

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA COOPERATIVA AGRÍCOLA DO RIO GRANDE DO SUL

Mariana Posser Giuliani
mari_posser@hotmail.com
UNIFRA

Táisa Bulegon Gassen
tbgassen@gmail.com
UNIFRA

Flaviani Souto Bolzan Medeiros
flaviani.13@gmail.com
UFSM

Raquel Dalvit Flores
raqueldalvit@hotmail.com
UFSM

Resumo: Qual a organização que não gostaria de ser o melhor lugar para se trabalhar? E qual o funcionário que não gostaria de trabalhar em uma organização desse tipo? A qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em condições físicas, higiene e segurança, seja em condições psicológicas e sociais. Tudo isso resulta em um ambiente de trabalho agradável e amigável, o que por sua vez, melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas nas empresas. Nesse sentido, este artigo buscou analisar a área de humanos de uma Cooperativa do setor agrícola do Rio Grande do Sul, em especial, no que se refere à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Trata-se de um estudo de caráter quantitativo, do tipo descritivo sendo desenvolvido por meio de um estudo de caso através da aplicação de um questionário, em escala Likert de cinco pontos, aplicado nos colaboradores do setor administrativo da Cooperativa. Os resultados indicam que existem muitos pontos positivos na Cooperativa, entretanto, o estresse durante a jornada de trabalho foi considerado alto pelos colaboradores. Mas, de modo geral, verificou-se que a Cooperativa possui sua área de recursos humanos bem desenvolvida.

Palavras Chave: Gestão de pessoas - QVT - Capital humano - -



1. INTRODUÇÃO

O mundo passa por transformações contínuas e aceleradas, onde essas mudanças afetam tanto as organizações quanto os indivíduos, impulsionando a incorporação de novos valores e desafios de maneira a atender às exigências sociais e do mercado. Essa nova realidade no ambiente do trabalho, permeado por pressões e mudanças constantes, requer mais e mais ações estratégicas para enfrentá-las e promover o mínimo de bem-estar no ambiente organizacional (MELO; CASSINI; LOPES, 2010).

Sob essa perspectiva, Wright, Silva e Spers (2010) acrescentam que essa mudança no mercado de trabalho tem sido conduzida por forças poderosas e interconectadas, tais como: rápidos avanços e inovações tecnológicas, organizacionais e de mercado e a sua difusão mundial, o aumento do comércio e dos investimentos diretos no exterior, a intensificação da concorrência nos mercados internacionais e, mais recentemente, as alterações climáticas e a necessidade urgente de melhorar a gestão da energia e dos resíduos.

Dessa forma, Malini et al. (2010) explicam que as preocupações com a saúde do trabalhador motivou o desenvolvimento de um campo de estudo interdisciplinar na área de recursos humanos conhecido como Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Nos dias de hoje, a QVT é um assunto que vem ganhando uma atenção especial nas organizações, pois uma baixa qualidade de vida afeta diretamente a produção dos colaboradores, elevando os custos de assistência médica e altos índices de rotatividade. Entende-se que as pessoas são o principal elemento diferenciado e são os responsáveis pelo sucesso de todo e qualquer negócio e, por terem essa responsabilidade, estão cada vez mais exigentes com as condições de vida no trabalho, resgatando valores sobre a importância do trabalho em suas vidas. Assim sendo, o objetivo desse artigo consiste em analisar a qualidade de vida no ambiente de trabalho de uma Cooperativa Agrícola, da região centro do estado do Rio Grande do Sul.

Considerando que as empresas necessitam se adaptar às constantes mudanças no mercado em que estão inseridos, no caso das Cooperativas isso não é diferente. Assim, espera-se que os resultados apresentados nessa pesquisa possam contribuir para o aperfeiçoamento de seus processos, visando tanto à melhoria dos serviços prestados quanto a satisfação dos colaboradores que delas fazem parte.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No referencial teórico serão apresentadas informações referentes à área de Gestão de Pessoas e a Qualidade de Vida no Trabalho.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Owusu-Yeboah (2008), a gestão de pessoas é uma área que investiga a melhor forma de recrutar e selecionar novos funcionários e também mobiliza os atuais para produzir os melhores resultados considerando a satisfação dos mesmos nas tarefas que executam nas organizações.

Marinho e Vasconcellos (2007, p. 61) entendem que em uma empresa para determinar o número de ocupantes dos vários cargos e funções disponíveis isso “não é tarefa fácil. Com frequência, essa tarefa é realizada com base na percepção dos chefes, negociações com a administração da empresa e tentativas sucessivas com base em erros e acertos”.



Gestão e Tecnologia em Tempos de Competitividade

23.24.25 de Outubro de 2013

No entanto, para trabalhar efetivamente com pessoas é preciso entender o comportamento humano, e se faz necessário conhecer os vários sistemas e práticas disponíveis para que se possa construir uma força de trabalho qualificada e motivada. Ao mesmo tempo, para atingir as metas da empresa, deve-se estar ciente das questões econômicas, tecnológicas, sociais e jurídicas que facilitam ou restringem tais iniciativas (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

Vale destacar o exposto por Foraauneta (2009), que enfatiza que a diferença entre as organizações com as melhores classificações e aquelas menos conceituadas no mercado é resultado do foco em "como" os resultados são alcançados, e não simplesmente em "o que" é alcançado.

