegado ao Brasil, os trabalhadores rurais só constituíram sindicato a partir de 1960, através de uma portaria do Ministério do Trabalho e Previdência Social, e depois com o Estatuto do Trabalhador Rural, juntamente com o Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural (FUNRURAL), e tinha como finalidade, benefícios como aposentadoria por idade ou invalidez, auxílio doença, pensão de morte, assistência médica, entre outras. Apesar de muitos conflitos, os trabalhadores rurais, em específico, os cortadores de cana de açúcar, adquiriram diversos direitos, como por exemplo, trabalhar com carteira assinada, para que assim possam adquirir os direitos como FGTS, pagamento do INSS, seguro desemprego, PIS, equipamentos de proteção individual, não pagar por transporte, descanso semanal, feriados, salário família, atestados. Os sindicatos estão sempre presentes em campo para ouvir os trabalhadores e fiscalizar se seus direitos estão sendo cumpridos.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Para alcançar o objetivo da pesquisa este tópico apresenta a caracterização da pesquisa, o universo, amostragem e amostra, o instrumento de coleta de dados e a perspectiva de análise de dados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O estudo em questão classifica-se como uma pesquisa de natureza aplicada, pois os conhecimentos obtidos poderão ser utilizados pela empresa para a melhoria da qualidade de vida dos seus trabalhadores. De acordo com Gil (2010, p. 27), a pesquisa aplica são “pesquisas voltadas à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica”.

Quanto à abordagem da pesquisa, este estudo enquadra-se como quanti-qualitativo. Enquadra-se, como qualitativo, tendo em vista que se baseou em opiniões que não foram traduzidas em números e analisados tomando como referência o modelo de qualidade de vida proposto por Walton. Segundo Lakatos e Marconi (2009) o método qualitativo analisa e interpreta aspectos profundos, descrevendo a complexidade do comportamento das pessoas envolvidas no estudo. Assim fornece análise mais detalhada sobre as investigações, atitudes e tendências de comportamento.

Se enquadra como quantitativo porque buscou mensurar, através métodos estatísticos as opiniões dos colaboradores acerca da qualidade de vida no trabalho. Ainda de acordo com Lakatos e Marconi (2009), a metodologia quantitativa emprega instrumentos estatísticos para analisar as informações numéricas resultante da investigação que são apresentadas como um conjunto de quadros, tabelas e medidas.

Trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo, pois descreve as características de determinada população. Conforme Cerro, Bervian e Silva (2007), pois observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Procura descobrir a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação com os outros e suas características uma vez que busca descrever aspectos da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa pesquisada.

Quanto aos procedimentos técnicos, classifica-se como bibliográfica, porque foram consultados livros e artigos científicos em bases de dados sobre o tema qualidade de vida no trabalho e satisfação (GIL, 2010). Também compreendida como levantamento de campo (*survey*), uma vez que os dados foram coletados diretamente junto aos pesquisados.

Foi utilizado o método indutivo, que "parte do particular e coloca a generalização como um produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares" (GIL 2008, p.10), começando com a comparação dos fenômenos com a finalidade de descobrir as relações entre si. Por fim, generaliza, com base na relação verificada entre os fenômenos.

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada na Usina São João, localizada no município de Santa Rita. O objeto de estudo dessa pesquisa são os trabalhadores rurais do corte de cana de açúcar, que atualmente possui um número de 305 funcionários, sendo entrevistados apenas 14% dessa população, que corresponde a uma turma e um líder.

O universo da pesquisa ou população é o conjunto total da população que possui para um determinado estudo as mesmas características definidas (GIL ,2010). Ou seja, o universo dessa pesquisa são os 305 funcionários que trabalham no corte de cana de açúcar no município de Santa Rita, onde busca-se entender através da amostra quais os problemas que interferem na sua qualidade de vida no trabalho.

