



ISSN: 2595-444X

Eixo: Desenvolvimento Regional e Territorial

## **Qualidade de vida no trabalho em cooperativas agroindustriais e os benefícios para o desenvolvimento Regional e Territorial**

Vinicius Bassetto<sup>1</sup>

Alexandra Andrade de Almeida Cardoso<sup>2</sup>

**Resumo:** Estudos comprovaram que a qualidade de vida no trabalho é essencial para gerar bons resultados para a cooperativa e para seus funcionários pois, os funcionários, trabalham com mais disposição quando tem o sentimento de estar em um ambiente seguro e agradável. As cooperativas investem a cada dia mais em recursos capazes de proporcionar melhores condições de trabalho ao seus servidores. No presente trabalho, de abordagem qualitativa, buscamos compreender quais os efeitos de tais recursos no âmbito das cooperativas. Para isso, aplicamos um questionário aos funcionários de uma cooperativa, os quais foram analisados de modo investigar as formas de aumento da produtividade dos funcionários, sem prejudicar mentalmente e fisicamente a vida do colaborador. Nossos resultados apresentam indícios que é crucial o conhecimento a respeito dos cuidados oferecidos pela empresa, no que se refere a qualidade de vida no trabalho, para fomentar o potencial encontrado no que tange a influência positiva dentro da organização.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida. Cooperativas. Trabalho.

### **Introdução**

As cooperativas de crédito e as específicas do agronegócio, tem o intuito de melhorar as condições de vida da sociedade e, sob um olhar amplo, é um meio singular para o desenvolvimento social e econômico para o Brasil. Nessa dinâmica, o desenvolvimento requer esforço para redução das desigualdades sociais, objetivando a redução da pobreza e da precariedade das condições de vida do homem. Isso significa a promoção do desenvolvimento com inclusão social e produtiva, almejando reduzir o nível de desemprego e proporcionar melhores rendas para a população (MOREIRA et al, 2008).

---

<sup>1</sup> Discente de Gestão de Cooperativas, Faculdade União de Campo Mourão, e-mail: [viniciusbassetto514@gmail.com](mailto:viniciusbassetto514@gmail.com)

<sup>2</sup> Graduada em Administração, Estratégia e Internacionalização. Docente na Faculdade União de Campo Mourão, e-mail: [alexandra.cardoso@faculdadeunicampo.edu.br](mailto:alexandra.cardoso@faculdadeunicampo.edu.br)



As cooperativas buscam meios de adequar-se ao mercado competitivo, característico da sociedade contemporânea, uma vez que foram criadas e cresceram no período em que predominava a agricultura tradicional (SIMIONI et al, 2009). Segundo o referido autor, para fazer frente a nova realidade, as cooperativas “buscaram se profissionalizar no que se refere à administração e às relações com os seus associados e se adaptar às regras do mercado, obtendo maior credibilidade” (SIMONI et al, 2009, p. 740).

No entanto, tais inovações necessitam de uma postura com mais responsabilidade social por suas ações. Segundo Caccia, Zarelli e Gimenes (2008, p.76):

Já é comum, nas grandes organizações, que se destinem recursos para ações ligadas à qualidade de vida no trabalho e responsabilidade social, e as cooperativas também devem aderir a esta prática, eis que no caso das cooperativas a responsabilidade social não é algo suplementar como para as empresas, mas sim a sua própria razão de ser.

Atualmente, quase toda a população passa o dia inteiro no trabalho. A partir desse ponto, as cooperativas tendem a investir muito na questão de qualidade de vida, pois é necessário ter um grande conforto no ambiente de trabalho, isso também ajuda a prevenir estresse ou trabalhando descontente. Não é fácil a aplicação do teórico/prático sobre esse assunto, pois grande parte dos colaboradores não tem um conhecimento dos benefícios que isso trás e todos os funcionários estão sujeitos a riscos diários de lesões ou acidentes.

A qualidade de vida é de responsabilidade da cooperativa e do colaborador para que ambos possam se favorecer com os resultados. Para respondermos a esta questão devemos remeter às primeiras publicações sobre o assunto, que datam da década de 70 onde o professor da Universidade da Califórnia Louis Davis define Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades. Estas ações não se restringem apenas dentro do trabalho, mais sim fora da organização (MASSOLLA, 2011).



