

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
uma pesquisa realizada com trabalhadoras rurais de uma empresa de produtos  
alimentícios no interior de São Paulo**

*QUALITY OF WORK LIFE:  
a survey conducted with rural workers of a food products company  
in the interior of São Paulo*

*CALIDAD DE VIDA LABORAL:  
una investigación realizada con trabajadoras rurales de una empresa de productos  
alimenticios en el interior de São Paulo*

Valquiria de Araujo Rodrigues<sup>1</sup> ([valquiriaaraujorodrigues@hotmail.com](mailto:valquiriaaraujorodrigues@hotmail.com))

<sup>1</sup>Faculdade de Tecnologia de Mococa “Mario Robertson de Sylos Filhos”

## Resumo

A proposta deste trabalho é analisar as trabalhadoras rurais da Usina Itaiquara, região canavieira no município de Tapitatiba-SP, buscando informações sobre trabalho operacional, as conquistas ao longo dos anos, suas necessidades, bem como ações desenvolvidas pela empresa para melhoramento de suas atividades laborais. Os objetivos foram: identificar os níveis de satisfação dos trabalhadores por meio de aplicação de questionários; apontar os reais motivos que levam a mulher a escolher este tipo de serviço; identificar e relacionar a Qualidade de vida no trabalho (QVT) entre a empresa e colaboradores; apresentar dados computados e obtidos dentro do contexto QVT com resultados baseados em pesquisa de campo; exprimir a importância do investimento no bem-estar no ambiente de trabalho. A metodologia de abordagem qualitativa e quantitativa empregou questionário elaborado com base na escala *Likert* entre 1 a 5 pontos. O resultado sobre QVT das colaboradoras da Usina Itaiquara, sob as óticas profissional e pessoal avaliadas no questionário aplicado, foi considerado satisfatório.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Trabalhadora rural, Corte de cana.

## Abstract

The purpose of this paper is to analyze the rural workers of Usina Itaiquara, Canavieira region in the municipality of Tapitatiba-SP, seeking information on operational work, the achievements over the years, their needs, as well as actions developed by the company to improve their work activities. The objectives were: to identify the levels of employee satisfaction through the application of questionnaires; to point out the real reasons that lead the woman to choose this type of service; identify and relate the quality of work life (QWL) between the company and employees; to present computed and obtained data within the QWL context with results based on field research; express the importance of investing in well-being in the work environment. The qualitative and quantitative approach used a questionnaire based on the Likert scale between 1 and 5 points. The result on QWL of Usina Itaiquara employees, under the professional and personal perspectives evaluated in the applied questionnaire, was considered satisfactory.

**Keywords:** Quality Working Life (QWL), Rural Worker, Cane Cut.

## Resumen

La propuesta de este trabajo es analizar las trabajadoras rurales de la Usina Itaiquara, de la región de Canavieira en el municipio de Tapitatiba-SP, buscando información sobre trabajo operativo, las

conquistas a lo largo de los años, sus necesidades, así como acciones desarrolladas por la empresa para mejorar sus actividades laborales. Los objetivos fueron: identificar los niveles de satisfacción de los trabajadores por medio de la aplicación de cuestionarios; señalar los motivos reales que llevan a la mujer a elegir este tipo de servicio; identificar y relacionar la calidad de vida laboral (CVL) entre la empresa y los colaboradores; presentar datos computados y obtenidos dentro del contexto CVL con resultados basados en investigación de campo; expresar la importancia de la inversión en el bienestar en el entorno laboral. La metodología de abordaje cualitativo y cuantitativo empleó cuestionario elaborado con base en la escala Likert entre 1 a 5 puntos. El resultado CVL de las colaboradoras de la Usina Itaiquara, bajo las ópticas profesional y personal evaluadas en el cuestionario aplicado, fue considerado satisfactorio.