A amostra é o subconjunto da população, em geral com dimensões bem menor, que também possui a característica de interesse (Mayer, 2016). Nessa pesquisa obteve uma amostra de 42 cortadores de cana entrevistados, de maneira que a pesquisadora lhes entregou o questionário em folhas de ofício, explicou e observou a reação deles, muitos tiveram receio de responder, achando que era algum tipo de entrevista da própria empresa e outros responderão com muita sinceridade.

A amostragem é o processo de seleção de determinados membros ou um subconjunto da população para fazer inferências estatísticas a partir deles e estimar características de toda população. (MENDES, 2019).

Nessa pesquisa o tipo de amostragem utilizada será a de Probabilidade: Aleatória Simples. Para Mendes (2019) Amostragem de Probabilidade é um método que seleciona membros aleatórios de uma população, definindo alguns critérios de seleção. Esses parâmetros de seleção permitem que cada membro tenha oportunidade iguais de fazer parte de várias amostras. E a Aleatória simples, é considerada uma das melhores técnicas probabilísticas que ajuda a economizar tempo e recursos. É um método confiável, de obter informações em que cada membro de uma população é escolhido aleatoriamente, apenas por acaso, e cada indivíduo tem exatamente a mesma probabilidade de ser escolhido para fazer parte da amostra.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para coleta dos dados no campo da pesquisa foi utilizado como instrumento um questionário qualitativo descritivo, impresso, com perguntas fechadas e uma subjetiva, que foi construído com base nos oito critérios conceituais do modelo de Walton. De acordo com Lakatos (2010, p.149), “é nesta etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta dos dados previstos”.

No presente estudo o questionário foi composto por 14 questões fechadas e uma aberta, em folhas de ofício para melhor entendimento do trabalhador, já que os mesmos não conseguiram responde-lo de forma virtual. A entrevista e questionário foi aplicado pela própria pesquisadora na Usina durante o horário do expediente e no período de 28 de setembro a 06 de outubro de 2022. A participação dos funcionários foi voluntária, garantindo total sigilo sobre sua identidade.

Para Vergara (2009), a entrevista é um método de coleta de dados que permite captar a realidade dos entrevistados, sendo utilizada largamente em pesquisas de abordagem qualitativa.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados de acordo com Gil (2010) é um processo que envolve diversos procedimentos que estabelece uma ligação direta entre os resultados obtidos com as teorias ou estudos realizados anteriormente.

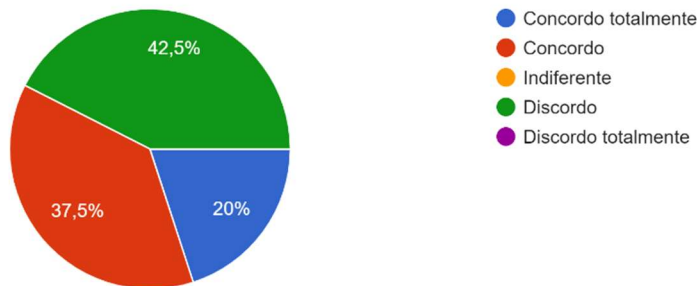
4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesse tópico estão apresentados os resultados que visam responder ao objetivo do estudo que é analisar a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores cortadores da cana de açúcar, nos municípios de Pilar, Sapé, Cruz do Espírito Santo. Assim, a coleta dos dados feita através de questionário buscou atingir os objetivos específicos propostos ao estudo, os quais estão apresentados a seguir.

