

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UFSM  
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE  
COOPERATIVAS**

**Andressa Fernandes Gaier**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A  
PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA COOPERATIVA  
CAMNPAL**

**Santa Maria, RS  
2018**

**Andressa Fernandes Gaier**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A PERCEPÇÃO  
DOS COLABORADORES DA COOPERATIVA CAMNPAL**

Trabalho final de graduação apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas do Colégio Politécnico da UFSM, como requisito parcial para obtenção do grau de **Tecnólogo em Gestão de Cooperativas**.

Orientador: Prof. Dr. Jaime Peixoto Stecca

**Santa Maria, RS  
2018**

**Andressa Fernandes Gaier**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A PERCEPÇÃO  
DOS COLABORADORES DA COOPERATIVA CAMNPAL**

Trabalho final de graduação apresentado ao  
Curso Superior de Tecnologia em Gestão de  
Cooperativas do Colégio Politécnico da  
UFSM, como requisito parcial para obtenção  
do grau de **Tecnólogo em Gestão de  
Cooperativas**.

**Aprovado em 04 de dezembro 2018:**

---

**Jaime Peixoto Stecca, Dr. (UFSM)**  
(Presidente/Orientador)

---

**Fabiana Letícia Pereira Alves Stecca (UFSM)**  
(Professora Examinadora)

---

**Gabriel Murad Velloso Ferreira (UFSM)**  
(Professor Examinador)

**Santa Maria, RS  
2018**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por todas as bênçãos e força que tem me dado para enfrentar os desafios da vida, sem esquecer as oportunidades que colocou em meu caminho.

Agradeço aos meus pais Érico e Andrea, pela vida simples, mas regada de muito amor e carinho, pela educação e incentivo que me fez estar aqui hoje vencendo mais uma etapa, ao meu esposo e companheiro de todas as horas Jeferson pela paciência e apoio. Aos meus irmãos pelo companheirismo e ao meu sobrinho Miguel, que me incentiva a buscar por dias melhores.

Agradeço a todos os professores que contribuíram para a minha formação e aprendizado, em especial ao meu orientador Prof. Jaime Peixoto Stecca por contribuir na realização deste trabalho.

Agradeço aos demais familiares e amigos que colaboraram com palavras positivas e encorajamento, em especial a minha amiga Nandria por dedicar sua atenção e por toda a ajuda na realização deste trabalho.

Enfim, agradeço a todos que de algum modo participaram da minha caminhada.

*“A sabedoria é a coisa principal, adquire  
pois a sabedoria, emprega tudo o que  
possuis na aquisição de entendimento”.*

**(Provérbios 4.7)**

## RESUMO

### QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA COOPERATIVA CAMNPAL

AUTORA: Andressa Fernandes Gaier  
ORIENTADOR: Prof. Jaime Peixoto Stecca

A qualidade de vida no trabalho é de grande valia para os colaboradores e a organização, já que busca por satisfação dos trabalhadores e o desenvolvimento humano no ambiente de trabalho, proporcionando condições adequadas para que estes possam exercer suas tarefas e atividades com conforto e segurança, trazendo bons resultados e produtividade para a organização. Este estudo tem por objetivo identificar como os colaboradores da Cooperativa Campal, avaliam sua Qualidade de Vida no Trabalho, tendo-se por base o Modelo de Walton (1973). A metodologia classifica-se como uma pesquisa aplicada, com abordagem qualitativa e quantitativa, quanto aos objetivos é exploratória e descritiva e aos procedimentos técnicos bibliográficos e uma pesquisa de campo. A coleta de dados se deu através da aplicação de um questionário com 30 questões tendo em vista as oito categorias do modelo de Walton (1973), aplicado aos colaboradores do supermercado Campal de Nova Palma. Os dados coletados foram analisados considerando o referencial teórico, onde as categorias que apresentaram resultados satisfatórios foram em relação à relevância social da vida no trabalho, constitucionalismo, oportunidades de crescimento e segurança, uso e desenvolvimento das capacidades e as condições de trabalho onde necessita de algumas melhorias. As demais categorias percebe-se que houve satisfação, mas ao mesmo tempo apresentaram incertezas, carecendo de mais atenção por parte da cooperativa. Conclui-se que embora a cooperativa não tenha programas voltado à QVT os dados coletados podem contribuir para a organização entender como o ambiente de trabalho está sendo avaliado e com isso criar estratégias para favorecê-los.

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

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

### **FIGURAS**

Figura 1- Indicadores da qualidade de vida no trabalho.....	22
---	----

### **GRÁFICOS**

Gráfico 1- Compensação justa e Adequada .....	43
Gráfico 2- Condições de Trabalho .....	47
Gráfico 3- Uso e Desenvolvimento das Capacidades .....	50
Gráfico 4- Oportunidade de Crescimento e Segurança .....	54
Gráfico 5- Integração Social na Organização .....	57
Gráfico 6- Constitucionalismo .....	61
Gráfico 7- Trabalho e Espaço Total de Vida .....	63
Gráfico 8- Relevância Social da Vida no Trabalho.....	66
Gráfico 9- Condições de Trabalho no Supermercado Camnpal .....	67
Gráfico 10- Como os colaboradores se sente no ambiente de trabalho .....	69
Gráfico 11- Avaliação dos colaboradores sobre sua QVT .....	70

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Gênero .....	38
Tabela 2- Faixa Etária dos colaboradores.....	38
Tabela 3- Estado Civil dos colaboradores.....	39
Tabela 4- Grau de Escolaridade.....	39
Tabela 5- Questão.....	40
Tabela 6- Questão 2.....	41
Tabela 7- Questão 3.....	41
Tabela 8- Questão 4.....	42
Tabela 9- Questão 5.....	44
Tabela 10- Questão 6.....	45
Tabela 11- Questão 7.....	45
Tabela 12- Questão 8.....	46
Tabela 13- Questão 9.....	48
Tabela 14- Questão 10.....	49
Tabela 15- Questão 11.....	49
Tabela 16- Questão 12.....	50
Tabela 17- Questão 13.....	51
Tabela 18- Questão 14.....	52
Tabela 19- Questão 15.....	53
Tabela 20- Questão 16.....	53
Tabela 21- Questão 17.....	55
Tabela 22- Questão 18.....	56
Tabela 23- Questão 19.....	57
Tabela 24- Questão 20.....	58
Tabela 25- Questão 21.....	59
Tabela 26- Questão 22.....	59
Tabela 27- Questão 23.....	60
Tabela 28- Questão 24.....	62
Tabela 29- Questão 25.....	62
Tabela 30- Questão 26.....	63
Tabela 31- Questão 27.....	64
Tabela 32- Questão 28.....	65
Tabela 33- Questão 29.....	65
Tabela 34- Questão 30.....	66

