

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PISCICULTORES: UMA ANÁLISE EM UMA EMPRESA RURAL NA REGIÃO NORTE DO CEARÁ

ÁREA DE INTERESSE: GESTÃO DE RH

AUTORES:

Ana Rebeca da Silva de Arruda
Egressa do Curso de Administração da Faculdade 05 de julho
Contato: rebeaarruda01@gmail.com

Priscila Portela de Azevedo
Docente do Curso de Administração da Faculdade 05 de julho
Contato: priscilaportelaazevedo@gmail.com

Iranildo Oliveira Carneiro
Docente do Curso de Administração da Faculdade 05 de julho
Contato: iranildooc@hotmail.com

Priscila Maria Vasconcelos Porto
Docente do Curso de Administração do Centro Universitário Inta - UNINTA
Contato: pricila.porto@uninta.edu.br

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho não está associada apenas a satisfação com as condições trabalhistas, ela também é responsável por manter o bem-estar e saúde psíquica do colaborador em equilíbrio. A presente pesquisa tem como objetivo geral conhecer como se caracteriza a qualidade de vida no trabalho de piscicultores de uma empresa rural na região norte do Ceará. Como referencial teórico adotou-se alguns autores que abordam sobre a temática Qualidade de Vida no Trabalho, ressaltando a importância da valorização de potenciais dos colaboradores e da importância das pessoas dentro das organizações. Sua classificação é de caráter predominantemente qualitativo com método misto, sendo qualitativo e quantitativo. O procedimento se dará por meio da pesquisa de campo e a análise por meio da estatística descritiva simples. Para a coleta de dados utilizou-se o questionário TQWL 42 (PEDROSO *et al.* 2014). A pesquisa tem como objetivos específicos conhecer os fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho, abordando conceitos sobre o que é a qualidade de vida nesse âmbito e compreender como esta interfere na vida e bem-estar do colaborador, conhecendo

ideias a respeito para assim compreender as reais situações, além de identificar as consequências da não existência da qualidade de vida no trabalho. A análise permitiu inferir que a empresa, mesmo desenvolvendo um papel social relevante e contribuir para a economia no município, ainda é carente na garantia de boas condições trabalhistas.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho vem tornando-se cada vez mais competitivo, com diversos avanços tecnológicos, inúmeras inovações que demandam a necessidade de reinventar-se para continuar com sua estabilidade e alcançar melhorias. Diante de toda essa competitividade, existe a necessidade de proporcionar sempre um espaço de trabalho que atenda às necessidades dos colaboradores, um espaço que supere as expectativas daqueles que estão envolvidos (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Quando se fala em atender as necessidades do colaborador, fala-se em proporcionar uma qualidade no ambiente de trabalho satisfatória, na qual o colaborador possa sentir-se seguro de seus direitos e com total responsabilidade de seus deveres. É notória a intensidade das discussões sobre qualidade de vida no trabalho, com uma maior atenção em relação à melhoria das condições de trabalho dos colaboradores.

Diante da realidade identificada, despertou-se o interesse da pesquisadora em estudar sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa no município da região norte do Ceará. O estudo teve foco em investigar os impactos o formato de trabalho proporciona na vida dos colaboradores piscicultores.

A abordagem do estudo também se deu por mostrar sobre a realidade profissional vivenciada pela pesquisadora, na percepção de que não é dada a devida atenção ao tema qualidade de vida. No entanto, por necessitarem do trabalho os colaboradores não se sentem seguros para reivindicar melhorias e a valorização dos seus serviços e dos direitos trabalhistas.

A presente pesquisa foi realizada em uma empresa de piscicultura, o questionário foi aplicado com sete 07 (sete) piscicultores. A empresa é a única do ramo de piscicultura no município e proporciona empregos movimentando a economia da cidade e o reconhecimento para um setor de grande abrangência de atividade para a população.