4.1 IDENTIFICAR OS PROBLEMAS QUE INSISTEM EM FRAGILIZAR O CORTADOR DE CANA DE AÇÚCAR

Para responder a esse objetivo foram apresentadas assertivas que abordavam sobre os critérios de qualidade de vida definidos no Modelo de Walton (1973). A primeira delas se referia a remuneração, se a forma de pagamento quinzenal é justa e incluem todos os benefícios. E, foram obtidos os dados que estão demonstrados no gráfico abaixo:

Gráfico 01 - Forma de Pagamento

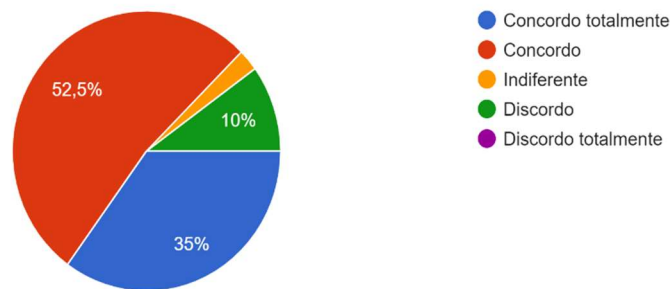


Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Os resultados encontrados demonstram que 42,5% dos funcionários estão insatisfeitos com a forma de pagamento. De acordo com Walton (1973), não há nenhum consenso em padrões objetivos ou subjetivos para julgar a compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas. Ou seja, a empresa juntamente com os órgãos regulamentadores é quem julga o quanto o trabalhador merece ganhar de acordo com o trabalho prestado, porém, para o cortador de cana a forma de pagamento e os benefícios que não são incluídos nele, deixam a desejar no caso de padrão de vida social.

Outra pergunta para identificar a problemática que insistem em fragilizar a vida do cortador de cana de açúcar foi: Os funcionários ficam muito expostos a problemas de saúde? E foram obtidos os dados que estão demonstrados no gráfico abaixo:

Gráfico 02 – Exposição ao adoecimento no trabalho

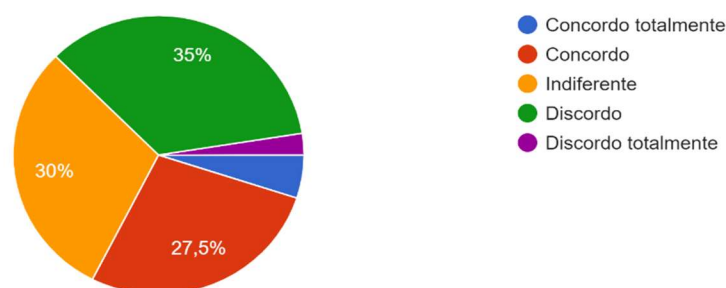


Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Esses indicativos demonstram que 52,5% concordam que os trabalhadores do corte de cana de açúcar ficam expostos a riscos de saúde. Segundo o modelo de Walton (1973), esse é um dos critérios que deve ser lavado em consideração para manter a qualidade de vida do trabalhador, pois os funcionários devem trabalhar em um ambiente seguro e saudável, utilizando equipamentos adequados, e também com a ausência de salubridade.

Ainda dentro do objetivo de identificar quais problemas que fragilizam a qualidade de vida do cortador de cana foi elaborada a seguinte questão: Você já sofreu algum tipo de dano físico, moral ou psicológico por causa desse tipo de trabalho? E foram obtidas as seguintes respostas demonstradas no quadro abaixo:

Gráfico 03 – Tipos de danos no trabalho.

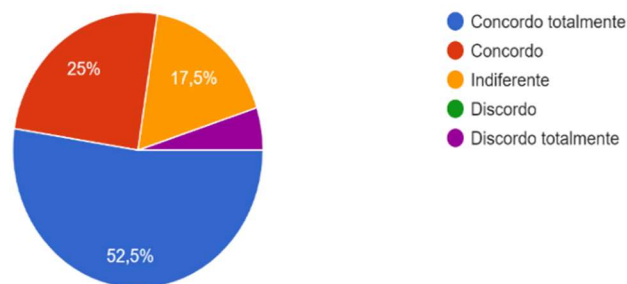


Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

O resultado encontrado mostra uma grande divisão de opiniões de trabalhadores de um mesmo lugar, onde 35% afirma nunca ter passado por isso, enquanto 27,5% mostra ter passado por algum tipo dessa situação. Nesse caso, o princípio da teoria de Walton é a relevância social da vida no trabalho, pois o funcionário que sofreu um situação de dano moral, por exemplo, pode estar com estima baixa por falta de reconhecimento, insatisfação com salário ou pode está sofrendo alguma violencia psicologica por parte dos colegas de trabalho ou ate mesmo dos superiores.