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
1.1 OBJETIVOS.....	12
1.1.1 Objetivo Geral.....	12
1.1.2 Objetivos Específicos.....	12
1.2 JUSTIFICATIVA.....	13
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>15</b>
2.1 QUALIDADE DE VIDA.....	15
2.2 QUALIDADE DE VIDA TRABALHO .....	16
2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	21
<b>2.3.1 Modelo de Westley (1979).....</b>	<b>21</b>
<b>2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975) .....</b>	<b>22</b>
<b>2.3.3 Modelo de Nadler e Lawler (1983).....</b>	<b>23</b>
<b>2.3.4 Modelo de Werther e Davis(1983) .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3.5 Modelo de Walton (1973) .....</b>	<b>24</b>
2.4 CATEGORIAS DO MODELO DE WALTON PARA A QVT .....	25
<b>2.4.1 Compensação Justa e Adequada .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4.2 Condições de Trabalho .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4.3 Uso e Desenvolvimento de Capacidades.....</b>	<b>27</b>
<b>2.4.4 Oportunidade de Crescimento e Segurança .....</b>	<b>27</b>
<b>2.4.5 Integração Social na Organização .....</b>	<b>28</b>
<b>2.4.6 Constitucionalismo .....</b>	<b>28</b>
<b>2.4.7 Trabalho e Espaço Total de Vida .....</b>	<b>28</b>
<b>2.4.8 Relevância Social da Vida no Trabalho .....</b>	<b>29</b>
2.5 A ORGANIZAÇÃO COOPERATIVA .....	30
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>34</b>
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	34
3.2 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS .....	35
3.3 AMBIENTE DA PESQUISA.....	36
<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
4.1 PERFIL DOS COLABORADORES PARTICIPANTES .....	38
4.2 ANÁLISES DAS CATEGORIAS DE QVT DE WALTON.....	39
<b>4.2.1 Categoria 1- Compensação Justa e Adequada.....</b>	<b>40</b>
<b>4.2.2 Categoria 2- Condições de Trabalho .....</b>	<b>44</b>
<b>4.2.3 Categoria 3- Uso e Desenvolvimento de Capacidades .....</b>	<b>48</b>
<b>4.2.4 Categoria 4- oportunidade de Crescimento e Segurança.....</b>	<b>51</b>

<b>4.2.5 Categoria 5- Integração Social na Organização.....</b>	<b>55</b>
<b>4.2.6 Categoria 6- Constitucionalismo .....</b>	<b>58</b>
<b>4.2.7 Categoria 7- Trabalho e Espaço Total de vida .....</b>	<b>61</b>
<b>4.2.8 Categoria 8- Relevância Social da Vida no Trabalho .....</b>	<b>64</b>
<b>4.3 ANÁLISE DA QVT DOS COLABORADORES .....</b>	<b>67</b>
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>72</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO A - Questionário.....</b>	<b>78</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho surge com a inserção de programas que favorecem o desenvolvimento humano no ambiente de trabalho, pois se percebe que o fator humano é um dos principais recursos dentro da organização e serve como força vital para o alcance dos objetivos da mesma. "A qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações". (NADLER; LAWLER 1983 apud FERNANDES, 1996, p. 44)

As organizações cooperativas, como outras empresas, buscam por qualidade, produtividade e satisfação dos clientes e para alcançar estes, necessitam de mão de obra qualificada, e isto envolve diretamente as pessoas, ou seja, seus colaboradores. Grande parte da vida dos colaboradores é dedicada ao trabalho e em muitos casos este levado para fora da organização, interferindo na vida pessoal e resultando em desgastes físicos e emocionais, insatisfação e afetando sua qualidade de vida. Para isso, é necessário que a organização melhore a estrutura de seu ambiente de trabalho e proporcione aos colaboradores condições adequadas para que estes possam exercer suas tarefas e atividades com conforto e segurança visando melhorias, buscando melhores resultados organizacionais e investindo em programas de QVT.

Desta forma, a Qualidade de Vida no Trabalho manifesta-se como um diferencial e uma estratégia de gestão nas organizações, buscando atender às necessidades dos colaboradores e se preocupando com o bem estar e condições de trabalho oferecidas. Segundo Búrigo (1997, p. 30), a Qualidade de Vida no Trabalho “busca humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho”. É possível perceber que a Qualidade de Vida no Trabalho está cada vez mais presente na vida das pessoas, pois as mesmas estão em busca de uma melhor expectativa de trabalho, este que lhe traga bem estar e satisfação. Para Rodrigues (1994, p. 92), a “qualidade de vida no trabalho motiva o trabalhador, principalmente quando este satisfaz suas necessidades individuais”.

O presente estudo tem como objeto de pesquisa a organização denominada Cooperativa Agrícola Mista Nova Palma que atua no ramo agropecuário, a população alvo desta pesquisa direciona aos colaboradores que operam no supermercado Camnpal de Nova Palma.

Baseando-se nos pressupostos abordados e os que serão vistos no decorrer do estudo, é possível observar que a Qualidade de Vida no Trabalho é importante dentro da organização nos dias de hoje, pois para desenvolver as tarefas com qualidade por parte dos colaboradores é necessário ter pessoas satisfeitas e motivadas no seu ambiente de trabalho e para isso a responsabilidade principal é por parte da organização. Torna-se interessante um ambiente onde as pessoas possam se sentir felizes e confortáveis, com condições de trabalho acessíveis, bom relacionamento entre colegas, remuneração justa, valorização e respeito, entre outros fatores que possam ajudar os mesmos a produzir e trazer bons resultados a organização.

Levando em consideração estes pontos, surge o interesse e necessidade de realizar o estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho, focando especificamente os colaboradores da cooperativa Camnpal, surgindo assim o problema como questão para o estudo: **Como os colaboradores da cooperativa Camnpal, avaliam sua Qualidade de Vida no Trabalho?**

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho tem como intuito identificar como os colaboradores da Cooperativa Camnpal, avaliam sua Qualidade de Vida no Trabalho, tendo-se por base o Modelo de Walton (1973).

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Descrever o perfil dos colaboradores da cooperativa Camnpal, quanto à idade, gênero, grau de escolaridade e estado civil;
- Diagnosticar a avaliação dos colaboradores da cooperativa Camnpal, acerca da Qualidade de vida no Trabalho, em relação ao modelo de Walton (1973);
- Propor alternativas de melhorias da Qualidade de Vida no Trabalho, dos colaboradores da Cooperativa Camnpal.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

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

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

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

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

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

A pesquisa está estruturada em cinco partes, divididos da seguinte maneira: a primeira parte apresenta-se a introdução composta pela contextualização do tema e problema, objetivos e a justificativa. A segunda parte é composta pelo referencial teórico, onde ocorre a discussão teórica, abordando qualidade de vida, Qualidade de Vida no Trabalho, os modelos de QVT e as categorias do modelo de Walton. Na terceira parte apresentam-se os aspectos metodológicos, onde aborda a caracterização da pesquisa, coleta e análise dos dados e o ambiente de pesquisa. Na quarta parte apresenta-se o diagnóstico e análise dos resultados, onde aborda o perfil dos colaboradores e análise dos resultados referentes às oito categorias de Walton. E por fim a última parte finaliza-se com a conclusão e as referências bibliográficas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como objetivo trazer o referencial teórico sobre o assunto adotado, a qualidade de vida no trabalho. Desta forma, aborda-se inicialmente, um entendimento sobre qualidade de vida, logo os conceitos e a importância da qualidade de vida no trabalho, os modelos de QVT, as categorias de Walton e por fim sobre as organizações cooperativas.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA

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

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

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

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

pretende se investigar é primordial (GILL & FEISSTEIN, 1994 apud PEREIRA, TEIXEIRA E SANTOS, 2012)

Conforme abordado é possível perceber que a qualidade de vida está voltada diretamente como ponto importante à saúde das pessoas, o estado físico e mental, o bem-estar, as condições básicas e suplementares do ser humano, e a qualidade de vida no trabalho está associada a todos estes fatores abordados, trabalhando todos estes aspectos dentro da organização, com isso os dois lados envolvidos ganham, o colaborador que desenvolve suas tarefas com qualidade, saudáveis fisicamente e psicologicamente e a organização com resultados positivos e uma melhor produtividade dos mesmos. Podemos dizer que o nível de qualidade de vida no trabalho reflete no nível de qualidade de vida dos indivíduos.

