

Avaliação da qualidade de vida no trabalho de trabalhadores rurais: estudo em uma amostra no interior do Paraná

Moisés Barbosa Junior moisesjrbarbosa@gmail.com

Flávio Trojan trojan@utfpr.edu.br

Resumo:

O presente estudo objetivou avaliar a Qualidade de vida no trabalho (QVT) em trabalhadores rurais no interior do Paraná. Foram avaliados 30 trabalhadores por meio da aplicação do modelo de Walton. Embora *ouliers* foram identificados e demonstraram insatisfação em relação à QVT, os resultados sugerem satisfação em relação à QVT geral da maioria dos participantes, encontrando divergências com a literatura disponível. Sugerimos que entrevistas sejam feitas a fim de avaliar a percepção do colaborador por meio de sua autoavaliação.

Palavras chave: Trabalhador rural, Qualidade de vida no trabalho, Modelo de Walton.

Assessment of quality of life at work in agricultural workers: study in a sample in a city of interior, Paraná State

Abstract

This study aimed to evaluate quality of life at work (QLW) in agricultural workers from interior city of Paraná State. We evaluated 30 workers through the application of Walton's model. Although outliers where founded and showed no satisfaction with QLW, the results suggest that the worker are satisfied with them general QLW with majority of participants, finding divergences with available literature. We suggest that interviews have been made to evaluate the perception of worker through them own evaluation.

Key-words: Agricultural worker, Quality of life at work, Waltons' Model.

1. Introdução

Com o passar do tempo, a qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando mais enfoque, devido as grandes mudanças e o comportamento da classe trabalhadora. Buscar uma QVT melhor é o que vem sendo demandado em todos os setores econômicos, visto que um trabalhador satisfeito com seu trabalho e em perfeita condição de vida aumentam a produção e são tem seu bem-estar garantido.

Maier, Santos e Timossi (2012, p. 268) dizem que “pesquisadores e gestores crescentemente passaram a se preocupar com a qualidade de vida no trabalho (QVT), buscando aumentar a satisfação e a motivação do trabalhador e com isso refletir no aumento da produtividade.”

No que tange a QVT de trabalhadores rurais, o Brasil necessita de mais trabalho que disponham das condições de saúde dos trabalhadores do meio rural (MOREIRA et al., 2015) e essa falta de trabalhos está relacionado ao fato de que o ambiente em que o trabalhador rural está inserido

é inadequado, carecendo de fiscalização, por vezes utiliza de trabalho infantil, informalização do trabalho e diversos outros fatores que padecem sobre as pesquisas (GIONGO, MONTEIRO e SOBROSA, 2017).

Os estudos sobre o trabalhador rural é feita, muitas vezes, sob a ótica do pesquisador, visto que não são levadas em consideração a autopercepção do trabalhador sobre sua condição de trabalho.

Com isso, o presente estudo objetivou avaliar a QVT de trabalhadores rurais, sob a ótica dos mesmos, por meio da aplicação do modelo de Walton adaptado por Timossi et al (2009). Esta pesquisa foi realizada com 30 trabalhadores rurais no município de Porto Amazonas, Estado do Paraná.

Assim, este trabalho está dividido da seguinte maneira: o item 2 aborda a QVT dos trabalhadores rurais; 2.1 expõe os modelos disponíveis na literatura para avaliar a QVT e o modelo utilizado; o item 3 descreve os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa; o item 4 expõe e discute os resultados obtidos a partir do que foi encontrado na pesquisa; e o item 5 aponta as principais conclusões encontradas no estudo.

2. QVT dos trabalhadores rurais

O trabalho no campo é antigo, sendo utilizado desde os primatas, tendo sido aprimorado até os dias atuais a fim de melhorar as práticas e se obter uma maior satisfação em relação ao trabalho. Entretanto, mostraremos estudos que mostram o quão precária é a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores rurais, sendo necessária urgência em avaliação e que melhorias sejam dirigidas.

Conforme uma recente pesquisa realizada no sudeste Brasileiro, Conti et al (2018) avaliaram 220 trabalhadores de área rural, a fim de investigar a relação entre os sintomas da depressão e a exposição à agrotóxicos. Os resultados demonstram que o tabagismo e a exposição à agrotóxicos, além de fatores relacionados à percepção da saúde e doenças crônicas, estão relacionados aos sintomas da depressão em trabalhadores rurais, sugerindo que a QVT seja melhorada e medidas interventivas sejam tomadas.