A temática aqui abordada não pretende apresentar apenas sobre as melhorias na qualidade de vida e no trabalho dos colaboradores, mas também investigar elementos de melhorias para as empresas quando decidem proporcionar bem-estar no ambiente profissional para aqueles que desempenham um trabalho de extrema importância na empresa e na sociedade.

A problemática que norteia a pesquisa vem da seguinte questão: **Como se caracteriza a qualidade de vida no trabalho de piscicultores de uma empresa rural de um município na região norte do Ceará?** Diante disso, foi possível alcançar resultados relevantes para a vida profissional do colaborador e para as empresas que almejam proporcionar melhores condições de trabalho e garantir sempre um patamar de qualidade de serviços.

Como objetivo geral buscou-se conhecer os fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho de piscicultores. Buscou-se compreender como tal aspecto interfere na vida e bem-estar do colaborador, analisar as reais situações da qualidade de vida no trabalho dentro da empresa e identificar as consequências da ausência desta no âmbito laboral.

Diante da competitividade do mercado, a justificativa da pesquisa se dá pela importância de conhecer aspectos que caracterizam a qualidade de vida no trabalho de piscicultores de uma empresa rural na região norte do Ceará.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Diante da competitividade nas organizações e inserção do homem como fator principal de crescimento da empresa, percebe-se que um dos principais elementos é a qualidade de vida no trabalho (QVT) que se tem dentro das organizações. Esse fator é definido em inúmeras formas por autores, porém todos eles têm um ponto em comum, a QVT tem como objetivo proporcionar uma maior humanização do trabalho e, conseqüentemente, trazer o bem-estar para o trabalhador.

Por mais que as organizações reconheçam que a motivação do colaborador é de fundamental importância para se haver grandes resultados, nem todas disponibilizam esse fator essencial para se ter uma QVT que atenda às necessidades do colaborador da empresa. A qualidade de vida está ligada à motivação dos colaboradores, é através dela que o trabalhador percebe a grande importância de seu papel e também que seu trabalho é valorizado.

Estar em um ambiente de trabalho onde se sinta prazer de realizar suas funções, onde se busque sempre mostrar suas qualidades é algo que só pode se ter quando a organização passa a valorizar seus colaboradores, já que é na empresa que as pessoas passam grande parte de suas vidas. Como já citado, toda mudança seja ela econômica ou social traz alterações para as organizações. Mendes (2008) afirma que qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida das pessoas do trabalhador visto que o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas.

Quando se fala em QVT relaciona-se também ao bem-estar emocional dos colaboradores. Estar bem fisicamente e não se encontrar em um estado emocional em boas condições acabará ocorrendo um desgaste físico também, pois ambos estão relacionados. Dessa forma, encontrar-se em um ambiente com desgastes emocionais e desvalorização é um ponto alto para mudanças urgentes, pois trará consequências ainda maiores para o psicoemocional do colaborador.

As empresas que investem em seus colaboradores só têm a ganhar, pois dessa forma conseguem valorizar seus colaboradores, reconhecer seus pontos fortes e dificuldades, proporcionando assim capacitação e motivação aos colaboradores que, por conseguinte, passarão a gerar grandes resultados para a empresa.

Tanta competitividade entre as organizações na corrida de quem produz mais e melhor, acaba resultando uma grande pressão sobre os colaboradores e com isso, podendo gerar um alto nível de estresse, desgastes emocionais e doenças tanto físicas quanto psicológicas (MARRAS, 2011).

Tem-se observado na atualidade das empresas, a busca de se promover e sempre ter todo o cuidado necessário com o ambiente físico de trabalho, de se manter sempre o bom relacionamento dentro da empresa e assim, ter um ambiente que respeite e valorize seus colaboradores (MARRAS, 2010). Os autores Rego e Souto (2004) evidenciam que o colaborador se sente intelectual e emocionalmente recompensado porque desenvolve o sentido do dever de reciprocidade com a organização e o trabalho dá-lhes significado para a vida. Dessa forma, há uma maior doação e esforço por parte do trabalhador, que vela pelo sucesso da organização.