ISSN: 2595-444X

A Pesquisa se justifica pelo fato de que grande parte das cooperativas nos dias atuais aderiu à qualidade de vida no trabalho. Colocando em prática diariamente tudo que se relaciona com qualidade de vida, não será apenas a cooperativa que terá um retorno melhor, seus colaboradores terão um resultado e um desempenho bem melhor no dia a dia. Pode-se citar um exemplo com a ginástica laboral que é realizada no começo do expediente, fazendo isso a pessoa tem um despertar, e inicia seus trabalhos de uma forma mais saudável, evitando possíveis lesões musculares (MASSOLLA 2011).

Vasconcelos (2001) defende a concepção que as sociedades industriais deixaram de lado alguns valores humanos e ambientais visando apenas favorecer os avanços tecnológicos, de produtividade e de crescimento econômico. Isso resultou em trabalhadores estressados, desmotivados e, por muitas vezes, o aumento em doenças e acidentes ocasionados pela falta da preocupação com a qualidade de vida no trabalho. Mas foi apenas em torno dos anos 60 que o termo QVT começou a ganhar força quando cientistas sociais, sindicalistas e empresários perceberam que a qualidade de vida influenciava muito na produtividade e no rendimento dos funcionários. A partir do momento que houve o entendimento de que um funcionário motivado e feliz produz mais e melhor, gerando resultados positivos para as empresas, a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores começou a se tornar mais constante. E não demorou muito para que isso deixasse de ser apenas um termo e ganhasse formas reais, colocando em prática técnicas de promoção da saúde e do bem-estar ocupacional. Por isso, podemos considerar a qualidade de vida no trabalho como um conjunto de práticas adotadas como uma forma de melhoria do ambiente de trabalho, visando melhorar a produtividade por meio da satisfação dos funcionários.

França (2008) corrobora ao argumentar que, a qualidade de vida vai analisar diversos fatores, como a condição de trabalho, uso e desenvolvimentos de capacidades, oportunidade de crescimento, segurança e integração social na organização.



ISSN: 2595-444X

Além disso, segundo Lacaz (2000), a QVT se enquadra em outras áreas do conhecimento, tais como: Ecologia, Ergonomia, Psicologia, Sociologia, Economia, Administração e a Engenharia existente dentro de uma organização. Ela também abrange quatro fatores bastante importantes para o funcionário, como a alta estima, acesso a uma vida emocional satisfatória por ter orgulho pelo trabalho realizado, ou seja, equilíbrio entre trabalho e lazer.

Na questão de carga horarias semanais com maior número em *ranking* de seis países, o Brasil entra no primeiro lugar com cerca de cinquenta e quatro horas semanais (54) trabalhadas logo em seguida vem os EUA com cinquenta horas (50). Nem sempre ter uma rotina com maior número de horas terá um grande rendimento, deve ser analisado a necessidade em desgastar seu funcionário por tanto trabalho e não ter uma produção desejada. A Holanda nesse ranking ela entra em ultimo lugar com apenas trinta e sete horas (37) horas de trabalho por semana, mas também é considerada um dos melhores países para trabalhar, pois a qualidade de vida é executada de uma forma muito rígida (MINAYO, 2000).

Sabe-se que a Qualidade de vida no trabalho tem por objetivo, além de promover bem estar e satisfação, estar voltada para um melhor desempenho das pessoas através do aumento de sua produtividade, tornando assim a organização mais forte e competitiva, logo o interesse em QVT torna-se totalmente válido para empresa e trabalhador.

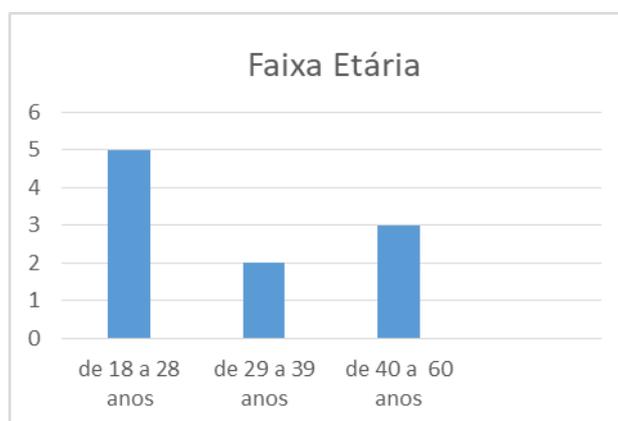
### **Metodologia**

Os sujeitos participantes da pesquisa foram de 60 funcionários de uma cooperativa agroindustrial na cidade de Peabiru, no estado do Paraná. A referida cooperativa teve seus primórdios na cidade em 16 de fevereiro de 1978, local no qual atua até hoje. A instalação dessa cooperativa proporcionou melhores condições de logística e atendimento, tendo em vista que agilizou o processo de entrega dos cereais para os cooperados das cidades da região.