O uso de agrotóxicos, como supracitado, é tema presente em pesquisas. Segundo Öztaş et al (2018), a fim de avaliar a percepção de trabalhadores rurais sobre os riscos ocupacionais devido à exposição à agrotóxicos, bem como o manejo, uso de equipamentos de proteção e conhecimento sobre o produto químico, concluíram que o conhecimento acerca do risco em relação aos agrotóxicos é muito baixo, fazendo com que a saúde esteja à mercê do acaso e possa ser prejudicial aos trabalhadores.

Faria, Fassa e Meucci (2014) chegaram a conclusão que trabalhadores rurais expostos à agrotóxicos estão propensos a ter ideais suicidas, devido ao desconhecimento e as práticas incorretas, concordando com os demais estudos.

O meio rural é, por si só, prejudicial a saúde e deve estar em pauta em estudos. De acordo com Dutra et al (2017) em um estudo realizado no Espírito Santo, trabalhadores rurais eram predominantemente infectados por um fungo, devido ao ambiente em que estavam inseridos e as condições de vida e trabalho.

No Brasil, com o objetivo de formalizar o trabalho rural e que padrões possam ser adotados no ambiente de trabalho, foi desenvolvida a Norma Regulamentadora 31 (NR-31) tendo como escopo a padronização do ambiente de trabalho e a forma como é organizado, “de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária,

silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho” (MTE, 2013).

2.1 Como avaliar a QVT

A literatura propõe diversas maneiras de se avaliar a QVT de colaboradores. Os modelos são genéricos ou dirigidos a setores da economia, para que uma abordagem mais direcionada seja feita.

Em uma revisão, Ahrens (2015) expõe os modelos existentes na literatura, conforme exposto no Quadro 1.

AUTORES/INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS
Hackman e Oldham (1975)	Desenvolveu o Job Diagnostic Survey - JDS (diagnóstico das características do trabalho) envolve as dimensões das tarefas em cinco: variedade de atividades, identidade da tarefa, importância da tarefa, autonomia e feedback.
Westley (1979)	Em sua pesquisa, o autor classifica e define quatro problemas que afetam diretamente, ou mesmo se tornam obstáculos a QVT: o político, o econômico, o psicológico e o social.
Wether e Davis (1983)	Estes veem a QVT como comprometida pelos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo.
Nadler e Lawler (1983)	Identificaram elementos que preveem o sucesso dos projetos em QVT: percepção da necessidade; o foco do problema; estrutura para a identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes; compensação projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; sistemas múltiplos afetados; e envolvimento amplo da organização.
Huse e Cummings (1985)	Em sua obra, os autores explicam a QVT como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, explicada em quatro aspectos ou programas: a participação do trabalhador; o projeto de cargo; a inovação no sistema de recompensa e a melhora no ambiente de trabalho.
Rodrigues (1994)	Analisa as relações homem X trabalho quanto às condições de vida no trabalho e expectativas dos trabalhadores, desde as primeiras manifestações ocorridas no século

	XVII até as modernas teorias comportamentais. O gerente é estudado por meio dos conceitos clássicos e sua evolução, bem como em função de seus papéis e dos conflitos decorrentes destes. Finaliza com a apresentação de uma metodologia e das conclusões sobre pesquisa realizada no nível gerencial brasileiro.
Fernandes (1996)	Desenvolveu um modelo de Qualidade Vida no Trabalho, denominado Auditoria Operacional de Recursos Humanos, a qual foi baseado nos Modelos de Walton e Westley. Classificou os fatores de QVT em quatro grupos: fatores de natureza econômica, fatores de natureza política, fatores de natureza psicossocial e fatores de natureza logística.
Reis Junior (2008)	Criado o instrumento intitulado QWLQ-78, na qual foram cunhado indicadores, após a criação deste, foram criadas as questões que avaliaram cada indicador. Ao todo foram criadas 78 questões para avaliar os 65 indicadores. A divisão dos indicadores foi feita em de quatro domínios: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional. As respostas foram elaboradas em escala Likert.
Kimura e Carandina (2009)	Este estudo teve como objetivos desenvolver a versão reduzida de um instrumento para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de enfermeiros hospitalares. Os métodos clinimétrico e psicométrico foram utilizados no processo de redução de itens, obtendo-se um instrumento com 31 itens e quatro domínios: Valorização e reconhecimento institucional; Condições de trabalho, segurança e remuneração; Identidade e imagem profissional e Integração com a equipe.
Timossi (2009)	Desenvolveu um questionário adaptado de Walton (1973) o qual apresenta as oito dimensões apontadas por Walton, porém em forma de perguntas. Este questionário permite a identificação da QVT dos funcionários através de uma correlação entre as dimensões.

