

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DE UMA COOPERATIVA AGRÍCOLA

João Batista Ferreira¹, Grazielly Santos da Silva²

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é nada mais do que a felicidade e a satisfação do colaborador no seu local de trabalho, e é dependente de inúmeras variáveis que refletem no dia a dia. Dada a importância sobre esta temática, este artigo tem como objetivo compreender a percepção dos colaboradores sobre a atuação de uma Cooperativa Agropecuária relacionado à Qualidade de Vida no Trabalho. A metodologia desta pesquisa, quanto à sua natureza, é uma pesquisa aplicada, quanto aos objetivos, descritiva e aos procedimentos, é quantitativa, e um estudo de caso realizado em uma Cooperativa Agropecuária. Utilizamos, para a coleta de dados um questionário estruturado aplicado com uma amostra de 21 funcionários e 5 gestores, para a percepção da qualidade de vida no trabalho na empresa pesquisada. Os resultados evidenciaram o grau de satisfação dos gestores e colaboradores da cooperativa, demonstrando que a maioria estão satisfeitos, merecendo destaque apenas em relação à dimensão compensação justa e adequada. No item sobre políticas de premiação, os resultados demonstraram que na cooperativa não existem políticas de premiação, recompensando pelo desempenho. Em relação à dimensão constitucionalismo, especificamente relacionado ao ritmo de trabalho, demonstrou um percentual considerável de insatisfação por parte dos respondentes.

Palavras-Chave: Colaboradores. Satisfação. Segurança.

The Quality of Working Life (QWL) is nothing more than the happiness and satisfaction of employees in their workplace, and is dependent on many variables that reflect on the day. Given the importance of this issue, this article aims to understand the perception of employees on the performance of an Agricultural Cooperative related to the Quality of Life at Work. The methodology of this research, the nature is an applied research regarding the objectives, descriptive, as the procedures, quantitative, and a case study carried out in an Agricultural Cooperative, using the data collection a structured questionnaire with a sample of 21 employees and 5 managers, to the perception of the quality of working life in the company searched. The results showed the degree of satisfaction of managers and employees of the cooperative, demonstrating that most are satisfied, deserving highlight only in relation to the size fair and adequate compensation, in the section on awards policy, the results showed that the cooperative there is no award policy, rewarding the performance. What about constitutionalism dimension, specifically related to the pace of work, showed a considerable percentage of dissatisfaction among respondents.

Keywords: Contributors. Satisfaction. Safety.

¹ Mestre em Gestão Organizacional pela Universidade Federal de Goiás. Docente na Faculdade Cidade de Coromandel. Av. Adolfo Timóteo da Silva, 433 - Brasil Novo, Coromandel - MG, 38550-000. Email: coordenacaoadmfcc@hotmail.com.

² Graduada em Administração pela Faculdade Cidade de Coromandel. Av. Adolfo Timóteo da Silva, 433 - Brasil Novo, Coromandel - MG, 38550-000. Email: grazisantos49@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

As empresas têm se modificado e inovado, o que tem levado os administradores a pensar diferente em relação aos seus colaboradores. As primeiras empresas atuavam e focavam mais na sua produção, e quantidade a ser vendida. Atualmente não é o principal foco, uma vez que ela visa a qualidade de vida dos seus colaboradores.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), nada mais é do que a qualidade e a satisfação dos colaboradores dentro da empresa, levando-o a motivação e a realização profissional.

Neste sentido surge a problemática em questão: Qual é o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma cooperativa agropecuária, na percepção dos funcionários?

Este artigo tem como objetivo compreender a percepção dos colaboradores sobre a atuação da Cooperativa relacionada à Qualidade de Vida no Trabalho. Especificamente demonstrar a percepção dos colaboradores e gestores sobre a Qualidade de vida no trabalho; detectar os fatores positivos e possíveis falhas sobre Higiene e Segurança no trabalho; e propor sugestões de melhorias mediante a visão dos colaboradores.

Este trabalho justifica-se pela importância da QVT nas empresas, pois as pessoas passam a maior parte do tempo trabalhando, neste sentido um ambiente harmonioso e saudável é essencial. As pessoas preferem trabalhar em ambientes que reinam a harmonia, bons relacionamentos entre as pessoas, ou seja, um lugar legal de se conviver no dia-a-dia.

A discussão segue a seguinte estruturação, além da introdução, conceitua-se a temática gestão de pessoas e seus processos, qualidade de vida no trabalho enfatizando a higiene e segurança no trabalho, metodologia, discussão e conclusão.

2. GESTÃO DE PESSOAS

Para que haja uma Gestão de Pessoas (GP) é necessário que exista um trabalho entre pessoas e empresas. Para gerir pessoas é preciso muito mais capacidade e dedicação do que no passado, pois, com o mundo globalizado, as empresas estão em busca de colaboradores que venham somar

com ela, e não que apenas desempenhem suas funções. A gestão de pessoas é a auxiliadora pra que tudo isso aconteça de forma correta.

Chiavenato (2010) ressalta que a GP na empresa tem como objetivo principal, ajudar a alcançar as metas e realizar suas missões, a proporcionar competitividade, selecionar as pessoas com maior capacitação e treinamento, elevar a satisfação e a qualidade de vida do colaborador no local onde trabalha e impulsionar mudanças, construindo a melhor empresa e a melhor equipe.

Segundo Carvalho (2013, p. 2), “A organização deve proporcionar condições adequadas para que as pessoas não se sintam desconfortáveis e impedidas de realizar um excelente trabalho”.