Para Mutsuddi e Mutsuddi (2008) a gestão do capital humano e, particularmente, seleção, desenvolvimento e retenção de profissionais talentosos em uma organização tornou-se uma tarefa difícil para a área de recursos humanos nos dias de hoje.

Smith (2007) lembra que as pessoas são os recursos fundamentais em qualquer tipo de organização. Isso porque serviços de qualidade, pensamento criativo e inovador fazem parte do esforço combinado dos recursos humanos dessa empresa, e não de tecnologia, processos ou estruturas financeiras. Portanto, a seleção e o recrutamento de pessoas é uma das atividades mais importantes na construção e manutenção de uma organização eficaz.

O recrutamento refere-se às atividades organizacionais que determinam a quantidade e o tipo de candidato que se apresenta para uma vaga e a aceitação ou não do emprego oferecido. Assim, o processo de recrutamento está diretamente relacionado à seleção quanto ao planejamento de recursos humanos. Além disso, muitas vezes, a etapa de recrutamento consiste no primeiro contato entre as organizações e os futuros funcionários da empresa, (IVENCEVICH, 2008).

Outra etapa importante no que se refere a gestão do capital humano nas organizações está no fato de investir na sua capacitação, no seu treinamento, que na visão de Smith (2007), está preocupado com o desenvolvimento do trabalho relacionado com a capacidade das pessoas, tanto como indivíduos como em equipes, em todos os níveis organizacionais. O treinamento é uma parte importante para proporcionar às pessoas o conhecimento, compreensão, habilidades e formação que lhes permite executar de forma eficaz suas atividades no cargo.

Para Lacombe e Heilborn (2006), a principal razão pela quais as empresas treinam é proporcionar ao empregado novas habilidades ou melhorar as que ele já possui. Ele deve, portanto, produzir mais e melhor para a empresa, proporcionando um retorno ao investimento que a empresa fez no treinamento.

Neste sentido, para a realização do treinamento, faz-se necessária, em primeiro lugar, a realização de um levantamento das necessidades de treinamento. De acordo com Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001), o primeiro passo para a implementação de um programa de treinamento é o levantamento das necessidades de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos da organização. Um correto trabalho nesse sentido poderá evitar a promoção de cursos desvinculados dos interesses da organização, os quais representarão um ônus sem benefícios correspondentes.

O levantamento das necessidades de treinamento nada mais é do que um diagnóstico, o mais completo possível, sobre o estado geral da empresa e dos que nela atuam. É uma sondagem, visando o estabelecimento de processos e instrumentos capazes de corrigir e prevenir falhas, ou melhorar o desempenho (MACIAN, 1987).

Existe uma necessidade de treinamento quando há uma lacuna entre o que é exigido de uma pessoa para cumprir seus deveres de forma competente e aquilo que ela sabe de fato e que a capacita fazê-lo (KROEHNERT, 2001).

A valorização do capital humano também pode ser expresso através das recompensas oferecidas organizações. Stefano et al. (2006) destacam que nas duas últimas décadas, diversas empresas passaram a valorizar, de maneira mais intensa seus colaboradores, oferecendo-lhes várias formas de reconhecimento e remuneração.

Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2008) afirmam que a importância da remuneração vai além de seu caráter instrumental e transacional da relação trabalho. Mas é uma ferramenta que esclarece uma relação de parceria. De um lado a empresa sinaliza quais são seus objetivos estratégicos e o que necessita para realizá-los. Por outro lado, o colaborador engaja-se nesse objetivo. E a recompensa é uma das pontes que sustenta essa integração. A empresa dispõe de diferentes modalidades de recompensas que possuem funções específicas para direcionar comportamentos e estimular o desenvolvimento de novas habilidades.

O ideal é que a parte fixa da remuneração, expressa no salário nominal, represente uma retribuição justa pelo desempenho das tarefas atribuídas a cada cargo (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2001).

Além disso, boas condições de trabalho nas organizações estão relacionadas a gestão do seu capital humano. Sob esse enfoque, Bohlander, Snell e Sherman (2005) complementam que as empresas devem fornecer, por lei, condições de trabalho seguras para seus funcionários. Para atingir seus objetivos, a maioria delas possui programa formal de segurança. Normalmente, o departamento de recursos humanos é o responsável pelo programa, embora o sucesso de um programa de segurança dependa em grande parte dos gerentes e supervisores de áreas operacionais.

A intensificação do trabalho tem ocasionado o aumento das doenças relacionadas a ele e criado condições que conduzem ao incremento da probabilidade de acidentes causadores de incapacidade temporária, permanente ou até de mortes de trabalhadores, o que evidencia o vínculo causal entre saúde e trabalho (NAVARRO, 2003).

2.1.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

É a partir da década de 50 que desponta o que seria o marco dos estudos sobre QVT, período em que Eric Trist e demais colaboradores desenvolveram pesquisas relativas às mudanças nos valores individuais, organizacionais e sociais, ilustrando a abordagem sociotécnica das empresas. A expressão é originária de um programa integrado de investigação e consultoria sobre dinâmica de grupos e organizacional, convencionalmente reportado como pesquisa-ação, coordenado por Trist (SOUZA; MEDEIROS, 2007).