A técnica para composição dos dados foi um questionário, contendo 9 questões, sendo oito fechadas e uma aberta, que foi respondido por funcionários da área administrativa desse entreposto. Quanto a metodologia, temos uma pesquisa de caráter quantitativo por proporcionar a generalização dos resultados a partir dos dados encontrados, os quais a partir do questionário, conseguiu-se criar os gráficos para melhor expressar os resultados.

### **Apresentação e Análise dos dados**

Os sujeitos participantes da pesquisa foram homem e mulheres, sendo que o público masculino correspondeu aproximadamente 70% e o feminino com 30%. A Figura 1, ilustra a faixa etária dos sujeitos investigados.

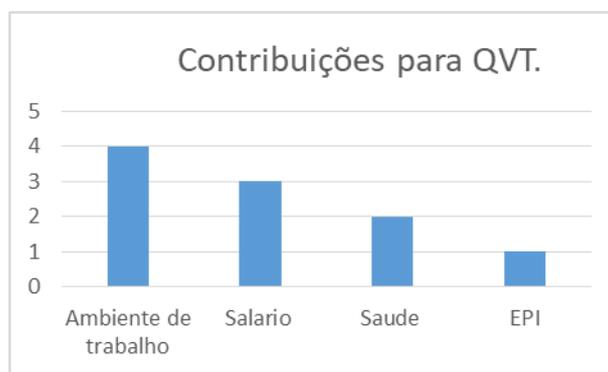


**Figura 1. Faixa etária dos sujeitos participantes da pesquisa.**

Fonte: autores.

No que diz respeito a acensão profissional, todos entrevistados, disseram que tem interesse para crescer profissionalmente dentro da cooperativa, pois isso vai proporcionar ao funcionário um ganho financeiro maior e sua condição de vida será melhor. Neste caso, tanto cooperativa como funcionário tem benefícios, pois diretamente irá refletir na qualidade de vida do colaborador e a organização consegue ter melhores resultados (CAVASSANI *apud*, CHIAVENATO, 1999, p.392).

Vieira (2010) *apud* QUIRINO: XAVIER (1987) afirma que dentro da Qualidade de Vida do Trabalho, existem alguns aspectos que de alguma forma influenciam com maior importância na vida pessoal e profissional de cada indivíduo. Foram analisados alguns aspectos positivos e de maior importância que o público participante apontou. Os resultados estão indicados na Figura 2.



**Figura 2. Características apresentadas pelos funcionários a respeito das QVT.**  
Fonte: autores.

No meio em que você trabalha, a qualidade de vida pode influenciar em sua vida profissional e pessoal de diversas formas. Essa influência, pode ser considerada baixa ou muito alta. Como observamos na cooperativa em que aplicamos o questionário, cerca de 80% das pessoas afirmam que de alguma forma a QVT influencia muito na vida deles e os outros 20% dizem que a influencia é de uma forma mediana.

Para Chiavenato (2008), ambiente de trabalho há fatores que motivam você a trabalhar melhor (fatores positivos), mas que deixam as pessoas de alguma forma irritada ou descontente (fatores negativos). Nessa coleta de informações diante desse questionário, analisamos fatores de grande importância, que estão ligados diretamente com o bem estar dos funcionários.

Fatores positivos que mais se destacaram, foi o desenvolvimento profissional e reconhecimento pessoal. O gestor tem que analisar e recompensar seu funcionário pelo desempenho dentro da cooperativa, a



ISSN: 2595-444X

promoção para um cargo melhor é uma das formas em recompensá-lo por fazer suas atividades de uma forma bem eficiente.

Fatores negativos que mais se destacaram, foi o estresse e dificuldades no trabalho. O estresse não tem uma causa exata que podemos citar nesse caso, ele vai de acordo com as cobranças que a chefia exige, um cliente que ele não se de muito bem, entre outros fatores. Já a dificuldade no trabalho vem da falta de orientação da empresa em algumas partes, pode ser a falta de um treinamento que o funcionário esteja precisando para se aprimorar em uma determinada área ou a falta de dialogo do gestor com seu funcionário. Essas duas causas devem ser analisadas e ter uma atenção muito grande, porque um funcionário mal orientado pode estar causando prejuízos para a cooperativa.

