



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS APLICADAS – FATECS**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**LINHA DE PESQUISA: Gestão de Pessoas**  
**AREA: Qualidade de Vida no Trabalho**

**Luciana Abrahão Barbosa**  
**20872536**

**Ações adotadas por uma Usina de Álcool para a promoção da  
Qualidade de Vida no Trabalho.**

**BRASÍLIA**  
**2012**

Luciana Abrahão Barbosa

**Ações adotadas por uma Usina de Álcool para a promoção da  
Qualidade de Vida no Trabalho.**

Trabalho de curso (TC) apresentado  
como um dos requisitos para a  
conclusão do curso de Administração  
de Empresas do UniCEUB – Centro  
Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. Tatiane Regina  
Petrillo Pires de Araujo

Luciana Abrahão Barbosa

**Ações adotadas por uma Usina de Álcool para a promoção da  
Qualidade de Vida no Trabalho.**

Trabalho de curso (TC) apresentado  
como um dos requisitos para a  
conclusão do curso de Administração  
de Empresas do UniCEUB – Centro  
Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof. Tatiane Regina  
Petrillo Pires de Araujo

Brasília, 17 de outubro de 2012.

**Banca examinadora**

---

Professora Tatiane Regina Petrillo Pires de Araujo  
Orientadora

---

Prof.(a) :  
Examinador.(a):

---

Prof.(a) :  
Examinador.(a):

## Sumário

1. Introdução .....	5
2. Referencial Teórico .....	7
2.1 Conceitos de QVT .....	7
2.2 Modelos de Aplicação de QVT .....	9
2.2.1 Modelo de Walton .....	10
2.2.2 Modelo de Belanger .....	12
2.2.3 Modelo de Hackman & Oldham .....	12
2.2.4 Modelo de Westley .....	13
2.2.5 Modelo de Werther & Davis .....	14
3. Metodologia.....	15
3.1 Tipo de Pesquisa .....	15
3.2 Descrição da Unidade de Caso .....	16
3.3 Participantes.....	17
3.4 Instrumento.....	18
3.5 Procedimento de Coleta .....	18
3.6 Procedimento Analítico .....	19
4. Análise de Dados .....	19
5. Considerações Finais.....	23
Referências Bibliográficas.....	25
Apêndice A – Roteiro de Entrevista.....	27
Apêndice B – Questionário com Colaboradores .....	32
Apêndice C – Siglas.....	35

## **Ações adotadas por uma Usina de Álcool para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.**

Luciana Abrahão Barbosa<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O tema Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser cada vez mais discutido no meio organizacional após o surgimento das Leis Trabalhistas, sendo sem dúvida mais imprescindível para as empresas competitivas que queiram se destacar neste atual mundo globalizado. A necessidade da implantação da QVT foi aumentando à medida que a insatisfação dos trabalhadores foi crescendo, sendo que a motivação dos funcionários esteve sempre ligada a produtividade da organização, o que fez assim, com que esta fosse sendo difundida bastante com o passar do tempo. A presente pesquisa diz respeito ao tema Qualidade de Vida no Trabalho, sendo um estudo de caso aplicado em uma Usina de Álcool localizada no estado Goiás com o objetivo de descrever as ações realizadas nesta Usina para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho de trabalhadores ligados à atividade de produção. Para isto, foi realizada uma entrevista com o Gestor de Recursos Humanos da empresa e um questionário para vários colaboradores da mesma, tendo como um método pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo. Para a realização da pesquisa, foram utilizadas modelos de QVT como os de Walton, Belanger, Hackman & Holdham, Westley e Werther & Davis como forma de entendimento para identificação dos indicadores relacionados a QVT para que se possa alcançar o objetivo geral desta pesquisa e auxiliar a fomentar o estudo, que demonstrou que a empresa em questão adota ações para a QVT, mas sua grande maioria está ligada às normas obrigatórias por lei.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Motivação; Modelos de QVT.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Administração de Empresas pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB com experiência em órgão público e privado durante todo o período de graduação. e-mail: luabrab@gmail.com

## 1. Introdução

Com o advento da Revolução Industrial, surge um grande desenvolvimento dos meios produtivos com profundo impacto no nível social e econômico, o que dá início a uma nova era. Iniciada a princípio no Reino Unido em meados do século XVIII, e posteriormente pelo mundo todo a partir do século XIX, essa revolução deixa para trás a atividade produtiva artesanal e manual e dá lugar a um conjunto de mudanças tecnológicas. A origem desta transformação incide pela necessidade de melhores preços, qualidade dos produtos e também pela forte concorrência do mercado. O que antes era realizado por meio do processo manufatureiro passou a ser executado pela mecanização, o que resulta no aumento da produtividade, e consequente progresso econômico (IANNONE, 1992). Esse estudo analisa uma usina de álcool automatizada, resultado desse processo de transformação no mercado.

A disseminação do sistema capitalista advinda da Revolução Industrial é peça fundamental para um movimento em busca de direitos do trabalho. No Brasil, a Consolidação das leis trabalhistas teve início no ano de 1943, no então governo de Getúlio Vargas. O surgimento das Leis Trabalhistas propicia melhores condições de trabalho, com garantia de alguns benefícios, protegendo assim os direitos do trabalhador (ZANLUCA, 2012). A realidade das usinas operantes no século XXI, que foram impactadas pela revolução industrial e que por isso automatizaram o seu processo, é a quase inexistência, por exemplo, do tradicional cortador de cana (TRV- Trabalhador Rural Volante). Essa pessoa que anteriormente tinha muito dos seus direitos trabalhistas violados já não é mais tão frequentemente encontrada nos processos produtivos mais modernos.

Porém, apesar das leis trabalhistas, das reivindicações da classe operária e de toda inovação tecnológica, a produtividade nas empresas e a satisfação dos trabalhadores continuara insuficiente. O que ocorreria? Essa era uma pergunta constante. No início dos anos 20, surgem estudos sobre o que poderia acarretar maior satisfação ao empregado e consequente aumento da produtividade nas empresas. Observa-se que não somente a carga reduzida de trabalho, o direito a férias, pensões ou mesmo uma boa remuneração, eram suficientes para motivar o

trabalhador. A partir desse momento, preocupações com a qualidade de vida no trabalho (QVT) torna-se cada vez mais presente (RODRIGUES, 1994).

A QVT entende-se pelo conjunto de ações que uma empresa utiliza para a implementação de melhorias no que diz respeito à inovações estruturais e gerenciais no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

De acordo com Vieira (1993), a QVT é embasada na filosofia humanista na qual prioriza a valorização do trabalhador como ser humano, indo em busca do equilíbrio entre o indivíduo e a organização com o foco na interação entre a exigência da organização e a necessidade do trabalhador ou vice versa.

O presente trabalho pretende responder a seguinte questão: Quais são as ações adotadas por uma Usina de Álcool para a promoção da QVT? Para tanto, tem como objetivo principal descrever as ações realizadas em uma Usina de Álcool para promoção da QVT aos trabalhadores ligados a atividade de produção. Para isso, este estudo deverá caracterizar a unidade de caso descrevendo as ações por ela adotadas, identificar a base teórica e conceituar sobre QVT para que possa dar base a uma análise dos dados obtidos.