Buscando analisar o critério da integração social e relacionamento humano, foi abordado se o lider de turma trata todos com respeito e se os trabalhadores têm voz para reclamarem de algum problema. Foram obtidas as seguintes respostas, demonstradas no gráfico abaixo:

Gráfico 04 - Relacionamento com os líderes.

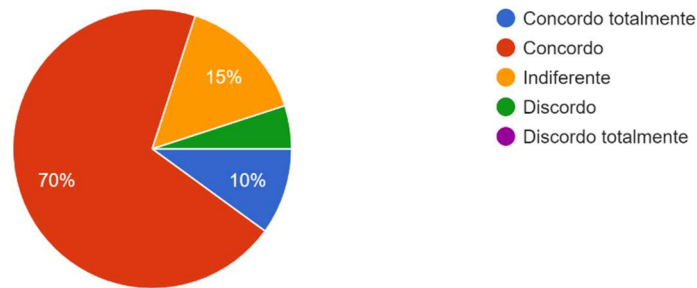


Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Esse indicativo demonstra que os superiores, denominados como líderes, tratam todos com respeito, trazendo assim uma satisfação no local de trabalho. Dentro do modelo de Walton, onde uma das suas dimensões para manter uma qualidade de vida no trabalho, são as garantias constitucionais, onde fala sobre a liberdade de expressão, e a responsabilidade social pelos empregados. Ou seja, ao tratar os funcionários com respeito e deixa-los abertos para expressa-se lhes traz uma sensação de conforto e conseqüentemente uma qualidade de vida no trabalho.

4.2 VERIFICAR OS FATORES QUE PODEM PROPORCIONAR A QUALIDADE DE VIDA.

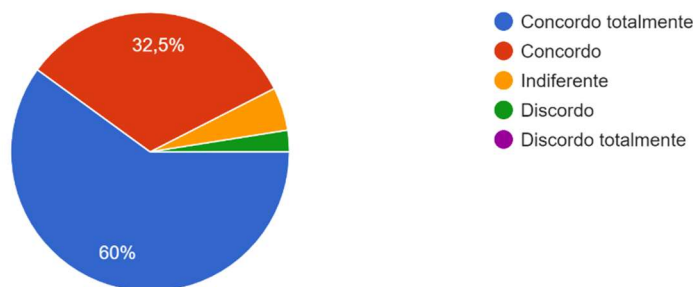
Para responder a esse objetivo foram elaboradas assertivas e, a primeira delas abordava se durante o dia de trabalho, os funcionários tem um horário suficiente para o descanso. E, foram obtidas as seguintes respostas demonstradas no gráfico abaixo:

Gráfico 05 – Horário de descanso

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Os resultados mostram que mais da metade dos funcionários pesquisados estão satisfeitos com o tempo destinado ao descanso.

Em relação ao equipamentos de trabalho, como por exemplo, facões e botas, necessários para execução do trabalho são adequados e permitem a realização do trabalho de forma correta, foram obtidas as seguintes respostas, demonstradas no gráfico abaixo:

Gráfico 06 – Sobre os Equipamentos de trabalho

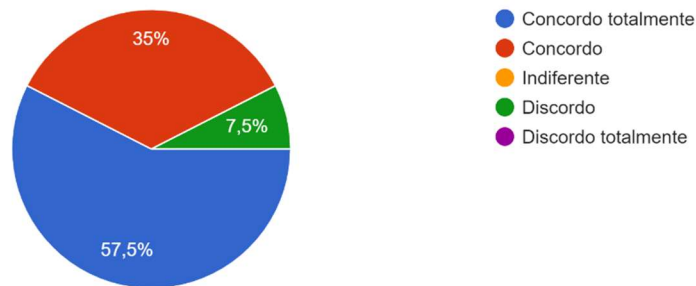
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Diante esse resultado podemos notar que os equipamentos para o trabalho não afligem a qualidade de vida do trabalhador, pois 80% dos respondentes concordaram com a pergunta. O objetivo principal dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho são as reformulações a nível do trabalho, visando garantir maior eficácia e produtividade e, ao mesmo tempo, o atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores. (FERNANDES, 1996).

