

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Gyovanna Borges Martins

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO
SETOR DE AVICULTURA EM SISTEMA DE
INTEGRAÇÃO VERTICAL SEGUNDO A VISÃO DOS
PRODUTORES DO MUNICÍPIO DE MINEIROS (GO)**

Taubaté - SP
2015

Gyovanna Borges Martins

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO
SETOR DE AVICULTURA EM SISTEMA DE
INTEGRAÇÃO VERTICAL SEGUNDO A VISÃO DOS
PRODUTORES DO MUNICÍPIO DE MINEIROS (GO)**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do Título de Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento e Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Prof^ª Dra. Adriana Leonidas de Oliveira.

Coorientador: Prof^º Dr. Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira.

**Taubaté – SP
2015**

GYOVANNA BORGES MARTINS

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR DE
AVICULTURA EM SISTEMA DE INTEGRAÇÃO VERTICAL SEGUNDO A
VISÃO DOS PRODUTORES DO MUNICÍPIO DE MINEIROS (GO)**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do Título de Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento e Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Prof^a Dra. Adriana Leonidas de Oliveira.

Coorientador: Prof^o Dr. Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira.

DATA: _____/_____/_____

RESULTADO: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Adriana Leonidas de Oliveira Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. Dr. Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof^a Dra. Monica Franchi Carniello Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof^a Dra. Quésia Postigo Kamimura Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof^a Dra. Ana Enedi Prince Silva Universidade do Vale do Paraíba

Assinatura _____

Aos meus filhos, Rafael e Gabriela, por me manterem leve, mesmo quando a caminhada é pesada.

Ao meu marido Nilmar, pelo pai, companheiro e amigo que é.

Aos meus pais, por me ensinarem o valor do estudo.

AGRADECIMENTOS

À querida Profa. Dra. Adriana Leonidas de Oliveira, orientadora dedicada e acessível, sempre pronta a auxiliar e conduzir o trabalho, por seu exemplo de simpatia e competência.

Ao Prof. Dr. Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira, coorientador, pelo zelo, consideração e dedicação na condução dos trabalhos.

À Profa. Dra. Monica Franchi Carniello e à Profa. Dra. Quésia Postigo Kamimura, pelas valiosas contribuições durante a elaboração do trabalho.

A todos os professores do programa de mestrado, pelos inestimáveis conhecimentos adquiridos.

Às secretárias acadêmicas, Alda Aparecida Santos e Priscila de Assis Faria, sempre solícitas e gentis em nos atender.

Aos corpos diretivo e administrativo da UNIFIMES e ao município de Mineiros (GO), por proporcionarem a concretização deste sonho.

À minha colaboradora, Ilaudeni Silva Rezende, por me acompanhar em viagens difíceis e cuidar do meu maior tesouro. Sem seu companheirismo esse trabalho não se realizaria.

À minha colaboradora Ariane Souza Pereira Assis, por me proporcionar tranquilidade ao me ausentar por longos períodos.

Aos senhores Suair Pereira Barbosa e Aluir Vicente da Silva, presidentes da Associação dos Avicultores de Mineiros (AVIP), respectivamente nas gestões 2013/2014 e 2014/2015, pelo auxílio na obtenção dos dados da pesquisa.

Às Secretárias da AVIP, Elisandra Viana Galdino Silva e Amanda Parreira Palhares, por sua inestimável contribuição, junto aos associados da AVIP, para o fornecimento de entrevistas.

Aos membros da Associação dos Avicultores de Mineiros (AVIP), pela confiança e disponibilidade em responder aos questionários e entrevistas.

RESUMO

O estudo se propõe a conhecer a percepção dos avicultores que operam em sistema de integração vertical agroindustrial no município de Mineiros (GO) quanto à qualidade de vida no trabalho (QVT) proporcionada aos seus empregados. Trata-se de uma pesquisa exploratória e de campo, de caráter quantitativo e qualitativo. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário, com questões fechadas, aplicado em uma amostra de 42 avicultores, e de entrevistas semiestruturadas aplicadas em uma subamostra de 12 produtores. O questionário identificou a amostra e aspectos relacionados à atividade e à relação do produtor integrado com a agroindústria integradora, capazes de impactar na QVT dos empregados rurais das granjas. Identifica, também, a percepção dos produtores integrados quanto à qualidade de vida no trabalho proporcionada aos seus funcionários. As entrevistas foram feitas para aprofundamento da percepção da QVT. Os resultados obtidos demonstram que os avicultores pesquisados têm percepção da satisfação de seus empregados com a qualidade de vida que desfrutam no trabalho. Especialmente os que produzem frango/chester reportam importante percepção de insatisfação de seus funcionários em relação à jornada de trabalho e previsibilidade de horários. Acredita-se que a presente pesquisa possa servir para subsidiar a implementação, por parte dos avicultores, de ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, gerando desenvolvimento para o Município.

Palavras-chave: Gestão; Planejamento; Desenvolvimento Regional; Avicultura Industrial; Qualidade de Vida no Trabalho; Integração Vertical.

ABSTRACT

Quality of Life Analysis at Work at the Poultry Sector in Vertical Integration System According to the Vision of Producers of Mineiros City- GO

The study proposes to understand the perception of poultry farmers operating in agribusiness vertical integration system in the municipality of Mineiros-GO for the Quality of Life at Work - QLW proportionate to their employees. This is an exploratory research and field, quantitative and qualitative. The data collection was carried out by means of a questionnaire with closed questions applied to a sample of 42 farmers and semi-structured interviews applied in a subsample of 12 producers. The questionnaire identified the sample and aspects related to the activity and the relationship between the integrated producer with agribusiness integrator capable of impacting on QWL of rural workers of the farms, as well as identified the perception of integrated producers with respect to the Quality of Life at Work proportionate to their employees. The interviews were made for deepening of perception on the QWL. The results obtained demonstrate that the respondents perception of satisfaction of their employees with the quality of life at work that they enjoy. The respondents, especially those who produce chicken/chester, reply important perception of dissatisfaction of the changes in working day and your time of life. It is believed that the present research may serve to ensure that the respondents can implement actions directed to the improvement of the quality of life at work of its employees, generating development for the municipality.

Keywords: Management; Planning; Regional Development; Industrial Poultry; Quality of life at work; Vertical Integration.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho e seus indicadores.....	37
Quadro 2 – Características metodológicas da pesquisa.....	43
Quadro 3 – Categorias apriorísticas de análise de conteúdo e respectivos indicadores.....	49
Quadro 4 – Exportações totais de carne de frango	54
Quadro 5- Atividades profissionais anteriores	71
Quadro 6 – Familiares trabalhando na granja	73
Quadro 7 - Perfil de entrevistados da subamostra	74
Quadro 8 – Caracterização da propriedade e da atividade avícola dos entrevistados da subamostra	75

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição dos participantes por gênero	66
Gráfico 2 – Distribuição dos participantes por estado civil	67
Gráfico 3- Distribuição dos participantes por escolaridade	68
Gráfico 4- Tamanho da propriedade (hectares)	69
Gráfico 5- Distância entre a granja e a cidade de Mineiros (km)	70
Gráfico 6- Distribuição dos participantes por tempo de atividade	71
Gráfico 7- Distribuição dos participantes por sistema de produção integrada de aves	72
Gráfico 8- Quantidade de empregados	73
Gráfico 9- Cruzamento entre sistemas de produção e satisfação com jornada laboral	92
Gráfico 10- Cruzamento entre sistemas de produção e satisfação com previsibilidade de horários	114
Gráfico 11- Cruzamento entre sistemas de produção e satisfação com parceria integrado-integradora	120

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Compensação justa e adequada	77
Figura 2 – Condições de trabalho	84
Figura 3- Uso e desenvolvimento de capacidades	92
Figura 4- Oportunidade de crescimento e segurança	99
Figura 5- Integração social na organização	103
Figura 6- Constitucionalismo	106
Figura 7- Trabalho e espaço total de vida	110
Figura 8- Relevância social do trabalho na vida	115
Figura 9- Trabalho em regime de integração	118

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Faixa etária dos pesquisados	66
Tabela 2- Compensação justa e adequada	78
Tabela 3-Equidade interna e externa	79
Tabela 4 –Partilha dos resultados de produtividade e outros benefícios ...	79
Tabela 5- Benefícios fornecidos	80
Tabela 6- Partilha dos resultados de produtividade	82
Tabela 7- Condições de trabalho	85
Tabela 8- Jornada e carga laboral	85
Tabela 9- Ambiente de trabalho	88
Tabela 10 - Uso e desenvolvimento de capacidades	93
Tabela 11- Autonomia	94
Tabela 12- Polivalência	96
Tabela 13- Responsabilidade pela tarefa	98
Tabela 14- Oportunidade de crescimento e segurança	100
Tabela 15- Estabilidade no emprego	100
Tabela 16- Possibilidade de crescimento pessoal e profissional	101
Tabela 17- Integração social no trabalho	103
Tabela 18- Ausência de preconceitos	104
Tabela 19- Relacionamentos interpessoais	104
Tabela 20- Valorização de ideias e iniciativas	105
Tabela 21- Constitucionalismo	107
Tabela 22- Cumprimento das normas trabalhistas	107
Tabela 23- Respeito à individualidade	108
Tabela 24- O trabalho e o espaço total de vida	110
Tabela 25- Previsibilidade de horários	111
Tabela 26- Tempo para vida pessoal	112
Tabela 27- Relevância social do trabalho na vida	115
Tabela 28- Imagem da atividade na sociedade	116
Tabela 29- Responsabilidade pelos produtos	116
Tabela 30- Autonomia de gestão	118
Tabela 31- Avaliação da parceria	119
Tabela 32 – Avaliação Global de Percepção de QVT.....	122

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	PROBLEMA.....	15
1.2	OBJETIVOS	16
1.2.1	Objetivo Geral.....	16
1.2.2	Objetivos Específicos	16
1.3	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	16
1.4	RELEVÂNCIA DO ESTUDO	17
1.5	ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO	18
2	REVISÃO DE LITERATURA	19
2.1	QUALIDADE DE VIDA COMO OBJETIVO DO DESENVOLVIMENTO	19
2.1.1	Trabalho decente como meio de desenvolvimento	23
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	28
2.2.1	Modelo de Walton	35
2	MÉTODO.....	41
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	41
3.2	ÁREA DE REALIZAÇÃO, POPULAÇÃO E AMOSTRA	44
3.3	INSTRUMENTOS.....	45
3.4	PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS	46
3.5	PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS	46
3.5.1	Análise quantitativa dos dados	47
3.5.2	Análise qualitativa dos dados	48
3.5.2.1	Categorias apriorísticas de análise de conteúdo	49
4	RESULTADOS.....	53
4.1	CARACTERIZAÇÃO DO CENÁRIO DA PESQUISA	53
4.1.1	Avicultura em sistema de integração vertical.....	53
4.1.2	Avicultura industrial integrada no sudoeste goiano	58
4.1.3	Instrumento contratual de integração vertical.....	62
4.2	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	65
4.2.1	Distribuição por Gênero.....	65
4.2.2	Idade	66
4.2.3	Estado Civil	67
4.2.4	Nível de escolaridade.....	68
4.3	CARACTERIZAÇÃO DA PROPRIEDADE	69
4.3.1	Tamanho da propriedade	69
4.3.2	Localização da propriedade	70
4.4	CARACTERIZAÇÃO DA ATIVIDADE	71
4.4.1	Tempo de atividade.....	71

4.4.2	Sistema de produção	72
4.4.3	Mão de obra utilizada na propriedade	72
4.5	CARACTERIZAÇÃO DA SUBAMOSTRA - PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	74
4.6	AVALIAÇÃO DA PERSPECTIVA DO PRODUTOR INTEGRADO EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA DE SEUS EMPREGADOS NO TRABALHO.....	77
4.6.1	Categoria 1- Compensação justa e adequada.....	77
4.6.2	Categoria 2- Condições de trabalho.....	84
4.6.3	Categoria 3- Uso e desenvolvimento de capacidades	92
4.6.4	Categoria 4- Oportunidade de crescimento e segurança.....	99
4.6.5	Categoria 5- Integração social na organização	103
4.6.6	Categoria 6- Constitucionalismo.....	106
4.6.7	Categoria 7- O trabalho e o espaço total de vida	110
4.6.8	Categoria 8- Relevância social do trabalho na vida	115
4.6.9	Categoria 9- Trabalho em regime de integração.....	118
4.7	SÍNTESE DA PERCEPÇÃO SOBRE AS CATEGORIAS AVALIATIVAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON.....	122
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	126
	REFERÊNCIAS	130
	APÊNDICE A	139

1 INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos e organizacionais ocorridos nas últimas décadas alteraram o modo de trabalho das organizações, que se vê em cada vez mais forçadas a aumentar a produção, melhorar a qualidade de produtos e agilizar processos para se manterem competitivas em um mercado globalizado.

Em todos os níveis hierárquicos e em todos os espaços de trabalho, sujeitando-se às pressões que emergem dessa nova realidade está o trabalhador.

O processo de internacionalização capitalista inseriu sua racionalidade tecnológico-científica-informacional no campo, alterando desde os aspectos relacionados à produção até as relações interpessoais ou de cooperação, transformando o campo numa imitação da indústria.

Santos (2011, p. 74) alerta sobre a rapidez adaptativa das regiões agrícolas modernas, que impõe “num pequeno espaço de tempo, sistemas de vida cuja relação com o meio é reflexa, enquanto as determinações fundamentais vêm de fora”, numa modernização globalizadora que transformou não só a noção que se tinha de campo, mas também o que se entendia por cidade.

O autor questiona as consequências, no caso de uma alteração internacional da conjuntura de mercado do produto, para uma área agrícola que passa a direcionar sua produção para atender a empresas e mercados globais e se esvazia economicamente.

Abramovay (2000) defende que o campo modernizado, com seus complexos agroindustriais, transformou a noção que se tinha de cidade e campo como dois territórios apartados, dando surgimento às cidades rurais.

O sistema de integração vertical da avicultura é um claro exemplo de inserção da rotina industrial no trabalho rural. A integração vertical, também chamada de quase-integração ou integração contratual, é uma parceria entre agropecuaristas e agroindústria, que vem se tornando dominante nos segmentos de suinocultura, avicultura e citricultura nacionais.

Nessa modalidade de produção a agroindústria denominada integradora fornece matéria-prima, insumos, tecnologia e assistência técnica aos agropecuaristas, que passam a ser chamados de produtores integrados, a quem

cabe a produção da matéria-prima a ser utilizada pela agroindústria integradora, conforme os padrões de qualidade e quantidade por ela definidos (PAIVA, 2010; TEIXEIRA, 2012; UBABEF, 2014).

Os produtores integrados não são empregados da agroindústria. São pecuaristas proprietários de terras, que firmam um contrato de parceria com a agroindústria e se comprometem a produzir a matéria-prima que será processada por ela, seguindo suas especificações.

Os produtores integrados do sudoeste goiano são pecuaristas que exploram a atividade avícola como agronegócio, contratando empregados para trabalhar na criação das aves em sistema de integração vertical, que obedece a rígidos critérios de manejo e produtividade.

Apesar de realizada nas propriedades rurais dos produtores integrados, todas as etapas seguem os padrões de manejo e qualidade da agroindústria integradora e se sujeitam à sua fiscalização, o que faz com que a ave brasileira esteja entre as melhores do mundo e represente grande parte do comércio mundial do setor (UBABEF, 2014).

Compreender como o produtor integrado percebe a qualidade de vida no trabalho (QVT) de seus empregados rurais mostra-se relevante, pois segundo Fernandes (1996, p. 13) os esforços dispendidos para a melhoria de qualidade dos produtos nem sempre são verificados nos processos de gerenciamento de pessoas e “[...] não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho”.

A discussão da qualidade de vida no trabalho mostra-se importante por ser uma das facetas da qualidade de vida global. Ao mesmo tempo, sua condicionante é um de seus pressupostos mais basilares, posto que o trabalho é o meio de acesso e satisfação das necessidades mais básicas do ser humano, como salientam Minayo *et al.* (2000).

A qualidade de vida no trabalho ainda é um conceito em aberto, posto que é variável conforme as dimensões culturais, sociais, econômicas, históricas, religiosas e pessoais capazes de impactar diretamente na definição de bem-estar de cada indivíduo. Toda avaliação de QVT pressupõe, portanto, uma escolha de concepção de QVT.

A avaliação de QVT neste estudo se pauta nos critérios definidos por Walton (1975), segundo interpretação de Fernandes (1996), que englobam:

compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social da vida no trabalho.

A adoção do modelo de Walton se justifica por ser o mais utilizado para esse fim e por englobar, além dos aspectos diretamente relacionados ao trabalho, a dimensão legal e a responsabilidade social da empresa.

1.1 PROBLEMA

O município de Mineiros é um grande pólo avícola que opera em sistema de integração vertical. A produção de aves é manejada por empregados assalariados, em granjas de produtores integrados que se sujeitam às normas de manejo ditadas pela agroindústria integradora.

Os produtores integrados apresentam-se como figuras de natureza jurídica singular. Formalmente, parecem encontrar-se em grau de paridade contratual com a agroindústria, com quem firmam contrato de parceria para fornecimento de aves que serão processadas pela parceira.

A Granja conta com empregados contratados pelos produtores integrados, que na qualidade de empregadores contratam, remuneram e dirigem a prestação de serviços de seus funcionários.

Diferentemente dos fornecedores em geral, que produzem matérias-primas para indústrias, os produtores de aves em sistema de integração não apenas se sujeitam aos padrões de qualidade definidos pela indústria, mas comprometem-se a ter toda a rotina de trabalho e manejo definidos pela integradora.

A sujeição do produtor integrado ao cumprimento de práticas de manejo definidas pela integradora e à sua fiscalização faz com que a relação empregatícia mantida entre o produtor integrado e seus empregados destoe dos padrões típicos de poder diretivo característico das relações de emprego em sentido lato.

Como a agroindústria integradora acaba por definir a rotina de trabalho dos empregados dos produtores integrados, indaga-se: qual a percepção dos avicultores integrados do município de Mineiros (GO) em relação à qualidade de

vida no trabalho de seus empregados e às eventuais interações das peculiaridades do trabalho, em sistema de integração, com a qualidade de vida desses empregados no trabalho?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O trabalho possui como principal objetivo analisar a percepção do avicultor integrado quanto à qualidade de vida proporcionada aos empregados da atividade de avicultura em sistema de integração vertical no município de Mineiros, estado de Goiás.

1.2.2 Objetivos Específicos

Segundo Richardson (2007, p. 63), os objetivos específicos “definem etapas a serem cumpridas para alcançar o objetivo geral”. São objetivos específicos do presente trabalho:

- Traçar o perfil sociodemográfico do avicultor integrado residente no município de Mineiros;
- Identificar as percepções do avicultor integrado em relação à qualidade de vida no trabalho proporcionada aos seus empregados;
- Analisar se as peculiaridades da relação de integração mantida entre a agroindústria integradora e os avicultores do município de Mineiros impactam na qualidade de vida dos empregados.

1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O estudo foi realizado com os avicultores proprietários de núcleos de aviários em sistema de integração no município de Mineiros (GO), com o objetivo

de conhecer e analisar a percepção desses avicultores em relação à qualidade de vida que proporcionam aos seus empregados no trabalho.

Apesar de discutir a relação entre o desenvolvimento e o trabalho decente, assim compreendido aquele em que o trabalhador goza de boa qualidade de vida, esta pesquisa não se presta à análise ou discussão de indicadores setoriais, locais ou regionais de desenvolvimento.

1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

Como salienta Bertucci (2014), a relevância do trabalho está relacionada às possibilidades e expectativas que podem ser geradas por ele no aspecto teórico ou na vida prática. Nas palavras de Minayo *et al.* (1995, p. 42), justifica-se quando “articula a relevância intelectual e prática do problema investigado à experiência do investigador”.

Desse modo, além da relevância científica consubstanciada na possibilidade de gerar conhecimentos novos sobre um assunto, a relevância da pesquisa pode residir no potencial para servir à vida prática, segundo Marconi e Lakatos (2010).

Quanto à relevância intelectual ou científica, o estudo da perspectiva do produtor integrado em relação à qualidade de vida no trabalho que proporciona aos seus empregados é permeado por vários assuntos que individualmente atraem atenção de pesquisadores de diversas áreas do conhecimento.

Esses assuntos envolvem a produção em sistema de integração vertical, o novo perfil da atividade rural, o papel do trabalho de qualidade para a promoção do desenvolvimento e a qualidade de vida no trabalho.

A relevância científica do presente trabalho reside especialmente no fato de os dados apresentados romperem com a visão que permeia a maior parte dos trabalhos acadêmicos e espelham o senso comum sobre a atividade e o trabalho rural como sinônimo de atraso e mera subsistência.

A pesquisa filia-se a uma corrente de estudos contemporâneos sobre o trabalho e a atividade rural, com inserção de processos e tecnologias industriais na rotina laboral e formalização de relações de trabalho.

A abordagem de qualidade de vida no trabalho, sob a perspectiva do produtor integrado, por sua vez, além de contribuir para o enriquecimento do que se sabe sobre o objeto e fornecer dados para outros estudos referentes ao mesmo tema, e eleger um viés pouco pesquisado da qualidade de vida no trabalho ao analisar o olhar do empregador sobre um tema geralmente pesquisado sob a ótica do empregado.

Ademais, no que tange à relevância prática do estudo, pode servir como ferramenta para auxílio no processo de tomadas de decisão pela Associação dos Avicultores e de seus membros, o que pode vir a impactar positivamente na qualidade de vida no trabalho experimentada pelos empregados dos avicultores integrados, pois, segundo Fernandes (1996), os esforços despendidos para a melhoria de qualidade dos produtos nem sempre são verificados nos processos de gerenciamento de pessoas.

1.5 ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO

O presente trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira corresponde à Introdução, que engloba o problema, objetivos, delimitação e relevância do estudo.

A segunda seção compreende a revisão da literatura e enfoca os seguintes temas: qualidade de vida como objetivo do desenvolvimento; qualidade de vida no trabalho; e avicultura em sistema de integração vertical.

A terceira seção trata do método, e descreve o tipo de pesquisa, população e amostra, instrumentos, procedimento para coleta de dados e procedimento para análise de dados.

Na quarta seção são apresentados e discutidos os dados obtidos na pesquisa de campo e a última seção encerra o trabalho com as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A pesquisa aborda a percepção dos empregadores em relação à qualidade de vida que proporcionam a seus empregados no trabalho, na criação de aves em sistema de integração vertical.

Conhecer a produção científica referente à qualidade de vida como elemento e objetivo do desenvolvimento faz-se necessário para que se estabeleça qual acepção de desenvolvimento norteia o trabalho, especialmente porque esse conceito se desdobra às demais discussões.

Quanto a esse tema, serviram de principais referenciais teóricos as publicações de Sen (2001, 2010), Nussbaum (2011), Organização das Nações Unidas (1986), Reicher (2011), Sachs (2003, 2008) e Stiglitz, Sen e Fitoussi (2009).

Quanto ao papel do trabalho para a promoção do desenvolvimento, merecem destaque os estudos de Sachs (2003, 2008), Sen (2010, 2014), Nussbaum (2011), Delgado (2006, 2010), Pochmann (2010) e Miraglia (2008).

A abordagem da qualidade de vida no trabalho e sua mensuração se fundamentam nos trabalhos de Fernandes (1996), Limongi-França (1996, 2007), Albuquerque e Limongi-França (1998) e Quirino e Xavier (1987).

2.1 QUALIDADE DE VIDA COMO OBJETIVO DO DESENVOLVIMENTO

A visão tradicional de desenvolvimento, pautada exclusivamente no crescimento econômico, tem sido refutada por pensadores de várias áreas do conhecimento sob o argumento de que não se pode falar em desenvolvimento dissociado de melhoria das condições de vida e bem-estar das pessoas.

O crescimento econômico obtido pelo acúmulo de renda por algumas grandes empresas, com a exclusão de parte significativa da população ao acesso à geração de renda e oportunidades de trabalho, segundo Sachs (2008), não pode ser chamado de desenvolvimento, configurando o que o autor denomina “desdesenvolvimento”.

Para Sen (2010), a oportunidade de receber saúde e educação, de participar do processo político e auferir renda pelo trabalho são mais que elementos que conduzem ao desenvolvimento, porque o integram, são seu meio e seu fim.

Segundo Sachs (2008 p. 44): “o problema consiste em reconciliar os objetivos do progresso econômico, alimentado pelo aumento da produtividade do trabalho, com o imperativo de proporcionar oportunidades de trabalho decente a todos”.

A concepção de Amartya Sen, de desenvolvimento como liberdade, não relega a importância do aumento de renda ou do crescimento econômico, mas propõe uma mudança de paradigma em que o crescimento econômico deixa de ser um fim em si mesmo e passa a ser um dos meios de acesso ao que o autor chama de liberdade substantiva.

Para Sen (2014, p. 324), “a avaliação da realização e da melhoria dos membros da sociedade é parte essencial da análise do desenvolvimento”. Se as liberdades substantivas defendidas pelo autor podem ser conceituadas como as possibilidades que as pessoas efetivamente dispõem de atender às suas necessidades de bem-estar, pode-se afirmar que o conceito de desenvolvimento defendido por Sen (2010), Nussbaum (2011), Stiglitz, Sen e Fitoussi (2009) e Stiglitz, Sen e Fitoussi (2010) encontra ressonância em vários outros ramos das ciências e em muito se aproxima da definição de qualidade de vida proposta por Minayo et al. (2000, p. 8), que a conceituam como:

O grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar.

No mesmo sentido que afirmam Minayo et al. (2008), Nussbaum (2011) sustenta que vários aspectos e dimensões estão compreendidos no conceito de qualidade de vida e convida a uma reflexão sobre a distorção que se faz ao compreender acesso à qualidade de vida como acesso a bens materiais.

Sen (2010) e Nussbaum (2011) defendem que a qualidade de vida deve ser entendida como um fator total, sem reducionismos e impossível de seguir uma métrica fixa, que engloba várias dimensões da vida humana, plurais e qualitativamente diversas, não necessariamente relacionadas com o poder de consumo.

A obtenção de bens e o acesso a serviços são necessários à vida, todavia não é fato exclusivo para que se possa dizer que determinada sociedade é desenvolvida ou que seus integrantes têm qualidade de vida.

Como ressaltam Goulart e Sampaio (2004, p. 30), “atualmente Qualidade de Vida tem se apresentado como um conceito que representa mudanças sociais políticas e ideológicas”, e cria um novo paradigma mundial de desenvolvimento como um construto multidimensional que passa a incorporar um viés de ética e humanização centrado não em si mesmo, mas como meio de promoção de melhorias para a vida das pessoas.

Stiglitz, Sen e Fitoussi (2010, p. 15) defendem a substituição das medidas tradicionais de desenvolvimento por uma avaliação multidimensional do bem-estar ou qualidade de vida das pessoas, que engloba simultaneamente nove aspectos:

1- nível de vida (renda, consumo e riqueza), 2- saúde, 3- educação, 4- atividades pessoais incluindo o trabalho; 5- voz política e governança, 6- conexões e relações sociais, 7- condições atuais e futuras de crescimento, 8- insegurança econômica ou ambiental.

Compreendido como um processo multidimensional e coletivo, cujo produto final há de ser a melhoria das condições de vida do indivíduo e da sociedade, o desenvolvimento será maior ou menor, na mesma medida em que for maior ou menor o grau de qualidade de vida que proporcionar às pessoas.

Para Reicher (2011), o movimento em prol do entendimento de um desenvolvimento a serviço do ser humano surge como uma resposta à perplexidade mundial diante dos horrores das duas grandes guerras, nas décadas de 1930 e 1940, e tem como marco referencial a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948.

O documento representa um pacto internacional em prol da defesa da dignidade da pessoa humana, mas seria possível interpretá-lo também como um manifesto em defesa da qualidade de vida da pessoa humana, já que para Reicher (2011, p. 23):

a dignidade da pessoa humana se concretiza quando não é negado o direito à subsistência, quando se promovem boas condições de saúde, acesso à educação, etc. Vê-se concretizada quando garantido um rol mínimo e ético de elementos que assegurem a manutenção da vida em sociedade.

Em decorrência da universalização dos direitos humanos, pautados pela dignidade da pessoa humana, e da pressão de organizações internacionais em

razão do número de pessoas no mundo vivendo em condições de extrema pobreza, em 1975 a “realização dos direitos econômicos, sociais e culturais e estudos envolvendo direitos humanos em países em desenvolvimento” foram incluídos na agenda institucional da Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas (REICHER, 2011, p. 23).

Em 1986, a Organização das Nações Unidas (ONU) firmou a Declaração de Direito ao Desenvolvimento, adotada pela Resolução n.º 41/128, da Assembléia Geral das Nações Unidas, de 4 de dezembro de 1986.

Em seu preâmbulo, a Declaração reconhece a natureza multidimensional do desenvolvimento enquanto processo econômico, social, cultural e político, cuja finalidade é o bem-estar de toda a população e de todos os indivíduos. Em seu artigo 1º, parágrafo 1º, determina que:

o direito ao desenvolvimento é um direito humano inalienável, em virtude do qual toda pessoa e todos os povos estão habilitados a participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, para ele contribuir e dele desfrutar, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados (ONU, 1986, p.1).

O texto da ‘Declaração de Direito ao Desenvolvimento’ não deixa dúvidas quanto à implantação de uma nova concepção mundial, que rompe com a acepção mercadológica de desenvolvimento enquanto crescimento econômico e passa a adotar o entendimento de desenvolvimento enquanto objeto de direito e meio de atingimento de qualidade de vida.

Sachs (2003, 2008) adverte que não se pode esperar que a solidariedade substitua as práticas excludentes comuns na realidade de mercado, e defende que um desenvolvimento sustentado e incluyente há que ser pautado pela inserção de grande parte de marginalizados e excluídos do trabalho.

A relevância que Sachs (2003, 2008) dá ao trabalho é ratificada pelo entendimento multidimensional de bem-estar sustentado por Stiglitz, Sen e Fitoussi (2010), para quem o trabalho, além de ser uma das dimensões a serem mensuradas em uma avaliação de desenvolvimento, é um importante meio de acesso direto ou indireto à melhoria de outras dimensões de bem-estar igualmente importantes.

2.1.1 Trabalho decente como meio de desenvolvimento

Uma discussão do papel do trabalho como elemento realizador do desenvolvimento remete à necessidade de elucidação do que se denomina trabalho, especialmente porque como valor dignificante é conceito historicamente recente.

A origem semântica mais aceita para a palavra trabalho é de que seria uma evolução do termo *tripalium*, usado para designar um instrumento de tortura cuja estrutura seria constituída de três paus. A carga negativa da nomenclatura deixa clara a concepção de sacrifício penoso e cruel que permeou o conceito de trabalho durante a maior parte da história da humanidade.

Como salienta Oliveira (2010, p. 115):

o trabalho, antes considerado indigno, próprio dos escravos ou dos servos, passa após a Revolução Industrial à mercadoria lucrativa, objeto de exploração dos detentores dos meios de produção. A partir do Século XX, no entanto, vem adquirindo feição diferente: de mercadoria comum está evoluindo para valor dignificante, merecendo crescente proteção do legislador.

A concepção de trabalho como algo com significado mais amplo que o de mero gerador de riquezas é apontada por Delgado (2006) como um importante marco da democracia social e de redução de desigualdades nas maiores economias capitalistas ocidentais, onde se verificou o desenvolvimento baseado na centralidade do emprego e na proteção social do trabalho.

Ter um trabalho é mais importante do que simplesmente ter renda, pois a perda da renda acarretada pelo desemprego poderia ser suprida por auxílio-renda, mas isso não resolveria as outras questões decorrentes do desemprego, como “dano psicológico, perda de motivação para o trabalho, perda de habilidade e autoconfiança, aumento de doenças e morbidez”, que comprometem o bem-estar social e o desenvolvimento (SEN, 2010, p. 130).

Uma vez que o trabalho garante renda, e com ela o indivíduo tem acesso à nutrição, saúde, educação e moradia, é possível afirmar que “o trabalho é um meio eficaz de promoção do desenvolvimento, porque capacita as pessoas a ajudarem-se a si próprias e serem agentes de seu próprio desenvolvimento” (STIGLITZ; SEN; FITOUSSI, 2009, p. 157).

Apesar de inegável a importância do trabalho para o desenvolvimento, não se pode deduzir que todo trabalho gera desenvolvimento, ou que todo trabalho gera o mesmo nível de desenvolvimento.

O grau de desenvolvimento gerado pelo trabalho é proporcional ao modo como a atividade laboral se desenvolve, especialmente no que concerne ao respeito à dignidade da pessoa humana e ao nível de melhoria de sua qualidade de vida dentro e fora do trabalho, conforme seu contexto sociocultural e sua percepção de bem-estar.

Goulart e Sampaio (2004, p. 30) alertam que o aumento da riqueza econômica não tem se mostrado como sinônimo de bem-estar ou qualidade de vida de uma população e “tem tido, como contrapartida, a submissão de pessoas a regimes de trabalho desumanos, a condições degradantes de trabalho, ou a salários indignos, que não oferecem oportunidade para uma vida saudável”.