Um estudo nesta área é bastante relevante tanto para o trabalhador quanto para a empresa, pois quanto maior satisfeitas forem as necessidades do trabalhador, maior a motivação para o trabalho e, conseqüentemente, melhor desempenho e qualidade de produtos e serviços. O trabalhador apenas obterá sucesso e desempenho no trabalho se a vida profissional e a pessoal estiverem em constante equilíbrio. Assim, funcionários felizes e satisfeitos trabalham confortavelmente em harmonia e produzem mais, adquirindo uma qualidade de vida melhor. Para a empresa, a partir da percepção do que pode acarretar problemas à vida do trabalhador e causar insatisfação no trabalho, esta pode agir com ações que contribuam para uma melhor QVT destes trabalhadores (MEDEIROS, 2002).

De acordo com (Limongi-França, 1996), um estudo sobre a QVT é importante tanto para elevar o nível de satisfações dos colaboradores, quanto para a produtividade das organizações, podendo resultar assim, em uma maior participação dos trabalhadores em seu trabalho como um todo.

Este trabalho contribui com novos conhecimentos ao meio acadêmico já que também possui em sua metodologia um estudo de caso que poderá servir como modelo à posteriores pesquisas e conseqüente aplicabilidade em organizações que venham a se interessar em desenvolver e ampliar o conhecimento prático e teórico.

## **2. Referencial Teórico**

A princípio, o embasamento teórico abordará a origem e as diferentes conceituações da QVT na visão de alguns autores como: LIMONGI-FRANCA (1971); FERNANDES (1996) e KILIMNIK (2004), relatando assim, suas concepções e características a fim de clarificar seu conceito. Em seguida descreverá os métodos de aplicação da QVT por meio de modelos que possam demonstrar sua real necessidade em função do resultado obtido. E por fim, abordar sobre segurança no trabalho que faz parte de um dos aspectos políticos dos indicadores da QVT e que estará em bastante evidente no estudo de caso.

### **2.1 Conceitos de QVT**

Para Iannone (1992), na revolução industrial, os aspectos econômicos em sua totalidade foram positivos, mas para a classe operária, não. Estes eram sujeitos a péssimas condições de trabalho, sendo obrigados a cumprir uma jornada diária maçante, sem direito a benefícios ou quaisquer assistência, com alimentação precária e alto índice de acidentes. Em resposta a isso temos a revolta da classe operária. Revolta esta que, segundo Henderson (1969), teve como objetivo uma melhora nas condições de vida dos operários. Cria-se então, as associações de socorro mútuo, na qual os trabalhadores aplicavam o dinheiro ganho em fundos de investimento, com o intuito de instruir-se já que o nível de escolaridade era bastante deficitário. Diante disso pode-se concluir a relevância da revolução industrial, pois, foi por meio dela que surgem as reivindicações da classe operária para melhores condições de vida no trabalho e um possível alerta ao Estado para a criação dos direitos trabalhistas.

As leis trabalhistas contribuíram para amparar e proteger o trabalhador com o objetivo de regulamentar as relações individuais e trabalhistas, colaborando assim, para uma vida mais digna dos mesmos. Entretanto, a inserção desta lei no âmbito organizacional não foi tão satisfatória para a vida do trabalhador, pois de nada adiantou para a motivação e satisfação dos mesmos. O que houve uma melhoria no entanto, foram os estudos relacionados à QVT.

Os estudos da QVT iniciam-se por volta de 1950 com as pesquisas de Eric Trist e outros pesquisadores em Londres (FERNANDES, 1996). Antes disso, no



início do século passado, a preocupação com a satisfação do trabalhador já era um foco de estudo da administração científica com Taylor. Porém, mesmo com a organização do trabalho baseada na divisão de tarefas, em hierarquias rígidas, na extrema especialização do operário e na padronização de mão de obra – métodos e normas de trabalho prescritos por Taylor – não foram suficientes para satisfação do trabalhador. Ao contrário, com toda essa metodologia, o resultado obtido foi de extrema rotinização das tarefas, privação da integração social dos trabalhadores com os colegas de trabalho, exclusão de qualquer forma de iniciativa e criatividade no mesmo, o que desmotiva por completo o trabalhador, e causa absenteísmo e alta rotatividade da mão de obra. A partir daí foram criadas escolas de relações humanas com maior preocupação em humanizar o trabalho dando maior enfoque à QVT (MEDEIROS, 2002).

Para Medeiros e Hernandes (1999), a escola das relações humanas é caracterizada por qualquer relação de convivência pessoal, principalmente no ambiente de trabalho, exigindo assim, um comportamento harmônico para que haja uma melhor interação social e motivação dos mesmos no âmbito organizacional. Para Rodrigues (1994), a escola das relações humanas contribuiu para novas teorias sobre o comportamento do indivíduo para o desempenho da atividade de produção e de sua QVT.

A QVT visa garantir uma maior eficácia e produtividade nos processos, assim como, atender as necessidades básicas dos colaboradores na organização com melhorias nas condições de trabalho dos mesmos, devendo ser considerada assim, uma gestão dinâmica, visto que as organizações e os indivíduos estão sempre sofrendo mutações, e contingencial, pelo fato de empresas no geral possuírem sempre uma realidade diferente da outra (FERNANDES, 1996).

Pode-se verificar a partir da literatura, que não existe definição exata para o significado de QVT, mas que seu significado está diretamente ligado a produtividade, bem-estar dos trabalhadores e maior competitividade entre as organizações.

De acordo com Sá (2000), o significado de QVT está sempre em constante evolução. Conforme o desenvolvimento de pesquisas sobre o tema são apresentadas novas perspectivas sobre o assunto. Segue no quadro abaixo as concepções evolutivas de QVT de meados de 1959 até o visão de futuro.

**Tabela 1:** Evolução do conceito de QVT

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

Fonte: Nadler & Lawler, 1983 (apud Fernandes, 1996: 42)

Portanto, pode-se concluir com o quadro acima, que com o passar dos anos, as organizações vão sofrendo constantes mutações, o que acarreta em várias interpretações diferentes no que diz respeito à QVT (SILVA, 1999).

## 2.2 Modelos de Aplicação de QVT

Para que se possa identificar os indicadores relacionados a QVT e aplicar qualquer programa do mesmo em empresas, é necessário analisar seus fatores determinantes. E para isto, é de extrema importância ter um breve conhecimento sobre os modelos de aplicação da QVT que foram desenvolvidos por diferentes autores.

## 2.2.1 Modelo de Walton

O primeiro modelo de análise foi proposto por Walton (1979) com o intuito de apresentar oito categorias conceituais para avaliar a QVT. Nesta proposta, o autor cita os fatores que afetam a vida do trabalhador e sugere uma possível solução que parece ser mais apropriada no seu ponto de vista a fim de obter um melhor bem-estar aos trabalhadores. Para Walton (1973 apud MEDEIROS, 2007, p. 6) a QVT pode ser descrita como valores ambientais e humanos que foram abolidos em favor dos avanços tecnológicos e do grande crescimento econômico.