Para Chiavenato (2010) gerir pessoas esta relacionado com a organização, fazendo parte os seguintes processos: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter, monitorar pessoas, para que possam desenvolver bem todas as funções de uma empresa. Segundo Falco e Castanheira (2012, p. 2), “Um dos grandes desafios dos gestores nas organizações da atualidade é gerir negócios que possam ir além dos resultados e dos lucros.” As empresas perceberam que para serem bem sucedidas tem que valorizar de forma especial seus colaboradores, fazer com que todo sucesso da empresa fosse também revertido de alguma forma em benefício para os mesmos.

2.1 Processos de Gestão de Pessoas

Segundo Chiavenato (2010, p. 16) “Processo é um conjunto de atividades estruturadas e destinadas a resultar em um produto especificado para um determinado cliente.” Já enfatizado anteriormente os seis processos para gerir o processo de gestão de pessoas, serão mais detalhados a seguir.

O primeiro processo é o de Agregar Pessoas. Este processo busca incluir novas pessoas, novas ideias dentro de uma empresa, e pode ser feito por meio de recrutamento e seleção. Carvalho (2013, p. 91) afirma que “O recrutamento de pessoas é considerado um instrumento que tem a finalidade de atrair candidatos potencialmente qualificados e adequados para atender às

necessidades da instituição.” O recrutamento pode ser interno, externo ou misto. O recrutamento interno é feito com os próprios colaboradores da empresa, é o meio mais econômico, rápido, que eleva a motivação, pois os capacitados terão a grande e sonhada promoção, serão transferidos de cargos. O processo de recrutamento externo captam pessoas de fora da empresa e visa à busca de novas ideias, novas experiências e aprendizados, mas depende de alguns fatores que são muito importantes, sendo eles, disponibilização de tempo e custo financeiro, eficiência na escolha certa. Já o processo de recrutamento misto busca pessoas que estejam dentro ou fora da empresa, para ocupar os cargos disponíveis.

Para Carvalho (2013), a seleção de pessoal veio para completar o recrutamento de pessoal, pois separados não tem objetividade em uma empresa. A seleção de pessoal visa à captação dos candidatos mais capacitados e ao preenchimento do cargo com o perfil mais indicado.

Chiavenato (2010) aborda que o segundo processo é o de Aplicar Pessoas é utilizado para desenhar as atividades que os colaboradores irão cumprir dentro da empresa. Dentro desse processo, está ainda incluído o desenho de cargos, análise e descrição do cargo, orientação das pessoas e avaliação de desempenho.

Segundo Falco e Castanheira (2012, p. 4) “As organizações criam suas próprias estruturas, definem órgãos e cargos, além de estabelecer regras e requisitos necessários para executar ações e papéis dentro da empresa”.

O terceiro processo é denominado Recompensar Pessoas. Chiavenato (2010) aborda que este processo é responsável por incentivar as pessoas pelos seus trabalhos realizados dentro da empresa, incluindo recompensas, remuneração, benefícios e serviços sociais. O método recompensar pessoas é muito amplo, oferecendo benefícios por meio de premiação de funcionário do mês, quando por conseguir o objetivo de metas estipuladas. Os benefícios podem ser concedidos por meio de planos de saúde, odontológicos, entre outros que virão para proporcionar ao colaborador uma melhor qualidade e satisfação no trabalho.

Segundo Chiavenato (2010), o quarto processo é o de Desenvolver Pessoas. Ele é usado para capacitar e proporcionar um melhor desenvolvimento profissional e pessoal, envolvendo treinamento e desenvolvimento, programa de mudanças e comunicação.

Ressaltam Falco e Castanheira (2012), que desenvolver pessoas é proporcionar a elas oportunidade de capacitação para que ao ingressar na empresa chegue com determinado conhecimento e com o passar do tempo, se desenvolva melhor.

O quinto processo é Manter Pessoas Chiavenato (2010) diz que foi criado para facilitar às condições ambientais e psicológicas satisfatórias de um colaborador. Este processo esta envolvida, a administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Falco e Castanheira (2012), o início de tal processo deixa a impressão de que é um meio de tentar segurar o colaborador dentro da empresa, mas não é. É a forma que a empresa encontrou de satisfazê-lo, proporcionando-lhe segurança apoio, boas condições físicas, psicológicas e demonstrando que ali é um bom lugar para se trabalhar.

O sexto processo é Monitorar Pessoas. Chiavenato (2010) diz que foi desenvolvido para controlar e acompanhar as atividades das pessoas e verificar os resultados. Incluem banco de dados e sistema de informações.

3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Chiavenato, (2009, p. 349) enfatiza que qualidade de vida no trabalho não é apenas as condições físicas de trabalho que importam as condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. A preocupação com a QVT surgiu há muito pouco tempo. Antes, as empresas só se preocupavam com produtividade e qualidade dos produtos e serviços, mas com o tempo os colaboradores começaram a exigir das empresas melhorias nas condições ambientais do local de trabalho, em contrapartida as empresas teve que se importar mais com o bem-estar do funcionário nas organizações.

Sabe-se que, para obter uma boa produtividade, os colaboradores precisam estar motivados, satisfeitos, ou seja, se sentindo bem onde trabalham. Na concepção de (Carvalho; Martins; Lúcio *et al*, 2013, p.7), “a motivação é algo que necessita estar continuamente sendo estimulada numa organização, de modo que o colaborador possa aplicar e desenvolver todo seu potencial”.

A satisfação do indivíduo no trabalho está relacionada a diversos fatores organizacionais, considerando seu ambiente externo e interno (MARIANO, MORAES, PINTO, 2011). Internamente para ter um ambiente em harmonia, além da valorização dos colaboradores, faz necessário um olhar para as peculiaridades e particularidades de cada um. Para Ferreira, et. al. (2015) compreender a diversidade organizacional é algo primordial, pois as empresas vivem em um ambiente de diversidades.

