

Junio 2019 - ISSN: 1696-8352

1

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA AGRÍCOLA DO RIO GRANDE DO SUL

QUALITY OF LIFE AT WORK: A CASE STUDY IN AN AGRICULTURAL COOPERATIVE OF RIO GRANDE DO SUL

Andressa Fernandes Gaier

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil
andressagayer@yahoo.com.br

Andrieli de Fátima Paz Nunes

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil
andrieli.nunes@gmail.com

Denise Adriana Johann

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil
johanndenise@gmail.com

Nandria Scherer

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil
nandriaschererb@hotmail

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Andressa Fernandes Gaier, Andrieli de Fátima Paz Nunes, Denise Adriana Johann y Nandria Scherer (2019): "Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma cooperativa agrícola do Rio Grande do Sul", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (junio 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/06/qualidade-vida-trabalho.html>

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho é de grande valia para os colaboradores e a organização, já que busca por satisfação dos trabalhadores e o desenvolvimento humano no ambiente de trabalho, proporcionando condições adequadas para que estes possam exercer suas tarefas e atividades com conforto e segurança, trazendo bons resultados e produtividade para a organização. Este estudo tem por objetivo identificar como os colaboradores da Cooperativa Camnpal de Nova Palma-RS avaliam sua Qualidade de Vida no Trabalho. Sobre a análise dos colaboradores em relação as suas condições de trabalho pode-se perceber: os colaboradores acreditam que são regulares, acreditam que as condições são boas; não gostariam de mudar algo no ambiente de trabalho; os mesmos notam-se ansiosos, reconhecem estar sobrecarregados e acreditam que sua QVT é regular. Conclui-se que embora a cooperativa não tenha programas voltado à QVT os dados coletados podem contribuir para a organização entender como o ambiente de trabalho está sendo avaliado e com isso criar estratégias para favorecê-los.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Cooperativa Agrícola. Colaboradores.

ABSTRACT

The quality of life at work is of great value to employees and the organization, as it seeks the satisfaction of workers and human development in the workplace, providing adequate conditions so that they can perform their tasks and activities with comfort and safety, bringing good results and productivity to the organization. This study aims to identify how the employees of the Cooperativa Cammpal of Nova Palma-RS evaluate their Quality of Life at Work. Regarding the analysis of employees in relation to their working conditions, it can be seen: the employees believe that they are regular, believe that the conditions are good; they would not like to change something in the work environment; they are anxious, recognize that they are overworked, and believe that their QWL is regular. It is concluded that although the cooperative does not have QVT programs, the collected data can contribute to the organization to understand how the work environment is being evaluated and thus to create strategies to favor them.

Keywords: Quality of life at work. Cooperativa Agrícola. Contributors.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho é fundamental nos dias de hoje e de grande importância não só para os colaboradores, mas também para a organização, onde os colaboradores desenvolvem suas tarefas com qualidade e satisfação e a organização ganha em produtividade. O propósito da QVT em um ambiente de trabalho é gerar estratégias que estimule e suporte o colaborador, fazendo com que ele desenvolva suas atividades com saúde e bem estar.

As pessoas que formam a organização são as responsáveis pelo bom andamento das atividades desenvolvidas e com isso é importante que essas tenham uma boa qualidade de vida no trabalho, de modo que possam colocar todo o seu esforço e eficiência a serviço da organização e assim produzir resultados e alcançar metas e objetivos.

A opção pelo tema de pesquisa justifica-se por considerar que o estudo em questão é essencial para qualquer organização, que tenha como interesse principal seus colaboradores, principalmente para a cooperativa usada como base desta pesquisa. Vale ressaltar a importância de estudar o ramo agropecuário, pois a maior parte dos alimentos consumidos é disponibilizada através de uma cooperativa agrícola e hoje são 1.618 cooperativas registradas no Brasil com mais de 1.017.481 associados, oportunizando emprego para 198.654 empregados. As cooperativas estão sempre na busca por inovações e investimentos para melhorar o desenvolvimento econômico e social de seus cooperados e a QVT pode ser fundamental para este propósito e de grande interesse para preservação e crescimento dessas organizações. .

Este estudo também se justifica por abordar que as pessoas são vistas como papel importante para o sucesso da organização e tudo depende de como elas são instruídas. Para isso, o modelo cooperativista é uma maneira de contribuir no comportamento humano, diferente das empresas tradicionais onde o principal objetivo é o lucro e uma visão voltada ao capitalismo e que muitas vezes esquece o fator humano. A cooperação é um processo educacional que considera valores e princípios humanísticos importantes para o auxílio na qualidade de vida de seus colaboradores, e através da construção de valores, como a união das pessoas, inclusão social e solidariedade geram fatores como autoestima e satisfação, proporcionando a eles melhor qualidade de vida no trabalho.

O estudo será de grande valia para a cooperativa, pois através do mesmo, é possível conhecer melhor seus colaboradores e compreender suas atitudes e posturas, colaborando para melhorias no trabalho, utilizando estes elementos para auxiliar em métodos ou desenvolvimento de programas de QVT, que possam atingir a necessidade e trazer soluções para os problemas encontrados.