2.1 A PISCICULTURA

Para tanto, destacam-se os trabalhadores da piscicultura, esta não surgiu aleatoriamente, até se chegar a essa nomenclatura, obviamente, toda uma história foi processada, que fez com que toda a estrutura existente hoje pudesse ser conhecida. Segundo Farias (2016, p. 25), “registros dos primórdios da piscicultura relatam que egípcios e chineses já confinavam peixes em estruturas de tanques-rede para que fossem utilizados como alimento”. Isso nos prova que essa atividade já vem sendo cultivada desde muito tempo, que apenas se tem dado continuidade com aprimoramentos a uma atividade econômica bastante fluente, em boa parte de pequenas e grandes cidades.

A atividade desenvolvida tem também suas consequências quando não realizadas de formas legais e com respeito aos recursos naturais, pois se sabe que depende destes, e quando não usados com responsabilidade podem tornar-se escassos e levar a uma perda de produção, gerando inúmeros agravos aos envolvidos, desde o prestador de serviços ao patrão. Portanto, trata-se de uma atividade que vise não apenas os lucros econômicos, mas principalmente o cuidado com o ambiente, o qual se torna de extrema importância a unificação de aspectos econômicos e ambientais.

Dentre todas as produções de peixes geradas em território brasileiro, há um grande foco na espécie exótica, representada pela tilápia, pois ela tem maior viabilidade econômica. Há alguns fatores que reforçam seu destaque como espécie interessante do ponto de vista produtivo, algumas delas possuem posição trófica mais baixa, aceitando uma variedade de alimentos, têm um curto ciclo de engorda, respondem com eficiência à ingestão de proteínas tanto de origem vegetal quanto animal, são resistentes a doenças e desovam durante todo o ano (OLIVEIRA, 2009, p. 85).

Essas características são essenciais para o cultivo de peixes em tanques redes, para compreender como ocorre esse cultivo Skalko e Firetti (2001) afirmam que o cultivo em tanque-rede é um sistema no qual os peixes são criados em estruturas flutuantes, compostas por uma armação rígida e revestida por redes adequadas. Conhecer uma atividade agropecuária como essa é ter à disposição conhecimentos que jamais se imaginaria que ocorresse em meio a essa atividade. Embora seja uma prática não tão recente, é desconhecida por muitos, configurando-se em um campo de pesquisa que pode trazer inúmeros conhecimentos para o pesquisador.

Destaca-se que desenvolver um estudo sobre essa área é também conhecer sobre o quanto essa atividade é geradora de economia dentro de municípios e cidades abordadas. A piscicultura é uma atividade que requer do trabalhador não apenas habilidades intelectuais, mas também força e uma estabilidade de saúde. Pelo que se observa, a piscicultura dispõe de trabalhadores que estejam preparados para atividades que exijam força física, principalmente quando a empresa não dispõe de recursos industriais para realizar atividades pesadas. Assim, o trabalhador é responsável por garantir que essas atividades sejam realizadas e manter sua qualidade de vida é primordial.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa possui abordagem predominantemente qualitativa, com métodos mistos sendo aplicado um questionário já validado no que tange a pesquisa quantitativa e realizando adaptações para a pesquisa qualitativa. O propósito da pesquisa se deu em estudar e compreender comportamento e experiências do objeto estudado e tem como objetivo enumerar, trazer medidas dos objetos e casos estudados, na busca por priorizar o processo da pesquisa e não só os resultados adquiridos para a análise de dados (LÜDKE; ANDRÉ, 1986). Para Flick (2013), a pesquisa qualitativa é formada de aprofundamento nas questões subjetivas, e não em resultados estatísticos. Seu estudo é de caráter bibliográfico com fundamentação sobre o tema em artigos científicos e literaturas.

A escolha do método não se torna algo fácil de realizar, devido ao momento atual de pandemia. Um momento que traz inúmeros desafios, no entanto, optou-se por aplicar a pesquisa com uma amostra pequena de piscicultores, entrevistadas de forma presencial, em dias e horários diferentes, dentro de um consenso e de acordo com a disponibilidade dos participantes. O formato presencial se dá em virtude dos entrevistados não terem acesso à pesquisa virtual.

