

A PRIMAZIA DAS RELAÇÕES DE CONFIANÇA COMO DETERMINANTES DA SATISFAÇÃO E COOPERAÇÃO DE EMPREGADOS EM CONTEXTOS DE TRABALHO RURAL

THE PRIMACY OF THE TRUSTS AS DETERMINANTS OF SATISFACTION AND COOPERATION OF EMPLOYEES IN RURAL WORK CONTEXTS

Júlia Schlemer Spaniol

Graduanda em Zootecnia, Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC – Chapecó/SC//Brasil.
juliaspaniol@hotmail.com

Flávio José Simioni

Professor Doutor da Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC – Lages/SC/Brasil.
flavio.simioni@udesc.br

Giovana Ilka Jacinto Salvaro

Professora Doutora da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC – Criciúma/SC/Brasil.
giovanailka@gmail.com

Resumo

Objetivou-se analisar a satisfação e cooperação de empregados rurais em propriedades da região oeste de Santa Catarina. Dados de 40 propriedades rurais, coletados através de questionário estruturado no período compreendido entre 01 de novembro a 20 de dezembro de 2012, foram submetidos a métodos de análise estatística multivariada, utilizando a *Principal Component Analysis* (PCA) e a *Redundancy Analysis* (RDA). Os resultados indicam que o nível de confiança e o tempo de diálogo entre empregado e empregador, seguidos do fornecimento de casa e da possibilidade de obtenção de renda externa contribuem positivamente para aumentar a cooperação e a satisfação dos empregados.

Palavras-chave: Trabalho Rural. Renda Familiar. Satisfação no Trabalho.

Abstract

The aims of analyzing the satisfaction and cooperation the rural employee in West region of Santa Catarina. Data collected the 40 rural farms, via structured questionnaire in period from 01 November to December 20, 2012, were subjected to multivariate statistical analysis methods, using the Principal Component Analysis (PCA) and the Redundancy Analysis (RDA). The results indicate that the level of trust and dialogue between employee and employer, followed by the provision of house and the possibility of obtaining external income contribute positively to increasing cooperation and satisfaction of employees.

Keywords: Rural Work. Family Income. Job Satisfaction.

Introdução

A satisfação no trabalho tem sido foco de inúmeros estudos que destacam a sua crescente importância nas últimas décadas. O expressivo interesse pode ser observado em pesquisa de revisão bibliográfica realizada por Marqueze e Moreno (2005), que localizou um total de 337 bibliografias. Ainda, em breve revisão na Scielo Brasil, no período de 2006-2013, verifica-se um total de 20 artigos sobre o tema satisfação no trabalho, envolvendo profissionais urbanos e, em grande medida, provenientes de áreas da saúde. Contudo, no âmbito agrário, muito pouco se tem dedicado a esta temática, sobretudo quando se trata da relação entre empregados e proprietários rurais.

Martinez e Paraguay (2003, p.67) enfatizam que “a satisfação no trabalho tem sido apontada como exercendo influências sobre o trabalhador, que podem se manifestar sobre sua saúde, qualidade de vida e comportamento, com consequências para os indivíduos e para as organizações”.

Em uma noção ampliada de classe trabalhadora, Antunes (2000, p.103) inclui “todos aqueles e aquelas que *vendem sua força de trabalho em troca de salário*, incorporando, além do proletário industrial, dos assalariados do setor de serviços, também o proletário rural, que vende sua força de trabalho para o capital.” As inovações tecnológicas sofridas pela agricultura nos últimos anos resultaram em uma série de mudanças nas propriedades rurais, com impacto significativo sobre a ocupação da força de trabalho. Gasques et al. (2010) destacam a significativa redução da importância relativa da mão de obra nos custos de produção da agropecuária, passando de 46,5% do custo total em 1995/96 para 16,1% em 2006, caindo da primeira para a quarta colocação na planilha de custos.

Os dados do IBGE revelam que o encolhimento da população rural vem acontecendo intensivamente desde os anos 1970. Considerando os últimos anos, a população rural brasileira que era de 31,84 milhões de pessoas em 2000 reduziu para 29,37 milhões de moradores no meio rural em 2011 (IBGE, 2012). Em consonância, tem-se verificado um aumento da escala de produção na região oeste de Santa Catarina, cada vez mais concentrada em um número decrescente de proprietários rurais. Soma-se a isso a predominância de agricultura familiar na região, cuja limitação de mão de obra tem levado a contratação de empregados rurais para auxiliar na execução das atividades.

Tomando-se como base o estado de Santa Catarina, o número de empregados rurais tem apresentado altas taxas de crescimento em decorrência do aumento de escala das atividades agropecuárias. De acordo com a Epagri (2006), o número de empregados em produção vegetal e na produção animal que era, respectivamente, de 11.920 e 5.949 em 1999, passou para 19.665 e 14.393 em 2005. Neste contexto, torna-se importante a análise das relações interpessoais e de trabalho uma vez que convivem no mesmo espaço e desenvolvem as atividades conjuntamente. A importância pode ser verificada quando se observa, especificamente, que as relações interpessoais e de trabalho se apresentam como condição para as relações socioeconômicas, pois, entre outros fatores, impactam “positivamente ou negativamente” nos processos produtivos agropecuários. Como destacado no início do texto, a satisfação no trabalho excede a dimensão indivíduo, afeta as relações de trabalho e as organizações produtivas.

Conforme enfatiza Coutinho et al. (2011, p.98), “trabalhar não é somente executar uma atividade, pois nessa ação está implícita a subjetividade daquele que a executa e os relacionamentos aí estabelecidos.” Com base em tal compreensão, pode-se considerar o trabalho como atividade humana que possibilita a produção das condições objetivas e subjetivas de existência. No presente artigo, então, argumenta-se que a satisfação no trabalho e as relações de cooperação aí estabelecidas, sobretudo, implicam considerar os sujeitos envolvidos e os contextos sociais em que se produzem.