A relação entre empregos de qualidade e desenvolvimento sustentável é abordada na OIT, que analisa as condições do trabalho no mundo. Segundo o *World of Work Report* (2014), empregos de qualidade são essenciais ao desenvolvimento, pois a melhoria de infraestrutura e o fortalecimento do comércio exterior são inócuos se vierem desacompanhados de esforços para aumentar oportunidades de trabalho dignas e redução da pobreza.

O relatório ainda alerta para o fato de que a falta de empregos de qualidade é um fator determinante da emigração dos jovens recém-graduados nos países em desenvolvimento (OIT, 2014a).

Na mesma linha, a *European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions*- EUROFOUND (2002), agência da União Europeia responsável pelos estudos na área de políticas sociais e do trabalho, publicou em 2002 um estudo sobre os desafios para a qualidade de vida no trabalho na Europa, denominado *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*.

No prefácio do estudo, os diretores da Fundação ressaltam a vontade política dos governantes da Comunidade Europeia fomentarem e viabilizarem a criação qualitativa de novos postos de trabalho, ao invés de um simples aumento no número de empregos, como essencial ao desenvolvimento sustentável.

A preocupação dos governos em fomentar o desenvolvimento pautado em empregos de qualidade também se verifica na Declaração de Oslo, firmada por 51 governos europeus e seus respectivos representantes de classes patronais e de trabalhadores, referendada na Reunião Europeia da OIT em abril de 2013.

As reformas estruturais, a competitividade, o investimento na economia real, a qualidade do emprego e o aumento do crédito para as empresas, não devem ser paradigmas em conflito. Para o bem do nosso interesse comum, teremos que desenvolver modelos sustentáveis para promover o emprego, o crescimento e a justiça social (OIT, 2013, p.4).

Primar por empregos que respeitem a dignidade da pessoa humana e se preocupem com a qualidade de vida proporcionada no trabalho, aos trabalhadores, é parte essencial de uma política de desenvolvimento, já que nos países com maior investimento em empregos de qualidade no início da década de 2000 a renda *per capita* anual média foi superior às obtidas pelas economias emergentes e em desenvolvimento.

Essas economias deram menos atenção à qualidade dos postos de trabalho. O mesmo fenômeno foi observado em relação aos países que se dedicaram à redução da pobreza e ao combate ao trabalho vulnerável (OIT, 2014a).

Como membro da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil encontra-se entre os países que concordaram que a atividade econômica precisa ser regulada para que o progresso econômico não se dê em detrimento da justiça social, especialmente primando por condições de trabalho dignas, compreendendo que somente assim haverá desenvolvimento efetivo.

O Brasil se comprometeu a adotar todas as medidas necessárias para a proteção ao trabalho, o que se traduz no texto constitucional pátrio que elege o trabalho como “base do ordenamento jurídico brasileiro”. Em seu artigo 1º, IV, o trabalho consta como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988).

Miraglia (2008) ressalta que a Constituição Federal de 1988 (CF/88) se refere ao trabalho que se opera em consonância ao princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que os que submetem as pessoas a condições indignas ferem o Estado Democrático de Direito.

Em seu art. 170, a CF/88 consagra o princípio da justiça social como finalidade do desenvolvimento ao proclamar que:

a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (BRASIL, 1988, p.51).

Para Miraglia (2008, p. 44), o desenvolvimento de um país se dá com a “concretização da justiça social”, e cita as palavras de Delgado (2004, p 36), segundo o qual:

o emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta, desse modo, como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética.

As afirmações de Miraglia (2008) Oliveira (2010) e Delgado (2010) demonstram que a discussão do papel do trabalho para o desenvolvimento não se restringe às ciências econômicas e encontra ressonância nas ciências jurídicas e sociais como um todo. O posicionamento dos autores converge para a concepção de trabalho como meio de acesso à liberdade econômica e social defendida por Nussbaum (2011) e Sen (2010)

Delgado (2006, 2010) denuncia a falta de efetividade legislativa da proteção ao trabalho decente no Brasil e sua afirmação é corroborada por Sachs (2003, 2008) e Pochmann (2010), ao afirmarem que grande parte da população brasileira ainda sobrevive do trabalho heterônomo, conceituado como aquele que recebe como pagamento apenas o essencial à sobrevivência.

Em sua retrospectiva sobre o trabalho no Brasil, Pochmann (2010) defende que o crescimento econômico experimentado entre as décadas de 1930 a 1980 e a criação de uma estrutura de proteção social e trabalhista refletiu na duplicação da longevidade do brasileiro.

Entre 1940 e 1980 três em cada quatro postos de trabalhos eram assalariados, com o crescimento do trabalho formal de 12,1% para 49,2% de trabalhadores ocupados, especialmente em razão do desenvolvimento industrial do País.

Segundo Pochmann (2010), o Brasil foi um exemplo do fenômeno de crescimento econômico desacompanhado de melhoria de qualidade de vida da população descrito por Goulart e Sampaio (2004), especialmente no período militar, de 1964 a 1985, quando houve um aumento da desigualdade social.

Além do mais, apenas os trabalhadores urbanos formais estavam amparados por benefícios da seguridade social, já que somente em 1960 os trabalhadores rurais tiveram suas relações laborais reguladas pela lei, segundo Pochmann (2010).

Delgado (2010) afirma que a falta de universalização da proteção trabalhista, especialmente pela exclusão dos trabalhadores rurais, que representavam um importante contingente, foi o grande fator para que o Direito do Trabalho não conseguisse cumprir sua função dinamizante e progressista, do ponto de vista econômico e social.

Miraglia (2008), Oliveira (2010) e Delgado (2006, 2010), Pochmann (2010) e Sachs (2003, 2008) concordam que a legislação brasileira caminhou bastante no sentido de garantir qualidade de vida no trabalho aos empregados brasileiros, mas a mobilidade social por sua causa ainda é fato isolado e as possibilidades de precarização continuam existindo.

A necessidade premente de ressignificação do trabalho enquanto ferramenta de geração de desenvolvimento do ser humano, e para o ser humano, fez com que esse seja o tema do PNUD 2015. A ser lançado em novembro de 2015, o Relatório ampliará o olhar na relação entre trabalho e desenvolvimento, e, segundo Selim (2015), terá as seguintes premissas fundamentais:

1ª repensar as articulações entre o trabalho e o desenvolvimento humano. Nesse ponto serão abordadas as relações em que o trabalho promove dignidade, gerando emprego, renda, inclusão social, e aquelas em que funciona como meio de injustiça e degradação social, como trabalho escravo, trabalho infantil, e tráfico humano, entre outros.

2ª compreender o novo mundo do trabalho, com seus novos modos de produção e tecnologias, e as possibilidades de intensificação ou não do desenvolvimento humano que podem representar.

3ª compreender o impacto do trabalho no desenvolvimento humano, naqueles que ainda ingressarão no mundo do trabalho.

4ª estratégias de reorientação para a noção de trabalho ambientalmente sustentável.

5ª criação de políticas de reorientação, reinvenção e reorganização do trabalho para que ele funcione como motor de desenvolvimento humano.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Utilizada pela primeira vez há mais de 40 anos, a expressão 'qualidade de vida no trabalho' (QVT) ainda envolve um conceito em aberto, com conceituações que variam desde concepções restritas às leis e normas regulamentadoras atinentes à saúde e segurança no trabalho até entendimentos em que são avaliadas as ações organizacionais voltadas ao lazer do trabalhador.

Fernandes (1996) informa que essa expressão data da década de 1950 e sua autoria é atribuída aos pesquisadores do Tavistock Institute que a utilizaram pela primeira vez para designar fatores e experiências que poderiam tornar o trabalho menos penoso.

A conceituação mais difundida ainda é a de Walton (1973, *apud* FERNANDES; GUTIERREZ, 1988), para quem a QVT deve conter a previsão de uma legislação laboral protetiva, de um processo de humanização do trabalho e da responsabilidade social patronal, visando a satisfação das necessidades dos trabalhadores.

Para Limongi-França (1996), a dificuldade de conceituação de QVT persiste em razão de pressupor escolhas de bem-estar. Por esse motivo, as definições de qualidade de vida no trabalho variam de modelos restritos a aspectos e garantias legais, em matéria de segurança e saúde do trabalho, até ações organizacionais de lazer, por exemplo.

A dificuldade de uma conceituação que aglutine os diversos teóricos nasce do fato que conceituar QVT pressupõe escolhas de bem-estar e eleição de fatores que seriam impactantes para a percepção de qualidade de vida no trabalho.

Com essa afirmação, Limongi-França (1996) defende que não se pode pensar em QVT sem considerar o ser humano em toda a sua inteireza, concebendo-o de forma holística, em todas as suas dimensões, que a autora define como biopsicológicas.

Avaliar QVT, partindo desse raciocínio, subentende eleger aspectos que o pesquisador entende como passíveis de impactar na qualidade de vida no trabalho.

Como ressalta Limongi-França (1996), não existe um modelo de avaliação de QVT melhor que o outro, há apenas aquele que o pesquisador julgar mais adequado à cultura organizacional do ambiente que se pretende avaliar.

Por outro lado, cada vez mais se espera que as organizações ocupem um espaço de criação de ambientes, ações e estratégias capazes de melhorar a qualidade de vida no trabalho de seus empregados.

O grande desafio é conseguir manter a qualidade de vida no trabalho em um panorama de alta competitividade, com exigências de eficiência, qualidade e produtividade e ritmos cada vez mais acelerados, típicos da economia globalizada, característica da sociedade contemporânea (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Leite Júnior, Chamon e Chamon (2011) alertam que as iniciativas de melhoria de métodos, locais e condições de trabalho, bem como, da capacitação de mão de obra não visam a melhoria da qualidade de vida no trabalho, mas a melhoria da produção.

Para Fernandes e Gutierrez (1988), apesar de aparentemente paradoxal, investir em programas de QVT visando melhorias da qualidade de vida no trabalho reflete em maior produtividade, na medida em que fere o comprometimento dos colaboradores.

O posicionamento dos autores encontra ressonância com a observação de Fernandes (1996, p. 29), de que a participação das pessoas seria a “pedra angular da qualidade, produtividade e competitividade” dentro das organizações.

Albuquerque e Limongi-França (1998) salientam que o comprometimento dos colaboradores deve ser considerado um fator estratégico importante para as organizações, mas não determinante do sucesso empresarial nos moldes do mercado atual.

Outras variáveis podem significar o sucesso ou insucesso de um empreendimento, mas é essencial para que uma empresa consiga que seu desenvolvimento se opere de forma sustentável, pois só pode existir produto de qualidade se aquele que o produziu teve qualidade de vida no trabalho. (FERNANDES, 1996).

Apesar do discurso da maioria das empresas englobar a participação dos funcionários como um elemento importante para o atingimento de melhorias da produtividade, Fernandes (1996) pondera que o que é falado não se verifica nas condições de trabalho ofertadas aos trabalhadores.

A fala da autora encontra ressonância com a observação de Albuquerque (s/d apud LIMONGI-FRANÇA; ASSIS, 1995, p. 29):

QVT é uma evolução da Qualidade Total. É o último elo da cadeia. Não dá para falar em Qualidade Total se não se abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que tem que se desenvolver é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os sentidos. É necessária a coerência em todos os enfoques. QVT significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional. O trabalho focado em serviço social e saúde é muito imediatista. É necessário colocar a QVT num contexto mais intelectual, não só no concreto e imediato. O excesso de pragmatismo leva ao reducionismo. QVT deve estar num contexto mais amplo de qualidade total e de gestão. A gestão das pessoas deve incluir esta preocupação.

Para Akerman (2008), os modelos de desenvolvimento tradicionalmente aceitos e suas racionalidades de produção têm sido questionados, uma vez que as sociedades começam a perceber que acarretam altos custos ambientais, sociais e econômicos.

As políticas de QVT devem partir do pressuposto de que “a produtividade é sempre o resultado do trabalho físico e mental dos trabalhadores e não das máquinas e instrumentos. Elas só potencializam o que as pessoas podem desenvolver”. (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 52)

Qualquer ação ou prática de QVT somente terá legitimidade se for concebida em favor do ser humano, em seu benefício, e o desenvolvimento humano não pode ser entendido apenas como o desempenho das pessoas no trabalho, como alerta Limongi-França (2007).

Segundo Albuquerque e Limongi-França (1998), a qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como:

Um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998, p.41).

Na mesma linha de pensamento, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2012) parte da perspectiva de que o trabalho é visto como um valoroso espaço onde se pode criar bem-estar subjetivo e desenvolvimento humano, além de contribuir para a construção identitária do indivíduo e da sociedade.

Ganham muita relevância as ações e práticas que de alguma forma eliminem ou minimizem os efeitos nocivos causados pelo trabalho em tempos de globalização.

Embora haja um limite sutil entre as questões de trabalho e de vida na família e na comunidade, ambos tratam de questões relacionadas a promover e assegurar a qualidade do bem-estar geral do ser humano. Por isso, tão importante quanto às condições de vida das comunidades são as práticas desenvolvidas pelas empresas, já que nelas é que o ser humano desenvolve uma parte muito significativa de sua vida: o trabalho (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005, p. 9).

Honório e Marques (2001, p. 57) defendem que as formas de trabalho estão mudando “e novas oportunidades estão emergindo no sentido de valorizar o potencial humano e capacitá-lo para o enfrentamento dos desafios que se apresentarão no futuro próximo”.

Para Limongi-França (1996, 2007), o conceito de qualidade de vida no trabalho se transforma à medida que se alteram também as práticas gerenciais, e deve ser um construto que envolve tanto o trabalhador, enquanto ser complexo biopsicossocial, quanto as organizações, pela Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT).

Vários modelos de avaliação de QVT foram desenvolvidos, mas os clássicos são o de Walton, de Hackman e Oldham, de Werther e Davis, e o de Westley, uma vez que o Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Nadler e Lawer, apesar de igualmente importante, é uma evolução da conceituação

referente à QVT, mas não possui qualquer instrumento de avaliação conforme ressaltam Pedroso (2010), Pedroso e Pilatti (2010) e Goulart e Sampaio (2004).

Como este trabalho se presta especificamente à avaliação de QVT conforme o modelo de Walton, foram abordadas apenas as características fundamentais dos outros modelos clássicos que estabelecem critérios avaliativos de QVT.

Além desses, foram incluídos os modelos brasileiros dos pesquisadores Ana Cristina Limongi-França (Limongi-França); Eda Conte Fernandes (Fernandes); Tarcízio Rego Quirino e Odiva Silva Xavier (Quirino e Xavier), como reconhecimento à sua importância para a pesquisa nacional.

O modelo formulado por Hackman e Oldham (1980, *apud* CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002) contempla a avaliação de três condições internas, que os autores denominam estados psicológicos críticos: conhecimento e resultado de seu trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e percepção da significância do trabalho (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002; PEDROSO; PILATTI, 2010).

O instrumento de avaliação de QVT, idealizado por Hackman e Oldham, denominado *Job Diagnostic Survey* (JDS), avalia cinco características do trabalho, que os autores denominam dimensões essenciais: variedade de habilidade; identidade da tarefa; significação da tarefa; autonomia; e *feedback* (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002).

O instrumento de avaliação de Hackman e Oldham, na análise de Pedroso e Pilatti (2010, p. 204), é o “único que se apresenta na forma de um instrumento de avaliação quantitativo, mas limita-se a avaliar a motivação proveniente do ambiente laboral”.

A limitação à mensuração da motivação faz com que sua avaliação apresente fragilidade por desconsiderar a perspectiva do trabalhador quanto à sua produtividade, absenteísmo ou *turnover* (FREITAS; SOUZA, 2009).

Já o modelo de Westley questiona a relação entre a organização do trabalho e a qualidade de vida dentro do sistema de produção capitalista. Segundo o autor, quatro fatores comprometem a qualidade de vida no trabalho, que ele denomina ‘problemas’: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico (GOULART; SAMPAIO, 2004; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Dentro da perspectiva sociotécnica de Westley (1979, *apud* Pedroso; Pilatti, 2010), a qualidade de vida no trabalho estaria presente com a supressão das “quatro problemáticas-chave: insegurança (instabilidade no emprego), injustiça (desigualdade salarial), alienação (baixa autoestima) e anomia (carência de uma legislação trabalhista)” (PEDROSO; PILATTI, 2010, p. 200).

Pedroso e Pilatti (2010) argumentam que a abordagem de Westley apresenta alguns pontos frágeis, especialmente porque não consideram outros indicadores para a avaliação de QVT, mas somente um indicador central para cada uma das quatro problemáticas essenciais que envolveriam o trabalho.

Além disso, o modelo não contempla posições intermediárias entre a existência e a inexistência de qualidade de vida no trabalho, por compreendê-la como uma condição cuja existência pressupõe total humanização laboral.

Na perspectiva de Werther e Davis, ainda que as condições de trabalho, a supervisão e a remuneração sejam satisfatórias, não haverá QVT se o trabalhador desempenhar atividades que sejam desmotivantes ou enfadonhas. A rotina do trabalho é seu aspecto mais negativo (PEDROSO; PILATTI, 2010).

A avaliação de QVT proposta por Werther e Davis se concentra em três categorias elementares: organizacionais, ambientais e comportamentais. “Para a satisfação mútua na relação colaborador-organização faz-se necessário que as exigências organizacionais, ambientais e comportamentais sejam combinadas a um projeto apropriado de cargo” (PEDROSO, 2010, p.72).

O modelo de Limongi-França (2007, p.28) parte da medicina psicossomática para basear sua teoria na afirmação de que “toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida”.

O modelo biopsicossocial defende que os interesses das organizações que devem otimizar seus lucros para sobreviver no cenário de competitividade da sociedade do conhecimento não são incompatíveis com a criação de bem-estar no trabalho para o trabalhador, o que faz com que Medeiros (2007, p. 43) afirme que o modelo de Limongi-França se propõe a identificar as “prováveis correlações entre as ações gerenciais em prol dos funcionários e a satisfação destes com essas ações”.

A avaliação proposta por Limongi-França engloba duas categorias de variáveis, denominadas variáveis independentes e variáveis dependentes. As

independentes se prestam à avaliação do esforço empresarial para propiciar qualidade de vida no trabalho aos seus empregados, partindo da concepção de que a QVT é também “o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais do ambiente de trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p.9).

A segunda categoria de variáveis, denominada dependentes, diz respeito às expectativas dos empregados e avalia a QVT sob sua perspectiva, com questões que avaliam os níveis de satisfação dos trabalhadores com as políticas e ações empresariais, visando melhoria da qualidade de vida no trabalho. Nas duas categorias são investigadas as dimensões: organizacional, biológica, psicológica e social (LIMONGI-FRANÇA, 1996, 2007).

O modelo idealizado por Fernandes (1996), denominado Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a Melhoria da QVT, apresenta-se como uma junção de elementos de QVT com elementos de Auditoria Operacional e de Controle de Qualidade Total, e é o primeiro modelo de QVT brasileiro (MEDEIROS, 2007).

Fernandes (1996) agrupa os itens a serem avaliados em QVT em categorias que denomina fatores-chave, quais sejam: condições de trabalho; saúde; moral; compensação; participação; comunicação; imagem da empresa; relacionamento chefe/subordinado: e organização do trabalho.

O modelo de avaliação proposto por Quirino e Xavier (1987) é o primeiro modelo brasileiro de avaliação de QVT e analisa a qualidade de vida pela mensuração de duas dimensões, que os autores conceituam como objetiva e subjetiva.

A primeira se refere aos aspectos materiais do trabalho, e analisa as condições ambientais e os recursos técnicos e operacionais, enquanto a segunda dimensão mostra a percepção dos trabalhadores em relação à primeira, ou seja, sua satisfação com as características objetivas do trabalho (MEDEIROS, 2007).

2.2.1 Modelo de Walton

Limongi-França (1996, p. 144) defende que o conceito de QVT formulado por Walton encerra o “atendimento das necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa”.

Segundo Goulart e Sampaio (2004, p.34), os oito critérios de avaliação propostos por Walton funcionam como categorias conceituais que contemplam “desde as necessidades básicas do ser humano até condições da organização, passando pelas necessidades secundárias do homem, com realce para a autorrealização”.

O modelo de Walton tem como característica fundamental o fato de englobar aspectos completamente distintos, que tendem a influenciar a percepção das pessoas sobre sua qualidade de vida no trabalho, apontando “a necessidade de observar o nível de satisfação e a autoestima dos empregados como recursos para garantir QVT” (COUTINHO; MAXIMIANO; LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 180).

Os critérios de Walton (1975, *apud* LIMONGI-FRANÇA, 1996) compreendem: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

Como salienta Limongi-França (1996), os critérios de Walton englobam aspectos relacionados à saúde física e mental do indivíduo, ao modo como o trabalhador se relaciona dentro e fora da organização, e a aspectos especificamente atinentes à organização, mas que podem interferir na qualidade de vida do trabalhador.

Segundo o entendimento de Lippitt (1978, *apud* OLIVEIRA; MEDEIROS, 2008, p. 126) os oito critérios de Walton (1973) podem ser concentrados em “quatro fatores-chave: o trabalho em si; o indivíduo; a produção do trabalho; as funções e a estrutura da organização”.

Por não se resumir à apreciação dos aspectos diretamente relacionados ao trabalho, mas também às dimensões que de forma indireta interferem na qualidade de vida no trabalho, o modelo de Walton ainda é o mais utilizado para

a realização de pesquisas de avaliação de QVT (PEDROSO; PILATTI, 2010; GOULART; SAMPAIO, 2004; LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Pedroso (2010) faz uma ressalva quanto à necessidade de cautela na escolha da versão para utilização do modelo de Walton no Brasil, pela quantidade de traduções que sofreu com o passar do tempo. Walton se limitou a definir os critérios que seriam determinantes da QVT a serem avaliados, mas seus indicadores para a aferição desses critérios dependem da interpretação dada pelo tradutor/pesquisador.

O resultado é uma gama de indicadores muitas vezes antagônicos para as mesmas categorias avaliativas ou, o que é pior, indicadores acrescentados pelo tradutor e sem qualquer relação com os critérios definidos por Walton. Daí a necessidade de escolha de uma interpretação teoricamente fundamentada sob pena de desvirtuar esse modelo.

A importância da escolha dos indicadores também se subsume da fala de Limongi-França e Assis (1995, p. 33), quando esclarece que “os indicadores de qualidade de vida no trabalho viabilizam análises objetivas e mensuráveis sobre as características e condições do trabalho e das pessoas”.

A escolha dos indicadores definidos por Fernandes (1996) e Limongi-França e Rodrigues (2007) se deve a três fatores:

1º) a primeira tradução brasileira da obra de Walton foi feita por Fernandes (1996), que iniciou as pesquisas de qualidade de vida no trabalho no Brasil;

2º) os pesquisadores se situam entre os nomes de referência nas publicações científicas brasileiras em matéria de QVT; e

3º) os indicadores apresentam similaridade e complementaridade entre si, o que contribui para uma definição mais fundamentada dos critérios avaliativos que são utilizados na pesquisa.

No Quadro 1 os indicadores são abordados individualmente, segundo as interpretações de Fernandes (1996), Limongi-França e Rodrigues (2007).

CRITÉRIOS	FERNANDES (1996)	LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES (2007)
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa / Justiça na compensação / Partilha dos ganhos de produtividade/ Proporcionalidade entre salários	Salário e remuneração / Jornada de Trabalho
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável / Ambiente físico seguro e saudável / Ausência de insalubridade	Ambiente físico / Salubridade e conforto ambiental
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia / Autocontrole relativo / Qualidades múltiplas / Informação sobre o processo total do trabalho	Autonomia no trabalho / Estima (ser querido no trabalho) / Capacitação múltipla / Informações sobre o trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira / Crescimento pessoal / Perspectivas de avanço salarial / Segurança de emprego	Carreira / /Desenvolvimento pessoal /Estabilidade no emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos / Igualdade / Mobilidade / Relacionamento Senso comunitário	Ausência de preconceito (diversidade) / Habilidade social / Valores comunitários
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador / Privacidade pessoal / Liberdade de expressão / Direitos trabalhistas / Tratamento imparcial	Direitos garantidos / Privacidade na vida pessoal Imparcialidade /
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho / Estabilidade de horários / Poucas mudanças geográficas / Tempo para lazer da família	Liberdade de expressão / Vida pessoal preservada Horários previsíveis
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa / Responsabilidade social da empresa /Responsabilidade pelos produtos / Práticas de emprego	Imagem da empresa junto à sociedade de / classificação / Responsabilidade social da empresa

Quadro 1 - Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho e seus indicadores
Fonte: Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996, p.48; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007)

Cada um dos critérios de Walton para verificação do grau de qualidade de vida no trabalho será abordado individualmente a seguir.

1. Compensação justa e adequada

Essa categoria se destina a medir a satisfação do trabalhador quanto à remuneração recebida, avaliando como se sente em relação a três aspectos: i) ao que a contraprestação do seu trabalho pode proporcionar para que tenha uma vida digna, dentro do seu contexto sociocultural e econômico; ii) à equidade em relação aos seus colegas de trabalho; e iii) à equidade em relação a outros trabalhadores que exercem funções similares em outras organizações (FERNANDES, 1996).

A justiça da retribuição pelo trabalho é pesquisada pela adequação da remuneração em razão do trabalho realizado e quando comparada ao que recebem os que exercem funções equiparadas dentro da empresa e também em relação ao mercado de trabalho (VIEIRA, 1996).

2. Condições de trabalho

Para Fernandes (1996, p. 49), nessa classe são avaliadas as “condições existentes no mercado de trabalho”, englobando: sua duração e sua relação com a legislação e as características da função; a quantidade de trabalho a ser executada em cada jornada diária; o conforto do local e organização para o desempenho do trabalho; qualidade e quantidade de materiais e equipamentos oferecidos; salubridade e riscos do ambiente laboral; e o nível de estresse a que o trabalhador é submetido.

Juridicamente, meio ambiente de trabalho é entendido como o conjunto de normas e condições de ordem física, química e biológica onde se desenvolve qualquer modalidade de trabalho (MARTINS, 2013; OLIVEIRA, 2011).

Kanikadan *et al.* (2005) acrescentam aos aspectos a serem investigados nessa categoria o respeito às condições particulares do indivíduo, como idade e estrutura física. Limongi-França e Rodrigues (2007) incluem a maternidade no rol das particularidades individuais que merecem atenção ao se avaliar a definição das condições de trabalho.

3. Uso e desenvolvimento de capacidades

Conforme Fernandes (1996), esse fator refere-se às possibilidades que o trabalhador tem de aplicar seus saberes e aptidões pessoais e envolve: o seu grau de independência no planejamento ou execução das tarefas; o quanto seu trabalho é relevante para a vida ou o trabalho de outras pessoas; a oportunidade de uso de várias capacidades do indivíduo; e o nível de informação que o trabalhador tem em relação ao seu trabalho.

Para Limongi-França e Rodrigues (2007, p. 171), haverá uso e desenvolvimento das capacidades quando os indivíduos tiverem “oportunidade de crescimento adequada às potencialidades e ao desafio pessoal-profissional”.

4. Oportunidade de crescimento e segurança

A possibilidade de realizar avanços na carreira ou na organização, de crescer pessoalmente, com formação continuada, e a expectativa e segurança de manutenção do emprego são os elementos identificadores desse fator, segundo Fernandes (1996), Kanikadan *et al.* (2005) e Limongi-França e Rodrigues (2007).

5. Integração social na Organização

Fernandes (1996), Kanikadan *et al.* (2005) e Limongi-França e Rodrigues (2007) concordam que esse critério corresponde à ausência de preconceitos de qualquer natureza, especialmente quanto à ascensão profissional e criação de um senso de comunidade nas organizações.

6. Constitucionalismo

Por constitucionalismo se entende o nível do respeito aos direitos dos trabalhadores, seja quanto às suas garantias laborais propriamente ditas, quanto à integridade de seus direitos enquanto cidadão, englobando o direito à privacidade e à liberdade de expressão (FERNANDES, 1996; KANIKADAN *et al.*, 2005; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

7. Trabalho e espaço total de vida

Fernandes (1996, p. 51) conceitua essa categoria como aquela em que se mede “o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho”, especialmente no que diz respeito ao tempo que a pessoa se dedica ao trabalho e o tempo que dispõe para o lazer, o convívio familiar, ou outros aspectos de sua vida privada.

Para Limongi-França e Rodrigues (2007), a avaliação desse critério se baseia na mensuração dos efeitos do trabalho nas outras dimensões da vida da pessoa.

8. Relevância social do trabalho na vida

Esse indicador se refere à responsabilidade social e à imagem que a organização goza na sociedade, fruto de políticas e ações de preservação do meio ambiente e culturais (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES (2007); KANIKADAN *et al* (2005).

A esses aspectos, Fernandes (1996) acresce a visão do empregado em relação à qualidade dos produtos ou serviços que a empresa entrega à sociedade, e a valorização dos empregados pela organização.

A revisão de literatura é parte essencial do processo de pesquisa. É essencial para a delimitação do problema e definição das estratégias metodológicas (BENTO, 2012).

Como salienta Richardson (2007, p. 22), “o método científico é o caminho da ciência para chegar a um objetivo”. Uma vez estabelecidos os eixos conceituais sobre os quais se balizou esta pesquisa foi possível traçar o método a ser utilizado.

2 MÉTODO

O conhecimento científico pressupõe a capacidade de verificação da validade dos resultados da pesquisa. Para que determinado fenômeno possa ser cientificamente estudado é essencial a definição e utilização do método científico adequado ao objeto que se pretende estudar.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Este estudo se propõe a conhecer a visão do avicultor integrado quanto à qualidade de vida que proporciona aos seus empregados no trabalho. Apesar da literatura referente à QVT e a produção de estudos avaliativos nessa temática, o enfoque específico da qualidade de vida no trabalho dentro da cadeia produtiva avícola em sistema de integração faz com que a pesquisa seja conceituada como exploratória.

Segundo Richardson (2007), a pesquisa exploratória é aquela em que o estudo se presta a conhecer um fenômeno do qual não se tem informação ou, nas palavras de Vergara(2000, p.47),“há pouco conhecimento acumulado e sistematizado”.

A técnica utilizada é a pesquisa de campo, uma vez que foi feita a coleta dos dados diretamente no local onde ocorreram. Com esta pesquisa foi possível conseguir informações dos fatos que permeiam o tema de estudo e o modo como ocorrem, para analisá-los (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Para Marconi e Lakatos (2010, p. 172), “o interesse da pesquisa de campo está voltado para o estudo de indivíduos, grupos, comunidades, instituições e outros campos, visando à compreensão de vários aspectos da sociedade”.

Dentre as principais vantagens dessa técnica, Marconi e Lakatos (2010, p. 172) destacam o produto em si, as informações coletadas de determinado tema que podem vir a servir para outros estudos, e a “facilidade na obtenção de uma amostragem de indivíduos sobre determinada população”.

Metodologicamente, a pesquisa engloba duas etapas: a primeira, de abordagem quantitativa, e a segunda de abordagem qualitativa. A opção por realizar uma primeira coleta de dados utilizando a abordagem quantitativa se deu pela viabilidade de verificar aspectos gerais do objeto pesquisado, quantificáveis em escala, como defendem Richardson (2007) e Marconi e Lakatos (2010).

A primeira etapa do presente trabalho objetivou levantar a opinião dos entrevistados em relação à qualidade de vida que proporcionam, no trabalho, aos seus funcionários, por meio da análise das informações quantificáveis contidas nas questões fechadas do questionário (ANEXO B).

Por tratar-se de uma pesquisa de percepção, que envolve o que Richardson (2007, p. 30) denomina “processos mentais não aparentes”, a simples quantificação da percepção dos entrevistados quanto ao grau de satisfação de seus empregados com a qualidade de vida no trabalho pode não corresponder à verdade dos fatos.

Uma vez que o universo da pesquisa é integralmente composto por empregadores, ao responder um questionário entrevistados são questionados sobre aspectos intimamente relacionados às suas ações pessoais e de gestão, e é natural pressupor parcialidade nas respostas quantitativas.

Por esse motivo, optou-se por realizar uma segunda etapa de pesquisa, com utilização de técnicas qualitativas. Após a aplicação dos questionários quantitativos e tabulação dos resultados optou-se pela aplicação de entrevistas semiestruturadas em uma subamostra da pesquisa quantitativa, visando a avaliação em profundidade das respostas obtidas na primeira etapa, buscando a desconstrução da fala e aferição de eventuais contradições.

A aplicação de uma entrevista semiestruturada em uma subamostra representa a possibilidade de uma análise em profundidade das informações obtidas na primeira investigação quantitativa. Como salienta Triviños (1987), os métodos de avaliação qualitativa são mais adequados ao estudo das ciências humanas que o positivismo típico dos princípios metodológicos característicos das ciências naturais.

O aprofundamento das respostas, nesse caso, é bastante desejável e se justifica especialmente porque os empregados não compõem a amostra da pesquisa.

A aplicação de um instrumento de pesquisa de natureza qualitativa atribui à pesquisa o que Triviños (1987, p.118) define como a “validade conceitual” ou “a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos”, nas palavras de Richardson (2007, p. 90).