Para a realização da pesquisa, foi tomado como base o questionário TQWL – 42 (*Total Quality of Work Life*) (PEDROSO et al, 2014), desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) com base no modelo *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL). O questionário foi adaptado para as necessidades da pesquisa.

Os participantes assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) para preservação de sua identidade. A análise dos dados se deu pelo modo estatístico simples, realizada pelo *Software Excel*.

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PISCICULTORES

Diante dos cenários vividos dentro da empresa, onde cada detalhe pode afetar de forma positiva ou negativa na vida do trabalhador, observa-se a importância que a QVT tem sobre a vida dos trabalhadores. O incentivo e motivação da gestão de uma empresa é geradora de inúmeros benefícios para o desenvolvimento do colaborador. O incentivo é também capaz de promover disposição para manter sempre sua atividade dentro da empresa cada vez mais eficiente. Investigou-se sobre o nível de satisfação com a disposição que os piscicultores possuem para trabalhar, onde 72% se encontram satisfeitos e 28% não estavam satisfeitos, nem insatisfeitos.

A dedicação que os trabalhadores exercem em suas funções sempre se tem um motivo pelo qual se realiza, dentre eles se encontram o fato de que gostam de desenvolver o serviço no qual estão inseridos, estão satisfeitos com o reconhecimento que se tem dentro da empresa, ou por se dedicarem porque é um emprego que foi difícil conseguir, necessita da remuneração e busca sempre realizar da melhor forma.

Como já citado anteriormente, há fatores que influenciam para que venha ocorrer essa satisfação, fatores esses que quando disponibilizados para que o colaborador os usufrua, gera grandes benefícios dentro a empresa. Disponibilização de recursos para o desenvolvimento de um bom trabalho e garantia de direitos trabalhistas são alguns fatores que fazem com que haja satisfação com a empresa.

Foi questionado aos entrevistados sobre o quanto estavam satisfeitos com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade, um total de 72% respondeu que estavam satisfeitos com a contribuição que fornecia, 28% se encontravam em estado de muita satisfação. Assim, reconhecem o quanto seus trabalhos fornecem benefícios para o município.

Toda a entrevista se volta para o nível de satisfação do colaborador diante da qualidade de vida que lhe é fornecida em seu local de trabalho, então não se pode deixar de pesquisar a satisfação dos colaboradores com as condições de trabalho dentro da empresa, com a devida questão de se poder conhecer quais as condições que são disponibilizadas para todos trabalharem, realizarem suas atividades, onde 42% dos piscicultores encontravam-se insatisfeitos com as condições de trabalho, 29% estavam satisfeitos e 29% relataram não satisfeitos, nem insatisfeitos.

Para Werther e Davis (1983), a empresa deve sempre manter seus esforços para melhorar a QVT, para que assim os cargos possam ser mais produtivos e mais satisfatórios. Segundo os autores, se deve sempre respeitar as limitações e exploração do potencial dos trabalhadores, bem como manter sempre seus pagamentos e benefícios regularizados, pois se considera que são esses fatores que afetam diretamente a QVT.

Desse modo, as condições de trabalho são influenciadoras no nível de exaustão das atividades realizadas. Por isso, é importante ter o conhecimento de como se encontra a empresa nessa situação, condições trabalhistas não dependem apenas da empresa financeiramente, mas também de momentos descontraídos entre patrão e colaborador, o que determina como se encontra a qualidade de vida no trabalho.

Segundo Limongi-França (2010), a QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A QVT ocorre a partir do momento que se olha a empresa e pessoas como um todo, quando se tem um enfoque biopsicossocial, que é fator diferencial para a realização de diagnósticos, campanhas, implementação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

Ter o salário garantido e regularizado também é um fator muito importante dentro dos requisitos de condições trabalhistas. De acordo com a Constituição Federal de 2015, capítulo II, Art. 7º inciso IV, é direito do trabalhador receber salário-mínimo, fixado em lei, que seja capaz de atender as suas necessidades básicas, e às de sua família. Diante dessa afirmação decretada por lei, foi pesquisado se o salário dos entrevistados era o suficiente para satisfazer suas necessidades vitais, 28% afirmaram que sim e 72% afirmaram que atendia de forma mediana.