Chiavenato (2009) ressalta que há vários componentes que motivam os colaboradores, para que se sintam valorizados e satisfeitos realizando suas tarefas. Destacam-se a satisfação com o trabalho realizado, as possibilidades de crescimento dentro da organização, o reconhecimento, o salário, os benefícios, o bom relacionamento dentro da empresa, a liberdade em expressar suas opiniões, o ambiente psicológico e físico.

De acordo com Fidelis e Banov (2007), os meios para identificar como está a empresa em relação à satisfação, é olhar desde a sua rotatividade de colaboradores até a sua demissão, buscando encontrar soluções para que isso não venha acontecer com facilidade. Os métodos mais utilizados para verificar o grau de satisfação dos colaboradores é fazer a avaliação de desempenho em períodos anuais, e tirar a conclusão a partir dos resultados. Entrevistas e questionários também são utilizados, para medir o grau de satisfação de uma empresa, buscando informações sobre o que desagrada cada colaborador. Uma das maneiras simples, mas que tem grande impacto são as caixinhas de reclamações distribuídas pelas empresas, podendo nela ser colocadas as sugestões e opiniões, sem que o colaborador precise se identificar.

De acordo com Chiavenato (2009) é a partir de todos esses meios, que as empresas saberão claramente onde é a maior falha, e o que deve ser feito, ou seja, as mudanças necessárias para melhoria na QVT. Enfatiza ainda que as melhores empresas para trabalhar, no ambiente de trabalho precisam ter alguns aspectos importantes como: credibilidade, confiança que os funcionários depositam nos gestores; respeito, como as pessoas são tratadas; imparcialidade, justiça nas promoções e ausência de favoritismo; orgulho, prazer no que faz; camaradagem, convivência agradável entre colegas; o perfil da empresa, benefícios, capacidade de oferecer mais que investimentos financeiros; remuneração, salários, bônus, participação nos resultados, o salário muitas das vezes diz como a empresa o vê mediante sua contribuição; ética e cidadania, criando programas de bem-estar; desenvolvimento profissional, oportunidades de crescimento; equilíbrio, no trabalho e vida pessoal.

Para Diniz (2010, p. 68) há oito dimensões apresentadas por Walton, que abordam questões essenciais sobre a QVT são elas: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento; integração social na organização; constitucionalismo; o trabalho e o espaço total de vida; relevância social da vida no trabalho.

Para Fernandes (1996) o uso das oito dimensões apresentadas por Walton auxiliam pesquisas empíricas, sendo modelo que identificam fatores determinantes da QVT nas organizações.

3.1 Higiene do Trabalho

A higiene do trabalho está ligada diretamente com a fonte para alcançar o sucesso de uma empresa através da alta produtividade. Ela conserva a saúde dos colaboradores e a prevenção de acidentes, através de programas e treinamentos, educando-os e alertando-os dos perigos e riscos existentes no local de trabalho, reduzindo os efeitos prejudiciais.

Chiavenato (2009, p. 336) “afirma que o trabalho das pessoas é guiado por três grupos: Condições ambientais, condições de tempo, condições sociais”. Os principais fatores a serem cuidadosamente analisados de acordo com Fidelis

e Banov (2007), são os ambientes físicos e psicológicos. Os fatores físicos serão observados nos seguintes aspectos, adequação a luz, a ventilação, a temperatura, o ruído, umidade, substâncias tóxicas, e aos equipamentos de segurança. Os fatores psicológicos são de maiores relevâncias, sendo importante o relacionamento com os colegas de trabalho, a motivação e a diminuição do estresse.

De acordo com Chiavenato (2009), um plano de higiene do trabalho geralmente envolve os seguintes conteúdos: um plano organizado, envolvendo a prestação não apenas de serviços médicos, como também de enfermeiros e auxiliares, em tempo integral ou parcial, dependendo do tamanho da empresa.; serviços médicos adequados; eliminação de áreas insalubres; exames médicos periódicos de revisão; serviços adicionais, como investimentos empresarial sobre a saúde do empregado e da comunidade, programas informativos para melhorar a qualidade de vida, extensão de benefícios médicos a empregados aposentados, incluindo planos de pensão ou de aposentadoria.

Para Carvalho (2013), a distribuição da luz pode ser: direta, indireta, semi-indireta, semidireta. Usando de forma incorreta pode causar ofuscamento desconfortável, obrigando os funcionários a utilizarem óculos protetores, onde na maioria das vezes não são usados agravando sérios problemas visuais.

De acordo com Chiavenato (2009), a projeção da luz semi-indireta tem seu foco voltado de lustres e refletores de tetos e paredes ficando oculta e proporcional ao foco desejado. Enfatiza também que o ruído é considerado um som ou barulho indesejável. Sabe-se que a exposição ao som não afeta no desempenho e na produtividade de um colaborador, mas a exposição prolongada pode causar desconforto, fadiga, e levar até mesmo à perda de audição se não fizer uso de equipamentos como, abafadores, que podem evitar esses problemas. A temperatura sofre constantes alterações no trabalho executado, sendo que para o funcionário essas alterações levam a desidratações, o que acarretaria desconforto e sérios riscos de saúde, e a umidade também é fator de grande insalubridade.

A higiene do trabalho envolve também o relacionamento entre o operador e a máquina, não somente o ajustamento do primeiro a última, como, principalmente a adaptação da máquina ao trabalhador.