Para Chiavenato (2015, p. 26),

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

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

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

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

A origem do movimento de qualidade de vida no trabalho se deu em 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnica, através dos resultados de vários estudos de um dos principais pesquisadores, Eric Trist no Instituto Tavistock em Londres, porém, somente na década de 60, tomaram impulso às iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do

emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores. Entretanto, a expressão “qualidade de vida no trabalho” só foi introduzida, publicamente, no inicio de da década de 70, pelo professor Louis Davis, em Los Angeles. (FERNANDES, 1996)

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

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

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

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

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

De acordo com Fernandes (1996, p.35),

A tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, do modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação, dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

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

Segundo Ferreira (2014, p. 113) aborda,

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

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

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

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

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

Segundo Búrigo (1997, p. 35),

O conceito global de QVT envolve, além dos aspectos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento de necessidades e aspirações

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

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

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

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

mais satisfatórios, refletindo-se indiretamente na produtividade, e que independem da elevação dos custo operacional com pessoal ou instalações."

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

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

A QVT busca humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. (BÚRIGO, 1997, p. 30) É possível observar que a qualidade de vida no trabalho está voltada diretamente em mostrar que a força motriz dentro das organizações é o capital humano, as pessoas pensam e agem diferentes, por isso, a importância da organização investir em sua equipe e proporcionar bem-estar individual e coletivo, segurança e condições de trabalho adequadas, remunerações justas, necessárias para o desenvolvimento, produtividade e satisfação dos trabalhadores, afim de contribuir para um melhor clima organizacional, assim como os resultados positivos e menor margem de erros.

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

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

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

Búrigo (1997, p. 38) conclui que,

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

programas depende do esforço dos trabalhadores, que, para se empenharem, necessitam de QVT.

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

## 2.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste tópico apresenta-se alguns modelos que identificam fatores determinantes da QVT nas organizações, abordados por autores como: Westley (1979), Hackman e Oldham (1975), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983) e Walton (1974).

### 2.3.1 Modelo de Westley (1979)

Westley (1979 apud FERNANDES, 1996, P. 53), considera que a qualidade de vida no trabalho nas organizações pode ser examinada basicamente através de quatro indicadores fundamentais:

- Indicador econômico, representado pela eqüidade salarial e eqüidade no tratamento recebido;
- Indicador político, representado pelo conceito de segurança no emprego, o direito a trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado;
- Indicador psicológico, representado pelo conceito de auto-realização;
- Indicador sociológico, representado pelo conceito de participação ativa em decisões diretamente relacionadas com o processo de trabalho, com a forma de executar as tarefas, com a distribuição de responsabilidade dentro da equipe.

A figura 1, apresenta o modelo de Westley (1979), adaptado por Ruschel (1993 apud FERNANDES, 1996, P. 53) de acordo com o autor, os problemas

políticos trariam a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação, e o sociológico, a anomia.

Figura 1: Indicadores da Qualidade de vida no trabalho

INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			
ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOLÓGICO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidade Salarial</li> <li>• Remuneração Adequada</li> <li>• Benefícios</li> <li>• Local de Trabalho</li> <li>• Carga Horária</li> <li>• Ambiente Externo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segurança Emprego</li> <li>• Atuação Sindical</li> <li>• Retroinformação</li> <li>• Liberdade de Expressão</li> <li>• Valorização do Cargo</li> <li>• Relacionamento Com a Chefia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização Potencial</li> <li>• Nível de Desafio</li> <li>• Desenv. Pessoal</li> <li>• Desenvolvimento Profissional</li> <li>• Criatividade</li> <li>• Auto-Avaliação</li> <li>• Variedade de Tarefa</li> <li>• Ident. c/Tarefa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação nas Decisões</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Relacionamento Interpessoal</li> <li>• Grau de Responsabilidade</li> <li>• Valor Pessoal</li> </ul>

Fonte: Fernandes (1996, p.53)

Westley (1979), diz que

A insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e consequente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas.

### 2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Segundo Hackman e Oldham (1975 apud FERREIRA, 2014, p. 141), resultados como motivação interna, satisfação no trabalho, qualidade no desempenho e baixo absenteísmo e rotatividade são obtidos quando alguns estados psicológicos estão presentes em um determinado trabalho.

Para Hackman e Oldham (1975 apud FERREIRA, 2014, p. 141), quanto maior for a presença desses estados, maior será a motivação intrínseca do empregado com o trabalho. É uma motivação baseada no trabalho e não em recompensas exteriores. Os estados psicológicos são criados por meio de sete dimensões básicas do trabalho, expostas a seguir.

1. Variedade de habilidades: nível em que uma tarefa envolve uma variedade de atividades e requer dos executantes uma quantidade de diferentes habilidades e conhecimentos.

2. identidade da tarefa: nível em que a tarefa é executada de forma completa, do início ao fim.

3. Significado da tarefa: nível em que a tarefa tem impacto significativo na vida ou no trabalho de outros.

4. autonomia: nível em que a tarefa proporciona ao executante independência e liberdade de planejamento e execução.

5. Feedback intrínseco: nível em que a execução do trabalho fornece informações suficientes ao ocupante de cargo sobre a efetividade do desempenho.

6. Feedback extrínseco: grau em que a pessoa recebe informações claras de supervisores e colegas sobre o seu desempenho.

7. inter-relacionamento: grau em que o trabalho requer que o indivíduo lide com outras pessoas, inclusive clientes.

### **2.3.3 Modelo de Nadler e Lawler (1983)**

Nadler e Lawler (1983 apud VIEIRA, 1996, p. 40), indicam como atividades de QVT:

1. Participação nas decisões;
2. Reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomo;
3. Inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional;
4. Melhora do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros.

Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996, p. 44), diz que “a qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.”

### **2.3.4 Modelo de Werther e Davis (1983)**

Para Werther e Davis (1983 apud FERREIRA, 2014, p. 145), a QVT está baseada em um projeto de cargo que considera fatores ambientais, organizacionais e comportamentais.

- Ambientais: representa a expectativa social e as habilidades e disponibilidade de empregados potenciais. O cargo não deverá ser tão complexo que obrigue a importação de trabalhadores, nem tão simples

que gere “desconforto”, quando a mão de obra disponível for mais instruída.