Segundo Pontes (2005), o salário pode ser um estímulo para desenvolver um bom trabalho, no entanto, não é o principal fator. Para o autor, salário é uma demonstração objetiva de que a empresa valoriza o trabalho de seu colaborador. De acordo com os dados coletados durante a entrevista, seus salários não atendem as necessidades básicas. Uma questão a se pensar é que, por ser uma empresa pequena e por localizar-se em um município onde remunerações não são seguidas de acordo com a Constituição Federal, isso faz com que as empresas contratem colaboradores formalizações trabalhistas, o que desobrigaria o valor mínimo remuneratório garantido por lei. Assim, muitas vezes trabalham por valores baixos, pelo fato de necessitarem e possuírem outras oportunidades de trabalho na região.

Quando se fala em remuneração, trata-se também de horas de trabalho e aqui a Constituição Federal (2015) novamente é citada, permitindo que todo trabalhador disponibilize seus serviços apenas durante um período de oito horas. Passado esse tempo, o que se tem do trabalhador é apenas cansaço e exaustão, que o leva a realizar um trabalho com menos entusiasmo e com menos qualidade. Nas empresas, se sabe que pode haver horas extras de trabalho, porém, estas devem possuir uma gratificação.

A exaustão no trabalho pode ocorrer por esse fator apresentado dentre outros, no entanto, esse é um dos mais frequentes. Para conhecer sobre a carga horária que os entrevistados possuem, questionou-se se estavam satisfeitos, obtendo um total de 57% que responderam estar satisfeitos, 15% insatisfeitos e 28% em estado de neutralidade. Assim, pode-se descartar que o maior fator de exaustão na empresa não é devido à carga horária.

Como já citado, há diversos fatores que trazem exaustão no trabalho. Conhecê-los e evitá-los é primordial para o desenvolvimento da empresa. Por isso, se buscou saber a frequência que os trabalhadores se sentiam cansados durante o trabalho, obtendo o resultado de que 57% considerou que sempre sentem-se cansados e 43% afirmaram que às vezes sentem-se cansados. Dessa forma, pode-se inferir que isso ocorra devido às inúmeras atividades realizadas por apenas um trabalhador.

De acordo com observações realizadas na empresa e fala dos entrevistados, percebe-se que um colaborador realiza bem mais que uma atividade, pelo fato da empresa não poder contratar mais trabalhadores ou por ser uma microempresa, na qual supostamente os valores arrecadados sejam insuficientes para isso. Levanta-se também a hipótese de que seja escolha

do gestor que não vê necessidade para tal. O que se pode concluir é que a sobrecarga de trabalho não ocorre apenas em horas a mais de trabalho, mas também com diversas atividades.

Além disso, é fato que o corpo necessita de descanso para repor as energias e novamente dar continuidade às atividades, sobre essa questão foi investigado sobre a satisfação em relação ao tempo que cada um tinha para dormir e descansar, 15% estavam muito satisfeitos, 15% insatisfeitos, 55% satisfeitos e 15% não satisfeitos nem insatisfeitos. Esses números mostram que mesmo insatisfeitos com alguns aspectos, ainda possuem tempo para descanso. A falta de descanso contribui para possíveis doenças pela sobrecarga de trabalho e afeta a vida social do colaborador, que abdica de momentos em família e de lazer para dedicar-se exclusivamente ao emprego.