**Tabela 2:** Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

Critérios	Indicadores de QVT
Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas

	Tempo para lazer da família
Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996)

Walton (1973), apud Fernandes (1996) propõe o modelo de QVT em oito categorias:

- 1- **Compensação Justa e Adequada:** Mensura a QVT considerando remuneração adequada ao empregado com a mesma equidade dos membros da organização e de outros profissionais do mercado de trabalho.
- 2- **Condições de Trabalho:** Consiste na utilização de equipamentos de segurança para as devidas tarefas e jornada de trabalho digna com um local de trabalho apropriado que tenha conforto e segurança, para que não haja, assim, o estresse decorrente do trabalho diário.
- 3- **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** Diz respeito às oportunidades que o profissional tem de aplicar, seguidas do significado de identidade, informações e habilidades das tarefas, possibilitando o seu saber a cerca de suas aptidões profissionais.
- 4- **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** Consiste na oportunidade que a organização oferece ao empregado para que este aprimore suas atividades obtendo um crescimento relevante tanto para este quanto para a instituição em si, tendo assim, um crescimento pessoal. E a segurança do emprego quanto à manutenção de seus empregos.
- 5- **Integração Social na Organização:** Mede a igualdade de oportunidades entre indivíduos numa mesma organização com a ausência de preconceitos com foco no relacionamento interpessoal e apoio mútuo entre o trabalhador.
- 6- **Constitucionalismo:** Existência de direitos trabalhistas com o cumprimento dos mesmos, tendo assim normas e rotinas a serem cumpridas com liberdade de expressão expondo suas ideias aos superiores, afim de que tenham privacidade pessoal dentro da instituição.
- 7- **Trabalho e Espaço Total de Vida:** Busca do equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, tendo as devidas conciliações entre as mesmas com o

cumprimento de horários de entrada e saída do trabalho, sem comprometer o convívio pessoal.

- 8- Relevância Social da Vida no Trabalho: Orgulho e satisfação em fazer parte da organização, seguindo sua imagem e responsabilidade social para com a comunidade tendo a percepção quanto a sua participação na instituição conforme a filosofia da empresa.

### 2.2.2 Modelo de Belanger

O modelo proposto por Belanger (1973) consiste nos aspectos ligados à organização dando menos ênfase aos fatores externos incluindo quatro aspectos para a análise da QVT nas organizações conforme pode-se observar (AUSTRIA 2010 apud FERNANDES 1996, p. 55).

- 1- O trabalho em si: Remete a criatividade, variabilidade, autonomia, envolvimento e feedback do colaborador.
- 2- Crescimento Pessoal e Profissional: Referente à treinamento, oportunidades de crescimento, relacionamento no trabalho e papéis organizacionais.
- 3- Tarefas com Significado: Ênfase nas tarefas completas, maior responsabilidade, recompensa financeira / não e o enriquecimento.
- 4- Funções e Estruturas Abertas: Possui clima de criatividade e transferência de objetivos.

### 2.2.3 Modelo de Hackman & Oldham

Segundo Kilimnik (2004), o modelo de Hackman & Oldham (1975) aborda dimensões determinantes para a satisfação do trabalho, como:

Variedade de Habilidades	Demanda diferentes habilidades e talentos aos executantes
Identidade	Requer que o trabalho seja executado do começo ao fim
Significado	Impactos do trabalho em outras pessoas do meio de convívio
Autonomia	O trabalho tende a proporcionar independência e

	liberdade de executar e planejar
FeedBack Intrínseco	A execução do trabalho fornece informações sobre o desempenho
FeedBack Extrínseco	O indivíduo tem o recebimento de informações vindas de colegas e supervisores sobre o desempenho do mesmo na empresa
Inter Relacionamento	Proporciona ao trabalhador a facilidade de lidar com pessoas e clientes

Fonte: Klimnik (2004), adaptado pela aluna

Conclui-se com o modelo de Hackman & Oldham (1975) que a variedade de habilidades, identidade e significado de tarefa e interrelacionamento estão ligadas ao significado do trabalho. Que o aumento da responsabilidade no trabalho, consiste na dimensão da autonomia e o conhecimento dos resultados adquiridos com o trabalho permite as dimensões do feedback intrínseco e extrínseco (KILIMNIK, 2004).

#### 2.2.4 Modelo de Westley

Outro modelo descrito é o de Westley (1979) que tem como finalidade solucionar os problemas das organizações inseridas na sociedade industrial a fim de humanizar o trabalho humano, abordando assim, indicadores fundamentais como: econômico, político, psicológico e sociológico. (FERNANDES, 1996).

**Tabela 3.** Indicadores da qualidade de vida no trabalho do modelo de Westley

Econômico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidade Salarial</li> <li>• Remuneração Adequada</li> <li>• Benefícios</li> <li>• Local de Trabalho</li> <li>• Carga Horária</li> </ul>
Político	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segurança Emprego</li> <li>• Atuação Sindical</li> <li>• Retroinformação</li> <li>• Liberdade de Expressão</li> <li>• Valorização do Cargo</li> <li>• Relacionamento com a Chefia</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização Potencial</li> <li>• Nível de Desafio</li> <li>• Desenvolvimento Pessoal</li> <li>• Desenvolvimento Profissional</li> </ul>

Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criatividade</li> <li>• Auto Avaliação</li> <li>• Variedade de Tarefa</li> <li>• Ident. com Tarefa</li> </ul>
Sociológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação nas decisões</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Relacionamento Interpessoal</li> <li>• Grau de Responsabilidade</li> <li>• Valor Pessoal</li> </ul>

Fonte: Westley (1979) adaptado por Rushel (1993, apud FERNANDES, 1996)

### 2.2.5 Modelo de Werther & Davis

O modelo de Werther & Davis (1983) diz respeito aos elementos organizacionais, comportamentais e ambientais que fazem parte do projeto de cargos referente a QVT (FERNANDES, 1996).

**Tabela 4.** Modelo de Werther & Davis.

Elementos Organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordagem mecanística</li> <li>• Fluxo de Trabalho</li> <li>• Práticas de Trabalho</li> </ul>
Elementos Ambientais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidade e Disponibilidades de empregados</li> <li>• Expectativas Sociais</li> </ul>
Elementos Comportamentais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia</li> <li>• Variedade</li> <li>• Identidade de Tarefa</li> <li>• Retroinformação</li> </ul>

Fonte: Werther & Davis (1983 apud Fernandes 1996).

O modelo de Werther & Davis (1983) consiste na QVT que é afetada por elementos organizacionais onde se evita a abordagem mecanicista dando ênfase no fluxo e práticas de trabalho; nos elementos ambientais, que há o envolvimento de habilidades e disponibilidades de empregados e expectativas sociais; e os elementos comportamentais que visam a autonomia, variedade, identidade de tarefa e retroinformação das necessidades humanas relacionados com o comportamento do trabalhador em seu ambiente de trabalho (FERNANDES, 1996).

Portanto, pode-se concluir que os insumos teóricos acima dão base para o alcance dos objetivos propostos neste trabalho como forma de entendimento na análise dos dados obtidos.