Martinez, Paraguay e Latorre (2004, p.56) observam que a “satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo, podendo variar de pessoa para pessoa, de circunstância para circunstância e ao longo do tempo para a mesma pessoa.” Além disso, as definições de satisfação no trabalho variam de acordo com abordagens teóricas utilizadas: “as conceituações mais frequentes referem-se à satisfação no trabalho como sinônimo de motivação, como atitude ou como estado emocional positivo havendo, ainda, os que consideram satisfação e insatisfação como fenômenos distintos, opostos.” (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003, p.60).

Ainda, a respeito do conceito, com base na revisão bibliográfica que realizaram sobre o tema, Marqueze e Moreno (2005, p.77) concluíram que “as concepções de satisfação no trabalho mais amplamente aceitas e divulgadas no meio científico são as que contemplam a importância dos aspectos psicossociais no trabalho, em que a

combinação de acontecimentos ou circunstâncias, num dado momento, determina a satisfação no trabalho, corroborando a Teoria de Locke, desenvolvida no final da década de 60 (LOCKE, 1969)”.

De acordo com Locke (1969), satisfação e insatisfação expressam complexas reações emocionais ao trabalho. Conforme o autor, enquanto opostos constitutivos extremos de um mesmo processo, satisfação e insatisfação, respectivamente, remetem a experiências introspectivas de graus de prazer ou desprazer de correntes de diferentes postos de trabalho e/ou aspectos do próprio trabalho. Nesse caso, portanto, argumenta-se que as causas da satisfação no trabalho estão na relação indivíduo e trabalho. Na perspectiva teórica apresentada pelo autor, segundo Martinez e Paraguay (2003, p.65), “o trabalho não seria uma entidade, mas uma interação complexa de tarefas, papéis, responsabilidades, relações, incentivos e recompensas em determinado contexto físico e social”. Para Dejours (2004, p.31), autor da psicodinâmica do trabalho, “o trabalho é uma atividade, mas também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação.” Logo, de acordo com o autor, “trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação.” (DEJOURS, 2004, p.31).

Diante desta concepção, ao analisar o sofrimento no trabalho e *estratégias defensivas* utilizadas pelos sujeitos para se protegerem, Dejours (2002, p.62) considera que “o aparelho psíquico seria, de alguma maneira, encarregado de representar e de fazer triunfar as aspirações do sujeito, num arranjo da realidade suscetível de produzir, simultaneamente, satisfações concretas e simbólicas.” Por um lado, no campo da proteção à vida, as satisfações concretas incluem aspectos relativos à saúde do corpo; por outro, no campo dos desejos e das motivações, as satisfações simbólicas remetem à vivência qualitativa da tarefa, ao significado e sentido atribuído ao trabalho (DEJOURS, 2002).

Entre outras questões, atentar para satisfações concretas e simbólicas, tal como define Dejours, implica assumir que as relações entre indivíduos constituem e são constituídas pela subjetividade individual. Assim sendo, quando se traz para o foco de análise a satisfação no trabalho como relacionada à questão subjetiva do trabalho, busca-

se evidenciar que o modo como particularmente um indivíduo vivencia a experiência laboral está diretamente relacionado às relações sociais e materiais de trabalho.

A perspectiva adotada neste artigo relaciona satisfação e cooperação em contextos de trabalho. Sobre a possível relação, Maciel e Camargo (2011, p.435), em pesquisa com o objetivo de “verificar o relacionamento entre comprometimento e cooperação à luz da influência da satisfação no trabalho”, com base em Barnard (1979), apontam que a cooperação no trabalho varia de acordo com a satisfação de necessidades por parte do indivíduo. Segundo os autores, “não considerar a satisfação no exame da relação entre comprometimento e cooperação poderia conduzir a um superdimensionamento da influência de um fator sobre o outro ou ainda relegar a possibilidade de potenciação dos efeitos do comprometimento sobre a cooperação, em função da variação na satisfação no trabalho.” (MACIEL; CAMARGO, 2011, p.435).

A partir de tais considerações introdutórias, o presente artigo apresenta resultados de uma pesquisa que teve como objetivo verificar a satisfação de empregados rurais e a cooperação estabelecida na relação de trabalho, bem como verificar quais variáveis estão associadas e contribuem para aumentar os níveis de satisfação e cooperação na relação empregado/empregador.

Procedimentos metodológicos

O estudo foi realizado na mesorregião Oeste de Santa Catarina, contemplando os municípios de Anchieta, Bandeirante, Chapecó, Cordilheira Alta, Formosa do Sul, Guatambu, Guaraciaba, Nova Erechim e São Miguel d’Oeste. A região estudada caracteriza-se pela presença de pequenas propriedades com sistemas de produção intensivos vinculados, principalmente, com as atividades de avicultura, bovinocultura de leite e suinocultura, onde a produção de grãos assume caráter complementar.

A pesquisa contemplou uma amostra de 40 famílias de trabalhadores rurais que atuavam como empregados em unidades de produção, sendo que 34 delas eram propriedades rurais de regime familiar. A amostra foi delimitada seguindo os critérios de acessibilidade, saturação das fontes (ou exaustão) e surgimento de regularidades. Trata-se de uma amostra não probabilística, pois foi composta de forma aleatória e autogerada, ou

seja, teve início a partir da indicação de potenciais entrevistados pelas Secretarias Municipais de Agricultura e cresceu sucessivamente a partir de novas indicações.

Utilizou-se como estratégia a visita do pesquisador até as propriedades, onde um membro da família do empregado respondeu a um questionário previamente estruturado, que foi utilizado como instrumento para a coleta dos dados no período compreendido entre 01 de novembro a 20 de dezembro de 2012. Quanto aos sujeitos entrevistados, 26 foi o trabalhador, nove foi a trabalhadora (esposa) e cinco foi o filho mais velho da família empregada.

