

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO COM ENGENHEIROS AGRÔNOMOS

Caroline Ribeiro de Oliveira¹, Rosimeire Dias Pereira¹, Nayara Martins Alencar²

RESUMO

Atualmente é possível observar que produtividade na agricultura tem transformado não só a economia do país como a vida das pessoas ao designar um ritmo acelerado na busca de produção. Isso evidencia a necessidade de garantir melhor qualidade de vida ao trabalhador agrônomo. Assim, o objetivo do presente trabalho é fazer um levantamento sobre a qualidade de vida de Engenheiros Agrônomos, e trazer sugestões de práticas para diminuição das insatisfações no âmbito laboral. Portanto, os dados da pesquisa foram coletados a partir de formulário eletrônico e de forma anônima enviado para profissionais engenheiros agrônomos, totalizando 32 entrevistados, o questionário possuía 16 questões fechadas e 1 questão sobre sugestões para melhorias da qualidade de vida. Neste estudo de caso foi identificado que 45% dos engenheiros agrônomos entrevistados consideram sua qualidade de vida média, e 48% garantiram que possuem boas condições de acessar lazer, cultura e outros. Para que haja melhores relacionamentos atrelados a qualidade de vida no trabalho, os entrevistados sugerem investimento em saúde e cursos profissionalizantes. Desta forma, ficou evidente a necessidade de mais estudos e pesquisas sobre essa temática a fim de garantir cada vez mais qualidade de vida ao trabalhador agrônomo.

Palavras-chave: Bem-estar. Motivação. Produtividade. Satisfação.

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho - QVT busca amplificar e melhorar a organização de ações que visam proporcionar benefícios a favor da saúde, bem-estar pessoal e produtividade. Essas ações abrangem vários aspectos como: capacidade funcional, nível socioeconômico, estado emocional, interação social, atividade intelectual, autocuidado, suporte familiar, valores culturais, éticos e religiosos (FARSEN et al., 2018).

O termo qualidade de vida (QV) era utilizado para caracterizar uma população com comportamentos de consumo de bens materiais. Posteriormente, esse conceito sofreu modificações e passou a abranger, além do bem-estar econômico, o acesso à saúde, à educação, ao crescimento industrial e às condições de saneamento básico (GOMES et al., 2016).

¹Acadêmicas do curso de Agronomia, IESC/FAG. Guaraí-TO.

²Doutora em Ciência Animal Tropical pela Universidade Federal do Tocantins. Docente do curso de Agronomia, IESC/FAG. Guaraí-TO. E-mail: nayara.alencar@iescfag.edu.br

Segundo Fernandes (1996, p.13), “mensurar os níveis de satisfação dos empregados sobre suas condições de trabalho é também uma questão-chave para o sucesso empresarial”. O profissional contente veste a camisa da empresa e o entusiasmo revela bons resultados na evolução do trabalho. É importante ainda lembrar que, a cada dia o mercado de trabalho se torna mais exigente e busca profissionais preparados e em constante aperfeiçoamento para gerar inovações e produtividade.

O aumento progressivo da população resulta na geração proporcional da demanda por alimento e, conseqüentemente, os profissionais envolvidos na área de produção alimentícia, como os engenheiros agrônomos, sofrem por pressão para atingir metas através dos seus conhecimentos e pela adoção de tecnologias (MELLO et al., 2017).

Os conhecimentos teóricos obtidos na formação do engenheiro agrônomo, nem sempre são o suficiente para o sucesso profissional, dessa forma, são necessárias práticas de campo onde o profissional tenha contato direto com o objeto de trabalho e alcance as informações e os conhecimentos fundamentais para poder atuar de maneira satisfatória e apta (SOUZA, 2018). Vale ressaltar ainda, que o mercado de trabalho é dinâmico devido à chegada de inovações tecnológicas, as quais vão desde o planejamento da implantação de um projeto até a entrega do produto nas mãos do consumidor, de tal forma que o engenheiro agrônomo precisa estar sempre buscando novas informações para permanecer sempre atualizado (SIMONETTI, 2015).

Considerando a carência de informações sobre a qualidade de vida de engenheiros agrônomos inseridos no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito à relatos sobre rotinas, cargas horárias, viagens e atribuições do profissional, faz-se necessária a reflexão e a discussão sobre a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT do agrônomo. Com base nisso, surge a seguinte problemática: como o agrônomo inserido no mercado lida e se relaciona com qualidade de vida?