### 3. Metodologia

#### 3.1 Tipo de Pesquisa

O método escolhido para o presente estudo contribui para que se alcancem os objetivos propostos, tendo como caráter aprofundar e detalhar uma investigação realizada no local do fenômeno, por isso, trata-se um estudo de caso. (VERGARA, 2000). Com uma pesquisa de caráter descritivo, que é caracterizada por descrever as características de uma determinada população, envolvendo o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados (GIL, 2007), uma vez que o objetivo do estudo é identificar as ações adotadas pela Usina para a promoção da QVT, com o enfoque nos trabalhadores de atividade produtiva. E quanto ao método de abordagem do problema, este se caracteriza como qualitativa e quantitativa. Qualitativa, pois não há métodos estruturados e sim flexíveis, o que caracteriza a abordagem qualitativa (GIL, 1999).

Na pesquisa qualitativa não há generalizações para o público alvo, por isso não há a existência de representatividade amostral e busca-se foco em um grupo social ou fenômeno para estudar suas características com profunda qualidade.

Segundo Neves (1996, p.1), a pesquisa qualitativa é

[...] um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tendo por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social [...]

E quantitativa que tem como característica dados que são analisados por meio da estatística e por ter como objetivo do pesquisador a descrição e explicação do fenômeno, para que se possa buscar resultados exatos de acordo com a frequência de ocorrência do fenômeno para poder conhecer o comportamento de determinado grupamento.

A causa para se conduzir uma pesquisa quantitativa é descobrir quantas pessoas de uma determinada população compartilham de um grupo de características, traduzindo as informações em números para assim, analisa-las. (LAKATOS E MARCONI, 2004).



### 3.2 Descrição da Unidade de Caso

Esta pesquisa envolve o estudo de uma Usina de Álcool do setor sucroenergético localizada no município de Jandaia-GO. A economia deste município se baseia basicamente na agricultura e pecuária, onde cerca de 80% da arrecadação do município provém da produção de álcool pela Usina. É uma empresa familiar fundada em 1º de julho de 1980, uma das pioneiras destilarias de álcool do Estado de Goiás, onde a primeira safra ocorreu no ano agrícola de 1982/83. Durante a safra, gera-se mais de 1.500 empregos diretos e contribui para o desenvolvimento socioeconômico dos municípios da região, através de empregos diretos e indiretos, parcerias com empresas locais nas áreas de educação, saúde, alimentação e transporte.

A Usina é composta por três áreas básicas de trabalho como: a administrativa, agrícola e a industrial. Os trabalhadores ligados à atividade de produção são os que exercem funções na área agrícola e na industrial. Atualmente, a empresa é composta de 1.255 colaboradores com 890 funcionários no setor agrícola, 217 no setor da indústria e 148 no administrativo. Totalizando 1.107 funcionários na atividade de produção.

A empresa tem como produtos, o etanol anidro (é utilizado como combustível na mistura de aditivo à gasolina), sendo assim um álcool mais puro, o hidratado (para uso de combustível em carros flexfuel) e a cogeração de energia que consiste no bagaço da cana-de-açúcar como fonte de energia térmica, mecânica e elétrica, gerando sua própria energia.

Para a realização da colheita da cana-de-açúcar são utilizados dois métodos, a colheita mecanizada e a manual. A colheita mecanizada é composta por 90% do canavial, utilizando-se o uso de colhedoras e tratores que visam a redução dos efeitos da compactação do solo. E a colheita manual, que é efetuada por trabalhadores rurais, por uma operação que ocorre onde a topografia dificulta a operação mecânica, onde estes trabalhadores realizam ginástica laboral todos os dias antes do início das atividades e fazem uso dos EPI's que são os equipamentos de proteção individual para a realização do corte de cana queimada, a fim de garantir a segurança e a saúde do trabalho de seus colaboradores.

A organização tem como política de meio ambiente a obediência à legislação vigente e a implantação de plano de sustentação ambiental para toda sua atividade seja ela agrícola ou industrial. No que diz respeito à política social, a organização tem como foco a saúde, tendo uma estrutura completa para o atendimento das necessidades dos colaboradores, o lazer, e a recreação com o intuito de um convívio social mais saudável composta por uma associação dos empregados da empresa.<sup>2</sup>

### 3.3 Participantes

Este estudo terá como participantes o gerente responsável pelo Recursos Humanos da empresa, sendo ele o responsável por coordenar todas as ações ligadas à este setor. E sua participação será realizada por meio de uma entrevista com perguntas relacionadas ao tema em questão. A escolha desta amostra se deve ao fato de que o gerente de Recursos Humanos tem um maior conhecimento a respeito das ações adotadas na empresa para a promoção da QVT. E terá também a participação de uma amostra de 286 funcionários ligados à atividade de produção (área agrícola e industrial) para que se possa analisar por meio destes, como realmente são as condições de vida no trabalho dos mesmos.

O cálculo da amostragem desta pesquisa foi realizado por um site com o intuito de ressaltar que esta fórmula utilizada é simplificada, podendo ser aplicada em condições ideais e que existem outros aspectos que devem ser analisados para o cálculo de uma amostra ideal de pesquisa. O cálculo foi alcançado de acordo com as seguintes fórmulas abaixo com relação entre a população total (universo estudado), com a margem de erro da pesquisa, totalizando em o número de casos da amostra. Para achar a amostra, utilizei a população (n) de 1.107 e uma margem de erro de 5,00%, totalizando em 286 pessoas.<sup>3</sup>

$$e = z_{\alpha/2} \sqrt{\frac{(1-p)p}{n}} \times \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$$

<sup>2</sup> Disponível em: < <http://www.denusa.com.br/>>. Acesso em: 03 de setembro de 2012.

<sup>3</sup> Disponível em: < [www.cuali.com.br](http://www.cuali.com.br/)>. Acesso em 19 de setembro de 2012.

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 (1-p) p}{(N-1) e^2 + z_{\alpha/2}^2 (1-p) p}$$

Os respondentes foram distribuídos dado a disponibilidade em participar da pesquisa no ato da coleta de dados. Dentre eles, a maioria era do sexo masculino, 33 com faixa etária entre 18 e 57 anos, sendo que entre 18 e 30 anos estavam a maioria deles. A maior parte dos correspondentes trabalha na empresa no período de 1 a 5 anos e muitos também a menos de 1 ano. Com referência á escolaridade, 23 dos correspondentes possuem 2 grau completo, 13 deles fizeram o superior completo, 8 deles o 1 grau incompleto (todos esses exercendo o cargo de TRV) e 1 com pós graduação.

### **3.4 Instrumento**

Para a coleta de dados, foram necessários os instrumentos de pesquisa bibliográfica em livros, artigos e monografias que abordam temas de Qualidade de Vida no Trabalho. Foram coletadas informações sobre o tema em artigos, nos sites SCIELO, GOOGLE ACADÊMICO e ENANPAD. Estas informações foram coletadas por meio de palavras chaves como qualidade de vida no trabalho e trabalhadores em usinas de álcool. Após a coleta de informações foi feita a separação dos artigos classificados como relevantes ao tema para compor o projeto.

Foi elaborada uma entrevista semi-estruturada e um questionário para a coleta de informações primárias sobre os temas abordados. A partir da entrevista, foi possível ter a visão geral do gerente de Recursos Humanos sobre a qualidade de vida que os trabalhadores ligados à atividade de produção estão submetidos em seu trabalho, e das ações adotadas pela instituição. O questionário foi necessário para se ter também uma visão dos colaboradores da empresa, sobre a QVT na mesma e identificar o objetivo principal deste estudo, que é descrever as ações que a organização adota para que se possa analisar a promoção da QVT na mesma.