- Organizacionais: considera a identificação da tarefa no cargo, o estabelecimento de um fluxo coerente de trabalho e a adoção de métodos e processos para minimizar o tempo e o esforço do trabalhador.
- Comportamentais: considera a autonomia do indivíduo para assumir responsabilidade pelo trabalho, a variedade do cargo (que reduz o tédio e a fadiga), a identidade de tarefa (senso de realização e orgulho pelo resultado) e a retroinformação, que permite conhecer a repercussão do seu trabalho, favorecendo a motivação.

Werther e Davis (1983 apud FERNANDES, 1996, p. 44), dizem que “os esforços para melhorar a qualidade de vida procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.”

### **2.3.5 Modelo de Walton (1973)**

Walton (1975 apud FRANÇA, 2010, p. 169), destaca que qualidade de vida no trabalho refere-se a “valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.”

Walton (1973 apud SANTOS, 2012, p. 26) dispõe da ideia que

A QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado à formação de equipes de trabalho com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional.

Segundo França (2004, p. 34), o trabalho de Walton (1975) forneceu um modelo de análise de experimentos importantes sobre Qualidade de Vida no Trabalho com oito categorias conceituais como critérios de QVT, incluindo:

Compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e relevância social do trabalho.

Embora não sejam desconhecidas a diversidade das preferências e as diferenças individuais relativas a cultura, classe social, educação, formação e personalidade, tais fatores são intervenientes, de modo geral, na Qualidade de Vida do Trabalho.

Segundo Fernandes e Gutierrez (1998 apud FRANÇA, 2004, p. 34), a Qualidade de Vida no Trabalho é afetada, ainda, por “questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, variedade, identidade de tarefa e retroinformação”. O modelo de Walton é uma das principais ferramentas utilizadas para avaliar a QVT em um ambiente de trabalho, por se considerar completa e apresentar diversas características visíveis no dia a dia.

## 2.4 CATEGORIAS DO MODELO DE WALTON PARA QVT

Este tópico visa abordar as características notáveis de QVT, através do modelo desenvolvido por Richards Walton (1973), onde propõe oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT, as mesmas servem de fundamentação para o instrumento de coleta de dados desta pesquisa.

É o modelo de QVT que enfatiza o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente laboral em si, fazendo menção, inclusive, a aspectos presentes na vida de não trabalho. Trata-se, segundo o autor, de um conceito estreitamente relacionado à satisfação dos colaboradores quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de aprendizagem e com condições adequadas para o desempenho de suas funções. (LIOBA, 2014)

Para Búrigo (1996, p. 42), “este modelo aborda oito categorias conceituais que caracterizam as experiências do trabalhador no seu ambiente de trabalho”. Segundo Walton (1973), as categorias que suprem um estrutura para análise das características evidentes da QVT são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

#### **2.4.1 Compensação Justa e Adequada**

Segundo Fernandes (1996, p. 49), é a categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, desdobrando-se em três critérios:

- 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;
- b) *Eqüidade interna*: eqüidade na remuneração entre outros membros de uma mesma organização;
- c) *Eqüidade externa*: eqüidade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.

Walton (1973 apud SILVA; GENDERAS e BRASIL, 2014) relata que a compensação justa pode estar associada à capacidade de pagar (empresas mais lucrativas deveriam pagar mais) e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento da produtividade é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos.

#### **2.4.2 Condições de Trabalho**

Conforme Fernandes (1996, p. 49), é a categoria que mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições existentes no local de trabalho, apresentando os seguintes critérios:

- a) *Jornada de trabalho*: número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas;
- b) *Carga de trabalho*: quantidade de trabalho executados em um turno de trabalho;
- c) *Ambiente físico*: local de trabalho e suas condições de bem-estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho;
- d) *Material e equipamentos*: quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho;
- e) *Ambiente Saudável*: local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou de doenças;
- f) *Estresse*: quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho.

#### **2.4.3 Uso e Desenvolvimento de Capacidades**

Fernandes (1996, p. 50) diz que é a categoria que visa à mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho 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:

- a) *Autonomia*: medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução de seu trabalho;
- b) *Significado da tarefa*: relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da instituição;
- c) *Identidade da tarefa*: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado;
- d) *Variedade da habilidade*: possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo;
- e) *Retroinformação*: informação ao indivíduo acerca da avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações.

#### **2.4.4 Oportunidade de Crescimento e Segurança**

Segundo Fernandes (1996, p. 50), é a categoria que tem por finalidade medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que a intituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Os critérios que, neste trabalho, expressam a importância do desenvolvimento e a perspectiva de aplicação são os seguintes:

- a) *Possibilidade de carreira*: viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade;
- b) *Crescimento pessoal*: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas;
- c) *Segurança de emprego*: grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregos.

#### **2.4.5 Integração Social na Organização**

Conforme Fernandes (1996, p. 51), é a categoria que objetiva medir o grau de integração social existente na instituição. Definindo os seguintes critérios:

- a) *Igualdade de oportunidades*: grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de simbolos de “status” e/ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto a raça, sexo, credo, origens, estilos de vida ou aparência;
- b) *Relacionamento*: grau de realcionamento marcado por auxílio recíproco, apoio sócio-emocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades;
- c) *Senso comunitário*: grau de senso de comunidade existente na instituição.

#### **2.4.6 Constitucionalismo**

Para Fernandes (1996, p. 51), é a 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:

- a) *Direitos trabalhistas*: observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação;
- b) *Privacidade pessoal*: grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição;
- c) *Liberdade de expressão*: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias;
- d) *Normas e rotinas*: maneira como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

#### **2.4.7 Trabalho e Espaço Total de Vida**

Fernandes (1996, p. 51-52), aborda que é a categoria que objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios são os seguintes:

- a) *Papel balanceado no trabalho*: equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreiras, viagens, e convívio familiar;
- b) *Horário de entrada e saída do trabalho*: equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.

#### **2.4.8 Relevância Social da Vida no Trabalho**

Conforme Fernandes (1996, p. 52), é a categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho através da percepção do empregado em relação à responsabilidades social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados. Entre os critérios foram destacados os seguintes:

- a) *Imagen 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;
- 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;
- c) *Responsabilidade social pelos serviços*: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição para com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade;
- d) *Responsabilidade social pelos empregados*: percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de Recursos Humanos.

Walton (1973 apud LIOBA, 2014) ressalta que, “a empresa deve oferecer aos colaboradores um ambiente saudável e seguro para a execução de seu trabalho, assim como elaborar carga horária justa, além de estrutura física adequada e evidenciar a preocupação constante com o bem estar dos colaboradores”.

Dessa forma, Walton (1973 apud LIOBA, 2014) defende sua ideia afirmando que, a QVT tem como meta:

“[...] gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível de cargo, recebimento de recursos de “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo”.