Colocando a teoria na prática, no caso dos cortadores de cana, ao estarem satisfeitos tanto com os equipamentos de proteção individual, que traz a sua segurança, como também com os equipamentos para o processo de trabalho, os funcionários sentem-se motivados a trabalhar e por consequência a produção irá aumentar, trazendo benefícios para empresa e para eles, pois quanto maior a produção, maior o salário.

Ainda foi questionado se os equipamentos de proteção individual distribuídos, são suficientes para sua segurança no trabalho e foram obtidas as seguintes respostas demonstradas no gráfico abaixo:

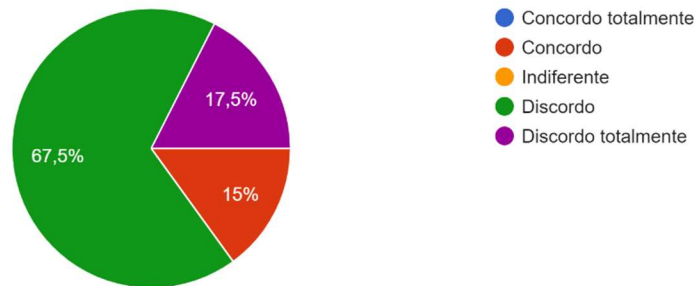
Gráfico 07 – Equipamento de Proteção Individual.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Sobre os equipamentos de proteção individual foi verificado que para 92,5% dos trabalhadores pesquisados, os consideram seguros. Segundo Chiaveanto (2002), a saúde e segurança dos funcionários constituem umas das principais bases para a prevenção da força do trabalho adequado. De maneira simples, higiene e segurança do trabalho são duas atividades relacionadas, no sentido de garantir condições pessoais capazes de conservar o grau de saúde dos funcionários. No caso dos cortadores de cana, ao afirmar que os equipamentos são seguros, eles demonstram condições de trabalhar perfeitamente, tendo assim uma qualidade de vida de trabalho nesse quesito.

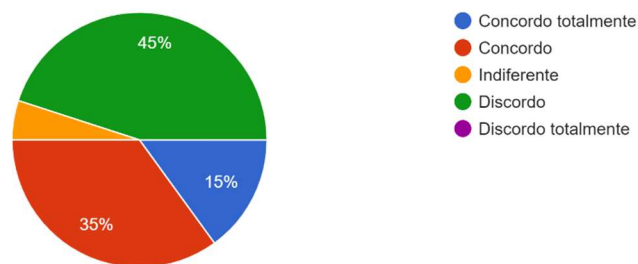
Outra questão abordava a ocorrência de acidentes de trabalho e, foram obtidos os seguintes resultados, demonstradas no gráfico abaixo:

Gráfico 08 – Acidentes de Trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Esses resultados demonstram que, apesar do tipo de trabalho ser pesado, braçal, exposto ao sol, os equipamentos distribuídos lhes permitem segurança, fazendo assim com que não aconteça nenhum tipo de acidente frequentemente. Segurança do trabalho é um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, seja eliminando condições inseguras do ambiente, seja instruindo ou convencendo as pessoas da utilização de práticas preventivas. (CHIAVENATO, 2009)

Outro aspecto analisado se voltou a jornada de trabalho, se de natureza exaustiva.