Priorizar o trabalho, muitas vezes, é uma atitude tomada devido à necessidade e a abdicar de uma vida social ativa se torna algo comum, para muitos que o pouco tempo que os resta fora da empresa tenta apenas descansar. Ter uma vida social não é apenas estar envolvido na sociedade, mas ter também um momento particular para o lazer, praticar esportes ou outras atividades físicas. Devido a isso, investigou-se sobre como se encontrava a vida social dos trabalhadores e se praticavam alguma atividade física, 42% relataram raramente, 42% indicaram que às vezes e 16% afirmaram que sempre faziam práticas de lazer. Um dos fatores que pode contribuir para esse dado é a falta de tempo, algo bem comum entre todos aqueles que tenham carga horária de trabalho extensa.

A falta de um tempo que permita ao trabalhador desfrutar de momentos de lazer devido a horas extensas de trabalho, bem como à exaustão causada pela realização de várias atividades ao mesmo tempo, são fatores que se dão pelas más condições de trabalho que lhe são garantidos. Essas más condições não afetam a vida do trabalhador apenas nos aspectos apresentados, mas também é geradora de problemas de saúde.

Tornou-se conveniente saber se alguns deles já tiveram problemas de saúde devido às condições de trabalhos que lhe são atribuídas. Suas respostas vêm representadas identificando os participantes por nomes fictícios. Sabe-se que piscicultura é um trabalho que requer força física, no entanto, a função não pode exceder seu limite. Os piscicultores José e Paulo fizeram o relato a seguir.

Sim, por poucos dias, já tive problemas na coluna por levantar peso, já levei pancada nos testículos e passei uma semana doente precisando fazer vários exames (JOSÉ).

Assim, problema de saúde no trabalho acho que nunca tive não. Já aconteceu de levar um machucado ou cortes, mas nada que impedia de trabalhar (PAULO).

Questões assim devem ser levadas em consideração, pois o desânimo não surge apenas por falta de incentivo ou reconhecimento, mas por questões que não proporcionem recursos necessários para evitar levar os trabalhadores ao cansaço extremo. Um dos piscicultores também relata que já sofreu um acidente leve, um pequeno acidente como cortar a mão, mas não considerou nada grave, a afirmativa parece ser rodeada pelo medo de perder o emprego, reduzindo a gravidade do acontecimento.

É possível inferir que embora ocorram acidentes dentro da empresa, é notório que muitos desses acidentes podem estar ocorrendo pela falta dos EPIs (Equipamento de Proteção Individual). Com os equipamentos necessários essas situações podem ser evitadas, visto que é responsabilidade da empresa equipar os colaboradores com tais itens.

Os colaboradores declararam ter tido problema de saúde devido à precariedade nas condições de trabalho, pelo esforço que necessitam fazer durante a realização de sua atividade, quando não possuem os recursos necessários. Apresentaram alguns acidentes de trabalho que poderiam facilmente ser evitados com os equipamentos de proteção necessários.

Para a conclusão da entrevista, foi questionado sobre as mudanças que eles fariam para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Destacou-se nessa questão a respeito da carga horária de trabalho que para alguns não é adequada devido aos horários para ir trabalhar, como apresenta os piscicultores José e Paulo:

Sempre tem alguma coisa que a gente queira melhorar, mas podia ser um horário mais regulado, um salário maior (JOSÉ).

Seria mais a questão de horário, porque eu mesmo me levanto às três da manhã e começo o trabalho às quatro horas e só paro seis horas ou seis e meia da noite, quando chego em casa (PAULO).

O piscicultor Marcos também ressalta sobre a carga horária, a questão dos equipamentos de proteção e o aumento do salário. Ele não só fala sobre a carga horária, como também comenta que mudaria a questão da disponibilização dos EPI, pois dessa forma a empresa seria bem mais atrativa para eles. Os piscicultores também corroboram com as respostas anteriores, relatando sobre a importância do aumento de salário, ter mais tempo para os momentos de lazer, ter um plano de saúde se fosse possível, curso para se profissionalizar na área e poder se expressar livremente, poder ter a liberdade em sempre expressar suas opiniões e ser mais reconhecido.