De acordo com Carvalho (2013), a ergonomia tem como sua finalidade diminuir o máximo de esforço do empregado ao manusear, os instrumentos e máquinas de trabalho. Neste contexto, os assentos devem proporcionar postura adequada e estável, conforto, relaxamento muscular e alívio do peso durante a execução do trabalho.

A saúde dos colaboradores é fato de extrema relevância. De acordo com Fidelis e Banov (2007) toda empresa tem que ter, o programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional-PCMSO, tem por finalidade o controle dos exames médicos exigidos pela Legislação Trabalhista, previdenciária, entre outras funções.

Vale ressaltar ainda que as jornadas de trabalho, sobrecarregadas noturnas ou diurnas podem deixar os colaboradores descontrolados com o sono irreparável, com o a saúde desgastadas, com fadiga e levando ao estresse. Para Chiavenato (2010, p. 472) "o estresse é a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores, como: traumas, emoções fortes, fadiga, exposição a situações conflitivas e problemáticas etc."

De acordo com Fidelis e Banov (2007), em relação ao estresse, os sintomas mais frequentes que aparentemente podem ser vistos é o cansaço físico e psicológico como a ansiedade, o mau humor, depressão, mudança de comportamento, dificuldade para tomar simples e pequenas atitudes e até mesmo a doenças psíquicas. É muito importante que o colaborador preste atenção nesses sintomas, pois quando se chega ao estresse extremo é necessário procurar tratamento imediato, como medicação e terapias.

De acordo com Chiavenato (2010), existem várias maneiras de se aliviar o estresse tanto físico como psicológico, e as maneiras mais usadas nas empresas podem ser observadas como, manter as boas relações com colegas de trabalho e gestores da empresa onde trabalha não passar do seu limite físico, ajudar sempre seu gestor com as

dificuldades dele encontradas, para que ele possa também ajudar a resolver os seus, estar sempre bem preparado para enfrentar as possíveis convergências, manter sempre intervalos para relaxamento e descanso psicológico e manter uma boa e saudável saúde.

3.2 Segurança do Trabalho

A segurança no trabalho, esta presente em todas as áreas de uma empresa, ela é responsável por minimizar os acidentes de trabalho, cuidar da segurança, prevenção de roubos, prevenção de incêndios, enquanto os colaboradores executam suas tarefas.

Fidelis e Banov (2007, p. 135) dizem que segurança no trabalho é o “conjunto de medidas que tem por meio objetivo a prevenção de acidentes e a eliminação de causas de acidentes no trabalho.”

A segurança tem que ser estipulada como norma da empresa, assim como o uso de equipamentos obrigatórios, como os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), seja para prevenção, ou para correção desses perigos. De acordo com Chiavenato (2009) cada empresa tem que estabelecer seu plano e normas, e repassar para cada responsável do setor, e não somente ao setor de produção, mas como em todos os setores, e cabe a cada responsável cobrar o uso desses equipamentos evitando acidentes.

Carvalho (2013) ressalta que “acidente é um acontecimento não planejado e não controlado, em que a ação ou reação de um objeto, substância, radiação ou indivíduo resulta em um acidente pessoal ou na probabilidade dele”. Os acidentes de trabalho são resultados de uma série de ocorrências provindas sem intenção, que pode causar danos corporais, matérias ou morte, e a segurança no trabalho busca minimiza-los.

Chiavenato (2009) diz que os acidentes acontecem e tem resultados da seguinte maneira: acidentes com ou sem afastamento, incapacidade temporária, permanente imparcial ou permanente e morte.

As maiores causas de acidentes estão relacionadas com o mau uso dos equipamentos de proteção na máquina utilizada, com a condição física e mecânica existente no trabalho, com o tipo

do acidente, com a falta de uso dos EPIs, isso leva aos constantes acidentes acontecidos hoje.

Carvalho (2013) explica que há dois diferentes tipos de fatores que mais influenciam em um acidente na empresa. Os fatores pessoais e os fatores situacionais. Os fatores pessoais são dependentes do próprio indivíduo, subdividido por personalidade, motivação, aptidão motora, falta de habilidade atitude, desatenção, esquecimento, percepção errada. E os fatores situacionais, são aqueles que acontecem devido as condições e situações acontecidas no ambiente de trabalho, podendo ser citado equipamentos físicos, falhas nos equipamentos, probabilidade do coeficiente normal do acidente.

Segundo Chiavenato (2009, p. 349): A administração de risco envolve identificar e analisar as condições potenciais de infortúnio. O risco é uma ocorrência imprevisível, mais provável.

A prevenção e o combate a incêndios principalmente para segurança é total prioridade da empresa e também quando se encontra em instalações valiosas, dados importantes entre outros, os extintores são obrigatórios, sempre em qualquer empresa.

Para Fidelis e Banov, (2007, p. 136), a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA é formada por representantes eleitos dos empregados (50%) e eleitos pelo empregador (50%). Para o Código das Leis Trabalhistas CLT e as Normas Regulamentadoras, toda empresa tem que estipular uma comissão de funcionários, por meio de voto, para atuar com o objetivo de fiscalizar, e apontar os problemas encontrados sobre a segurança dos colaboradores.

Segundo Carvalho (2013), a CIPA tem sido de extrema importância dentro de uma empresa, para a prevenção de acidentes. Ela também auxilia no treinamento correto no uso dos EPI's, no combate a incêndios, no treinamento de equipes, no combate a acidentes, aplicação de leis obrigatórias dentro da empresa, oferecendo sugestões a diretoria para que se possa diminuir riscos e acidente de trabalho.