A pesquisa está estruturada em cinco partes, divididos da seguinte maneira: a primeira parte apresenta-se a introdução. A segunda parte é composta pelo referencial teórico, na terceira parte apresentam-se os procedimentos metodológicos e na quarta a análise dos resultados, onde aborda o perfil dos colaboradores e análise de qualidade de vida no trabalho. E por fim a última parte finaliza-se com a conclusão e as referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA

A expressão qualidade de vida foi empregada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964, ao declarar que: “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas”.[...] (MAGRI; KLUTHCOVSKY, 2006).

Os conceitos apresentados sobre qualidade de vida segundo Magri e Kluthcovsky (2006), enfatizavam os aspectos materiais, como bens adquiridos, salário e sucesso profissional, logo ressaltaram o crescimento econômico, desenvolvimento social, educação, saúde, lazer, também são aspectos que integram o assunto. Além dos aspectos citados a satisfação, amor, realização pessoal, relacionamentos, ambiente, entre outros, têm sido valorizados.

A qualidade de vida é importante para o desenvolvimento da humanidade, cada vez mais é valorizada conforme o tempo de vida. Segundo Pereira, Teixeira e Santos (2012), a crescente preocupação com questões relacionadas à qualidade de vida “vem de um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida”.

Existem diversos conceitos referentes à qualidade de vida, Rocha e Fernandes (2007 apud SANTOS, 2012) apresentam dois aspectos importantes: a subjetividade, que considera a percepção da pessoa sobre o seu estado de saúde e sobre os aspectos não médicos do seu contexto de vida; e a multidimensionalidade, que se refere ao reconhecimento de que o construto é composto por diferentes dimensões. No entanto, não inclui apenas fatores relacionados à saúde, como bem-estar físico, funcional, emocional e mental, mas também outros elementos importantes da vida das pessoas como trabalho, família, amigos, e outras circunstâncias do cotidiano, sempre atentando que a percepção pessoal de quem pretende se investigar é primordial (GILL & FEISNTEIN, 1994 apud PEREIRA, TEIXEIRA E SANTOS, 2012)

Conforme abordado é possível perceber que a qualidade de vida esta voltada diretamente como ponto importante à saúde das pessoas, o estado físico e mental, o bem-estar, as condições

básicas e suplementares do ser humano, e a qualidade de vida no trabalho está associada a todos estes fatores abordados, trabalhando todos estes aspectos dentro da organização, com isso os dois lados envolvidos ganham, o colaborador que desenvolve suas tarefas com qualidade, saudáveis fisicamente e psicologicamente e a organização com resultados positivos e uma melhor produtividade dos mesmos. Podemos dizer que o nível de qualidade de vida no trabalho reflete no nível de qualidade de vida dos indivíduos.

Para Chiavenato (2015, p. 26),

A empresa é o ambiente dentro do qual as pessoas trabalham e vivem a maior parte de suas vidas. Nesse contexto, as pessoas dão algo de si mesmas e esperam algo em troca, seja a curto ou longo prazo. A maneira pela qual esse ambiente é moldado e estruturado influencia poderosamente a qualidade de vida das pessoas. Mais do que isso, influencia o próprio comportamento e os objetivos pessoais de cada ser humano e conseqüentemente afeta o próprio funcionamento da empresa.

Definitivamente a qualidade de vida é indispensável no dia a dia das pessoas, sendo vista e sentida de inúmeras formas pelas mesmas, influenciando diretamente na vida pessoal e profissional, por sua vez, quando aplicada na organização pode interferir positivamente ou negativamente no ambiente de trabalho, dependendo de como esta sendo administrada, conforme abordado nos próximos capítulos.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está fortemente presente na sociedade contemporânea. Ela habita o discurso de dirigentes e gestores de organizações públicas e privadas. Ela está presente na mídia e, cada vez mais, na literatura científica das ciências do trabalho. (FERREIRA, 2011, p. 91).

De acordo com Ferreira (2014, p. 111), o movimento pela QVT “surgiu visando possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador, ou seja, os cargos deveriam ser adaptados aos trabalhadores e à tecnologia da organização”.

Atualmente, em diversos países da Europa e Ásia, países como EUA, Canadá e México a QVT está amplamente difundida. No Brasil, o tema vem tomando força e sendo discutido com maior frequência nas organizações, objetivando atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, de modo a elevar seus níveis de satisfação no trabalho. A QVT é colocada como resultado do equilíbrio entre as necessidades da organização, e as necessidades dos colaboradores.

Para Guest (1979 apud VIEIRA, 1996, p. 39), a QVT é

“[...] um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhora da produtividade e eficiência em si; eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto-realização e auto-engrandecimento.”

O termo Qualidade de Vida no Trabalho possui diversas e distintas abordagens, cuja conceituação varia conforme os elementos que se julga ser mais relevantes para que haja efetivamente Qualidade de Vida no Trabalho. O tema qualidade de vida no trabalho é visto de diversas maneiras por autores.

Sob o mesmo ponto de vista, percebe-se que a QVT é um fator que não interfere somente o colaborador, mas toda a organização, visto que quanto mais satisfeitas às pessoas no ambiente de trabalho, melhor será seu comprometimento e preocupação com suas tarefas, contribuindo para que o trabalho seja realizado sem intercorrências negativas.

Segundo Ferreira (2014, p. 113) aborda,

A qualidade de vida é um conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo [...].