A utilização simultânea das abordagens quantitativa e qualitativa em pesquisas científicas tem sido defendida sob o argumento de que a visão dicotômica que marcava a opção por uma ou outra abordagem metodológica está perdendo espaço para o modelo que os autores denominam *quantiqualitativo* (GOMES; ARAÚJO, 2005).

Em substituição à visão tradicional de que as duas abordagens seriam incompatíveis, tem-se advogado pela complementaridade desejável entre as duas abordagens, como se observa pelas palavras de Minayo e Sanches (1993, p. 247):

A relação entre quantitativo e qualitativo, entre objetividade e subjetividade não se reduz a um *continuum*, ela não pode ser pensada como oposição contraditória. Pelo contrário, é de se desejar que as relações sociais possam ser analisadas em seus aspectos mais ‘ecológicos’ e ‘concretos’ e aprofundadas em seus significados mais essenciais. Assim o estudo quantitativo pode gerar questões para serem aprofundadas qualitativamente e vice-versa.

O Quadro 2 compara as características das duas etapas da pesquisa.

1ª Etapa: quantitativa	2ª Etapa: qualitativa
<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento: questionário fechado. • Objetivo: verificar a percepção dos entrevistados sobre a QVT de seus empregados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento: entrevista semiestruturada. • Objetivo: aprofundar os as respostas dadas na primeira etapa. • Verificar contradições e/ou validar informações.

Quadro 2 – Características metodológicas da pesquisa

Para analisar a perspectiva dos produtores integrados sobre a qualidade de vida que proporcionam a seus trabalhadores foram utilizadas ferramentas qualitativas do método de análise de conteúdo.

3.2 ÁREA DE REALIZAÇÃO, POPULAÇÃO E AMOSTRA

O estudo foi realizado com os avicultores em sistema de integração vertical no município de Mineiros (GO). A população é constituída por 115 avicultores: 12 deles trabalham em sistema de iniciação de perus; 69 em sistema de terminação de perus; e 34 em criação de frango de corte/chester.

Por existirem apenas três produtores de matrizes e ovos e esse sistema possuir características muito diferentes dos demais, especialmente no que concerne ao porte da atividade, quantidade de empregados e características do trabalho, optou-se por excluir essa modalidade produtiva do universo da pesquisa.

A amostra foi formada por acessibilidade. Os questionários foram entregues aos 115 produtores que compõem o universo da pesquisa, e aqueles que se interessaram em participar do estudo e responderam aos instrumentos compuseram a amostra, num total de 42 pesquisados.

Além dos questionários foram aplicadas 12 entrevistas semiestruturadas, face a face, em uma subamostra composta por quatro avicultores de cada uma das modalidades de produção de aves, a saber: criadores de frangos/chester; criadores de perus em sistema de iniciação; e criadores de perus em sistema de terminação.

A definição de uma proporção igualitária de pesquisados produtores em cada um dos sistemas de produção foi escolhida visando verificar se as especificidades de manejo podem interferir na percepção dos avicultores sobre a QVT de seus empregados.

A escolha dos entrevistados dentro de cada uma das modalidades de produção foi realizada por acessibilidade. O tamanho da subamostra foi definido por critério de saturação, conceituado por Fontanella, Ricas e Turato (2008) como o fechamento amostral caracterizado pela não inclusão de novos participantes após o pesquisador constatar que os dados coletados apresentam redundância ou repetição, não sendo viável continuar na coleta.

3.3 INSTRUMENTOS

Para a realização da pesquisa foram elaborados dois instrumentos de coleta de dados: um questionário estruturado (APÊNDICE B) e uma entrevista semiestruturada (APÊNDICE C). O questionário possui 57 questões fechadas e se divide em duas partes.

A primeira parte é composta por 21 questões. As primeiras 16 visam identificar a amostra, e as demais se destinam a mapear aspectos relacionados à atividade e à relação do produtor integrado com a agroindústria integradora que possam impactar na QVT dos empregados rurais das granjas.

A segunda parte do questionário se presta a conhecer a percepção dos produtores integrados quanto à qualidade de vida proporcionada aos funcionários no trabalho.

Os entrevistados foram orientados a responder cada uma das perguntas com alternativas elaboradas em uma escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 0 a 4, em que **0** corresponde a muito insatisfeito; **1** equivale a insatisfeito; **2** é igual a nem satisfeito nem insatisfeito; **3** significa satisfeito; e **4** corresponde a muito satisfeito.

A segunda parte do questionário foi elaborada com base no modelo de Walton, de acordo com os indicadores definidos por Fernandes (1996) e Limongi-França; Rodrigues (2007) para a avaliação de qualidade de vida no trabalho.

As questões se encontram organizadas em oito categorias, correspondentes aos critérios de Walton: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida.

O segundo instrumento de coleta de dados é um roteiro de entrevista semiestruturada (APÊNDICE C) para aprofundamento da percepção sobre a QVT. Na entrevista, as questões são realizadas face a face, na forma de conversação. O roteiro de entrevista também é baseado no modelo de Walton para avaliação de QVT.

Esse modelo, concebido por Walton, foi utilizado para a elaboração de ambos os instrumentos de coleta de dados por não avaliar apenas dimensões estritamente relacionadas ao trabalho, mas também outros aspectos da vida que, de forma direta ou indireta, repercutem na qualidade de vida no trabalho (PEDROSO; PILATTI,2010; GOULART; SAMPAIO, 2004; LIMONGI-FRANÇA, 1996).

3.4 PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, conforme Parecer 827.598. Para a coleta de dados, a pesquisadora compareceu às reuniões mensais da Associação que representa os produtores integrados em 4 de novembro de 2014, para apresentar o projeto e solicitar a colaboração dos associados.

Além dessa reunião foi necessária a participação em mais duas, realizadas nos dias 05 de maio de 2015 e 02 de junho de 2015, para distribuir questionários. Foram feitos, também, contatos telefônicos com os associados para entregar e coletar questionários.

Todos os questionários foram entregues e as entrevistas realizadas diretamente pela pesquisadora mediante consentimento escrito dos entrevistados, prestado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que consta no APÊNDICE A.

3.5 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS

Os dados obtidos na pesquisa foram agrupados em nove categorias. As oito primeiras correspondentes aos oito critérios de Walton e a 9ª categoria, denominada trabalho em regime de integração, que se destina a avaliar a percepção dos pesquisados em relação às peculiaridades da atividade e seus impactos na QVT de seus funcionários.

3.5.1 Análise quantitativa dos dados

A análise quantitativa de cada uma das categorias foi realizada, primeiramente, de forma global e depois separadamente, por indicadores. A avaliação global da percepção dos pesquisados por categoria foi feita com a aferição do total das respostas obtidas nos 42 questionários para cada categoria, conforme o instrumento de coleta de dados (Apêndice B). Cada categoria foi avaliada quantitativamente, de forma global, e por indicadores.

O número de respostas (n) foi apurado somando-se todas as respostas obtidas nas questões que compunham a categoria ou indicador. Apenas as questões respondidas foram computadas, não foram valoradas as questões deixadas em branco por não representar emissão de opinião, portanto não se poderia deduzir sua causa.

Os dados quantitativos foram tabulados e encontram-se representados por gráficos, tabelas e quadros, com apresentação de porcentagens. Após a verificação de significativas diferenças e peculiaridades de trabalho de cada um dos sistemas produtivos (SIP, STP e frango/chester) optou-se por investigar a possível relação entre os sistemas de produção e a percepção de satisfação dos entrevistados quanto à QVT de seus funcionários.

A análise dos dados obtidos no cruzamento dessa percepção foi feita apurando-se a porcentagem das respostas dadas pelos pesquisados de cada um dos sistemas.

Ao final da discussão por categorias avaliativas foi realizada uma análise da percepção global dos pesquisados acerca da QVT dos trabalhadores partir da comparação do índice de favorabilidade expresso em cada uma das categorias avaliativas de QVT, segundo o modelo de Walton.

Para a aferição do índice de favorabilidade foi contabilizado o número total de respostas correspondentes a satisfeito ou muito satisfeito em relação ao total de respostas obtidas em cada categoria (n), que se considerou como equivalente a 1. Quanto mais próximo de 1, maior o índice de favorabilidade da categoria.

Os resultados quantitativos foram confrontados com os obtidos na etapa qualitativa da pesquisa e apresentados de forma integrada em cada categoria de

avaliação, uma vez que as mesmas dimensões de avaliação foram utilizadas nos dois instrumentos de coleta de dados.

3.5.2 Análise qualitativa dos dados

A avaliação qualitativa foi realizada utilizando técnicas do método de análise de conteúdo. O método surgiu nos Estados Unidos com a finalidade básica de analisar as comunicações, valendo-se de técnicas modernas e capazes de conferir credibilidade.

Com o passar do tempo tem ampliado seu campo de atuação, conforme a necessidade do pesquisador, e se transformou em “um importante instrumento para o estudo da interação entre os indivíduos”, consoante ressalta Richardson (2007, p. 222).

A análise de conteúdo é um método que contém em si aspectos quantitativos e qualitativos, mais ou menos ressaltados conforme as características de cada pesquisador, porque a um só tempo pode ser desenvolvida por computador, mas não substitui o poder de dedução do pesquisador a partir de indícios, também denominados inferências. (FONSECA JÚNIOR, 2005).

A análise de conteúdo foi realizada a partir de oito categorias definidas *a priori*, também denominadas categorias apriorísticas. Essas categorias constituem um dos dois caminhos possíveis para a “classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação seguida de um reagrupamento baseado em analogias, a partir de critérios definidos” que caracterizam a etapa de categorização do método de análise de conteúdo, segundo Franco (2007, p. 60).

Diferentemente da categorização, que emerge dos dados, na apriorística tanto os indicadores quanto as categorias em si já se encontram pré-definidas e servem como forma de buscar a resposta para os questionamentos da pesquisa (MORAES, 1999).

A análise textual qualitativa pode utilizar dois tipos de categorias na construção de novas compreensões: categorias *a priori* e categorias emergentes. As primeiras correspondem a construções que o pesquisador elabora antes de

realizar a análise propriamente dita dos dados. Provém das teorias que fundamentam o trabalho e são obtidas por métodos dedutivos. Já as categorias emergentes são construções teóricas que o pesquisador elabora a partir das informações do *corpus* (MORAES, 2003, p. 198).

Neste estudo, a opção pela criação de categorias apriorísticas se justifica porque correspondem às dimensões avaliativas espelhadas pelos critérios de Walton, e seus indicadores representam a síntese dos indicadores estabelecidos por Fernandes (1996) e Limongi-França e Rodrigues (2007).

3.5.2.1 Categorias apriorísticas de análise de conteúdo

As categorias apriorísticas de análise de conteúdo encontram-se descritas no Quadro 3, com cada um dos indicadores que foram utilizados.

CATEGORIAS APRIORÍSTICAS	INDICADORES
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa/ Partilha dos resultados de produtividade e outros benefícios
2. Condições de trabalho	Jornada laboral/ Ambiente de trabalho
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia/ Polivalência/ Responsabilidade pela tarefa
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de crescimento pessoal e profissional/ Estabilidade no emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos/ Relacionamentos interpessoais/ Valorização de ideias e iniciativas
6. Constitucionalismo	Cumprimento das normas trabalhistas/ Respeito à individualidade
7. O trabalho e o espaço total de vida	Previsibilidade de horários/ Tempo para vida pessoal
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da atividade junto à sociedade/ Responsabilidade pelos produtos
9. Trabalho em regime de integração	Autonomia de gestão do integrado em relação à integradora/ Avaliação da parceria integrado/integradora/ Impactos das ações da integradora na QVT dos trabalhadores. Sobre

Quadro 3 - Categorias apriorísticas de análise de conteúdo e respectivos indicadores

Os indicadores utilizados foram definidos condensando os indicadores de Fernandes (1996) e Limongi-França e Rodrigues (2007). As oito primeiras categorias são descritas com base nos critérios de Walton. Para cada categoria foram estabelecidos três indicadores chaves, que sintetizam os previamente definidos por Fernandes (1996) e Limongi-França e Rodrigues (2007), por terem sido a base de elaboração do instrumento de coleta de dados e da interpretação do modelo de Walton.

A categoria 9 foi criada com o objetivo de verificar a percepção dos produtores integrados em relação à existência de impactos das características próprias da produção em sistema de integração vertical na qualidade de vida dos empregados no trabalho.

Categoria 1- Compensação justa e adequada

Essa categoria se destina a avaliar a equidade retributiva do trabalho em relação ao trabalho em si; ao trabalho dos colegas; e dos pares dentro do mercado de trabalho.

Categoria 2- Condições de trabalho

As condições de trabalho se referem às características do ambiente em que o trabalho é prestado, capazes de repercutir positiva ou negativamente na integridade física, mental, emocional e psicológica do trabalhador. O ambiente de trabalho engloba não só a dimensão físico-estrutural, mas também a duração, peculiaridades e gestão (VALLE; VIEIRA, 2004; OLIVEIRA, 2011).

Nessa categoria são avaliadas as medidas de preservação da vida e da saúde do trabalhador. Investigam-se a jornada, a carga, o ambiente, os equipamentos e as ferramentas de trabalho no que se refere à segurança e salubridade proporcionadas, inclusive com verificação de políticas de prevenção.

Categoria 3-Uso e desenvolvimento de capacidades

Nessa categoria são avaliadas as oportunidades de desenvolvimento das potencialidades, a oportunidade de desempenho de várias tarefas e o grau de autonomia e responsabilidade existentes, verificando se promovem desafios pessoais e profissionais.

Categoria 4-Oportunidade de crescimento e segurança

Aqui avaliam-se as possibilidades de formação continuada e a segurança da continuidade do emprego.

Categoria 5- Integração social na organização

Nessa categoria avaliam-se as relações dos empregados entre si e com terceiros no ambiente de trabalho, bem como eventuais discriminações dentro da organização.

Categoria 6-Constitucionalismo

Nessa categoria avalia-se o cumprimento das normas protetivas do trabalhador, englobando além dos direitos trabalhistas, previdenciários e sociais, todos os outros que se refiram à sua dignidade.

Categoria 7- Trabalho e espaço total de vida

O que se avalia nessa categoria é o espaço que o trabalho ocupa dentro da vida do trabalhador e o equilíbrio ou desequilíbrio entre o tempo dedicado à sua vida pessoal e ao trabalho.

Categoria 8-Relevância social do trabalho na vida

Nessa categoria é avaliado o sentimento do trabalhador em pertencer à organização em que trabalha em razão da imagem que sua atividade ou o produto que entrega goza dentro da sociedade.

Categoria 9-Trabalho em regime de integração

Essa categoria foi criada como forma de verificar a ocorrência e significância das características inerentes ao sistema de integração da qualidade de vida no trabalho do empregado rural, segundo a ótica de seu empregador, o produtor integrado.

4 RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO CENÁRIO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada com avicultores que trabalham em sistema de integração vertical no município de Mineiros, localizado no sudoeste goiano. Compreender o arranjo produtivo de integração vertical produção avícola em sistema de integração vertical nesse Município é imprescindível para contextualizar a pesquisa e análise dos dados encontrados.

Isso porque se trata de uma modalidade produtiva peculiar e com características restritas à localidade estudada, que podem repercutir consideravelmente nos resultados.

Para a discussão teórica desse tema foram utilizados os trabalhos de Paiva (2009), Pereira (2008), Queiroz e Senju (2004), Sopeña e Benetti (2013), Sorj; Pompermayer e Coradini (2014), Teixeira (2012), Ubabef (2014) United States Department of Agriculture – USDA (2014), Fernandes Filho e Queiroz (2002, 2005), Farina e Zylbersztajn(1991), França e Fernandes Filho (2003) e Helfand; Stevenm e Rezende (1998).

4.1.1 Avicultura em sistema de integração vertical

Sorj, Pompermayer e Coradini (2008) definem como marco inicial da avicultura industrial no Brasil o surgimento de estudos referentes às inovações no manejo e controle sanitário e de doenças, no final da década de 1950 ou início da década de 60, substituindo a avicultura comercial típica dos anos 1920/1930, cuja principal característica era importação de matrizes.

O início da década de 1960 foi marcado por ações do governo brasileiro no sentido de fortalecer a produção avícola nacional, incentivando a produção interna de matrizes, a formação de cooperativas e associações de produtores, e investimento sem pesquisa com a parceria com o governo dos Estados Unidos da América, para adaptação das técnicas utilizadas pelos parceiros às características edafoclimáticas nacionais.

Dentre as ações governamentais estratégicas merecem destaque o fomento à pesquisa, pelo Instituto Biológico de São Paulo, entre outros; a implantação do Projeto Galpões de Mil Frangos, em 1963, e a proibição de importação de matrizes em 1950, como relatam França e Fernandes Filho (2003) e Sorj, Pompermayer e Coradini (2008).

A inovação tecnológica iniciada em 1960 permanece como característica marcante da avicultura brasileira, o que faz com que seja possível a padronização de processos e produtos, independentemente das peculiaridades climáticas de cada região.

O perfil inovador da atividade não se restringiu às questões relacionadas à produção em si, mas também à forma de transações, alianças estratégicas e transformações e arranjos organizacionais entre os elos da cadeia produtiva. (SORJ; POMPERMAYER; CORADINI, 2008, QUEIROZ; SENJU, 2004)

Em aproximadamente quatro décadas o Brasil saiu de iniciante na avicultura industrial para, a partir de 2009, tornar-se o maior exportador de frangos do mundo, como se verifica pelo Quadro 4.

Países	Carne de Frango Selecionada (1.000 Toneladas)				
	2009	2010	2011	2012	2013
Brasil	3.272	3.443	3.508	3.482	3.625
Estados Unidos	3.067	3.161	3.300	3.340	3.425
União Europeia	934	1.044	1.094	1.083	1.105
Tailândia	432	467	538	504	580
Turquia	110	206	285.	362	440
China	379	423	411	420	415
Argentina	214	224	291.	324	355
Ucrânia	23	43	76	141.	170
Canadá	147	143	141	150	155
Bielorrússia	38	74	105	100	115
Chile	79	90	93	88	91
Outros	173	219	248	243	289

Quadro 4- Exportações totais de carne de frango

Fonte: *United States Department of Agriculture – USDA* (2014, p. 33)

Desde 2009, as exportações brasileiras de carne de frango se mantêm muito superiores às dos outros países, inclusive dos Estados Unidos da América, historicamente maior exportador de carne de frango, que exportou matrizes e

tecnologia para o Brasil no início da criação comercial de aves em território nacional.

Para o Departamento de Agricultura dos Estados Unidos da América (USDA) (2012), o sucesso da avicultura brasileira se deve a uma série de fatores, dentre os quais destacam-se o aumento do poder aquisitivo da classe média e o crescimento da demanda por proteína animal ocorridos no país nos últimos anos, além da ocorrência de doenças como a gripe aviária em outros países exportadores.

Além das condições favoráveis à consolidação da avicultura no Brasil como um segmento altamente atrativo, já mencionadas pelo USDA (2012), Farina e Zylbersztajn (1991, p.9) apontam como diferencial preponderante para o sucesso e rapidez da evolução da atividade o “aprofundamento da interdependência entre ramos industriais e os setores produtivos”, fenômeno típico do processo de desenvolvimento econômico característico das economias industrializadas.

Dentre as modalidades de aproximação entre os elos da cadeia produtiva tem se destacado na agropecuária brasileira um arranjo organizacional denominado integração, que é essencialmente um processo colaborativo muito utilizado especialmente nas cadeias produtivas de cítricos, carne suína e de aves e canaveira (PAIVA, 2010).

Benko (1999, p. 238) diz que a integração vertical ocorre:

quando uma firma única opera com mais de um estágio de produção. O tipo mais completo de integração vertical compreenderia todos os estágios de produção (desde a transformação das matérias-primas até acabamento e distribuição do produto acabado). Uma firma única e organizada verticalmente pode muitas vezes fazer funcionar a integralidade do processo de produção de modo mais eficiente que um certo número de firmas separadas.

Teixeira (2012) define o sistema de integração vertical como o estabelecimento contratual de uma parceria entre produtores e agroindústria, em que a integradora fornece a tecnologia, os insumos e a assistência técnica e aqueles produzem aves em quantidade e características exigidas pela indústria.

Essa integração consiste em um apoio permanente aos avicultores como assessoramento de agrônomos, veterinários, técnicos rurais, fornecimento de ração, medicamentos e pintos de um dia. Aos produtores cabe criar as aves de

acordo com as melhores práticas de produção e de acordo com as mais rígidas normas de bem-estar animal, biossegurança e sanidade. Tais regras são monitoradas de perto pelas empresas integradoras, garantindo a rastreabilidade do produto da granja à mesa do consumidor (UBABEF, 2014, p.1).

Paiva (2010) esclarece que existem três espécies de integração: horizontal, vertical ou conglomerada. A integração é horizontal quando a cooperação se dá entre os agentes de um mesmo setor do processo produtivo. Já a integração vertical se dá quando a cooperação ocorre entre setores diferentes de uma mesma cadeia produtiva.

A integração será conglomerada quando coexistirem tanto a integração vertical quanto a horizontal, como, por exemplo, quando uma cooperativa de produtores rurais (integração horizontal) firma um contrato de parceria de venda da produção com a indústria (integração vertical).

No caso da integração vertical, pode ser total ou parcial, também denominada integração contratual. A primeira se caracteriza por uma gestão única e a segunda pela assunção de obrigações mútuas dos contratos entre as partes (PAIVA, 2010).

Segundo Falcão (2002 *apud* Teixeira, 2012, p.20):

Os atores da cadeia de produção avícola utilizam somente o termo “integração” quando estão se referindo ao que na literatura é denominada “integração contratual”, “quase-integração” ou ainda “coordenação vertical”, entre outros. Integração vertical é o modo de governança que vincula o produtor e a agroindústria processadora por meio de contratos.

No caso da avicultura nacional, a integração contratual em 2008 concentrava 85% da produção avícola e atualmente responde por 93% dessa produção (UBABEF, 2014; TEIXEIRA, 2012).

Fernandes Filho e Queiroz (2002) ressaltam que por meio da integração vertical a agroindústria opta por não produzir nem comprar diretamente no mercado as aves que processa.

Assim, reduz seus custos de produção e mantém sua participação no processo produtivo com o fornecimento de insumos e assistência técnica prestada por empregados da integradora, denominados extensionistas, diretamente nas granjas dos seus parceiros produtores, garantindo que o produto

que será beneficiado por ela satisfaz as expectativas quanto à quantidade e qualidade.

No aspecto econômico, o contrato de integração vertical seria, portanto, “um instrumento de garantia da oferta de insumos e/ou da demanda por produtos, na medida em que há redução do custo de produção interna e dos custos de transação” (QUEIROZ; SENJU, 2004, p. 2).

A redução de custos e, especialmente, a possibilidade de manter-se imune às oscilações de mercado fazem com que os contratos de integração agroindustrial desempenhem um importante papel de fortalecimento da atividade empresarial (PAIVA, 2010).

Barros (2013, p. 10) assevera que

[...] para o integrado a vantagem de se submeter a esse sistema está atrelada a diminuição dos riscos quanto à liquidez do seu produto, por outro, as agroindústrias diminuem seu custo de transação, pois possuem uma rede fixa de integrados para qual é projetado um planejamento técnico de distribuição e logística, que quando comparada com outras formas se destaca como a mais vantajosa.

Pereira (2008), ao abordar a integração vertical na cadeia produtiva do biodiesel, traz as principais vantagens e desvantagens desse sistema de organização produtiva para cada uma das partes. Como o pacto de integração é em síntese o mesmo, as observações da autora se aplicam a qualquer atividade agropecuária, inclusive à criação de aves.

As principais vantagens auferidas pelo produtor seriam: a redução de riscos econômicos, com a venda garantida de produtos a preço preestabelecido e sem se sujeitar às oscilações de preços dos produtos agrícolas; melhoria da qualidade e produtividade, dada a assistência técnica especializada; ausência de gastos com insumos durante a produção, já que aquisição de insumos é feita pela indústria com desconto no valor pago pelo produto (PEREIRA, 2008).

Por seu turno, a indústria tem como vantagem a garantia de matéria-prima a ser processada em quantidade e qualidade suficientes, além de reduzir seus custos com abate e dividir o risco da atividade, uma vez que os produtores precisam arcar com altos gastos para construir instalações de criação de aves (PEREIRA, 2008; TEIXEIRA, 2012).

Teixeira (2012) e Paiva (2009, 2010) salientam como uma das principais desvantagens do modelo de integração para o produtor o fato do pagamento ser variável, conforme o atingimento de metas de eficiência relacionados aos índices de conversão alimentar, mortalidade e tempo de engorda. Acontece que esses índices são definidos ao arbítrio da integradora, que pode manipular os preços pelo estabelecimento dos padrões de quantidade e qualidade.

4.1.2 Avicultura industrial integrada no sudoeste goiano

O primeiro modelo de parceria que daria origem ao sistema de produção avícola industrial por integração vertical no Brasil surgiu em 1964 na cidade de Concórdia (SC), envolvendo a Sadia, a Associação Rural de Concórdia e a prefeitura do Município.

O projeto se destinava, primeiramente, à cadeia de suinocultura e depois foi expandido para a avicultura, visando selecionar propriedade para inserção de inovações tecnológicas e modernização de processos e manejo. A Sadia entrava como suporte financeiro, sua organização e equipe técnica, e a Associação Rural fornecia os produtos agropecuários e medicamentos (SORJ; POMPERMAYER; CORADINI, 2008).

O modelo de integração vertical surgido em Concórdia e que se tornou característico da região sul do Brasil, mais especificamente dos estados de Santa Catarina e Paraná, era constituído pela parceria entre as agroindústrias e produtores integrados que trabalhavam em regime familiar, em pequenas propriedades rurais (FERNANDES FILHO; QUEIROZ, 2002; HELFAND; REZENDE, 1998; QUEIROZ; SENJU, 2004).

Lins e Goulart (2013) defendem que o maior atrativo para a instalação no sudoeste goiano, além dos incentivos governamentais, consistiu no fato da altíssima produção de milho e soja, principais componentes das rações para as aves que seriam abatidas e beneficiadas. De 2001 a 2011, o sudoeste de Goiás passou a concentrar a média percentual equivalente a 45,72% do total de produção de milho e soja do Estado (SEPLAN, 2013).

A existência de um complexo de produção, armazenamento, beneficiamento e escoamento de grãos também contribuiu para a deslocalização da indústria de beneficiamento de aves do meio oeste e do estado de Santa Catarina para o sudeste de Goiás, mais especificamente para os municípios de Rio Verde e Mineiros.

Além das condições climáticas e apoio governamental para facilitar o acesso ao crédito para modernização, essa região apresentava propriedades com grandes dimensões territoriais, portanto novos produtores poderiam iniciar-se na avicultura industrial, produzindo maior quantidade de aves com padrão e processos desejados pela indústria (LINS; GOULART, 2013).

Desse modo, além de conseguir diminuir os altos custos de transporte de grãos e deslocar a indústria para o sudoeste goiano poderia representar uma nova possibilidade de aumentar a produção de animais com alta tecnologia, já que coexistiam dimensão espacial, clima e topografia favoráveis, cultura de inovação tecnológica no campo e acesso facilitado ao crédito (LINS; GOULART, 2013).

As alegações dos autores são confirmadas pela empresa Perdigão (2007), ao afirmar que a instalação da agroindústria em Mineiros foi viabilizada por incentivos fiscais e reforços de infraestrutura, por parte do governo estadual, e doações de área, incentivos fiscais e melhorias das vias de acesso por parte do Município, além de financiamento do BNDES.

Fernandes Filho e Queiroz (2002) argumentam que o modelo tradicional de integração utilizado na região Sul, em razão do perfil dos agricultores integrados, possuía alta pulverização da base de parceiros integrados; baixa formalidade contratual, inclusive com parcerias verbais e produtores integrados financeira e tecnologicamente dependentes das empresas integradoras; pequena capacidade de alojamento; ausência de um padrão tecnológico; e pouca automação dos aviários.

O melhoramento genético das aves e a criação de novas técnicas de manejo pela agroindústria possibilitaram o desenvolvimento de sistemas industriais com alto nível de automação, que propiciaram a criação de aves em escala industrial.

As inovações tecnológicas representaram aumento de produtividade, melhoria de qualidade e agilidade de processos, mas exigiam altos custos de investimento inicial, incompatíveis com o perfil do pequeno produtor rural que até então era o parceiro típico nas estruturas de integração da cadeia avícola, como ressaltam Fernandes Filho e Queiroz (2002) e Barros (2013).

O novo modelo de integração vertical exigia outro tipo de produtor integrado, o que acabou sendo o fator decisivo para que a avicultura industrial se instalasse no sudoeste goiano, em busca de um produtor rural integrado com perfil empreendedor de médio e grande porte, já habituado ao uso de tecnologia na produção de grãos ou leite e detentor de facilidades na obtenção de crédito bancário em decorrência de maior patrimônio.

Segundo Fernandes Filho e Queiroz (2002), apesar dos motivos alegados por Lins e Goulart (2013) serem relevantes para a escolha do local de implantação do complexo agroindustrial avícola, o diferencial foi mesmo a busca de um novo perfil de produtor.

A opção estratégica da indústria de mudar o foco de suas parcerias produtivas reduziu exponencialmente o número de parceiros, já que aumentou a capacidade de produção de cada um deles, o que significou redução de custos da integradora com questões legais, administrativas, de logística, transporte e de assistência aos integrados (FERNANDES FILHO; QUEIROZ, 2002, HELFAND; REZENDE, 1998, QUEIROZ; SENJU, 2004, BARROS, 2013).

Além de diminuir os custos decorrentes da pulverização da base de parceiros, ao se deslocar e se instalar no sudoeste goiano, a indústria integradora reduzia também os custos e os riscos de oferta referentes aos insumos básicos, uma vez que a região era uma das maiores produtoras de milho do País, principal composto das rações.

A agroindústria se beneficiou, ainda, de forte apoio dos governos estadual e municipal na forma de incentivos fiscais e financiamentos altamente subsidiados, além de doações de áreas (LINS; GOULART, 2013, CARRIJO; MIZIARA, 2009).

A implantação do Projeto Buriti, em Rio Verde (GO), ocorreu de 1997 a 2000, quando a integradora iniciou os abates na unidade agroindustrial. De início os produtores que atendiam ao perfil desejado pela integradora mostraram-se

resistentes à parceria por entendê-la como uma forma de subordinação à indústria.

O produtor com perfil de empresário rural era adequado para a estratégia de redução de custos e aumento do controle produtivo da integradora, mas exatamente por isso havia resistência em submeter-se à interferência produtiva da integradora no modelo de parceria proposto.

Foram necessárias muitas reuniões e parcerias com entidades de representação dos produtores e um intensivo trabalho em defesa das vantagens que o sistema de integração proporcionava pela redução de riscos de oscilação de mercado para que os produtores aderissem ao projeto (LINS; GOULART, 2013).

Em 2005, diante dos bons resultados obtidos pelos produtores integrados de Rio Verde, não foi difícil encontrar candidatos a produtores integrados para a implantação de um segundo complexo agrícola no vizinho município de Mineiros. O modelo de integração vertical desenvolvido em Rio Verde foi replicado no município em Mineiros, sob o nome de Projeto Araguaia (PERDIGÃO, 2014; LINS; GOULART, 2013).

Por se tratar de uma localidade menor e com menos infraestrutura do que Rio Verde, a integradora não conseguiu montar sua base produtora apenas com proprietários de glebas acima de 200 hectares, como havia ocorrido em Rio Verde, restringindo suas exigências a uma propriedade equivalente a 60 hectares, distante até 60 km da indústria, e o perfil do empreendedor (PERDIGÃO, 2007).

O modelo do sudoeste goiano inaugurou uma modalidade de integração vertical da cadeia produtiva avícola que traz como grande inovação o perfil do integrado.

Contrariamente ao que ocorre no modelo tradicional, a integração implantada em Rio Verde é marcada pela existência de um produtor integrado de médio e grande porte que, apesar de não ter cultura na atividade avícola ou suinocultura, já trabalhava com uso intensivo de tecnologias, mão de obra assalariada, e com facilidade na obtenção de crédito bancário em decorrência do maior patrimônio.

Com isso, a integradora reduziu consideravelmente o número de contratos e custos legais, administrativos, de logística, transporte e assistência

aos integrados (FERNANDES FILHO; QUEIROZ, 2002, HELFAND; REZENDE, 1998, QUEIROZ; SENJU, 2004).

Os principais problemas enfrentados na integração do sudoeste goiano com trabalhadores assalariados se referiam à mão de obra. Não havia oferta de trabalhadores suficiente e os que existiam não possuíam qualquer experiência anterior no trabalho industrial.

“As carências nesses termos eram consideráveis, inclusive porque os trabalhadores rurais não estavam habituados à rigidez e à disciplina das tarefas nas granjas de aves e suínos”(LINS;GOULART, 2013, p. 18).

Como salientam Fernandes Filho e Queiroz (2002), as diferenças de perfil do produtor integrado, apesar de constituírem peculiaridades de cada modelo, não alteram ou desconfiguram a integração vertical, uma vez que os papéis dos parceiros permanecem inalterados.

Em todos os casos a integradora fornece ao integrado as aves, os insumos e a assistência técnica. O integrado, por sua vez, arca com a construção das instalações conforme determinações da integradora e entrega a ave terminada e em ponto de abate dentro dos padrões de exigência da integradora quanto ao peso e ao manejo.

4.1.3 Instrumento contratual de integração vertical

Uma nova perspectiva de análise dos institutos jurídicos se propõe a realizar uma aproximação necessária entre a Economia e o Direito, denominada análise econômica do Direito, que se prestaria ao estudo da correspondência entre exigências econômicas e instrumentos jurídicos, entre operar no mercado livre quanto no regulado, quanto aquele de verificar o custo dos instrumentos jurídicos, os seus efeitos, a alteração que produzem na situação de mercado, as características que imprimem ao próprio mercado (PAIVA, 2010, p. 65-66).

Uma visão jurídica que engloba a economia como um de seus elementos não se presta a impedir ou dificultar a formalização de contratos que representam desenvolvimento das empresas ou redução de custos, mas a regular e corrigir a atuação do mercado para satisfazer exigências sociais, com normas jurídicas mais adequadas (PAIVA, 2010).

É inconteste que a atividade agropecuária não pode mais ser analisada como ramo isolado, setorial ou territorial, e sim como complexo sistema agroalimentar, com intrincadas relações entre produtor e indústria e produtor e comércio.

Essas novas relações, por seu próprio caráter de objeto novo, não se amoldam nos antigos enquadramentos conceituais e demandam novas abordagens e formas de tratamento por vários ramos das ciências sociais, inclusive reivindicando um tratamento legal específico (PAIVA, 2009, 2010; TEIXEIRA, 2012; SOPEÑA; BENETTI, 2012).

No caso dos contratos de integração brasileiros, a legislação vigente não é suficiente para interpretá-los, sendo necessária uma legislação própria que os regule, como ocorre em outros países em que essa modalidade contratual também é utilizada, como é o caso da França, Itália, Espanha e Alemanha.

Paiva (2010) defende que o contrato de integração agroindustrial, por suas características peculiares, não se amolda a nenhuma categoria contratual legalmente prevista, constituindo-se uma espécie de contrato atípico, conforme define Azevedo (2002, p. 132):

os contratos típicos recebem do ordenamento jurídico uma regulamentação particular, e apresentam-se com um nome, ao passo que os atípicos, embora possam ter um nome, carecem de disciplina particular, não podendo a regulamentação dos interesses dos contratantes contrariar lei, a ordem pública, os bons costumes e os princípios gerais de direito.

A ausência de um marco regulatório para os contratos agroindustriais de integração compromete a equidade contratual, uma vez que as cláusulas favorecem a integradora, que pode determinar condições apropriadas a ela.

Segundo os autores, a ausência de uma determinação legal acarreta o “oportunismo pela precariedade e exigência da prova e o maior poder de barganha que possui na contratação do negócio” (SOPEÑA; BENETTI, 2013, p. 236).

Paiva (2009, 2010), Ayres (2011) e Teixeira (2012) mencionam a disparidade de forças na relação de integração como a principal e mais perniciosa consequência da ausência de regulamentação legal da relação integrado-integradora, uma vez que “cláusulas relativas ao objeto, forma de fixar

o preço, qualidade do produto e tempo de entrega” são definidas unilateralmente pela integradora, segundo Pereira (2008, p.72).

Paiva (2010, p. 45) afirma que na prática brasileira ocorrem situações em que “o nível de autonomia contratual do produtor agrícola é tão baixo que se chega a uma situação de verdadeira subordinação, semelhante àquela encontrada nos vínculos trabalhistas”.

A realidade dos contratos de integração vertical na cadeia avícola é explicada por Coser (2010 *apud* Teixeira, 2012, p. 7) que enfatiza:

Na prática corrente, contratos de integração são (...) pactuados em um ambiente onde as transações são marcadas pelo conflito distributivo; pela assimetria de informação, conhecimento e poder econômico entre os agentes; incerteza e possibilidade de oportunismo dada à elevada especificidade dos ativos envolvidos.

Nos resultados encontrados em suas pesquisas, Ayres (2011) conclui que enquanto os produtores rurais lutam pela regulamentação legal dos contratos de integração, as agroindústrias podem ter relação direta com a dificuldade de aprovação do Projeto de Lei.

As principais reclamações dos produtores integrados quanto à forma de contratação em vigor e logicamente as temáticas que esperam ver reguladas pela lei dizem respeito à

[...] baixa remuneração, falta de transparência, ausência de regras sobre as responsabilidades de cada parte, centralização das decisões pela integradora, pouca participação do integrado nas decisões, incertezas quanto à remuneração, falta de apoio em problemas que ocorrem nos aviários (TEIXEIRA, 2012, p.75).

As observações feitas por Ayres (2011) e Teixeira (2012) quanto à disparidade de forças dos contratos de integração mantidos no Brasil dizem respeito à falta de transparência quanto aos critérios e fórmula de remuneração do produtor integrado.

Além disso, inexistente paridade entre as partes, uma vez que a integradora, sob a simples alegação de atendimento de suas necessidades pode mudar os padrões de exigência e definir a quantidade de aves a serem alojadas e o período de sua manutenção em alojamento, e cada um desses itens possui impacto direto na lucratividade do integrado.

Outro aspecto que denota a supremacia da integradora frente ao produtor integrado e a disparidade contratual diz respeito à obrigatoriedade do produtor a qualquer momento realizar investimentos determinados pela integradora sob pena de não alojamento de novo lote de aves ou rescisão contratual (AYRES, 2011; TEIXEIRA, 2012; PAIVA, 2010).

Os custos de investimentos aos quais está sujeito o integrado são altos, pois além do investimento inicial vultoso e realizado mediante financiamento, o produtor tem que atender às determinações da integradora em relação a investimentos sem qualquer periodicidade estabelecida, sob pena de rescisão contratual sem qualquer indenização.

O produtor integrado não tem qualquer garantia de que conseguirá ao menos o retorno do capital dispendido, já que em seu contrato não consta nem a duração mínima (AYRES, 2011; TEIXEIRA, 2012; PAIVA, 2010).

4.2 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Os dados de identificação do perfil sociodemográfico dos 42 pesquisados que compõem a amostra se encontram demonstrados nos Gráficos 1, 2, 3 e na Tabela 1.

4.2.1 Distribuição por Gênero

Como se percebe pelo Gráfico 1, dentre os 42 pesquisados 35 (83,33%) declararam ser do gênero masculino e sete (16,66%) do feminino.

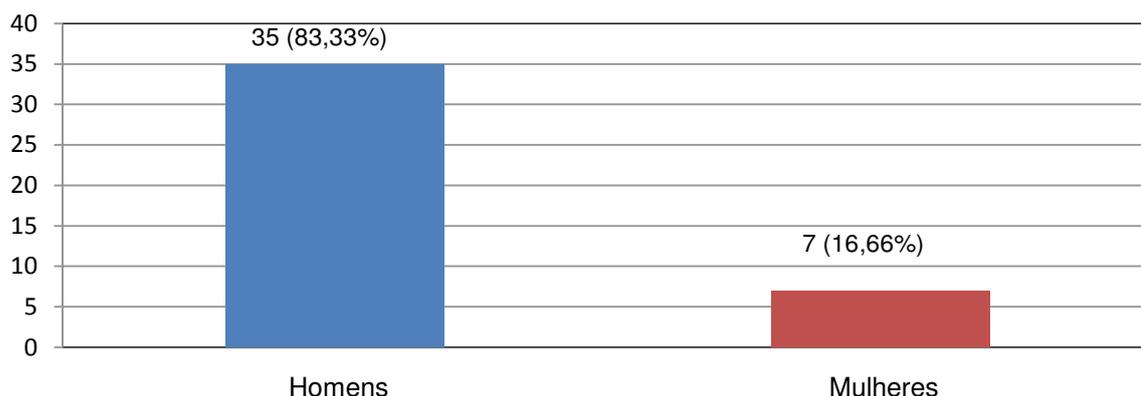


Gráfico 1: Distribuição dos participantes por gênero

A predominância do gênero masculino na gestão das granjas confirma os dados apresentados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, o Sebrae (2013), no sentido de que a participação relativa das mulheres é de 16% no segmento de produtores rurais, enquanto os homens respondem por 84% dos empreendimentos dessa natureza.

O estudo do Sebrae (2013) demonstra que o setor rural é o segmento de empreendedorismo em que se verifica a maior discrepância de gênero e aponta como causa mais provável os fatores culturais (SEBRAE, 2013).

4.2.2 Idade

Dos 42 pesquisados, doistêm entre 25 e 34 anos; seis entre 35 e 44anos; 14entre 45 e 54 anos; 15 entre 55 a 64 anos; três entre 65 e 74 anos; e dois não responderam, como comprova a Tabela 1.

Tabela 1- Faixa etária dos pesquisados

IDADE (N=40)		
25 a 34 anos	2	5%
35 a 44 anos	6	15%
45 a 54 anos	14	35%
55 a 64 anos	15	37,5%
65 a 74 anos	3	7,5%

A distribuição por faixa etária demonstra que 45% dos avicultores que responderam ao questionamento têm 55 ou mais anos; 50% têm entre 35 e 54; e 5% têm até 34 anos de idade.

A pesquisa evidenciou uma grande parcela de produtores rurais com 55 anos ou mais, o que corrobora os dados do Sebrae (2013, p. 17), de que “os produtores rurais formam o grupo com maior proporção relativa de pessoas mais velhas, com 55 anos ou mais”.

O segmento rural destoa dos demais, especialmente empresariais, em que se evidencia a predominância de pessoas mais jovens: 50% dos empresários e potenciais empresários “têm entre 35 e 54 anos e 30% têm até 34 anos de idade” (SEBRAE, 2013, p. 17).

4.2.3 Estado Civil

Como se vê pelo Gráfico 2, dentre os pesquisados 37 se declaram casados, o que equivale a 88% da amostra.

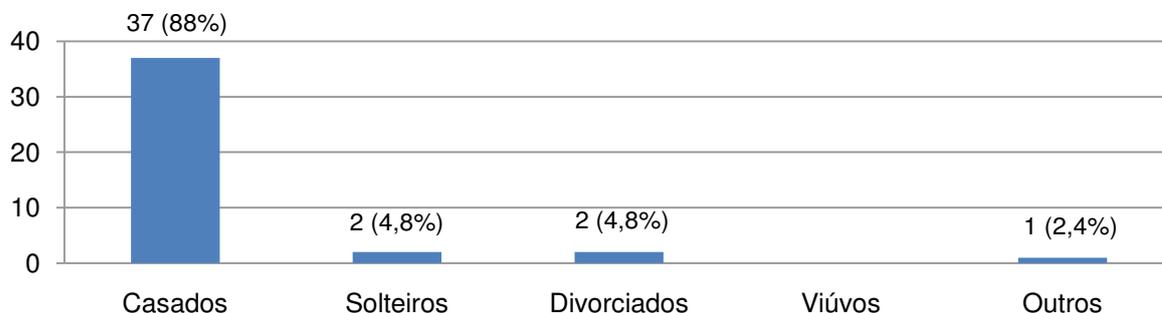


Gráfico 2- Distribuição dos participantes por estado civil

Segundo o Sebrae (2013), 73% dos produtores rurais brasileiros são chefes do domicílio e 15% são cônjuges, somados esses produtores totalizam 88% do universo de produtores rurais do Brasil.

O perfil dos avicultores pesquisados, no que tange ao modelo de estrutura familiar, é coincidente com o perfil do produtor rural brasileiro em geral.

4.2.4 Nível de escolaridade

De acordo com o Sebrae (2013), dentre os produtores rurais que são empregadores rurais, categoria onde se incluem os pesquisados, 52% não possuem nenhuma instrução ou apenas nível fundamental incompleto; 10% concluíram o nível fundamental, totalizando 62% dos empregadores rurais. Outros 25% têm nível médio completo ou incompleto e 13% nível superior completo, incompleto ou pós-graduação.

Dos 42 pesquisados, 30 ou 71,42% da amostra declararam ter escolaridade igual ou superior ao nível médio completo, dos quais 10 (23,80%) têm nível médio completo; 15 (35,71%) nível superior completo; dois (4,76%) pós-graduação; 10 (23,80%) têm nível fundamental completo ou incompleto; e dois (4,76%) nível médio incompleto, como aponta o Gráfico 3.

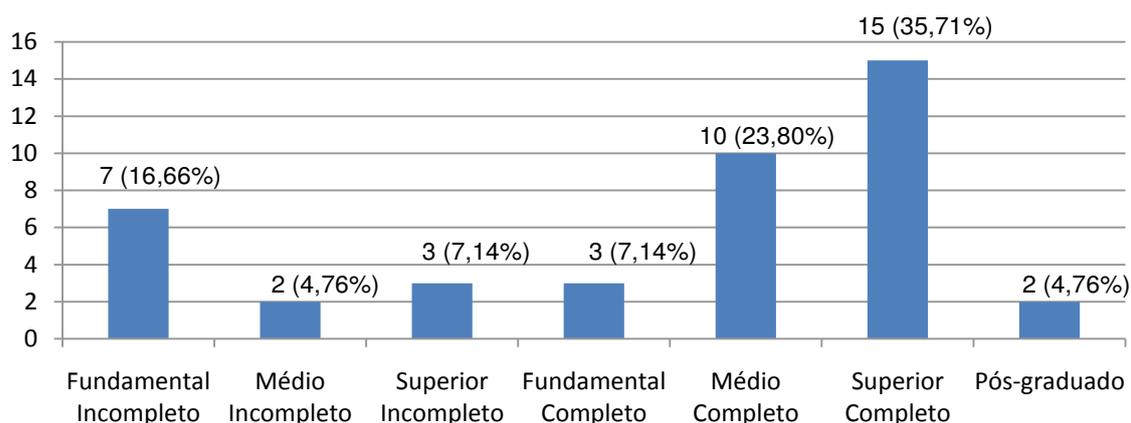


Gráfico 3- Distribuição dos participantes por escolaridade

O confronto do perfil de um empregador rural, em geral, com os dados coletados na presente pesquisa demonstra que o avicultor integrado do município de Mineiros é compatível com esse perfil quanto à faixa etária, conformação familiar e gênero.

O avicultor integrado apresenta, no entanto, um nível de escolaridade muito superior ao apresentado pelo produtor rural brasileiro, o que valida a observação de Fernandes Filho e Queiroz (2002), França e Fernandes Filho (2003) e Barros (2013) no sentido de que o principal fator de transferência da

atividade avícola para o sudoeste goiano foi o perfil do produtor rural, mais preparado para a inserção da rotina industrial no trabalho rural.

4.3 CARACTERIZAÇÃO DA PROPRIEDADE

Os Gráficos 4 e 5 apresentam os dados de caracterização da propriedade rural onde é exercida a atividade.

4.3.1 Tamanho da propriedade

Em relação ao tamanho da propriedade rural dos 42 produtores, o Gráfico 4 mostra que as propriedades de sete deles têm até 100 hectares; as de 16 têm entre 101 e 200 hectares; as de quatro entre 201 a 300 hectares; sete entre 301 a 400 hectares; três possuem propriedades rurais entre 401 a 500 hectares; dois entre 501 a 600 hectares; dois com propriedade maior que 600 hectares; e um não respondeu à questão.

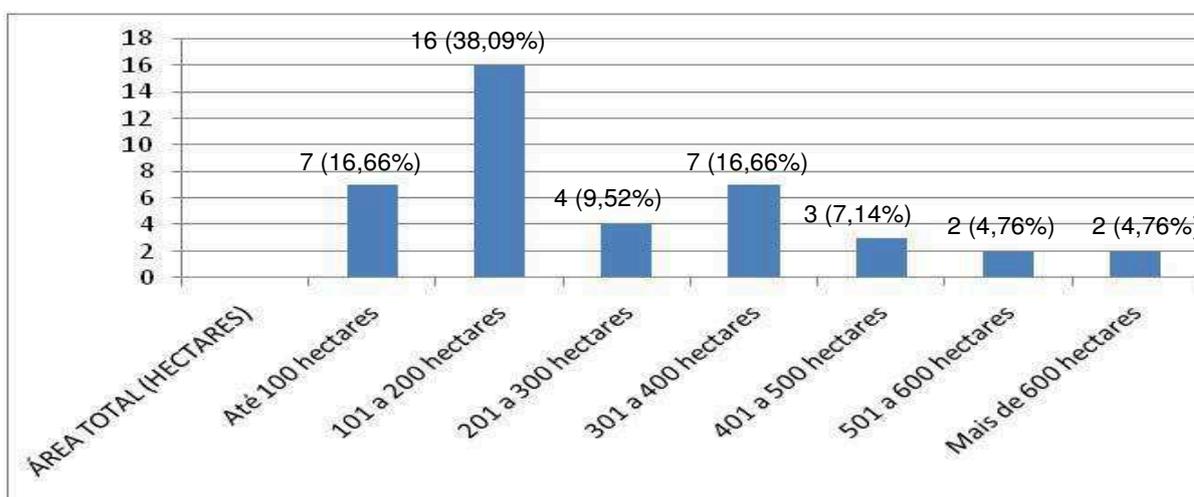


Gráfico 4- Tamanho da propriedade (hectares)

O tamanho de uma propriedade rural não é definido simplesmente por sua dimensão espacial. Uma gleba de terras não é conceituada como grande, média ou pequena somente em razão da quantidade de hectares.

Para fins legais e fiscais, o Estatuto da Terra (1964) definiu como unidade de referência o módulo rural, que é uma medida variável definida pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) para cada um dos municípios brasileiros. O módulo rural do município de Mineiros equivale a 60 hectares (INCRA, 1980).

Não se trata, portanto, exclusivamente de produtores rurais com grande dimensão de área, uma vez que o tamanho de 64,28% das propriedades varia entre um e três módulos rurais.

4.3.2 Localização da propriedade

Quanto à localização em relação à cidade de Mineiros, o Gráfico 5 aponta que as propriedades de 11 pesquisados fica entre 5 a 20 km; a de 18 entre 21 e 40 km; a de 14 entre 41 e 60 km; e um pesquisado possui um núcleo localizado a 12 km da indústria. As propriedades dos demais distam, em média, 50 km da cidade.

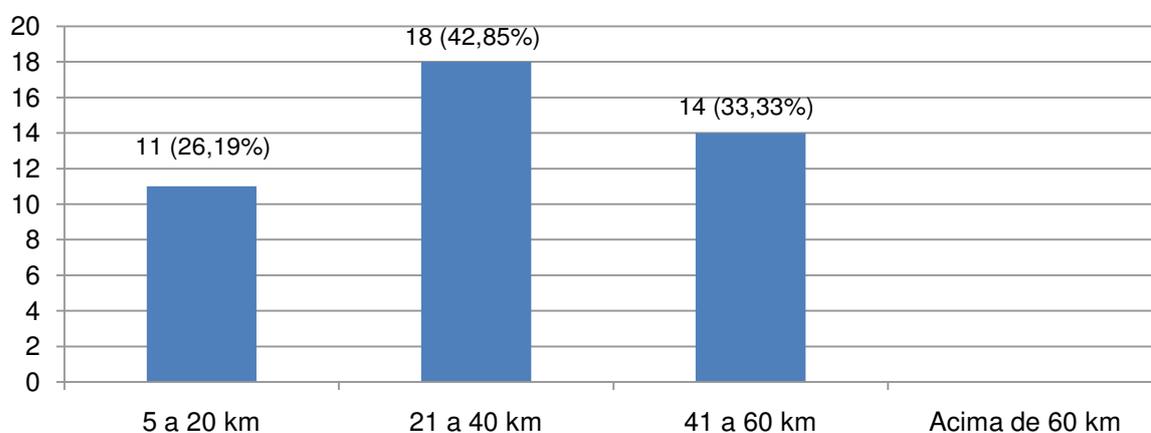


Gráfico 5- Distância entre a granja e a cidade de Mineiros (km)

Os dados referentes ao tamanho e localização das propriedades rurais dos pesquisados corroboram com a informação prestada pelo *site* de notícias da empresa Perdigão (PERDIGÃO, 2007), no sentido de que o requisito exigido do avicultor integrado do município de Mineiros era possuir propriedade com, no mínimo, 60 hectares e localizada até 60 km da indústria.

4.4 CARACTERIZAÇÃO DA ATIVIDADE

Os Gráficos 6 a 8 e os Quadros 5 e 6 apresentam os dados referentes à caracterização da atividade.

4.4.1 Tempo de atividade

O Gráfico 6 apresenta a distribuição dos pesquisados por tempo de atividade

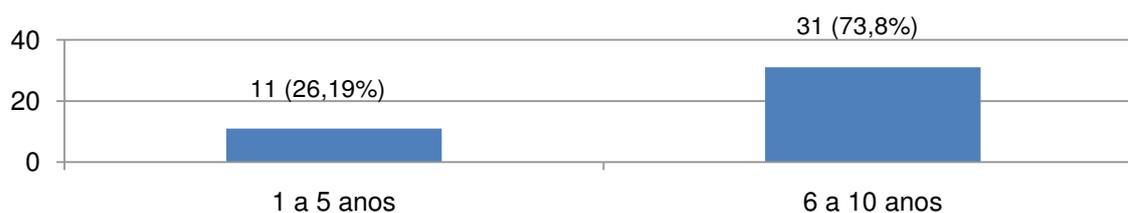


Gráfico 6- Distribuição dos participantes por tempo de atuação

Dos 42 pesquisados, 11 exercem a avicultura há até cinco anos e 31 são avicultores em um período de seis a oito anos. O reduzido tempo de atuação dos pesquisados demonstra a ausência de tradição local nessa atividade, introduzida no Município apenas em 2005. (LINS; GOULART, 2013).

O interregno temporal desde a seleção de candidatos, formalização de contratos entre as partes e com o banco financiador e o primeiro alojamento de aves justifica o fato de que nenhum dos pesquisados desenvolva a atividade há mais de oito anos.

Os dados demonstram que a avicultura foi iniciada no Município em razão da instalação da agroindústria. O Quadro 5 apresenta as atividades profissionais desenvolvidas anteriormente pelos 41 avicultores objeto de estudo.

Atividade Urbana Anterior	
Sim	18 (43%)
Não	23(56%)
Atividade rural anterior	
Sim	28(68%)
Não	13(31%)

Quadro 5- Atividades profissionais anteriores

Apesar de a avicultura industrial ser uma atividade muito recente no município estudado, “seu alto grau de especialização e produtividade fazem da

produção local extremamente significativa para o volume nacional de produção” de aves (MARTINS *et al*, 2013, p. 2).

4.4.2 Sistema de produção

Como se verifica pelo Gráfico 7, dos 42 pesquisados, seis produzem em sistema de iniciação de perus (SIP); 23 em sistema de terminação de perus (STP); e 13 produzem frango/chester.

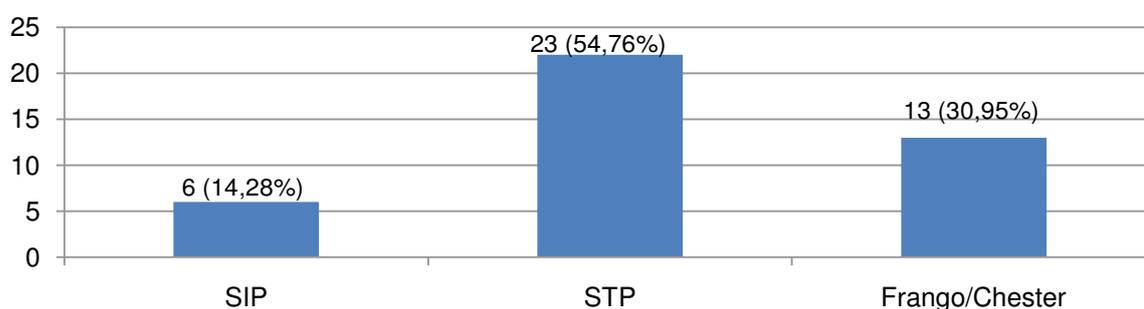


Gráfico 7- Distribuição dos participantes por sistema de produção integrada de aves

Os sistemas de produção possuem peculiaridades específicas em relação à quantidade, porte e cuidados das aves, bem como quantidade e dimensão de aviários: cada núcleo avícola de SIP possui dois barracões ou aviários; cada núcleo de STP possui três barracões ou aviários; e cada núcleo de frango/chester possui quatro barracões ou aviários.

4.4.3 Mão de obra utilizada na propriedade

A pesquisa evidenciou que dos 42 pesquisados 38 possuem filhos, no entanto, como se depreende do Quadro 6, apenas 15 (35,71%) disseram receber auxílio de familiares na atividade avícola, e dentre eles 11 (73,33%) reportaram que apenas um ente familiar, além do próprio avicultor, laborava na atividade.

Familiares trabalhando	
Sim	15
Não	27
Quantidade de Familiares trabalhando na Granja	
0 familiares	27
1 familiar	11
2 familiares	1
3 familiares	2
4 familiares	0
5 familiares	1

Quadro 6- Familiares trabalhando da Granja

Como se depreende do Gráfico 8, dentre os 42 pesquisados 19 contam com dois funcionários; três contam com três; 16 contam com quatro; dois contam com seis; um tem oito empregados; e um conta com seis.

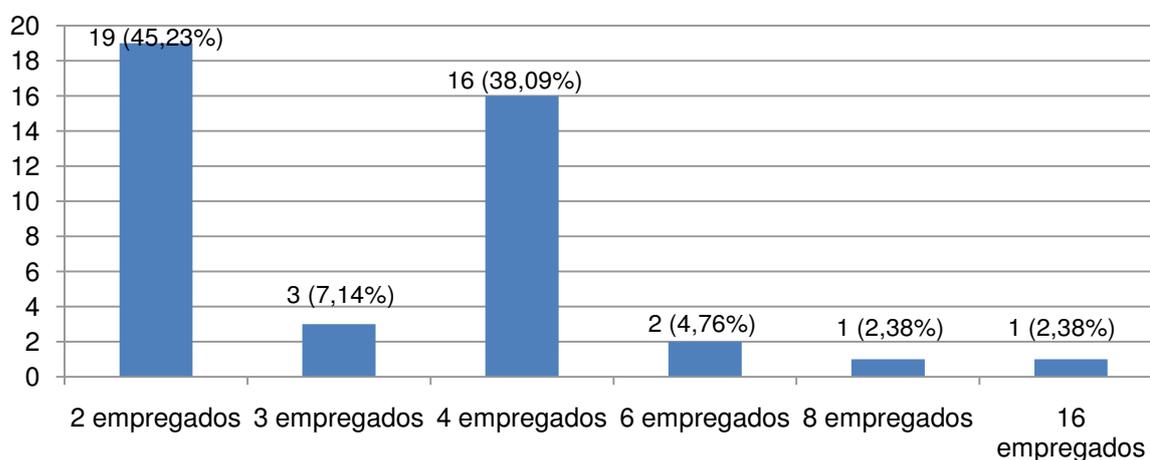


Gráfico 8- Quantidade de empregados

Os dados referentes ao perfil do produtor rural objeto de estudo sugerem um avicultor com características de empresário rural, definido pelo artigo 4º, IV, da Lei 4504/64 (Estatuto da Terra) como a "pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que explore econômica e racionalmente imóvel rural, dentro de condição de rendimento econômico da região" (BRASIL, 1964, p.1).

A condição de empresário rural atribuída aos avicultores do Município de Mineiros espelha-se nas palavras de França e Fernandes Filho (2003, p.24), que os define como indivíduos "melhor informados sobre o mercado, que buscam alternativas de melhor retorno do capital investido, e não simplesmente uma nova fonte de renda e usam predominantemente mão-de-obra assalariada nos aviários".

Os dados encontrados demonstram a oposição de perfis entre o avicultor integrado do sudoeste goiano o avicultor integrado original, que produzia em regime de economia familiar, como ressaltam Fernandes Filho e Queiroz (2002), Helfand e Rezende (1998) e Queiroz e Senju (2004).

4.5 CARACTERIZAÇÃO DA SUBAMOSTRA - PERFIL DOS ENTREVISTADOS

O Quadro 7 apresenta os dados de identificação do perfil da subamostra formada pelo grupo que respondeu à entrevista.

	GÊNERO	IDADE	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDADE
E1	Masculino	55	Casado	Ensino médio completo
E2	Masculino	46	Casado	Ensino superior completo
E3	Masculino	43	Casado	Pós-Graduação
E4	Masculino	46	Casado	Ensino superior completo
E5	Feminino	50	Casada	Ensino médio completo
E6	Masculino	52	Solteiro	Ensino superior completo
E7	Feminino	41	Casado	Ensino médio completo
E8	Masculino	45	Casado	Ensino médio completo
E9	Masculino	56	Casado	Ensino médio completo
E10	Masculino	44	Casado	Ensino superior incompleto
E11	Masculino	34	Casado	Ensino superior completo
E12	Masculino	53	Casado	Ensino médio completo

Quadro 7- Perfil de entrevistados da subamostra

Dentre os 12 pesquisados, 10 declararam ser do gênero masculino e dois do feminino. A predominância do gênero masculino verificada na amostra se repetiu na subamostra, mantendo-se, inclusive, o percentual de 83,33% dos entrevistados desse gênero.

Quanto ao estado civil, também não houve divergência significativa entre os entrevistados, uma vez que os 10 que se declararam casados equivalem a 91,66% da subamostra, enquanto o percentual de indivíduos casados da amostra era de 88%.

No quesito escolaridade todos os entrevistados que compõem a subamostra têm escolaridade igual ou superior ao nível médio completo, dos quais seis (50%) têm nível médio completo; quatro (33,33%) nível superior completo; um (8,33%) pós-graduação; e um (8,33%) nível superior incompleto.

Os dados reforçam a observação de que o avicultor objeto de estudo apresenta escolaridade muito superior à do produtor rural brasileiro e perfil de empresário rural.

O nível de escolaridade da subamostra, composto integralmente por indivíduos com grau de escolaridade igual ou superior ao ensino médio completo, é superior ao nível de escolaridade da amostra, que apresentava 73% de pesquisados com escolaridade igual ou superior ao ensino médio completo.

	TAMANHO DA PROPRIEDADE (HECTARES)	DISTÂNCIA DA PROPRIEDADE ATÉ A CIDADE (KM)	TEMPO DE ATIVIDADE (ANOS)	SISTEMA DE PRODUÇÃO	FAMILIARES NA ATIVIDADE	QUANTIDADE DE EMPREGADOS
E1	726	28	7	STP	0	8
E2	145	51	6	STP	0	4
E3	145	52	6	STP	0	4
E4	380	12/ 50	7	STP	1	18
E5	164	32	1	FGO	1	2
E6	353	15	3	FGO	0	2
E7	Não respondeu	14	2,5	FGO	0	2
E8	62,92	5	5	FGO	0	2
E9	600	58	7	SIP	1	4
E10	62	54	8	SIP	0	2
E11	367	55	5	SIP	0	4
E12	60	36	8	SIP	1	2

Quadro 8- Caracterização da propriedade e da atividade avícola dos entrevistados da subamostra

O Quadro 8 apresenta os dados de caracterização da propriedade e da atividade avícola dos entrevistados que compõem a subamostra. A título de caracterização das propriedades e da atividade dos entrevistados, o Quadro 8 apresenta o tamanho e a localização das glebas, o tempo de atividade, o sistema produtivo e a mão de obra utilizada.

Dos 12 entrevistados, apenas 11 responderam ao questionamento sobre o tamanho de sua propriedade, dos quais três (27,27%) possuem propriedades rurais com até 100 hectares; três (27,27%) de 101 a 200 hectares; três (27,27%)

de 301 a 400 hectares; um (9,09%) entre 501 a 600 hectares; e 1(9,09%) com propriedade com mais de 600 hectares.

A subamostra apresenta 54,54% das propriedades que variam entre um e três módulos rurais, confirmando os dados obtidos na pesquisa quantitativa que davam conta de que a maioria dos produtores pesquisados não possui grandes propriedades rurais.

Quanto ao sistema de produção, a subamostra encontra-se igualmente dividida, com quatro entrevistados para cada uma das modalidades produtivas. Em relação ao tempo de atividade, dos 12 entrevista dos cinco exercem a avicultura por um período de até 5 anos e sete de seis a oito anos.

O que se percebe é que os avicultores com maior tempo de atividade produzem perus, seja na qualidade de iniciadores ou determinadores, e os entrevistados com menor tempo de atuação produzem frango ou chester.

Esse fato se justifica porque, como salientam Martins *et al* (2013), a produção industrial de aves no Município se iniciou exclusivamente com perus e o primeiro abate na agroindústria integradora ocorreu em 2007.

Em relação à mão de obra utilizada, dos 42 pesquisados 38 possuem filhos. No entanto, como se depreende do Quadro 6, quatro avicultores (25%) disseram receber auxílio de familiares na atividade avícola, e todos eles de apenas um ente familiar.