Grande parte do cotidiano de trabalho nas cooperativas agroindustriais, sempre tem a oferecer vários riscos para o colaborador na realização de suas tarefas. Segundo Almeida (2010) recomenda-se que todos os funcionários quando for realizar uma tarefa que possa oferecer riscos a sua saúde ou á vida de qualquer outra pessoa, deve estar portando o Equipamento de Proteção Individual (EPI). Qualquer tipo de atividade perigosa ou que ofereça risco para a saúde existe uma norma regulamentadora onde ela ampara e faz com que o empregador forneça gratuitamente os EPI e, isso é realidade na cooperativa investigada.

Com a constante correria do dia a dia, muitas empresas deixam de ressaltar a importância da qualidade de vida no trabalho, não ajudam a lembrar os benefícios e qualidades que trás para quem pratica da forma correta. Analisando o gráfico, 90% dos entrevistados acham que a qualidade de vida deve estar mais presente em seu cotidiano e 10% acredita que ela não vai fazer nenhuma diferença em sua vida. Essa minoria deve ser informada e conhecer as qualidades e os benefícios que ela traz a saúde e bem estar do colaborador.



### **Considerações finais**

A oportunidade de crescimento pressupõe tudo o que está relacionado ao desenvolvimento, crescimento e segurança, ou seja, a empresa é responsável em oferecer uma possibilidade de crescimento pessoal e carreira no emprego. A integração social na organização pode-se observar a igualdade de possibilidades, independentemente da orientação sexual, classe social, idade entre outras formas de descriminalização, bem como se há cultivo do bom relacionamento.

Nossos dados apresentam indícios que um colaborador motivado, produz muito mais para a empresa do que aquele que apenas recebe muitas cobranças e não está contente. Tendo no seu ambiente de trabalho um clima harmonioso, o colaborador tende a ficar mais a vontade e com isso em seu psicológico está relacionado aquele lugar com uma sensação de boas lembranças e um lugar onde motiva ele ir todos os dias sem fazer esforço. Depois de muitos anos de estudo, médicos do trabalho afirmam que é essencial ter a QVT presente no dia a dia. Sendo que aplicada de uma forma correta, uma cooperativa pode ter mais retorno do seu quadro funcional. Deve abrir as portas para novas ideias que seus colaboradores tendem apresentar, isso poderia ser feito em um *Feedback*.

Além dos benefícios por parte dos colaboradores, a cooperativa consegue ter melhor rendimento de seus funcionários, pois eles vão trabalhar mais motivados em suas tarefas e isso acaba gerando um grande retorno. Um ambiente de trabalho que não tem QVT terá vários fatores negativos como: baixa produtividade, gastos com atendimentos médicos, baixa motivação e insatisfação.

As respostas presentes no questionário, expressam a importância de os funcionários terem conhecimentos sobre a qualidade de vida no trabalho e que ela está presente nas diversas áreas dentro de uma cooperativa agroindustrial, tanto no administrativo quanto no operacional e em qualquer lugar onde possa ter pessoas trabalhando.



ISSN: 2595-444X

## Referências

ALMEIDA, Aslan Filho. **Qualidade de vida e segurança no trabalho**. 2010. Disponível em: <https://aslanfilhoczs.blogspot.com/2010/10/qualidade-de-vida-e-seguranca-no.html>. Acesso em: 17 out de 2019.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP, p. 41-47, 2006.

CARVALHO, Jeferson Moreira. **Meio ambiente – Sadia qualidade de vida**. 1 ed. São Paulo: Ver curiosidades, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, p. 151-161, 2000.

MASSOLLA, Milena Ferraz. **Origem da Qualidade de Vida**. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>. 2011. Acesso: 25 de Junho 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & saúde coletiva**, v. 5, p. 7-18, 2000.



ISSN: 2595-444X

MOREIRA, Jose Cesar Pontes et al. **CAPITAL SOCIAL COMO FATOR DE SUSTENTABILIDADE DAS COOPERATIVAS AGROINDUSTRIAIS, ESTUDO DE CASO**. 2008.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho**. 10 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

SIMIONI, Flávio José et al. **Lealdade e oportunismo nas cooperativas: desafios e mudanças na gestão**. Revista de Economia e Sociologia Rural, v. 47, n. 3, p. 739-765, 2009.

TADEUCCI, Marilsa de Sá Rodrigues. **Motivação e liderança**. IESDE BRASIL SA, 2009.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira et al. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VIEIRA, Laila Roriz et al. **Qualidade de vida no trabalho**. 2010. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES.