

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

LEANDRO RODRIGUES VIDIGAL GREGÓRIO

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

RUBIATABA – GO

2011

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



LEANDRO RODRIGUES VIDIGAL GREGÓRIO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração, sob a orientação do Professor Francinaldo Soares de Paula.

S_ 35965

Tombo nº	18438
Classif.:
Ex.: 1.
.....
.....
.....
Origem:	d
Data:	05-03-12

FOLHA DE APROVAÇÃO

LEANDRO RODRIGUES VIDIGAL GREGÓRIO

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

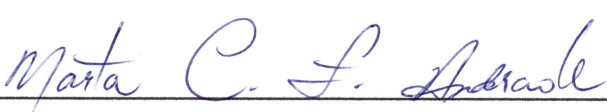
COMISSÃO JULGADORA

**MONOGRAFIA PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE BACHAREL EM
ADMINISTRAÇÃO PELA FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE
RUBIATABA**


Orientador _____


Francinaldo Soares de Paula
Especialista em Educação e Administração

2° Examinador _____


Marta Cléia Ferreira de Andrade
Mestra em Administração

3° Examinador _____


Enoc Barros da Silva
Especialista em Administração

Rubiataba-GO, 20/09/ 2011.

Dedico primeiramente a Deus, todo poderoso, que me concedeu forças e persistência que possibilitaram a concretude deste trabalho; à minha família e a todos aqueles que sempre estiveram ao meu lado, me apoiando e o mais importante, acreditando na minha capacidade de terminar jornada vitorioso.

Agradeço a Deus, porque sem Ele não vamos a lugar nenhum, e pela força e coragem para vencer qualquer obstáculo encontrado em nosso caminho.

E a todos que de uma forma ou de outra colaboraram para que este trabalho fosse realizado.

*“Bons profissionais corrigem erros, enquanto
que excelentes profissionais os previnem”.*

Augusto Cury

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho determina o componente chave do desenvolvimento humano e profissional, uma vez que é nas organizações que o indivíduo, trabalhador, descobre seu sucesso ou sua frustração. Estas situações têm a capacidade de intervir absolutamente no seu bem estar psicossocial como no seu rendimento e desempenho profissional. As instituições precisam estar precavidas e planejar de modo criterioso mecanismos os quais adequam ao trabalhador melhores desempenhos e rentabilidade, ou seja, condições de trabalho e esperança de uma vida melhor. O objetivo geral deste estudo é analisar a atual situação dos cortadores de cana da Cooper-Rubi e, contribuir para o melhoramento da qualidade de vida, saúde e o bem-estar desses profissionais, desenvolvendo ações que visem a promoção e segurança à saúde integral do trabalhador. Conclui-se que as conseqüências e riscos profissionais, são os que decorrem das condições precárias inerentes ao ambiente ou ao próprio processo operacional das diversas atividades profissionais. São, portanto, as condições inseguras do trabalho capazes de afetar a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador. A metodologia utilizada para a realização desta pesquisa é um estudo de caso, onde se utiliza também a pesquisa bibliográfica e exploratória para ampliar ainda mais a pesquisa. Sendo realizado também através da pesquisa descritiva.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Trabalhadores; Motivação e Organização.

ABSTRACT

The quality of work life determines the key component of the human and professional development, since it is in organizations that the individual worker, discovers his success or frustration, these situations have the capacity to intervene at all in their psychosocial well-being of such as your income and job performance. Institutions need to be cautious and plan wisely mechanisms which best suit the employee performance and profitability, in other words, working conditions and hopes of a better life. The aim of this study is to analyze the current situation of the sugarcane cutters of Rubi-Cooper, and contribute to improving the quality of life, health and welfare of these professionals, developing actions aimed at promoting the overall health and safety of workers. We conclude that the consequences and occupational risks, which are the result of poor conditions inherent to the process environment or operating the various professional activities. They are, therefore, the unsafe conditions of work, capable of affecting the health, safety and welfare of the worker. The methodology used for this research is a case study, which was also used in the literature and exploratory research to expand the search further. Also being carried out through descriptive research.

Keywords: Quality of life; Workers; Motivation and Organization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. PROBLEMÁTICA.....	12
2. OBJETIVOS.....	13
2.1 Objetivo Geral.....	13
2.2 Objetivos Específicos.....	13
3. JUSTIFICATIVA.....	14
4. REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
4.1 Caracterização da Empresa: Cooper-Rubi.....	17
4.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
4.3 Origem e Evolução.....	20
4.4 Qualidade de Vida no Trabalho e os Interesses Organizacionais.....	23
4.5 Motivação x QVT.....	25
4.6 Programas e Ações da QVT.....	26
4.6.1 Cargos e Salários.....	27
4.6.2 Benefícios.....	28
4.6.3 Avaliação de Desempenho.....	29
4.6.4 Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas.....	30
5. METODOLOGIA.....	32
5.1 Delineamento da Pesquisa.....	32
5.2 Definição de Área.....	34
5.3 Técnica de Coleta de Dados.....	34
6. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	35
6.1 Caracterização da Empresa.....	35
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
APÊNDICE.....	51

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como finalidade apresentar o tema: Qualidade de vida no Ambiente de Trabalho da Empresa Cooper-Rubi situada na cidade de Rubiataba – Go, o qual foi realizada uma pesquisa sobre qualidade de vida dos trabalhadores, cortadores de cana.

Vivemos numa sociedade em mudanças e num momento excitante para as organizações. A sociedade percebe que a Qualidade de Vida e a Saúde são ativos importantes, envolvendo dimensões física, intelectual, emocional, profissional, espiritual e social. Práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impacto negativo na saúde física e emocional dos empregados e na saúde financeira das empresas. (CARMELLO, 2007).

A pesquisa tem como objetivo geral analisar a atual situação dos cortadores de cana da Cooper-Rubi e, contribuir para o melhoramento da qualidade de vida e o bem-estar desses profissionais no ambiente de trabalho, desenvolvendo ações que visem à promoção e segurança a saúde integral do trabalhador.

O delineamento da pesquisa se realiza através da pesquisa descritiva que é a que proporciona maior familiaridade com o problema.

Outro método utilizado é a da pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, o qual se classifica também como um estudo de caso, uma vez que os dados são coletados através de fontes secundárias e cujo objetivo é o de descobrir como é a qualidade de vida desses funcionários que trabalham no corte de cana, conscientizando-os sobre a questão e identificando assim a realidade atual e analisando as abordagens da literatura sobre a temática em questão.

A principal forma de coleta de dados é a pesquisa bibliográfica, mas fazendo parte deste processo a aplicação de um questionário o qual foi realizado por

terceiros, com cinquenta (50) trabalhadores do corte de cana da empresa Cooper-Rubi.

O atual estudo é uma pesquisa qualitativa, no qual o pesquisador que utiliza de métodos qualitativos busca explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não-métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens.

A estrutura do trabalho é dividida em problemática, objetivos, justificativa, referencial teórico o qual foi desenvolvido para relatar a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

1 PROBLEMÁTICA

O tema em questão tem sua abordagem justificada em função de condições degradantes de trabalho dos cortadores de cana da Cooper-Rubi, desde a hora que esses trabalhadores iniciam o seu dia, até a hora que encerram sua jornada de trabalho.

- A empresa pesquisada se preocupa com a qualidade de vida de seus trabalhadores no ambiente de trabalho, tendo capacidade de reconhecer a importância da qualidade de vida de seus trabalhadores no ambiente de trabalho?
- Os trabalhadores do corte de cana possuem consciência da necessidade de obter uma qualidade de vida adequada e apropriada no ambiente de trabalho, pois, um dos problemas mais frequentemente encontrados pelos órgãos de fiscalização do trabalho é a irregularidade na infraestrutura oferecida ao empregado rural, uma vez que nem todas as usinas estão cumprindo o que prescreve a legislação referente aos Trabalhadores que são submetidos a jornadas exaustivas e usam equipamentos ultrapassados para o corte da cana-de-açúcar, será que o Ministério Público do Trabalho possui alguma questão determinante que pode resolver e melhorar a qualidade de vida dos cortadores de cana-de-açúcar?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral:

- ✓ Analisar a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos trabalhadores e cortadores de cana-de-açúcar da indústria Cooper-Rubi da cidade de Rubiataba- GO.

2.2 Objetivos Específicos:

- ✓ Demonstrar a necessidade da qualidade de vida no local de trabalho;
- ✓ Compreender os fatores que envolvem os resultados almejados com a aquisição de ações para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

3 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema foi realizada, levando em conta a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Optou-se pela empresa Cooper-Rubi, por ser uma empresa séria, que se preocupa com seus funcionários e se encontra no mercado há vários anos.

Este tema é de suma importância, porque ele tem a capacidade de orientar e conscientizar os trabalhadores da empresa, sobre os direitos e melhores condições de trabalho.

Esta temática do mesmo modo deve ser estudada, uma vez que, é abordado o tema sobre a qualidade de vida no ambiente do Trabalhador, pois através dela pode-se pensar no significado do trabalho na vida das pessoas e na repercussão deste sobre a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

O interesse sobre o assunto surgiu há muito tempo, por acreditar que os trabalhadores, cortadores de cana, não possuem um trabalho digno de seus esforços, tendo a sua qualidade de vida comprometida no seu dia-a-dia.

Acredita-se que o êxito de qualquer atividade empresarial é absolutamente adequado ao fato de se manter a sua ferramenta fundamental - o trabalhador - em condições ótimas de saúde, segurança e bem-estar dentro do ambiente de trabalho. É inaceitável falar em qualidade do produto sem falar na qualidade dos ambientes e condições de trabalho e do trabalhador, em sua qualidade de vida dentro do ambiente organizacional.

Como o desenvolvimento humano estabelece força fundamental para a concretização dos objetivos da organização, precisa-se buscar não apenas o aumento da produtividade, mas, do mesmo modo proporcionar satisfação ao profissional e uma qualidade de vida no trabalho, focalizando a motivação e o comprometimento com os resultados.

Deste modo, acredita-se que é no local de trabalho que deve haver uma atenção redobrada ao funcionário, pelo empregador e os demais envolvidos, pois, seus profissionais devem ser reconhecidos como Seres Humanos em todas as suas dimensões: física, emocional, social, intelectual e organizacional, ou seja, ter uma boa qualidade de vida, para que sua produtividade seja sempre melhor. Assim, justifica a importância deste estudo, que busca avaliar a satisfação do profissional, o cortador de cana da Cooper-Rubi, e conseqüentemente o aumento da produtividade deste profissional.

Verifica-se que a cada dia mais empresas estão adquirindo consciência de que as pessoas são seu grande diferencial competitivo, e assim, o sucesso da empresa está conexo a um conjunto de profissionais criativos, motivados e saudáveis.

Este estudo visa à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores da empresa Cooper-Rubi por meio de mudanças de hábitos, como alimentação adequada, moderação emocional, atividades físicas e motivação para um viver saudável e aprimorar o bem-estar do trabalhador, o qual procederá inteiramente no seu ambiente de trabalho.

Assim sendo, deve-se analisar e considerar como primordial, a integridade física e psicológica de todos os trabalhadores, especialmente nestes casos, em que os trabalhadores colocam em risco a sua própria vida, trabalhando com sol ou com chuva, dando tudo de si em prol de seu serviço, e que às vezes não são ao menos reconhecidos e com capacidade de obterem uma qualidade de vida digna de todo trabalhador dentro do local de trabalho.

O presente trabalho contribui de maneira esclarecedora para que todas as pessoas e profissionais saibam reconhecer, valorizar e proporcionar aos seus funcionários um ambiente saudável e seguro, tornando-se assim, de modo significativo para seu desenvolvimento pessoal e desempenho profissional.

Assim, justifica-se a importância deste estudo, que busca avaliar a satisfação dos colaboradores da Cooper-Rubi quanto aos principais fatores intervenientes na qualidade de vida dos trabalhadores cortadores de cana.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Caracterização da Empresa: Cooper-Rubi

De acordo com Paula *et al.* (2007), o mentor da idéia da construção da usina foi Onofre de Andrade em 1980, quando prefeito da cidade. O projeto foi criado porque o país estava saindo da crise do petróleo, devido às guerras no Oriente, quando o governo passou a incentivar os empresários com a criação do Programa Nacional do Álcool (Proálcool). Os órgãos afins passaram a incentivar as empresas a entrarem no programa para que o Brasil tivesse uma alternativa de combustível.

Em 1987, por razões práticas para liberar a dinâmica da administração tanto da parte industrial do álcool quanto da parte agropecuária, desmembrou-se o setor agroindustrial e criou-se assim a Cooper-Rubi. Na realidade esta cooperativa existe de direito a partir de 1987, mas, de fato, existe desde 1983, com a aprovação da Cenal. (PAULA *et al.*, 2007).

A Cooper-Rubi é uma usina diferenciada, como singular, por ser formada somente por seus cooperados, sem união com outras cooperativas. No início, o número de cooperados chegava a 120, hoje em dia conta com 25 associados.

Partes das quotas da Cooper-Rubi foram vendidas ao grupo paraibano, Japungu, em fevereiro de 2003. Este grupo comprou dezesseis (16) quotas dos vinte cinco (25) cooperados da organização, ou seja, adquiriu 80% da usina, mantendo controle sobre as áreas agrícola e industrial. (PAULA *et al.*, 2007)

Atualmente emprega 2.105 pessoas, das quais 1.000 são cortadores de cana. A direção da usina prevê a total substituição do corte manual pelo corte mecânico até 2018. Segundo informações do dirigente da usina, a empresa injeta mensalmente cerca de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) no município (salários + arrendamento + impostos) e os salários pagos pela usina superam a média da remuneração do comércio. (AVILA *et al.*, 2010).

4.2 Qualidade de Vida no Trabalho

O cenário contemporâneo do mercado e o crescimento da globalização fazem surgir nas empresas a necessidade da valorização do capital humano para assegurar a produção e competitividade. Não é provável existir organizações taticamente vencedoras se não houver funcionários e colaboradores vencedores, e muito menos organizações motivadas se não houver pessoas motivadas. Partindo-se deste conceito, acredita-se que o sucesso de uma empresa está sujeito de seus colaboradores e funcionários, deste modo para uma empresa alcançar o sucesso é indispensável que esta se preocupe com a Qualidade de Vida no Trabalho. (VASCONCELOS, 2001).

Vê-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo uma opção para administradores, técnicos e pesquisadores com o objetivo de confrontar-se com os efeitos negativos do taylorismo, os quais têm o poder de envolver a preocupação com a satisfação das necessidades das pessoas e a humanização das relações de trabalho.

Segundo Vasconcelos (2001) a qualidade de vida no trabalho determina o componente chave do desenvolvimento humano e profissional, uma vez que é nas organizações que o indivíduo, trabalhador, descobre seu sucesso ou sua frustração, situações estas que tem a capacidade de intervir absolutamente no seu bem estar psicossocial, como no seu rendimento e desempenho profissional.

As instituições precisam estar precavidas e planejar de modo criterioso mecanismos os quais adequam o trabalhador a melhores desempenhos e rentabilidade, ou seja, condições de trabalho e esperança de uma vida melhor.

Segundo Fernandes *et al.* (2009), na sociedade atual a qualidade de vida das pessoas de um modo geral está relacionada a um conjunto de fatores que envolvem esferas públicas e privadas. Públicas considerando as condições favoráveis de bem estar social do indivíduo, como saúde, educação, habitação, transporte entre outras. Privada considerando o âmbito pessoal e mais íntimo, como

família, trabalho, lazer. Embora categorias com particularidades distintas estão intimamente ligadas e influenciam diretamente uma a outra.

De acordo com Maximiano (2007, p. 272):

Quão grandemente maior a satisfação dos funcionários, do mesmo modo, mais alta é a qualidade de vida no trabalho. Os funcionários podem estar mais ou menos satisfeitos, não somente com os fatores motivacionais e higiênicos, no entanto, do mesmo modo com outros fatores, como a sua própria educação formal, vida familiar e oportunidades para usufruir de atividades culturais e sociais. Estes dois últimos estão visivelmente fora do ambiente de trabalho. Porém, é inegável seu papel na saúde psicológica e na produtividade dos funcionários de todos os níveis.

Segundo Fernandes *et al.* (2009), no ambiente organizacional a qualidade de vida é uma temática reconhecidamente de extrema relevância, uma vez que interfere diretamente na questão competitividade, espaço no mercado, produtividade da empresa. Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como o envolvimento de pessoas, trabalho e organizações, onde a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficiência da organização são os aspectos mais relevantes.

Observa-se que na economia atual, para se sustentar com estabilidade e lucratividade no mercado, não basta à empresa garantir a qualidade dos aspectos técnicos do processo produtivo; é necessário do mesmo modo investir nas pessoas que estão detrás de tais procedimentos. O bem estar pessoal do funcionário faz a diferença, pois a satisfação no trabalho não está isolada da vida do indivíduo como um todo. (FERNANDES *et al.*, 2009).

Para Maximiano (2007), este pensamento diferencia o ponto de vista biopsicossocial, que sugere a visão integrada, ou holística, do ser humano.