A partir dos dados coletados, as famílias foram classificadas em grupos segundo a renda monetária dos membros da família obtidos na propriedade rural onde estavam atuando, seja por percentual sobre a produção (comissão) ou salários. Três grupos de famílias de empregados rurais foram constituídos conforme a renda familiar obtida na propriedade rural:

- 1) R1: renda familiar de até R\$ 1.200,00/mês;
- 2) R2: renda familiar de R\$ 1.201,00/mês até R\$ 2.400,00/mês;
- 3) R3: renda familiar de R\$ 2.401,00/mês ou mais.

A satisfação da pessoa entrevistada (empregado) quanto à renda monetária obtida na propriedade rural (SATIRE), a satisfação de estar trabalhando na propriedade rural (SATIPRO) e o nível de cooperação (COOP) existente entre empregado-proprietário foram as variáveis respostas utilizadas nas análises. Para a avaliação destas variáveis utilizou-se de uma escala com cinco opções de resposta para o entrevistado, sendo a opção (1) um para totalmente insatisfeito ou cooperação nula até a opção (5) cinco para totalmente satisfeito ou alta cooperação.

As variáveis explicativas foram selecionadas considerando aquelas que mais influenciam os níveis de satisfação e cooperação, contemplando as seguintes informações: tempo que atua na propriedade rural, acesso à internet, possui carteira de trabalho assinada, possui folga no trabalho, recebe férias, recebe décimo terceiro salário, idade, anos de estudo, horas trabalhadas por dia, nível tecnológico da atividade onde trabalha, valor dos produtos recebidos em espécie, disponibilidade de residência (casa), disponibilidade de meio de transporte, tempo destinado pelo empregador para dialogar

com o empregado, renda monetária obtida na propriedade rural, renda monetária obtida fora da propriedade rural e nível de confiança do empregador para com o empregado.

Os dados foram submetidos a métodos de análise estatística multivariada. Inicialmente, utilizou-se da análise de *Detrended Correspondence Analysis* (DCA) para a obtenção do comprimento do gradiente. Como o comprimento do gradiente foi menor do que três (0,335) significa que cada variável assume uma resposta linear em relação ao eixo (gradiente) (LEPS; SMILAUER, 1999). Neste caso, de acordo com os mesmos autores, indica-se o uso da *Principal Component Analysis* (PCA) para a separação dos grupos avaliados e para relacioná-los com as variáveis respostas, e a *Redundancy Analysis* (RDA) para relacionar as variáveis respostas com as explicativas. Todas as análises realizadas utilizaram-se do programa CANOCO versão 4.6 (TER BRAAK; SMILAUER, 1998).

Assim, empregou-se a PCA com o objetivo de verificar se existe diferença entre os grupos avaliados (R1, R2 e R3), bem como analisar a relação destes somente com as variáveis respostas, dando igual ênfase a todas elas ao mesmo tempo.

A análise RDA empregou, inicialmente, todas as variáveis explicativas selecionadas para o modelo, e foi realizada com os dados transformados de acordo com a equação: $x = \log(x + 1)$. Devido à ausência de significância medida através de permutações pelo teste de Monte Carlo e à existência de colinearidade de algumas variáveis, medida através *Inflation Factor*, realizou-se uma *Forward Selection*, mantendo apenas as variáveis mais significativas para a análise, quais sejam:

- a) Confiança: indica o nível geral de confiança na relação entre empregado e empregador, na percepção do entrevistado (empregado). A variável foi obtida por meio da média aritmética de 15 assertivas, das quais cinco relacionadas à integridade, cinco focando a benevolência e cinco sobre a competência do proprietário (empregador). As opções de resposta às questões pelo entrevistado foram: (1) discordo fortemente; (2) discordo parcialmente; (3) não concordo nem discordo; (4) concordo parcialmente; (5) concordo fortemente;
- b) Casa: indica se o proprietário disponibiliza gratuitamente casa, com fornecimento de água e energia, à família do empregado (a) rural. A variável é

- binária (*dummy*) e admite valor um para os empregados que usufruem de casa e zero para os que não possuem;
- c) CTPS: indica se o entrevistado possui contrato de trabalho via Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A variável é binária (*dummy*) e admite valor um para os empregados que possuem contrato via CTPS e zero para os que não possuem;
- d) Diálogo: representa o tempo em horas/semana em que o proprietário utiliza para conversar com o empregado, repassando orientações de como realizar as tarefas, conferências das atividades realizadas, negociações e outros assuntos relacionados ao trabalho;
- e) Renda externa: corresponde ao valor monetário (R\$/mês) dos salários dos membros da família do empregado, aposentadoria, pensão, auxílios governamentais, prestação de serviços eventuais e aluguéis obtidos em ambiente externo à propriedade rural onde a família do empregado está sediada.

Adicionalmente, para todas as variáveis respostas e explicativas foi determinada a frequência relativa, média e desvio padrão.

Resultados e Discussão

A análise preliminar dos dados fornece indícios de que os trabalhadores que obtêm mais renda (R3) estabelecem um nível de cooperação mais alto com o proprietário. Contudo a satisfação quanto à renda como também em relação à propriedade rural em que atuam representa não estar relacionada somente com a renda dos empregados (Tabela 1).

A análise multivariada mostrou que o eixo um da PCA explicou 64,2% da variabilidade dos dados, e os eixos dois e três explicaram, respectivamente, 21,9% e 13,9%, totalizando 100% da variabilidade total dos dados nas três primeiras dimensões. O autovalor (*Eigenvalues*) para as três dimensões foram 0,642, 0,219 e 0,139, respectivamente. A porcentagem de resposta obtida pelas duas primeiras dimensões

explicou, conjuntamente, 86,1% da variabilidade total dos dados acumulados, demonstrando a robustez na análise.

Tabela 1: Participação percentual por opção de resposta das variáveis respostas segundo os três grupos de empregados rurais avaliados.