**Palabras clave:** Calidad de Vida Laboral (CVL), Trabajadora Rural, Corte de Caña.

## Introdução

Segundo Búrigo (1997, p. 92), “a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca humanizar as relações de trabalho na organização mantendo uma relação estreita com a produtividade, principalmente, com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho”. Constituem-se ainda, em condição de vida no trabalho, as questões associadas ao bem-estar, saúde e a segurança do trabalhador.

Búrigo (1997, p. 95) ainda aponta que “a QVT possui ampla abrangência na organização a ponto de qualquer iniciativa de melhoramento das condições de trabalho, ou mesmo das atividades desenvolvidas na área de Recursos Humanos, ser chamada de QVT”.

O presente trabalho apresenta uma pesquisa realizada com trabalhadoras rurais do sexo feminino em uma Usina de Açúcar e Álcool do interior do estado de São Paulo, na cidade de Tapiratiba.

O serviço prestado em questão é do corte de cana; sabe-se que o mesmo exige muita força física e várias percepções de riscos do trabalho rural como: ritmo intenso do trabalho, movimentos, além do grande desgaste físico. O corte cana pode ser distinguido de duas formas: mecânico e manual, e são realizadas também pelas mulheres. A escolha do corte é feita de acordo com fatores como declividade do terreno e acessibilidade para maquinários ou pessoas. A empresa em estudo utiliza essas duas formas para corte de cana.

O corte manual é realizado por colaboradores nomeados como cortadores de cana ou simplesmente trabalhadores rurais. Tem-se o apelido ainda mesmo pouco usado de boias-frias. Isso se deve ao fato de a comida chamada boia estar fria na hora do almoço. Enfrentar o árduo e pesado trabalho requer uma boa disponibilidade física. Essa função pode ser executada por pessoas do sexo masculino ou feminino acima dos 18 anos.

O corte mecanizado necessita que os operadores tenham Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com categoria C; é necessário passar por um treinamento específico para sua operabilidade. A tecnologia atual nessas máquinas possibilita ao operador exibir informações sobre a colheitadeira e uniformidade da operação.

A capacidade produtiva de uma colheitadeira é um grande diferencial, podendo chegar a 1.200 toneladas colhidas por dia contra a média de 6 toneladas homem. Pode-se observar a comparação média operacional entre máquina e ser humano no corte cana crua na Tabela 1:

**Tabela 1 – Comparação média operacional**

Componentes	Parâmetros
Máquina	1.200 toneladas
Homem	4,3 toneladas
Mulher	3,1 toneladas

**Fonte:** Autoria própria (2017)

As mulheres ganharam espaços ao longo dos séculos, que até então eram exercidos pelo sexo masculino, devido a vários fatores elas se tornaram chefe de família ou dividiram as responsabilidades do lar.

Hoffmann e Leone (2009, p. 24) afirmam que, “nas últimas décadas, houve aumento generalizado da participação das mulheres adultas e essa expansão reflete nova e importante tendência de permanência do cônjuge feminino no mercado de trabalho”.

A dupla jornada laboral (empresa e lar) pode chegar até 12 horas por dia. Esse é um grande esforço para um papel “frágil” que exerce o sexo feminino. Há fatores determinantes para que a mulher exerça a função corte cana como: a ausência ou pouca escolaridade, necessidade de incrementar a renda familiar, baixa qualificação, espontaneidade em exercer a função e até mesmo pelo fato fazer parte ciclo transgeracional.

Segundo autores Benincá e Gomes (1994, p. 10), “transgeracional refere-se à bagagem de conteúdos básicos e habilidades sociais de efeito diretivo e mutante, transmitida formal ou informalmente dos mais velhos para os mais novos por processos de simbolização [...] A uma herança cultural num processo de sucessão geracional [...]”.

Para a mulher, o importante é a contribuição que ela traz para seu lar e a realização do trabalho bem executado na empresa, além de sua satisfação pessoal.

Pensando em igualdade de gênero e não em preconceito sobre a mulher, a empresa em pesquisa tem a preocupação com a sua proteção e seu ambiente de trabalho, incentivando melhorias referentes à QVT e que proporcionem boas práticas do empoderamento das mulheres.