Levando-se em conta o que foi observado é visível que Walton (1973), ao desenvolver as oito categorias, estava preocupado com uma organização mais humanística e voltada ao colaborador como papel principal no ambiente de trabalho, pois um profissional valorizado, realiza suas tarefas com mais eficiência e

responsabilidade, se preocupando mais com o andamento da organização e considerando ela como sua segunda casa.

Desta forma, se a qualidade de vida no trabalho for investida pela organização otimiza-se rápidos resultados, já que os programas trazem diversos benefícios, como menor rotatividade e risco da organização perder uma mão-de-obra qualificada, um clima organizacional mais agradável onde exista uma boa relação e ajuda entre colegas, melhor produtividade e comprometendo dos colaboradores entre outros fatores que auxiliam no bem estar e satisfação dos mesmos.

## 2.5 A ORGANIZAÇÃO COOPERATIVA

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

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

É por meio dos princípios, que os valores cooperativistas são desenvolvidos, os sete princípios do cooperativismo formam a grande base, missão, diferença e estrutura das cooperativas mundialmente. Em 1937, 1966 e 1995, os princípios foram revisados em congressos coordenados pela Aliança Cooperativa Internacional – ACI, com valor até hoje serve como base para as cooperativas orientar-se, são eles:

- I. *Adesão Voluntária e Livre*: As cooperativas são abertas para todas as pessoas que queiram participar, estejam alinhadas ao seu objetivo

econômico, e dispostas a assumir suas responsabilidades como membro. Não existe qualquer discriminação por sexo, raça, classe, crença ou ideologia.

**GESTÃO**

- II. *Democrática:* As cooperativas são organizações democráticas controladas por todos os seus membros, que participam ativamente na formulação de suas políticas e na tomada de decisões. E os representantes oficiais são eleitos por todo o grupo.
- III. *Participação Econômica dos Membros:* Em uma cooperativa, os membros contribuem equitativamente para o capital da organização. Parte do montante é, normalmente, propriedade comum da cooperativa e os membros recebem remuneração limitada ao capital integralizado, quando há. Os excedentes da cooperativa podem ser destinados às seguintes finalidades: benefícios aos membros apoiam a outras atividades aprovadas pelos cooperados ou para o desenvolvimento da própria cooperativa. Tudo sempre decidido democraticamente.
- IV. *Autonomia e Independência:* As cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas por seus membros, e nada deve mudar isso. Se uma cooperativa firmar acordos com outras organizações, públicas ou privadas, deve fazer em condições de assegurar o controle democrático pelos membros e a sua autonomia.
- V. *Educação, Formação e Informação:* Ser cooperativista é se comprometer com o futuro dos cooperados, do movimento e das comunidades. As cooperativas promovem a educação e a formação para que seus membros e trabalhadores possam contribuir para o desenvolvimento dos negócios e, consequentemente, dos lugares onde estão presentes. Além disso, oferece informações para o público em geral, especialmente jovens, sobre a natureza e vantagens do cooperativismo.
- VI. *Intercooperação:* Cooperativismo é trabalhar em conjunto. É assim, atuando junta, que as cooperativas dão mais força ao movimento e servem de forma mais eficaz aos cooperados. Sejam unidas em estruturas locais, regionais, nacionais ou até mesmo internacionais, o objetivo é sempre se juntar em torno de um bem comum.

VII. *Interesse pela Comunidade:* Contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades é algo natural ao cooperativismo. As cooperativas fazem isso por meio de políticas aprovadas pelos membros. ( OCB, 2018)

As organizações cooperativas são importantes nos dias de hoje, e pode ser vista em vários setores da economia, pois ela se divide em diversos tipos como: trabalho, agropecuárias, consumo, crédito, habitacionais, infraestrutura, entre outros ramos. As cooperativas tem atributos diferentes das demais empresas de capital, essencialmente quando se trata de governança e repartição dos resultados e sobras, a mesma visa as pessoas e não somente o lucro, onde todos são donos e podem usufruir de maneira igual aos serviços oferecidos pela organização. O sistema cooperativista é um empreendimento socioeconômico eficaz contra a exclusão social, é uma solução potencial frente ao desemprego, seja de agricultores ou de qualquer pessoa que se une a outras para obter maiores benefícios na busca de uma forma de estar novamente ativa no mercado.(SANTOS; CEBALLOS, 2006) As cooperativas não foram constituídas apenas para suprir as necessidades de seus cooperados, mas para trazer mais condições de vida e valorização de seu trabalho, visando melhores empreendimentos onde todos participam das decisões, já que a pessoa é papel fundamental na organização.

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

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

metodológicos incluindo os tópicos relacionados a caracterização da pesquisa, coleta e análise de dados e por fim o ambiente de pesquisa.

### 3 METODOLOGIA

Neste capítulo, apresenta-se os métodos utilizados e o ambiente de estudo para a elaboração desta pesquisa.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para Ramos (2009) “a metodologia da pesquisa significa escolher um caminho, um conjunto de normas que guiam o pesquisador em sua produção de conhecimento”. A pesquisa, portanto, é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 139)

O presente estudo classifica-se quanto a forma de abordagem qualitativa e quantitativa, onde, a pesquisa qualitativa conforme Rodrigues (2007, p. 39) é a modalidade de pesquisa na qual os dados são coletados através de interações sociais e analisados subjetivamente pelo pesquisador. Para Fonseca (2002) a pesquisa quantitativa se centra na objetividade, recolhidos como auxílio de instrumentos padronizados e neutros onde não se preocupa com representatividade numérica [...]. Neste estudo a abordagem qualitativa foi utilizada para interpretação das respostas fornecidas pelos colaboradores da cooperativa Camnpal, já a abordagem quantitativa foi utilizada para transformar as informações em números, através de tabelas e gráficos.

Quanto aos objetivos do estudo classifica-se em uma pesquisa exploratória e discritiva. Segundo Gil (2012,) a pesquisa exploratória têm como “principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.” O estudo classificou-se como uma pesquisa exploratória por proporcionar uma familiaridade com o problema, ao qual se desenvolveu o estudo, ou seja, como os colaboradores do supermercado da Cooperativa Agricola Mista de Nova Palma avaliam sua qualidade de vida no trabalho dentro da organização. A pesquisa discritiva conforme Triviños (1987 apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009) exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. O estudo trata-se de uma pesquisa descritiva pelo fato de apresentar determinadas

características dos colaboradores entrevistados, por exemplo, idade, gênero, escolaridade, entre outros.

Quanto aos procedimentos do estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. Para Manzo (1971 apud MARCONI e LAKATOS, 2010) a pesquisa bibliográfica “oferece meios pra definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente”. A pesquisa pode ser considerada bibliográfica por ter como meio de pesquisa e busca pelo tema, livros, artigos e dissertações, facilitando a compreensão e a interpretação do assunto.

Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 172) a “pesquisa de campo está voltada para o estudo de indivíduos, grupos, comunidades, instituições e outros campos, visando à compreensão de vários aspectos da sociedade”. Esta pesquisa classificou-se como uma pesquisa de campo pois o mesmo aplicou-se no supermercado da cooperativa Camnpal de Nova Palma, com o intuito de buscar o máximo de informações para analisar como os colaboradores avaliam a sua Qualidade de Vida no Trabalho dentro da organização, realizando coleta de dados junto as pessoas.