4. MATERIAL E MÉTODOS

As pesquisas são classificadas quanto à natureza, objetivos, abordagem, procedimentos e instrumentos a serem utilizados.

Este trabalho quanto à natureza, pode-se dizer que é uma pesquisa aplicada, pois a pesquisa aplicada, segundo Gerhardt e Silveira (2009), tem como objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos.

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva. Troccoli *et al*, (2011) menciona que a pesquisa descritiva identifica as características da produção científica atual sobre o tema, de determinados fenômenos ou população.

Relacionado à abordagem desta pesquisa, identifica-se que foi uma pesquisa mista, ou seja, qualitativa e quantitativa. Foi uma pesquisa quantitativa, pois tanto na coleta de dados quanto na análise dos dados utilizou técnicas estatísticas.

Mattar (2001) explica que a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um número de casos representativos, recomendando um curso final da ação. Também foi uma pesquisa qualitativa, pois envolve aspectos da realidade, concentrando-se na compreensão e explicação das dinâmicas sociais.

Quanto aos procedimentos, é uma pesquisa com *survey* e estudo de caso em uma Cooperativa Agropecuária.

Fonseca (2002) diz que pesquisa com *survey* pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características, ou opiniões de determinado grupos de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa.

O instrumento utilizado foi o questionário adaptado (Apêndice 1) utilizado por Diniz (2010), e consiste na pretensão de mensurar a QVT através do grau de satisfação dos funcionários em relação ao seu trabalho em uma Cooperativa Agropecuária, contendo 22 questões referentes à qualidade de vida no trabalho.

O questionário, foi elaborado utilizando uma escala do tipo Likert de 5 pontos. A escala Likert é do tipo bipolar onde o cliente fornece o grau de concordância ou discordância por meio de

uma numeração que varia de 01 a 05 sendo que o (05) representa que o cliente concorda totalmente com a afirmação e o um (01) representa a discordância total do cliente em relação à afirmação.

Figura 1. Escala tipo Likert com 05 pontos

ESCALA	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente		Concordo		Concordo Totalmente

Além do questionário estruturado foram levantadas informações sócio-demográficas dos participantes, abordando questões como sexo, renda, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de trabalho.

A população alvo deste trabalho foi composta por 35 pessoas, distribuídas das seguintes maneiras: 29 colaboradores e 6 gestores. Para ter uma amostra com um nível de confiabilidade ideal, foi realizado um cálculo no aplicativo OpenEpi versão 3, possibilitando utilizar uma amostra satisfatória.

Segue a Tabela 2 com os dados mais detalhados, oferecendo os números da população total e amostra para a realização da pesquisa com um nível de confiança de 90%.

Tabela 1. População e amostra da pesquisa

LIMITE CONFIABILIDADE DE $\pm 10\%$ ($p \leq 0,1$), NÍVEL DE CONFIANÇA DE 90%		
Funcionários	População Total	Amostra (n)
Colaboradores	29	21
Gestores	5	5
TOTAL	34	26

A coleta de dados ocorreu por meio de questionários estruturados, específico para os colaboradores, e gestores da Cooperativa. Marconi e Lakatos (1996), diz que “o questionário estruturado é composto por uma série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador”.

A aplicação do questionário impresso para os colaboradores e gestores ocorreu no mês de Junho e Julho de 2016 depois do Parecer Favorável do Comitê de Ética - CEP da Universidade de Franca - UNIFRAN, número: 1.522.733, sendo

realizado individualmente na empresa pesquisada. Vale ressaltar que para ambos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, foi assinado pelos participantes.

Ressalta-se que antes da aplicação do questionário houve uma explicação sobre as funcionalidades do questionário, ler o TCLE com a finalidade de não deixar dúvidas, evitar erros e distorções nas respostas.

Sendo mantidos todos os questionários que forem totalmente respondidos, descartados os questionários que não forem respondidos ou respondidos parcialmente.

Foram incluídos aqueles que assinaram o TCLE, e ainda no critério de inclusão foram observados os colaboradores maiores de 18 anos de idade, com carteira assinada. Relacionado aos colaboradores foram incluídos os registrados e que não exerçam o cargo de gestão. No que tange aos gestores farão parte aqueles que exercem o cargo de administração.

Já referente à exclusão, foram excluídos tanto colaboradores e gestores que estiveram com licença médica, licença maternidade, ou afastados por qualquer motivo justificado. Foi seguido como critério de exclusão também aqueles que tiverem idade inferior a 18 anos.

Os dados foram analisados estatisticamente utilizando o Microsoft Excel 2010, possibilitando a construção de gráficos para melhor visualização dos resultados bem como a comparação entre as respostas dos colaboradores e dos gestores referente a Qualidade de vida no trabalho

5. DISCUSSÕES E RESULTADOS

As variáveis que serão utilizadas como parâmetros para analisar a percepção dos funcionários em relação à QVT, compõem as oito dimensões de Walton, abordadas por Diniz (2010):

- 1) Compensação justa e adequada (salário, premiação, assistência à saúde);
- 2) Condições de trabalho (limpeza, condições ambientais, EPI's);
- 3) Uso e desenvolvimento de capacidades (Programa de treinamentos, informações necessárias, participação na tomada de decisão);

- 4) Oportunidade de crescimento e segurança (reconhecimento e segurança);
- 5) Integração social na organização (Relação com amigos, e chefes);
- 6) Constitucionalismo (cumprimento de horário, ritmo de trabalho, liberdade de expressão);
- 7) O trabalho e o espaço total de vida (repercussão perante a família, lazer, prazer ao trabalhar);
- 8) Relevância social da vida no trabalho (responsabilidade social e orgulho de trabalhar na empresa).