Segundo Oliveira (2004, p. 10), “o empoderamento das mulheres é como um condicionante para a construção de relações democráticas, que respeitem as diferenças, mas que primem pela igualdade de acesso a direitos, a espaços públicos e de decisão”.

Assim, o presente estudo tem como objetivo identificar os níveis de satisfação dos trabalhadores por meio de aplicação de questionários; os reais motivos que levam a mulher escolher esse tipo de serviço; identificar e relacionar a QVT entre a empresa e colaboradores; apresentar dados computados e obtidos dentro do contexto QVT com resultados baseados em

pesquisa de campo e exprimir a importância do investimento no bem-estar no ambiente de trabalho.

## 1 Métodos

A pesquisa de abordagem qualitativa e quantitativa foi realizada entre os meses de junho de 2016 a julho de 2017 na empresa Usina Itaiquara Alimentos, Tapiratiba-SP, região canavieira.

Participaram dessa pesquisa 20 mulheres trabalhadoras rurais em específico no corte de cana, com idade de 20 a 50 anos, que foram escolhidas no seu ambiente trabalho.

O questionário foi adaptado do artigo de Pós-graduação em Antropologia do curso de especialização em Gênero, Desenvolvimento e Políticas Públicas do ano de 2015, intitulado: Mulheres rurais da região canavieira e as políticas públicas de gênero no município de Palmares-PE.

Foram elaboradas 20 questões sendo 10 referentes a situações profissionais numeradas de 01 a 10, apontadas no Quadro 1.

**Quadro 1 – Questões de domínio profissional**

CÓDIGO	QUESTÕES
01	Como você avalia os benefícios oferecidos pela empresa?
02	Como você avalia a qualidade dos EPIs?
03	Como você avalia desempenho do sindicato no ambiente trabalho?
04	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
05	Como você avalia o transporte e os instrumentos de trabalho da empresa?
06	Como você avalia a liberdade de expressão com o seu líder?
07	O quanto você se sente confortável no ambiente de trabalho?
08	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?
09	Como você avalia as oportunidades oferecidas pela empresa?
10	Qual o nível que você já sofreu algum tipo de discriminação por ser mulher no ambiente de trabalho?

**Fonte:** Autoria própria (2017)

E outras 10 questões referentes a domínio pessoal numeradas de 11 a 20, apontadas no Quadro 2.

**Quadro 2 – Questões de domínio pessoal**

CÓDIGO	QUESTÕES
11	Você está contente com o salário que ganha?
12	Como você avalia a importância de se capacitar em cursos, palestras entre outros?
13	Quanto você está satisfeita em seu trabalho?
14	(somente para mães) Quanto você sente segura em deixar seu filho(a) na creche?
15	Qual é seu nível de qualidade de vida?
16	Quanto você está satisfeita profissionalmente?
17	(somente para mães) Quanto você acha importante incentivar seu(s)

	filhos(as) a estudar?
18	Quanto é a sua importância em ter sua independência financeira?
19	Quanto você sente que sua família tem orgulho de uma mulher: trabalhadora rural, contribuindo nos afazeres do lar e rendimento salarial?
20	A empresa percebe o seu trabalho rural de forma satisfatória? Qual é a sua visão sobre o que a empresa acha do seu trabalho?

**Fonte:** Autoria própria (2017)

O questionário foi aplicado no ambiente de trabalho e após foi computado em planilhas de cálculo, as quais originaram as respostas coletadas das trabalhadoras rurais. Para análise dos resultados, as respostas são baseadas na escala de *Likert* com cinco proposições que foram escolhidas de acordo com análise da trabalhadora rural entre: Muito Baixo, Baixo, Médio, Bom e Muito Bom.

## 2 Resultados e Discussões

O perfil das mulheres investigadas é variado entre estado civil: divorciadas, casadas, solteiras e viúvas, de idade entre 20 a 50 anos, com filhos menores de 18 anos, porém na sua totalidade com aspecto percebido todas com baixa escolaridade ou ausência desta.