O quesito reconhecimento também foi ressaltado por mais de um colaborador, isso significa que a empresa pode estar falhando nesse requisito. As questões sobre a melhoria de salários permite deduzir que seus salários atendem somente suas necessidades vitais, que por esse motivo não conseguem ter uma reserva no final do mês. É perceptível que se sentem agradecidos por seus salários, mas que seria uma das mudanças a realizar, embora atendam suas necessidades.

Novamente sobre as obrigações que a empresa tem com seus colaboradores, mais uma vez se fala no assunto de que a garantia de um plano de saúde seria mais uma mudança a realizar, apenas um colaborador levantou essa ideia, porém durante todo o percurso da pesquisa, foi possível concluir que esse é um desejo de todos, pois sabem que estão sujeitos a riscos dentro de seu local de trabalho.

Conclui-se com a análise das respostas que a carga horária dos trabalhadores tem sido exaustiva, para uns ultrapassa o horário de oito horas, mais do que o permitido por lei. Outra mudança seria horários regulares, pois de acordo com eles, seus horários são extensos, causando insatisfação. É importante salientar a ênfase nos equipamentos de segurança que devem favorecer as condições de trabalho, visto que quase todos os entrevistados relataram algum acidente, sendo algo recorrente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho tem por objetivo garantir que os trabalhadores se sintam bem no local em que trabalham e a garantia de um lugar agradável e produtivo. A pesquisa apresentada propôs como objetivo geral conhecer os fatores determinantes da

qualidade de vida no trabalho de piscicultores de uma empresa rural. Tendo como objetivos específicos compreender como a qualidade de vida no trabalho interfere na vida e bem-estar do colaborador, analisar as situações da qualidade de vida dentro da empresa e identificar as consequências da ausência desta.

Primeiramente, deu-se início ao aprofundamento teórico apresentando aspectos presentes sobre a qualidade de vida e sobre a piscicultura, ilustrando como ocorre o processo dessa atividade, apresentando características do campo da pesquisa e seu papel. Para prosseguimento à pesquisa de campo, aplicou-se o questionário TQWL-42 com adaptações conforme a necessidade da pesquisa.

Para a análise dos dados coletados, elencou a categoria qualidade de vida dos piscicultores, que aborda questões com ênfase na satisfação do trabalhador mediante a sua qualidade de vida no trabalho.

Conclui-se que embora a empresa sendo de pequeno porte ela é geradora de renda dentro do município, assumindo um papel importante dentro da economia do município. Depreende-se que nem todos os colaboradores encontram-se satisfeitos com o trabalho, sendo um fator que afeta o bem-estar, por meio de questões como a ausência de tempo para práticas de lazer e/ou atividades físicas, como também a ausência de incentivos e uma remuneração que atendam às necessidades vitais.

Ao analisar as questões, infere-se que a insatisfação se dá pelo fato que a empresa carece de boas condições de trabalho, de equipamentos necessários, de possibilitar um plano de saúde e de recursos que possam garantir ao colaborador realizar seu trabalho com qualidade.

No decorrer da pesquisa identificou-se que a qualidade de vida no trabalho interfere positivamente na vida do colaborador, quando a empresa fornece ao trabalhador um espaço gerador de motivação e reconhecimento pelo serviço prestado. Quando não existe QVT como consequências têm-se colaboradores desmotivados e um ambiente de trabalho com muitas discordâncias, impossibilitando o colaborador de realizar-se e a empresa de crescer.

Analisando algumas questões pela fala dos entrevistados, a empresa deve olhar de uma forma mais abrangente para os seus colaboradores e assim garantir melhorias no quesito insatisfação no trabalho. Ao final das entrevistas, observou-se que a maioria das respostas está em um consenso, então cabe à empresa ser conhecedora desses aspectos e, quando possível, buscar formas que torne o ambiente de trabalho um espaço de satisfação.

A relevância da pesquisa se dá no campo estudado, por ser uma atividade e profissão pouco conhecida. A pesquisa foi de fundamental importância acadêmica, pois os estudos, a coleta de dados e todo seu desenvolvimento trouxeram conhecimentos teóricos fundamentais para atuação em trabalhos que futuramente possam ser desenvolvidos para aprofundamento de outras questões que envolvem a QVT.