As 22 questões que compõem o questionário serão divididas de acordo com as oito dimensões, e serão tratadas a seguir, utilizando a estatística descritiva, especificamente a moda.

a) Compensação justa e adequada

Ressalta-se que nesta dimensão serão tratados os seguintes itens: O item 5 que argumenta se os benefícios que recebe esta de acordo com a função que você exerce, deixando- satisfeito. O item 8 que indaga se a empresa oferece assistência a sua saúde, contribuindo com planos de saúde e outros. E o item 10 que interroga se existe na empresa políticas de premiação, recompensando você pelo seu desempenho.

Quadro 1. Análise dos resultados das respostas dos dois grupos de atores da instituição – Dimensão compensação justa e adequada

Dimensões de QVT (Walton) - Compensação Justa e Adequada															
Itens	GESTORES					COLABORADORES					GERAL				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5				4	1		2	3	11	5		2	2	15	6
8		1	3		1			2	15	4		1	5	15	5
10	2	1	1		1	3	12	3	3		5	13	4	3	1
Moda			X	X					X					X	

Com relação à visão geral dos participantes da pesquisa, com moda a escala 4, demonstrando que a maioria dos participantes concorda com a compensação oferecida pela empresa, tanto para os gestores como para os colaboradores. Vale salientar ainda que em relação ao item 10, que aborda sobre as políticas de premiação por desempenho, a moda geral foi a escala 2,

demonstrando que na cooperativa não existe políticas de premiação, recompensando pelo desempenho, este item demanda atenção por parte da cooperativa.

b) Condições de Trabalho

Nesta dimensão serão analisados os seguintes itens: item 1, que indaga sobre os fatores como a limpeza e a organização existentes em seu ambiente de trabalho, permite que você realize suas tarefas com mais facilidade. Item 2 que argumenta sobre as condições ambientais existentes no trabalho como a iluminação, ruídos, temperatura, entre outros aspectos e se são favoráveis ao desempenho e bem-estar no trabalho. E o item 3 que pergunta se a empresa que o pesquisador trabalha tem a preocupação de fornecer todos os equipamentos de (EPI's) necessários a realização da sua tarefa, conscientizando cada um da importância e a obrigatoriedade do uso destes EPI's.

Quadro 2. Análise dos resultados das respostas dos dois grupos de atores da instituição- Dimensão condições de trabalho.

Dimensões de QVT (Walton)- Condições de Trabalho															
Itens	GESTORES					COLABORADORES					GERAL				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1				2	3				8	13				10	16
2			1	1	3		3	1	8	9		3	2	9	12
3				2	3			2	8	11			2	10	14
Moda				X					X					X	

Quanto ao assunto condições de trabalho a moda geral foi a escala 5, ou seja, a maioria dos respondentes concordam totalmente com as condições de trabalho da cooperativa.

c) Uso e desenvolvimento de capacidades

Enfatiza-se, os seguintes itens: o item 15 interroga se a organização proporciona liberdade de expressar ideias, sugestões quanto ao trabalho e manifestar as insatisfações. O item 16 questiona se a organização oferece programas de treinamento e capacitação, proporcionando realização do trabalho. O item 17 interroga se a organização fornece todas as informações necessárias sobre o trabalho que o colaborador realiza, como fazer, em quanto

tempo, quais os métodos a serem utilizados. E no item 21 indaga em relação à tomada de decisões nas equipes de trabalho, se todos os membros tem a mesma oportunidade no sentido de contribuir na solução de algum problema.

Quadro 3. Análise dos resultados das respostas dos dois grupos de atores da instituição - Dimensão uso e desenvolvimento de capacidades.

Dimensões de QVT (Walton) - Uso e desenvolvimento de capacidades															
Itens	GESTORES					COLABORADORES					GERAL				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15				2	3		1	4	13	3		1	4	15	6
16				3	2		1	6	11	3		1	6	14	5
17				4	1			5	12	4			5	16	5
21			1	3	1	2	2	6	8	3	2	2	6	11	4
Moda				X					X					X	

Nota-se que a moda geral é a escala 4, demonstrando que a maioria dos participantes concordam com o uso e desenvolvimento de capacidades utilizada pela organização, tanto para gestores como colaboradores.

d) Oportunidade de crescimento e segurança

Nesta dimensão, são tratados os seguintes itens: O item 1 indaga se a organização reconhece e valoriza seu trabalho, e o item 9 questiona se a empresa passa segurança de permanência quanto seu trabalho.

Quadro 4. Análise dos resultados das respostas dos dois grupos de atores da instituição - Dimensão oportunidade de crescimento e segurança.

Dimensões de QVT (Walton)- Oportunidade de crescimento e segurança															
Itens	GESTORES					COLABORADORES					GERAL				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4				3	2	1	1	7	8	4	1	1	7	12	6
9			1	3	1	1	2	7	8	3	1	2	8	12	4
Moda				X					X					X	

A maioria dos participantes descreverão a escala 4 como moda, demonstrando que concordam com o fator da organização proporcionar oportunidade de crescimento e passando uma segurança de permanência onde trabalham.

e) Integração social na organização

Ressalta nesta dimensão os seguintes itens: o item 12 sonda se o relaciona-mento entre os colegas de trabalho é bom, e se o ambiente de trabalho é propicio á harmonia entre os colaboradores. Já o item 20 investiga se os superiores têm a preocupação de passar todas as orientações técnicas para melhor desenvolvimento do trabalho, e se existe uma relação harmoniosa.