### **3.5 Procedimento de Coleta**

A entrevista possui 16 perguntas, com um tempo total aproximadamente de 40 minutos. Para a realização da entrevista, o gerente de Recursos Humanos foi contatado pessoalmente para agendamento da mesma. A entrevista foi realizada e

gravada perante autorização dos gestores da empresa e realizada nas instalações da mesma na semana do dia 12/09/12 ao dia 17/09/12.

O questionário é composto por 15 perguntas fechadas e abertas, com um tempo total de aproximadamente 15 minutos para cada colaborador. Para a realização do questionário, foi necessária a autorização do gerente de Recursos Humanos e realizada do dia 20/09/12 ao dia 23/09/12. Os questionários foram entregues a 290 colaboradores no início de suas atividades e foi solicitada a devolução no mesmo dia, ao final do expediente. Apenas 67 foram entregues onde 10 questionários foram devolvidos em branco, 12 com erros e 45 devidamente preenchidos, que poderão contribuir para essa pesquisa.

Optou-se por considerar os instrumentos que foram entregues, mesmo com aumento considerável no risco da amostra, que passa a ser de 14%.

### **3.6 Procedimento Analítico**

Para a análise das informações qualitativas, foi realizada uma entrevista com o gerente de Recursos Humanos onde adotou-se o método comparativo por meio do referencial teórico utilizado nesta pesquisa. E para os dados quantitativos, os questionários realizados com os colaboradores da organização foram tabulados em uma planilha no Excel e, a partir disso, foram criados gráficos de análise dos dados para cada pergunta, analisando sua frequência, para depois comparar suas respostas com as da entrevista realizada com o gerente de Recursos Humanos. Portanto, o conteúdo levantado constituiu-se em dados qualitativos e quantitativos que foram organizados em uma tabela de acordo com o seu contexto.

## **4. Análise de Dados**

Para a realização da análise de dados, observou-se que a empresa cumpri com alguns critérios de Qualidade de Vida no trabalho, em especial, no que tange a segurança do trabalho nos aspectos legais. Porém, comparando as respostas do gerente dos Recursos Humanos com a dos colaboradores, percebe-se um gap de compreensão.

As respostas foram analisadas comparando a dos colaboradores com as do gestor e também de acordo com a teoria que se segue neste artigo. O Quadro 1 diz

respeito a análise de dados da entrevista do Gerente de RH que não estão de acordo com a teoria estudada.

**Quadro 1:** Quadro de Análise de Dados – Entrevista Gerente de RH X Ações de QVT de acordo com os modelos estudados

<b>Ações de QVT de acordo com os modelos estudados</b>	<b>Entrevista Gerente de RH</b>
Condições de Trabalho	Insalubridade Ambiente Físico ruim
Partilha de Ganhos na Produtividade	Não possui.
Participação dos trabalhadores nas decisões tomadas dentro da empresa	Apenas em termos de EPI's, na aquisição de um novo produto para testá-lo e dar sua opinião sobre.
Cursos e Palestras aos Trabalhadores	Apenas o treinamento

Fonte: Autoria Própria

De acordo com a teoria estudada, têm-se os resultados da entrevista realizada com o gerente de Recursos Humanos. As condições de trabalho dos colaboradores desta empresa não estão em total conformidade com a teoria estudada, as que estão em conformidade não precisarão ser citadas.

Condições de trabalho que não estão em total conformidade com a Teoria estudada: A primeira delas é que os colaboradores estão suscetíveis à insalubridade com a presença de alguns riscos à saúde dos mesmos, como o calor, o frio, poeira, gases e vapores, agentes biológicos e químicos. O ambiente físico dos trabalhadores ligados à atividade de produção não é bom, visto que os colaboradores do setor agrícola (TRV) estão sujeitos à exposições ao ambiente externo e alto esforço físico. O restante dos trabalhadores do setor agrícola são operadores de máquina e trabalham em equipamentos fechados e climatizados, e os colaboradores do setor industrial exercem suas atividades em uma planta produtiva totalmente coberta.

A segunda é a não disponibilização de cursos e palestras aos colaboradores, apenas o treinamento para informação de quais foram às dificuldades durante a safra e baseado nas informações é feito um cronograma para realização dos treinamentos no sentido de eliminar os gaps apresentados. A inserção de cursos e

palestras para estes trabalhadores é necessária para que se possa capacitar ainda mais os funcionários sobre a importância de algum tema em questão, possibilitando o seu saber a cerca de suas aptidões profissionais e na oportunidade que a organização oferece ao empregado para que este aprimore suas atividades obtendo um crescimento relevante tanto para este quanto para a instituição em si, tendo assim, um crescimento pessoal.

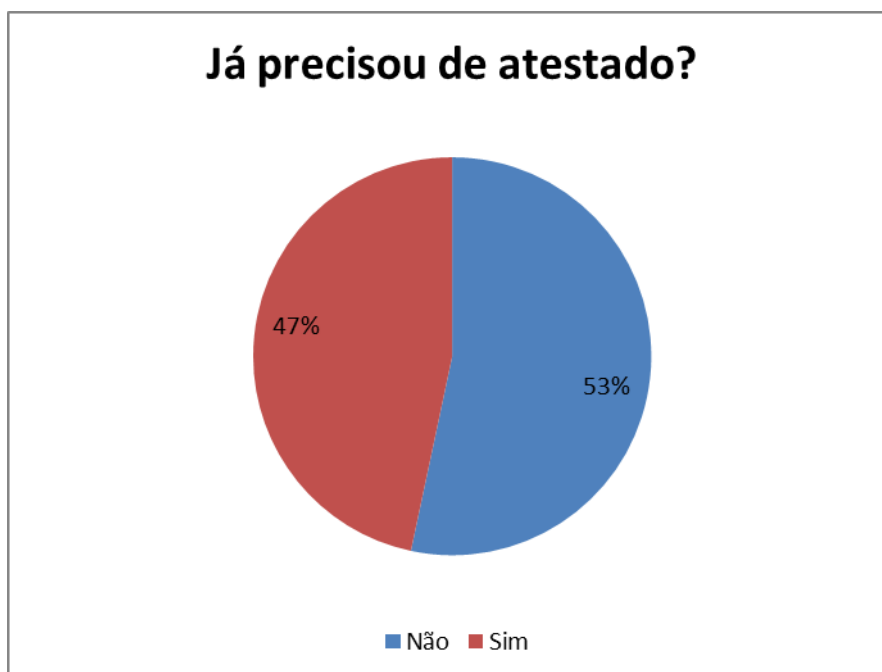
A terceira é uma maior participação dos funcionários nas decisões da empresa, não apenas sobre os EPI's. A participação dos funcionários é importante para que estes sintam que estão sendo úteis para a organização e que sua participação faz diferença na empresa.

E a última é que não há mais uma partilha de ganhos na produtividade. Há até dois anos tinha o PPR que é o premio de participação nos resultados que foi suspenso para reformulação. A partilha de ganhos na produtividade é necessária para que assim como a bonificação, provoque uma maior motivação nos trabalhadores e também como forma da empresa parabenizar por seu esforço.