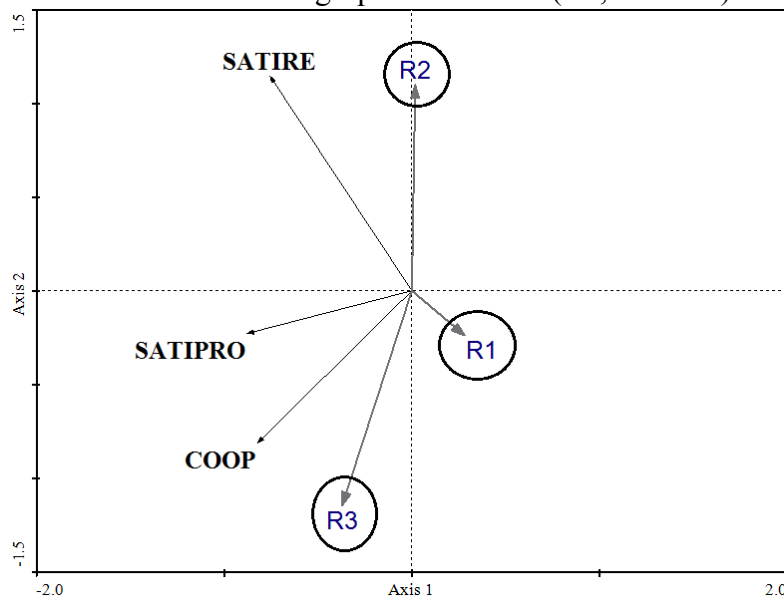
VARIÁVEL	OPÇÕES DE RESPOSTA	% / GRUPO		
		R1	R2	R3
SATIRE	1- Totalmente insatisfeito	7,1	0,0	0,0
	2- Insatisfeito	7,1	10,5	14,3
	3- Mais ou menos satisfeito	35,7	26,3	57,1
	4- Satisfeito	42,9	47,4	28,6
	5- Totalmente satisfeito	7,1	15,8	0,0
SATIPRO	1- Totalmente insatisfeito	0,0	0,0	0,0
	2- Insatisfeito	7,1	5,3	14,3
	3- Mais ou menos satisfeito	0,0	10,5	0,0
	4- Satisfeito	71,4	63,2	57,1
	5- Totalmente satisfeito	21,4	21,1	28,6
COOP	1- Nulo	0,0	0,0	0,0
	2- Baixo	0,0	5,3	0,0
	3- Médio	14,3	15,8	14,3
	4- Alto	78,6	63,2	14,3
	5- Muito alto	7,1	15,8	71,4

Fonte: Elaboração dos autores a partir da pesquisa de campo.

De maneira geral, a Figura 1 representa o valor médio dos componentes principais representados através dos centroides e mostra a nítida separação entre os três grupos avaliados (R1, R2 e R3). O *biplot* da PCA indica, considerando o eixo um, a separação dos grupos de trabalhadores com renda até R\$ 1.200,00/mês (R1) dos que apresentam renda acima de R\$ 2.400,00/mês (R3). Pelo eixo dois, há a separação do grupo de renda intermediária (R2) dos grupos R1 e R3.

Pela Figura 1, verifica-se forte associação entre cooperação e satisfação em trabalhar na propriedade rural com o grupo R3, isto é, quanto maior a renda, maior é sua satisfação e uma relação mais colaborativa é estabelecida entre o empregador e o empregado. Verifica-se também que empregados com baixa renda revelam-se insatisfeitos quanto à remuneração obtida, representada pelo sentido oposto da variável resposta SATIRE em relação à R1.

Figura 1 - *Biplot* das variáveis respostas através da análise PCA no plano definido pelas dimensões um e dois e valor médio dos componentes principais representados através dos centroides dos grupos analisados (R1, R2 e R3).



Fonte: Elaboração dos autores a partir da pesquisa de campo.

Vários estudos têm apresentado a relação entre renda e satisfação. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2012), a análise de 3.800 domicílios do país corrobora com os dados encontrados no presente trabalho, demonstrando que a satisfação aumenta conforme o aumento da renda. Sobre a interface renda e satisfação, vê-se a importância de considerar aspectos psicossociais do trabalho, tal como apresentados por Locke (1969), de modo a evocar não a centralidade do indivíduo ou do trabalho, mas da relação indivíduo-trabalho. Na situação em análise, o aumento da renda opera como fonte de satisfação no trabalho.

Alguns estudos evidenciam a relação renda e satisfação. Torreset al. (2012) relatam que profissionais da medicina com rendas mais elevadas eram mais satisfeitos. Odellius e Ramos (1999) destacam que a qualidade e o padrão de vida do trabalhador são determinados pelo salário e, por consequência, é um motivo de satisfação, cuja importância varia conforme a realidade vivenciada pelo empregado. De acordo com Fontes e Machado (2008), considerando dados da pesquisa mensal do emprego do IBGE de 2003 a 2006, constataram que trabalhadores que atuam em situações mais

precárias e com baixos salários são os mais insatisfeitos e são os que mais procuram por uma nova ocupação, diminuindo o tempo de permanência no emprego.

Verifica-se ainda na Figura 1 que, pela dimensão um da PCA, não se verifica uma relação clara do grupo R2 com as variáveis respostas, levando a crer que outros fatores estão associados. É de longa data a discussão de que variáveis subjetivas, como é o caso da satisfação no trabalho, são complexas em função da dependência do estado psicológico das pessoas (FREEMAN, 1977). Estudos realizados por Clark et al. (2008) constataram que em bairros urbanos da Dinamarca, níveis de satisfação mais elevados quanto à renda das pessoas foram verificados quando os indivíduos possuíam vizinhos mais ricos, dando a ideia de satisfação subjetiva. Já Rodrigues et al. (2002) destacam a existência de outros fatores que influenciam a satisfação, sendo que os principais pontos que afetam a qualidade de vida no trabalho de uma empresa é o relacionamento do funcionário com seus colegas, chefes, supervisores, cooperação e ajuda mútua.