Dessa forma, sabemos que a organização e seus trabalhadores, necessitam um dos outros para o alcance dos objetivos individuais e para suprir suas necessidades. Por isso, incluir programas de qualidade de vida no trabalho na organização, muitas vezes não precisa de investimentos financeiros e sim em estratégias bem elaboradas, desenvolvidas com ideias e opiniões de todos os envolvidos, já que os colaboradores são ferramentas fundamentais para apontar os problemas apresentados no decorrer do dia a dia.

Kolodny (1979 apud FERNANDES, 1996, p. 45) indica que a expressão “qualidade de vida no trabalho” pode ser usada para designar experiências de humanização do trabalho, sob dois aspectos importantes:

- A reestruturação do cargo ou a reformulação dos postos individuais de trabalho;
- A estruturação de grupos de trabalho autogerenciados ou semi-autônomos, onde a reformulação dos cargos do grupo de trabalho implica em dar às pessoas certo grau de participação.

Percebe-se que o capital humano é um dos principais recursos dentro da organização, por isso é visível que a responsabilidade por uma qualidade de vida no trabalho mais adequada a seus colaboradores é maior por parte da mesma, “o conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.” (CHIAVENATO, 2014, p. 419) A organização precisa estar atenta às necessidades de seus colaboradores, tanto financeiras como pessoal e procurar entender cada um deles, pois o que é bom para um, pode não ser suficiente para outro, resultando em dificuldades no ambiente de trabalho e interferindo na produtividade.

Segundo Búrigo (1997, p. 35):

O conceito global de QVT envolve, além dos aspectos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento de necessidades e aspirações humanas, calçado na ideia de humanização do trabalho e de

responsabilidades da organização. Porém, ressalta que, antes de se planejar programas ou ações de QVT, é necessário conhecê-la e considerá-la como uma gestão dinâmica e contingencial, porque as organizações e as pessoas mudam, dependendo do contexto no qual estão inseridas.

Conforme Conte (2003), a QVT pode ser entendida como um programa que visa “ facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.” A satisfação e motivação é o fator mais significativo para o desenvolvimento do trabalho exercido pelos colaboradores, assim é importante o investimento de melhorias por parte da organização, para conseqüentemente isto resultar em produtividade, ou seja, quanto melhor for a satisfação do trabalhador, melhor será a produtividade da organização. Segundo Aquino (1980 apud Fernandes, 1996 p. 43), “quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa”.

Um ambiente motivador e com condições de trabalho adequadas para os colaboradores, contribui para um melhor desempenho na organização, segundo Robbins (2003, p. 27), quando falta motivação a eles, “o problema quase sempre recai sobre uma das cinco áreas: seleção, objetivos ambíguos, sistema de avaliação de desempenho, sistema de premiação da organização ou inabilidade do gerente de moldar a percepção do funcionario sobre os sistemas de desempenho e premiações”. “É preciso valorizar as pessoas para que, no atual contexto de mudanças pelas quais as organizações estão passando, torna-se cada vez mais necessário avaliar ações e procedimentos que possam dar respaldo ao ambiente de trabalho.” (SONNTAG E KRUGER 2010 apud ARRUDA; DALPINO; NASCIMBEM e TONON, 2016)

Fernandes (1996, p. 46) através das pesquisas levou a tentativa de conceituar QVT como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.” Fernandes (1996) completa abordando que “embora a qualidade de vida dependa, evidentemente, de condições de trabalho favoráveis, há outros aspectos que podem tornar os cargos mais satisfatórios, refletindo-se indiretamente na produtividade, e que independem da elevação dos custo operacional com pessoal ou instalações.”

Bennett (1983 apud FRANÇA, 2014, p.45), afirma que

A melhoria da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de ser eficiente. É também um conceito que encontra suas raízes no dinamismo humano, porque tem indispensável conexão com a melhoria da qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho e suas conseqüências fora dessa esfera. A melhoria do trabalho significa motivação, dignidade e grande participação no desenho e no desempenho do processo de trabalho na organização. Significa desenvolver indivíduos, cujas vidas podem ser produtivas em sentido amplo.

A QVT busca humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. (BÚRIGO, 1997, p. 30) É possível observar que a qualidade de vida no trabalho está

voltada diretamente em mostrar que a força motriz dentro das organizações é o capital humano, as pessoas pensam e agem diferentes, por isso, a importância da organização investir em sua equipe e proporcionar bem-estar individual e coletivo, segurança e condições de trabalho adequadas, remunerações justas, necessárias para o desenvolvimento, produtividade e satisfação dos trabalhadores, afim de contribuir para um melhor clima organizacional, assim como os resultados positivos e menor margem de erros.

Segundo Búrigo (1997, p. 38) admite-se que

A QVT, é vista como processo de amadurecimento cultural, é o alicerce primordial de qualquer organização que planeje implantar programas de qualidade. Afinal, implantar programas de qualidade sem QVT asemelhase ao velho padrão “faça o que digo, mas não faça o que eu faço” uma vez que sugere parcialidade em detrimento da visão do todo.

É fundamental que a organização reinvente em termos de gestão, pois uma gestão de pessoas ultrapassada acaba reduzindo a satisfação e desempenho dos colaboradores rapidamente, e eles se negando a trabalhar em um ambiente estressante. O nível de qualidade de vida no trabalho oferecido pela organização é importante para que haja um diferencial, pois com rotinas maçantes, o salário já não é mais visto como principal fator para que o colaborador se mantenha na equipe.