Na análise dos questionários realizados com os colaboradores da organização, todos os respondentes tem conhecimento sobre o que é o SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho), 58% deles nunca participaram de qualquer ação realizada pelo SESMT, 87% usam EPI's como óculos de segurança, caneleira, luvas, protetor de ouvido, capacete, sapato próprio, entre outros. 80% dos colaboradores entrevistados fazem ginástica laboral diariamente.

A respeito da pergunta sobre o conhecimento do programa de cargos e salários da empresa, sua grande maioria desconhece sobre, onde apenas 22% conhecem totalmente e 38% deles sabem o que é preciso para mudar de cargo e aumentar o salário. A respeito das condições de trabalho, apenas 20% consideram regular, sendo que 56% acham as condições de trabalho ótimas. O relacionamento entre eles foi considerado bom e a carga horária adequada. Na pergunta sobre treinamentos e cursos realizados, 68% já participaram de algum tipo de treinamento, onde 69% consideram este tipo de ação importantíssima para o desempenho dos mesmos. Na pergunta sobre atestados, 53% dos colaboradores nunca precisaram de atestado médico.

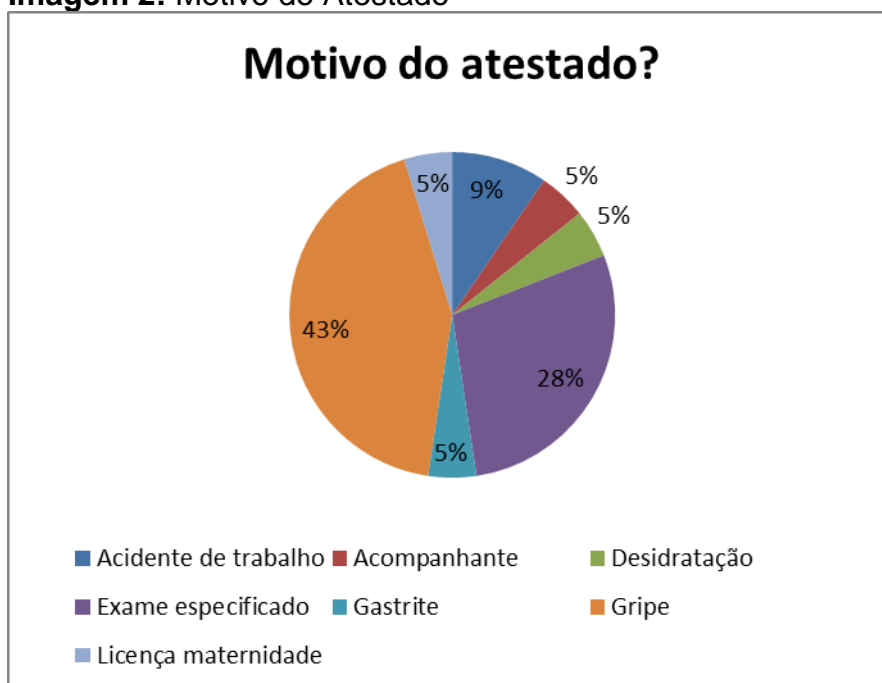
**Imagem 1:** Necessidade de Atestado Médico



Fonte: Autoria Própria

Em primeiro lugar, com o maior índice de motivos de atestados, está a gripe com 43%, em segundo, exame específico com 28%, em terceiro, acidente de trabalho com 9% e o restante com 5% que são atestados de acompanhante, desidratação, gastrite e licença maternidade.

**Imagem 2:** Motivo do Atestado



Fonte: Autoria Própria

Com relação ao tempo de atestado médico, 67% dos respondentes ficaram afastados do trabalho em razão de atestado médico por menos de 5 dias, 19% de cinco a dez dias e 14% por mais de 10 dias.

**Imagem 3:** Tempo do Atestado Médico



Fonte: Autoria Própria

Sobre a pergunta referente a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), 49% conhecem muito sobre a CIPA, 13% regularmente e 10% pouco. Com relação à participação de alguma ação da CIPA, 40% participaram poucas vezes e 31% nunca. 42% dos entrevistados nunca participaram de nenhuma festa na empresa e 78% nunca ganharam nenhum tipo de premiação.

## 5. Considerações Finais

Tendo em vista que o objetivo geral desta pesquisa é descrever as ações realizadas em uma Usina de Álcool para promoção da QVT aos trabalhadores ligados a atividade de produção, é possível afirmar que objetivo do presente trabalho foi alcançado à medida que verificou-se pela entrevista e questionários realizados, que a empresa em questão ainda necessita de algumas ações na mesma para que haja uma boa qualidade de vida aos trabalhadores. Assim, percebe-se que as ações realizadas são: Compensação Justa e Adequada, Oportunidade de Crescimento,



Integração Social na Organização, Constitucionalismo e Crescimento Pessoal e Profissional. Nota-se com este estudo que a organização adota principalmente as normas obrigatórias de cumprimento às leis trabalhistas, deixando de lado iniciativas de melhorias no que tange a QVT não exigidas por lei.

As principais limitações encontradas para a realização desta pesquisa foram: dificuldade de deslocamento, visto que a empresa está localizada no estado de Goiás, a 400 km do Distrito Federal, sendo necessária à ida do pesquisador à empresa três vezes neste período, todas às vezes aos finais de semana, o que dificultou o prazo na entrega de alguns relatórios. E a baixa disposição e motivação dos funcionários para a participação da pesquisa, já que, após a entrega de 286 questionários, apenas 45 foram respondidos corretamente.

Para contribuições futuras sugere-se que esta pesquisa seja relevante para profissionais em pesquisar sobre o assunto, futuras pesquisas relacionadas ao tema, á empresas que queiram fazer uma análise da QVT que oferecem aos seus trabalhadores para que possa assim, aumentar a motivação de seus funcionários e conseqüentemente a produção da organização e para que haja uma maior dinâmica entre os colaboradores da organização e a mesma.

## Referências Bibliográficas

AUSTRIA, Lucinha Cortes. **Análise da Qualidade de vida no Trabalho em uma Agência Bancária de Santa Cruz do Sul**. 2010. Curso de Graduação em Administração: Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

CUALI – PESQUISAS E SISTEMAS. Disponível em: < <http://cuali.com.br/amostra-margem-erro.html> >. Acesso em 19 de setembro de 2012. 11:43

DESTILARIA NOVA UNIÃO S/A. Disponível em: < <http://www.denusa.com.br/>>. Acesso em 03 de setembro de 2012. 19:32.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador BA: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Método e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo. Atlas, 1999.

GUIA TRABALHISTA. **A Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://guiatrabalhista.com.br/>>. Acesso em: 12 agosto 2012. 17:23.

KILIMNIK, Z. M., CASTILHO, Isolda Veloso de, SANT'ANNA, Anderson de Souza. **Carreiras em Transformação: Um Estudo de Trajetórias, Âncoras e Metáforas de Carreira** In: ENANPAD 2004, Curitiba. ANAIS DO ENANPAD 2004

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 4. Edição. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANCA, Ana C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pó-industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho - esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. (Dissertação de Mestrado), Universidade de São Paulo: USP, FEA, São Paulo, 1996.

HENDERSON, W O A. **Revolução Industrial 1780-1914**. Lisboa: Editorial Verbo, 1969.