Quadro 5. Análise dos resultados das respostas dos dois grupos de atores da instituição - Dimensão integração social na organização

Dimensões de QVT (Walton)- Integração social na organização															
Itens	GESTORES					COLABORADORES					GERAL				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12				3	2			6	9	6			6	12	8
20			4	1		1	7	9	4		1	7	13	5	
Moda				X					X					X	

De acordo com o Quadro 5, a maioria dos respondentes disseram concordar com a existência de integração social na cooperativa, sendo a moda o escore 4. Deixa transparecer que os gestores passam orientações e técnicas para melhor desenvolvimento de toda a equipe, e na cooperativa existe um ambiente harmonioso para se trabalhar.

f) Constitucionalismo

Demonstram-se os seguintes itens: Item 6 que averigua se a empresa prioriza o horário de trabalho como estabelece a CLT, sem que os colaboradores precisem trabalhar horas a mais. No item 7 questiona como é o ritmo de trabalho na organização para a realização das tarefas.

Quadro 6. Análise dos resultados das respostas dos dois grupos de atores da instituição- Dimensão constitucionalismo

Dimensões de QVT (Walton)- Constitucionalismo															
Itens	GESTORES					COLABORADORES					GERAL				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6			1	1	3		1	3	6	11		1	4	7	14
7	1	2	1		1	1	10	6	3	1	2	12	7	3	2
Moda					X					X					X

Percebe-se no Quadro 6, que a maioria dos respondentes concordaram totalmente com a questão do constitucionalismo, ou seja, a cooperativa respeita a jornada de trabalho e o

ritmo necessário na execução das atividades. No entanto, vale ressaltar que em relação ao item 7 que interroga sobre o ritmo de trabalho na organização, evidencia-se que tanto para os gestores, como para os colaboradores como moda 2, aborda que o ritmo de trabalho na cooperativa é puxado para a realização das tarefas, discordando com esse item na dimensão constitucionalismo, necessitando assim atenção por parte da organização, pois há um grande numero de colaboradores que diz não satisfeito com esse quesito.

g) O trabalho e o espaço total de vida

A dimensão a seguir trata-se dos seguintes itens: Item 11 investiga se a repercussão do trabalho dos participantes perante a família é satisfatória. O item 13 indaga se a empresa proporciona lazer e entretenimentos para os funcionários, como encontros informais em área de lazer, comemorações envolvendo toda a família. O item 14 pergunta se o colaborador sente prazer em realizar as tarefas na organização. Já o item 18 sonda se o respondente sente orgulho de trabalhar nesta empresa, pois ela lhe dar motivos para isso.

Quadro 7. Análise dos resultados das respostas dos dois grupos de atores da instituição - Dimensão trabalho e espaço total de vida

Dimensões de QVT (Walton) - Trabalho e espaço total de vida															
Itens	GESTORES					COLABORADORES					GERAL				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11				3	2			2	12	7			2	15	9
13		2	3			1	3	6	9	2	1	5	9	9	2
14					5				9	12				9	17
18					5			2	11	8			2	11	13
Moda					X				X					X	

Pode ser observado, de acordo com o Quadro 7, que para os respondentes de maneira geral, com moda o escore 4, dizem concordar com o quesito trabalho e espaço total de vida que a organização oferece, porém ouve controvérsia quanto a moda individual dos gestores e colaboradores, para os gestores, com moda 5, concordam totalmente com essa politica estabelecida pela organização, e os colaboradores estão satisfeitos em menor grau, com moda 4.

h) Relevância social da vida no trabalho

Nessa dimensão, compõem os itens a seguir: Item 19 que averigua se a empresa preocupa com a responsabilidade social, principalmente com o desenvolvimento da comunidade onde está localizada. O item 22 questiona se os colaboradores considera que a organização preocupa com a QVT dos funcionários, e se ela procura fazer de tudo para que sintam motivado e tenha um bom desempenho.

Quadro 8. Análise dos resultados das respostas dos dois grupos de atores da instituição - Dimensão relevância social na organização

Itens	Dimensões de QVT (Walton)- Relevância social na organização																
	GESTORES					COLABORADORES					GERAL						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
19				3	2			2	4	8	7			2	4	11	9
22				4	1	1	1	7	8	4			7	12	5		
Moda				X					X					X			

Em relação ao respectivo assunto relevância social da organização, de acordo com o Quadro 8, a moda foi o escore 4, evidenciando que os participantes concordam que a organização preocupa-se com a QVT de cada um, motivando-os para terem um bom desempenho.

5. CONCLUSÃO

Com a finalidade de responder o problema levantado, este trabalho teve como objetivo compreender qual é o nível de Qualidade de vida no Trabalho (QVT) em uma cooperativa agropecuária, na percepção dos funcionários. Especificamente demonstrar a percepção dos colaboradores e gestores sobre a Qualidade de vida no trabalho; detectar os fatores positivos e possíveis falhas sobre Higiene e Segurança no trabalho; e propor sugestões de melhorias mediante a visão dos colaboradores.

Analisando os resultados da pesquisa, foi possível compreender o grau de satisfação dos gestores e colaboradores da cooperativa, demonstrando que à maioria estão satisfeitos. Merecendo destaque apenas em relação à dimensão compensação justa e adequada, no item sobre políticas de premiação, os resultados demonstraram que na cooperativa não existe

políticas de premiação, recompensando pelo desempenho. E em relação à dimensão constitucionalismo, especificamente relacionado ao ritmo de trabalho, demonstrou um percentual considerável de insatisfação por parte dos respondentes.

Evidencia-se que a qualidade de vida no trabalho é de extrema importância, como já abordado por Chiavenato (2010), qual a empresa que não gostaria de ser o melhor lugar para trabalhar e quem não gostaria de trabalhar em um lugar assim. Neste ambiente harmonioso de trabalhar, até por um salário menor, em comparação com um ambiente de conflitos e intrigas, são preferidos pelas pessoas.

Esta pesquisa foi de grande relevância social servindo como parâmetro para a empresa pesquisada, agregando conhecimento profissional e pessoal as pessoas interessadas, bem como cumprindo todos os objetivos propostos, uma vez que permitiu compreender melhor a importância de valorizar um colaborador.

Conclui-se que um ambiente bacana, legal de trabalhar, é aquele que possui condições físicas, preocupação com a higiene e segurança, e condições psicológicas e sociais adequadas e propicia ao convívio dos colaboradores e por consequência a sociedade.

6. REFERÊNCIAS

- CARVALHO, A. V. de, Administração de Recursos Humanos. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.
- CARVALHO, J. F. de; MARTINS, É. P. T.; LÚCIO, L.; PAPANDRÉA, P. J.. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. 7.ed., Minas Gerais: Educação em Foco, 2013.
- CHIAVENATO, I.. Recursos Humanos: o capital humanos nas organizações. 9 ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- _____. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DINIZ, L. L.. Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista do Paraíba. Dissertação (Mestrado em Engenharia da

Produção) Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, 2010.

FALCO, A. de; CASTANHEIRA, R.. O processo de gestão de pessoas em empresas de comunicação. Mato Grosso do Sul: Comunicação & Mercado, UNIGRAN, 2012.

FERNANDES, E. C.. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, J. B.; SADOYAMA, A. S. P.; CORREIA, A. F. C.; GOMES, P. A. T.P.. Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. Revista Pensamento Contemporâneo, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 45-66, jul./set. 2015.

FIDELIS; G. J. BANOV, M. R.. Gestão de Recursos Humanos. 2.ed. São Paulo: Érica, 2007.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza, UEC, 2002.

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

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M.. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARIANO, S. R. H.; MORAES, J.; PINTO, V. R. R.. Análise Multivariada sobre a Satisfação e o Sentido do Trabalho para Gestores de Escolas Públicas e Particulares. XXXV EnANPAD, Rio de Janeiro, set. 2011.

MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing. 3.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

TROCCOLI, I. R., GIMENEZ, K.; REIS, P. N. C.; FARIA, P. P.. Comportamento do consumidor: um estudo bibliométrico nos Enanpads 2007-09. São Bernardo do Campo, 2011.

APÊNDICE

Apêndice 1. Questionário

Este questionário consiste na pretensão de mensurar a QVT através do grau de satisfação dos funcionários em relação ao seu trabalho em uma Cooperativa Agropecuária.

Cada questão contém cinco alternativas, você deve escolher e marcar um (X) apenas em uma alternativa correspondente ao conceito de cada aspecto abaixo indicado.

1 ↓	2	3 ↓	4	5 ↓
Discordo Totalmente		Nem discordo Nem concordo		Concordo Totalmente

Nº	Questões	1	2	3	4	5
01	Fatores como a limpeza e a organização existentes em seu ambiente de trabalho, permite que você realize suas tarefas com mais aconchego e praticidade (facilidade).					
02	As condições ambientais existentes no seu trabalho como a iluminação, ruídos, temperatura, entre outros aspectos são favoráveis ao seu desempenho e bem-estar no trabalho.					
03	A empresa que você trabalha tem a preocupação de fornecer todos os equipamentos de (EPI's) necessários à realização da sua tarefa, conscientizando cada um com da importância e a obrigatoriedade do uso destes EPI's.					
04	A empresa a qual você faz parte reconhece e valoriza o seu trabalho continuamente.					
05	Os benefícios que você recebe esta de acordo com a função que você exerce deixando-o assim satisfeito.					
06	A empresa prioriza que o seu horário de trabalho seja cumprido de acordo com a jornada estabelecida pela CLT, sem que você trabalhe horas a mais.					
07	Você considera o ritmo de trabalho da empresa puxado para você realização das suas tarefas.					
08	A empresa oferece assistência a sua saúde, contribuindo com planos de saúde, odontológico, assistência social, entre outros.					
09	A empresa passa segurança para você quanto a sua permanência no emprego.					
10	Existe na empresa políticas de premiação, recompensando você pelo seu desempenho.					
11	A repercussão de seu trabalho perante a sua família é bastante satisfatória, pois eles acham que a empresa que você trabalha é muito boa para seu crescimento profissional e pessoal.					
12	Na empresa, você considera o relacionamento com seus colegas de trabalho muito bom, pois o ambiente de trabalho é bastante propício à harmonia entre os funcionários.					
13	A empresa proporciona lazer e entretenimentos para os funcionários, como encontros informais em área de lazer, incentivos ao esporte, comemorações envolvendo toda a família, etc.					
14	Você sente prazer em realizar suas tarefas na empresa.					
15	Na empresa você tem a liberdade de expressar suas ideias, dá sugestões quanto ao seu trabalho, manifestar suas insatisfações, etc.					
16	A empresa oferece programas de treinamento e capacitação, proporcionando a você maior engajamento com as pessoas e melhor qualidade na realização de seu trabalho.					
17	A empresa fornece todas as informações necessárias sobre o trabalho que você tem que realizar, (como fazer, em quanto tempo, quais os métodos a serem utilizados, etc.)					
18	Você sente orgulho de trabalhar nesta empresa, pois ela lhe dar motivos para isso.					
19	A empresa se preocupa com a sua responsabilidade social, principalmente com o desenvolvimento da comunidade onde está localizada.					
20	Na sua empresa o seu superior tem a preocupação de lhe					