Búrigo (1997, p. 38) conclui que,

A cultura organizacional é o ingrediente básico para incrementar programas de qualidade com QVT. Muitos administradores, ao planejarem programas de qualidade, pensam em tudo, mas se esquecem de que o sucesso dos programas depende do esforço dos trabalhadores, que, para se empenharem, necessitam de QVT.

Muitos colaboradores já estão acostumados com a gestão tradicional, havendo dificuldades para se adaptar com as mudanças e a organização não visualizando esforços dos mesmos, mas é possível intervir tomando decisões conjunta entre colaboradores e gestor. Um bom planejamento e uma cultura organizacional bem desenvolvida é primordial para que se tenha essas modificações e que possam desenvolver programas de QVT, e esses contribuir para o crescimento da organização e dos colaboradores. A seguir apresenta-se os modelos de QVT, estes fundamentais para empregar no ambiente de trabalho.

2.3 A ORGANIZAÇÃO COOPERATIVA

O movimento cooperativista teve início na Inglaterra, no século XIX, com a intensificação da luta dos trabalhadores, durante o movimento cartista, em pleno regime de economia liberal, com a fundação da Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale (*Rochdale Society of Equitable Pioneers*), em 1844. Não obstante esse ano tenha sido considerado como o marco do cooperativismo no mundo, tem-se notícias de experiências anteriores a essa data (POLONIO, 2004, p. 28). Os 28 tecelões de Rochdale constituíram cooperativas de consumo, com o objetivo de enfrentar a crise industrial da época, oferecendo gêneros de primeira necessidade aos associados, passando, posteriormente, às atividades de produção.

O Congresso de Praga de 1948 define que “será considerada como cooperativa, seja qual for a constituição legal, toda a associação de pessoas que tenha por fim a melhoria econômica e social de seus membros pela exploração de uma empresa baseada na ajuda mínima e que observa os Princípios de Rochdale”. (WIKIPÉDIA, 2018)

É por meio dos princípios, que os valores cooperativistas são desenvolvidos, os sete princípios do cooperativismo formam a grande base, missão, diferença e estrutura das cooperativas mundialmente. Em 1937, 1966 e 1995, os princípios foram revisados em congressos coordenados pela Aliança Cooperativa Internacional – ACI, com valor até hoje serve como base para as cooperativas orientar-se, são eles: *Adesão Voluntária e Livre*; *Gestão Democrática*; *Participação Econômica dos Membros* ; *Autonomia e Independência*; *Educação, Formação e Informação*; *Intercooperação* e *Interesse pela Comunidade* (OCB, 2018).

As organizações cooperativas são importantes nos dias de hoje, e pode ser vista em vários setores da economia, pois ela se divide em diversos tipos como: trabalho, agropecuárias, consumo, crédito, habitacionais, infraestrutura, entre outros ramos. As cooperativas tem atributos diferentes das demais empresas de capital, essencialmente quando se trata de governança e repartição dos resultados e sobras, a mesma visa as pessoas e não somente o lucro, onde todos são donos e podem usufruir de maneira igual aos serviços oferecidos pela organização. As cooperativas não foram constituídas apenas para suprir as necessidades de seus cooperados, mas para trazer mais condições de vida e valorização de seu trabalho, visando melhores empreendimentos onde todos participam das decisões, já que a pessoa é papel fundamental na organização.

Entende-se que as cooperativas são excelentes formas organizacionais para prover a sociedade de serviços, para gerar trabalho e renda, ao agregar valor aos produtos. As cooperativas poderão oferecer para toda a sociedade a oportunidade de incentivo a um sistema econômico diferente, alternativo a uma economia competitiva, que marginaliza classes sociais e se apresenta como concentradora de renda. As cooperativas podem auxiliar na construção de uma nova sociedade mais justa e igualitária (BIALOSKORKI, 2004 apud TENGATEN, 2012, p. 18)

Logo, podemos entender que as cooperativas possuem uma visão diferente de mercado, pois não se baseiam somente em capital, mas sim em outros fatores que contribuem para o crescimento e desenvolvimento da sociedade como um todo, aproveitam a experiência do outro para evoluir e solucionar os seus próprios problemas e progredem socialmente através da cooperação. O cooperativismo tem papel fundamental no mercado brasileiro, entre os diversos ramos de atuação as cooperativas agropecuárias estão em maior destaque, pois tornam-se importante mecanismo na garantia de benefícios aos pequenos agricultores para se manter no campo, fornecendo serviços e produtos aos seus cooperados e aumentando o desenvolvimento da região onde está inserido. A seguir apresenta-se os aspectos metodológicos incluindo os tópicos relacionados a caracterização da pesquisa, coleta e análise de dados e por fim o ambiente de pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem utilizada na presente pesquisa é quantitativa, exploratória e descritiva baseada em pesquisa teórico-empírica.

Para Ramos (2009) “a metodologia da pesquisa significa escolher um caminho, um conjunto de normas que guiam o pesquisador em sua produção de conhecimento”.

A pesquisa exploratória, conforme Gil (2012), têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. A pesquisa descritiva conforme Triviños (1987 apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009) exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar.