Para a execução correta, as entrevistadas deveriam ler as questões e escolher entre as alternativas a que lhes parecessem ser as mais adequadas a sua realidade. A Tabela 2 aponta os dados computados e apresentados em percentual para maior visibilidade.

**Tabela 2 – Comparação média operacional**

PERGUNTAS	MUITO BAIXO	BAIXO	MÉDIO	BOM	MUITO BOM
<b>Profissional</b>					
1	1 (5,0%)	0 (0,0%)	3 (15,0%)	7 (35,0%)	9 (45,0%)
2	0 (0,0%)	1 (5,0%)	2 (10,0%)	9 (45,0%)	8 (40,0%)
3	3 (15,0%)	4 (20,0%)	5 (25,0%)	3 (15,0%)	5 (25,0%)
4	1 (5,0%)	0 (0,0%)	6 (30,0%)	2 (10,0%)	11 (55,0%)
5	0 (0,0%)	1 (5,0%)	4 (20,0%)	3 (15,0%)	12 (60,0%)
6	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (20,0%)	4 (20,0%)	12 (60,0%)
7	0 (0,0%)	1 (5,0%)	4 (20,0%)	5 (25,0%)	10 (50,0%)
8	0 (0,0%)	1 (5,0%)	4 (20,0%)	6 (30,0%)	9 (45,0%)
9	4 (20,0%)	1 (5,0%)	1 (5,0%)	7 (35,0%)	7 (35,0%)
10	11 (55,0%)	4 (20,0%)	5 (25,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
<b>Pessoal</b>					
11	1 (5,0%)	4 (20,0%)	3 (15,0%)	7 (35,0%)	5 (25,0%)
12	0 (0,0%)	1 (5,0%)	3 (15,0%)	10 (50,0%)	6 (30,0%)
13	0 (0,0%)	1 (5,0%)	4 (20,0%)	6 (30,0%)	9 (45,0%)
14	0 (0,0%)	2 (10,0%)	2 (10,0%)	2 (10,0%)	14 (70,0%)

<b>15</b>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (20,0%)	9 (45,0%)	7 (35,0%)
<b>16</b>	0 (0,0%)	2 (10,0%)	3 (15,0%)	7 (35,0%)	8 (40,0%)
<b>17</b>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (5,0%)	7 (35,0%)	12 (60,0%)
<b>18</b>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	8 (40,0%)	12 (60,0%)
<b>19</b>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (5,0%)	5 (25,0%)	14 (70,0%)
<b>20</b>	1 (5,0%)	2 (10,0%)	3 (15,0%)	10 (50,0%)	4 (20,0%)

**Fonte:** Autoria própria (2017)

As respostas apontam que para as trabalhadoras rurais na totalidade o ambiente de trabalho está de forma satisfatória e que a QVT foi percebida ao facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades laborais.

Nas questões 1, 2, 5 e 9 há uma confrontação de dados da avaliação do ambiente de trabalho, já que há avaliações: baixo e muito baixo, mostrando que há insatisfação por parte de algumas colaboradoras, pois estas não conseguem visualizar ou definir “*feedback*” no seu ambiente de trabalho.

A questão 3 mostra que 40% (15 % bom e 25% muito bom) acham que o sindicato cumpre seu papel de forma satisfatória, 25% (mediana) possivelmente está dentro dos parâmetros estabelecidos nas assembleias, e que 35% (15% muito baixo e 20% baixo) julgam que há pouco desempenho do sindicato, lembrando que ele representa os interesses coletivos e individuais, perante as autoridades judiciais, a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados.

Segundo o levantamento da pesquisa de campo, foram diversas conquistas ao longo tempo como fornecimento do EPI com qualidade, transporte adequado com segurança, benefícios essenciais, registro em carteira de trabalho, piso salarial competente da categoria, ambiente salubre e adequado. Foram conquistas adquiridas pelos trabalhadores nas quais o sindicato participou ativamente para que fossem alcançadas. Os resultados como um todo mostram que o sindicato cumpriu seu papel, mesmo não sendo percebido por 35% das entrevistadas.