IANNONE, Roberto Antonio. **A Revolução Industrial**. 4. edição. São Paulo: Editora Moderna, 1992.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso na Área da Construção Civil**. 2002. Dissertação (Mestrado) – Programa

de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

MEDEIROS, Jássio Pereira. **Qualidade de vida no trabalho da EMATER-RN : A busca da síntese de um instrumento de pesquisa**. Natal, 2007. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Administração, Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte), Rio Grande do Norte 2007.

NEVES, Luis. **Pesquisa Qualitativa – Características, Usos e Possibilidades**. Caderno De Pesquisa em Administração, São Paulo, V.1, N°3, 2º Sem (1996). Disponível em:  
<<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/c03-art06.pdf>> Acesso em 03 de setembro de 2012.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. Petrópolis RJ: Editora Vozes, 1994.

SÁ, Geralda E.V.L. **Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho em uma empresa de economia mista do estado de Minas Gerais**. 2000. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte: UFMG/UNIMONTES, 2000.

SILVA, Joysinett M. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso sobre os profissionais da indústria de beneficiamento da castanha do caju realizado na Iracema indústria de caju Ltda**. 1999, Dissertação de Mestrado) Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal: UFRN, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3. Edição. São Paulo: Atlas, 2000.

VIEIRA, Debora F. V. B. **Qualidade de Vida do Trabalho dos Enfermeiros em Hospital de Ensino**. 1993. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós- Graduação em Administração: Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.

## Apêndice A – Roteiro de Entrevista

### Parte I – Caracterização do Entrevistado

Idade: 44 anos

Formação: MBA em Gestão de Pessoas

Sexo: Masculino

Tempo de Empresa: 05 anos

Tempo de Atuação com RH: 18 anos

Duas últimas empresas que tenha trabalhado como chefe de RH: Usina Central Paraná Ltda / Paraíso Bioenergia Ltda, ambas do setor sucroenergético

Cargo na empresa atual: Gerente de Recursos Humanos

---

### Parte II – Roteiro de Entrevista (Ações de QVT)

1. Como é estruturado o Departamento de RH da empresa?

**MT:** Estamos estruturados em um organograma onde a gerencia de recursos humanos responde para diretoria administrativa financeira, e temos abaixo da gerencia os seguintes áreas: Administração de Pessoal onde são tratadas e armazenadas toda documentação dos empregados, temos o setor de recrutamento e seleção juntamente com desenvolvimento de pessoas que é responsabilidade da nossa psicóloga. Temos ainda segurança patrimonial, restaurante, segurança e medicina do trabalho que fica sob a responsabilidade de um engenheiro de segurança, e folha de pagamento sendo assim a estruturação de nosso Recursos Humanos.

2. Existe uma subdivisão de QVT?

**MT:** Não exatamente, o tema QVT está diretamente ligado ao SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) juntamente com a área de desenvolvimento de pessoas representada pela psicóloga. Ambos trabalham no sentido de dar manutenção e melhorar a qualidade de vida dos colaboradores.

3. Se não, quem é o Responsável pelas ações de QVT na empresa?

**MT:** Como na resposta anterior, a responsabilidade é do SESMT e desenvolvimento de pessoas.

4. A empresa possui uma política de cargos e salários para seus colaboradores? Se sim, como é realizada?

**MT:** Sim possuímos. Primeiramente fizemos uma pesquisa de mercado para verificarmos se os salários praticados dentro da empresa estavam compatíveis. Posteriormente fizemos o que chamamos de equilíbrio interno, que consiste em comparar as responsabilidades dos cargos no sentido de equilibrá-lo, ou seja, cargos com responsabilidades parecidas com remunerações muito diferentes. Feito isso fizemos a divulgação aos empregados para que saibam qual a regra, qual a forma que a política de cargos e salários funciona. Atualmente são feitas bimestralmente avaliação de desempenho com itens referente a comportamento, resultados e grau de escolaridade. Essa avaliação é feita pelo superior imediato. O resultado indica se o empregado será ou não evoluído na tabela de cargos e salários.

5. Como são as condições de trabalho dos trabalhadores do setor industrial e agrícola?

**MT:** Possui um ambiente físico seguro e saudável? Há o uso de EPI's?

Tanto o setor industrial quanto o agrícola possuem normas regulamentadoras, as famosas NR's no sentido de preservar a saúde dos trabalhadores. Nós procuramos cumprir todas elas, mas não somente por cumprir, mas por acreditarmos que temos como empresa a obrigação de cuidarmos da saúde dos colaboradores, pois a instituição jurídica só existe com a física. A empresa fornece todos os EPI's de acordo com atividade e risco inerente de cada função, treina os colaboradores no uso e fiscaliza.

6. Existe uma partilha de ganhos na produtividade para os trabalhadores ligados a atividade de produção (setor industrial e agrícola)?

**MT:** Atualmente não. Tivemos até uns dois atrás o PPR que é o premio de participação nos resultados que foi suspenso para reformulação.

7. Como é a participação dos trabalhadores nas decisões tomadas dentro da organização?

**MT:** Apenas em termos de EPI's, quando da aquisição de um novo produto, os colaboradores são envolvidos diretamente, pois são os próprios que testam e definem o melhor modelo para uso.

**8.** Quais são os principais rituais da empresa?

**MT:** Todo início de jornada seja ela na indústria ou agrícola, inclusive no campo só acontece após a ginástica laboral.

**9.** Vocês disponibilizam cursos e palestras aos trabalhadores? Se sim, de quanto em quanto tempo e como é realizado?

**MT:** Sim, é disponibilizado treinamento para os colaboradores. Todo final de safra fazemos o que chamamos de LNT Levantamento de Necessidade de Treinamento. Os líderes são procurados para informar quais foram as dificuldades durante a safra, baseado nas informações é feito um cronograma para realização dos treinamentos de sentido de eliminarmos os gaps apresentados.

**10.** Vocês tem casos de funcionários afastados por doenças psicológicas (depressão, síndrome do pânico, etc)? Se, sim, mais ou menos quantos casos?

**MT:** Não temos nenhum histórico neste sentido.

a) Em média, quantos atestados são recebidos por mês?

**MT:** Tivemos nos dois últimos meses uma média de 200 atestados.

b) Quais os principais motivos desses atestados?

**MT:** Gripe, cefaléia, atestado de acompanhante, gastrite, exame não especificado e desidratação.

c) Existe algum histórico de acidente de trabalho? Se sim, Qual?

**MT:** Sim, fazemos todo um acompanhamento de quaisquer acidentes ocorrido na empresa independentemente se há afastamento ou não. Fazemos investigação do acidente onde são envolvidos os líderes imediatos, gerencia no sentido de detectarmos qual o real motivo dos acidente, caso seja imperícia/imprudência o colaborador passa por reciclagem, caso seja por condição insegura procuramos adequar o ambiente de trabalho. Os membros da CIPA também participam ativamente desse processo.

**11.** Como é o relacionamento e o lazer dos colaboradores na empresa?

**MT:** O relacionamento é de certa forma harmoniosa dentro das áreas, porém quando se trata de área com área temos uma disputa, claro que saudável no sentido de produção. Quanto ao lazer a empresa possui uma área de lazer localizada na cidade de Indiara com piscina, salão de festa, cantina, campo de futebol, disponibilizada para colaboradores que fazem adesão.