Além da baixa incidência de auxílio familiar, coincidente com os dados achados na qualificação da amostra, as entrevistas evidenciaram que geralmente o auxílio de familiares é prestado na administração da atividade ou em áreas específicas de suporte técnico, como se depreende das falas dos avicultores:

“Tenho o meu irmão que trabalha direto comigo, que ele é meu gerente, e indiretamente eu tenho (...) meus irmãos todos eles trabalham indiretamente na atividade. Um presta serviço, outros na área de transporte, mas indiretamente”(Entrevistado 4).

“Meu menino é zootecnista, ele dá auxílio lá pra mim” (Entrevistado 9).

“Eu e meu esposo gerenciamos a Granja” (Entrevistada 5).

Apenas o entrevistado E12 reportou que trabalhava com a esposa diretamente no trato das aves, com ajuda de mais um casal de empregados.

4.6 AVALIAÇÃO DA PERSPECTIVA DO PRODUTOR INTEGRADO EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA DE SEUS EMPREGADOS NO TRABALHO

Todos os dados obtidos, tanto por meio do questionário quanto os advindos das entrevistas semiestruturadas foram organizados em nove categorias. As oito primeiras categorias são baseadas nos critérios definidos por Walton, segundo interpretação e síntese de indicadores definidos por Fernandes (1996) e Limongi-França e Rodrigues (2007).

4.6.1 Categoria 1- Compensação justa e adequada

Essa categoria se destina a avaliar a percepção dos pesquisados quanto à satisfação de seus funcionários com a compensação financeira que auferem por seu trabalho.

Essa categoria possui dois indicadores, como se vê na Figura 1. O primeiro deles é a equidade retributiva interna e externa, que diz respeito à justiça da compensação recebida pelo empregado quando comparada à dos colegas e a de seus pares dentro do mercado de trabalho.

O segundo indicador diz respeito à partilha de resultados de produtividade e outros benefícios.

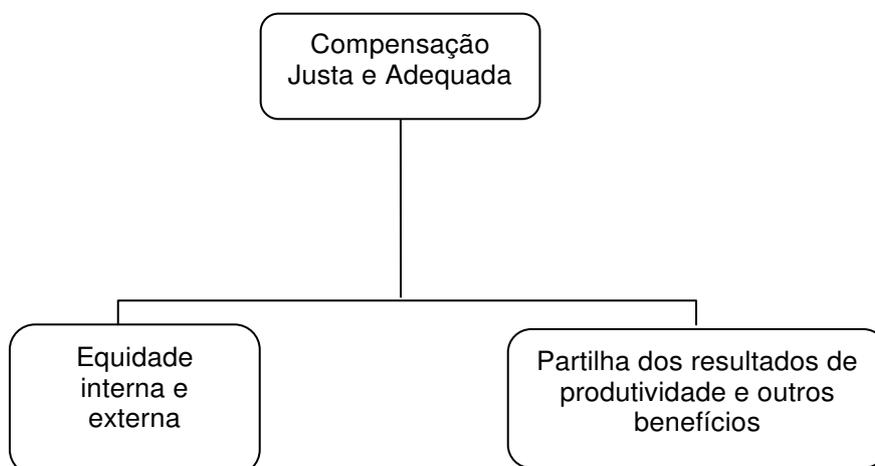


Figura 1- Compensação justa e adequada

Para fins legais, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), instituída pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, preceitua que o salário do trabalhador é composto tanto pela quantia paga quanto por outros benefícios não pecuniários, tais como alimentação, habitação e vestuário, juridicamente denominados salário-utilidade ou salário *in natura*.

A CLT ainda estabelece outros benefícios que não têm natureza salarial, tais como: plano de saúde, seguro de vida e previdência privada, dentre outros. (BRASIL, 2012). No âmbito da administração de empresas, as vantagens não pecuniárias que o empregado recebe por seus trabalhos e enquadram na modalidade de remuneração indireta e são chamados de benefícios (WOOD JR.; PICARELLI FILHO, 2004).

A Tabela 2 espelha a avaliação global da percepção dos pesquisados quanto à satisfação de seus empregados e foi feita a partir da tabulação de todas as respostas obtidas em cada uma das questões que compõem a categoria.

Tabela 2 – Compensação justa e adequada

COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA (n=201)		
Muito insatisfeito	4	1,99%
Insatisfeito	20	9,95%
Nem insatisfeito nem satisfeito	46	22,88%
Satisfeito	117	58,20%
Muito Satisfeito	12	5,97%

Dentre as 201 respostas obtidas nos questionamentos de grau de satisfação que compõem a Categoria 1, apenas 12 (5,97%) empregados estão muito satisfeitos; 117 (58,20%) satisfeitos; 46 (22,88%) não estão satisfeitos nem insatisfeitos; 20 (9,95%) insatisfeitos; e quatro (1,99%) estão muito insatisfeitos com a compensação recebida pelo trabalho.

Os dados obtidos demonstram que 11,94% dos pesquisados acreditam que seus funcionários apresentam insatisfação quanto à remuneração que recebem, em oposição a 64,17% que acreditam estarem os empregados satisfeitos com a contraprestação recebida.

A análise do indicador referente ao salário fixo aponta que 70,72% das respostas identificam satisfação ou muita satisfação dos trabalhadores com a

equidade interna e externa da remuneração recebida por eles. Em contrapartida, a percepção de insatisfação, em maior ou menor grau, representou 6,5% das respostas, como se vê pela Tabela 3.

Tabela 3 – Equidade interna e externa

EQUIDADE INTERNA E EXTERNA (N=123)		
Muito insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	8	6,50%
Nem insatisfeito nem satisfeito	28	22,76%
Satisfeito	83	67,47%
Muito satisfeito	4	3,25%

Na análise do indicador referente à participação nos resultados e outros benefícios, o resultado obtido mostra que 55,25% denotam satisfação ou muita satisfação dos empregados. Já a percepção de insatisfação, em maior ou menor grau, representou 21,04% das respostas referentes a esse indicador, como se verifica pela Tabela 4.

Tabela 4 – Partilha dos resultados de produtividade e outros benefícios

PARTILHA DOS RESULTADOS DE PRODUTIVIDADE E OUTROS BENEFÍCIOS (N=76)		
Muito insatisfeito	4	5,26%
Insatisfeito	12	15,78%
Nem insatisfeito nem satisfeito	18	23,68%
Satisfeito	34	44,73%
Muito satisfeito	8	10,52%

Verifica-se que há uma maior percepção de insatisfação dos empregados quanto à partilha de resultados e outros benefícios do que quanto ao salário e à equidade salarial. As perguntas relacionadas à percepção da satisfação quanto aos benefícios fornecidos totalizavam 42 questões, mas uma não foi respondida.

Como demonstra a Tabela 5, especificamente quanto aos benefícios fornecidos, um produtor (2,70%) considerou que seus empregados estão muito insatisfeitos; para seis (16,21%) estão insatisfeitos; 13 (35,13%) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; para 15 (40,54%) estão satisfeitos; e dois entrevistados (5,40%) consideram que seus funcionários estão muito satisfeitos.

Tabela 5- Benefícios fornecidos

BENEFÍCIOS FORNECIDOS (N=37)		
Muito insatisfeito	1	2,70%
Insatisfeito	6	16,21%
Nem insatisfeito nem satisfeito	13	35,13%
Satisfeito	15	40,54%
Muito satisfeito	2	5,40%

Observa-se que 45,94% dos pesquisados consideraram que seus empregados estão satisfeitos ou muito satisfeitos quanto aos benefícios que recebem, enquanto 18,91% entendem que estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos. Uma parcela correspondente a pouco mais de 1/3 dos produtores acredita que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos com os benefícios que recebem.

Com as respostas das entrevistas evidenciou-se que todos os participantes desta pesquisa consideram como benefícios: habitação, água e luz. As casas onde residem os empregados são padronizadas e parte integrante da planta da integradora para o projeto de instalação das granjas. Dentre os entrevistados, dois fornecem seguro de vida aos funcionários.

Os itens fornecidos por todos os produtores são essenciais ao desempenho da função e, por isso, não são encarados juridicamente como benefícios, porque não são ofertados como recompensa ao funcionário pelo trabalho. Nesse sentido é a Súmula 367, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que preceitua em seu inciso I:

A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

Alguns entrevistados, justificando a percepção de satisfação dos trabalhadores quanto aos benefícios fornecidos, defendem que, apesar de fornecidos em razão do trabalho, a habitação, a água e a energia elétrica que os empregados desfrutam sem custos acarretam vantagens reais, aumentando o poder de ganho e a qualidade de vida global:

“Eu vejo satisfação porque assim eles não pagam nem aluguel, nem luz, nem água”(Entrevistado 2).

“Na granja ele ganha ali seus três salários, ele não paga água, não paga luz, telefone às vezes a pessoa precisa, e usa o daqui da empresa, aí não paga, não tem aluguel, mora bem em casa boa, a casa da granja é boa”(Entrevistado 4).

O fato de as vantagens fornecidas serem essenciais para o exercício da função pode justificar a considerável percepção de insatisfação ou indiferença dos trabalhadores quanto aos benefícios recebidos, sugerindo que os próprios pesquisados não percebem essas vantagens como benefícios.

Nem mesmo o seguro de vida é encarado, tanto pelos produtores quanto por seus empregados, como um benefício, como se vê pela fala do Entrevistado 4:

“Seguro de vida eles não interesse, a gente paga, o maior benefício é nosso, pro patrão. Mas eles não veem como benefício. Assim, eles querem em vida. Eles falam assim: “Não, seguro... se a mulher ficar viúva quem vai aproveitar é o Ricardão, não eu”.

Um aspecto subjacente, importante, evidenciado foi o fato de alguns entrevistados conceberem benefício social como um ato humanitário ou assistencial e não como uma política de remuneração estratégica:

“O que eu faço é o que precisa pra... e dou assistência. Sim, eles elogiam sim. Já tive caso recente de filhos de funcionário, funcionário que necessitou hospital e eu vim e trouxe” (Entrevistado 1).

“Assim, eu não... pagando não, mas eu sempre vou lá na fazenda quando eles precisam de um médico, como quanto tem saúde pública eu vou lá, trago e levo e faço (...)” (Entrevistado 7).

Segundo os avicultores, a Associação de Produtores está em vias de formalização de um plano de saúde de adesão voluntária, mas pelo menos sob a ótica dos entrevistados essa iniciativa não apresenta consciência de formalização

racional e sistêmica de um pacote de benefícios, e sim o atendimento de uma demanda pontual dos empregados:

“Então eles querem mais... plano de saúde eles reclamam muito. Eu acho que é uma coisa que vai sair agora”(Entrevistado 10).

“Há alguns anos temos tentado fazer o plano de saúde em nível de associação com abrangência para todos os funcionários de granja. Não é fácil, devido aos meios legais dos planos de saúde que exige, se é pessoa ou associação” (Entrevistado 4).

“Assim, a gente tá tentando o plano de saúde, né, que tá engatinhando, acho que tá quase saindo” (Entrevistado 4).

“Agora que a Associação tá fazendo um plano de saúde. Amanhã provavelmente vai ser oficializado. É uma parceria com um dos hospitais da cidade (...). É uma parceria, não é um plano de saúde em si, mas é uma parceria com o hospital, é um bom abatimento nesse ponto aí”(Entrevistado 10).

Quanto às participações em resultados, como se vê pela Tabela 6, dentre os 41 pesquisados que responderam à questão, três (7,31%) consideraram que seus empregados estão muito insatisfeitos; para seis (14,63%) estão insatisfeitos, para cinco (12,19%) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 21 (51,21%) consideraram satisfeitos; e para seis (14,63%) estão muito satisfeitos.

A Tabela 6 mostra que 65,84% dos produtores consideraram que seus trabalhadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos quanto à participação nos resultados que recebem, enquanto 21,94% entendem que estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

Tabela 6- Partilha dos resultados de produtividade

PARTILHA DOS RESULTADOS DE PRODUTIVIDADE (N=41)		
Muito insatisfeito	3	7,31%
Insatisfeito	6	14,63%
Nem insatisfeito nem satisfeito	5	12,19%
Satisfeito	21	51,21%
Muito satisfeito	6	14,63%

Nas entrevistas observou-se que todos concordam com a importância da partilha dos resultados de produtividade consistente nas premiações ou

bonificações ao final de cada lote de aves, como se vê pela fala do Entrevistado 9:

“Eles cortaram um certo tempo de premiação, foi a pior ideia eu acho da BRF, a premiação dos granjeiros. (...). Quase foi extinta um ano e eles viram que sem a premiação eles trabalhavam muito insatisfeitos”.

“Quando vai bem, o prêmio é bom, eles são sempre satisfeitos, muito satisfeitos. Agora o prêmio é uma coisa que você não pode dizer que vai toda a vida ganhar. Então tem lotes bons, tem lotes que não é tanto” (Entrevistado 12).

Os entrevistados apresentam sensíveis divergências quanto à percepção de satisfação de seus trabalhadores em relação às bonificações recebidas. Entre os que veem na bonificação um aspecto que tem gerado satisfação destacam-se os Entrevistados 11 e 1, respectivamente:

“devido ao salário fixo mesmo deles lá ser baixo, o diferencial é isso aí. Se não tivesse isso aí, só com o salário de granjeiro e auxiliar de granjeiro, não acharia candidato fácil não”.

“às vezes eles reclamam sim do salário, acham que está pouco. (...) com as recompensas e a participação dos resultados são muito satisfeitos”.

As falas dos entrevistados 1 e 11 confrontam a percepção dos pesquisados no sentido de os funcionários se apresentarem predominantemente satisfeitos com o salário fixo recebido, como apresenta a Tabela 3.

Os avicultores que reportam insatisfação de seus empregados alegam que os resultados, e conseqüentemente as bonificações, têm sofrido redução nos últimos tempos, independentemente da qualidade de trabalho e comprometimento de seus colaboradores.

Segundo esses entrevistados, os resultados pouco satisfatórios têm causado frustração tanto nos trabalhadores quanto neles:

“Mas a empresa, ela tem um negócio de pagar premiação, que é a caixinha preta deles, que isso oscila muito. E isso aí tem hora que dá um grau de insatisfação, porque eles esperam ter um lote muito bom, eles sabem... porque eles conhecem o resultado do trabalho deles e às vezes eles chegam com um resultado não muito bom e isso aí dá uma baqueada neles” (Entrevistado 6).

“O grande problema hoje é a participação que a gente paga, o percentual acima do padrão, que é uma porcentagem que varia na faixa de 25% que alguns produtores pagam mais, outros pagam menos. Só que a gente estimava um ganho maior e hoje não tá tendo praticamente ganho acima do padrão. Então o que acontece, não adianta nós pagar 25% se acima do padrão é nada” (Entrevistado8).

“Porque eu conheço esse sistema, trabalhei muito tempo e no momento que você quer menos carne no campo, você tira algum nutriente da ração, o frango sobrevive igual, vai consumindo ração e ele te dá menos carne, porque é um produto que trabalha em carne, não fala em frango. (...). De um ano pra cá a gente não consegue mais. Então teve os produtores que trabalharam um pouco antes que eu, alojaram antes, tiraram resultados melhores. O peso de 45 dias...com 44 dias a gente tirava 3.300 quilos. Hoje, com 45 dias, você tira 2.900 quilos. Então, a tendência seria de melhorar e reduzir lá 300 gramas por frango com a mesma conversão alimentar. Então isso aí só pode ser ração (...) não tá dando mortalidade alta. Só que não se atinge o peso, e não atingindo o peso a conversão alimentar vai lá em cima e o dinheiro lá embaixo. E é o que (move) a gente, não adianta”.

“Principais reclamações: é a carga horária e hoje é o dinheiro” (Entrevistado 8).

O cruzamento entre os sistemas de produção e as respostas obtidas para a categoria não apresentaram variação capaz de sugerir uma predominância de determinada percepção restrita a um ou outro grupo de produtores.

4.6.2 Categoria 2- Condições de trabalho

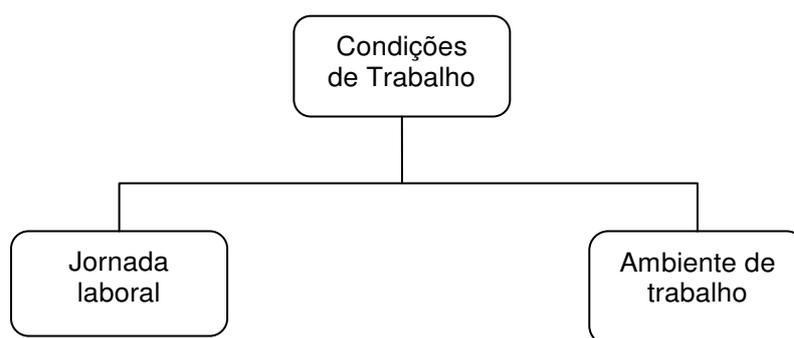


Figura 2 – Condições de Trabalho

Nessa categoria são avaliadas as medidas de preservação da vida e da saúde do trabalhador. São investigadas a jornada, a carga, as características da função, o ambiente, os equipamentos e ferramentas de trabalho no que se refere

à segurança e salubridade proporcionadas, inclusive com verificação de políticas de prevenção.

A Tabela 7 traz a avaliação global da percepção dos produtores quanto à satisfação de seus empregados com as condições de trabalho.

Tabela 7- Condições de trabalho

CONDIÇÕES DE TRABALHO (N=243)		
Muito insatisfeito	2	0,82%
Insatisfeito	31	12,75%
Nem insatisfeito nem satisfeito	60	24,69%
Satisfeito	139	57,20%
Muito satisfeito	11	4,52%

Como se vê pela Tabela 7, em relação às condições de trabalho 11 entrevistados (4,52%) apontam que os empregados estão muito satisfeitos; 139 (57,20%) estão satisfeitos; 60 (24,6) não estão satisfeitos nem insatisfeitos; 31 (12,75%) estão insatisfeitos; e dois (0,82%) estão muito insatisfeitos.

Em síntese, em relação à percepção dos entrevistados quanto à satisfação de seus funcionários com a jornada e carga de trabalho, 50,39% das respostas obtidas denotam satisfação ou muita satisfação. Já a percepção de insatisfação dos empregados, em maior ou menor grau, representou 17,88% das respostas, como se verifica pela Tabela 8.

Tabela 8- Jornada e carga laboral

JORNADA E CARGA LABORAL (N=123)		
Muito insatisfeito	2	1,62%
Insatisfeito	20	16,26%
Nem insatisfeito nem satisfeito	39	31,7%
Satisfeito	59	47,96%
Muito satisfeito	3	2,43%

As entrevistas sinalizam que durante aproximadamente 1/3 do período de duração de cada lote de produção de aves, os trabalhadores demonstram insatisfação tanto com a jornada quanto com a carga de trabalho:

“Eu diria assim, os 30 primeiros dias que é mais(...) não vou dizer pra você que eles ficam satisfeitos. Depois a rotina, cai muito” (Entrevistado 2).

“Tem dias que folga mais, mas tem, no intervalo do lote e nos primeiros 12, 14 dias aí, que é bastante puxado” (Entrevistado 3).

“Se for analisar no alojamento, o cara vai tá insatisfeito. Mas passou essa fase eu acho ele vai tá satisfeito com a atividade. Então assim, é uma atividade que a pessoa tem que adaptar e saber como funciona. Ele vai trabalhar muito no início e depois vai ficar mais tranquilo. Não tem aquela regularidade, então se o serviço é oito horas, você vai vir aqui, fazer oito horas tchau e benção. Não vai. Não é uma atividade assim. É 1/3. No início ele trabalha muito, mas em compensação na outra fase, sempre depois dos 15 dias, aí é bem tranquilo. Ele vai entrar umas duas vezes no aviário, tirar os frangos mortos dali e é bem tranquilo” (Entrevistado 4).

“Lá tem uma rotina de trabalho que tem os dias mais puxados e os dias mais tranquilos. São mais ou menos uns 15 dias dentro de um período de 43 dias” (Entrevistado 6).

“Reclamam porque o SIP, nos primeiros dias, eles vão até tarde dentro do barracão pra poder colocar os pintos pra dormir. Tem que organizar eles de uma tal maneira que no primeiro dia eles vão dormir duas horas da manhã, uma hora da manhã. Aí conforme vai passando os dias, aí fica tranquilo, né. Mas os primeiros dez, doze dias é bem cansativo” (Entrevistado 10).

“Isso é uma coisa, que nem eu falei assim, que no início o SIP é uma coisa bastante grave no sentido de perder tempo nele, né. Porque quando ele é pequenininho, entra lá o peruzinho com um dia, até ele se formar, até 14 dias, digamos assim, esses 14 dias ele não dá trégua, né. Tem que ser bem puxado, então alguém tem que tá sempre cuidando dele, né. Não diria de noite, mas desde o amanhecer até o escurecer tem que tá alguém atendendo. Então isso é uma, dá uma certa chiadeira” (Entrevistado 12).

Alguns entrevistados percebem que apesar da jornada e carga de trabalho mais intensas, em aproximadamente 1/3 de cada período de trabalho seus funcionários estão satisfeitos, em razão da diminuição de jornada e carga laboral que experimentam durante os 2/3 restantes de cada ciclo produtivo.

“Eles são satisfeitos, porque entre o dia 1º e o 7º dia, dez dias é mais corrido, mas do 10º dia até o 30º, que geralmente a gente entrega com 28 a 30 dias, eles praticamente não fazem nada na granja” (Entrevistado 6).

“nós trabalhamos com 30 trinta dias em média, lote ano, assim, de vida né, e 15 dias é bem difícil e os outros 15 dias daí é bem tranquilo. Então ele tem uma satisfação muito grande depois de 15 dias e o cara fica mais satisfeito se o lote não morreu, que tem o emprego já garantido, aí ele vai ter 15 dias pra ter uma tranquilidade” (Entrevistado 12).

Os relatos obtidos nas entrevistas sugerem que a percepção de satisfação dos empregados quanto ao indicador pesquisado pode ter sido excessivamente otimista quanto à jornada e carga de trabalho.

No que concerne às características da função, merece relevo a percepção do impacto positivo do uso de tecnologia na qualidade de vida no trabalho identificada na etapa quantitativa da pesquisa e reforçada com as entrevistas:

“Satisfeitos. E realmente a granja nisso aí é um aspecto muito bom, porque lá teme usam. Quando você usa tecnologia, tá tudo funcionando bem. Vamos dizer assim, não é elogio porque tá tudo normal. Aí quando começa a funcionar precário, aí tem reclamação” (Entrevistado 3).

“Eu acho que eles são muito satisfeitos. Quando dá um problema na granja e você tem que trabalhar mais com os braços, deixar mais no operacional aí você tem que ver o tanto que eles cham” (Entrevistado 4).

“Eu acho que eles são satisfeitos. Favorece demais na mão de obra, né, e eles tem um grau de escolaridade que permite eles mexer com isso. Graças à Deus, eles entendem bem dessa parte, dá conta de mexer com tudo na granja, favorece o trabalho”(Entrevistado 5).

Alguns entrevistados relataram dificuldades de aprendizagem de operação do painel de controle por parte de alguns empregados, especialmente em razão de idade ou nível de escolaridade:

“Se você pegar um funcionário leigo no assunto naquela granja você vai por em risco o andamento do trabalho na granja, porque vai tudo por painel, tudo monitorado, você tem que mudar a programação daquilo lá... quem não entende um pouco disso não vai conseguir trabalhar” (Entrevistado 6).

“Eu percebo que tem muita, muita dificuldade. Toda a parte didática, tudo o que exige marcação, acompanhamento, escrita... nossa, eles têm no começo uma série de dificuldade” (Entrevistado 3).

“Agora eu tenho uma pessoa de 63 anos lá. Ele tem dificuldade. Eu nunca tinha pego uma pessoa de mais idade e os outros não tinham problema. Esse senhor fez até a 5ª série. Uma pessoa mais de idade no tempo dela não tinha essas tecnologias. As crianças hoje em dia já nascem com a tecnologia, né. Eu acho que é a idade” (Entrevistado 11).

A maioria dos entrevistados, no entanto, reportou facilidade dos empregados em manusear a tecnologia disponibilizada, independentemente de grau de instrução ou idade:

“A tecnologia usada nos aviários é muito simples. Pra você ter noção eu tive um funcionário que trabalhou seis anos comigo e era analfabeto” (Entrevistado 4).

“Até eles aprenderem, por exemplo, os painéis assim, eles se preocupam um pouco. Mas depois que eles aprendem, não tem dificuldade nenhuma. Eu já tive funcionário que não sabia... que mal sabia assinar. Conseguia aprender normalmente” (Entrevistado 9).

O segundo indicador da categoria condições de trabalho verifica o ambiente.

Tabela 9- Ambiente de Trabalho

AMBIENTE DE TRABALHO (N=126)		
Muito insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	11	9,16%
Nem insatisfeito nem satisfeito	21	17,50%
Satisfeito	80	66,66%
Muito satisfeito	8	6,66%

Como demonstra a Tabela 9, especificamente quanto ao ambiente de trabalho, não houve nenhuma resposta no sentido de que os trabalhadores estejam muito insatisfeitos; 9,16% apontam que estão insatisfeitos; 17,50% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 66,66% estão satisfeitos; e 6,66% estão muito satisfeitos com as condições de trabalho.

Quanto à salubridade e segurança do ambiente de trabalho, Silva *et al* (2010, p. 4) ressaltam que “a preocupação em garantir que os galpões avícolas forneçam um ambiente saudável, tanto para aves, quanto para trabalhadores é uma demanda atual e que agrega valor aos produtos avícolas”.

Como se verificou nas entrevistas, a agroindústria integradora exige que cada integrado mantenha programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) e forneça os equipamentos e proteção individual e coletiva. Esse é um dos quesitos de avaliação da integradora para alojamento de um novo lote, como se depreende da fala do entrevistado 9:

*“não falta e os próprios extensionistas não deixam faltar. É uma das penalidades que pode às vezes influenciar, pra alojar, é falta disso aí. No *check-list* que eu te falei, é a lista e tem que ter as coisas lá mesmo, cinto, botina (...).”*

Todos os integrados, com exceção do entrevistado 8, afirmaram possuir PPRA e fornecer anualmente treinamento de segurança e salubridade a seus empregados:

“Nós contratamos uma empresa que faz todo aquele treinamento com os funcionários lá, como que se usa o equipamento, que faz toda essa parte de segurança do trabalho com eles. Então todos os funcionários nossos são treinados. Nós pagamos pra uma empresa e a empresa vem e dá o treinamento pra eles”(Entrevistado 4).

“Existe. Eu faço lá... todo ano, né, tem o pessoal que vai e faz... tem os EPI, eles vão lá e fazem os treinamentos” (Entrevistado 6).

Apesar de haver uma política ambiental de preservação da saúde dos empregados, segundo relatos, sua função se restringe ao cumprimento de exigência formal e legal, não possuindo a efetividade desejada, especialmente quanto ao uso de equipamentos de proteção:

“Existe o PPRA. Mas eu acho que isso aqui, infelizmente... é igual lei, tem só escrito. O cara que faz essa consultoria, nem... vai lá, faz uma vistoria, bate uma foto, aí faz uma conversa com eles, um momento ele elogia o que tem, mas não tem noção de dez por cento do que eles mexem ali. Então assim (...) pra nós integrados, pagamos a consultoria pra nos tirar de (...) uma situação de risco que um dia se tiver uma auditoria ou alguma inspeção na granja, que realmente... lá tem PPRA, temos, mas eu acho que não resolve nada” (Entrevistado 3).

“Eles não gostam. Raramente você vê um granjeiro usando a máscara no seu dia a dia. A pessoa não gosta de usar, porque queira ou não ela tem um certo desconforto com aquela máscara. Resistência mesmo” (Entrevistado 4).

“Usam. Mas às vezes... nem sempre usam tudo o que a segurança pede. Os funcionários às vezes eles não usam tudo, não. Recebem e recebem o treinamento. Eles recebem bem o treinamento tudo, mas depois às vezes pra por em prática, não põem muito assim” (Entrevistado 6).

“Tem coisas que não é 100%, às vezes tem coisas que atrapalha, mas que também não é tão grave pra... o tempo inteiro, 100%... eu acho que assim, 90% das coisas eles usam. Mas tem os EPIs ali todos pra eles usarem tudo direitinho” (Entrevistado 8).

“Usam máscara, mas a pessoa não consegue usar máscara o tempo inteiro. Você fica o dia inteiro dentro de um barracão, você não vai usar máscara o dia inteiro”(Entrevistado 10).

Menegat e Fontana (2010) alertam que a percepção subjetiva do trabalhador rural quanto ao risco ao qual está exposto geralmente não corresponde à realidade.

Ressaltam, ainda, que uma política de prevenção que se restringe à visão técnica de riscos operacionais e risco ambiental não tende a ser eficaz. “Cumprir considerar as crenças, as experiências e o grau de conhecimento dos trabalhadores para melhor eficácia das intervenções e inserção do sujeito como ator responsável pela saúde coletiva” (MENEGAT; FONTANA, 2010, p. 57).

“Todo ano vai um cara lá, um técnico fazer. Então a parte de uniforme, botina, máscara, proteção auricular, tudo tem lá. Não usam. Eles não usam tudo. Não usam, não adianta” (Entrevistado 4).

“O povo acha chato usar equipamento de segurança. Todo mundo acha chato. Geralmente todos eles acham... tem uns equipamentos que eles nem usam. Eles usam máscara, às vezes eles usam óculos... eles sempre usam. Eles acham chato essas coisas. “Ah, não tem necessidade disso”, porque tem uns equipamentos que eles acham que não tem necessidade” (Entrevistado 6).

“Acho que é comodismo. A pessoa ela coloca dificuldade em tudo. Não foi... eu acho que é cultural também, não foi criada nesse sentido. Porque a maioria do pessoal que trabalha em granja é pessoas que foram trabalhar em fazenda, mais livre, mais sem pressão. Aí as pessoas não tão acostumadas a usar esse tipo de coisa que as empresas, os grandes centros, as grandes empresas exigem né. Eles não acham necessário” (Entrevistado 10).

“Não gostam de usar máscara, entra e tá com calor, a luva pra mexer, tem aquela resistência, que perde o tato, não sei o que tem. Eu falo que é por falta de conhecimento. Por que às vezes na hora não vai, mas isso vai acarretar problema lá na frente. São dados treinamentos. Tanto por nós como por parte da integradora. E mesmo assim, se eles puderem tirar. Realmente incomoda, a gente entra lá, põe uma máscara. É diferente, igual a gente vai lá uma ou duas vezes na semana e usar isso. E a pessoa que tá lá o dia todo, né. É complicado” (Entrevistado 11).

“É pela dificuldade, cria um certo incômodo, né, na respiração. Porque você fica muito tempo dentro do aviário. Então você fica o tempo todo com uma máscara... se você ficar lá uns minutinhos e sair, não tem problema nenhum, né. Falta de hábito e talvez um pouco de você se acostumar com o produto. Que talvez a máscara, que parece que dá uma dificuldade de respiração, né. Ela sua. Hoje quem tá trabalhando num meio desses, já tava no meio rural lá mas em caráter livre, sem proteção nenhuma, sem máscara, nada” (Entrevistado 12).

A dificuldade de conscientização e adaptação dos trabalhadores da granja a uma cultura de prevenção ambiental coaduna com a observação de Lins e Goulart (2013), no sentido de que os trabalhadores rurais do Município

estudado não estavam acostumados à rigidez de manejo típica da produção industrial.

As entrevistas demonstraram que o aspecto cultural de desconsideração do risco ocupacional no meio rural, alegada por Menegat e Fontana (2010), atinge também os empregadores entrevistados que, apesar de sua escolaridade e perfil empresarial, demonstram desconhecimento do seu papel e extensão de responsabilidade legal no processo de prevenção dos riscos ocupacionais.

É importante ressaltar a tolerância dos entrevistados com o desrespeito de seus empregados aos procedimentos de preservação da própria saúde e o alto índice de respostas que atestam a percepção de satisfação dos empregados quanto às condições de salubridade quando as entrevistas denotam ineficácia e inexecução das medidas protetivas.

Os dados obtidos sinalizam que os pesquisados não têm compreensão da importância da efetividade das políticas de prevenção de riscos ambientais no ambiente de trabalho.

Globalmente, os avicultores não apresentaram divergência de percepção acerca da satisfação de seus empregados que guardasse relação com o sistema produtivo. Especificamente quanto à avaliação da sua percepção quanto à satisfação dos funcionários com a jornada laboral, verificou-se uma satisfação bem mais reduzida por parte dos produtores de frango que dos produtores de peru, seja em sistema de iniciação ou terminação.

Como se vê pelo Gráfico 9, dentre as 39 respostas obtidas entre os produtores de frango, apenas sete (17,94%) respostas foram no sentido de percepção de satisfação dos empregados em relação à jornada e carga de trabalho, enquanto 17 respostas (43,58%) apontam insatisfação ou muita insatisfação.