As questões 4, 6, 7 e 8 mostraram a compreensão do ambiente de trabalho, visando o melhoramento na atividade laboral. A pesquisa apontou que a igualdade de tratamento é satisfatória. Isso se deve às ações gerenciais que refletem na motivação da trabalhadora, bem como ter a liberdade de expressão com seu subordinado, seja líder do setor até mesmo com um supervisor(a) refletindo em ambiente saudável. Assim atinge-se a satisfação na qualidade de vida no trabalho devido a essas ações em conjunto que mantêm a colaboradora motivada e com comprometimento com o seu trabalho a ser bem executado e com a empresa.

O inter-relacionamento no trabalho é fator fundamental para manter um ambiente sadio e amigável com profissionalismo e ética. Deve-se procurar entender os valores pessoais, a história de cada indivíduo, abrindo espaço para o diálogo, encontrando soluções para melhor entendimento das questões relacionadas.

Os resultados da questão 10 apontam que 75% sendo ( 55% muito baixo e 20% baixo) não sofreram discriminação de gênero, pode-se afirmar que esse fator se deve a acessibilidades aos líderes, superiores para qualquer nível de informação solicitada, assim as trabalhadoras podem sentir-se seguras no ambiente de trabalho, já que essas mulheres têm acesso às informações por palestras, cursos entre outros, de que o assédio, seja como for, é crime; além disso a empresa não admite esse tipo de comportamento, seja em qualquer nível hierárquico.

Algumas mulheres (25%) compreenderam de forma média que possivelmente tenham sofrido preconceito que não foram por elas percebidas diretamente, se por “brincadeira”, por “palavras mal interpretadas”, por ações etc.

É importante a percepção dessas mulheres em definir o assédio e combatê-lo severamente, com ajuda da empresa essas ações devem ser banidas no ambiente de trabalho.

Identificou-se nas questões 11, 12, 13, e 16 que a avaliação pessoal das trabalhadoras em relação a como elas percebem o seu nível de satisfação. Os dados mostram que a QVT referente ao salário percebido é afetada pelo grau de satisfação dos colaboradores com o seu emprego, ao mesmo tempo pode-se relacionar o *status* muito baixo e baixo fazendo parte da estatística; pode-se deduzir que possíveis influencias externas como custos diretos e indiretos no orçamento da trabalhadora possam influenciar a decisão de apontar a insatisfação com o salário.

Percebe-se que nas demais questões que estão também relacionadas à QVT há ligação entre a motivação para que as trabalhadoras participarem de cursos, palestras e a sua satisfação em exercer o seu trabalho.

Na confrontação da percepção pessoal e outros agentes nas questões 15, 19 e 20, verifica-se que a qualidade de vida da trabalhadora envolve muito mais que as condições físicas e profissionais, envolve em si o ser humano com um todo; os dados mostram que na sua totalidade há satisfação na qualidade de vida, mas também mostram *status* mediano, que sugere que para estas pessoas o nível possa estar bom em algum aspecto, porém pode melhorar em outros.

A independência financeira e orgulho da família em ter uma mulher ativa sendo trabalhadora rural, dona de casa, mãe e esposa, mostra o empoderamento da mulher em ser independente financeiramente e contribuir com renda familiar; os dados apontaram o quanto as trabalhadoras se sentem orgulhosas, satisfeitas em ter seu trabalho profissional e pessoal ser reconhecido pela sua família.

De acordo com Espínola e Ramos (2014, p. 155), “através dos movimentos feministas, as mulheres modificaram sua condição na sociedade e se tornaram agentes da sua própria história [...] romperam fronteiras, criaram novos espaços, possibilitando novas práticas e identidades feministas”.

Já a questão sobre qual a visão da empresa em relação ao seu trabalho mostra que podem surgir insatisfação por parte de algumas trabalhadoras; portanto, deve-se investigar a fonte

do desânimo, descobrir se o problema é de desordem interna (pessoal) ou com a empresa, fazer uma autoavaliação permitirá que a empresa e as trabalhadoras descubram o ponto central, fazendo uma reflexão sobre o seu propósito na empresa.