Desta forma, o presente trabalho tem como objetivo geral fazer um levantamento sobre a qualidade de vida no trabalho dos engenheiros agrônomos, trazendo sugestões de práticas para a diminuição das insatisfações no ambiente de trabalho. Para se alcançar o objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos: identificar se os entrevistados estabelecem relações de qualidade de vida no trabalho e examinar como avaliam a si próprios quanto à qualidade de vida no seu percurso cotidiano.

MATERIAIS E MÉTODOS

O trabalho foi desenvolvido como base em uma pesquisa qualitativa baseada em entrevistas, com o objetivo de identificar, analisar e interpretar a intensidade dos aspectos estudados. Marconi e Lakatos (2010) estabelecem que através da abordagem qualitativa pode-se descrever a complexidade do comportamento humano. Segundo Sellitz, Wrightsman e Cook (1987) o modelo de pesquisa exploratório se utiliza principalmente de técnicas de pesquisas qualitativas baseadas em observações e entrevistas. Além disso, os estudos exploratórios contribuem para o relacionamento com itens/conceitos/variáveis sem notoriedade, afim de extrair informações e realizar uma pesquisa mais completa sobre esses itens.

A presente pesquisa foi realizada entre os meses de fevereiro e junho de 2021. Entre os meses de abril e maio foram enviados questionários para os profissionais engenheiros agrônomos que atuavam em diversas áreas e em diferentes cidades de 6 estados brasileiros. Os dados da pesquisa foram coletados a partir de formulário eletrônico que foram respondidos de forma anônima, totalizando 32 profissionais. O formulário possuía 16 questões objetivas e 1 questão subjetiva em que se pedia sugestões para melhorias da qualidade de vida. Das 16 questões objetivas, cinco estavam relacionadas a informações como idade, carga horária, atividades desenvolvidas e onze investigavam satisfação e perspectiva dos profissionais em relação a qualidade de vida, conforme os critérios indicados no questionário aplicado.

A pesquisa foi realizada com um total de 32 profissionais distribuídos em seis estados diferentes, sendo eles os estados de Mato Grosso (MT), Mato Grosso do Sul (MS), Goiás (GO), Bahia (BA), Tocantins (TO) e Paraná (PR). As cidades selecionadas no estudo foram: Água Boa (MT), Diamantino (MT), Dourados (MS), Fátima do Sul (MS), Catalão (GO), Luís Eduardo Magalhães (BA), Colinas do Tocantins (TO), Guaraí (TO), Gurupi (TO), Lagoa da Confusão (TO), Marianópolis do Tocantins (TO), Palmas (TO), Pedro Afonso (TO) e Porto Nacional (TO); Realeza (PR), Santa Cruz de Monte Castelo (PR) e Ubiratã (PR). Na figura 1 estão representadas as localizações das cidades envolvidas no estudo com os seus respectivos estados.