Conceitualmente, a QVT é definida como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Assim, a qualidade de vida é um tema que nos últimos anos está fazendo parte das discussões a nível empresarial, comunitário e individual, porque as pessoas estão ficando mais conscientes e mais atentas ao próprio estilo de vida (RECHZIEGEL; VANALLE; LIMONGI-FRANÇA, 2001).

Para Limongi-França (1996, p. 143), o termo QVT significa o “conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

No seu processo de evolução, a QVT foi tomada de diferentes modos, influenciada, dentre outros fatores, pelas constantes mutações por que têm passado as organizações, pelos contextos sociopolíticos em que foram idealizados os modelos e por características ideológicas, valores e experiências dos autores. Hoje, as ideias centrais da QVT convergem para um ponto comum: reduzir efeitos indesejáveis dos pontos de tensão entre indivíduo e organização (SOUZA; MEDEIROS, 2007, p. 75).

Nesse sentido, Malini et al. (2010) complementam que entre as diferentes perspectivas existentes na literatura sobre QVT, a abordagem dominante segue a lógica de integração, isto é, tratar o contexto organizacional de forma única e integrada como se existisse apenas uma única QVT, não considerando as diferenças entre os subgrupos organizacionais em meio a uma lógica de diferenciação e de fragmentação.

Na visão de Arellano (2009), as ações e programas de QVT, principalmente nos últimos anos, tem sido uma prática importante nas empresas: quer como vantagem para os resultados organizacionais, quer para as pessoas, quando criar oportunidade de melhoria das condições de vida no trabalho e autoconhecimento. Ao mesmo tempo, as ações e os programas de qualidade de vida têm auxiliado algumas empresas a conquistarem novos espaços profissionais, e o aumento da sua competitividade no mercado em que estão inseridas.

No Quadro 2 é apresentado o modelo proposto por Walton (1973) apud Fernandes (1996) envolvendo as categorias conceituais da QVT.

| Categorias | Descrição |
|--------------------------------------|--|
| Compensação justa e adequada | <p>Categoria que visa mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho, desdobrando-se a três critérios:</p> <p>a) Remuneração adequada: remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive;</p> <p>b) Equidade interna: equidade na remuneração entre outros membros de uma mesma organização; e</p> <p>c) Equidade externa: equidade na remuneração em relação a outros de uma mesma organização.</p> |
| Condições de trabalho | <p>Categoria que mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, apresentando aos seguintes critérios:</p> <p>a) Jornada de trabalho: número de horas trabalhadas, prevista ou não pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas;</p> <p>b) Carga de trabalho: quantidade de trabalho executado em um turno de trabalho;</p> <p>c) Ambiente físico: local de trabalho e suas condições de bem-estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho;</p> <p>d) Material e equipamento: quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho;</p> <p>e) Ambiente saudável: local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou de doenças; e</p> <p>f) Estresse: quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho.</p> |
| Uso e desenvolvimento de capacidades | <p>Categoria que visa a mensuração da QVT em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia-a-dia, seu saber e suas aptidões profissionais. Entre os critérios, destacam-se os seguintes:</p> <p>a) Autonomia: medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência de descrição na programação e execução de seu trabalho;</p> <p>b) Significado da tarefa: relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da instituição;</p> <p>c) Identidade da tarefa: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado;</p> <p>d) Variedade da habilidade: possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidade e de habilidade do indivíduo; e</p> <p>e) Retroinformação: informação ao indivíduo acerca da avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações.</p> |

Continuação...

| Categorias | Descrição |
|---|--|
| Oportunidade de crescimento e segurança | <p>Categoria que tem por finalidade medir a QVT em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Os critérios que nesse trabalho expressam a importância do desenvolvimento e a perspectiva de aplicação são os seguintes:</p> <p>a) Possibilidade de carreira: viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade;</p> <p>b) Crescimento pessoal: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas; e</p> <p>c) Segurança de emprego: grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregados.</p> |
| Interação social na organização | <p>Categoria que objetiva medir o grau de integração social existente na instituição. Fazendo uma adaptação a partir de Walton, para este trabalho foram definidos os seguintes critérios:</p> <p>a) Igualdade de oportunidades: grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos de “status” e ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origem, estilo de vida ou aparência;</p> <p>b) Relacionamento: grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio socioemocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades; e</p> <p>c) Senso comunitário: grau de senso de comunidade existente na instituição.</p> |
| Constitucionalismo | <p>Categoria que tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Os critérios dessa categoria são os seguintes:</p> <p>a) Direitos trabalhistas: observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação;</p> <p>b) Privacidade pessoal: grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição;</p> <p>c) Liberdade de expressão: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias; e</p> <p>d) Normas e rotinas: maneiras como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.</p> |
| Trabalho e o espaço total da vida | <p>Categoria que objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios são os seguintes:</p> <p>a) Papel balanceado no trabalho: equilíbrio entre a jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar; e</p> <p>b) Horário de entrada e saída do trabalho: equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.</p> |
| Relevância do trabalho na vida | <p>Categoria que visa mensurar a QVT através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento aos seus empregados. Entre os critérios foram destacados os seguintes:</p> <p>a) Imagem da instituição: visão do empregado em reação à sua instituição de trabalho: importância para a comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição;</p> <p>b) Responsabilidade social da instituição: percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também de não lhe causar danos;</p> <p>c) Responsabilidade social pelos serviços: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços posto à disposição da comunidade; e</p> <p>d) Responsabilidade social pelos empregados: percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de recursos humanos.</p> |

Quadro 2: Categorias conceituais da QVT. Fonte: Adaptado de Walton apud Fernandes (1996).

Segundo Conte (2003), a QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica, já que as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os



aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho, que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

3. METODOLOGIA

Demo (1987) entende que a metodologia é uma preocupação instrumental, trata das formas, dos procedimentos, das ferramentas e dos caminhos para atingirmos os objetivos traçados na pesquisa.

Nesse sentido, a metodologia utilizada para realização desse estudo caracteriza-se quanto à natureza como sendo de caráter quantitativo. Segundo Las Casas (2008), as pesquisas quantitativas são geralmente mais estruturadas e podem ser avaliadas com números, percentuais, médias etc. É comum que a análise dos dados seja feita com auxílio de técnicas estatísticas.

Quanto aos objetivos, classifica-se como uma pesquisa de caráter descritivo. Conforme Michel (2009), esse tipo de pesquisa se propõe a verificar e explicar problemas, fatos ou fenômenos da vida real, com a maior precisão possível, observando e fazendo relações, conexões, à luz da influência que o ambiente exerce sobre eles. Não interfere no ambiente e seu objetivo é explicar os fenômenos, relacionando-os com o ambiente. Trata, em geral, de levantamento das características de uma população, um fenômeno, um fato, ou o estabelecimento de relação entre variáveis controladas.

Quanto aos procedimentos técnicos esta pesquisa distingue-se como um estudo de caso, pois foi desenvolvida em uma única empresa. O método do estudo de caso consiste na investigação de uma unidade social que se analisa profunda e intensamente, onde o pesquisador não tem controle sobre os eventos e variáveis buscando aprender a totalidade de uma situação, bem como descrever, compreender e interpretar a complexidade de um caso concreto (MARTINS, 2006).

Para a coleta de dados, foi desenvolvido um questionário sobre qualidade de vida com base no modelo de Walton sendo composto por 5 questões relacionadas ao perfil dos colaboradores e 23 questões em escala *Likert* de cinco pontos: 1) discordo totalmente; (2) discordo; (3) nem concordo/nem discordo; (4) concordo; (5) concordo totalmente relacionadas aos aspectos descritos por Walton em seu modelo.

O referido questionário foi aplicado em uma amostra de 25 colaboradores do setor administrativo da Cooperativa. Após, os dados foram tabulados com o auxílio do *software* Sphinx Léxica – V5, analisados através das técnicas estatísticas por meio de frequência e percentual, seguidos de uma análise qualitativa.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA COOPERATIVA

A Cooperativa pesquisada está localizada no Rio Grande do Sul e atua há mais de 50 anos no mercado. Atualmente é uma das maiores empresas arrecadoras de tributos estaduais e federais da sua região e têm no arroz irrigado o carro chefe de seus produtos, sem descuidar do recebimento de soja, trigo, sorgo, milho e feijão, produtos de grande importância econômica no país.

O arroz é responsável por aproximadamente 50% do faturamento da referida Cooperativa. Depois de beneficiado, ele é comercializado com marca própria para clientes de



Gestão e Tecnologia em Tempos de Competitividade

23.24.25 de Outubro de 2013

diversos estados do Brasil. Destaca-se que é comercializado anualmente cerca de 3.000.000 fardos de arroz, o que faz da marca uma das mais consumidas no país.

Na necessidade de atender os produtores rurais de outras cidades que vinham até a sede da Cooperativa trazer seus produtos, a mesma começou a sua expansão, criando filiais em outras cidades da região.

Além da produção primária recebida e industrializada em suas unidades, tanto na matriz como nas filiais, a Cooperativa fornece a seus associados (onde 80% deles são pequenos e mini produtores) insumos agrícolas e assistência técnica. Atua também na área de supermercados, ferragens, posto de combustíveis, fábrica de rações. Atualmente, a Cooperativa conta com cerca de 1000 colaboradores divididos nas cinco cidades onde atua.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA PESQUISADA

Em relação ao perfil dos colaboradores, os mesmos foram questionados quanto a sua idade, sexo, estado civil, grau de instrução, tempo de empresa. Os dados obtidos encontram-se apresentados Tabela 1.

Tabela 1: Perfil dos pesquisados

| Variáveis | Alternativas | Frequência | Percentual |
|-----------------------------|--------------------------|------------|------------|
| Idade | 21 a 30 anos | 11 | 44% |
| | 31 a 40 anos | 4 | 16% |
| | 41 a 50 anos | 8 | 32% |
| | 51 a 60 anos | 2 | 8% |
| | Total | 25 | 100% |
| Sexo | Masculino | 13 | 52% |
| | Feminino | 12 | 48% |
| | Total | 25 | 100% |
| Estado civil | Casado | 10 | 40% |
| | Solteiro | 15 | 60% |
| | Total | 25 | 100% |
| Grau de instrução | Ensino médio completo | 8 | 32% |
| | Ensino médio incompleto | 0 | 0% |
| | Superior completo | 10 | 40% |
| | Superior incompleto | 3 | 12% |
| | Pós Graduação completa | 3 | 12% |
| | Pós Graduação incompleta | 1 | 4% |
| | Total | 25 | 100% |
| Tempo de serviço na empresa | Menos de 1 ano | 0 | 0% |
| | 2 a 4 anos | 8 | 32% |
| | 5 a 8 anos | 6 | 24% |
| | 9 a 12 anos | 5 | 20% |
| | 13 a 16 anos | 0 | 0% |
| | 17 a 20 anos | 1 | 4% |
| | Mais de 21 anos | 5 | 20% |
| | Total | 25 | 100% |

Quanto à idade dos questionados, pode-se perceber que as idades com maior percentual ocupam a faixa de 21 a 30 anos com 44%, seguidos da faixa de 41 a 50 anos com 32%, 31 a 40 anos com um percentual de 16%, 51 a 60 anos com 8%. Percebe-se desta maneira que a maioria dos colaboradores pesquisados na Cooperativa é bastante jovem.

Em relação ao sexo dos colaboradores, 52% são do sexo masculino, 48% são do sexo feminino. No que se refere ao estado civil dos colaboradores, nota-se que 60% são solteiros e 40% deles são casados.

Verificou-se em relação ao grau de instrução, 40% possuem ensino superior completo, 32% o ensino médio completo, 12% superior incompleto e pós-graduação completa, 4% pós-graduação incompleta.

Os dados revelam que 32% dos pesquisadores trabalham na Cooperativa de 2 a 4 anos, 24% trabalham de 5 a 8 anos, outros 20% trabalham de 9 a 12 anos e apenas 4% trabalham na Cooperativa de 17 a 20 anos. Pode-se notar que a Cooperativa possui um quadro novo de colaboradores, assim como colaboradores que trabalham lá há mais de 21 anos.

4.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA COOPERATIVA

Na sequência, apresenta-se a segunda parte do instrumento de pesquisa aplicado nos colaboradores da Cooperativa, com perguntas relacionadas à QVT. Os dados obtidos estão expostos na Tabela 2.

Tabela 2: Aspectos referentes à QVT na cooperativa

| Variável | <i>Discordo totalmente</i> | <i>Discordo</i> | <i>Nem concordo/nem discordo</i> | <i>Concordo</i> | <i>Concordo totalmente</i> | <i>Total</i> |
|--------------------------------------|----------------------------|-----------------|----------------------------------|-----------------|----------------------------|--------------|
| Remuneração justa e adequada | 0% | 20% | 24% | 56% | 0% | 100% |
| Remuneração equivalente | 0% | 24% | 48% | 24% | 4% | 100% |
| Carga horária | 4% | 8% | 16% | 48% | 24% | 100% |
| Ambiente de trabalho | 0% | 0% | 0% | 64% | 36% | 100% |
| Problema físico | 16% | 36% | 12% | 24% | 12% | 100% |
| Nível de estresse | 4% | 28% | 20% | 28% | 20% | 100% |
| Autonomia | 0% | 20% | 28% | 44% | 8% | 100% |
| Satisfação com os resultados | 0% | 4% | 12% | 68% | 16% | 100% |
| Conhecimento e habilidades | 0% | 4% | 0% | 56% | 40% | 100% |
| Disponibilidade de informações | 0% | 0% | 20% | 64% | 16% | 100% |
| Tarefas realizadas | 0% | 16% | 12% | 44% | 28% | 100% |
| Oportunidade de crescimento | 0% | 12% | 36% | 48% | 4% | 100% |
| Treinamento para capacitação | 0% | 20% | 32% | 36% | 12% | 100% |
| Respeito mútuo entre colegas | 0% | 8% | 20% | 64% | 8% | 100% |
| Integração entre os funcionários | 4% | 8% | 36% | 44% | 8% | 100% |
| Cumprimento de normas | 0% | 4% | 24% | 56% | 16% | 100% |
| Privacidade e liberdade | 0% | 20% | 12% | 56% | 12% | 100% |
| Oportunidade de expor ideias | 0% | 16% | 20% | 40% | 24% | 100% |
| Carga horária afeta vida pessoal | 8% | 40% | 24% | 28% | 0% | 100% |
| Equilíbrio vida pessoal/profissional | 0% | 24% | 16% | 48% | 12% | 100% |
| Apoio a iniciativas comunitárias | 0% | 0% | 44% | 52% | 4% | 100% |
| Qualidade dos produtos/serviços | 0% | 0% | 24% | 60% | 16% | 100% |
| Você se sente valorizado | 4% | 16% | 24% | 52% | 4% | 100% |

Observou-se que a maioria dos colaboradores (56%) concordam que a remuneração que recebe é justa e adequada em relação ao trabalho que realizam, enquanto que 24% nem concordam/nem discordam, outros 20% discordam da afirmação realizada. Esses dados



Gestão e Tecnologia em Tempos de Competitividade

23.24.25 de Outubro de 2013

reforçam o recomendado por Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001), ou seja, que a remuneração seja justa de acordo com as atividades desempenhadas.

Quanto à remuneração ser equivalente ao dos seus colegas, 48% dos colaboradores nem concordam/nem discordam, 24% discordam e 24% concordam. No entanto, ressalta-se que possivelmente os colaboradores não possuem informações concretas a respeito dessa afirmação. Destaca-se aqui, conforme Dutra (2009), que a remuneração é uma forma de diferenciar as pessoas em função do cargo que ocupam na empresa e também do quanto às mesmas agregam a organização.

A maioria dos colaboradores pesquisados (48%) concordam que sua carga horária é adequada para realizar seu trabalho, 24% concordam totalmente, 16% nem concordam/nem discordam, 8% discordam e 4% discordam totalmente. Pode-se observar que de acordo com as respostas dos colaboradores a carga horária é suficiente para realização do trabalho dos mesmos.

Sobre o ambiente de trabalho limpo e organizado 64% dos colaboradores concordam, 36% concordam totalmente. Pode-se observar que a Cooperativa presa por um ambiente de trabalho limpo e organizado de acordo com os resultados da pesquisa.

Em relação à atividade realizada trazer algum problema físico, 36% dos colaboradores discordam que sua atividade acarreta algum tipo de problema, outros 24% concordam que trás problemas físicos, 16% discordam totalmente, 12% concordam totalmente e nem concordam/nem discordam. Pode-se observar que a margem de discordância e concordância em relação aos problemas que a atividade realizada causa algum problema é muito pequena. Assim sendo, isso significa que algumas atividades executadas originam problemas nos colaboradores.

Navarro (2003) alerta que cada vez mais se faz presente o aumento de doenças relacionadas ao trabalho. Assim como Spector (2006), que menciona que muitos empregos exigem a repetição física de movimentos de várias partes do corpo. Os funcionários que utilizam computadores no trabalho frequentemente passam o dia inteiro digitando. O trabalho em linhas de produção tradicionais exige que o funcionário repita a mesma operação diversas vezes. Tais movimentos repetitivos podem resultar em lesões por esforço repetitivo em que partes do corpo ficam inflamadas.

No que tange ao nível de estresse alto ocorre um empate com 28% discordam, 28% concordam em relação ao nível de estresse, 20% concordam totalmente, 20% nem discordam/nem concordam, 4% discordam totalmente que o nível de estresse seja algo. Ao observar esses dados ocorre um impasse em relação ao nível de estresse, e isso pode ser justificado pelas diferentes funções que se têm dentro do setor administrativo, uns com mais sobrecarga que outros. Não há dúvida de que o estresse causa impacto sobre a saúde das pessoas. É uma fonte potencial de ansiedade e frustrações, e ambos podem prejudicar o bem estar fisiológico e/ou psicológico no decorrer do tempo (SCHERMERHORN JR.; HUNT; OSBORN, 1999).

Percebe-se que grande parte dos colaboradores concorda que a Cooperativa lhes da autonomia para realizar o trabalho 44%, mais 28% nem concorda/nem discorda, 20% discordam, já 8% concordam totalmente que a Cooperativa da autonomia. Ao observar os dados pesquisados nota-se que a Cooperativa dá autonomia para os colaboradores decidirem qual a melhor forma de realizar seu trabalho.

Com relação à satisfação com os resultados obtidos no trabalho, 68% deles estão satisfeitos, 16% concordam totalmente, 12% nem concordam/nem discordam, 4% discordam.



Gestão e Tecnologia em Tempos de Competitividade

23.24.25 de Outubro de 2013

Pode-se notar que a maioria dos colaboradores está satisfeitos com os resultados obtidos no seu trabalho.

Verificou-se que a maioria dos colaboradores, (56%), utilizam seus conhecimento e habilidades para desempenhar suas tarefas, 40% concordam totalmente que utilizam os seus conhecimentos e habilidades, 4% discordam dizem que não utilizam seus conhecimento e habilidades. Nota-se que os colaboradores usam seus conhecimentos e habilidades para realizar usam tarefas. A habilidade reflete a capacidade existente de uma pessoa desempenhar várias tarefas necessárias para um determinado cargo (SCHERMERHORN JR.; HUNT; OSBORN, 1999).

Quanto à disponibilidade de informações que a Cooperativa fornece, 64% concordam que a mesma disponibiliza as informações necessárias, 20% nem concordam/nem discordam, 16% concordam totalmente com a afirmação. Dessa forma, pode-se observar que a Cooperativa fornece as informações necessárias para que seus colaboradores possam exercer suas tarefas de forma adequada.

A respeito das tarefas realizadas na rotina de trabalho, 44% concordam que está de acordo com a função que exercem, 28% concordam totalmente, 16% discordam, 12% nem concordam nem discordam da afirmação realizada. Pode-se notar que as tarefas realizadas pelos colaboradores estão de acordo com a função que eles exercem.

Constatou-se que grande parte dos colaboradores 48% concordam que a Cooperativa oferece oportunidade de crescimento, 36% nem concordam/nem discordam, 12% discordam, 4% concordam totalmente. Em posse desses dados, pode-se dizer que a Cooperativa oferece crescimento profissional para seus colaboradores.

Em relação ao treinamento para capacitação oferecida pela Cooperativa, 36% concordam que a mesma oferece tais procedimentos, 32% nem concorda/nem discorda, 20% discordam e ainda 12% concordam totalmente. Ao analisar os dados, os colaboradores estão divididos em relação treinamento para capacitação, isso deve-se as diferentes atividades realizadas no setor de administração. Treinamento é o processo sistemático de alteração do comportamento dos funcionários, visando a atingir organizacionais. O treinamento está relacionado às habilidades e capacidades atuais do funcionário. Sua orientação é atual e ajuda o funcionário a dominar habilidades e capacidades específicas necessárias para o êxito no trabalho (IVANCEVICH, 2008).

Percebe-se que a maioria dos colaboradores 64% concordam que existe respeito mútuo entre os colegas, 20% nem concordam/nem discordam, 8% discordam e concordam totalmente. Com base nos dados apresentados, é possível considerar que existe respeito mútuo entre os colaboradores da Cooperativa.

Sobre a integração dos funcionários fora do local de trabalho 44% concordam que existe integração, 36% nem concorda/nem discordam, 8% discordam, 8% concordam totalmente e 4% discordam totalmente que existe integração. Com relação aos dados apresentados a Cooperativa oferece integração aos colaboradores fora do local de trabalho.

No que se refere às normas previstas na legislação 56% concordam que a Cooperativa cumpre as normas, 24% nem concorda/nem discorda, 16% concordam totalmente, 4% discordam que a Cooperativa cumpra as normas. Assim, pode-se observar que a Cooperativa cumpre as normas previstas na legislação.

A maioria dos colaboradores 56% concordam que no seu ambiente de trabalho há respeito à privacidade e liberdade, 20% discordam, 12% nem concordam/nem discordam e



concordam totalmente. Dessa forma, pode-se considerar que a Cooperativa respeita a privacidade e liberdade dos seus colaboradores no ambiente de trabalho.

Nota-se que a maioria dos colaboradores 40% concordam que a Cooperativa oferece oportunidade de expor ideias, 24% concordam totalmente, 20% nem concordam/nem discordam, 16% discordam com o exposto. Com base nesses dados, percebe-se que a Cooperativa oferece oportunidade para que seus colaboradores exponham suas ideias, implementem com sugestões, com isso a Cooperativa tende a crescer cada vez mais.

Percebe-se que grande parte dos colaboradores 40% discordam que a sua carga horária afeta sua vida pessoal, outros 28% concordam, seguido de 24% que nem concordam/nem discordam, e ainda 8% discordam totalmente. Nesse sentido, a carga horária oferecida pela Cooperativa não afeta à vida pessoal dos colaboradores na visão dos mesmos. Uma grande dificuldade dos longos dias de trabalho é a fadiga. Dias podem ser muito cansativos se o trabalho exigir muito, mental ou fisicamente, do funcionário. Por outro lado, muitos funcionários gostam dos dias longos, pois ficam com mais tempo livre (SPECTOR, 2006).

Em relação ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional a maioria dos colaboradores 48% concordam que há equilíbrio, 24% discordam, 16% nem concorda/nem discordam, 12% concordam totalmente. Pode-se constatar que existe equilíbrio entre a vida pessoal e profissional com relação à carga horária da Cooperativa.

Verificou-se que a maioria dos colaboradores concorda que a Cooperativa trabalha apoiando iniciativas comunitárias 52%, mais 44% nem concordam/nem discordam, 4% concordam totalmente. Ao analisar esse item, os colaboradores concordam que a Cooperativa oferece iniciativas comunitárias, pois a Cooperativa além de desenvolver programas que envolvam a população local para o desenvolvimento da cidade, a mesma também é a maior geradora de empregos nessas cidades onde que está situada já que a economia desses locais gira basicamente em torno da agricultura.

No que diz respeito à qualidade dos produtos e/ou serviços oferecidos aos clientes 60% colaboradores concordam, 24% nem concordam/nem discordam, 16% concordam totalmente. Os dados apresentados mostram com a Cooperativa preocupa-se com a qualidade nos serviços e/ou produtos, pois ela é responsável pelo recebimento e beneficiamento de grãos, supermercados, consumo e posto de combustível e cada vez mais aumentando o seu leque de clientes, pois a Cooperativa busca oferecer a eles produtos de qualidade.

Constatou-se que a maioria dos colaboradores sente-se valorizado pela Cooperativa (52%), outros 24% nem concordam/nem discordam, 16% discordam, 4% discordam totalmente e concorda totalmente. Assim, pode-se afirmar que a Cooperativa valoriza seus colaboradores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da realização da presente pesquisa, foi possível identificar quanto ao perfil dos colaboradores, que grande parte são jovens, com faixa etária entre vinte e um a trinta anos, sendo do sexo masculino; solteiros, possuem o ensino superior completo e estão na empresa de dois a quatro anos.

No que tange percepção deles em relação à qualidade de vida na organização, ressalta-se que, de acordo com resultados da pesquisa, existem muitos pontos positivos na Cooperativa, tais como: a remuneração recebida, que é considerada justa e adequada com relação às tarefas que executam; a carga horária da empresa é adequada para realização do trabalho; o ambiente de trabalho é considerado limpo e organizado; a empresa dá autonomia



Gestão e Tecnologia em Tempos de Competitividade

23.24.25 de Outubro de 2013

para que os mesmos realizem suas tarefas da forma que julgarem mais adequadas. Percebeu-se ainda que existe um respeito mútuo e privacidade entre os colaboradores, assim como há integração dos mesmos fora do local do trabalho e a Cooperativa oferece oportunidades para que o colaborador exponha suas ideias, fazendo assim, com que o trabalho flua melhor.

Porém, um ponto pode ser melhorado, no que diz respeito ao fato dos colaboradores terem apontado na pesquisa que o nível de estresse durante a jornada de trabalho é alto. Visando melhorar esse item, sugere-se que a Cooperativa desenvolva mais atividades laborais durante a semana.

Em relação às observações realizadas durante a realização do estudo, pode-se verificar que a Cooperativa está sempre buscando melhorias na qualidade de vida de seus colaboradores dentro de suas respectivas funções. Para isso, a mesma oferece um ambiente físico seguro e confortável, oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal, em um ambiente de participação, interação entre supervisores e colegas de trabalho. A interação acontece dentro e fora do trabalho através de atividades que a Cooperativa realiza em sua sede social, com atividades de cooperação entre os colaboradores de todos os setores.

Portanto, pode-se concluir, após a análise realizada, que a Cooperativa possui a área de recursos humanos bem desenvolvida, procurando estar sempre oferecendo oportunidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento de seus colaboradores.

6. REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, L. C. G. de.** Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2006.
- ARELLANO, E. B.** Programas premiados de qualidade de vida no trabalho no Brasil - mapeamento e análise crítica dos indicadores e da gestão. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro, ANPAD, 2009. CD-ROM.
- BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A.** Administração de recursos humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- CONTE, A. L.** Qualidade de vida no trabalho. *Revista FAEBUSINESS*, n. 7, nov. 2003.
- DECENZO, D. A.; ROBBINS, S. P.** Administração de recursos humanos. 6 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2001.
- DEMO, P.** Introdução à metodologia da ciência. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.
- DESSLER, G.** Administração de recursos humanos. 2 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- FERNANDES, E. C.** Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FORAAUNET, A. G. M.** Building people management capacity through competency-based management in Fisheries and Oceans Canada, Pacific Region. Thesis (Master of Arts in Leadership) - Royal Roads University, Canada, August, 2009.
- IVANCEVICH, J. M.** Gestão de recursos humanos. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.
- KROEHNERT, G.** Instruções básicas para treinamento em empresas. São Paulo: Manole, 2001.
- LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J.** Administração: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2006.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. L.** Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.
- MACIAN, L. M.** Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. São Paulo: EPU, 1987.
- MALINI, E. et al.** Qualidade de vida no trabalho em uma produtora de rações para animais: a análise das percepções dos colaboradores de diferentes níveis hierárquicos. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 34. Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro, ANPAD, 2010. CD-ROM.



Gestão e Tecnologia em Tempos de Competitividade

23.24.25 de Outubro de 2013

- MARINHO, B. de L.; VASCONCELLOS, E. P. G. de.** Dimensionamento de recursos humanos: desenvolvimento de um modelo conceitual e sua aplicação. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 61-76, abril/junho 2007.
- MARRAS, J. P.** Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 3. ed. 2004. São Paulo: Futura, 2004.
- MARTINS, G. de A.** Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2006.
- MELO, M. C. de O. L.; CASSINI, M. R. de O. L.; LOPES, A. L. M.** Do estresse e mal-estar gerencial ao surgimento da síndrome de Estocolmo gerencial. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 34., Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, ANPAD, 2010. CD-ROM.
- MICHEL, M. H.** Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MUTSUDDI, I; MUTSUDDI, R.** Retaining Intellectual Capital in High Performance Organizations: Emerging Roles of HR Professionals. **Global Management Review**, v. 2, n. 3, p. 16-22, 2008.
- NAVARRO, V. L.** O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados. *Revista São Paulo Perspectiva*, v. 17, n. 2, p. 32-41, 2003.
- OWUSU-YEBOAH, S.** Management and black people: the theory B. *Economics, Management, and Financial Markets*, v. 3, n. 1, p. 62-79, 2008.
- RECHZIEGEL, W.; VANALLE, R. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.** Satisfação com a qualidade de vida no trabalho no nível operacional: um estudo de caso em uma grande empresa do setor de autopeças. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 21., Salvador, 2001. **Anais...** Salvador, ENEGEP, 2001. CD-ROM.
- SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N.** Fundamentos de comportamento organizacional. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.
- SMITH, I.** People management – be bold! *Library Management*, v. 29, n. 1/2, p. 18-28, 2008.
- SOUZA, W. J. de; MEDEIROS, J. P. de.** Diagnóstico da qualidade de vida no trabalho (QVT) de frentistas de postos de combustíveis e suas interfaces com a qualidade dos serviços prestados. *Revista de Gestão USP*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 71-89, jul./set., 2007.
- SPECTOR, P. E.** Psicologia nas organizações. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- STEFANO, S. R. et al.** Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada. *Revista Gerenciais*, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 35-44, 2006.
- WRIGHT, J. T. C.; SILVA, A. T. B.; SPERS, R. G.** O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. *RAI - Revista de Administração e Inovação*, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 174-197, jul./set. 2010.