As questões direcionadas às mães (14 e 17) apontam que elas têm segurança em deixar seu filho em ambiente apropriado para crianças com segurança e pessoal e especializado para que a mãe possa exercer suas atividades profissionais com tranquilidade, o que ajudará a criança no seu desenvolvimento e aprendizado, deixando a mãe confortável.

Cerca de 95% (67% Muito bom e 28% Bom) compreendem a importância do incentivar o estudo e capacitação dos seus filhos. Dessa maneira é provavelmente o rompimento do ciclo transgeracional. A mudança desse ciclo pode promover a autoestima da mãe trabalhadora, que vê oportunidades profissionais mais amplas para seu(s) filhos(as).

### **Considerações Finais**

A presença ativa da empresa com essas colaboradoras proporciona boas melhorias em relação ao trabalho, por meio de capacitação profissional e realização de palestras, proporcionando também assistência médica, odontológica, sindical, seguridade aos filhos para frequentarem um ambiente seguro enquanto estas trabalham, além de remuneração adequada, entre outros.

Essas ações promovem para essas mulheres o aumento da autoestima, a compreensão da sua importância em colaborar com a renda da família e a sua percepção da importância do seu trabalho e de como a empresa as vê.

Este estudo fez compreender que quando os gestores sabem a importância da QVT no ambiente de trabalho e dão suporte necessário para que isso seja percebido, as trabalhadoras tendem a ser mais produtivas, agregando valor à marca (Itaiquara Alimentos).

Conclui-se que a empresa Itaiquara aponta que só é possível alcançar bons resultados relacionados à QVT quando há prioridade no investimento do bem-estar, nas ações participativas entre empresa e colaboradora, na percepção dos valores como verdadeiro papel ético, proporcionando a igualdade e qualidade na condição do trabalho feminino rural, em especial do corte de cana.

### **Referências**

BENINCÁ, Ciomara Ribeiro Silva; BENINCÁ, Ciomara Ribeiro Silva; GOMES, William. **Permutas intergeracionais na família: convergências e divergências no comportamento e nos valores**, 1994. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/museupsi/lafec/resdisciomara.htm>> Acesso em: 13 out. 2016.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 22, p. 90-111, 1997. Disponível em:<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/view/23495>> Acesso em: 19 set. 2016.

ESPÍNOLA, Melissa Rhênia Barbosa; RAMOS, Estephany. Rompendo barreiras, conquistando espaços: o movimento feminista no combate às desigualdades à luz da constituição federal de 1988. **Revista Gênero & Direito**, v. 3, n. 1, 2014. Disponível em:<<http://www.biblionline.ufpb.br/ojs2/index.php/ged/article/view/17288>> Acesso em: 14 out. 2016.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v. 14, n. 2, 2009. Disponível em:<<http://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430/428>> Acesso em: 13 out. 2016.

OLIVEIRA, Adriana Lucinda de et al. **O processo de empoderamento de mulheres trabalhadoras em empreendimentos de economia solidária. 2004.** Disponível em:<<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/87324/208495.pdf?sequence=1>> Acesso em: 14 out. 2016.

SANTOS, Ana Lucia Bezerra dos et al. **Mulheres rurais da região canavieira e as políticas públicas de gênero no município de Palmares-PE, no período de 2013 a 2014.** Disponível em:<[https://www.ufpe.br/fagesufpe/images/documentos/TCC\\_Especializacao\\_Genero\\_Desenvolvimento\\_PoliticasPublicas/mulheres%20rurais%20regiao%20canavieira%20politicas%20publicas%20](https://www.ufpe.br/fagesufpe/images/documentos/TCC_Especializacao_Genero_Desenvolvimento_PoliticasPublicas/mulheres%20rurais%20regiao%20canavieira%20politicas%20publicas%20)> Acesso em: 06 nov. 2016.

**Recebido em 29/05/2018**

**Aceito em 02/11/2018**