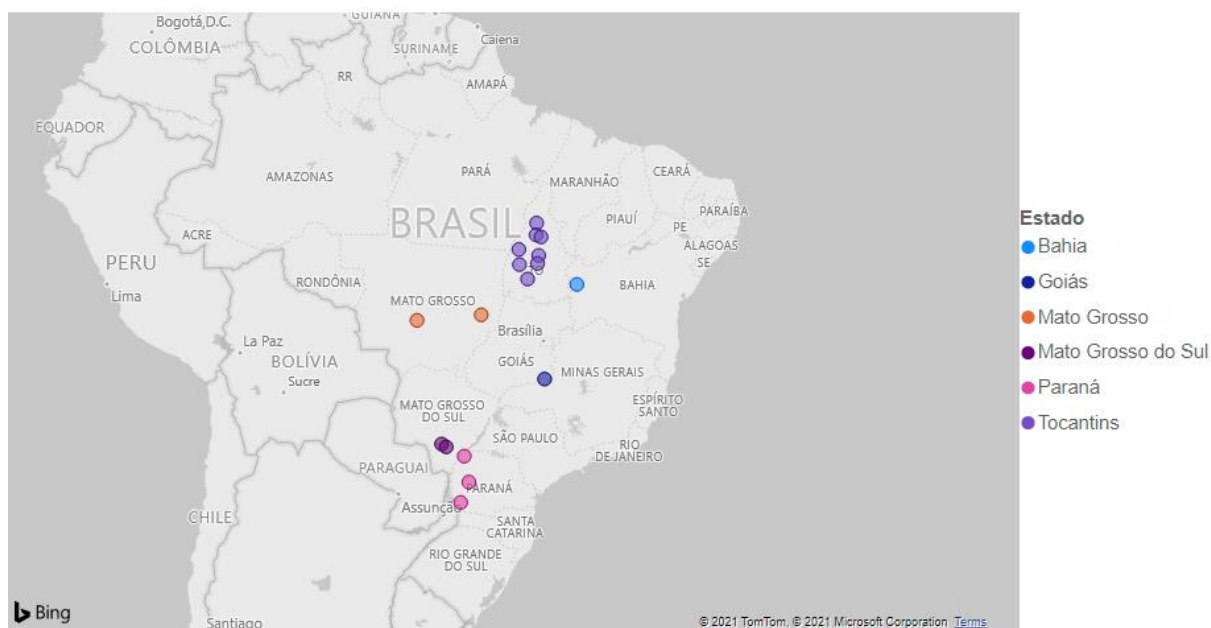


Figura 1. Cidades e estados dos engenheiros agrônomos entrevistados

Após as entrevistas, os dados foram tabulados, e visando alcançar o objetivo da pesquisa, foram analisados por meio de análise categorial, com o agrupamento das respostas em categorias. Em seguida, os dados foram organizados por análise de frequência relativa e porcentagem, e foi utilizado o software Excel® para a elaboração de tabelas e gráficos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dos 32 entrevistados 6% atuam no Estado da Bahia, 3% em Goiás, 6% no Mato Grosso, 6% no Mato Grosso do Sul, 10% no Paraná e mais da metade, 68%, no Estado do Tocantins, sendo 26% na cidade de Guaraí e 23% na cidade de Palmas.

Com base nos dados obtidos constatou-se que 19% estão na faixa etária de até 25 anos, 52% entre 26 e 35 anos, 6% entre 36 e 45 anos e 23% com mais de 45 anos. Entre os colaboradores entrevistados encontra-se uma maioria na faixa etária de 26 a 35 anos.

Quanto ao primeiro emprego, aproximadamente 42% conseguiram se inserir no mercado de trabalho a partir do estágio da faculdade, e 57% levaram de 1 ano ou mais pra ingressarem (Tabela 1). Esse resultado evidencia a importância dos estágios supervisionados nos cursos de agronomia, demonstrando que essa vivência na formação dos futuros agrônomos é essencial para o sucesso no ingresso do mercado de trabalho (MELLO et al., 2017). Em relação ao tempo de trabalho, um terço dos

entrevistados atuam a mais de 8 anos como engenheiro agrônomo.

Tabela 1. Perfil dos Engenheiros Agrônomos entrevistados em relação ao tempo para conseguir o primeiro emprego e o tempo que atuam na área.

Descrição	Frequência	%
Quanto tempo levou para conseguir seu primeiro emprego como Engenheiro Agrônomo?		
Desde o estágio.	13	42%
Em 1 ano.	10	32%
Entre 1 e 2 anos.	5	16%
Mais de 2 anos.	3	10%
Quanto tempo você atua no mercado de trabalho como Engenheiro Agrônomo?		
Menos de 2 anos.	7	23%
Entre 2 e 4 anos.	8	26%
Entre 4 e 8 anos.	6	19%
Mais de 8 anos.	10	32%

Dos profissionais entrevistados 27% estão inseridos nas áreas de assistente técnico, elaboração de projetos e/ou consultorias, 20% vendas e/ou representante técnico de vendas, 20% são autônomos ou safristas, 33% estão atuando em outras áreas como analista e desenvolvimento de mercado, perito agrícola, gerente, supervisor, entre outros (Figura 2). O que está de acordo com as atribuições do engenheiro agrônomo, que estão atreladas ao planejamento e a supervisão do uso dos processos básicos da produção agrícola, em que se combinam os conhecimentos de biologia, química, física e matemática aos estudos específicos sobre a planta, o solo e o clima. Portanto, faz-se necessário que o profissional tenha vivência de campo para que a teoria seja implementada, a partir de situações reais e contextualizadas para as condições ambientais, econômicas e sociais de cada região (KARAM, 2020; ARAÚJO NETO, 2020).