Gráfico 09 – Jornada de Trabalho

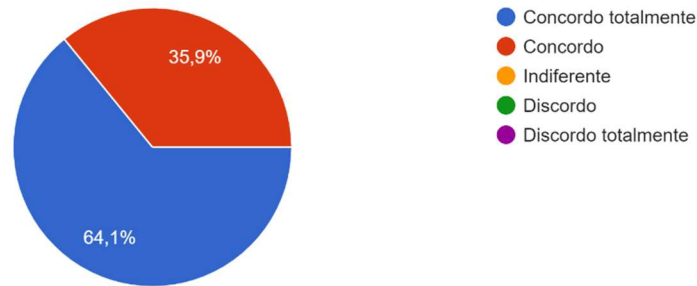
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Diante esse resultado, ficou claro que apenas 15% acham que horário de trabalho que vai das 05:00hr da manhã até as 14:00hr seja exaustivo, logo é notório que para a maioria desses trabalhadores a carga horária está dentro dos conformes.

Tentando verificar o que traz qualidade de vida para o cortador de cana, lhes forma feito a seguinte pergunta: No final da safra, os trabalhadores recebem tudo que lhes é garantido por direito?

Os dados apresentados no gráfico abaixo expressam a opinião dos pesquisados.

Gráfico 10 – Recompensas no trabalho

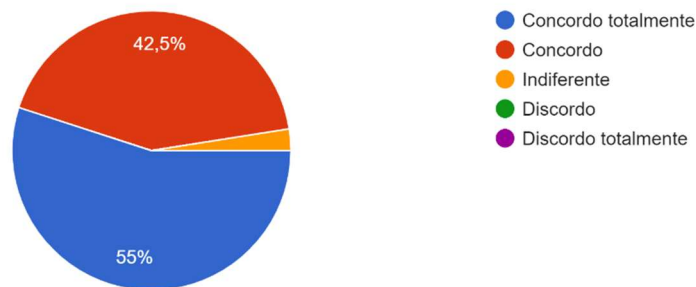


Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Os dados mostram que todos consideram que os seus direitos são pagos no momento da rescisão, entrando mais uma vez de acordo com a dimensão de garantias constitucionais do modelo de Walton 1973.

4.3 SUGESTÓES DE AÇÕES QUE PROMOVAM MELHORIAS DE QVT.

Foi apresentada uma sugestão de melhoria em forma de pergunta, no formato de “uma recompensa monetária para turma que não deixasse a cana quebrar, seria uma maneira de manter o funcionário motivado para o trabalho? E, foram obtidas as respostas apresentadas no gráfico abaixo.

Gráfico 11 – Sugestão de recompensa monetária

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Esse indicativo mostra que a proposta seria bem vista pelo funcionários, embora 2,5% dos funcionários não se importarem com isso, o restante concordou com a ideia. Considerando o modelo de Walton(1973), uma das suas dimensões é o uso e desenvolvimento da capacidade, ao adentrar essa estratégia dentro desse ambiente de trabalho, o funcionário empenha-se mais em fazer o certo, mostrando habilidades nunca vista antes, podendo assim abrir portas para um cargo melhor. Segundo Chiavenato(2003), o comportamento humano é motivado. A motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando satisfação de uma ou mais necessidades.

A última questão para levantar sugestões de ações que promovam melhorias da QVT nesse setor foi uma questão aberta, em que os funcionários poderiam expressar suas opiniões livremente sobre melhorias para esse tipo de trabalho, assim como benefícios que proporcionaria.

Ao todo, foram 40 funcionários pesquisados e destes, 25 responderam que a melhoria maior nesse tipo de trabalho é o salário, eles citam que se em comparado as outras profissões por exemplo, ao do pessoal do escritório, eles deveriam ganhar bem mais, pois estão em um ambiente expostos ao sol, chuva, trabalhando com facões, comendo comida fria, podendo se deparar com animais peçonhentos, colocando a vida em risco e etc. Os outros 15 responderam que o fator que deixa muito a desejar é a falta de motivação, por ser um trabalho cansativo, eles gostariam de um incentivo, seja uma recompensa monetária, seja uma coisa diferente, um feriado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida do trabalhador do corte de cana de açúcar, é algo que deve ser levado muito a sério, é tanto que ano após ano, podem ser notados diversas melhorias, porém ainda é visto como um tipo de trabalho cansativo, pois é manual, e envolvem riscos à saúde através da exposição ao sol, como também podendo entrar em contato com animais peçonhentos.