Estas constatações evidenciam necessidades singulares na gênese da satisfação no trabalho. Como demonstrou Dejours (2002), em relações de trabalho, como forma de assegurarem a própria saúde mental, os sujeitos produzem satisfações concretas e simbólicas. Assim sendo, ainda que se possam mensurar níveis de satisfação e/ou insatisfação, a heterogeneidade de causas geradoras de prazer ou desprazer no trabalho não podem ser desconsideradas. Por exemplo, o mesmo nível de satisfação apresentado por diferentes sujeitos com base no aspecto renda está fundado em necessidades e vivências singulares, as quais escapam a representações numéricas.

No que tange as ações de cooperação (COOP) evidenciadas na Figura 1, estão mais associadas ao grupo R3 e à maior satisfação em atuar na propriedade (SATIPRO). Hodayen-da-Silva e Castro (2011) destacam que as relações de cooperação baseadas em ajuda mútua, visam proporcionar melhores condições econômicas, sociais e culturais aos envolvidos. No presente trabalho, a relação de ajuda mútua pode ser explicada, em primeiro lugar, pelas limitações de renda e infraestrutura dos empregados rurais, que individualmente não teriam condições de enfrentar as dificuldades decorrentes de uma situação de desemprego, ou seja, encontrar outro local de trabalho que lhe ofereça condições de vida semelhante ou tornarem-se proprietários de terra. Por outro lado, os proprietários também desejam a manutenção da função da qualidade do trabalho e o

consequente resultado econômico das atividades produtivas, levando o estabelecimento de ações de cooperação para com os empregados. Por estas razões, relações de cooperação são estabelecidas para a manutenção do *status quo*, evitando assim riscos para a sobrevivência da família do empregado e para o retorno econômico do proprietário.

Scopinho (2007) avaliando trabalhadores de assentamentos rurais concluiu que as relações de cooperação não dependem somente de fatores técnicos, econômicos ou político-sociais, mas sim de um conjunto de fatores, tanto estruturais como também aqueles atribuídos pelos próprios trabalhadores, o que implica na realização de análises mais amplas e não simplificadas do tema.

No estudo realizado por Maciel e Camargo (2011, p. 450), conclui-se que “entre as variáveis mais promissoras para pesquisas que busquem aumentar o poder de predição do comportamento cooperativo estão: traços psicológicos e outras características pessoais, bem como condições estruturais e culturais das organizações que podem favorecer a influência da confiança sobre a cooperação”.

A análise preliminar das variáveis explicativas utilizadas na análise de redundância (RDA) demonstra que o grupo de empregados que apresenta maior renda (R3) destacam-se dos outros dois grupos, na medida em que trabalham mais por comissão do que por contrato via CTPS, são mais contemplados com o fornecimento de casa, dedicam mais tempo de trabalho diário, recebem maior renda em espécie (produtos) e são os que mais dialogam com os proprietários (Tabela 2). Em contraposição, o grupo R1 são os que mais buscam rendas externas à propriedade.

A ordenação dos parâmetros indicou que os níveis de satisfação quanto à renda (SATIRE) e quanto à propriedade (SATIPRO) associaram-se aos maiores valores da variável *Confiança*, com correlação altamente significativa ($p=0,0020$). Correlações altamente significativas também foram encontradas para as variáveis *CTPS* ($p=0,0220$) e *Casa* ($p=0,0620$), seguidas pelas variáveis *Diálogo* ($p=0,1300$) e *Renda Extra* ($p=0,1440$).

De acordo com a Figura 2, a efetivação do contrato de trabalho utilizando a CTPS, leva a menores níveis de cooperação e satisfação na relação entre empregado e empregador. Este comportamento está mais associado aos grupos que possuem menor renda (R1 e R2). Parte da explicação deve-se ao fato de que este tipo de contrato, sem a participação dos resultados obtidos na propriedade, resulta em salário fixo e mais baixo

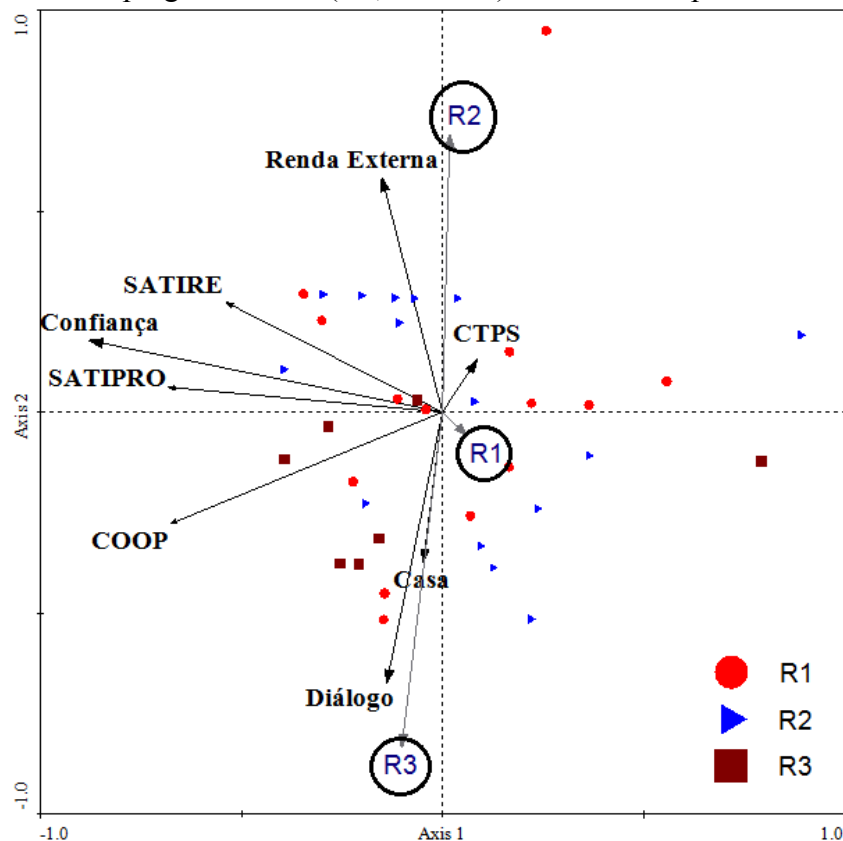
o que desestimula o empregado. Em contraposição, a modalidade de participação nos lucros e resultados encontrada na pesquisa é o estabelecimento de uma participação percentual do resultado bruto da atividade, além de um salário fixo mensal. Popularmente chamada de “comissão”, os valores percentuais mais comumente encontrados é de 20% para a avicultura e de 5 a 6% para atividade leiteira, cuja prática foi mais observada no grupo R3 (Tabela 2).