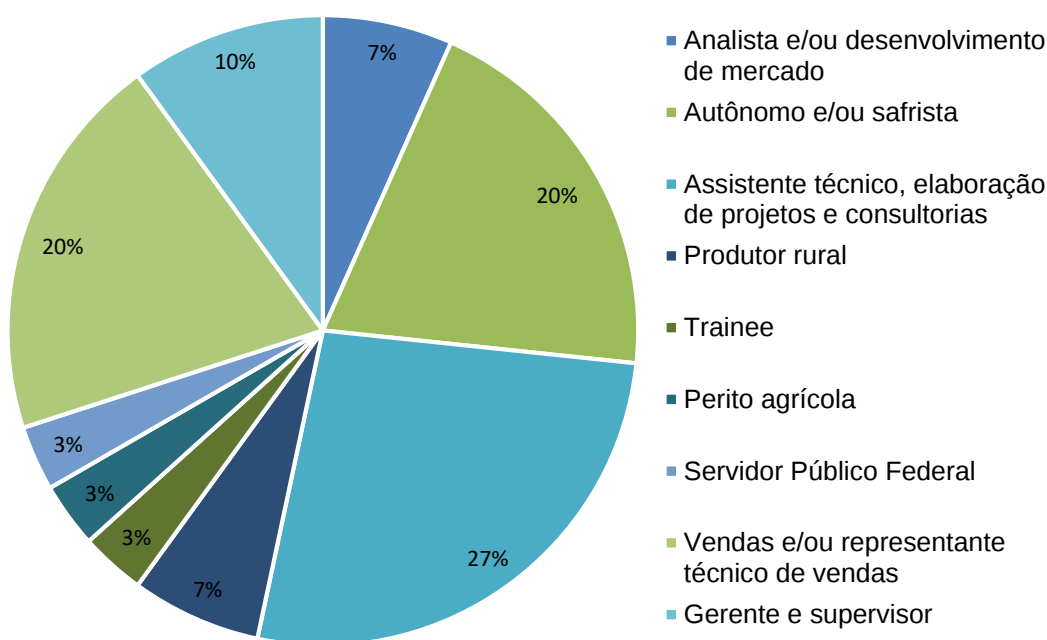


Figura 2. Área de atuação dos Engenheiros Agrônomos entrevistados.

Conforme a análise das médias em relação à satisfação do salário e autonomia no âmbito laboral (tab. 2), mais de 55% se mostraram satisfeitos com o salário, enquanto 23% estão insatisfeitos e 22% medianamente satisfeitos. Observou-se que 74% dos entrevistados estão satisfeitos com a autonomia concedida no trabalho. Os resultados encontrados corroboram com Marqueze e Moreno (2005), os quais demonstram em sua pesquisa que um dos fatores que influenciam na satisfação no trabalho é a satisfação com o salário, o que está diretamente relacionado com a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Tabela 2. Satisfação dos trabalhadores em relação ao salário e autonomia no trabalho.

Qual o seu grau de satisfação em relação à:	MI ¹		Insatisfeito		Médio		Satisfeito		MS ²	
	FR ³	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
Salário (remuneração)	3	10	4	13	7	22	16	52	1	3
Autonomia concedido no seu trabalho	2	6	3	10	3	10	16	52	7	22

¹MI: Muito insatisfeito; ²MS: Muito satisfeito; ³FR:Frequência

Ao serem perguntados sobre o período de permanência na atual empresa, 42% dos colaboradores têm uma visão a longo prazo de permanência, enquanto 19% pretendem permanecer de 1 a 2 anos, resultado este, que pode estar relacionado aos encontrados na Tabela 2, em que 23% dos entrevistados estão insatisfeitos com o

salário, e 16% com a autonomia concedida no trabalho. O investimento em ambientes onde os funcionários possam estar bem consigo mesmo, com os colegas de trabalho, sentir-se satisfeito com o progresso dentro da empresa, cooperando ao mesmo tempo com o grupo. A motivação e as boas condições de trabalho são extremamente fundamentais para que o indivíduo cumpra suas obrigações e contribua para que a empresa alcance metas.