Pedroso (2010)	Desenvolveu o TQWL-42, um instrumento geral de avaliação da qualidade de vida no trabalho, que avalia a qualidade de vida trabalho a partir de 42 questões seccionadas em seis grandes esferas – Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional.
Rueda et al. (2013)	Teve como objetivo a criação de itens da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Foram construídos com base nas oito dimensões propostas por Walton em 1973, quais sejam, „compensação justa e adequada', „condições de trabalho', „oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades', „oportunidade de crescimento contínuo e segurança', „integração social no trabalho', „constitucionalismo', „trabalho e o espaço total da vida' e relevância social da vida no trabalho.

Fonte: Ahrens (2016)

Quadro 1 – modelos para avaliar a QVT

Ahrens (2016) utilizou os modelos expostos no quadro 1 para elaborar um novo modelo, com base na QVT, qualidade de vida (QV) e comportamento organizacional (CO).

O modelo escolhido para esta pesquisa foi o adaptado por Timossi et al (2009), por se tratar de um modelo com fácil entendimento. Segundo os autores Timossi et al (2009), o modelo foi transmutado para uma linguagem de fácil entendimento, facilitando sua aplicação a pessoas de baixa cultura.

Esse modelo se enquadra perfeitamente nos requisitos desta pesquisa, visto que os trabalhadores rurais estudados possuem, em sua maioria, baixa escolaridade, pois a profissão não requer muito conhecimento técnico na área de atuação.

De acordo com Timossi et al (2009) o modelo permanece com os critérios originais do modelo proposto por Walton em 1973, sendo o processo de simplificação seguido por:

- 1) Identificar quais termos seriam adaptados;
- 2) Desenvolvimentos de perguntas envolvendo os termos originais e os termos modificados;
- 3) O termo original permaneceu ao lado do termo modificado (sinônimo);
- 4) Identificar os termos que seriam modificados com sinônimos;
- 5) Padronização do modelo de Walton (1973), mantendo o número de critérios e subcritérios;
- 6) Validação do modelo por profissionais especializados na área.

O modelo possui 8 dimensões: (WALTON, 1973)

- a) Compensação justa e adequada;
- b) Condições de trabalho;
- c) Uso e Desenvolvimento de Capacidades;
- d) Oportunidade de Crescimento e Segurança;
- e) Integração Social na Organização; Constitucionalismo;
- f) Trabalho e Espaço Total de Vida; e
- g) Relevância Social da Vida no Trabalho.

Essas dimensões são desdobradas em 36 questões. O modelo adaptado por Timossi et al (2009) pode ser acessado em <http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/qvt/walton.html>.

3. Metodologia

Esta é uma pesquisa de natureza aplicada, quantitativa. Aplicada enquanto uma determinada população (neste caso, trabalhadores rurais) foi estudada; e quantitativa por se tratar de números que são utilizados para avaliação da QVT.

Foi conduzido o estudo aplicado no interior do Paraná. Nesta empresa, 30 colaboradores são trabalhadores rurais. Assim, a amostra final foi composta por 30 indivíduos.

A coleta de dados foi por meio de entrevistas, de forma que os pesquisadores puderam auxiliar os respondentes caso surgisse alguma dificuldade com o questionário.

O questionário é respondido em uma escala de 1 a 5, onde 1 é muito insatisfeito e 5 muito satisfeito. Para cada uma das 36 questões é utilizada essa escala de resposta.

Para avaliar a QVT, o modelo proposto por Walton (1973) não possui uma escala considerando as amplitudes e variações dos respondentes. Sendo assim, utilizamos a escala proposta por Timossi et al (2009), que foi validada junto ao questionário alterado para uma linguagem mais informal, de fácil entendimento, conforme mostra Figura 1.