A população desta pesquisa é composta por 48 colaboradores do supermercado da Cooperativa Agrícola Mista de Nova Palma-RS.

Para que a pesquisa pudesse ser desenvolvida, logo após a revisão bibliográfica e levantamento de dados da Cooperativa Camnpal, foi realizada a coleta de dados, através de um questionário elaborado pelo autor da pesquisa e aplicado aos colaboradores. O questionário foi elaborado em duas partes, onde a primeira foi apresentado o perfil do colaborador e segunda parte foi seguido foi realizada quatro questões relacionadas com o tema Qualidade de Vida no Trabalho, as mesmas foi concedido espaço para o colaborador citar melhorias e pontos negativos no ambiente de trabalho, com o objetivo de aperfeiçoar a pesquisa.

Buscando agregar valor aos seus produtos, a Cooperativa Camnpal beneficia e industrializa a maior parte da produção de seus associados, na sua maioria pequenos agricultores, comercializados em suas marcas Caldo de Ouro e Bella Dica, em boa parte do território nacional. A CAMNPAL possui mais de 5.300 associados, a maioria pequenos agricultores, com propriedades bastante diversificadas, cultivam feijão, milho, soja, trigo, fumo e leite, entre outros.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. PERFIL DOS COLABORADORES PARTICIPANTES

O perfil dos colaboradores participantes da pesquisa se refere aos dados coletados através do questionário aplicado que consiste em: gênero, idade, estado civil, grau de escolaridade, também foi solicitado no questionário o cargo e tempo de trabalho na cooperativa, mas não houve resposta dos mesmos.

Tabela 1- Gênero

Gênero	Nº colaboradores	Porcentual
Feminino	29	60%
Masculino	19	40%
Total	48	100%

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme a Tabela 1 pode-se observar no Supermercado Camnpal que há predominância de 60% do gênero feminino e 40% são do gênero masculino, percebe-se com isso que as mulheres são

a maioria entre os entrevistados, isso se dá pelos cargos oferecidos pela organização, que geralmente são ocupados por mulheres, como: operadoras de caixa, atendente de padaria e confeitaria, serviços gerais, auxiliares de escritório, entre outros cargos.

Tabela 2- Faixa etária dos colaboradores

Faixa Etária	Nº colaboradores	Porcentual
Até 20 anos	8	17%
21 a 30 anos	18	38%
31 a 40 anos	12	25%
41 a 50 anos	8	17%
Acima de 51 anos	2	4%
Total	48	100%

Fonte: Elaborado pela autora

Em relação à faixa etária evidencia-se que 38% dos entrevistados tem idade entre 21 a 30 anos, 17% deles tem idade até 20 anos, 25% entre 31 a 40 anos, 17% tem de 41 a 50 anos e somente 4% são acima de 51 anos, observa-se que somando os valores até 30 anos de idade, pode-se constatar que do total da equipe entrevistada mais da metade são considerados jovens em relação aos demais.

Tabela 3- Estado civil dos colaboradores

Estado civil	Nº colaboradores	Porcentual
Casado (a)	20	42%
Solteiro (a)	20	42%
União estável	7	15%
Viúvo (a)	0	0%
Separado (a) /desquitado (a)	1	2%
Não quero declarar	0	0%
Outro	0	0%
Total	48	100%

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto ao estado civil dos mesmos pode-se observar que 42% são casados e 42% solteiros, seguindo de 15% com união estável e 4% separados/desquitados, conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 4- Grau de escolaridade dos colaboradores

Grau de escolaridade	Nº colaboradores	Porcentual
Ensino Fundamental	8	17%
Ensino Médio/Técnico	23	48%
Ensino Superior Incompleto	3	6%
Ensino Superior Completo	13	27%
Especialização	1	2%
Total	48	100%

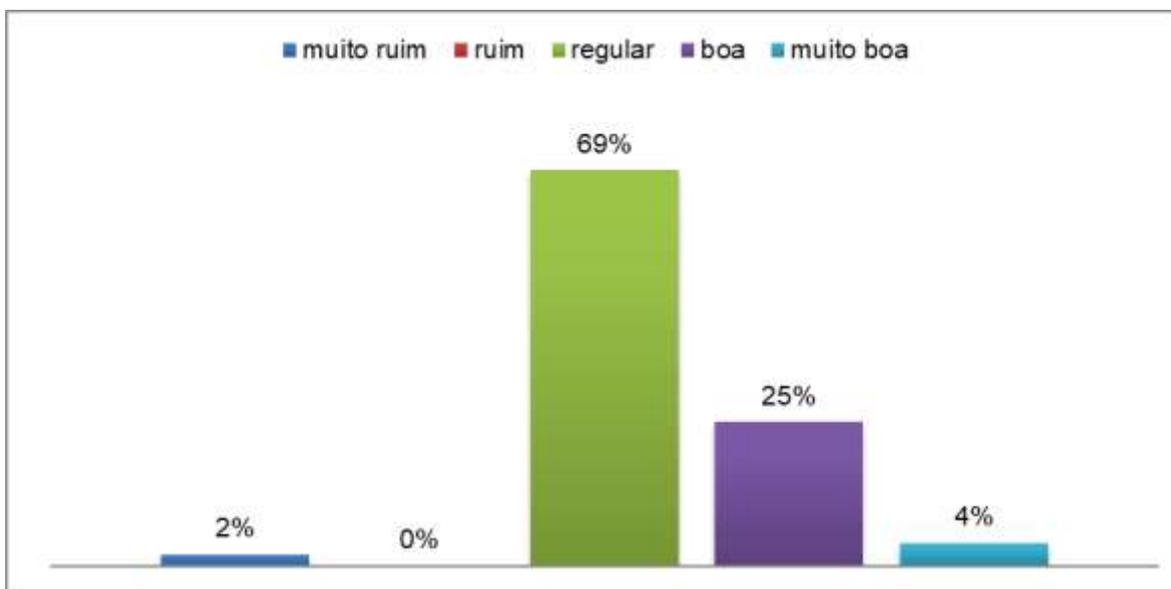
Fonte: Elaborado pela autora.

Ao perguntar sobre o grau de escolaridade, foi possível observar um número maior de colaboradores que concluíram seus estudos até o ensino médio/técnico com 48%, seguindo de 27% dos entrevistados que apresenta ensino superior completo, 6% ainda não concluíram o ensino superior, 17% estudaram até o ensino fundamental e somente 2% deles tem alguma especialização.

4.2. ANÁLISE DA QVT DOS COLABORADORES DA COOPERATIVA CAMNPAL

Através de questionário foram realizadas quatro questões com a intenção de analisar como os colaboradores avaliam suas condições de trabalho no supermercado Camnpal, se gostariam de mudar algo, como se sentiam no ambiente de trabalho e por fim como avaliam sua QVT, estas vista na parte III do questionário aplicado.

Gráfico 9- Questão 1: Condições de trabalho no Supermercado Camnpal



Fonte: Elaborado pela autora

Conforme apresentado no gráfico 9, foi perguntado aos entrevistados na questão um como avaliam as condições de trabalho oferecidas pela cooperativa Camnpal, analisando a pergunta pode-se observar que 69% dos colaboradores acreditam que são regulares os demais 25% deles acreditam que as condições são boas e somente 2% consideraram muito ruins. Observamos que mais da metade dos colaboradores acreditam ter um equilíbrio em relação à questão abordada, é importante que os mesmos estejam satisfeitos com esta situação, pois quanto melhor as condições de trabalho, saúde e bem estar melhor será o desenvolvimento das tarefas e a produtividade na organização.

Ao perguntar aos colaboradores na questão 2 se gostariam de mudar algo no ambiente de trabalho, foi coletado que 65% responderam que não e 35% disseram que gostariam de mudar algo. Desses 35% um entrevistado gostaria que a cooperativa disponibiliza-se de um psicólogo no ambiente. Um segundo entrevistado citou que seria muito importante à cooperativa investir em melhorias e principalmente em equipamentos novos. Um terceiro entrevistado sugeriu que seus

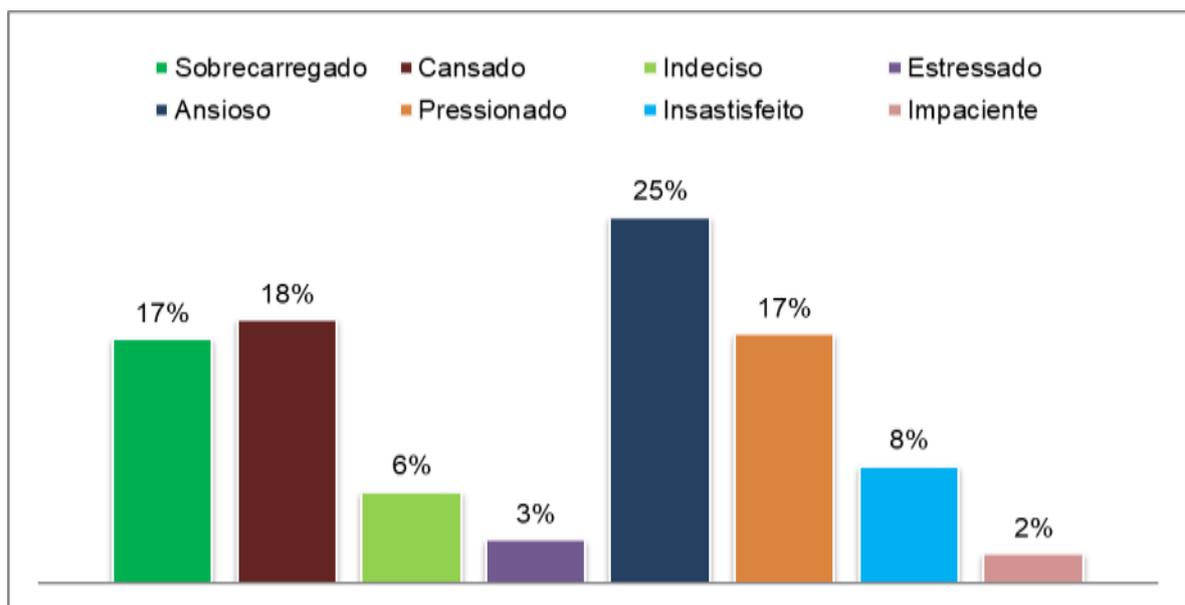
superiores deveriam realizar uma divisão de tarefas mais eficaz. Um quarto entrevistado destacou que é necessário aumentar o espaço físico do local para melhor desenvolver as tarefas.