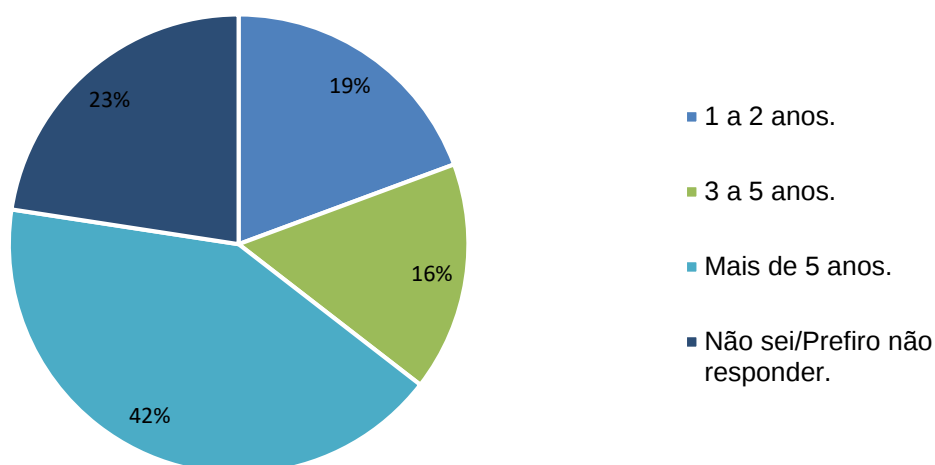


Figura 3. Tempo permanência pretendida na atual empresa que os Engenheiros Agrônomos atuam.

Quando questionados sobre a qualidade de vida dentro e fora do trabalho, 45% dos agrônomos confirmaram que em temporada que são extremamente exigidos, trabalham mais de 12 horas por dia (Tabela 3). É importante lembrar que jornadas de trabalho elevadas acabam por reduzir o tempo de descanso do profissional, o que acarreta diretamente na qualidade de vida do trabalhador, haja vista que não há o tempo necessário para o corpo se recompor das demandas e do *stress* vivenciados durante a prática laboral (TAVARES, 2017).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca humanizar a associação do trabalho na coordenação mantendo uma conexão estreita com o rendimento e, principalmente, com o contentamento do colaborador no seu local de trabalho. Constitui-se, ainda, em condição de vida no trabalho as questões associadas ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador (BÚRIGO, 1977).

Sobre os benefícios como atendimento médico, odontológico e social oferecido pela empresa 39% dos entrevistados possuem esses três benefícios, enquanto 45% não possuem nenhum desses benefícios (Tabela 3).

Tabela 3. Aspectos relacionados a carga horária, benefícios e qualidade de vida do trabalhador.

	Frequência	%
Carga horária no período de máxima exigência		
Menos 8 h	1	3%
10h a 12h	8	26%
8h a 10h	8	26%
Mais 12h	14	45%
Atendimento médico, odontológico e social oferecido pela empresa		
Nenhum deles	14	45%
Sim, os três	12	39%
Somente atendimento médico	3	10%
Somente social	2	6%
Auto avaliação da qualidade de vida		
Muito baixa	2	6%
Baixa	4	13%
Média	14	45%
Alta	10	32%
Muito alta	1	3%
Frequência de cansaço durante o trabalho		
Nunca	4	13%
Às vezes	24	77%
Sempre	3	10%
Frequência práticas de atividades de lazer		
Nunca	3	10%
1x vez na semana	16	52%
3x vezes na semana	11	35%
5x na semana	1	3%
Acesso ao lazer, cultura e outros		
Muito ruim	2	6%
Ruim	3	10%
Razoável	9	29%
Boa	15	48%
Muito boa	2	6%

Ao serem questionados sobre qualidade de vida, 45% consideram sua qualidade de vida média, e 48% garantem que possuem boas condições de acesso à lazer, cultura e outros. Embora exista uma alta carga de trabalho, 77% dos entrevistados se consideram cansados somente às vezes, porém apenas 3% conseguem praticar atividade física 5 vezes na semana, o que pode estar relacionado com a jornada

elevada de mais de 12 horas de trabalho. Segundo Tavares (2017), a falta de atividades físicas é uma das consequências de jornadas excessivas de trabalho, e acabam prejudicando a saúde e qualidade de vida do trabalhador.

Na figura 5 são apresentados resultados quanto às sugestões para a melhoria na qualidade de trabalho, o entrevistado possui a opção de escolher mais de uma alternativa. Do total de respostas, se destacam o cuidado integral em saúde e cursos de aperfeiçoamento profissional. A capacitação profissional é de grande importância e possibilita continuidade no processo de qualificação. A necessidade de envolvimento dos funcionários é essencial, tanto para a QVT, como para a Qualidade Vida (QV). Para tanto, é necessário treinamento e preparação dos funcionários, além da utilização de técnicas e ferramentas de gerência e um espírito de cooperação e mobilização na realização das metas da qualidade (OLIVEIRA, 2016).