Tabela 2: Estatísticas descritivas das variáveis explicativas utilizadas na análise RDA, segundo os três grupos de empregados rurais avaliados.

VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	GRUPOS AVALIADOS			
	R1	R2	R3	
Disponibilidade de Internet (%)	7,1	42,1	14,3	
Contrato de trabalho via CTPS (%)	57,1	52,6	42,9	
Disponibilidade de Casa (%)	64,3	78,9	100,0	
Disponibilidade de Transporte (%)	14,3	5,3	28,6	
Gozo de Folga (%)	100,0	84,2	85,7	
Gozo de Férias (%)	64,3	68,4	57,1	
Recebe 13º Salário (%)	64,3	73,7	57,1	
Tempo na propriedade ($\mu \pm \sigma$) em meses	19,29 \pm 26,49	55,47 \pm 55,85	44,71 \pm 40,22	
Idade do funcionário($\mu \pm \sigma$) em anos	33,64 \pm 10,73	33,89 \pm 10,77	36,71 \pm 11,32	
Escolaridade ($\mu \pm \sigma$) em anos de estudo	6,79 \pm 2,55	7,05 \pm 3,63	6,57 \pm 3,82	
Horas trabalhadas ($\mu \pm \sigma$) em horas/dia	8,36 \pm 1,28	8,79 \pm 2,15	10,43 \pm 2,44	
Confiança ($\mu \pm \sigma$) da escala Likert (1 a 5)	4,24 \pm 0,60	4,18 \pm 0,68	4,28 \pm 1,00	
Renda Externa ($\mu \pm \sigma$) em R\$/mês	455,00 \pm 1.193,59	293,68 \pm 397,90	303,43 \pm 445,72	
Renda na propriedade ($\mu \pm \sigma$) em R\$/mês	905,57 \pm 181,11	1.738,42 \pm 345,02	2.780,00 \pm 213,62	
Diálogo ($\mu \pm \sigma$) em horas/semana	4,21 \pm 3,39	2,79 \pm 2,47	4,93 \pm 2,78	
Produto ($\mu \pm \sigma$) em R\$/mês	11,09 \pm 27,06	68,15 \pm 69,75	113,02 \pm 73,64	
Capacitação ($\mu \pm \sigma$) nº em 2011	1,86 \pm 1,96	1,84 \pm 2,54	1,71 \pm 2,06	
Nível tecnológico da atividade (%)	1- Baixa	14,3	5,3	0,0
	2- Média	35,7	42,1	28,6
	3- Alta	50,0	52,6	71,4

Fonte: Elaboração dos autores a partir da pesquisa de campo.

Figura 2: Análise de Redundância: *tripplot* das variáveis respostas para grupos de renda dos empregados rurais (R1, R2 e R3) e variáveis explicativas.



Fonte: Elaboração dos autores a partir da pesquisa de campo.

De acordo com Corrêa e Lima (2006) a relação mais comumente abordada pela literatura internacional, é aquela existente entre a adoção dos esquemas de participação nos lucros e a produtividade, uma vez que os trabalhadores percebem que seus esforços podem ser recompensados, já que parte do lucro obtido passa a ser um componente de sua própria renda.

Ainda de acordo com a Figura 2, o estabelecimento de cooperação na relação de trabalho está muito associado ao fornecimento de casa e ao tempo que os proprietários dedicam para dialogar com os empregados, praticados principalmente com o grupo de maior renda (R3).

O suporte organizacional influencia o nível de satisfação dos empregados que, de acordo com Eisenberger et al. (1986), refere-se à percepção pelo empregado quanto à valorização de suas contribuições e ao cuidado do seu bem estar por parte da

organização. Prado (2005) destaca que a percepção do suporte organizacional é preditora à satisfação no trabalho. Isso explica o fato de que o fornecimento de casa e maior tempo de diálogo entre empregado e os proprietários rurais apresentarem forte associação com maiores níveis de cooperação. Outras variáveis também constituem o suporte fornecido aos empregados rurais, tais como o fornecimento de meios de transporte e internet, contudo não apresentaram correlação significativa. A baixa escolaridade (grande maioria com quatro anos de estudo) explica a pouca importância dada ao fornecimento de internet e, por outro lado, observou-se pela pesquisa que o fornecimento de meios de transporte não é uma realidade praticada na região.

Resultados semelhantes também foram encontrados por Fernandes et al. (2002) em um estudo com agentes penitenciários na região de Salvador, onde concluiu que uma boa relação com a chefia, independência nas atividades, ambiente de trabalho adequado e uma maior supervisão minimizam o estresse do empregado. Odelius e Ramos (1999) também destacam que a satisfação dos empregados sofre influência de outros fatores tais como a jornada de trabalho, a relação com a chefia e valorização do trabalhador.

Zaheer et al. (1998) afirmam que a confiança conduz a um gerenciamento mais eficaz com diminuição de conflitos. Quanto maior a confiança depositada no empregado pelo empregador, maior é a satisfação e o tempo em que o mesmo permanece atuando na propriedade. Isso explica a forte associação entre a variável confiança e as variáveis SATIRE e SATIPRO encontradas no presente trabalho. Araújo e Oliveira (2008) avaliaram 197 trabalhadores através do uso de regressões múltiplas e constataram que a confiança do empregado na organização (considerando diferentes dimensões) foi sobre a variável que mais influenciou o bem-estar no trabalho.