### 3.2 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Para que a pesquisa pudesse ser desenvolvida, logo após a revisão bibliográfica e levantamento de dados da Cooperativa Camnpal, foi realizada a coleta de dados, através de um questionário (ANEXO) elaborado pelo autor da pesquisa e aplicado aos colaboradores, baseado nas oito categorias do modelo de Walton (1973). Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 184) o “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.”

O questionário foi elaborado em três partes, onde a primeira foi apresentado o perfil do colaborador. A segunda parte foi seguido de 30 questões objetivas, separadas pelas categorias do modelo de Walton (1973). E a terceira parte foi realizada 4 questões relacionadas com o tema Qualidade de Vida no Trabalho, as mesmas foi concedido espaço para o colaborador citar melhorias e pontos negativos no ambiente de trabalho, com o objetivo de aperfeiçoar a pesquisa. Os questionários foram aplicados no periodo de 11 de setembro de 2018, dos 71 colaboradores da organização usada como base de estudo, 48 responderam.

Em relação a análise dos dados, de acordo com Best (1972 apud GIL, 2010), “representa a aplicação lógica dedutiva e indutiva do processo de investigação.” Após reunir todos os questionários respondidos, iniciou a quantificação dos resultados, os dados coletados foram analisados e tabulados, assim elaborando os gráficos e tabelas para cada categoria e as demais questões realizadas aos colaboradores. Através do referencial teórico foi possível analisar os dados mais significativos de cada questão, e perceber como os colaboradores avaliam sua qualidade de vida no trabalho.

### 3.3 AMBIENTE DA PESQUISA

Esta pesquisa foi desenvolvida na Cooperativa Agrícola Mista Nova Palma, mais precisamente no supermercado da Cooperativa Camnpal de Nova Palma-RS. No início da década de 60 foi organizado um movimento a favor da fundação de uma cooperativa em Nova Palma. Contando com líderes dispostos a fazer a diferença, aos poucos as ideias foram amadurecendo e a esperança de dias melhores passou a mover esses bravos homens, culminando com a fundação da CAMNPAL em 03 de Fevereiro de 1963.

Este sonho de algumas lideranças contou com o apoio do Padre Luiz Sponchiado e foi assumido por 28 idealizadores e trouxe novas perspectivas de desenvolvimento para a região. A Camnpal trouxe organização nos negócios, oferta de empregos e desenvolvimento para o campo e para a cidade. Com o passar dos anos, virou um símbolo de produção. Mais que uma parceira de negócios, iniciava-se a construção de uma grande família, uma cooperativa disposta a caminhar lado a lado do seu associado, sempre em busca de expansão, diversificação e novas tecnologias.

A necessidade de atender toda a demanda produtiva regional, fez com que a Camnpal ampliasse suas fronteiras, alcançando assim, um índice maior de associados atendidos com as novas unidades. Com matriz em Nova Palma, tem unidades também em Dona Francisca, São João do Polêsine, Caemborá, São Cristóvão, Val de Serra, Faxinal do Soturno, Reserva, Estrela, Arroio do Só, Novo Cabrais, São Sepé e Santo Antônio.

Buscando agregar valor aos seus produtos, a Camnpal beneficia e industrializa a maior parte da produção de seus associados, na sua maioria pequenos agricultores, comercializados em suas marcas Caldo de Ouro e Bella

Dica, em boa parte do território nacional. A CAMNPAL possui mais de 5.300 associados, a maioria pequenos agricultores, com propriedades bastante diversificadas, cultivam feijão, milho, soja, trigo, fumo e leite, entre outros.

O quadro social está organizado em núcleos de produtores. Cada núcleo possui um representante eleito, formando um Conselho de Representantes – 31 membros. O Conselho de Administração é formado por 12 conselheiros, eleitos nos núcleos pelos associados, além do Presidente e Vice-Presidente eleitos na Assembleia Geral; o Conselho Fiscal é formado por 3 membros titulares e 3 suplentes. Antecedendo a Assembleia Geral Ordinária anual, são realizadas miniassembleias nos núcleos, com o objetivo de prestar contas das atividades desenvolvidas e possibilitar uma maior participação do quadro social.

A cooperativa Camnpal, visa como negócio, fortalecer a empresa e o associado por meio do agronegócio. Tem como missão, buscar o desenvolvimento profissional dos associados e colaboradores, a geração de renda para todas as partes envolvidas, tendo como foco a qualidade dos produtos e serviços, respeitando o meio ambiente. A visão da Camnpal é aumentar em 80% a produção industrial, ser uma empresa consolidada financeiramente, aberta às transformações, respondendo às necessidades do quadro social, com as suas marcas em evidência na mente do consumidor. E por fim preza por valores como: cooperação, transparência, credibilidade, ética, respeito, responsabilidade ambiental, austeridade ponderada e criatividade. Completam a “família CAMNPAL” mais de 430 colaboradores, nos mais diversos setores e negócios. (CAMNPAL, 2018)

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentam-se os resultados obtidos na coleta de dados abordando o perfil bibliográfico dos colaboradores participantes, quatro questões sobre a QVT dos entrevistados e o alcance do objetivo proposto, que tem o intuito de identificar como os colaboradores da Cooperativa Camnpal, avaliam sua Qualidade de Vida no Trabalho, tendo-se por base o Modelo de Walton (1973). O questionário aplicado foi dividido em três partes, sendo: perfil do colaborador,

### 4.1 PERFIL DOS COLABORADORES PARTICIPANTES

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

Tabela 1- Gênero

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

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme a Tabela 1 pode-se observar no Supermercado Camnpal que há predominância de 60% do gênero feminino e 40% são do gênero masculino, percebe-se com isso que as mulheres são a maioria entre os entrevistados, isso se da pelos cargos oferecidos pela organização, que geralmente são ocupados por mulheres, como: operadoras de caixa, atendente de padaria e confeitoria, serviços gerais, auxiliares de escritório, entre outros cargos.

Tabela 2- Faixa etária dos colaboradores

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

Fonte: Elaborado pela autora

Em relação à faixa etária evidencia-se que 38% dos entrevistados tem idade entre 21 a 30 anos, 17% deles tem idade até 20 anos, 25% entre 31 a 40 anos, 17% tem de 41 a 50 anos e somente 4% são acima de 51 anos, observa-se que somando

os valores até 30 anos de idade, pode-se constatar que do total da equipe entrevistada mais da metade são considerados jovens em relação aos demais.

Tabela 3- Estado civil dos colaboradores

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

Fonte: Elaborado pela autora

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

Tabela 4- Grau de escolaridade dos colaboradores

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

Fonte: Elaborado pela autora

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

#### 4.2 ANÁLISES DAS CATEGORIAS DE QVT DE WALTON

O tópico a seguir tem a finalidade de contribuir para o alcance do objetivo desta pesquisa é identificar como os colaboradores da Cooperativa Camnpal, avaliam sua Qualidade de Vida no Trabalho, tendo-se por base o Modelo de Walton (1973). O modelo mencionado aborda oito categorias para medir a QVT, que são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na

organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.