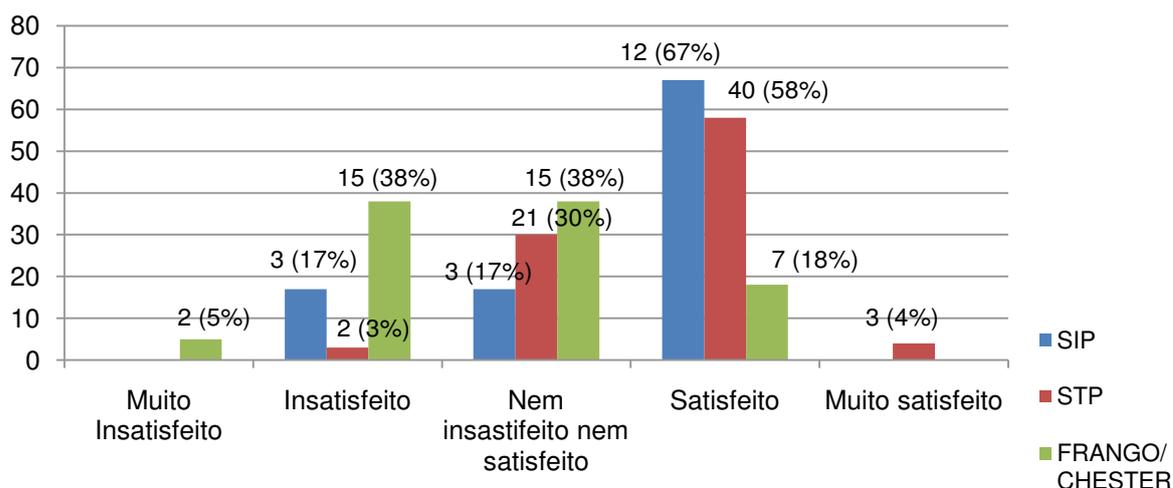


Gráfico 9- Cruzamento entre sistemas de produção e percepção de satisfação com jornada laboral

Em contrapartida, dentre as 18 respostas obtidas entre os produtores de peru em sistema de iniciação, 12 respostas (66,66%) indicam satisfação em maior em menor grau dos empregados em relação à jornada e carga de trabalho; 62% indicam satisfação; e apenas três respostas (1,66%) insatisfação ou muita insatisfação.

4.6.3 Categoria 3- Uso e desenvolvimento de capacidades

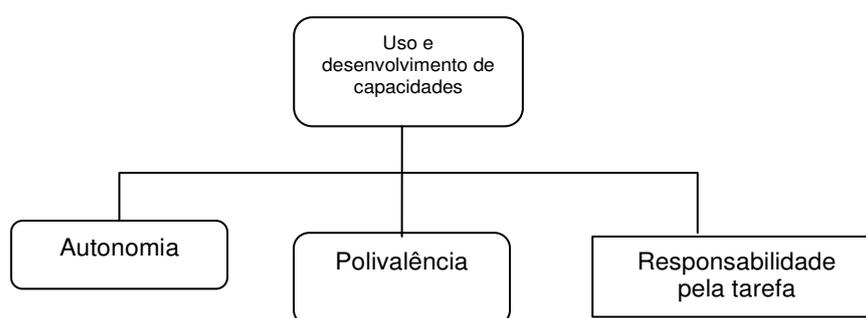


Figura 3 – Uso e desenvolvimento de capacidades

Nessa categoria são avaliadas as oportunidades de desenvolvimento das potencialidades, a oportunidade de desempenho de várias tarefas, e o grau de

autonomia e responsabilidade existentes, e se promovem desafios pessoais e profissionais.

A mensuração do grau de uso e desenvolvimento das capacidades dos empregados se norteia pela medida das oportunidades, que são dadas para que eles apliquem seus saberes e aptidões (FERNANDES, 1996).

A Tabela 10 traz a avaliação global da percepção dos pesquisados quanto à satisfação de seus empregados em relação ao uso de suas capacidades no trabalho.

Tabela 10- Uso e desenvolvimento de capacidades

USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES (N=198)		
Muito insatisfeito	5	2,52%
Insatisfeito	12	6,06%
Nem insatisfeito nem satisfeito	29	14,64%
Satisfeito	140	70,70%
Muito Satisfeito	12	6,06%

Das 198 respostas obtidas, 12 (6,06%) são no sentido de que os empregados estão muito satisfeitos com o uso e desenvolvimento de sua capacidade no trabalho; 140 (70,70%) estão satisfeitos; 29 (14,64%) não estão satisfeitos nem insatisfeitos; 12 (6,06%) estão insatisfeitos; e cinco (2,52%) estão muito insatisfeitos.

Do total de respostas, 76,76% denotam a percepção de satisfação ou muita satisfação, enquanto a percepção de insatisfação, em maior ou menor grau, representou 8,58%.

Como demonstra a Tabela 11, em relação à percepção dos pesquisados da satisfação de seus empregados quanto à própria autonomia, uma resposta (2,56%) mostrou que os empregados estão muito insatisfeitos; quatro (10,25%) que estão insatisfeitos; sete (17,94%) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 24 (61,53%) estão satisfeitos; e dois (7,69%) estão muito satisfeitos.

Tabela 11- Autonomia

AUTONOMIA (N=39)		
Muito insatisfeito	1	2,56%
Insatisfeito	4	10,25%
Nem insatisfeito nem satisfeito	7	17,94%
Satisfeito	24	61,53%
Muito satisfeito	3	7,69%

Os dados obtidos, tanto na parte quantitativa quanto na parte qualitativa da pesquisa, reportam que a expressiva maioria dos pesquisados acredita que seus funcionários têm um alto grau de autonomia:

“Eles têm toda autonomia de tomar todas as decisões durante o dia e todo o período. Eles têm 100% de autonomia lá dentro” (Entrevistado 1).

No entanto, as entrevistas sinalizaram que os entrevistados acreditam que seus empregados gozam de alto nível de autonomia e a definem como a possibilidade de execução de protocolos emergenciais de manejo para a qual receberam treinamentos específicos:

“Por exemplo, uma queda de energia, um grupo gerador não entra, você é obrigado a baixar a cortina de imediato, tomar qualquer decisões, eles têm 100% de autonomia porque não dá tempo de consultar eu (...). Eles têm 100% de autonomia pra tomar essas decisões e tem que ser tomadas por eles (Entrevistado 1).

“Eles sabem o que eles têm que fazer diariamente né. Eu vou lá duas ou três vezes na semana. Eles têm autonomia quase que total. E eu não fico lá o dia inteiro né, com eles” (Entrevistado 2).

“Ele mexe com vidas, né, então ali se acontecer algum problema de equipamento ele tem que tomar uma decisão de imediato (...), mas ele basicamente já sabe quais são... mas assim, sem me consultar ele pode tomar essa decisão. Ele é treinado pra isso” (Entrevistado 4).

“Algumas coisas básicas do dia a dia, quanto eu não tô eles fazem naturalmente (...) se for um caso extraordinário... eles resolvem da forma deles, nunca teve problema, nunca fiquei insatisfeito e eles fizeram com desenvoltura” (Entrevistado 7).

Como se verifica pelas entrevistas, não existem relatos de “liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução do trabalho”, que formam o conceito de autonomia no trabalho definido por Fernandes (1996, p. 50).

Os entrevistados que não relacionam autonomia à prática emergencial de procedimentos de manejo afirmam que seus empregados possuem pouca ou nenhuma autonomia:

“Não, eles não têm muita autonomia não. Eles têm que seguir regras. E essas regras na verdade são dadas pela empresa, não são nem por mim. Lá dentro seria assim, o extensionista vai lá e dá as orientações pro funcionário e é ele quem vai ter que fazer” (Entrevistado 8).

“Mas, assim, é tudo descrito pela empresa o que eles têm que fazer. Tá na cartilha, tem que seguir aquilo. Então a autonomia deles é quase zero” (Entrevistado 10).

“Não tem não. Sempre é cumprindo tabela, cumprindo ordem. Primeiro passa o extensionista e deixa já o que eles têm que fazer, qualquer dúvida entrar. E a gente a mesma coisa. Então, assim, eles não têm” (Entrevistado 11).

As entrevistas apontam que a agroindústria integradora não apenas participa da produção com o fornecimento de insumos e assistência técnica, como afirmam Fernandes Filho e Queiroz (2002), mas define toda a rotina de trabalho, não deixando espaço para aplicação de saberes empíricos por parte dos integrados ou de seus funcionários.

Mesmo aqueles que afirmam que seus empregados possuem pouca ou nenhuma autonomia real no trabalho, perceberam satisfação desses funcionários com o grau de autonomia restrito às tomadas de decisão relacionadas ao manejo ou a aspectos não diretamente ligados ao trabalho, como se verifica pela fala do entrevistado 11:

“Eu, assim, dou a minha autonomia pra eles, que eu digo assim: “Quando eu não estou aqui, vocês é que são o patrão. Vocês tomem a decisão e se não souberem tomar decisão me liguem.” Na questão de chegar alguém lá, estranho, chegar pedindo alguma coisa eu deixo eles na responsabilidade né, de tomar essa decisão”.

Especificamente quanto à percepção de satisfação com a possibilidade de desempenhar várias tarefas ou polivalência, dois avicultores (5,40%) consideraram que seus empregados estão muito insatisfeitos; quatro (14,28%) que estão insatisfeitos; sete (18,91%) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 23 (62,12%) consideraram satisfeitos; um (2,70%) considerou que estão muito satisfeitos; e cinco pesquisados não responderam ao questionamento.

Os dados referentes à avaliação da percepção dos avicultores integrados quanto à satisfação de seus empregados por desempenhar várias tarefas podem ser verificados na Tabela 12.

Tabela 12- Polivalência

POLIVALÊNCIA (N=37)		
Muito insatisfeito	2	6,40%
Insatisfeito	4	10,81%
Nem insatisfeito nem satisfeito	7	18,91%
Satisfeito	23	62,16%
Muito satisfeito	1	2,70%

As respostas mostram que 64,86% dos integrados consideraram que seus funcionários estão satisfeitos ou muito satisfeitos quanto à polivalência no trabalho, enquanto 17,21% entendem que estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos com a possibilidade de desempenhar várias tarefas.

As entrevistas demonstraram que a polivalência no exercício das funções se dá com o desempenho de atividades de manutenção e limpeza de aviários e área externa, dentro do perímetro das granjas, e outras ações que visam a biossegurança.

Os entrevistados, no entanto, divergem quanto à satisfação, insatisfação ou indiferença de seus empregados quanto à polivalência no exercício das funções:

“Eles entendem que quando são contratados não vai cuidar simplesmente do peruzinho dentro da granja, envolvem vários fatores em volta da granja. Então eles pedem e eles fazem várias funções” (Entrevistado 1).

“Eu delimito pra eles lá... o trabalho é... tá vendo a sua casa aqui, tá vendo que tem grama em volta dela, você tem que manter limpo e organizado... você tá vendo a cerca aqui, delimita... o teu serviço é até a cerca... tudo o que tiver ligado aqui dentro desse perímetro é sua responsabilidade.(...) A gente percebe que eles não gostam(Entrevistado 2).

“Muito insatisfeitos. Além da atividade principal o excesso de processos pra biossegurança. É roçagem, controle de roedores, limpeza, lavagem geral, constantemente faz. Ah sim, reclamação sim” (Entrevistado 3).

“Eu percebo que eles são um pouco insatisfeitos com relação a isso. Eu acho que eles acham que eles têm que cuidar só das aves, que deveria ter uma terceira pessoa pra fazer essa limpeza de pátio e tal. Na verdade, até eu acho” (Entrevistado 6).

“Geralmente eles reclamam. Mas, eu acho que é mais devido, porque ficou os trinta dias, aí sai e já era pra ter a folga deles. Aí você ainda prende ele mais cinco dias lá pra ele organizar e deixar preparado. Então, eles já tá, como se diz, doido pra pegar a folga, alguma coisa e aí você ainda joga, e geralmente é o serviço mais pesado, né, lavar, alguma coisa. Ele já tá cansado, já tá na última e aí você ainda dá outra paulada nele. Nesse ponto eles ficam bem insatisfeitos” (Entrevistado11).

“Eu acho que já logo entra na rotina né... então mesmo eles sabendo que varia, eles já entenderam que faz parte daquele trabalho. Eu acho que eles tão contentes” (Entrevistado 7).

A maioria dos entrevistados, independentemente da percepção da satisfação de seus empregados com a possibilidade de desempenhar várias tarefas, demonstrou perceber a polivalência como algo negativo, indesejável ou que deve ser tolerado por fazer parte do serviço.

As entrevistas demonstraram que a percepção dominante associa polivalência a acúmulo de atividades. Apenas três avicultores apresentaram uma percepção de polivalência similar à “possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e habilidades”, em consonância com o conceito defendido por Fernandes (1996, p. 50):

“Quando o pátio, por exemplo, lá é roçado... o pátio é gramado geralmente... quando tá gramadinho e tudo eles mesmo comentam “nossa, mas eu dei uma geral no meu pátio, agora tá bem arrumado”(Entrevistado 8).

“Olha, isso é relativo, porque tem granjeiro que acha ruim, tem granjeiro que acha bom. Esse mesmo que tá lá ele acha bom, porque ele gosta de manter as coisas organizadas e limpas” (Entrevistado 10).

“Eles também são satisfeitos, porque eles já sabem (...) até é bom pra às vezes eles darem uma relaxada no serviço, né. Isso aí, vai lá roçar, então se estressa pouco, não é tanto aquele negócio de cuidar dos animais direto, né. Nunca ninguém reclamou” (Entrevistado12).

Dentre as respostas obtidas nessa categoria, duas (1,63%) indicam que os empregados estão muito insatisfeitos; quatro (3,27%) que estão insatisfeitos; 15 (12,29%) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; para 93 (76,22%) os empregados estão satisfeitos; e para oito (6,55%) estão muito satisfeitos, como demonstra a Tabela 13.

Tabela 13- Responsabilidade pela tarefa

RESPONSABILIDADE PELA TAREFA (N=122)		
Muito insatisfeito	2	1,63%
Insatisfeito	4	3,27%
Nem insatisfeito nem satisfeito	15	12,29%
Satisfeito	93	76,22%
Muito satisfeito	8	6,55%

Nas entrevistas, a percepção de satisfação dos empregados foi confirmada pela maioria dos entrevistados, tanto em relação ao próprio desempenho quanto em relação ao nível de responsabilidade conferida e ao significado do trabalho.

A percepção majoritária é no sentido que os funcionários têm conhecimento do próprio desempenho e demonstram responsabilidade pelo resultado do trabalho. Um motivo que foi muito alegado para essa percepção foi o fato de os empregados receberem bonificação por bons resultados.

“Eles sabem quando tá bom o desempenho deles através de como foi o lote. Quando o lote é bom você vê a satisfação, você vê a alegria, eles chegam rindo e satisfeitos. Quando o lote vai ruim, tá mal, não é que eles foram ruins, às vezes recebeu um lote ruim e que veio do SIP, você vê que eles ficam chateados, ficam descontentes, mas eles não reclamam. Eles ficam chateados porque eles sabem que não vai haver a bonificação” (Entrevistado 1).

“Tem essa compreensão porque, por causa da comissão, né. Hoje se aloja um lote ele já sabe que alojou no primeiro dia, se tá bem. Ele sabe que se vai tudo dentro... de acordo, então aquilo ali já é um... vai mexer com a renda dele, né. Agora se tem um lote ruim que ele vai depender de mais cuidado, é uma coisa assim que eles ficam já em... falando com a gente, “Ó, tá assim, assado”. Então a gente começa a sentir que eles também têm interesse de que o resultado seja bom, por causa que eles ganham” (Entrevistado 12).

Alguns fatores de ordem subjetiva e interpessoal também foram alegados pelos avicultores como importantes para a percepção de conhecimento e satisfação dos empregados com o próprio desempenho e a responsabilidade pelo trabalho.

Dentre esses fatores destacam-se os *feedbacks* dados, tanto pelos extensionistas da integradora quanto os dos próprios produtores, além da autoavaliação dos empregados em si, bem como a demonstração de confiança por parte dos entrevistados:

“Eles se sentem satisfeitos com você passar responsabilidade pra eles. E eles cumprir, seguir com aquela responsabilidade... alguns seguem ao pé da letra” (Entrevistado 2).

“Pode se falar a parte importância deles e às vezes se ele vê que eles executaram uma situação e deu tudo certo eles vão... além de satisfeitos eles elogiam” (Entrevistado 3).

“Eles sabem que tão fazendo um bom trabalho. Porque tanto eu (...) e o próprio extensionista também fala que o trabalho deles é bem feito. É pontual, bem organizado, documentação, tudo isso aí. Eles são bons. Não são de falar muito essas coisas ali, mas a gente percebe que eles tão satisfeitos” (Entrevistado 9).

“Eles sabem. Eles sabem e até, tipo assim, meu funcionário ele se autoelogia. Entendeu? Porque ele diz assim “Ah, não é qualquer granjeiro que faz o que eu faço”, ele me fala. Então ele se sente satisfeito” (Entrevistado 10).

Quanto a essa categoria de avaliação específica, não se percebeu predominância de alguma resposta em razão do sistema produtivo.

4.6.4 Categoria 4- Oportunidade de crescimento e segurança

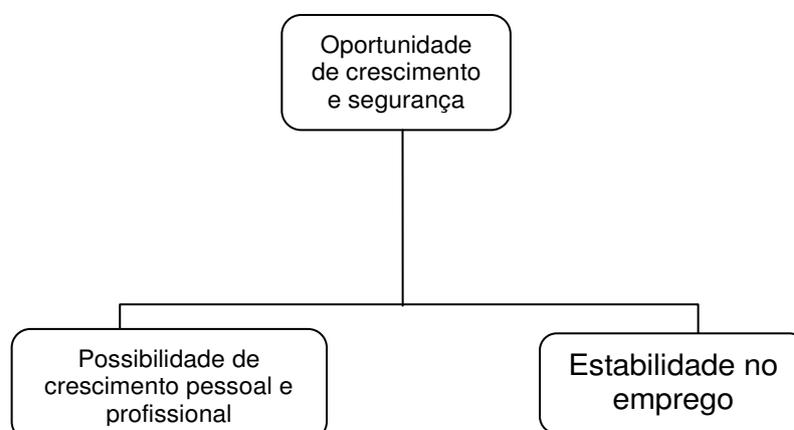


Figura 4 – Oportunidade de crescimento e segurança

Nessa categoria são avaliadas as possibilidades de ascensão e carreira, incluindo a de capacitação e crescimento pessoal e profissional e a segurança da continuidade no emprego.

A Tabela 14 traz a avaliação global da percepção dos pesquisados quanto à satisfação de seus empregados em relação à oportunidade de crescimento e segurança no trabalho.

Tabela 14- Oportunidade de crescimento e segurança

OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA (N=160)		
Muito insatisfeito	4	2,50%
Insatisfeito	8	5,00%
Nem insatisfeito nem satisfeito	63	39,37%
Satisfeito	72	45,00%
Muito Satisfeito	13	8,12%

A percepção dos pesquisados em relação ao grau de satisfação dos empregados quanto às oportunidades no trabalho retornou quatro respostas (2,5%) no sentido de que estão muito insatisfeitos; oito (5,0%) que estão insatisfeitos; 63 (39,37%) que não estão satisfeitos nem insatisfeitos; 72 (45%) que estão satisfeitos; e 13 (8,12%) que estão muito satisfeitos com suas oportunidades no trabalho.

No que se refere à estabilidade no emprego, dentre as 42 perguntas não houve respostas no sentido de que os funcionários estão muito insatisfeitos; uma resposta (2,63%) aponta que estão insatisfeitos; 20 (52,63%) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 15 (39,47%) que estão satisfeitos; e duas (5,26%) no sentido de que estão muito satisfeitos, como demonstra a Tabela 15.

Tabela 15- Estabilidade no Emprego

ESTABILIDADE NO EMPREGO (N=38)		
Muito insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	1	2,63%
Nem insatisfeito nem satisfeito	20	52,63%
Satisfeito	15	39,47%
Muito satisfeito	2	5,26%

Como demonstra a Tabela 16, quatro respostas (3,27%) apontam que os funcionários estão muito insatisfeitos; sete (5,73%) que estão insatisfeitos; 43 (35,24%) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 57 (46,72%) estão satisfeitos; e 11 (9,01%) estão muito satisfeitos com a possibilidade de crescimento pessoal e profissional.

Tabela 16- Possibilidade de crescimento pessoal e profissional

POSSIBILIDADE DE CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL (N=122)		
Muito insatisfeito	4	3,27%
Insatisfeito	7	5,73%
Nem insatisfeito nem satisfeito	43	35,24%
Satisfeito	57	46,72%
Muito satisfeito	11	9,01%

A análise dos dados referentes à avaliação global da categoria e seus indicadores separadamente chama atenção para o alto índice de respostas denotando ausência de satisfação ou insatisfação dos empregados.

Nas entrevistas apurou-se que a indiferença percebida pelos pesquisados provavelmente se deve ao fato de que desde a contratação os empregados estão cientes da não possibilidade de ascensão de carreira profissional, já que na maioria dos casos existem apenas dois empregados por granja.

Quanto à possibilidade de capacitação profissional, o que se verificou é que os treinamentos ou cursos disponibilizados são estritamente relacionados ao desempenho da função e não agregam capacitação pessoal ou profissional ao trabalhador, mas ao trabalho:

“São treinamentos de logística, são treinamentos de saúde animal, são treinamentos de saúde ambiental, que é uma preocupação muito grande” (Entrevistado 1).

“Treinamento no local de trabalho e a gente fazia muito em cima disso, eu peço lá o procedimento tá descrito e a gente vai na prática”(Entrevistado 2).

“Tem um treinamento que é chamado de Treinamento no Local de Trabalho, dividido por etapa e aí eles vão por cada etapa sendo treinados. O outro treinamento que é passado, mas, assim... não tem muita metodologia é da questão da sanidade. (...) E aí tem os treinamentos mais na questão de manejo mesmo...manejo, segurança” (Entrevistado 3).

Mesmo não havendo possibilidade de capacitação ou crescimento profissional em termos de carreira, a maioria dos entrevistados reporta crescimento pessoal consubstanciado no crescimento financeiro dos trabalhadores:

“São pessoas muito humildes que saíram daqui não tinham casa, não tinha comida, não tinha nada. E eles agora vão ter a chance de comprar o seu terreno, vão ter a chance de crescer, já são pessoas que compraram

motos novas, então são pessoas que tão crescendo na vida” (Entrevistado 1).

“Tive funcionários lá que ficaram mais de dois anos e que compraram carro, compraram motos, construíram casa” (Entrevistado 2).

“O crescimento ele não tem. Na granja é limitado. Não existe uma carreira aí. Então o crescimento é limitado, não tem como a gente promover. Pela qualificação deles, é muito melhor que você trabalhar como vaqueiro, é muito melhor que você trabalhar como pedreiro, enfim... então se você for analisar essa mão de obra básica eles tão num nível bom. E a granja ainda é diferenciada” (Entrevistado 4).

“Tão satisfeitos, porque eles vieram de uma região da Bahia que não tem trabalho. Em relação à roça eles são felizes” (Entrevistado 7).

“A promoção de cargo não existe porque dentro daquela área lá não existe promoção pra cargo. O crescimento aí é financeiro. Então eles crescem nisso aí. Aí eles crescem porque eles vão ter uma melhora de vida. Assim, o crescimento deles é isso aí, é financeiro de adquirir suas coisas e poder dar um melhor estudo pra filho, igual a gente mesmo. Eles ficam satisfeito demais” (Entrevistado 9).

Os entrevistados reportam sensação de segurança de seus empregados em relação à continuidade e estabilidade no emprego e resultados positivos ao final dos lotes:

“Hoje eu não tenho um funcionário que tá com menos de um ano, mas todos estão acima de dois anos comigo. Todos têm planos, todos têm... de viajar de passear, do tanto que eles se sentem bem” (Entrevistado 1).

“O funcionário que quer trabalhar comigo, se ele não der resultado, ele tá fora” (Entrevistado 4).

“Eu não demito. Eles que se demitem. Eles são seguros, eu mesmo falo pra eles “eu não vou mandar vocês embora” (Entrevistado 7).

“O cara fica mais satisfeito se o lote não morreu, que tem o emprego já garantido” (Entrevistado 12).

As entrevistas evidenciaram que a mão de obra que trabalha nas granjas, em sua maioria, é formada por trabalhadores sem capacitação para os quais o trabalho nas granjas é mais leve e formal, além da possibilidade de crescimento financeiro gerador do ciclo virtuoso de acesso a outras liberdades, defendido por Sen (2010).

Em relação à essa categoria de avaliação específica, não se percebeu predominância de alguma resposta em razão do sistema produtivo.

4.6.5 Categoria 5- Integração social na organização

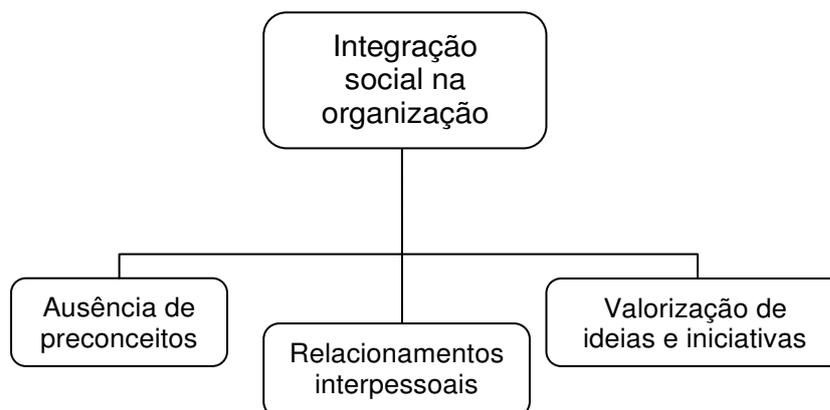


Figura 5 – Integração social na organização

Nessa categoria são avaliadas as relações dos empregados entre si e com terceiros no ambiente de trabalho, bem como eventuais discriminações dentro da organização.

A Tabela 17 traz a avaliação global da percepção dos avicultores quanto à satisfação de seus funcionários em relação à integração social no trabalho.

Tabela 17- Integração social no trabalho

INTEGRAÇÃO SOCIAL NO TRABALHO (N=159)		
Muito insatisfeito	3	1,88%
Insatisfeito	11	6,91%
Nem insatisfeito nem satisfeito	19	11,94%
Satisfeito	110	69,18%
Muito Satisfeito	16	10,06%

Dentre as 159 respostas obtidas nos questionamentos referentes à essa categoria, três (1,88%) mostram que os empregados estão muito insatisfeitos; 11 (6,91%) que estão insatisfeitos; 19 (11,94%) que não estão satisfeitos nem insatisfeitos; 110 (69,18%) denotam que estão satisfeitos; e 16 (10,06%) são no sentido de que os empregados estão muito satisfeitos quanto à integração social no trabalho.

No que se refere à ausência de preconceitos, não houve respostas no sentido de que os funcionários estejam muito insatisfeitos; duas respostas (5,12%) apontam que estão insatisfeitos; oito (20,51%) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 26 (66,66%) que estão satisfeitos; e três (7,69%) que estão muito satisfeitos, como demonstra a Tabela 18.

Tabela 18- Ausência de preconceitos

AUSÊNCIA DE PRECONCEITOS (N=39)		
Muito insatisfeito	0%	0%
Insatisfeito	2	5,12%
Nem insatisfeito nem satisfeito	8	20,51%
Satisfeito	26	66,66%
Muito satisfeito	3	7,69%

Em relação aos relacionamentos interpessoais dos trabalhadores, duas respostas (2,50%) apontam que estão muito insatisfeitos; nove (11,25%) que estão insatisfeitos; 10 (12,50%) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 53 (66,25%) que estão satisfeitos; e seis (7,50%) que estão muito satisfeitos, como demonstra a Tabela 19.

Tabela 19- Relacionamentos Interpessoais

RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS (N=80)		
Muito insatisfeito	2	2,50%
Insatisfeito	9	11,25%
Nem insatisfeito nem satisfeito	10	12,50%
Satisfeito	53	66,25%
Muito satisfeito	6	7,50%

Especificamente quanto à satisfação dos funcionários em relação à valorização de suas ideias e iniciativas, uma resposta (2,50%) indica que estão muito insatisfeitos; nenhuma resposta aponta que estão insatisfeitos; uma (2,50%) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 31 (77,50%) que estão satisfeitos; e sete respostas (17,50%) no sentido de que estão muito satisfeitos.

A avaliação global da categoria trouxe um índice de percepção de satisfação ou muita satisfação superior a 79%. A maior percepção de satisfação foi a valorização de ideias e iniciativas, em que a satisfação ou muita satisfação foi de 95%, como se vê pela Tabela 20.

Tabela 20- Valorização de ideias e iniciativas

VALORIZAÇÃO DE IDEIAS E INICIATIVAS (N=42)		
Muito insatisfeito	1	2,50%
Insatisfeito	0	0%
Nem insatisfeito nem satisfeito	1	2,50%
Satisfeito	31	77,50%
Muito satisfeito	7	17,50%

Nas entrevistas apurou-se que os trabalhadores demonstram satisfação com o relacionamento entre eles. Os avicultores reportam nunca terem ouvido reclamações de um empregado em relação a outro e atribuem isso ao fato de que, com exceção do Entrevistado 5, todos os outros contratam casais, como se vê pela fala do Entrevistado 4:

“Veja bem, a granja tem dois funcionários e geralmente é um casal. Então o colega é a esposa e vice-versa. Então essa informação não chega pra mim, eles resolvem em casa”.

As entrevistas confirmaram os dados obtidos referentes à percepção de satisfação dos empregados quanto à valorização de suas ideias e iniciativas.

“Eles tentam assim inventar alguma coisinha pra fazer menos trabalho. A ideia deles é essa. E aí quando a ideia deles é boa a gente incentiva: “é isso mesmo que vocês têm que fazer”. Então eles se sentem valorizados quanto a isso. O manejo, hoje eles fazem em menos tempo porque eles pegaram prática e simplificaram alguma coisa, modificaram equipamento, arrumaram uma coisa aqui e ali, deram uma recuada pra facilitar. E eu costumo valorizar isso ali sempre” (Entrevistado 8).

Quanto à percepção de insatisfação dos entrevistados, verificou-se que os motivos apontados se restringem aos relacionamentos interpessoais com terceiros, como os empregados da integradora e prestadores de serviço:

“Assim, às vezes eu entendo o papel do extensionista né... se ele for lá e fazer uma cobrança muito séria... eles não gostam de receber. Então assim, existem esses conflitos” (Entrevistado 2).

“Eu acho que na grande maioria eles não são muito satisfeitos com os funcionários da integradora, ou os terceiros que prestam serviços(...) Às vezes você pega uma nota, por exemplo, o motorista carregou aqui sete horas da manhã uma ração, chega na granja às seis horas da tarde, então ele enrolou em algum lugar. O compromisso dele é levar essa ração e não

tem compromisso com a granja “ah, eu tenho que chegar lá tal hora”. E às vezes lá na granja o granjeiro tá dependendo dessa ração que já foi carregada e não chega. Então isso aí cria uma insatisfação muito grande por parte do granjeiro, porque nós pagamos uma comissão e damos prêmio por bonificação, melhores resultados. Faltou ração na granja, isso vai impactar, então compromete. E a insatisfação deles é nesse sentido. A questão da integradora, mais é na questão de digamos às vezes o jeito de falar, a linguagem... às vezes não fala de acordo com aquela forma do trabalhador(Entrevistado 4).

“Porque às vezes eles comprometem até o trabalho deles. Igual, os entregadores de ração, às vezes não cumpre os procedimentos e isso aí prejudica o trabalho deles. No dia de apanho de aves também, às vezes tem uns procedimentos que tem que ser seguido e eles não seguem e acaba interferindo às vezes no trabalho deles. Eu diria que é isso, com relação a essa insatisfação” (Entrevistado 6).

“Tem equipes que vão prestar serviço lá, que às vezes são pessoas não são conhecidas né, que não dá pra confiar, então tem que ficar desconfiando de todos que vão lá, pra não mexer no equipamento. Já roubaram botas, roubaram uniformes” (Entrevistado8).

As entrevistas confirmaram os achados da etapa quantitativa, demonstrando que o maior índice de percepção de insatisfação ou muita insatisfação se refere ao indicador de relacionamentos interpessoais.

4.6.6 Categoria 6- Constitucionalismo

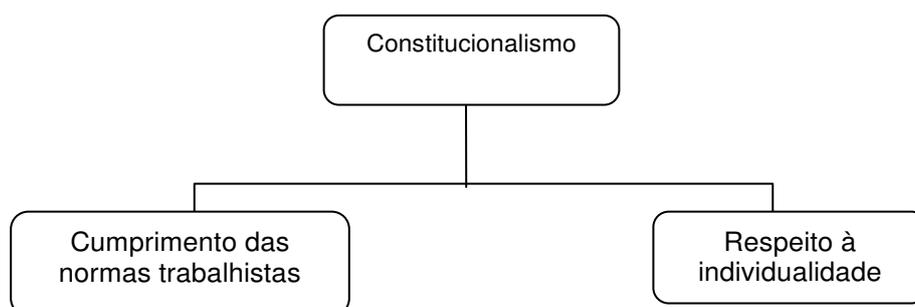


Figura 6- Constitucionalismo

Nessa categoria avaliou-se o cumprimento das normas protetivas do trabalhador, englobando além dos direitos trabalhistas, previdenciários e sociais, todos os outros que se referem à sua dignidade.

A Tabela 21 traz a avaliação global da percepção dos pesquisados quanto à satisfação de seus empregados em relação ao constitucionalismo.

Tabela 21- Constitucionalismo

CONSTITUCIONALISMO (N=159)		
Muito insatisfeito	2	1,25%
Insatisfeito	13	8,17%
Nem insatisfeito nem satisfeito	22	13,83%
Satisfeito	109	68,55%
Muito Satisfeito	13	8,17%

Dentre as 159 respostas obtidas nos questionamentos referentes à percepção dos pesquisados sobre o grau de satisfação de seus funcionários quanto ao constitucionalismo no trabalho, duas respostas (1,25%) mostram que estão muito insatisfeitos; 13 (8,17%) que estão insatisfeitos; 22 (13,83%) no sentido de que os empregados não estão satisfeitos nem insatisfeitos; 109 (68,55%) que estão satisfeitos; e 13 (8,17%) que estão muito satisfeitos com o constitucionalismo no trabalho.

Quanto ao cumprimento das normas trabalhistas, duas respostas (2,46%) indicam que os empregados estão muito insatisfeitos; 11 (13,58%) que estão insatisfeitos; 15 (18,51%) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 47 (58,02%) que estão satisfeitos; e seis (7,40%) que estão muito satisfeitos, como demonstra a Tabela 22.

Tabela 22- Cumprimento das normas trabalhistas

CUMPRIMENTO DAS NORMAS TRABALHISTAS (N=81)		
Muito insatisfeito	2	2,46%
Insatisfeito	11	13,58%
Nem insatisfeito nem satisfeito	15	18,51%
Satisfeito	47	58,02%
Muito satisfeito	6	7,40%

Em relação à percepção dos avicultores integrados no que se refere à satisfação de seus funcionários quanto ao respeito à individualidade, não houve respostas no sentido de que estão muito insatisfeitos; duas respostas (2,56%) indicam que estão insatisfeitos; sete (8,97%) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 62 (79,48%) que estão satisfeitos; e sete (8,97%) que estão muito satisfeitos, como demonstra a Tabela 23.

Tabela 23- Respeito à Individualidade

RESPEITO À INDIVIDUALIDADE (N=78)		
Muito insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	2	2,56%
Nem insatisfeito nem satisfeito	7	8,97%
Satisfeito	62	79,48%
Muito satisfeito	7	8,97%

No que se refere ao respeito ao constitucionalismo no trabalho, as entrevistas em apontaram situações de insatisfação bem pontuais em relação ao cumprimento das normas trabalhistas, mais especificamente em relação à jornada e salubridade.

“Mas tem a questão que ele não pode sair, tem que ficar ali. Tá na casa dele e aí dá problema no alarme é meia noite, chega um caminhão fora de hora, você entendeu, ele tem que absorver isso aí”(Entrevistado 4).

“Lá tem esse negócio de trabalhar fora de horário. Até por conta daqueles problemas que dá na indústria, na ração e mudar toda a rotina de trabalho deles. Aí então eu acho que eles ficam muito insatisfeitos com relação a isso aí, porque eles trabalham muito fora de horário” (Entrevistado 6).

“Ele sabe que a carga horária dele tá maior do que a das leis trabalhistas”(Entrevistado 8).

“Porque eles querem ganhar periculosidade, insalubridade, é um monte de coisas que não é pago. Porque existe a questão de veneno, umas coisas lá que é perigoso mexer e que eles reivindicam” (Entrevistado 10).

Ainda que a presente pesquisa tenha identificado alguns pontos de fragilidade referente à legislação protetiva laboral, já apontados nos resultados das condições de trabalho, a percepção de alta satisfação dos trabalhadores em relação aos direitos trabalhistas deve ser analisada considerando o contexto laboral em que se insere a atividade, ou seja, o trabalho rural.

A alta percepção dos pesquisados quanto à satisfação de seus empregados no que se refere ao cumprimento das normas trabalhistas se justifica diante do contexto cultural em que a atividade laboral se insere.

Conforme esclarece o IBGE (2001, p. 26), “a proporção de empregados com carteira de trabalho assinada nas atividades agrícolas ainda é bem menor do que nas atividades não-agrícolas”, e o trabalho heterônomo desenvolvido em

condições análogas às de escravidão ainda são uma realidade no trabalho rural brasileiro, como salientam Delgado (2006, 2010), Pochmann (2010) e Sachs (2003, 2008).

No que diz respeito à individualidade, as entrevistas confirmaram os dados da pesquisa quantitativa que sinalizaram percepção de satisfação ou muita satisfação equivalente a 88,45% das respostas. O ponto que mais impactou na percepção de satisfação dos empregados está relacionado ao respeito à privacidade, especialmente à inviolabilidade do lar:

“Eles residem lá e é bem definido a casa, se chegar alguma pessoa direto não tem acesso, tem a opção de ir direto ao escritório. Por exemplo, às vezes chega um funcionário da integradora, ele não vai na casa dele. Cada granja tem seu escritório, enfim. Eu acho que eles são satisfeitos”(Entrevistado 4).

“A privacidade eu acho que é bem tranquilo, todo mundo respeita muito. Eu acho que eles se sentem satisfeitos com relação a privacidade” (Entrevistado 6).

“São dois funcionários, mas são casados. E são só eles dois, né. Quanto a isso é bem preservado”(Entrevistado 8).

“Na casa deles lá eles sempre são respeitados como própria casa de moradia deles. Então acho que eles são satisfeitos” (Entrevistado 9).

A formalização dos vínculos laborais e a instituição de programas e treinamentos de prevenção de riscos ambientais, aliadas ao fornecimento de moradia digna, evidenciadas na pesquisa, sinalizam que o constitucionalismo dentro da atividade avícola no Município mostra-se muito superior ao padrão encontrado na maioria das atividades laborais rurais.

Quanto a essa categoria de avaliação específica, não se percebeu predominância de alguma resposta em razão do sistema produtivo.

4.6.7 Categoria 7- O trabalho e o espaço total de vida

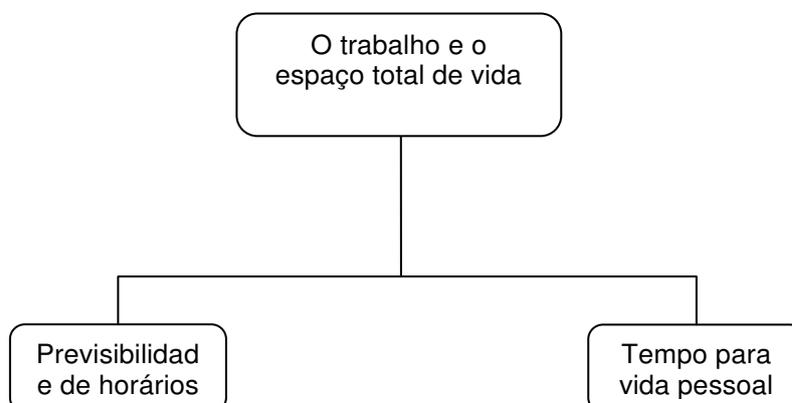


Figura 7-O trabalho e o espaço total de vida

Nessa categoria o que se avalia é o espaço que o trabalho ocupa dentro da vida do trabalhador e o equilíbrio ou desequilíbrio entre o tempo dedicado à sua vida pessoal e ao trabalho.

A Tabela 24 traz a avaliação global da percepção dos pesquisados quanto à satisfação de seus empregados em relação ao trabalho e ao espaço total de vida.

Tabela 24- O trabalho e o espaço total de vida

O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA (N=112)		
Muito insatisfeito	5	4,46%
Insatisfeito	25	22,32%
Nem insatisfeito nem satisfeito	26	23,21%
Satisfeito	47	41,96%
Muito Satisfeito	9	8,03%

Em relação ao respeito à individualidade, ao espaço que o trabalho ocupa na vida dos funcionários, foram obtidas 112 respostas. Desse total, cinco (4,64%) mostram que os empregados estão muito insatisfeitos com o constitucionalismo no trabalho; 25 (22,32%) que estão insatisfeitos com o espaço que o trabalho ocupa no espaço total de vida; 26 (23,21%) não estão satisfeitos nem insatisfeitos; 47 (41,96%) estão satisfeitos; e nove (8,03%) estão muito satisfeitos.

A percepção dos entrevistados no que se refere à satisfação de seus empregados quanto à previsibilidade de horários, duas respostas (6,66%) indicam que estão muito insatisfeitos; oito (26,66%) que estão insatisfeitos; três (10%) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 15 (50%) denotam que estão satisfeitos; e duas (6,66%) que estão muito satisfeitos, como demonstra a Tabela 25.

Tabela 25- Previsibilidade de Horários

PREVISIBILIDADE DE HORÁRIOS (N=30)		
Muito insatisfeito	2	6,66%
Insatisfeito	8	26,66%
Nem insatisfeito nem satisfeito	3	10,00%
Satisfeito	15	50,00%
Muito satisfeito	2	6,66%

Os dados obtidos na pesquisa quantitativa revelam uma percepção elevada dos pesquisados quanto à previsibilidade de horários de trabalho. As entrevistas da etapa qualitativa, no entanto, revelaram-se contrárias aos dados obtidos na primeira etapa da pesquisa.

Os avicultores percebem significativa insatisfação de seus funcionários com a imprevisibilidade de horários, apontando-a como um dos principais fatores de comprometimento da qualidade de vida no trabalho:

“E é um ponto que complica porque... essa madrugada, por exemplo, teve que levantar às três horas porque chegou ração, aí cinco horas chegou outro caminhão e às seis da manhã já chegou outro. Então, ele não dormiu a noite inteira. Esse que é o grande problema. E aí depois durante o dia tem o serviço todo ainda por fazer” (Entrevistado 3).

“Você não tem hora de receber ração, você não tem hora de receber pintinho, o apanho passa a noite toda, quando vai pegar os frangos é à noite. Igual esse último lote agora nós ficamos três noites desalojando, foram três noites sem dormir, porque durante o dia tinha atividade também e é muito puxado. Não acontece sempre, mas acontece muito. É coisa que complica, você sai da rotina de trabalho, sai do horário... normalmente a rotina que eles estabelecem lá, né. Muda tudo. Já recebi reclamação por causa disso aí. Aí eles ficam muito insatisfeitos” (Entrevistado 6).

“Reclamação eu nunca recebi. O que eu já recebi é assim, às vezes é programado pra tirar num dia e aí adia isso aí, ou prolonga, ou antecipa, porque às vezes não tá preparado” (Entrevistado 9).

“Não são previsíveis. Eles têm de zero às 24 horas do dia pra me mandar a ração. Inclusive, se a gente pede pra antecipar uma carga de ração pra nós e a gente tem que pedir de um dia pro outro. Então, eu tenho até as onze pra pedir a ração pro dia seguinte. Aí eu digo “manda pela parte da manhã que eu to com pouca ração” e ele diz “não, não te garanto o horário”. Pode ser que ele chegue às duas horas da manhã, pode ser que ele chegue às onze horas da noite, às 23 horas. Não tem horário nenhum. É um grande problema que nós tamos enfrentando” (Entrevistado 8).

“É imprevisível. Porque os perus puseram pra chegar de dia, às vezes chegam a noite. Tem casos que já chegaram dez, onze horas da noite. Aí o funcionário vai dormir duas horas da manhã. E é uma coisa que a gente não esperava” (Entrevistado10).

As perguntas referentes à satisfação dos empregados quanto ao tempo dedicado à vida pessoal obtiveram as seguintes respostas: três (3,65%) indicam que estão muito insatisfeitos; 17 (20,73%) que estão insatisfeitos; 23 (28,04%) que não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 32 (39,02%) que estão satisfeitos; e sete (8,53%) estão muito satisfeitos, como demonstra a Tabela 26.

Tabela 26- Tempo para vida pessoal

TEMPO PARA VIDA PESSOAL (N=82)		
Muito insatisfeito	3	3,65%
Insatisfeito	17	20,73%
Nem insatisfeito nem satisfeito	23	28,04%
Satisfeito	32	39,02%
Muito satisfeito	7	8,53%

As respostas obtidas com a aplicação do questionário quantitativo identificaram que a maioria dos pesquisados percebe que seus empregados estão satisfeitos com o tempo que dedicam para a vida pessoal. As entrevistas, no entanto, relataram significativa dificuldade de conciliação do trabalho com o lazer.

Alguns entrevistados, mesmo afirmando que a possibilidade de lazer era reduzida, consideraram que seus empregados estavam satisfeitos com essa condição ou eram indiferentes a ela, ou porque sabiam dessa peculiaridade da atividade antes da contratação, ou porque estavam acostumados à vida mais reclusa do trabalho no campo:

“Essa questão do lazer, parece que eles não levam muito isso em conta. (...). No dia antes de tirar o lote, na véspera de tirar o lote eu pergunto pra

eles “que vocês vão fazer no intervalo? ”(...) eles ficam trancado dentro da casa e assistem televisão. Comem e assistem televisão” (Entrevistado7).

“É, lá é limitado isso aí. A atividade limita isso aí. Como é 30 dias, ele fica 30 dias aí depois ele fica uns dez de folga. Então é bem limitado (...) ele já é meio que acostumado. Porque assim, quando a pessoa vai ela já tá sabendo como que vai ser a vida dele, a rotina dele” (Entrevistado 11).

A maioria dos entrevistados, no entanto, reporta grande insatisfação de seus empregados quanto à dificuldade de lazer e apontam esse como um dos aspectos mais relevantes de insatisfação com o trabalho:

“Porque a rotina da granja não permite isso. Ele vai ter o lazer dele quando ele for pra folga dele, porque senão é de segunda a segunda. Então querendo ou não ele é envolvido querendo ou não ele tem que ficar de olho lá” (Entrevistado 2).

“Eles não podem ir na casa de um vizinho e tá cada vez mais restrito isso aí. Mesmo que você dá folga pra eles, eles não podem ir pra cidade... aí não pode ter contato com galinha caipira, se vai qualquer vizinho que vai lá que não é de granja tem galinha caipira e eles não podem ir. Então tão muito insatisfeito” (Entrevistado 3).

“O cansaço maior que eu percebo é a questão de que o cara sempre tem que tá ali, eles vão ficar preso, eles não podem tá saindo e tal. Por exemplo, ele terminou o serviço, a jornada do dia, vai pra casa dele, ele não pode sair e ir pra uma outra fazenda visitar, ele tem que tá ali(Entrevistado 5).

“Granja é assim, ele saiu pra casa dele e se acontecer alguma coisa no aviário eles já tão automaticamente no trabalho, né.(...) Então assim, lazer é meio complicado. Sair, nem pensar(...)Então assim, é meio limitado, né” (Entrevistado 6).

“Isso aí praticamente eles não têm. Em função de que é uma coisa contínua, né. Quando eles precisam sair, eles têm que arrumar outro funcionário, no caso eu que vou lá pra atender. Ou eu coloco um funcionário meu lá. Então o lazer deles é muito restrito (...) É só aquele no intervalo do lote mesmo que eles têm um pouco mais” (Entrevistado 8).

“A reclamação é direto nessa questão, porque não conseguem tirar as folgas que deveria, né, não tem tempo pra tirar. Porque às vezes eles tão na folga, imagina eles tá lá no sítio deles lá, numa folga com os parente deles, aí a gente liga, ou o extensionista liga “Ó, tem que voltar, adiantou o alojamento”(...)Então a insatisfação é muito grande e inclusive tem um funcionário que eu to tentando segurar ele porque ele quer ir embora” (Entrevistado 10).

Os dados relativos à categoria 7, obtidos na etapa quantitativa da pesquisa, não foram validados na etapa qualitativa.

Quanto à proporção de tempo de trabalho em relação ao tempo de descanso, não houve relatos por parte dos entrevistados que pudessem sugerir uma percepção de satisfação dos empregados distanciada da realidade.

Globalmente, os avicultores não apresentaram divergência de percepção acerca da satisfação dos funcionários quanto às condições de trabalho que guardassem relação com o sistema produtivo.

Especialmente em relação à previsibilidade de horários e possibilidade de lazer verificou-se que a percepção dos pesquisados parece estar dissociada da realidade, levando a deduzir que o espaço que o trabalho ocupa na vida dos empregados em relação ao espaço total de vida é um dos aspectos que impacta negativamente na qualidade de vida no trabalho com a avicultura do município estudado.

Especificamente na avaliação da percepção dos avicultores integrados em relação à satisfação de seus funcionários no que se refere à previsibilidade de horários, verificou-se uma insatisfação bem mais acentuada por parte dos produtores de frango que dos produtores de peru, seja em sistema de iniciação ou terminação.

Como se vê pelo Gráfico 10, dentre as nove respostas obtidas entre os produtores de frango, apenas 1 (11,11%) denotam satisfação em relação à previsibilidade de horários, enquanto nove (77,77%) indicam insatisfação ou muita insatisfação dos empregados.

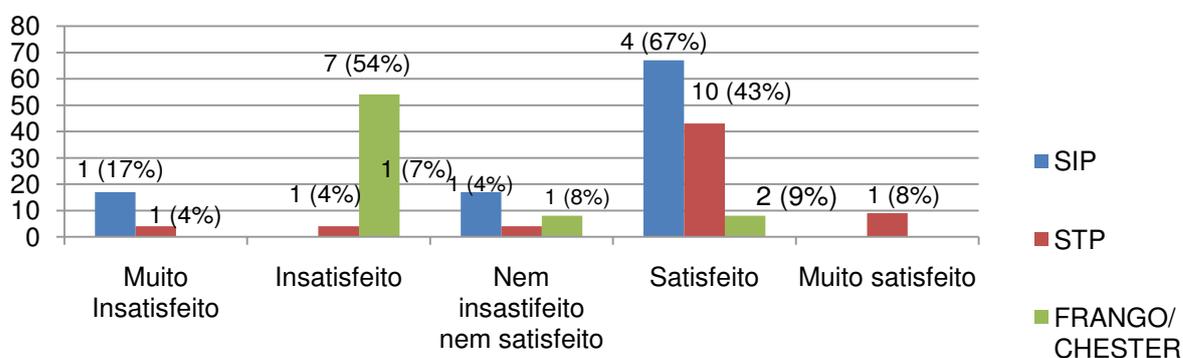


Gráfico 10- Cruzamento entre sistemas de produção e satisfação com previsibilidade de horários

Em contrapartida, dentre as 15 respostas obtidas entre os produtores de peru em sistema de terminação, 12 (80%) respostas apontam satisfação ou muita satisfação.

A predominância da insatisfação dos pesquisados produtores de frango mostra-se compatível com a alta percepção de insatisfação em relação à jornada de trabalho, também acentuada em relação aos pesquisados dos outros sistemas produtivos.

4.6.8 Categoria 8- Relevância social do trabalho na vida

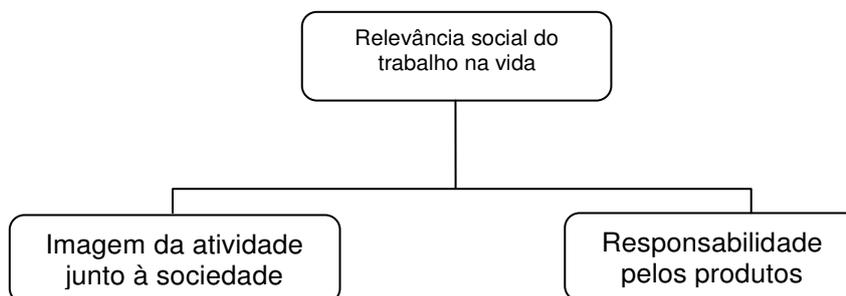


Figura 8-Relevância social do trabalho na vida

Nessa categoria é avalia-se o sentimento do trabalhador em pertencer à organização em que trabalha, em razão da imagem que sua atividade ou o produto que entrega goza dentro da sociedade.

A Tabela 27 traz a avaliação global da percepção dos pesquisados quanto à satisfação de seus empregados em relação à relevância social do trabalho na vida.

Tabela 27- Relevância social do trabalho na vida

RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA (N=203)		
Muito insatisfeito	1	0,49%
Insatisfeito	2	0,98%
Nem insatisfeito nem satisfeito	42	20,68%
Satisfeito	138	67,98%
Muito Satisfeito	20	9,85%

As respostas dos pesquisados nessa categoria indicam que os funcionários estão: muito insatisfeitos: uma resposta (0,49%); insatisfeitos: duas respostas (0,98%); não estão satisfeitos nem insatisfeitos: 42 respostas (20,68%); satisfeitos: 138 respostas (67,98%); e muito satisfeitos: 20 (9,85%).

A percepção dos pesquisados no que se refere à satisfação de seus empregados quanto à imagem da atividade na sociedade não apresenta respostas que apontam estarem muito insatisfeitos; duas (1,63%) denotam que estão insatisfeitos; 34(27,86%) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 75 (61,47%) estão satisfeitos; e 11 (9,01%) estão muito satisfeitos, como demonstra a Tabela 28.

Tabela 28- Imagem da atividade junto à sociedade

IMAGEM DA ATIVIDADE NA SOCIEDADE (N=122)		
Muito insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	2	1,63%
Nem insatisfeito nem satisfeito	34	27,86%
Satisfeito	75	61,47%
Muito satisfeito	11	9,01%

O grau de satisfação dos trabalhadores quanto à responsabilidade pelos produtos indica que estão muito insatisfeitos: uma resposta (2,5%); insatisfeitos: nenhuma resposta; não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos: seis respostas (15,00%); satisfeitos: 32 respostas (75,00%); e uma resposta (1,75%) denota que estão muito satisfeitos.

Os dados referentes à percepção dos pesquisados em relação à satisfação de seus empregados quanto à responsabilidade pelos produtos pode ser conferida na Tabela 29.

Tabela 29- Responsabilidade pelos Produtos

RESPONSABILIDADE PELOS PRODUTOS (N=40)		
Muito insatisfeito	1	2,50%
Insatisfeito	0	0%
Nem insatisfeito nem satisfeito	6	15,00%
Satisfeito	32	80,00%
Muito satisfeito	1	2,50%

Na etapa quantitativa da pesquisa os dados obtidos demonstraram uma percepção de grande satisfação em relação à relevância social do trabalho na vida, tanto em relação à imagem da atividade perante a sociedade quanto em relação à responsabilidade.

Na fase qualitativa confirmou-se a percepção dos entrevistados quanto à satisfação dos funcionários em relação à responsabilidade pelos produtos:

“Eles tão bem conscientes assim, que se eles produzem um frango de boa qualidade vai chegar no mercado um frango de boa qualidade. Nesse ponto eles tão conscientes, eles sabem da importância do trabalho deles. De não prejudicar e não fazer alguma coisa que possa prejudicar lá na frente” (Entrevistado 9).

Em relação à percepção da imagem da atividade e do significado do trabalho desempenhado os entrevistados divergem. Alguns, apesar de não perceberem insatisfação, acreditam que seus funcionários não têm a noção de relevância social do seu trabalho:

“Eu acho que na grande maioria o funcionário não tem essa percepção. Ele não tem essa noção do quão grande e importante é o trabalho dele. Então não tem essa noção” (Entrevistado 4).

“Eu não sei assim, se eles já pararam pra pensar. Eles não pensam nisso “O que que meu trabalho significa? ”, “O que eu mudo na vida de alguém?”, “O meu trabalho muda na vida de alguém? ”. Às vezes nem a gente pensa nisso, né” (Entrevistado 6).

Já os avicultores que alegaram conversar com seus funcionários sobre a relevância social do trabalho vêem nesse aspecto um fator motivacional e gerador de satisfação:

“Eles têm essa visão. Sempre a gente fala, o aumento de vocês vem quando aumenta a venda da carne, da distribuição, sempre a gente tá falando assim pra eles, por exemplo, “ó, tá vindo um grupo aí pra comprar carne” então o aviário tem que tá limpo, as coisas tem que tá limpo, vocês não vão falar nada, se eles perguntarem vocês tem que responder. Então eles ficam satisfeitos de saber que nós tamos vendendo pro exterior, pro mundo... tá produzindo pro mundo” (Entrevistado 9).

Nessa categoria de avaliação específica, não se percebeu predominância de alguma resposta em razão do sistema produtivo.

4.6.9 Categoria 9- Trabalho em regime de integração

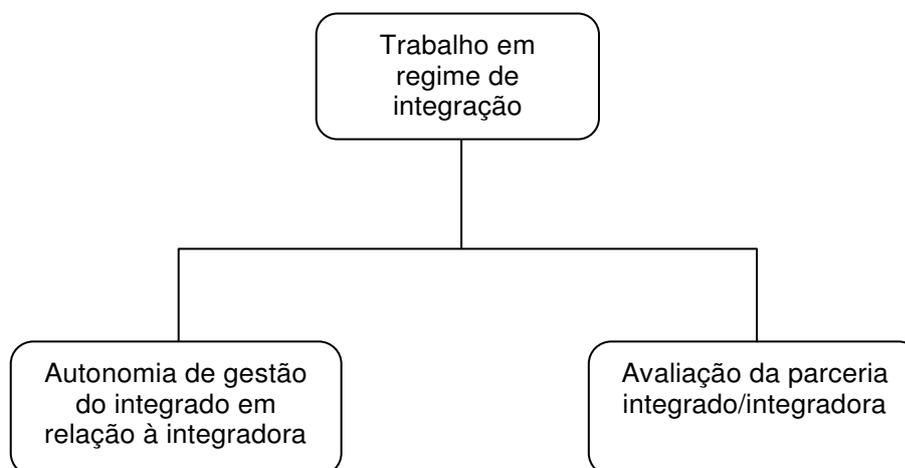


Figura 9-Trabalho em regime de integração

Essa categoria foi criada como forma de verificar a ocorrência e significância das características inerentes ao sistema de integração da qualidade de vida no trabalho do trabalhador rural, segundo a ótica do produtor integrado.

A percepção dos pesquisados referente à autonomia de gestão em relação à integradora aponta que houve sete respostas (16,66%) no sentido de que é ruim; 10 (23,80%) que é regular; 20 (47,61%) que é boa; e cinco (11,90%) que é muito boa, como se vê pela Tabela 30.

Tabela 30- Autonomia de gestão

AUTONOMIA DE GESTÃO (N=42)		
Ruim	7	16,66%
Regular	10	23,80%
Boa	20	47,61%
Muito boa	5	11,90%

Nas entrevistas apurou-se significativa ingerência por parte da agroindústria integradora, transformando a relação de parceria típica do arranjo de integração vertical em quase-subordinação dos integrados, confirmando as alegações de Paiva (2010) e Ayres (2011) e contrariando a percepção de satisfação verificada na etapa quantitativa da pesquisa:

“Eu passo a ser um tipo de funcionário diferenciado da granja. Porque eu to ali pra cumprir todas as exigências. (...) Minha autonomia é pra cumprir todas as normas dela” (Entrevistado 4).

“Às vezes a gente não concorda com o procedimento que eles passam e tal (...) a gente não tem muita autonomia, porque quem decide na verdade são eles. (Entrevistado 6).

“O meu sentimento e o da maioria, é que a gente é o dono do negócio, mas quem dá as ordens, quem define o que vai ser feito é eles. Você, seu poder de voz é muito pouco. Você tem que seguir as regras deles porque se você não seguir você vai ser punido por isso, né. Então, eu sou dono, mas quem manda é eles” (Entrevistado 10).

Na percepção dos pesquisados em relação à avaliação da parceria integrado/integradora, quatro respostas (9,52%) indicam que a parceria é ruim; 16 (38,09%) que é regular; 19 (45,23%) que é boa; e três (7,14%) que a parceria é muito boa.

A avaliação dos avicultores em relação à parceria existente entre eles e a agroindústria integradora pode ser verificada na Tabela 31.

Tabela 31- Avaliação da parceria

AVALIAÇÃO DA PARCERIA (N=42)		
Ruim	4	9,52%
Regular	16	38,09%
Boa	19	45,23%
Muito boa	3	7,14%

Como se depreende da Tabela 31, na etapa quantitativa 47,61% dos entrevistados manifestaram descontentamento com a parceria mantida entre eles e a agroindústria integradora, em oposição a 52,37% dos entrevistados que consideraram a parceria boa ou muito boa.

A maior insatisfação com o trabalho em regime de integração entre os pesquisados foi verificada no segmento que produz frango/chester e a maior satisfação com a parceria integrado/integradora no segmento produtivo que se destina à terminação de peru, como se vê pelo Gráfico 11.

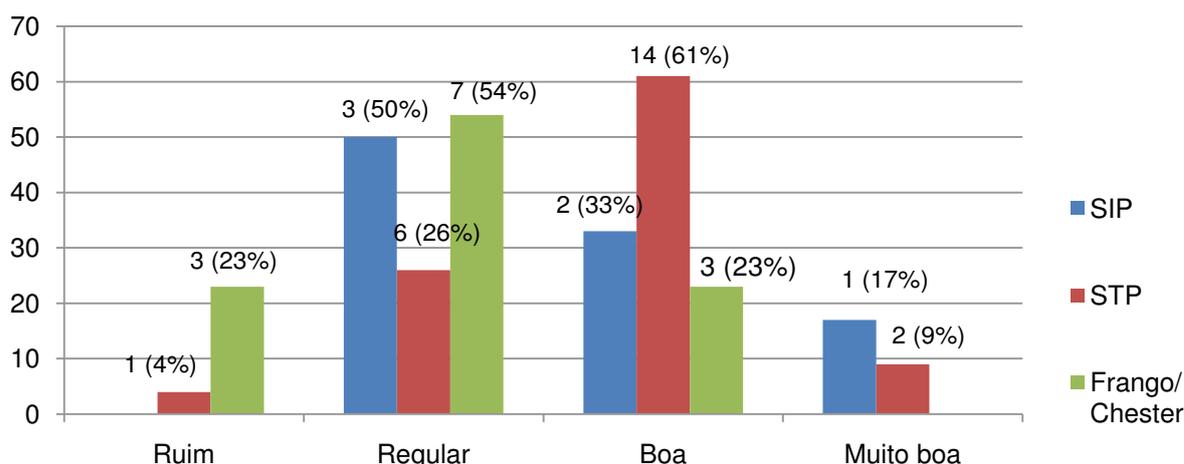


Gráfico 11- Cruzamento entre sistemas de produção e satisfação com parceria integrado-integradora

O Gráfico 11 destaca, dentre as 13 respostas obtidas entre os produtores de frango, que apenas três (23,00%) consideraram a parceria integrado-integradora boa. Não houve respostas no sentido de que seria muito boa, ruim ou regular.

Em contrapartida, dentre as 23 respostas obtidas entre os produtores de peru, em sistema de terminação, 16 (69,56%) avaliaram a parceria como boa ou muito boa, contra sete (30,43%) que consideraram ruim ou regular.

O maior grau de satisfação com o trabalho em sistema de integração foi identificado no segmento de terminação de perus (STP), em que quase 70% dos pesquisados consideraram a parceria entre integrado e integradora boa ou muito boa.

A maior insatisfação dos pesquisados que produzem frango/chester pode ser verificada pelo Gráfico 11, que mostra que 77% das respostas apontam a parceria integrado/integradora ruim ou regular.

A insatisfação desses pesquisados parece estar associada ao fato de essa ter sido a última modalidade produtiva inserida no Município, quando os integrados já identificavam uma mudança de regras de relacionamento e uma diminuição gradativa da lucratividade:

“Os ganhos estão cada vez mais restringidos. O seu custo de produção tem aumentado consideravelmente ano a ano” (Entrevistado 3).

“Quando era o período Perdígão era mais fácil. Eram mais extensionistas, sabe. Hoje, depois da fusão com a BRF é difícil atender... são mais

exigentes, pagam menos. Às vezes, nem sempre é aberto o que você tá recebendo, você tem dúvidas às vezes com os pagamentos, penalizações que... às vezes nós temos uma penalização com o mesmo erro deles e eles não tem essa penalização” (Entrevistado 9).

“Olha, no começo foi boa. Mas agora eu vejo como regular. A imposição que tá cada vez maior, né. Antigamente tinha mais diálogo, mais conversa, existia aquela coisa de parceiro mesmo, parceria. “Ah, vamo conversar, parceiro conversa, né.” Hoje não, a coisa é mais imposta. É assim e não tem o que fazer. Você argumenta e argumenta, mas no fim o que prevalece é o que eles falam. Infelizmente, é assim” (Entrevistado 10).

Os relatos confirmam as alegações de Paiva (2010), Ayres (2011) e Teixeira (2012) ao apontar como principal motivo de insatisfação a disparidade de forças das partes, consubstanciada pela falta de transparência da integradora quanto aos critérios e fórmulas de premiação pagas ao produtor integrado e a possibilidade, imposição e mudança de regras por parte da integradora, implicando inclusive em alteração de procedimentos, investimentos e custos a serem suportadas pelos produtores integrados.