Percebe-se que há dificuldades no ambiente de trabalho, por menores que sejam é necessário mudanças e muito cuidado por parte da cooperativa para não interferir no clima organizacional, é importante que a organização se preocupe mais com o que os trabalhadores pensam ou estão sentindo, através deles é possível modificar as adversidades apresentadas.

Se realmente queremos tornar o trabalho um espaço de crescimento e reconhecimento; se queremos que a organização do trabalho seja eficiente e justa; se preconizamos que as condições de trabalho, efetivamente, atendam aos trabalhadores e que haja relações socioprofissionais humanas e saudáveis, devemos, então, conhecer o que pensam os trabalhadores [...]. (FERREIRA, 2011, p.22)

Para a cooperativa continuar crescendo e desenvolvendo suas atividades com qualidade é necessário entender as pessoas que trabalham para ela, buscar por críticas e soluções para desempenhar as funções de modo que todos ganhem em resultados.

Gráfico 10- Questão 2: Como o colaborador se sente no ambiente de trabalho

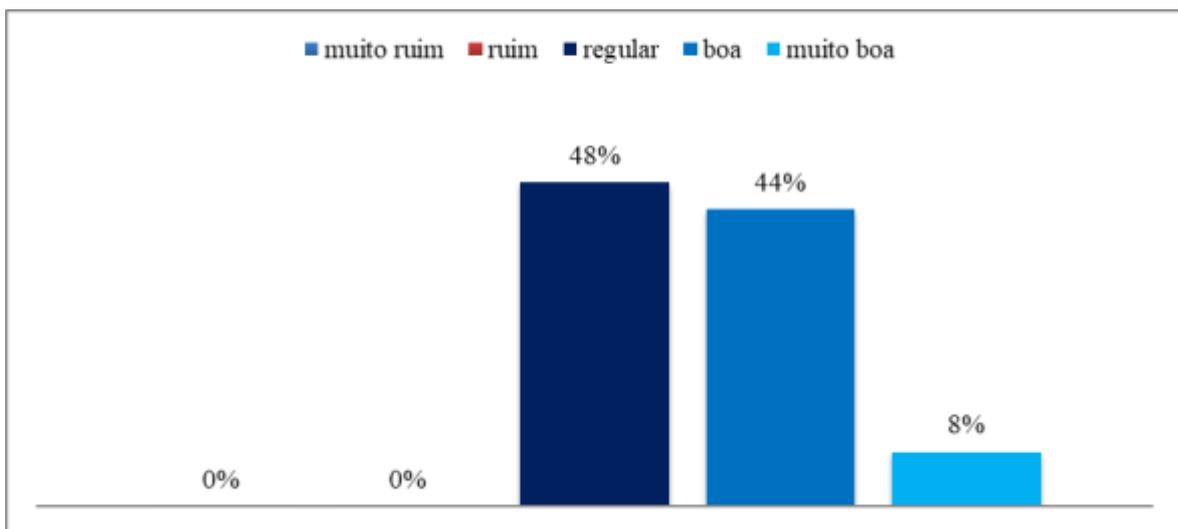


Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 2 apresenta a questão 3, realizada aos entrevistados onde perguntava como você se sente no ambiente de trabalho e foi possível perceber que dos 48 colaboradores entrevistados 25% dos mesmos notam-se ansiosos, 21% reconhecem estar sobrecarregados. Um entrevistado citou que operar caixa e empacotar os produtos ao mesmo tempo torna-se uma tarefa difícil, 18% dos colaboradores estão mais cansados, ficar muito tempo de pé, sem poder sentar é cansativo e desgastante diz um segundo entrevistado, um terceiro entrevistado mencionou o que torna mais estressante é o atendimento ao público, analisando os demais valores abordados, 17% sentem-se pressionados, 8% sentem-se insatisfeitos com o ambiente de trabalho e 6% indecisos, 3% dos colaboradores acham estressante e 2% se acham impacientes.

Ao observar os resultados é visível um número maior de funcionários estressados, cansados, impacientes e sobrecarregados, estes sintomas podem estar atrelados aos pontos abordados anteriormente e podem interferir na vida profissional e pessoal. É interessante que a cooperativa perceba as dificuldades e possua precauções para garantir o bem estar e saúde dos colaboradores, desenvolvendo programas para combater os sintomas mais visíveis nesta questão, através de incentivos como: disponibilizar de um espaço de lazer nas horas de intervalo, oferecer atividades físicas antes de dar início ao expediente e ajuda psicológica para os colaboradores.

Gráfico 11: Questão 4: Avaliação dos colaboradores sobre sua QVT



Fonte: Elaborado pela autora

Por fim a questão 4 oportunizou analisar como os colaboradores avaliam sua qualidade de vida no trabalho, foi possível notar que 48% acreditam que sua QVT é regular percebendo que há pontos a serem mudados 44% avaliam como boa e 8% acredita ser muito boas, não houve avaliações negativas nessa questão. Ou seja, a qualidade de vida que os colaboradores encontram na cooperativa é satisfatória e necessária para oferecer um trabalho produtivo e de qualidade.