#### **4.2.1 Categoria 1- Compensação Justa e Adequada**

A compensação justa e adequada visa mensurar a qualidade de vida no trabalho em relação à remuneração e salário adequado ao trabalhador, benefícios oferecidos pela organização, equidade interna e externa. Esta categoria busca por condições mais igualitárias de salários, se este objetivo for alcançado, influencia positivamente na QVT do colaborador. As Tabelas a seguir ilustram os resultados das questões aplicadas através do questionário aos colaboradores do supermercado Camnpal sobre esta categoria, onde foram desenvolvidas quatro questões com critérios que possam avaliar a satisfação dos mesmos referentes à remuneração, benefícios oferecidos e demais características.

Tabela 5: Questão 1

Você recebe alguma outra forma de remuneração na cooperativa como: auxílio alimentação, plano de saúde, premiações ou outros benefícios ofertados pela organização?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>23%</b>	<b>60%</b>

Fonte: Elaborado pela autora

Analisando os resultados em relação à compensação justa e adequada, ao perguntar se o colaborador recebe alguma outra forma de remuneração na cooperativa como: auxilio alimentação, plano de saúde, premiações ou outros benefícios oferecidos pela organização, foram observados que 60% dos colaboradores concordam totalmente, 23% deles concordam parcialmente significando que ganham algumas das remunerações citadas, mas não estão inteiramente satisfeitos necessitando de modificações, 5% não concordam que recebem outra forma de remuneração e 6% discordo totalmente.

Para Robbins (2001 apud Santos, 2012), “o plano de benefícios busca atender as necessidades dos seus funcionários, proporcionando uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranquila e produtiva, capaz de atender as necessidades cotidianas”. Com isso percebemos que os resultados foram significativos em relação à remuneração, contribuindo para a valorização destes colaboradores.

Tabela 6: Questão 2

Sua renda mensal (salário e benefícios) lhe permite uma vida digna, suprindo as necessidades básicas?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
8%	4%	19%	13%	31%	25%

Fonte: Elaborado pela autora

Ao perguntar se a renda mensal lhe permitia uma vida digna, suprindo as necessidades básicas notamos que houve resultados mais distribuídos conforme as opções oferecidas podem afirmar que 31% concordam parcialmente, 25% concordam totalmente, 19% discordam parcialmente, somente 4% discordam totalmente da afirmação e 8% não respondeu, nessa questão é claro a percepção de uma satisfação moderada por parte dos colaboradores, é possível observar que há colaboradores enfrentando dificuldades com o salário recebido.

Ainda na categoria de compensação justa e adequada foram realizadas as questões 3 e 4 com base nos dois critérios de equidade salarial interna e externa, onde se avalia um equilíbrio entre as remunerações na organização e a comparação da mesma com o mercado externo.

Tabela 7: Questão 3

O salário recebido por outras pessoas que ocupam o mesmo cargo na cooperativa é igual ao recebido por você?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
10%	17%	4%	19%	31%	19%

Fonte: Elaborado pela autora

Ao perguntar aos colaboradores se o salário recebido por outras pessoas que ocupam o mesmo cargo na cooperativa é igual ao recebido pelo mesmo, 31% concordaram parcialmente, 19% concordaram totalmente, outros 19% não concordaram visto que 17% discordaram totalmente e somente 4% discordaram parcialmente, 10% deles não quiseram responder. Segundo Rocha (1998 apud Santos, 2014) a equidade interna verifica a existência de diferenças na remuneração entre os trabalhadores que executam tarefas idênticas ou muito parecidas dentro da organização. As opiniões em relação à questão 3 foram bem divididas, podendo

observar que há pontos a serem questionados, principalmente quando á um número significante de insatisfeitos com esta situação.

Tabela 8: Questão 4

O salário recebido por outras pessoas que ocupam o mesmo cargo em outras organizações é igual ao recebido por você?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
10%	10%	17%	19%	35%	8%

Fonte: elaborado pela autora

De acordo com Rocha (1998 apud Santos, 2014)

A equidade externa se dá quando a remuneração de um trabalhador de outra organização do mesmo porte e setor é igual ou muito parecida com a remuneração percebida pelos empregados da organização pesquisada, quando executam tarefas semelhantes.

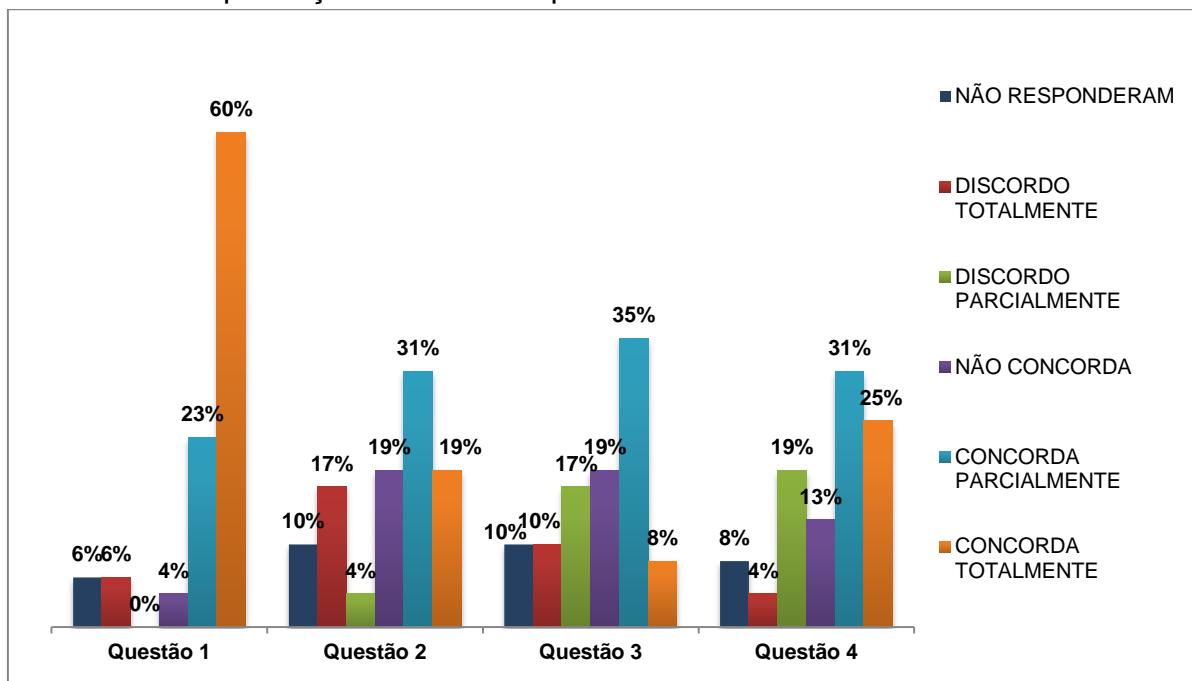
Em relação à questão 4 sobre equidade externa a pergunta realizada se o salário recebido por outras pessoas que ocupam o mesmo cargo em outras organizações é igual ao recebido pelo colaborador, percebemos que dos entrevistados 35% concordaram parcialmente, 19% não concordam, 17% discordam parcialmente, 10% discordam totalmente, e 10% não responderam, concluindo que mais da metade por alguma razão não estão satisfeitos com o salário que recebe em relação ao pago por outras organizações do mesmo ramo.