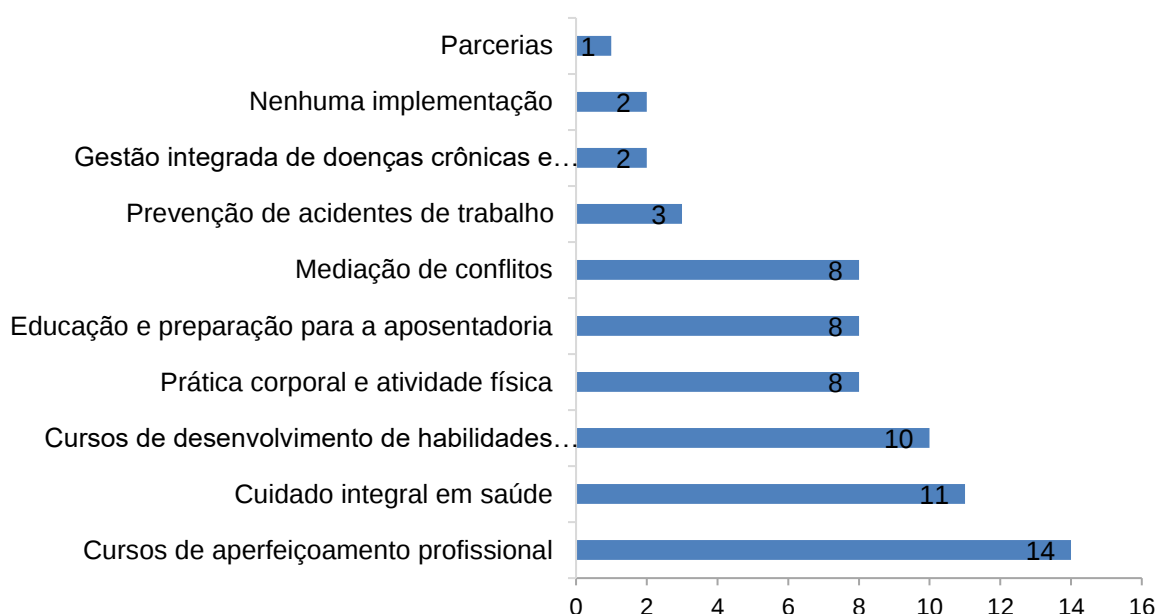


Figura 5. Sugestões dos entrevistados para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Na questão subjetiva, sobre sugestões gerais para a melhoria da qualidade de vida, alguns profissionais sugeriram uma gestão contínua de planejamento de objetivos e metas, a flexibilização de horários para práticas de atividades físicas e o reconhecimento do trabalho desenvolvido, bem como valorização, com horários e locais adequados para descanso no horário de almoço, principalmente para funcionários que trabalham em propriedades rurais, onde a jornada é mais longa. Reforçaram ainda, que em épocas de safra o trabalho excessivo e acima do horário

limite, deveria ser compensado com folgas e horas extras no tempo devido.

Com os resultados obtidos se torna clara a necessidade de mais discussões sobre o assunto, pois faz-se necessárias melhorias visando manter a qualidade de vida do trabalhador agrônomo, como medidas como a garantia de assistência médica, odontológica e social. Além disso, o respeito à carga horária de jornada máxima estabelecida e o cuidado com a garantia do tempo de descanso do trabalhador, são exemplos de práticas que podem ser melhor exploradas para garantir a qualidade de vida do trabalhador agrônomo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o levantamento e a análise dos dados, verificou-se que a busca por qualidade de vida deixou de ser um diferencial e se tornou uma condição de sobrevivência e permanência. Para que isso aconteça é preciso concentrar esforços tanto da empresa, quanto do trabalhador, pois existe a falta de diálogo e, também falta um plano de ação da empresa para ter essa qualidade de vida no trabalho, para proporcionar a QVT.

Um programa de qualidade de vida no trabalho necessita que o líder demonstre a importância que as pessoas têm para a sua organização. Ao fazer isso a empresa direciona os esforços dos colaboradores para comprometimento com a produtividade e os esforços de ambos os lados na busca de qualidade de vida.