De acordo com Telles (2005), com embasamento nessa visão de ser humano, e do mesmo modo numa visão ética da qualidade humana, as empresas apreciam um novo modelo de gestão, arriscando no equilíbrio entre a saúde física,

emocional, social, intelectual, ocupacional e espiritual de seus funcionários, buscando praticar condições que acoplem a capacidade criativa, potencial e motivacional do trabalhador objetivamente valor e qualidade à sua vida. Essas organizações percebem a ligação entre sua cultura, seus valores, suas práticas gerenciais, com a saúde e produtividade de seus colaboradores.

De acordo com Vasconcelos (2001), o assunto qualidade de vida no trabalho não é novo, entretanto o seu emprego tem a capacidade de incidir em diversos equívocos, em algumas situações existe certa distância entre o discurso e a prática.

4.3 Origem e Evolução

O trabalho possui um espaço muito indispensável na vida dos seres humanos, uma vez que a grande parte de nossa vida é passada dentro das organizações. O mundo do trabalho contemporâneo parece tomar uma configuração sentida pelo homem como mentalmente e espiritualmente pouco saudável, e muitas pessoas adoecem por causa do trabalho.

Assim, torna-se indispensável designar condições apropriadas para que as pessoas possam desenvolver a sua criatividade e impedir condições que possam ocasionar uma má qualidade de vida no trabalho.

Hoje em dia, uma atenção maior tem sido oferecida à Qualidade de Vida no Trabalho, na esperança de ocasionar um envolvimento e motivação do ambiente de trabalho, permitindo assim um desenvolvimento da produtividade. Procura-se com a QVT, fazer com que a satisfação das necessidades individuais passe a ser conseguidas no próprio local de trabalho. (MASSUCATO *et al.*, 2000)

Segundo Rodrigues (1999, p. 77), a Qualidade de Vida no Trabalho consiste em ser uma preocupação do homem desde o princípio da sua existência, com outros

títulos e em outros contextos, no entanto, sempre voltada para promover ou ocasionar satisfação e bem-estar ao trabalhador no desempenho de suas tarefas.

Conforme Vasconcelos (2001), “a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana”. Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Conforme Moretti (2010), a origem do movimento de qualidade de vida no trabalho remontou em 1950, com o surgimento da abordagem sócio-técnica. Somente na década de 60, tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Entretanto, a expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos.

De acordo com Vasconcelos (2001), no século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles destaca-se Helton Mayo, cujas pesquisas, conforme Ferreira, Reis e Pereira [(1999), Hampton (1991) e Rodrigues (1999) apud VASCONCELOS, 2001)] são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador, principalmente a partir das pesquisas e estudos efetuados na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago) no início dos anos 20, que culminaram com a escola de Relações Humanas.

Na segunda metade dos anos 80 e no início da década de 90 os trabalhos científicos começaram a se concentrar muito na preocupação com a qualidade de vida e o bem estar das pessoas. A noção de que a pessoa que possui uma melhor qualidade de vida é aquela que consegue o melhor grau de satisfação de suas

necessidades, iniciou-se com os estudos de Maslow, na década de 60, propondo uma hierarquização das necessidades humanas e mostrando que além das básicas de sobrevivência e segurança, existem outras com o mesmo grau de importância, ligadas à auto-percepção e socialização. (DANTAS, 1999).

Segundo Abrahan H. Maslow (VASCONCELOS, 2001), a hierarquia das necessidades é composta de cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização. Douglas McGregor, autor da Teoria X, por sua vez, considerava, entre outras coisas, que o compromisso com os objetivos depende das recompensas à sua consecução, e que o ser humano não só aprende a aceitar as responsabilidades, como passa a procurá-las, conforme Ferreira, Reis e Pereira (1999 apud VASCONCELOS, 2001). Essa teoria, aliás, na sua essência, busca a integração entre os objetivos individuais e os organizacionais.

Segundo Rodrigues (1999), as diversas dimensões enfatizadas por McGregor são avaliadas e consideradas em programas de QVT.

Percebe-se que o conceito subjetivo de qualidade de vida está sujeito das carências que a pessoa se depara. Pode ser por consequência, nível definido de qualidade de vida adequado como o grau excelente de atendimento das necessidades existentes em cada um de nós. Somente a pessoa que sente satisfeita às suas carências fisiológicas e de segurança conseguirá auto-estima e auto-realização.

Segundo Vasconcelos (2001), vale mencionar também Frederick Herzberg. As pesquisas desse autor detectaram que os entrevistados (engenheiros e contadores) associavam a insatisfação com o trabalho ao ambiente de trabalho e a satisfação com o trabalho ao conteúdo. Assim, os fatores higiênicos capazes de produzir insatisfação - compreendem: a política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho. Os fatores motivadores - geradores de satisfação - abrangem: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento.

Ressalta-se que o desafio ideal pelos seus idealizadores continua, isto é, tornar a QVT um instrumento gerencial eficaz e não exclusivamente mais um modismo, como muitos outros que surgem e desaparecem. Esse desafio torna-se mais estimulante neste período em que nos encontramos às voltas com um costume diário cada vez mais cansativo e massacrante. Quando se pensava que os seres humanos teriam a capacidade de usufruir do acelerado progresso adquirido em várias ciências, muito pelo contrario o que se vê é o trabalho como um fim em si mesmo.

Segundo Moretti (2010), a qualidade total teve bastante influência para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois das práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade total, têm-se algumas que devem ser destacadas para melhor análise da influência, tais como: maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminação da separação entre planejamento, execução promovida principalmente pelos sistemas tayloristas e fordistas; descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável; além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Como se pode ver, estas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho, ou seja, existe um movimento pela melhoria da qualidade de vida no trabalho, na filosofia do controle da qualidade total.

4.4 Qualidade de Vida no Trabalho e os Interesses Organizacionais

Embora a tentativa de conceituação de QVT tenha um sentido amplo, um ponto em comum entre os diversos autores se dá no momento em que se aborda a questão da conciliação dos interesses dos trabalhadores e da organização no sentido de melhorar e humanizar as situações de trabalho. (DRESCH, 2008).

Para Chiavenato (1999, p. 394), "os programas de bem-estar são na maioria das vezes aceitos por organizações que buscam precaver problemas de saúde de

seus funcionários”. O caráter precavido desses programas, parte da importância de suas consequências sobre a conduta dos funcionários e estilo de vida fora do trabalho, encorajando as pessoas a aprimorarem seu padrão de saúde.

Conforme Dresch (2008), um programa de bem-estar tem na maioria das vezes três componentes:

- a) Ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde; b) Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sangüínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse; c) Encorajar os funcionários a mudar seu estilo de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde.

Segundo Dresch (2008), muitos programas de bem-estar são baratos, como o fornecimento de informação sobre as calorias do cardápio diário do refeitório e o nível de calorias exigido pelo organismo humano. É também o caso de fornecerem informações sobre clínicas de redução de peso, exercícios físicos, dietas alimentares, etc.

Percebe-se que essas ações deixam claro que não é por acaso que as organizações começaram a se preocuparem com a QVT, uma vez que a satisfação do indivíduo tem a capacidade de garantir uma produtividade ainda maior, e com certeza os motivos são fortes para implantarem-se programas que oferecem retorno do investimento.

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser determinada como uma maneira de pensamento submergindo sujeitos, trabalho e organização, onde a preocupação está com o bem-estar do sujeito que vive em sociedade, buscando realizar a participação destes nas decisões e problemas de trabalho.

Rodrigues (1999) diz que, “o trabalhador é comprometido no procedimento de tomada de decisão nos mais diversos níveis organizacionais, por meio de uma filosofia organizacional apropriada”, assim sendo, o autor ressalta como é indispensável a participação do trabalhador, o projeto do cargo deste, a inovação no

sistema de recompensas o melhoramento no local de trabalho, sendo que o resultado da QVT, está na organização deste, ou seja, desenvolver projetos de acordo com a realidade de cada empresa, buscando apropriar as disposições organizacionais modificando a própria conduta da administração superior; uma vez que, está sujeito do empenho destes, até mesmo com sua participação efetiva, para que exista a probabilidade de envolver o todo da organização.

Verifica-se que o trabalho é um fator essencial para o desenvolvimento humano e fundamental para a vida, deste modo, torna-se impossível o regresso dos indicadores de decadência da qualidade de vida dos trabalhadores. A ação dos funcionários é fator primordial para garantir esta qualidade de vida no trabalho, oferecendo maiores probabilidades de participação e desenvolvimento das habilidades de cada um, o que terá como resultado uma maior criatividade e satisfação dos funcionários.