Por sua vez, a satisfação quanto à renda obtida na propriedade rural (SATIRE) não está somente relacionada com os valores de renda obtidos dentro da propriedade, mas também com a possibilidade de obtenção de renda externa, cuja prática é mais comum com os empregados de renda média (R2).

Segundo Ney e Hoffmann (2009) as atividades não agrícolas podem complementar a renda das famílias, ser fonte de recursos financeiros e ainda vir a auxiliar na minimização de prejuízos e intempéries vivenciadas no campo. A obtenção de rendas não agrícolas é uma possibilidade cada vez mais comum no espaço agrário,

sobretudo quando há relativa aproximação com os centros urbanos. Dirven (2004) destaca que a localização e as diversas “distâncias” (referindo-se ao vários fatores que influenciam os custos de transação) que as acompanham são elementos centrais na dinâmica do emprego rural não agrícola.

Neste sentido, é oportuno destacar as conclusões obtidas por Ney e Hoffmann (2008) considerando micro dados do IBGE do censo demográfico de 2000, onde verificaram que as rendas não agrícolas foram responsáveis por aumentar as desigualdades de renda no espaço agrário. Os autores identificaram que as famílias mais pobres, com escassez de terra e baixa escolaridade, desenvolvem atividades não agrícolas que exigem pouca qualificação e baixos níveis de investimento, enquanto que os mais ricos desfrutam de ocupações mais produtivas e bem remuneradas.

Quanto aos principais motivos de satisfação apresentados pelos entrevistados, a identificação com o trabalho que executa associado ao conceito de ruralidade foi o aspecto mais citado (em 55% dos entrevistados), revelando a identificação com o campo. As ruralidades são expressas pelo “apego a terra, às atividades agropecuárias, o modo de vida rural, o vínculo com as plantas e animais, o jeito de falar, o orgulho por ser do campo, entre outros fatores”, que correspondem às territorialidades da população rural (CANDIOTTO; CORRÊA, 2008, p. 238).

homens e mulheres foi mencionado o bom ambiente de trabalho, seja em relação ao proprietário (10%) como também com os colegas (10%). Estas observações reforçam a significância da variável diálogo apresentada pela análise RDA e demonstra a consistência das respostas. Por fim, os resultados econômicos das atividades agropecuárias em que atuam foram citados em 15% dos entrevistados.

Quanto aos motivos que levam à insatisfação no trabalho, o excesso de trabalho foi principal fator apontado (20% dos casos). Os dados da pesquisa revelam que em seis propriedades, a jornada de trabalho foi de 12 ou mais horas diárias. As atividades de produção pecuária (avicultura, bovinos de leite e suinocultura) demandam práticas de manejo constantes, principalmente nas fases iniciais do desenvolvimento das culturas.

Outro aspecto importante foi em relação ao ambiente de trabalho, seja com o proprietário (15%) ou com os colegas (12,5%), afetando negativamente a satisfação dos empregados. Stefano e Ferracioli (2004) citam que a relação entre supervisor e

subordinado é uma das variáveis mais importantes para manutenção de um clima organizacional positivo. Das propriedades visitadas seis eram caracterizadas como patronal, dentre as quais quatro destas foram identificados conflitos de relacionamentos entre colegas de trabalho.

Trabalhos durante os finais de semana e outros motivos diversos foram citados, cuja análise mais detalhada remete também para o relacionamento no local de trabalho ou com a renda obtida. Treze entrevistados não apontaram nenhum fator que levasse à insatisfação no momento da entrevista.

Conclusão

É fundamental observar que a carência de estudos sobre o tema em contextos de trabalho rural se apresentou como um limitador no processo de análise e discussão dos resultados. Aspectos constitutivos de modos de vida de trabalhadores/as rurais e a própria dinâmica do trabalho rural precisam ser considerados. Entre outros, destacam-se a organização/divisão do trabalho em torno da família e o fato de que o local de trabalho também pode ser o local de moradia dos(as) trabalhadores(as).

A renda dos empregados rurais é um fator importante na determinação do nível de satisfação. Famílias que apresentam baixa renda mostram-se mais insatisfeitas quanto à remuneração e, por outro lado, famílias com renda mais elevada são mais satisfeitas quanto à remuneração obtida e quanto à propriedade em que atuam.

A confiança é o principal fator que está associado aos maiores níveis de satisfação do empregado, demonstrando a importância das relações interpessoais, assim como o fornecimento de suporte organizacional está associado aos maiores níveis de cooperação. Estas são estabelecidas para a manutenção do *status quo*, desejado tanto pelo empregado em função do risco do desemprego, como também pelo proprietário a fim de evitar riscos financeiros.

A remuneração considerando a participação nos resultados é fator de estímulo para os empregados, levando a um maior comprometimento na realização das tarefas com reflexos positivos sobre os níveis de produtividade das atividades agropecuárias.

A análise da satisfação no trabalho abordada neste estudo evidenciou a necessidade de considerar os sujeitos envolvidos e os contextos sociais em que se produzem as relações de cooperação estabelecidas.

Dada a complexidade que envolve os estudos relacionados com os temas cooperação e satisfação, os procedimentos utilizados no presente trabalho para o tratamento estatístico dos dados constituem-se em uma contribuição metodológica para a realização de novos estudos, cuja temática requer um olhar sobre as variáveis de forma conjunta.

Referências

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3.ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ARAÚJO, P. M.; OLIVEIRA, A. de F. Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização. **Horizonte Científico**, v. 2, n. 1, p.1-26, 2008.