Búrigo (1997, p.19) define,

A qualidade de vida no trabalho refere-se à satisfação das necessidades da pessoa. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentais, tais como criatividade, vontade de inovar ou aceitar mudanças, capacidade de adaptar-se a mudanças no ambiente de trabalho e o grau de motivação interna para o trabalho, que são fatores importantes para a produtividade do indivíduo.

Por isso, a qualidade de vida no trabalho é de extrema importância, pois afeta de modo geral toda a organização, como a insatisfação e não comprometimento dos colaboradores, redução da produtividade e maiores possibilidades de erro. Barbieri (2014 p. 45) defende que “a produtividade não tem sua origem apenas nas máquinas, ou até nos processos de trabalho, mas está profundamente relacionada com o desempenho dos empregados que desenham, mantêm e operam o equipamento ou coordenam o fluxo de trabalho”. Sabemos que as máquinas e cargos não operam sozinhos e precisam de mão de obra qualificada e capacitada capaz de exercer as atividades, sendo

necessária uma atenção redobrada da cooperativa, em buscar sempre por bem estar e satisfação de seus colaboradores, através de fatores motivacionais, financeiros e de incentivos. No tópico seguinte, apresenta-se a conclusão da pesquisa.

5 CONCLUSÃO

Em vista dos argumentos apresentados percebe-se que a inserção da qualidade de vida no ambiente organizacional é vista desde a década de 60, onde a busca era por melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores. Desta forma, podemos dizer que nos dias de hoje a qualidade de vida no trabalho está cada vez mais presente nas organizações, com o intuito de oferecer melhores condições de trabalho, mais preocupação com a saúde física e mental, principalmente o bem estar de seus colaboradores.

Entende-se que a QVT tem como foco os colaboradores, mas também contribui para a organização, já que colaboradores satisfeitos e motivados no seu ambiente de trabalho, melhores resultados e produtividade terá a organização. A pesquisa resultou no entendimento pelo tema qualidade de vida no trabalho, abordando conceitos e modelos de diversos autores, contribuindo para a elaboração do questionário, este utilizado como meio de coleta e aplicado aos colaboradores do supermercado da Cooperativa Agrícola Mista Nova Palma-CAMNPAL.

A cooperativa Camnpal não apresenta formalmente programas ou benefícios diretamente voltados para a qualidade de vida no trabalho, entretanto a organização possui algumas ações que atendem aos aspectos referentes à qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa colaborou para identificar as principais insatisfações e pontos a serem modificados para a garantia de uma qualidade de vida no trabalho mais satisfatória aos colaboradores da cooperativa Camnpal, os dados coletados também podem contribuir para a organização entender como o ambiente de trabalho está sendo avaliado e com isso criar programas para favorecê-los. Verifica-se que o estudo foi viável e alcançou o objetivo proposto para o progresso da pesquisa.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, A. T; DALPINO, C. R; NASCIMBEM, N. de A; TONON, W. F. A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores. 2016. 65 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Bacharel em Administração de Empresas pela Faculdade G & P)-Faculdade G e P, Pederneiras, 2016.

BARBIERI, U. F. **Gestão de pessoas nas organizações**: o talento humano na sociedade da informação. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BÚRIGO, C. C.D. **Qualidade de Vida no Trabalho**: dilemas e perspectivas. 1. ed. Florianópolis: Insular. 1997.

COOPERATIVA AGRÍCOLA MISTA NOVA PALMA-CAMNPAL. **A empresa**. Santa Maria, 2018. Disponível em: <<http://www.camnpal.com.br/CamEmp.html>>. Acesso em: 30 out. 2018.

CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista FAE business, n° 7. 2003. Disponível em: <http://www.unip.br/comunicacao/publicacoes/ics/edicoes/2013/01_jan-mar/V31_n1_2013_p53a58.pdf>. Acesso em 10 out. 2018.

CHIAVENATO, A. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

_____. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. 5. Ed. Barueri: Manole, 2015.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 1. ed. Salvador: Ed. Casa da qualidade. 1996.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Editora LPA, 2011.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

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

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

MAGRI, C; KLUTHCOVSKY, A. C. G. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da Produção científica**. 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.unicentro.br/index.php/salus/article/download/676/786>> Acesso em: 02 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS-OCB. **Sete Princípios do Cooperativismo**. Santa Maria, 2018. Disponível em: <http://www.ocb.org.br/o-que-e-cooperativismo>. Acesso em: 10 nov. 2018.

PEREIRA, E. F; TEIXEIRA, C. S; SANTOS, A. **Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação**. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbefe/v26n2/07.pdf>> Acesso em: 02 nov. 2018.

POLONIO, W. A. **Manual das sociedades cooperativas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ROBBINS, S. P. **A verdade sobre gerenciar pessoas**. 1. ed. São Paulo: Pearson, 2003.

RAMOS, A. **Metodologia da pesquisa científica: como uma monografia pode abrir o horizonte do conhecimento**. São Paulo: Atlas, 2009

SANTOS, D. F. A. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva**. 2012. 80 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)- Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2012.

TENGATEN, T. **Qualidade de vida no trabalho: o caso da organização Cotricampo**. 2012. 75 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)- Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Três Passos, 2012.

VIEIRA, A. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. 1.ed. Florianópolis: Insular, 1996.