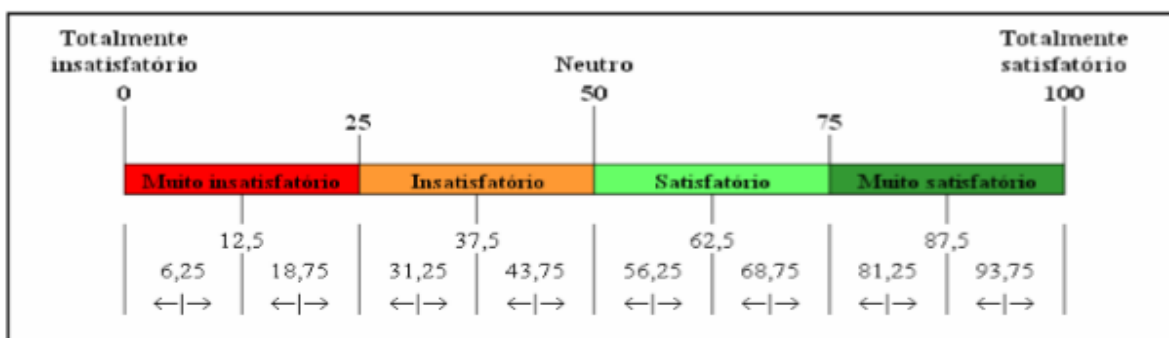


Figura 1 - Escala de respostas de QVT

Fonte: Timossi et al (2009)

A escala de 5 pontos e os intervalos propostos por Timossi et al (2009) facilitaram a compreensão das respostas obtidas.

Um questionário foi aplicado a fim de identificar as variáveis sociodemográficas dos trabalhadores, questionando-se o grau de escolaridade, idade, tempo que desempenha a função

na empresa, sexo, se fumante e etilismo.

Outrossim, utilizamos de estatística descritiva para avaliar as variações dentro da amostra, visto que há necessidade de ser estudado todas as divergências para um melhor compreensão dos resultados.

4. Resultados e discussão

Os resultados sociodemográficos obtidos foram 70% são do sexo masculino (n=21) e 30% do sexo feminino (n=9); 83% é casado (n=25), 13% divorciado (n=4), e 1 indivíduo é divorciado; 76% consomem bebida alcoólica (n=23) e o restante (n=7) não consome; 20 indivíduos são fumantes (66%); 40% trabalha na empresa entre 0 e 2 anos, 56% está na empresa entre 2 e 10 anos e 1 indivíduo está a mais de 10 anos exercendo a função de trabalhador rural na empresa.

No Gráfico 1 são apresentados os resultados obtidos por meio da aplicação do modelo de avaliação da QVT.

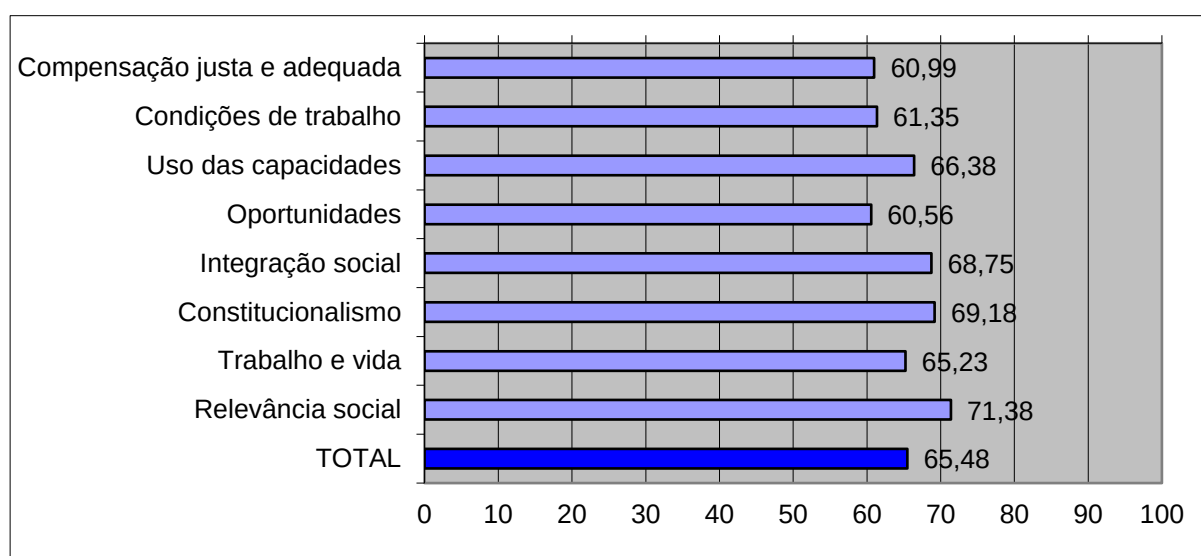


Gráfico 1 – média dos critérios da QVT e da QVT geral

De maneira geral, a QVT apresenta-se satisfatória, visto que o TOTAL (QVT geral) é de 65,48, de acordo com a escala proposta por Timossi et al (2009).

O domínio que apresentou menor média foi o “Oportunidades”, com 60,56. Isso representa que, de maneira superficial, os trabalhadores não possuem muitas oportunidades dentro da empresa, fazendo com que não possam ter um cargo mais elevado.

O Gráfico 1 traz as médias, sem considerar os possíveis *outliers*, ou seja, os pontos que se divergem da maioria das respostas. Sendo assim, optamos por utilizar a estatística descritiva, em uma escala de 1 a 5, exposta na Tabela 2.

	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MÍNIMO	MÁXIMO	AMPLITUDE
Compensação justa e adequada	3,44	0,66	1,75	4,75	3,00
Condições de trabalho	3,45	0,51	1,83	4,17	2,33

Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais	3,66	0,48	2,40	4,40	2,00
Oportunidade de crescimento e segurança	3,42	0,60	1,75	4,75	3,00
Integração social no trabalho	3,75	0,47	3,00	4,75	1,75
Constitucionalismo	3,77	0,59	1,50	4,75	3,25
Trabalho e vida	3,61	0,69	1,33	4,67	3,33
Relevância social	3,86	0,77	1,20	5,00	3,80
TOTAL	3,62	0,46	2,54	4,45	1,91

Tabela 2 – Estatística descritiva

Na Tabela 2, a estatística descrita expõe as variações das respostas. Como pode-se observar, o valor que obteve um número inferior foi o “Relevância social”, obtendo um valor mínimo de 1,2 na escala de 1 a 5. Transformando esse número em uma escala de 0 a 100, como a de Timossi et al (2009), o valor obtido seria de 24. Ou seja, o respondente estava considerando a relevância social de seu trabalho como muito insatisfatório.

Esses resultados encontrados, por mais distantes que estejam dos demais participantes da pesquisa, levam a se investigar as possíveis causas da insatisfação em relação à QVT. Nos estudos de Gregoire (2002), Hagaman et al. (2013), Faria et al, (2014) e Perceval et al, (2017) o meio em que o trabalhador está inserido pode vir a ocasionar o suicídio ou a tentativa de suicídio. As variáveis sociodemográficas também foram estudadas pelos autores, onde foi encontrada forte relação entre o ambiente rural e as taxas de suicídio, diferindo-se daqueles que vivem e trabalham em áreas urbanas.

A baixa remuneração e a desmotivação, o que leva o trabalhador a abdicar-se de suas atividades no meio rural e deixar o campo é relatado em estudos como os de Peel, Berry, Schirmer (2016) e Varona et al. (2016). O salário recebido não é compatível com a atividade exercida, visto que os trabalhadores precisam exercer muita força física, fazendo com que sejam irreconhecidos pelo trabalho prestado à empresa e à comunidade. Isso corrobora com o resultado encontrado ao encontrar para o valor mínimo nesta pesquisa (1,75 para “compensação justa e adequada” e 1,2 para “relevância social”).

O termo “constitucionalismo” é usado no modelo original de Walton (1973). Entretanto, Timossi et al (2009) adaptou para “respeito às leis”. Esse critério obteve uma pontuação de 1,5 (equivalente a 30 na escala de satisfação), o que demonstra o desconhecimento por parte dos trabalhadores sobre leis, sobre as normas que regulamentam seu trabalho, liberdade de expressão e autonomia. Esses resultados corroboram com o que foi exposto por Giongo, Monteiro e Sobrosa (2017), que argumentam a falta de fiscalização no trabalho rural.

O critério “Integração social no trabalho” foi o que obteve o maior valor mínimo (3, equivalente a 60 na escala de satisfação). Isso demonstra o cooperativismo entre os colaboradores, fator que leva a minimizar as demais temeridades enfrentadas no trabalho.

Para Maier, Santos e Timossi (2012, p. 268) “a ideia da QVT é proporcionar um ambiente de trabalho saudável, clima organizacional agradável, propício ao bem estar, satisfação e a motivação dos colaboradores, fazendo com que se sintam valorizados”.

Este trabalho depõe contra o que foi supracitado pelos autores, pois os resultados, a partir da análise de *outliers*, demonstram uma insatisfação com a QVT. Assim, faz-se necessário que medidas sejam tomadas para que o bem-estar seja garantido aos trabalhadores, principalmente no que concerne a percepção da relevância social do trabalho exercido por estes trabalhos, visto que foi o item que obteve o menor valor.

5. Conclusão

O objetivo em avaliar a QVT dos trabalhadores rurais foi eficazmente suprido, uma vez que conseguimos analisar a amostra que compôs a pesquisa, sem descartar nenhum questionário. Esta pesquisa demonstra resultados satisfatórios em relação à QVT dos trabalhadores rurais, mesmo que haja algumas divergências nos resultados quando analisados os *outliers* presentes na amostra.

Sendo assim, é por meio da análise dos *outliers* que devem ser dirigidas melhorias à QVT dos trabalhadores rurais, visto que estes indivíduos são os que mais sofrem com o trabalho praticado.

Destacamos a necessidade em investir em Programas de QVT (PQVT), a fim de melhorar a QVT dos trabalhadores. Estes programas não levam em conta apenas o salário que é pago aos colaboradores, mas contam com outros benefícios intangíveis que ajudam a melhorar a QVT e a garantir o bem-estar dos mesmos.

Referências

- AHRENS, R. B. *Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e clima organizacional*. 2016. 97 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2016.
- CONTI, C. L. et al. *Pesticide exposure, tobacco use, poor self-perceived health and presence of chronic disease are determinants of depressive symptoms among coffee growers from Southeast Brazil*. *Psychiatry Research* 260, pp. 187-192, 2018
- DUTRA, L. M. et al. *Oral paracoccidioidomycosis in a single-center retrospective analysis from a Brazilian southeastern population*. *J. Infect Public Health*. 2018 Jul - Aug;11(4):530-533, 2017.
- FARIA, N. M. X. et al. *Occupational exposure to pesticides, nicotine and minor psychiatric disorders among tobacco farmers in southern Brazil*. *NeuroToxicology*, v. 45, p. 347-354, 2014.
- FARIA, N. M. X.; FASSA, A. G.; MEUCCI, R. D. *Association between pesticide exposure and suicide rates in Brazil*. *NeuroToxicology*, v. 45, p. 355-362, 2014.
- GIONGO, C. R., MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. *Suinocultor: vivências de prazer e sofrimento no trabalho precário*. *Psicologia e sociedade*, n. 29, p. 1- 11. 2017.
- GREGOIRE, A. *The mental health of farmers*. *Occup.Med.*Vol. 52 No.8, pp.471-476, 2002
- HAGAMAN A. K, et al. *Suicide in rural Haiti: clinical and community perceptions of prevalence, etiology, and prevention*. *Soc Sci Med*. 2013;86:61-69
- MAIER, R. C.; SANTOS, G. J.; TIMOSSI, L. S. *Análise das influências existentes entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: estudo com colaboradores da indústria de laticínios*. Ponta Grossa, 2012. V. 08, n. 02: p. 265-268. *Revista Gestão Industrial*.
- MOREIRA, J. P. L. et al. *A saúde dos trabalhadores da atividade rural no Brasil*. *Cad. Saúde Pública*, vol.31, no.8, p.1698-1708, Ago. 2015.
- MTE. Portaria MTE n.º 1.896, de 09 de dezembro de 2013. NR 31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA.



VIII CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

Ponta Grossa, PR, Brasil, 05 a 07 de dezembro de 2018

ÖZTAŞ, D et al. *Knowledge Level, Attitude, and Behaviors of Farmers in Çukurova Region regarding the Use of Pesticides.* BioMed Research International, 2018 , 6146509, 2018.

PEEL, D.; BERRY, L. H.; SCHIRMER, J. *Farm exit intention and wellbeing: A study of Australian farmers.* Journal of Rural Studies, 47, 41:51, 2016.

PERCEVAL, M. et al. *Farmer suicides: A qualitative study from Australia.* Occupational Medicine, v. 67, n. 5, p. 383–388, 2017.

TIMOSSI, L. S. et al. *Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho.* R. da Educação Física/UEM Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009.

VARONA, M.E., et al. *Determining social factors related to pesticide poisoning among rice farmers in Colombia.* Revista de Salud Publica, 18(4), pp. 617-629, 2016.

WALTON, R. E. *Quality of working life: what is it?* Slow Management Review, v.15, n.1, p. 11-21, 1973