**12.** Quantas festas ou comemorações são realizadas por ano na organização e quais são?

**M.T:** Como tradição temos apenas a festa junina que acontece anualmente entre os meses de junho e julho aberta a todos os colaboradores, porém ocorrem outras festa esporádicas em outras ocasiões.

**13.** No que diz respeito á responsabilidade social e ambiental, a empresa participa de algum programa neste sentido?

**MT:** Nós fomos agraciados com certificação do selo do Compromisso Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo no Setor Sucreenergético. Este selo consiste em uma iniciativa do governo federal, juntamente com os sindicatos da categoria, que criaram algumas regras básicas para erradicar o trabalho escravo no setor. Foi contratada auditoria externa para auditar nossa empresa o que foi encontrada em conformidade, tendo como recompensa a certificação recebendo então o Selo do Compromisso Nacional. Na questão ambiental, participamos de um comitê junto ao sindicato patronal (SIFAE/SIFAÇUCAR) para discutirmos melhores praticas dentro das empresas fazendo benchmarking. Possuímos um viveiro de mudas nativas para reflorestamento sendo que nos últimos 3 anos produzimos 117.200 mudas e reflorestamos 187 hectares de área.

**14.** Como é a jornada diária de trabalho dos trabalhadores ligados a atividade de produção (indústria e agrícola)? Explique sua jornada do início ao fim do expediente.

**MT:** Nossa jornada de trabalho está dividida em três turnos uma vez que nossa atividade é ininterrupta nas 24 horas. Temos a jornada que chamamos de 1º

horário que inicia às 6:00 e termina às 14:20, uma outra 2º horário que inicia às 14:00 e termina 22:20 e uma terceira 3º horário que compreende entre às 22:00 às 6:20, isso no sentido cobrimos às 24 horas. A área administrativa possui outro horário, sendo das 07:00 às 17:00 horas.

**15.** A empresa tem alguma política de premiação ou bonificação para esses trabalhadores? Se sim, qual?

**MT:** De premiação sim. Dependendo a atividade, são estipuladas metas de produção caso sejam atingidas, os colaboradores receberão sua premiação baseado no resultado entregue.

**16.** Com relação ao ambiente físico. Como é o local de trabalho dos trabalhadores ligados a atividade de produção (indústria e agrícola)?

**MT:** Na área industrial temos uma planta produtiva totalmente coberta, porém na área agrícola o trabalho é desenvolvido em espaço aberto estando o colaborador de algumas atividades expostos ao ambiente externo, porém a maior parte de nossos operadores trabalham em equipamento fechado e climatizado.



## Apêndice B – Questionário com Colaboradores

Caro colaborador, esse questionário é um instrumento que está sendo utilizado em uma pesquisa em Nível de graduação, com o objetivo de analisar as ações adotadas por essa empresa para o desenvolvimento de qualidade de vida no trabalho.

Para melhor descrição dessas ações, preciso verificar algumas questões com você. Desde já, agradeço sua disponibilidade em participar e me comprometo a não divulgar nenhuma questão aqui apresentada que possa expor e lesar direta ou indiretamente à empresa ou a você.

Não há necessidade de identificação por nome neste instrumento.

Qualquer esclarecimento, coloco-me a disposição.

Luciana Abrahão Barbosa

---

### Parte I - Caracterização do Respondente:

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Idade: ( ) 18 a 30 ( ) 31 a 44 ( ) 45 a 57 ( ) Acima de 57

Cargo:

Tempo de Empresa: ( )

Escolaridade: ( ) Primeiro Grau Incompleto ( ) Primeiro Grau Completo

( ) Segundo Grau Completo ( ) Outros

---

### Parte II – Questões

1. A sua empresa tem SESMT – Serviço de Segurança e Medicina no Trabalho?  
( ) Sim ( ) Não
  
2. Você já participou de alguma ação desenvolvida pelo SESMT?
  - a. Se sim, qual?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
3. Você precisa utilizar EPI – Equipamento de proteção Individual – durante a execução de sua função?
  - a. Se sim, quais?

4. Com que frequência você participa da ginástica laboral realizada na empresa?  
 diariamente  uma vez por semana  uma vez no mês  
 nunca
5. Você conhece o plano de cargos e salários da empresa?  
 Conheço Totalmente  Conheço Parcialmente  
 Conheço muito pouco
6. Sabe o que é preciso para mudar de cargo ou aumentar o salário?  
 conheço totalmente  conheço parcialmente  conheço muito pouco
7. Como você considera suas condições de trabalho (ambiente físico)?  
 Ótima  Boa  Regular  Ruim  Péssima
8. Como você considera as relações entre as pessoas da sua empresa?  
 Ótima  Boa  Regular  Ruim  Péssima
9. Como você considera a carga horária de trabalho na sua empresa?  
 Adequada  Em sobrecarga  Com sobra de tempo
10. Você já participou de algum curso ou treinamento fornecido pela empresa?  
a. Se sim, quais?
11. Você acredita que a participação nesses treinamentos contribuíram para o seu desempenho profissional?  
 Muito  Regular  Pouco
12. Você já precisou ficar de atestado?  
a. Se sim, por qual motivo?  
 Gripe  Cefaléia  Gastrite  Exame especificado

Desidratação  Acompanhante  Doenças psicológicas como depressão e síndrome do pânico

b. Por quanto tempo?

13. A empresa que você trabalha tem CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes?

c. Se sim, Você a conhece?

Muito  Regular  Pouco

13. Já participou de alguma ação promovida pela CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes?

Muito  Regularmente  Pouco  Nunca

14. De quais festas você já participou na empresa?

Festa Junina  Festa de Final de Ano  Outras

Nenhuma

15. Você já ganhou alguma premiação por algum trabalho realizado na empresa?

a. Se sim, Qual?

Agradeço sua participação e estimo que este trabalho venha a contribuir para uma melhoria na sua empresa.

## **Apêndice C – Siglas**

**CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

**SIPAT** – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho

**SESMT** – Serviço de Segurança e Medicina no Trabalho

**GATEC** – Sistemas de Controle tanto Industrial como Agrícola

**NR'S** – Normas Regulamentadoras sobre Procedimentos relacionados à Segurança e Medicina do Trabalho

**NR 10** – Norma Regulamentadora de Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

**NR 12** – Norma Regulamentadora de Máquinas e Equipamentos

**NR 20** – Norma Regulamentadora de Líquidos e Combustíveis

**NR 31** – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Agrícola

**PPR** – Prêmio de Participação nos Resultados. São identificados indicadores com metas pré-estabelecidas uma vez as metas atingidas recebe-se o PPR

**INTEGRAÇÃO** - Quando o empregado é contratado na empresa, faz-se um treinamento com informações para que ele possa se integrar, ou seja, se familiarizar com a cultura da empresa. Fala-se desde folha de pagamento à segurança do trabalho.

**TRV** – Trabalhador Rural Volante – Realiza diversos serviços braçais, não envolvendo o uso de máquinas agrícolas. Seus principais serviços são realizados onde a máquina não consegue atingir. Retirar pedras e tocos de árvore na lavoura, aplicar herbicidas e cortar cana, entre outros.