Embora a maioria dos entrevistados consideraram sua qualidade de vida média ou acima da média, quase metade das empresas não oferecem itens essenciais para os seus colaboradores como atendimento médico, plano odontológico ou social. Além disso, 13% dos entrevistados não estão satisfeitos com o seu salário, sugere-se, assim, o desenvolvimento de pesquisas futuras que visem identificar qual a compreensão dos trabalhadores sobre qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, E.L.G.; VIERA, C.A.S. **Qualificação Profissional: Uma Proposta de Política Pública**. Planejamento e Políticas públicas – PPP, ed.12, p.118-146, 1995.

BÚRIGO, C.C. Qualidade de vida no trabalho. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/view/23495/21163>. **Revista de Ciências Humanas**, v.15, n.22, Florianópolis-SC ed.UFSC, 2º sem./1997

FERNANDES, E.C. **Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar**. 2.

Ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FARSEN, T. C. et al. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em psicologia**, v.22, n.1. 2018.

GOMES, K. K. et al. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. Disponível em: <<https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n1a04.pdf>>. **Revista Brasileira de Medicina no Trabalho**, v.15, n.1, p.18-28, 2017.

KARAM, D. **A importância da Agronomia para o desenvolvimento econômico do país.** Conselho Científico Agro Sustentável, 2020. Disponível em <https://agriculturasustentavel.org.br/a-importancia-da-agronomia-para-o-desenvolvimento-economico-do-pais>. Acesso em 01 de novembro de 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho – uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.30 n.112, p.69-79, 2005.

MELLO, J. et al. **Área de atuação e importância do estágio para os acadêmicos do curso de agronomia.** Anais do 9º SALÃO INTERNACIONAL DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO - SIEPE Universidade Federal do Pampa | Santana do Livramento, 2017

MELO, R. C. **A história da agronomia no Brasil: Uma breve análise.** Instituto Federal Goiano – Programa de Pós-Graduação Lato-Sensu, Ipameri – GO, Junho de 2020.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. **Qualidade de vida no trabalho X Auto realização humana.** Gestão Estratégica de Recursos Humanos – Instituto Catarinense de Pós-Graduação - ICPG

ARAÚJO NETO, S.E. **Agricultura e agronomia.** 1º ed. Rio Branco, Edição do autor, 2020.

OLIVEIRA, N.M.C.D. **Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos funcionários da Fundação Nacional da Qualidade.** Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/9387/1/21201069.pdf>>. Acessado em: 2016, Brasília- BF.

SANTOS, A. et al. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v.26, n.2, p.241-250, 2012.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L.; COOK, S. **Métodos de pesquisa nas relações sociais: delineamentos de pesquisa.** São Paulo: E.P.U., 1987

SILVA, S. M. D. **Remuneração e carreira com foco em competências.** 2009. 31 f.

Monografia (Especialização em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro

SILVEIRA, E.R. et al. **O Sistema Profissional CONFEA-CREA na Visão dos Engenheiros Agrônomos no Sudoeste do Paraná.** Congresso Técnico Científico da Engenharia e da Agronomia – CONTECC, Palmas/TO, 2019

SIMONETTI, A.P.M.M. et al. **Levantamento do Conhecimento Acerca das Atribuições do Engenheiro Agrônomo de Acadêmicos do Último Ano do Curso de Agronomia FAG.** 3º Simpósio Sustentabilidade e Contemporaneidade nas Ciências Sociais, 2015.

SOUZA, Leandro. **Engenheiro Agrônomo: atribuições, formação e perfil profissional.** Instituto Agro, 2019. Disponível em <https://institutoagro.com.br/engenheiro-agronomo/>. Acesso em 01 de novembro de 2020.

SOUZA, T.P. **Atuação do Engenheiro Agrônomo na Consultoria Agroambiental.** Universidade Federal Rural do Semiárido - Pró-Reitoria de Graduação, Mossoró, 2018.

TAVARES, A. S. Intensificação do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho: uma conciliação possível? **Revista Labor**, Fortaleza, v.1, n.18, p.61-74. 2017.

VEIGA, M. O papel do Engenheiro Agrônomo e sua importância na agricultura mundial. **Jornal O Celeiro**, ed. 1552, outubro de 2018. Disponível em <http://jornalceleiro.com.br/2018/10/o-papel-do-engenheiro-agronomo-e-sua-importancia-na-agricultura-mundial/>. Acesso em 01 de novembro de 2020.