Ao escolher esse tema para estudo, o grande questionamento foi como melhorar a qualidade de vida do cortador de cana de açúcar, tendo em vista que as melhorias implementadas não apresentaram resultados? Através do questionário e da entrevista feita pessoalmente, a questão problema foi respondida de maneira satisfatória, pois se tinha como objetivos: identificar quais os problemas que insistem em fragilizar o cortador de cana de açúcar, e verificar os fatores que podem proporcionar a qualidade de vida desse trabalhador; logo, ao responder esses objetivos, foi possível elaborar possíveis soluções para os problemas encontrados, assim visando melhorar a qualidade de vida desse trabalhador.

Após análise das respostas das entrevistas, uma problemática identificada foi a falta de motivação, ao levantar um questionamento sobre uma recompensa para a turma que produzisse mais, todos os funcionários concordaram que isso seria uma maneira deles trabalharem com maior dedicação, portanto se os gestores elaborarem estratégias que façam seus funcionários se empenharem mais, seja um troféu para as melhores turmas, seja uma recompensa monetária, ou algum tipo de presente no final da safra, para quem obteve mais lucro para a empresa, seria uma maneira de beneficiar os funcionários como também a organização.

Outro problema identificado, foi a questão do pagamento, uma parte dos funcionários não estão satisfeitos pela maneira que é feito o pagamento e pelo valor do salário. Diante desse fato, deve-se haver um acordo, tendo em vista que a usina repassa o pagamento para os terceiros de quinze em quinze dias, e que o contra cheque é feito discriminando quanto cada trabalhador produz dia por dia, sendo assim, é melhor para empresa, porém alguns funcionários não estão de acordo. Outra problemática é a exposição ao risco a saúde, devido ao sol quente, viagens longas, aos movimentos repetitivos durante ao dia, e o possível contato com animais peçonhentos. Diante disso a empresa pode promover ginastica laboral todos os dias antes de começar o trabalho para evitar LER (lesão por esforço repetitivo), em questão

da exposição ao sol, a empresa já distribui bonés e cabe a cada um dos funcionários passarem protetor solar.

Ao fazer uma questão aberta e perguntar quais melhorias poderiam ocorrer, a maioria dos funcionários responderam em relação ao valor do salário, ao pagar por produção eles saem em desvantagem, pois trabalham muito e ganham pouco. Outros citaram sobre a falta de compromisso e união dos próprios colegas de trabalho.

Ao terminar essa pesquisa se pode observar que muitas melhorias foram implementadas na vida desse profissional, nos dias atuais eles tem sindicato próprios, a empresa lhes paga todos os direitos, embora alguns ainda estejam insatisfeitos. Para melhorar a grande problemática que é a falta de motivação e remuneração, cabe a empresa tomar a decisões juntamente aos órgãos competentes que venham promover a qualidade de vida no trabalho.

Portanto, ao notar a relevância desse trabalho, tanto para a empresa, como para os funcionários, pois são problemas reais e estão acontecendo a todo momento, os resultados obtidos no estudo, serão apresentados aos responsáveis a fim de ajudar a mostrar a importância de a organização promover estratégias que venham a melhorar a qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lesões por esforços repetitivos (LER). **Ministério da Saúde**. Universidade Estadual Paulista. Bauru – SP, 2009, Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/lesoes-por-esforcos-repetitivos-ler/>. Acesso em 21 de setembro de 2022.