A procura da Qualidade de Vida no Trabalho é de extrema importância, na medida em que se aumenta a satisfação pessoal, do mesmo modo se levanta o nível de produtividade das empresas como resultado de maior participação dos colaboradores nos procedimentos referentes ao trabalho. (CHIAVENATO, 1999)

Os programas de QVT são uma reivindicação do tempo que proclamam em uma obrigação com os avanços da ciência, da civilização e da cidadania, passando a ser um grande desafio para muitos.

4.5 Motivação x QVT

De acordo com Chiavenato (1999), a motivação é tudo aquilo que incentiva a pessoa a agir de forma determinada ou, pelo menos, que dá origem a uma tendência a um comportamento característico, tendo a capacidade de este estímulo à ação ser provocado por uma ação externa (decorrendo do ambiente) ou do mesmo modo ser determinado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 1999).

A motivação está unida ao processo de compreensão do comportamento humano e por consistirem em serem pessoas diferentes, a motivação modifica de indivíduo para indivíduo, as necessidades e expectativas mudam, causando diferentes padrões de comportamento, valores sociais, expectativas e o que é mais complicado e que estes transformam na mesma pessoa ao longo do tempo. (BERGAMINI, 1997, p.71)

Percebe-se que não tem como, falar sobre QVT sem fazer referência à motivação e à satisfação das necessidades dos funcionários que faz parte da empresa, como aspectos principais para a qualidade de vida dos profissionais no ambiente de trabalho.

Dessa maneira, como motivar os colaboradores e alcançar os resultados desejados e necessários tem sido tema de preocupação entre as organizações, pois os resultados operacionais dependem em grande parte dos recursos humanos nas organizações. Esta motivação tem duas vertentes teóricas, a behaviorista, onde a motivação pode vir do ambiente e o enfoque comportamental, em que se deve buscar uma energização dos funcionários. Porém estes enfoques nem sempre são comprovados. As empresas buscam atualmente a aplicação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como forma de alavancar estes resultados. (PINHO, 2007).

De acordo com Pinho (2007), a fragmentação e a degradação do trabalho e conseqüentemente do trabalhador, vem obrigando as organizações a buscarem formas de fazer cada vez mais atividades em um menor tempo e a um custo competitivo com o que o mercado quer pagar. Para manter o nível de produtividade, as empresas lançam mão de toda sorte de mecanismos para aumentar a chamada "motivação" da equipe.

4.6 Programas e Ações da QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho tem a capacidade de se desenvolver por meio dos mais diferentes programas e ações que tenham a capacidade de serem

implantadas na organização. A seguir destacam-se alguns desses programas. (GOEDERT; MACHADO, 2007).

4.6.1 Cargos e Salários

Todo funcionário expõe seus serviços e desenvolve suas capacidades e agilidades em troca de uma remuneração apropriada de acordo com seu cargo.

Araújo (2006) determina a atividade de cargos e salários do seguinte modo:

O estudo de cargos e salários é uma ferramenta que consentirá à empresa a administração de seus recursos humanos na contratação, movimentações horizontais (méritos) e verticais (promoções) de seus profissionais e detenção de talentos da empresa. A definição de cargos e salários determinará uma política salarial satisfatória que admitirá a promoção profissional dos colaboradores de acordo com suas competências e atuação; deste modo auxiliará o desenvolvimento do plano de carreiras. (p. 76).

Assim sendo, observa-se que por meio de um programa de cargos e salários, a empresa tem a capacidade de definir o salário a ser aplicado a cada cargo, determinando do mesmo modo as funções que se condiz em cada cargo.

Segundo Linhares e Barba (2009) toda empresa deve ter um plano de Cargos e Salários, sendo este um conjunto de regras que estipulam como os colaboradores podem progredir na empresa com relação ao seu salário. Pois, o plano de Cargos e Salários tem como objetivo deixar transparente para o colaborador as regras de ascensão e política salarial da empresa.

A importância do plano de cargos e salários está justamente na possibilidade de se garantir esta isonomia, através do exercício da avaliação da estrutura funcional separando tarefas e responsabilidades que corresponderão a cada cargo, atribuindo-lhes valores justos e coerentes. (LINHARES; BARBA, 2009).

De acordo com Paschoal (1998), o cargo e o salário tem sido o principal elemento de ligação entre a organização e o trabalhador. Certamente, não se pode desconsiderar que outros elementos não tenham importância nessa relação, assim como o relacionamento entre colegas e chefia, o ambiente de trabalho, o apoio proporcionado pela empresa, o reconhecimento pelas tarefas executadas, entre outros. Mas, ainda, o que fala mais alto é o salário.

Assim, a implantação de um Plano de Cargos e Salários favorece obter organização do ambiente empresarial, com pessoas executando suas atividades com competência, manutenção da integração em cada setor, na formação de equipes para que não haja sobrecarga de tarefas e mantenha um equilíbrio no quadro de funcionários. (ANTÃO, 2009).

4.6.2 Benefícios

De acordo com Araújo (2006), os benefícios que a empresa proporciona, tem a capacidade de ser um fator de motivação e aprimorar a qualidade de vida dos funcionários.

Para explicar o que vem a ser benefício, Araújo (2006), afirma que se trata de uma forma de remuneração indireta na qual a organização proporciona aos funcionários, e ainda conclui que os benefícios sociais são estímulos internos apresentados com a finalidade de satisfazer às necessidades pessoais, adequando um local de trabalho muito mais harmonioso, provável e produtivo para toda a organização.

Verifica-se que, se a empresa possuir um programa de benefícios apropriado, a mesma conseguirá deixar o funcionário mais satisfeito com o trabalho, atendendo algumas de suas necessidades e deixando-o mais motivado para o trabalho.

De acordo com Magno (2000), os benefícios agregados que compõem a remuneração total, geram estímulos para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos pela empresa.

Uma vez que a remuneração é o conjunto de vantagens habitualmente atribuído ao empregado, de acordo com alguns critérios estabelecidos, em virtude de seu trabalho e em montante suficiente para satisfazer as necessidades próprias e de sua família. (p. 55)

Muitas empresas já oferecem benefícios flexíveis para todos os funcionários. Dentro de um montante pré-determinado, cada um monta o seu pacote de benefícios, escolhendo os que mais se adequam às suas necessidades, como: Saúde, Alimentação, Educação e Desenvolvimento, Carreira, Formas de Remuneração e Auxílios, Integração e lazer, Comunicação Interna e Outras práticas como : horário flexível de trabalho, jornada reduzida no verão, possibilidade de trabalho em locais remotos (casa, cliente, etc), informalidade nos trajés, licença não remunerada para projetos pessoais, berçário, creche, sala de aleitamento para mães, loja de conveniência e outros serviços dentro da empresa (videolocadora, salão de beleza, etc). (CORRÊA, 2008).

4.6.3 Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho é um meio de extrema importância para o funcionário identificar como está seu desenvolvimento na empresa e do mesmo modo faz com que a empresa perceba se ele está conseguindo atingir suas expectativas e objetivos.

Segundo Chiavenato, (2004):

Avaliação do desempenho é a identificação, mensuração e administração do desempenho humano nas organizações. A identificação se apóia na análise de cargos e procura determinar quais áreas de trabalho que se deve examinar quando se mede o desempenho. A mensuração é o elemento central do sistema de avaliação e procura determinar como o desempenho pode ser com certos padrões objetivos. A administração é o ponto chave de todo o sistema. (CHIAVENATO, 2004)

Percebe-se que o autor evidencia de forma clara o objetivo e funcionamento da avaliação de desempenho, sendo que é indispensável conhecer as áreas a serem avaliadas, adequar o desempenho em comparação com os objetivos que o cargo atribui e especialmente saber administrar os resultados alcançados para levá-lo a um máximo potencial humano.

De acordo com Siqueira (2009), avaliação de desempenho é a crítica que deve ser feita na defasagem existente no comportamento do empregado entre a expectativa de desempenho definida com a organização e o seu desempenho real. Através da avaliação de desempenho é mais fácil fornecer feedback às pessoas da organização, baseado em informações sólidas e tangíveis, e auxiliá-las no caminho para o autodesenvolvimento. Outro benefício é a possibilidade de descoberta de talentos resultante da identificação das qualidades de cada pessoa da organização.

4.6.4 Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas

O treinamento e o desenvolvimento de pessoas é muito importante para mantê-las em constante aperfeiçoamento e satisfeitas com o desenvolvimento de suas funções. (GOEDERT; MACHADO, 2007).

O treinamento, conforme Chiavenato (2004), antigamente era considerado, somente como uma forma de adequar a pessoa ao seu cargo, hoje se tornou uma forma de melhorar o seu desempenho. Ainda complementa que “o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais”. (CHIAVENATO, 2004)

Acredita-se que os programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas é uma maneira de aumentar o capital intelectual da empresa, entretanto do mesmo modo determina benefícios ao empregado, adicionando conhecimentos que

serão de suma importância para o desenvolvimento pessoal e profissional do sujeito e qualquer empresa em que ele estiver trabalhando.

De acordo com Carvalho (2004), as mudanças tecnológicas ocorridas mundialmente, no âmbito das organizações levaram as pessoas a uma nova realidade. Os programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) precisam adaptar-se, a demanda é imediata e diversificada, cada profissional precisa de informações específicas para seu trabalho no momento em que este é exercido. No entanto, é sabido pelos profissionais da área de T&D que o aprendizado não se restringe à aquisição de conhecimento.

O treinamento é a atividade responsável que se dedica à transmissão de conhecimentos objetivando suprir deficiências, estimular e desenvolver habilidades, potencialidades visando a um crescimento tanto no aspecto profissional, cultural do indivíduo como da empresa, no que tange à obtenção e manutenção de uma mão-de-obra mais qualificada e preparada para assimilar e superar desafios. (CARVALHO, 2004).

5 METODOLOGIA

5.1 Delineamento da Pesquisa

A pesquisa realizada sobre qualidade de vida no trabalho foi na empresa COOPER-RUBI, que se encontra na cidade de Rubiataba, Rodovia GO 434, Km 24 - Zona Rural CEP: 76350-000 – Rubiataba/GO. A pesquisa foi desenvolvida com base nos trabalhadores da empresa.

O método de pesquisa utilizado é um estudo de caso, a qual utilizou-se também a pesquisa bibliográfica e exploratória para ampliar ainda mais a pesquisa. Sendo realizada também através da pesquisa descritiva que é a que proporciona maior familiaridade com o problema. “A pesquisa descritiva tem por objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. (GIL, 2001, p. 42).

Uma de suas características significativas está na utilização de técnicas de coleta de dados, tais como o questionário (entrevista).

De acordo com Gil (2001, p. 78), o estudo de caso “é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetivos, de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado do mesmo”.

A pesquisa bibliográfica abrange a leitura, análise e interpretação de livros, periódicos, textos legais, documentos mimeografados ou xerocopiados, mapas, fotos, manuscritos etc. Todo material recolhido deve ser submetido a uma triagem, a partir da qual é possível estabelecer um plano de leitura. Trata-se de uma leitura atenta e sistemática que se faz acompanhar de anotações e fichamentos que, eventualmente, poderão servir à fundamentação teórica do estudo. (ANDRADE, 1999, p. 67).

Um dos principais objetivos da pesquisa bibliográfica é conhecer as diferentes contribuições científicas disponíveis sobre determinado tema e atualização do pesquisador, evitando-se duplicação de pesquisas.

Segundo Gil (2001, p. 43) pode se determinar uma pesquisa como o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos.

A pesquisa exploratória, sendo de caráter qualitativo, foi usada como coleta de dados um questionário por meio de entrevista, e a leitura de livros, análise e discussão do tema. De posse dessas informações, serão selecionados os livros, artigos de periódicos que passarão a constituir a fonte documental para a elaboração do trabalho. O autor ainda relata que, o objetivo da Pesquisa Exploratória é “o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado”.

Pode-se dizer que o estudo possui um cunho qualitativo que, para Minayo (1994, p. 16 -18) é o caminho do pensamento a ser seguido. Ocupa um lugar central na teoria e trata-se basicamente do conjunto de técnicas a ser adotada para construir uma realidade. A pesquisa qualitativa preocupa-se com as questões particulares, ocupando-se com os significados, motivações, aspirações, atitudes, hábitos entre outros. Essa abordagem busca compreender o significado e o intencionalidade das ações e relações humanas (MINAYO, 1994).

5.2 Definição de Área

A área defenida para a realização da pesquisa foi a empresa COOPER-RUBI, se encontra na cidade de Rubiataba, Rodovia GO 434, Km 24 - Zona Rural CEP: 76350-000 – Rubiataba/GO.

5.3 Técnica de Coleta de Dados

Utilizou-se técnica de coletas de dados: Dados secundários: são os dados que já se encontram disponíveis, pois já foram objeto de estudo e análise (livros, teses, CDs, etc.); e os dados primários: dados que ainda não sofreram estudo e análise.

O questionário foi aplicado aos trabalhadores cortadores de cana, por terceiros, sendo realizado com cinquenta (50) trabalhadores do corte de cana da usina COOPER-RUBI. Foi utilizada uma amostra aleatória quanto à conviência.

O questionário foi antecipadamente elaborado, com perguntas abertas, fechadas e semi-abertas, sendo estes fundamentados no conhecimento empírico já existente e no que foi pesquisado nos livros, artigos, revistas e etc.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

6.1 Caracterização da empresa

Segundo Sassine (2007), a partir de 2005, deu-se início, no Estado de Goiás, um novo acontecimento, uma epidemia de crescimento incentivado pelo setor sucroalcooleiro e de mineração, em benefício da expectativa de aumento da procura mundial por combustível renovável e de minérios.

Com esses novos investimentos, segundo o Sindicato das Indústrias Fabricantes de Açúcar e Etanol de Goiás (SIFAEG), Goiás poderá deixar a quinta posição no ranking nacional, ocupando o terceiro ou, até mesmo o segundo maior produtor a partir de 2010. (RODRIGUES, 2009).

O desenvolvimento da atividade sucroalcooleiro no Estado de Goiás, deve-se a fatores referentes ao clima, ao solo, aos incentivos fiscais e à posição logística do Estado. Sem falar que, a mão-de-obra é muito mais barata quando se fala em relação a São Paulo, o qual é decisivo para a instalação de novas usinas em Goiás.

Destaca-se que os empresários do setor sucroalcooleiro, contam, além da mão-de-obra barata, com estímulos fiscais.

A lavoura de cana-de-açúcar, no Estado de Goiás, tem se desenvolvido muito nos últimos anos. Ultimamente, a ocupação das terras pela cana no Estado é de acordo com 0,8% do território, sendo ajustada à maior, à ocupação nacional, que é de 0,6%. (SASSINE, 2007)

A empresa COOPER-RUBI - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL DE RUBIATABA LTDA se encontra na cidade de Rubiataba, Rodovia GO 434, Km 24 - Zona Rural CEP: 76350-000 – Rubiataba/GO.

A Cooper-Rubi é uma usina caracterizada, como singular, por ser formada apenas por seus cooperados, sem ligação com outras cooperativas. No início, o número de cooperados chegava a 120, atualmente conta com 25 associados.

A usina tem como estratégia abastecer os mercados de Goiás, Brasília e Tocantins, mas também vende para qualquer região do país.

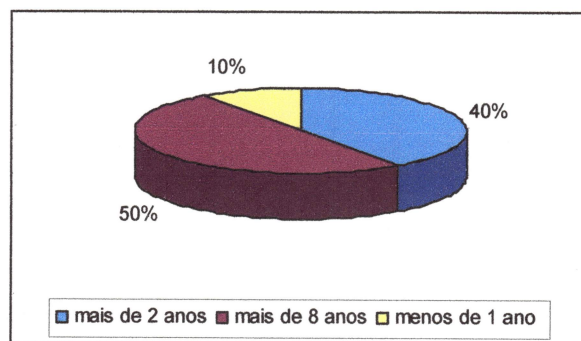
A empresa possui uma estrutura satisfatória para o bom funcionamento da empresa e oferece um ambiente de trabalho adequado para seus trabalhadores.

A empresa está em obras, e as obras da nova fábrica da cooperativa começaram, num investimento próprio de R\$ 40 milhões, e estão previstas para terminar em abril de 2012, ainda em tempo da moagem da próxima safra.

Perante a entrevista realizada com os trabalhadores do corte de cana da Usina Cooper-Rubi, chega-se a seu resultado final.

1. Há quanto tempo está trabalhando na usina?

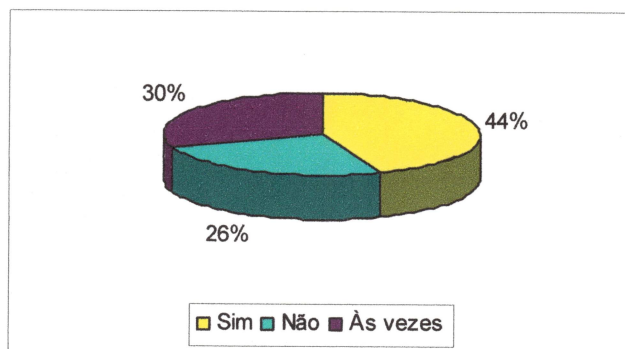
Gráfico 1: Tempo de Empresa



Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011.

No primeiro gráfico percebe-se que 50% dos entrevistados trabalhavam há mais de 8 (oito) anos, mais 40% trabalhavam há mais de 2 (dois) anos e 10% trabalhavam há menos de 1 (um) ano.

2. A empresa para qual você trabalha oferece Equipamento de Proteção Individual (EPI) para o seu trabalho?

Gráfico 2: Equipamento de Proteção Individual (EPI)

Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011.

Observa-se no segundo gráfico que 44% dos entrevistados afirmam que a empresa oferece equipamento de proteção individual, 30% dizem que às vezes e 26% dizem que não.

Segundo Pianucci (2005), EPI – Equipamento de Proteção Individual é um componente de segurança essencial para as pessoas que desempenham atividades de riscos. As áreas de Segurança e de Medicina do Trabalho vêm operando de forma a prevenir, educar e conscientizar os servidores da necessidade, do uso do equipamento e proteção de forma a melhorar a qualidade de vida no trabalho.

3. No seu ambiente de trabalho você possui um local adequado para as refeições?

Gráfico 3: Local de Refeições

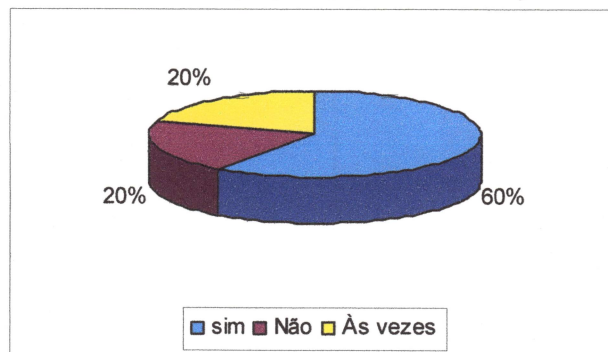
Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011.

Observa-se que 60% dos trabalhadores dizem que eles possuem um local adequado para as refeições, 30% dizem às vezes e 10% dizem que não possuem local adequado.

De acordo com Pepe (2007), o ambiente de trabalho também deve influir no comportamento das pessoas e, por conseguinte influenciar nas relações interpessoais e supostamente nos resultados das empresas em todos os sentidos. Deste modo o trabalhador deve também ter no ambiente de trabalho um local adequado para suas refeições, pois ele deve ser tratado como ser humano e não como um animal, não possuindo sequer um local para realizar suas refeições.

4. Em sua opinião esse local de refeição oferecido pela usina é apropriado para realizar as refeições e você acredita que poderia ser melhor?

Gráfico 4: Local Apropriado para as Refeições



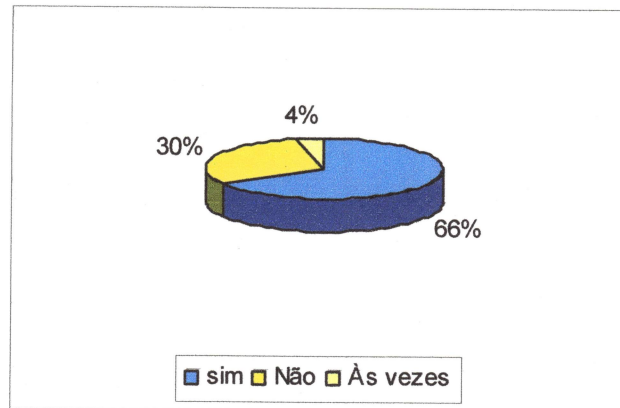
Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011.

Vê-se que 60% afirmam que o local de refeição é apropriado mais acreditam que poderia ser melhor, 20% dizem não e 20% dizem às vezes.

Não se podem exigir resultados de uma equipe se esta não tiver um mínimo de comodidade e de condições para realizar suas necessidades básicas. Mas se acredita que quanto melhor e mais bem atendidas estas necessidades tanto melhor será o desempenho de uma equipe. O ambiente de trabalho é constituído de duas partes distintas: a física (instalações, móveis, decoração etc) e a social (as pessoas que o habitam). (PEPE, 2007).

5. Já aconteceu algum acidente de trabalho com você?

Gráfico 5: Acidente de Trabalho



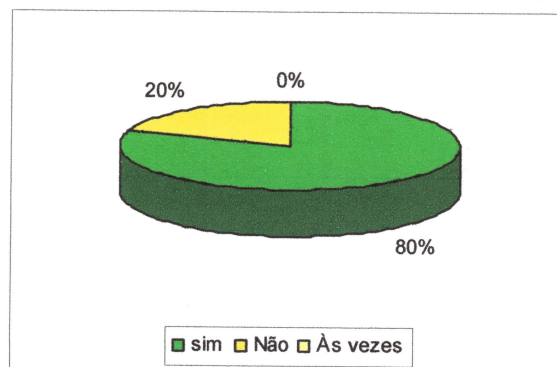
Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011.

Percebe-se que 66% dos trabalhadores já sofreram acidentes no trabalho, 30% não e 4% às vezes.

Os índices de acidentes de trabalho no Brasil são bastante preocupantes, deixando vítimas, provocando sequelas graves aos trabalhadores, detrimento de materiais para as organizações, espantoso encargos sociais à Nação e grandes sofrimentos às famílias das vítimas. (SANTOS, 2008)

6. A empresa já ofereceu palestras sobre trabalho e acidente para os trabalhadores do corte de cana?

Gráfico 6: Palestras sobre Trabalho e Acidente



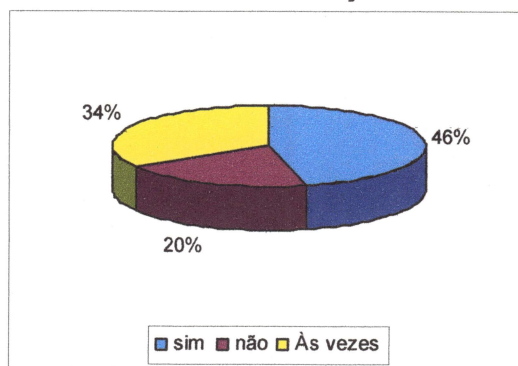
Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011

Observa-se que no sexto gráfico 80% dos entrevistados afirmam que a empresa ofereceu palestras sobre trabalho e acidentes para os trabalhadores, 20% afirmam que não e 0% afirmam às vezes.

Os índices de acidentes de trabalho no Brasil são bastante preocupantes, deixando vítimas, provocando sequelas graves aos trabalhadores, detrimento de materiais para as organizações, espantoso encargos sociais à Nação e grandes sofrimentos as famílias das vítimas, assim sendo as empresas devem investir em palestras conscientizando os trabalhadores sobre a prevenção dos acidentes ocasionados no ambiente de trabalho (SANTOS *et al.*, 2008).

7. A usina já ofereceu algum prêmio de motivação para os trabalhadores?

Gráfico 7: Prêmio de Motivação



Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011.

Conforme o gráfico atual percebe-se que 46% dos entrevistados dizem que a usina já ofereceu algum prêmio de motivação para os trabalhadores, 34% dizem às vezes e 20% dizem que não.

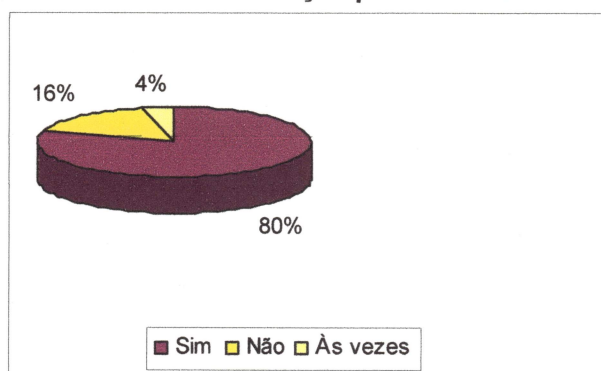
De acordo com Maximiano (2006) nos dias atuais, o fator motivação é fundamental para o desenvolvimento e sobrevivência das organizações, já que a mesma necessita desta ferramenta para que seus colaboradores desempenhem bem as suas atividades.

Cada indivíduo atinge seu nível de satisfação através de seu comportamento e necessidade individual dentro do clima organizacional da

empresa, pois, as pessoas são motivadas por necessidades humanas e alcançam suas satisfações por meios de grupos sociais com que interagem. (MAXIMIANO, 2006).

8. A usina cumpre com a tabela de preços para o corte da cana?

Gráfico 8: Tabela de Preços para o Corte da Cana



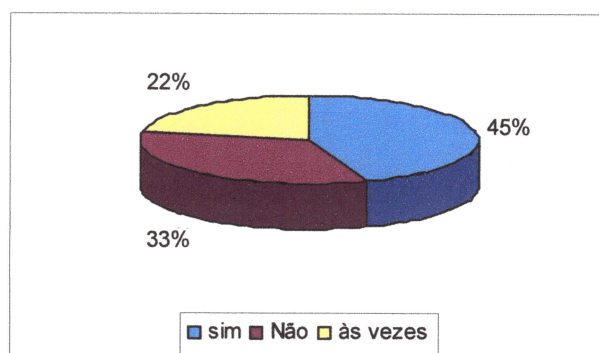
Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011

Observa-se que 80% dos entrevistados dizem que a usina cumpre com a tabela de preços para o corte de cana, 16% dizem que não, 4% dizem às vezes.

As empresas devem sempre cumprir com o seu compromisso de pagar os trabalhadores o preço certo do corte de cana, sendo valorizados pelo seu trabalho, tendo seus pagamentos de maneira justa.

9. A usina aceita atestados médicos sem punições?

Gráfico 9: Atestado Médico



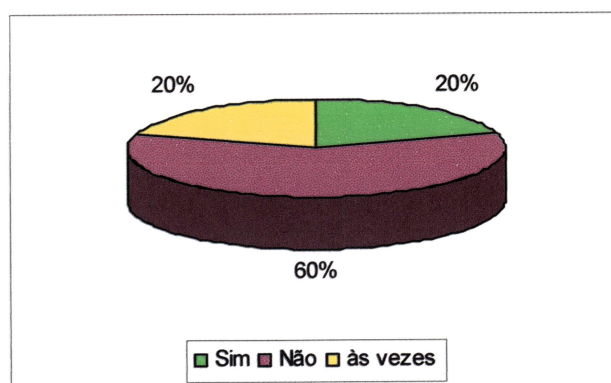
Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011.

No nono gráfico 45% dos entrevistados afirmam que a usina aceita atestados médicos sem punições, 33% afirmam que às vezes e 22% afirmam que não.

Conforme Pantaleão (2009), o empregador é obrigado a abonar as faltas que por determinação legal, não podem ocasionar perda da remuneração, desde que formalmente comprovadas por atestado médico. A legislação determina alguns requisitos para que os atestados médicos tenham validade perante a empresa. O atestado médico, para abono de faltas ao trabalho, tem limitações regulamentadas por lei. O Decreto 27.048/49 que aprova o regulamento da Lei 605/49, no artigo 12, §1º e 2º, dispõe sobre as formas de abono de faltas mediante atestado médico.

10.A usina oferece um ambiente de trabalho adequado para os cortadores de cana?

Gráfico 10: Ambiente de Trabalho Adequado



Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011.

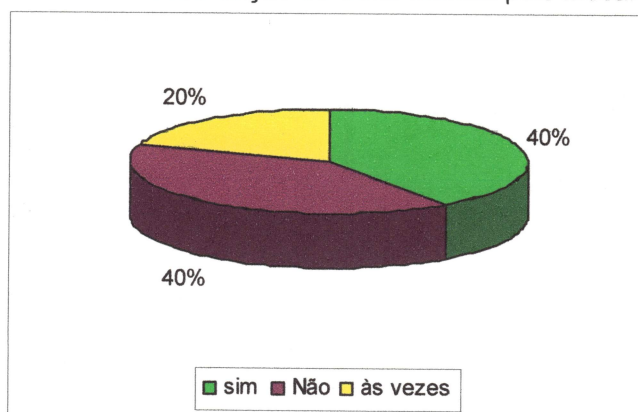
No décimo gráfico observa-se que 60% dizem que a usina oferece um ambiente de trabalho adequado para os cortadores de cana, 20% dizem não e 20% dizem que às vezes.

O ambiente de trabalho precisa ser adequado ao homem e à tarefa que ele vai desempenhar, de forma a prevenir os riscos de acidentes no trabalho e doenças ocupacionais. Os direitos dos trabalhadores consistem em possuir condições seguras e saudáveis não condicionados à existência de junção trabalhista, ao

caráter e natureza do trabalho. (POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR, 2004).

11. De acordo com a direção da usina Cooper-Rubi, prevêem a total substituição do corte manual pelo corte mecânico até 2018. Você acredita que essa substituição pode acabar com a profissão dos cortadores de cana?

Gráfico 10: Substituição do Corte Manual pelo Mecânico



Fonte: dados da pesquisa, elaborados pelo autor, 2011.

Percebe-se no gráfico, que 40% dizem que a substituição do corte manual pelo corte mecânico pode acabar com a profissão dos cortadores de cana, 40% dizem não e 20% dizem às vezes.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após chegar ao término deste estudo percebe-se o quanto a qualidade de vida é de extrema importância dentro das organizações, pois para o sucesso das empresas o bom desempenho profissional é indispensável para que haja a qualidade de vida.

Vê-se no decorrer da pesquisa que não é possível haver organizações estrategicamente vencedoras se não houver funcionários e colaboradores vencedores, e muito menos organizações motivadas se não houver motivação entre os funcionários. Assim sendo, pode-se dizer que o sucesso de uma empresa está sujeito aos seus colaboradores e funcionários, portanto, para uma empresa alcançar sucesso é imprescindível que esta se preocupe com a Qualidade de Vida no Trabalho.

Com o dia-a-dia agitado em que a maior parte das pessoas vive o mercado competitivo, cobrança, busca pela qualidade total nas organizações, tende para que tudo isso passe a ser uma pressão sobre as pessoas, especialmente na figura de funcionários, uma vez que o desempenho da empresa está sujeito a ele, onde o mesmo é cobrado por isso.

Vê-se que com essa preocupação a qualidade de vida no trabalho é um campo que a cada dia mais dá início a fazer parte da gestão estratégica das empresas, uma vez que se entende que o bem estar das pessoas é essencial e de grande importância para o crescimento da organização. Constatou-se que para a empresa, ora se preocupa com a qualidade de vida de seus trabalhadores e ora, não, principalmente quando se fala em utilização de EPI's.

A utilização dos EPIs deve ser largamente estimulada, contudo, é preciso que haja uma profunda conscientização dos profissionais, em relação à importância e os benefícios que a utilização desses meios lhes proporciona.

Pois, observa-se que as consequências e riscos profissionais, são os que decorrem das condições precárias inerentes ao ambiente ou ao próprio processo operacional das diversas atividades profissionais. São, portanto, as condições inseguras do trabalho capazes de afetar a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador. E foi exatamente isso que se percebeu na empresa Cooper-Rubi.

Partindo da importância em se promover a QVT na usina Cooper-Rubi, percebe-se que a mesma deve criar um projeto que venha a melhorar a QVT dos trabalhadores do corte de cana.

Identificou-se que os trabalhadores do corte de cana estão em uma situação comum e se encontram satisfeitos com a qualidade de vida no ambiente de trabalho que a usina oferece, porém outros acreditam que o que a empresa oferece poderia ser bem mais, como: motivação, novos benefícios e programas de qualidade de vida.

Observa-se ainda que as empresas encontram-se investindo em tecnologia, mas, verifica-se um desequilíbrio, descuidam no que se refere às estratégias de envolvimento do pessoal em direção a Qualidade. No entanto, este fator, que tem o poder de ser considerado o mais importante para consecução do desígnio das organizações, é despertado por programas participativos que se atente para a QVT.

As empresas procuram a adoção de sistemas de qualidade, o que vem se tornando uma meta organizacional das empresas brasileiras. Contudo, é necessário enfatizar que Qualidade agencia mais do que certificado, é necessário, a implementação de mudanças organizacionais na procura da melhoria contínua, é essencial um planejamento sólido, com métodos e estratégias compatíveis, o qual vise o melhor aproveitamento dos recursos de toda ordem, especialmente do Potencial Humano das organizações.

Ressalta-se que se é no ambiente organizacional que passamos a maior parte de nossas vidas, a norma deveria ser que transformássemos em lugares mais agradáveis e saudáveis para o cumprimento do nosso trabalho. Lugares onde

podéssemos, de fato, passar algumas horas vivendo, criando e realizando inteiramente com qualidade de vida, satisfação e alegria.

Os direitos dos trabalhadores consistem em possuir condições seguras e saudáveis não condicionados à existência de junção trabalhista ao caráter e natureza do trabalho. Os trabalhadores precisam ter garantias e segurança no ambiente de trabalho, as quais ocasionem uma qualidade de vida saudável, sem riscos a sua saúde.

Conclui-se neste estudo que implantar um programa de Qualidade de Vida no Trabalho não constitui por parte da empresa agir como bom modismo, no entanto sim, como uma gestão empresarial. E deste modo, finaliza-se com as palavras de Nestor de Paula, Presidente da Azaléia, à revista exame: "Atrás das máquinas há pessoas. Ao contrário das máquinas, pessoas não podem ser compradas prontas. Como as máquinas, pessoas precisam ser cuidadas para produzir mais. Viver melhor para crescer".

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ANTÃO, Cristiane da Silva. **Pesquisa de clima**: com base na implantação de políticas de desempenho organizacional. 2009. Disponível em: <http://www.cpgls.ucg.br/ArquivosUpload/1/File/CPGLS/IV%20MOSTRA/NEGCIO/Pesquisa%20de%20Clima%20Organizacional.pdf>. Acesso em: 14 set. 2011.

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas**: estratégias e integração organizacional. São Paulo, Atlas, 2006.

AVILA, Silvia Regina Starling Assad *et al.* **Efeitos da expansão da cultura da cana-de-açúcar: um estudo qualitativo em Rubiataba – Goiás**. Disponível em: <http://www.sober.org.br/palestra/13/1241.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2010.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Saúde do trabalhador. **Cadernos de Atenção Básica**, n. 5, Brasília – DF, 2002.

CARMELLO, Eduardo. **Qualidade de vida no trabalho**. 2007 Disponível em: http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=a7o2sdrwi. Acesso em: 15 set. 2011.

CARVALHO, Maria Lúcia Caldas. **Treinamento e desenvolvimento (T&D): uma abordagem dos recursos humanos da Secretaria da Fazenda do Estado da Bahia**. 2004. Disponível em: http://intranet.sefaz.ba.gov.br/gestao/rh/treinamento/monografia_maria_lucia.pdf. Acesso em: 15 set. 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações: entendendo como as organizações se comportam e como se tornam bem-sucedidas.** São Paulo: Thomson, 2004.

COOPER-RUBI – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL DE RUBIATABA. **Histórico e atualidade.** Rubiataba – GO: COOPER-RUBI, 2011

CORRÊA, Ana Claudia. **Benefícios e outras práticas de empresas de ponta.** 2008. Disponível em: <http://www.guiarh.com.br/pagina22F.htm>. Acesso em: 14 set. 2011.

DANTAS, Estélio Henrique Martin. **Atividade física, prazer e qualidade de vida.** 1999. Disponível em: <http://www.revistamineiraefi.ufv.br/artigos/arquivos/744d697c89860293f15d30c02abd4826.pdf>. Acesso em: 15 out. 2010.

DRESCH, Jairton Luiz. **Qualidade de vida no trabalho: a importância dos fatores que agregam QVT nos servidores da UNIOESTE** 2008. Disponível em: http://www.repositorio.seap.pr.gov.br/arquivos/File/artigos/saude/qualidade_de_vida_no_trabalho_a_importancia_dos_fatores_que_agregam_qvt_nos_servidores_da_unioeste.pdf. Acesso em: 21 nov. 2010.

FERNANDES, Cíntia Heloisa *et al.* **Qualidade de vida no trabalho: uma vantagem competitiva.** 2009. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/encontro2009/trabalho/aceitos/CC27924656898.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GOEDERT, Fernanda; MACHADO, Mirian Magnus. **Qualidade de vida no trabalho na empresa Plasvale Ind. de plásticos do Vale Ltda.** 2007. Disponível em: <http://unimestre.unibes.com.br/rica/index.php/rica/article/viewFile/39/34>. Acesso em: 23 nov. 2010.

LINHARES, Maria Carolina; BARBA, Paula Galvão de. **Plano de cargos e salários.** 2009. Disponível em: http://www.kombo.com.br/downloads/pdf/KOMBO_cargos_salarios.pdf. Acesso em: 13 set. 2011.

MAGNO, Octávio Breno. **Do poder diretivo na empresa.** São Paulo: Saraiva, 2000.

MASSUCATO, Anderson Silva *et al.* **Qualidade de vida no trabalho: ênfase hospitalar.** 2000. Disponível em: <http://www.maurolaruccia.adm.br/trabalhos/hopital.htm>. Acesso em: 17 nov. 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração, da revolução urbana à revolução digital.** São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Teoria geral da administração.** São Paulo: Atlas, 2007.

MINAYO, M.C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa.** 3. ed. São Paulo: Hucitec/Abrasco, 1994.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana.** Disponível em: <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>. Acesso em: 22 set. 2010.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Atestado de acompanhamento médico - há obrigação em aceitar?** 2009. Disponível em: http://www.quiatrabalhista.com.br/tematicas/atestado_acompanhamento.htm Acesso em: 18 jun. 2011.

PASCHOAL, Luiz. **Administração de cargos e salários: manual prático e novas metodologias.** Rio de Janeiro: Quality Mark, 1998.

PAULA, Mauro César de *et al.* **Impacto das políticas públicas e a importância da COOPER-RUBI.** 2007. Disponível em: <http://seer.ucg.br/index.php/estudos/article/viewDownloadInterstitial/408/339>. Acesso em: 16 dez. 2010.

PEPE, Benito. **Ambiente de trabalho e as relações interpessoais.** 2007. Disponível em: <http://www.planetaneWS.com/news/2007/10741>. Acesso em: 14 jun. 2011.

PIANUCCI, Ana. **Saber cuidar: procedimentos básicos em enfermagem.** 7. ed. rev. São Paulo: SENAC, 2005.

PINHO, Cristiano Rodrigues. **A motivação e seu papel para atingir resultados organizacionais.** 2007. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/4760/a-motivacao-eseupapelpara-atingir-resultados-organizacionais.html>. Acesso em: 15 out. 2010.

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR - PNSST, versão de 12 nov. 2004. Disponível em: <http://www.scribd.com/doc/6560752/PNSST-versao-de-2004>. Acesso em: 03 jun. 2011.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

RODRIGUES, Sandra de Paula. **Os desafios para o desenvolvimento sustentável do município de Goianésia – Goiás.** 2009. Disponível em: http://www.unievangelica.edu.br/gc/images/file/mestrados/dis_sandra.pdf. Acesso em: 14 set. 2011.

SANTOS, Ana Paula Brandão dos *et al.* **Acidentes de trabalho e biossegurança no ambiente hospitalar.** 2008. Disponível em: Disponível em: [http://www.faculadadedofuturo.edu.br/revista/2008/pdfs/REMAS3\(1\)51a62.pdf](http://www.faculadadedofuturo.edu.br/revista/2008/pdfs/REMAS3(1)51a62.pdf). Acesso em: 12 jun. 2011.

SASSINE, V. J. Desmatamento avança sobre reservas de cerrado. **O Popular**, Goiânia, Cidades, p. 3, 26 nov. 2007.

SIQUEIRA, WAGNER. **O que é avaliação de desempenho.** 2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-que-e-avaliacao-de-desempenho/34304/> acesso em: 15 set. 2011.

TELLES, L. D. *et. al.* **Qualidade de vida no trabalho.** UNISALESIANO, 2005.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho:** origem, evolução e perspectivas. 2001. Disponível em: http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt_origem.pdf. Acesso em: 12 out. 2010.

Revisado por

Célia Romano do Amaral Mariano
Biblioteconomista CRB/1- 1528

APÊNDICE

APÊNDICE 1

QUESTIONÁRIO

1- Há quanto tempo está trabalhando na usina?

-) mais de 2 anos
-) mais de 8 anos
-) menos de 1 ano

2- A empresa para qual você trabalha oferece Equipamento de Proteção Individual (EPI) para o seu trabalho?

-) Sim
-) Não
-) Às vezes

3- No seu ambiente de trabalho você possui um local adequado para as refeições?

-) Sim
-) Não
-) Às vezes

4- Em sua opinião esse local de refeição oferecido pela usina é apropriado para realizar as refeições e você acredita que poderia ser melhor?

-) Sim
-) Não
-) Às vezes

5- Já aconteceu algum acidente de trabalho com você?

-) Sim
-) Não
-) Às vezes

6- A empresa já ofereceu palestras sobre trabalho e acidente para os trabalhadores do corte de cana?

- () Sim
- () Não
- () Às vezes

7- A usina já ofereceu algum prêmio de motivação para os trabalhadores?

- () Sim
- () Não
- () Às vezes

8- A usina cumpre com a tabela de preços para o corte da cana.

- () Sim
- () Não
- () Às vezes

9- A usina aceita atestados médicos sem punições?

- () Sim
- () Não
- () Às vezes

10- A usina oferece um ambiente de trabalho adequado para os cortadores de cana?

- () Sim
- () Não
- () Às vezes

11- De acordo com a direção da usina Cooper-Rubi, prevêem a total substituição do corte manual pelo corte mecânico até 2018. Você acredita que essa substituição pode acabar com a profissão dos cortadores de cana?

- () Sim
- () Não
- () Às vezes