Salienta-se a troca de experiências vivenciadas pela pesquisadora junto ao público pesquisado proporcionando vivências esclarecedoras e conhecimento. Se destaca também a importância social da pesquisa, visto o estudo com categoria profissional de piscicultores, pelo conhecimento relevante a empresa e ao contexto social local. A pesquisa objetiva que a partir das informações coletadas a empresa possa melhorar seus pontos negativos e o trabalhador mantenha-se incentivado e satisfeito em seu ambiente de trabalho, assim como motive o desenvolvimento de novos estudos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas constitucionais n.º 1/1992 a 90/2015, pelo Decreto legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas constitucionais de revisão n.º 1 a 6/1994. – 48. ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015.

BRUCE, Anne. **Como motivar sua equipe**. 2006.

CABRERA, Luiz Carlos. **FUNDAP** – Gestão de recursos humanos na administração pública. A perspectiva da Gestão de Pessoas. 2008.

CHIAVENATO, Idelberto. **Gestão de pessoas**. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro, 1999.

ETZIONI, A. **Sociologia industrial**: o estudo das organizações econômicas. São Paulo: Atlas, 1981.

FARIA, Paulo M. et al. Aquicultura ornamental: um mercado promissor. **Revista Panorama da Aquicultura**, Rio de Janeiro, n.154, abr. 2016.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho** – Como medir para melhorar. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

FLICK, Uwe. **Introdução a metodologia da pesquisa**: um guia para iniciantes/ Porto Alegre: Penso, 256 p. 2013.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho** – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed.

LIOGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. 2ª ed. São Paulo: Atlas S.A, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 14ª ed. São Paulo: Editora, 2011.

_____. **Gestão Estratégica de Pessoas**: conceitos e tendências. São Paulo: Saraiva, 2010.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral**: princípios e aplicações práticas. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008.

MONTANA, P. J. **Administração**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, M. A. **Dilemas na Gestão da Qualidade e da Qualidade de Vida no Trabalho**. In encontro Internacional de Gestão de Competências em Qualidade de Vida no Trabalho, 1º, Anais, São Paulo: 1998.

OLIVEIRA, Rafael. O panorama da aquicultura no Brasil: a prática com foco na sustentabilidade. **Revista Intertox de Toxicologia, Risco Ambiental e Sociedade**, v.2, n.1, fev. 2009.

PEDROSO, B et al. **Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Revista de Salud Pública, Bogotá, v. 16, n. 6, p. 885-896, nov./dez. 2014.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de Cargos e Salários**. 11 Ed. São Paulo: LTr, 2005.

REGO, Arménio; SOUTO, Solange. **Como os Climas Organizacionais autênticos explicam o estresse, a saúde, o bem-estar afetivo no trabalho e a produtividade**. In. XXVIII Encontro da associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2004.

RIBEIRO, Elizete Inez Boing. **Gestão de pessoas**. Associação Educacional Leonardo da Vinci (Asselvi). Indaial: Asselvi, 2007. Tópico 1.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1994.
São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, J. R. G. da; VERGARA, S. C. **O significado da mudança: as percepções dos funcionários de uma empresa brasileira diante da expectativa de privatização**. Rev. Adm. Pública, v. 34, n. 1, p. 79-99, 1 jan. 2000.

SKAJKO, D.; FIRETTI, R. **Tilapias em tanque-rede ótima alternativa de investimento**. In: ANUALPEC 2000: anuário da pecuária brasileira. São Paulo: FNP, 2000. p. 309-322.
TEMPOS MODERNOS: 1936, EUA, Charles Chaplin.

VERGARA, S. **Processos motivacionais**. Gestão de pessoas. 8. ed. São Paulo: Atlas, pag. 41-68. 2009.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1983.

WHOQOL GROUP (1994). **Development of the WHOQOL: Rationale and current status**. International Journal of Mental Health, 23(3), 24-56 p.