BEZERRA, Lucas. Dia do cortador de cana ou o trabalho avesso à vida nos canaviais brasileiros. **BRASIL DE FATO**. Recife – PE, 2020. Disponível em: <<https://www.brasildefatope.com.br/2020/01/16/dia-do-cortador-de-cana-ou-o-trabalho-avesso-a-vida-nos-canaviais-brasileiros#>>. Acesso em 16 de agosto de 2022.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado liberal ao Estado social**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 4 ed. São Paulo. Manole, 2014.

_____. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do sucesso das organizações**. 2. Ed- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

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

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

HASHIZUME, Maurício . Repleto de problemas, "compromisso nacional" para melhorar as condições de trabalho da cana perde validade. **NOVACANA**. Curitiba – PR, 2013. Disponível em <https://www.novacana.com/n/cana/trabalhadores/problemas-compromisso-nacional-condicoes-trabalho-cana-220713>. Acesso em 27 de julho de 2022.

KOTTER, J.P. **Liderando mudança**. Tradução Folow-Up. Traduções e acessória de informática. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

LEAL, Priscila de Oliveira Ribeiro. A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**. 2014. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho> >. Acesso em 15 de setembro de 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENDES, Guilherme. Amostragem: O que é? Quais são os tipos? **FM25 – Educação e Consultoria**. Campinas – SP. Disponível em: <<https://www.fm2s.com.br/blog/amostragem>>. Acesso em 10 de outubro de 2022.

WESTLEY, William A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**. 32, 113 – 123, The Tavistok Institute. Islington – Londres, 1979. Disponível em: < <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872677903200202>>. Acesso em 14 de outubro de 2022.

APÊNDICE

I INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Coleta de dados para o TCC sobre a Qualidade de Vida no Trabalho do Cortador de Cana de Açúcar

Olá, me chamo Mariana, sou estudante do 8º período do curso de Administração pelo Instituto Federal da Paraíba. Esse questionário é parte da pesquisa sobre meu Trabalho de Conclusão de Curso, os objetivos desse questionário é exclusivamente educacionais e serão mantidas em anônimo e privado. Não há respostas corretas e incorretas, o intuito é identificar os problemas que insistem em fragilizar o cortador de cana de açúcar.

 oliveira.mariana@academico.ifpb.edu.br (não compartilhado) 

[Alternar conta](#)

Na sua opinião, a forma de pagamento quinzenal é justa e incluem todos os benefícios?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Os funcionários ficam muito expostos a riscos à saúde?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Os equipamentos de execução para o trabalho, como por exemplo, facões e botas, lhes permitem trabalhar corretamente ?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Os equipamentos de proteção individual distribuídos, são suficientes para sua segurança?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Durante o dia de trabalho, os funcionários tem um horário suficiente para o descanso?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Acidentes de trabalho ocorrem com frequência?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Na sua opinião, a jornada de trabalho é exaustiva?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

O líder de turma trata todos os funcionários com respeito?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Os trabalhadores têm voz para reclamar sobre algum problema?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Existe alguma possibilidade de crescimento profissional?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

A empresa valoriza esses trabalhadores?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Uma recompensa monetária para turma que não deixasse a casa quebrar, seria uma maneira de manter o funcionário motivado para o trabalho?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

No final da safra, os trabalhadores recebem tudo que lhes é garantido por direito?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Você já sofreu algum tipo de dano físico, moral ou psicológico por causa desse tipo de trabalho?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Indiferente
- Discordo
- Discordo totalmente

Na sua opinião, quais as melhorias esse tipo de trabalho precisa? Quais os benefícios ele proporciona?

Sua resposta



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

Campus João Pessoa

Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)

CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

ENTREGA TCC 2022.2 - MARIANA TARGINO DE OLIVEIRA

Assunto: ENTREGA TCC 2022.2 - MARIANA TARGINO DE OLIVEIRA
Assinado por: Mariana Oliveira
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Mariana Targino de Oliveira, ALUNO (20181460057) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 26/12/2022 16:31:40.

Este documento foi armazenado no SUAP em 26/12/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 705096

Código de Autenticação: 2a9c6efdbf