Os entrevistados reportaram ainda forte insatisfação com o descompromisso demonstrado pela integradora em relação ao planejamento do tempo nas granjas e atestam a percepção do impacto negativo dessa postura na qualidade de vida no trabalho experimentada por seus empregados:

“A grosso modo deveria ser uma parceria entre as partes. Só que assim, quem dita as regras do jogo são eles. Você tem que se adequar as regras do jogo. Algumas regras são em função do mercado que exige você se adequar à essas regras. Mas muitas regras eles ditam e você tem que dançar conforme a música. Então eu vejo assim que é uma parceria, entre parênteses, eles têm todo o poder de tomar as decisões conforme eles bem entendem. O que eu vejo hoje de diferente da época que eu entrei, da gestão como era feita” (Entrevistado 1).

“Eu vejo assim, a integradora... ela na verdade... muita promessa e pouca coisa executada (...) eles têm mudado as normativas de uma forma muito truculenta mesmo, às vezes assim... tão exigindo mais com as mesmas ferramentas, com as mesmas condições humanas” (Entrevistado 3).

“Nessas horas que entra a integradora às vezes sai fora do controle(..) quem paga o pato é o campo e quem paga é o funcionário, porque sobrecarrega lá. (...) Se acontece qualquer coisa que bagunçou o horário e que muda tudo, eles não se esforçam pra dar uma remanejada nos horários. Eles nunca pensam na mão de obra nossa. Isso aí é a maior insatisfação que eles já falaram” (Entrevistado 6).

“Só sei que oscila muito. Às vezes a empresa tá numa fase mais apertada. Porque empresa toda tem seus altos e baixos. Às vezes deu a hora de dar uma ajustada nas contas, aperta onde, no campo, conversão. E isso aí o funcionário sabe disso porque ele tem toda a documentação e noção que o lote dele tá bom, que o trabalho dele foi bom e que poderia ter recebido

muito mais. Aí eles ficam insatisfeitos e o integrado também. E às vezes eles mostram essa insatisfação pro integrado e eu como patrão não posso fazer nada. Essa que é a dificuldade da integração. É um projeto excelente, mas é uma caixinha preta mesmo, certas coisas. Liberdade, a entrosação, a conversação é muito difícil” (Entrevistado 7).

“Eles que não sabem organizar a coisa pra andar bem. Eles têm o lado deles, falta funcionário, são inúmeros problemas. Mas afeta muito a gente. Se torna sempre um problema pro lado do integrado. E aí eles também quebra, faz razão, a razão era pra vir até seis horas da tarde e vem oito horas da noite, nove horas da noite” (Entrevistado10).

A análise dos impactos do trabalho em regime de integração na qualidade de vida no trabalho dos funcionários das granjas demonstrou que grande parte dos impactos negativos relatados pelos pesquisados são causados por falhas de gestão evitáveis por parte da integradora.

4.7 Síntese da percepção sobre as categorias avaliativas de Qualidade de Vida no Trabalho segundo o Modelo de Walton

A Tabela 32 traz o índice de favorabilidade de cada uma das categorias avaliativas de QVT segundo o modelo de Walton.

Tabela 32 – Avaliação Global de Percepção de QVT

PERCEPÇÃO DE SATISFAÇÃO COM QVT			
CATEGORIA	TOTAL DE RESPOSTAS (N=1)	RESPOSTAS FAVORÁVEIS	ÍNDICE DE FAVORABILIDADE
1. Compensação justa e adequada	201	129	0,64
2. Condições de trabalho	243	150	0,61
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	198	152	0,76
4. Oportunidade de crescimento e segurança	160	85	0,53
5. Integração social na organização	159	126	0,79
6. Constitucionalismo	159	122	0,76
7. O trabalho e o espaço total de vida	112	56	0,50
8. Relevância social do trabalho na vida	203	158	0,77

Como se verifica pela Tabela 32, a categoria em que se obteve maior avaliação favorável foi a Categoria 5- Integração social na Organização.

A percepção altamente favorável quanto à satisfação dos empregados em relação a esse aspecto da qualidade de vida no trabalho, obtida com os questionários, foi confirmada pela entrevista, especialmente em relação à ausência de preconceitos e relacionamentos interpessoais envolvendo colegas de trabalho.

Isso porque, com exceção do entrevistado 7, todos os demais alegaram que seus trabalhadores eram cônjuges entre si, e que a insatisfação em maior ou menor grau evidenciada na categoria se restringiu aos relacionamentos com terceiros, prestadores de serviço ou empregados diretos da agroindústria.

No que se refere à elevada percepção de satisfação com a valorização de iniciativas e ideias dos funcionários, há que ser feita uma ressalva, já que restou evidenciada a baixa autonomia desfrutada pelos próprios produtores integrados diante da alta ingerência por parte da integradora na gestão de manejo dentro das granjas.

Nesse cenário pouco favorável, há propagação de ideias ou iniciativas próprias, apesar da percepção de satisfação com a valorização de iniciativas e ideias, inclusive confirmadas pela subamostra.

O segundo maior índice de favorabilidade foi verificado em relação à categoria 8 - Relevância social do trabalho na vida, especialmente quanto à responsabilidade pelos produtos,

Verificou-se que a alta percepção de satisfação é fruto de conscientização, por parte dos produtores integrados e da agroindústria, que estimula a produção de qualidade com bonificações de produtividade. Por outro lado, cobra padrões de produtividade e qualidade e aplica penalidades em caso de não atingimento dos padrões.

O terceiro maior índice de favorabilidade pertence às categorias 6- Constitucionalismo e 3- Uso e desenvolvimento de capacidades. Um aspecto comum entre as duas categorias é a percepção de satisfação apesar da ausência de elementos essenciais em cada uma das categorias.

No que se refere especificamente ao constitucionalismo, em relação ao respeito às normas trabalhistas, os pesquisados reportam trabalho em jornada elevada em 1/3 do período de cada lote, apesar disso acreditam que os empregados se encontram satisfeitos, pois tinham conhecimento de que essa seria sua rotina laboral.

A percepção excessivamente otimista quanto ao constitucionalismo pode ser verificada pela relevante insatisfação quanto à carga e jornada de trabalho, integrantes da categoria 2- Condições de trabalho, especialmente no segmento de criação de frango e chester.

Apesar de aparentemente autoindulgente, a percepção de satisfação ao respeito às normas trabalhistas tem um fundamento real que deve ser sopesado. Os empregados possuem anotação em carteira de trabalho e recolhimentos previdenciário e social, que apesar de elementares ainda podem ser apontados como diferenciais em relação à realidade do trabalho rural, historicamente marcado pela informalidade e condições de trabalho análogas às do trabalho escravo.

No que se refere às condições de salubridade e segurança ambiental, restou clarividente que a criação dos programas de segurança é uma medida imposta pela agroindústria integradora, porém as entrevistas implicitamente sugerem que se trata de mera preocupação em atendimento de requisito formal e legal por parte da integradora.

Diferentemente do altíssimo grau de exigência que adota em relação aos procedimentos de biossegurança que se prestam à preservação da saúde dos animais, a integradora não exerce qualquer fiscalização quanto ao cumprimento e efetividade dos programas de preservação da vida e saúde dos trabalhadores.

Apesar de não gozarem da efetividade desejada, o simples fato de existirem programas de prevenção de riscos ambientais e fornecimento de moradia digna representa salubridade e ambiente laboral superior ao desfrutado pelos trabalhadores rurais brasileiros como um todo.

No que se refere ao uso e desenvolvimento das capacidades, importa salientar a distorção conceitual verificada quanto à autonomia e polivalência. Apesar da percepção de satisfação com autonomia, o que se verifica é que o termo foi reduzido à prática de atos de manejo para os quais os empregados receberam treinamento.

Por sua vez, a polivalência foi entendida não como possibilidade de variedade de tarefa e novos desafios, mas como acúmulo de funções. Essa percepção pode se justificar mesmo em razão da ausência de autonomia, que faz com que o empregado não se sinta motivado e capaz de criar ou desenvolver novas atividades ou iniciativas e agregar valor ao trabalho ou ao produto.

As categorias com menor índice de favorabilidade foram, respectivamente: categoria 7- o trabalho e o espaço total de vida; categoria 4 - oportunidade de crescimento e segurança; categoria 2 - condições de trabalho; e categoria 1- compensação justa e adequada.

O baixo índice de favorabilidade atribuído à categoria 4- oportunidade de crescimento e segurança, deve-se especialmente à falta de possibilidade de carreira, mas é amenizado pela possibilidade de crescimento econômico que a atividade representa, pelo fornecimento de benefícios e remuneração superior à recebida em outros trabalhos do meio rural.

Com exceção do penúltimo índice de favorabilidade, atinente à categoria 4 - oportunidade de crescimento e segurança, as demais categorias têm como ponto comum o fato de apresentarem maior percepção de insatisfação associada às ações da agroindústria integradora.

O índice de favorabilidade das categorias referentes ao trabalho e espaço total de vida e às condições de trabalho se devem à jornada excessiva, em parte do período de alojamento, e à imprevisibilidade de horários.

É importante perceber que os principais aspectos de insatisfação estão diretamente relacionados com as ações da agroindústria integradora, especialmente pela falta de programação de entrega de insumos e alterações de datas de alojamento e retirada de aves.

Outro aspecto relevante verificado foi a maior percepção de insatisfação dos empregados verificada em relação aos produtores integrados do segmento de criação de frango e chester.

Esse fato pode ser explicado pela própria peculiaridade do sistema de produção, que apresenta o maior número de barracões e provavelmente se reflete no aumento de carga e jornada laboral em relação aos outros modelos produtivos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O município de Mineiros, localizado no sudoeste do estado de Goiás, historicamente tinha sua pecuária restrita à bovinocultura. Em 2005 instalou-se no município uma agroindústria beneficiadora de aves.

A partir de uma parceria contratual denominada integração vertical, ou quase integração, proprietários rurais locais se tornaram avicultores integrados que passaram a produzir as aves beneficiadas pela agroindústria, chamada integradora.

As peculiaridades da produção avícola em sistema de integração inseriram no trabalho rural do Município uma dinâmica operacional típica do meio industrial, com práticas e rotina de manejo de acordo com a agroindústria integradora, que fornece os insumos e assistência técnica e fiscaliza diretamente as granjas de seus integrados, o que coloca tanto o produtor rural integrado quanto seus funcionários em uma posição bastante peculiar quanto às relações laborais em geral.

O modo como se opera o trabalho humano está íntima e diretamente associado ao nível de desenvolvimento que uma atividade proporciona a quem vive dela direta e reflexamente, à sociedade como um todo. Por esse motivo, os estudos que se prestam a avaliar o trabalho em todas as suas dimensões se mostram cada vez mais relevantes.

Investigar se e como as peculiaridades da produção em regime de integração impactam na qualidade de vida no trabalho dos empregados da avicultura no município estudado justifica-se também pelo fato de a avicultura industrial em regime de integração inaugurar uma nova forma de atividade que aproxima o trabalho rural da rotina industrial.

O objetivo principal do presente estudo foi analisar a percepção do avicultor integrado em relação à qualidade de vida proporcionada aos seus funcionários no trabalho, na atividade de avicultura em sistema de integração vertical no município de Mineiros (GO).

Por meio de um questionário composto por questões fechadas, aplicado a uma amostra de 42 produtores integrados, e de uma entrevista semiestruturada,

aplicada em uma subamostra de 12 entrevistados, foram coletados dados dos pesquisados e suas percepções sobre a qualidade de vida proporcionada aos seus empregados no trabalho.

Os dados coletados foram suficientes para cumprir com a pretensão dos objetivos específicos de traçar o perfil sociodemográfico do avicultor integrado no município pesquisado, identificar suas percepções, bem como analisar se as peculiaridades da relação de integração mantida entre a agroindústria integradora e os avicultores do município de Mineiros impactam na QVT dos seus funcionários.

Com a pesquisa, verificou-se que a gestão das granjas é desempenhada predominantemente por produtores integrados do gênero masculino, com idade igual ou superior a 55 anos, confirmando o perfil típico do produtor rural brasileiro quanto à faixa etária e distribuição por gênero.

A pesquisa identificou que o tamanho médio das propriedades equivale de um a três módulos rurais locais; que todos os pesquisados se utilizam de mão de obra assalariada; e quando há auxílio de familiares se restringe à gestão ou suporte técnico.

Apesar de a maioria dos pesquisados não possuir grandes glebas de terras, apresentam escolaridade muito superior à do produtor rural brasileiro em geral e exploram a avicultura como atividade empresarial, o que se mostrou determinante para a rapidez de assimilação da cultura industrial e uso de tecnologia.

No que se refere à percepção dos pesquisados quanto à qualidade de vida no trabalho, desfrutada por seus empregados, a pesquisa contemplou oito dimensões avaliativas, correspondentes aos critérios definidos por Walton (1973) para a avaliação de QVT, quais sejam: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total de vida e a relevância social da vida no trabalho.

Os pesquisados perceberam a satisfação de seus empregados com a qualidade de vida no trabalho. Algumas percepções obtidas na fase quantitativa

do estudo foram confirmadas na etapa qualitativa e outras se mostraram contraditórias.

A pesquisa evidenciou que o fato de o trabalho se operar em sistema de integração tem profunda relação com a qualidade de vida experimentada pelos empregados das granjas. Apesar de se constituir um aspecto pouco consciente dos entrevistados, a pesquisa apurou que possuem pouca ou nenhuma autonomia de gestão, uma vez que a agroindústria integradora é quem define e fiscaliza o cumprimento até mesmo das pequenas rotinas e normas de manejo do trabalho.

A pesquisa apurou também que o nível de interferência gerencial da integradora na atividade de produção das aves impacta profundamente na qualidade de vida dos empregados, com efeitos positivos e negativos.

Por exigência da agroindústria integradora, cada granja possui um programa de prevenção de riscos ambientais. São fornecidos treinamentos e equipamentos individuais e coletivos de segurança, saúde e higiene. Além disso, a habitação dos empregados segue a planta do projeto de instalação fornecido pela agroindústria e apresenta um padrão muito superior ao exigido pela legislação do trabalho.

A parceria com a agroindústria integradora propicia um ambiente de trabalho com qualidade muito superior à encontrada no trabalho rural como um todo, onde é comum a existência de habitação e condições de higiene e segurança precárias.

A pesquisa evidenciou que apesar da existência dos programas de preservação da segurança e salubridade do ambiente laboral, sua eficácia é ameaçada pela falta de efetividade no cumprimento dos procedimentos de segurança.

A ausência de cultura de prevenção, por parte dos empregados e também dos pesquisados, que não se envolvem pessoalmente no processo de gestão e na fiscalização do cumprimento dos programas de prevenção de riscos ambientais, demonstra a sublimação desses riscos por parte de todos os envolvidos no processo e o desconhecimento da amplitude da responsabilidade

pelo fornecimento de um ambiente de trabalho seguro por parte dos pesquisados.

Na pesquisa evidenciou-se que a efetiva fiscalização dos cumprimentos de protocolos de segurança se restringe à preservação de biossegurança, aspecto ampla e rigidamente supervisionado pela integradora.

A pesquisa identificou que a falta de transparência por parte da integradora, quanto aos critérios para atingir o padrão de qualidade das aves ao final de cada lote, e a falta de programação quanto aos horários e datas de entrega de insumos e alojamento, ou retirada das aves, têm repercutido negativamente na percepção de satisfação dos empregados com a qualidade de vida no trabalho, especialmente quanto à participação nos resultados, ao espaço que o trabalho ocupa em relação ao espaço total de vida e à possibilidade de lazer.

A pesquisa demonstrou que a redução do tempo e carga de trabalho decorrente do uso de tecnologia é um fator de impacto altamente positivo na percepção dos pesquisados sobre a satisfação de seus empregados com sua QVT.

Como esse é o primeiro estudo referente à verificação da percepção de qualidade de vida no trabalho dos empregados rurais dos avicultores integrados no Município e sua investigação contemplou somente a visão dos empregadores, espera-se que seja realizado estudo similar com a percepção dos empregados.

O trabalho também pode servir de fonte de pesquisa para trabalhos que visem o estudo do arranjo de integração vertical na avicultura no Município, da parceria integrado-integradora e a comparação das peculiaridades do sistema de integração vertical existente no Município em relação ao modelo adotado em outras localidades dentro e fora do país.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, R. **Funções e medidas da ruralidade no desenvolvimento contemporâneo**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. (Texto para discussão; nº 702)

AKERMAN, M. Podemos falar de ambiente e saúde problematizando as conexões entre saúde e desenvolvimento? **R. RA'E GA**, Curitiba, n. 15, p.43-53, Editora UFPR, 2008.

ALBUQUERQUE, L.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de Recursos Humanos e Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do Conceito de Qualidade Total. **Revista de Administração**, São Paulo, v.33, n.2,p. 40-51, Abr./Jun., 1998.

AYRES, V. M. **Uma análise do projeto de lei da integração (PL nº 8.023/2010) sob a ótica dos atores dos principais segmentos da cadeia produtiva da suinocultura**. 2011. 128 f. Monografia (Bacharelado em Agronomia)—Faculdade de Agronomia e Medicina Veterinária, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

AZEVEDO, A. V. **Teoria geral dos contratos típicos e atípicos**. São Paulo: Atlas, 2002.

BARROS, F. V. **Análise estratégica e de desempenho organizacional de uma associação de avicultores do centro oeste**. 2013. Monografia. (Trabalho de Conclusão do Curso de Agronomia), Universidade de Brasília, 2013.

BENKO, Georges. **Economia, espaço e globalização: na aurora do século XXI**. Tradução Antônio de Pádua Danesi. 2 ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

BENTO, A. Como fazer uma revisão da literatura: Considerações teóricas e práticas. **Revista JÁ** - Associação Acadêmica da Universidade da Madeira, nº 65, p. 42-44, 2012. Disponível em <http://www3.uma.pt/bento/Repositorio/Revisaodaliteratura.pdf>. Acesso em 24 jul. 2015.

BERTUCCI, J. L. O. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de curso (TCC): ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação Lato Sensu**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BRASIL. Lei nº 4504, de 30 de novembro de 1964. **Estatuto da Terra**. Brasília, DF: Senado, 1964.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. 39. ed. São Paulo: LTr , 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 367. In: _____. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-367>. Acesso em: 04 ago. 2015.

CARRIJO, E. L.; MIZIARA, F. A expansão do setor sucroalcooleiro como uma nova etapa da fronteira agrícola em Goiás: estudo de caso no município de Mineiros. **Revista de Economia da UEG**, Anápolis, v. 05, nº 02, jul-dez/2009.

CHANG JÚNIOR, J.; ALBUQUERQUE, L. G. Comprometimento Organizacional: Uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 13-38, 2002.

CONGRESSO NACIONAL. Projeto de Lei nº **6459, de 01 de outubro de 2013**. Disponível em:<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=594069>>. Acesso em: 03 de setembro de 2014.

COUTINHO, M. L. G.; MAXIMIANO, A. C. A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Implantação de programas de qualidade de vida no trabalho com o modelo de gestão de projetos. **Revista de Gestão e Projetos - GeP**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 172-189, jan./jun. 2010.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

EUROPEAN FOUNDATION FOR IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS- EUROFOUND. **Quality of work and employment in Europe**: Issues and challenges. Dublin, 2002.

FARINA, E. Q. M.; ZYLBERSZTAJN, D. Relações tecnológicas e organização dos mercados do sistema agroindustrial de alimentos. **Cadernos de Ciência & Tecnologia**, Brasília, v.8, n.1/3, p.9-27, 1991.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v.23, n.4, p.29-38, Out./Dez., 1988.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES FILHO, J. F.; QUEIROZ, A. M. Transformações recentes na avicultura de corte brasileira: o caso do modelo de integração. In: XI Congresso Brasileiro de Economia e Sociologia Rural-SOBER, 2002, Passo Fundo-RS. **Anais**. XL Congresso Brasileiro de Economia e Sociologia Rural-SOBER

Equidade e Eficiência na Agricultura Brasileira. BRASÍLIA-DF: SOBER, 2002. v. 1. p.1-16.

_____. O Sistema de Integração da Avicultura de Corte em Goiás. **Conjuntura Econômica Goiana**, Goiânia-GO, v. 04, p. 41-45, 2005.

FERNANDES FILHO, J. F. Transformações recentes no modelo de integração na avicultura de corte brasileira: Explicações e impacto. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza-CE, v.35, n.1, p.94-110, 2004.

FONSECA JÚNIOR, W. C. Análise do conteúdo. In: DUARTE, J.; BARROS, A. (Orgs.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2005. p.280-304.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno de Saúde Pública**, v. 24, n. 1, p. 17-27, 2008.

FRANÇA, L. R.; FERNANDES FILHO, J. F. A Evolução da Avicultura de Corte em Goiás. In: PEREIRA, S. L; XAVIER, C. L. (Orgs.) **O agronegócio nas terras de Goiás**. Uberlândia: EDUFU, 2003, p. 1-27.

GOMES, F.; ARAÚJO, R. Pesquisa Quanti-Qualitativa em Administração: uma visão holística do objeto em estudo. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 8, 2005, São Paulo. **Anais**. São Paulo: FEA/USP, 2005.

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise da Experiência de Empresas Brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. (Org.). **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p.25-47.

HELFAND, S. M; REZENDE, G. C. **Mudanças na distribuição espacial da produção de grãos, aves e suínos no Brasil**: O papel do centro-oeste. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para discussão n. 611)

HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular. **Revista de Administração**, São Paulo, v.36, n.2, p.57-66, Abr./Jun., 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Mapa do mercado de trabalho no Brasil**: 1992-1997. Rio de Janeiro : IBGE, 2001.

INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA–INCRA. **Instrução Normativa** nº 20, de 28 de maio de 1980. Estabelece o Módulo Fiscal de cada Município, previsto no Decreto nº84. 685 de 06 de maio de 1980. Disponível em:

http://www.incra.gov.br/media/institucional/legislacao/atos_internos/instrucoes/instrucao_especial/IE20_280580.pdf . Acesso em 12 jul. 2015.

KANIKADAN, A. Y. S.; LACOMBE, B.; VIEIRA, E. H.; BOSE, M.; SHINYASHIKI, R. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho e Estratégia Empresarial: Estudo de Caso na Empresa X. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 6, n. 12, p. 19-32, Jul./Dez., 2005.

LEITE JÚNIOR, J. A.; CHAMON, E. M.; CHAMON, M. A. Um estudo de qualidade de vida no trabalho em um instituto de pesquisas. In: CHAMON, E. M. O. (Org.). **Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Brasport, 2011, p. 26-48.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**: Esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISSO 9000. 1996. 251 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

LIMONGI, A. C.; ASSIS, M. P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**. p. 26-33, Mar./Abr. 1995

LIMONGI, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LINS, H. N.; GOULART, G. T. **O capital agroindustrial e seu espaço**: estudo sobre a investida da Perdigão no sudoeste de Goiás. Disponível em: www.sep.org.br/upload/article/3000/3021.pdf. Acesso em: 15 de agosto de 2014.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Técnicas de Pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 1982.

MARTINS, G. B.; OLIVEIRA, A. L.; QUINTAIRIOS, P. Avicultura industrial: um estudo sobre a produção da carne de peru no município de Mineiros. In: **XIII Encontro Latino Americano de Pós-graduação. Anais**. Universidade Vale do Paraíba. Taubaté: Univap, 2013.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**, 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013

MENEGAT R. P, FONTANA R. T. Condições de trabalho do trabalhador rural e sua interface com o risco de adoecimento. **Ciência Cuidado e Saúde**, v. 9, n.1, p.52-59, jan./mar. 2010.

MINAYO, M. C. S.; DESLANGES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

MINAYO, M. C. S; SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n.3, p. 239-262, 1993.

MIRAGLIA, L. M. M.. **Trabalho escravo contemporâneo**: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. 2008. 175f. Dissertação (Mestrado em Direito), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008.

MIRAGLIA, L. M. M. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**. Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

_____. Uma tempestade de luz: a compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. **Ciência & Educação**, v. 9, n. 2, p. 191-211, 2003)Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ciedu/v9n2/04.pdf>. Acesso em: 12 de abril de 2015.

NUSSBAUM, M. C. **Creating capabilities**: the human development approach. Cambridge. Belknap Press of Harvard University Press. 2011.

OLIVEIRA, A. L. Comportamento Organizacional e Pesquisa Qualitativa: Algumas Reflexões metodológicas. In: CHAMON, E. M. O. (Org.). **Gestão e Comportamento Humano nas Organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007, p. 180-205.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, J. P.. Modelos de qualidade de vida no trabalho (qvt): elementos para uma síntese. **Interface**. Natal, v. 5, n. 1, p. 123-139, jan./jun. 2008.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE- eletrônica**, v. 4, n. 1, jan./jun. 2005. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2209&Secao=ARTIGOS&Volume=4&Numero=1&Ano=2005>. Acesso em:11/ago/2014.

OLIVEIRA, S. G.. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. Ed. São Paulo: Ltr, 2010.

Organização Internacional do Trabalho- OIT. **World of work report 2014: Developing with jobs**. Geneva, 2014 a.

_____. **España: Crecimiento con empleo**. Ginebra, 2014b.

PAIVA, N. S. V. O problema da qualificação jurídica dos contratos de Integração vertical agroindustriais no direito brasileiro. **R. Fac. Dir. UFG**, V. 33, n. 2, p. 184-198, jul. / dez. 2009.

_____. **Contratos Agroindustriais de Integração Econômica Vertical**. São Paulo: Juruá, 2010.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

PERDIGÃO. **Perdigão inicia operações do Complexo Agroindustrial de Mineiros (GO)**. Disponível em http://www.acionista.com.br/home/perdigao/200307_inicia_operacoes.htm. Acesso em 15 ago 2014.

PEREIRA, M. P. Os Contratos de Integração Vertical Agroindustriais e a produção de biodiesel. **Senatus**, v. 6, n. 2, p. 70-75, out. 2008.

POCHMANN, M. **Desenvolvimento, trabalho e renda no Brasil: avanços recentes no emprego e na distribuição dos rendimentos**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2010.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO - PNUD. **Desarrollo humano en Chile**. Bien estar subjetivo:El desafío de repensar El desarrollo, 2012.

QUEIROZ, A. M.; SENJU, E. K. A. A abordagem da economia dos custos de transação e da teoria neo-schumpeteriana na avicultura de corte: o caso da Perdígão – Rio Verde-GO. **Revista Acadêmica Alfa**, Faculdades Alves Faria, p. 1-31, 2004.

REICHER, Stella Camlot. **Capacidades e direitos humanos: uma análise sob a ótica de Martha Nussbaum**. 2009. 111 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

RICHARDSON, Roberto Jary. **Pesquisa Social: Métodos e técnicas**. 3. ed. 7.reimpr. São Paulo:Atlas,2007.

SACHS, I. **Inclusão Social pelo Trabalho**: Desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

_____. **Desenvolvimento includente, sustentável sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SANTOS, M. **Por uma outra globalização**. Rio de Janeiro: BestBolso, 2011.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE. **Estudos e Pesquisas**. Empresários, potenciais empresários e produtores rurais no Brasil, 2013. Disponível em <http://observatorio.sebraego.com.br/empreendedorismo/perfil-empresarios-potenciais-empresarios-e-produtores-rurais-no-brasil>. Acesso em 06 jul. 2015.

SELIM, J. **2015 Human Development Report** – Rethinking Work for Human Development. Disponível em <http://hdr.undp.org/en/rethinking-work-for-human-development>. Acesso em 20 abr. 2015.

SEN, A. Memória Roda Viva entrevista Amartya Sen. **Programa Roda Viva** FAPESP, TV Cultura, 22 jan. 2001. Entrevista concedida a Mônica Teixeira. Disponível em: http://www.rodaviva.fapesp.br/materia/32/entrevistados/amartya_sen_2001.htm >. Acesso em: 20/out/2014.

_____. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

_____. O desenvolvimento como expansão de capacidades. **Lua Nova**, n.28-29, p.313-334, abr. 1993 Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451993000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18 Nov. 2014.

SILVA, R.B.T.R. et al. **Insalubridade do trabalhador na produção animal**: uma questão de educação e informação. Disponível em: <http://www.segurancaetrabalho.com.br/download/prod-animal.pdf>>. Acesso em 07 de ago. 2015.

SOPEÑA, Mauro Barcellos; BENETTI, Rodrigo Alexandre. Regulamentação e *enforcement* em contratos agrícolas de integração vertical. **RACE**, Unoesc, v. 12, n. 1, p. 225-248, jan./jun. 2013

SORJ, B. ; POMPERMAYER, M.J.; CORADINI, O. L. **Camponeses e Agroindústria** - Transformação Social e Representação Política na Avicultura Brasileira. Biblioteca Virtual de Ciências Humanas do Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. 2008. Disponível em <http://www.bernardosorj.com/english/livros/camponeses.html>. Acesso em 11 de ago. 2014.

STIGLITZ, J.E.; SEN, A.; FITOUSSI, J.-P. **Mis-measuring our lives**. New York, USA: The New Press, 2010.

STIGLITZ, J.E.; SEN, A.; FITOUSSI, J.-P. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress: **substantial arguments presented in the report. 2009**. Disponível em: http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf. Acesso em: 20/out/2014.

STIGLITZ, J.. Nova agenda de cooperação. **Desafios do desenvolvimento**: IPEA, 2005. Ano 2 . Edição 14, 01 set. 2005. Entrevista concedida a Maysa Provedello. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=1324:entrevistas-materias&Itemid=41>. Acesso em: 20/out/2014.

TEIXEIRA, L. M. A. **Avaliação da Equidade e Eficiência dos Contratos de Integração celebrados na Avicultura de Corte do Distrito Federal**. 2012. Dissertação (Mestrado em Aronegócios), Universidade de Brasília, 2012.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UBABEF. **A Avicultura Brasileira**: Sistema de Integração. Disponível em <http://www.ubabef.com.br/a_avicultura_brasileira/sistema_de_integracao>. Acesso em: 02 de setembro de 2014.

UNITED STATES DEPARTMENT OF AGRICULTURE – USDA. **Livestock and poultry**: world markets and trade. Foreign agricultural service, out/2012.

Disponível em

<<http://usda.mannlib.cornell.edu/MannUsda/viewDocumentInfo.do?documentID=1488>>. Acesso em: 02 de setembro de 2014.

UNITED STATES DEPARTMENT OF AGRICULTURE – USDA. Livestock and poultry: world markets and trade. **Foreign agricultural service**, abr/2014.

Disponível em

<<http://usda.mannlib.cornell.edu/MannUsda/viewDocumentInfo.do?documentID=1488>>. Acesso em: 02 de setembro de 2014.

VALLE, A. S.; VIEIRA, I.P R. Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais. In: SAMPAIO, J. R. (org). **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**, 2 ed. São Paulo: 2004.

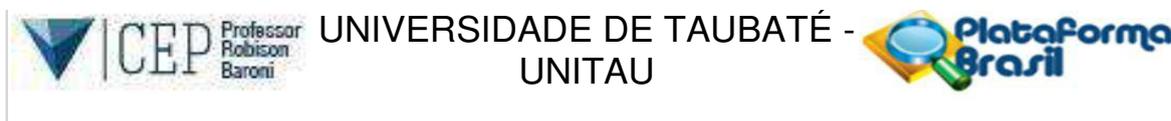
VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3.ed. São Paulo:Atlas, 2000.

VIEIRA, A. A Qualidade de vida no trabalho na gestão da qualidade total. **Revista de Negócios**, v. 2. n. 1, p 17-35, out./dez. , 1996.

VITTA, L. **Criadores de aves vão fundar entidade nacional**. Disponível em: <<http://agro.gazetadopovo.com.br/avicultura/criadores-de-aves-vaio-fundar-entidade-nacional/>> Acesso em: 15 de setembro de 2014.

WOOD JUNIOR, T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração Estratégica: A Nova Vantagem Competitiva**. São Paulo: Atlas, 2004.

APÊNDICE A



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: Análise da Qualidade de Vida no Trabalho no Setor de Avicultura em Sistema de Integração Vertical segundo a visão dos produtores do Município de Mineiros-GO

Pesquisador: Gyovanna Borges Martins

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 36986214.8.0000.5501

Instituição Proponente: Universidade de Taubaté

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 827.598

Data da Relatoria: 10/10/2014

Apresentação do Projeto:

Projeto estruturado e pronto para ser iniciado.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar a percepção do avicultor integrado sobre a qualidade de vida no trabalho proporcionada aos trabalhadores da atividade de avicultura em sistema de integração vertical no município de Mineiros - Goiás.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisadora não imputou os riscos. Quanto aos benefícios estão de acordo com a expectativa da pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisadora está pronta para ser iniciada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A pesquisadora preencheu os requisitos obrigatórios.

Recomendações:

Sem recomendações.

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210

Bairro: Centro

CEP: 12.020-040

UF: SP

Município: TAUBATE

Telefone: (12)3635-1233

Fax: (12)3635-1233

E-mail: cepunitau@unitau.br

Continuação do Parecer: 827.598

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Apto a iniciar a pesquisa.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, em reunião de 10/10/2014, e no uso das competências definidas na Resolução CNS/MS466/12, considerou o Projeto de Pesquisa:

APROVADO.

TAUBATE, 10 de Outubro de 2014

Assinado por:

Maria Dolores Alves Cocco (Coordenador)