CANDIOTTO, L. Z. P.; CORRÊA, W. K. Ruralidades, urbanidades e a tecnicização do rural no contexto do debate cidade-campo. **CAMPO-TERRITÓRIO: revista de geografia agrária**, v.3, n. 5, p. 214-242, fev. 2008.

CLARK, A. E.; KRISTENSEN, N.; WESTERGARD-NIELSEN, N. **Economic satisfaction and income rank in small neighbourhoods**. Germany: IZA, 2008. (Discussion Paper N°. 3813).

COUTINHO, M. C. et al . O trabalho de manutenção em uma prefeitura universitária: entre dificuldades e realizações. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 31, n. 1, 2011 . Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 jun. 2013.

CORRÊA, D.; LIMA, G. T. Participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas: lições da experiência internacional. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p.357-388, mai./ago. 2006.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Prod.**, São Paulo, v. 14, n. 3, dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 jul.2013.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2002.

DIRVEN, M. El empleo rural no agrícola y la diversidad rural en América Latina. **Revista de La CEPAL**, n. 83, p. 49-69, ago. 2004.

EISENBERGER, R.; JONES, J. R.; ASELAG, J. et al. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 72, n. 3, p. 500-507, 1986.

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA E EXTENSÃO RURAL DE SANTA CATARINA (EPAGRI). **Agroindicadores**: mão de obra rural 1999/2005. Disponível em <http://cepa.epagri.sc.gov.br/agroindicadores/maodeobra_trabalhadores.htm>. Acesso em: 01 de mar. 2013.

FERNANDES, R. C. P.; SILVANY NETO, A. M.; SENA, G. M.; et al. Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, **Brasil. Cad. Saúde Pública**, v. 18, n. 3, p. 807-816, 2002.

FONTES, A.; MACHADO, D. C. Uma medida do grau de satisfação no trabalho: um estudo para homens e mulheres. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 14., 2008, Caxambú-MG. **Anais...** Caxambú-MG: ABEP, 2008.

FREEMAN, R. B. **Job satisfaction as an economic variable**. Cambridge: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, 1977. (Working Paper N° 225).

GASQUES, J.; BASTOS, E.; BACCHI, M. **Produtividade e crescimento da agricultura brasileira**. São Paulo: IICA, 2010. (Brasil Informe Agronegócios).

HOCAYEN-DA-SILVA, A. J.; CASTRO, M. de. Organização da sociedade a partir de relações de cooperação: muitos caminhos uma só direção. In: CASTRO, M. de; HOCAYEN-DA-SILVA, A. J.; VIANA, G. (Org.) **Relações de cooperação para geração de trabalho e renda**: realidade e perspectivas na região Centro-Sul do Paraná. Bauru: Canal 6, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Produção Agrícola 2012**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/agropecuaria/lspa/default.shtm>>. Acesso em: 28 de fev. 2013.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Comunicado**: desenvolvimento inclusivo sustentável 2012. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/121218_comunicadoipea158.pdf>. Acesso em: 13 de dez. 2013.

LEPS, J.; SMILAUER, P. **Multivariate analysis of ecological data using CANOCO**. Ceské Budejovice: University of South Bohemia, 1999.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behaviour Human Performance**. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/00305073/4>. Acesso em: 26 mai. 2013.

MACIEL, C. de O.; CAMARGO, C. Comprometimento, satisfação e cooperação no trabalho: evidências da primazia dos aspectos morais e das normas de reciprocidade sobre o comportamento. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 15, n. 3, jun. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552011000300005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 26 jun. 2013.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. de C. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 30, n. 112, dez. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572005000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 jul. 2013.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B; LATORRE, M. do R. D. de O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 1, fev. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102004000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 mai. 2013.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.6, 2003. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583>. Acesso em: 19 mai.2013.

NEY, M. G.; HOFFMANN, R. A contribuição das atividades agrícolas e não-agrícolas para a desigualdade de renda no Brasil rural. **Economia Aplicada**, v. 12, n. 3, p. 365-393, 2008.

NEY, M. G. HOFFMANN, R. Educação, concentração fundiária e desigualdade de rendimentos no meio rural brasileiro. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 47 n. 1, p.147-181, 2009.

ODELIUS, C.C.; RAMOS, F. **Remuneração, renda, poder de compra, e sofrimento psíquico do educador**. In: CODO, W. O. (Org.) Educação: carinho e trabalho. Petrópolis, RJ/Brasília, CNTE, Laboratório de Psicologia, 1999.

PRADO, C. G. **Investigando a saúde mental de trabalhadores: as relações entre suporte organizacional, satisfação e sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho**. 2005. 61 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2005.

RODRIGUES, C. M. C.; FREITAS, A. N. de; SCHMORANTZ, S. P. Qualidade de vida no trabalho na COINBRA S/A: um levantamento do nível de satisfação dos funcionários. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2002, Curitiba – Pr. **Anais...** Curitiba: ABEPRO, 2002.

SCOPINHO, R. A. Sobre cooperação e cooperativas em assentamentos rurais. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, Edição Especial 1, p. 84-94, 2007.

STEFANO, S. R.; FERRACIOLLI, J. B. Clima organizacional do banco mercantil do Brasil S/A: agência Londrina, um estudo longitudinal. In: SEMEAD SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 7., São Paulo, 2004. **Anais...**São Paulo: FEA-USP, 2004.

TER BRAAK, C.J.F.; SMILAEUR, P.C. **Reference manual and user's guide to canoco for windows**: Software for Canonical Community Ordination (version 4), Ithaca, New York, USA, Microcomputer Power. 1998.

TORRES, A. R.; RUIZ, T.; MULLER, S.S. et al. Inserção, renda e satisfação profissional de médicos formados pela Unesp. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Botucatu, SP, n.1, p. 32-40, 2012.

ZAHEER, A.; MCEVILY, B.; PERRONE, V. Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. **Organization Science**, Hanover, v. 9, n. 2, p. 141-159, 1998.

Recebido em 03/04/2014.

Aceito para publicação em 15/08/2014.