Conforme Ferreira (2014, p. 31),

A equidade pode ser definida como uma relação entre a contribuição que a pessoa dá em seu trabalho (como o esforço ou a habilidades) a as recompensas que recebe (como o pagamento ou a promoção) comparada com a recompensa que os outros estão recebendo por contribuições semelhantes.

Isto se torna um ponto fraco para a organização, aumentando ainda mais as chances do colaborador comparar o que se recebe na organização e o que pode ser oferecido para ele no mercado externo, fazendo com que o mesmo abandone seu trabalho ou desenvolva com menos eficiência e isto vale tanto para equidade externa como para a equidade interna, pois de certo modo as duas estão interligadas.

Gráfico 1: Compensação Justa e Adequada



Fonte: Elaborado pela autora

A categoria compensação justa e adequada apresenta de modo geral um nível de satisfação mediano entre os entrevistados necessitando de algumas melhorias, levando em consideração os critérios avaliados, a questão 1 e 2 trata da remuneração adequada para o colaborador, comprehende que parte dos entrevistados avaliou de modo positivo, mas também houve avaliações negativas, quando tratamos de remuneração adequada ela é vista de diferentes maneiras pelos trabalhadores, pois o que se torna suficiente para uns pode se tornar insuficiente para outros.

A remuneração precisa ser bem administrada e atribuída de maneira correta para não influenciar na produtividade da equipe e no relacionamento entre colegas, o pagamento de salários é o custo operacional mais alto para a organização, mas é um dos fatores que garante a motivação e melhor qualificação dos trabalhadores, assegurando menor rotatividade de pessoal. A maioria dos entrevistados está satisfeitos com as remunerações e benefícios, mas é necessário analisar os demais, por isso seria interessante à cooperativa buscar por programas de remuneração individual ou de toda a equipe, trabalhando com metas e incentivos salariais conforme o desempenho e esforço dos colaboradores, isso traria mais comprometimento e interesse pelas tarefas, procurar entender o que eles pensam sobre o assunto é importante.

Ainda na categoria de compensação justa e adequada foram realizadas as questões 3 e 4 com base nos dois critérios de equidade salarial interna e externa, onde se avalia um equilíbrio entre as remunerações na organização e a comparação da mesma com o mercado externo. É importante que haja uma preocupação por parte da cooperativa se os salários pagos aos colaboradores que executam as mesmas tarefas ou cargos são compatíveis, evitando conflitos entre eles e até mesmo acreditar que não são valorizados igualmente, carecendo de mais informações e como funciona a política salarial dentro da organização.

A cooperativa deveria se certificar se os salários pagos a seus colaboradores são melhores ou iguais a outras organizações, buscando um equilíbrio entre as partes, pois ao remunerar melhor adquirem-se funcionários mais qualificados e motivados, e assim permanecem mais tempo na organização. A categoria foi capaz de medir a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores em relação à remuneração, trazendo pontos positivos e negativos, com o intuito de mudanças, esta foi avaliada conveniente para o trabalho realizado e suficiente para o conforto e estabilidade pessoal.

#### **4.2.2 Categoria 2- Condições de Trabalho**

Esta categoria visa avaliar as condições de trabalho dos colaboradores com base em critérios que afetam a qualidade de vida no trabalho e fatores que possam ser prejudiciais à saúde e segurança dos mesmos. Nas questões é possível observar os resultados das perguntas realizadas aos colaboradores em relação à alguns critérios que possam medir as condições de trabalho adequadas oferecidas aos trabalhadores da cooperativa Camnpal.

O fator “condições de trabalho adequadas”, como premissa de QVT, reforça algo bem conhecido na literatura científica no campo das ciências do trabalho: fornecer suporte organizacional aos trabalhadores é um dos requisitos fundamentais para o alcance dos objetivos prescritos. (FERREIRA, 2011, p.120).

**Tabela 9: Questão 5**

A carga horária é suficiente para desenvolver as atividades na cooperativa?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>0%</b>	<b>35%</b>	<b>50%</b>

**Fonte:** Elaborado pela autora

Ao perguntar ao colaborador se a carga horária era suficiente para desenvolver as atividades na cooperativa, foi possível perceber que 50% dos entrevistados concordam totalmente com a carga horária estipulada pela organização na realização das tarefas, 35% concordam parcialmente, 8% discordam parcialmente e somente 2% discordam totalmente desta situação, podemos considerar que a maior parte dos colaboradores acredita ser adequada a carga de trabalho designada pela cooperativa.

Tabela 10: Questão 6

As atividades desenvolvidas afetam ou podem vir a afetar sua saúde física e mental?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
6%	4%	7%	10%	46%	27%

Fonte: Elaborado pela autora

Quando se investiga se as atividades desenvolvidas afetam ou podem vir a afetar a saúde física e mental do colaborador é visível à insatisfação da maior parte dos entrevistados, pois 46% deles concordam parcialmente com a questão e 27% concordam totalmente, somando mais que a metade dos que discordam parcialmente ou totalmente com a situação, destes 10% não concordam e 6% não quiseram responder.

Conforme França (2004, p.37) ressalta que “as ações possíveis de ser desenvolvidas para manter as pessoas saudáveis podem, didaticamente, ser classificadas em ações de recuperação, proteção e promoção da saúde”. Observamos que os resultados foram negativos nesta questão, trazendo preocupação e alerta, é importante que a cooperativa se interesse mais com a saúde de seus colaboradores, pois quanto mais saudáveis estiverem mais produtividade e serviço de qualidade será apresentado pelos mesmos.

Tabela 11: Questão 7

As condições do ambiente de trabalho como: iluminação, ventilação, temperatura e higiene são adequadas para desenvolver as atividades propostas?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	2%	13%	4%	33%	44%

Fonte: Elaborado pela autora

Ao analisar a questão 7 onde foi perguntado ao colaborador se as condições do ambiente de trabalho como: iluminação, ventilação, temperatura e higiene são adequadas para desenvolver as atividades propostas pela cooperativa, foi visto que 44% dos entrevistados avaliaram que concordam totalmente com as condições do ambiente de trabalho oferecidas pela organização, 33% concordaram parcialmente necessitando de modificações.

Obteve-se um índice menor entre os colaboradores que não concordam e os que discordam parcialmente e totalmente, somando estes três níveis de avaliação foram percebidos que 19% deles estão insatisfeitos com o ambiente de trabalho para realizar suas tarefas, 4% não responderam, através dos dados coletados é visível que a maior parte dos entrevistados avalia positivamente as condições do ambiente de trabalho disponibilizadas.

Conforme Chiavenato (2014, p.403) “um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade”.

Tabela 12: Questão 8

Em relação a sua segurança no trabalho, a cooperativa disponibiliza equipamentos de proteção individual e uma estrutura de trabalho segura?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
6%	0%	2%	4%	33%	54%

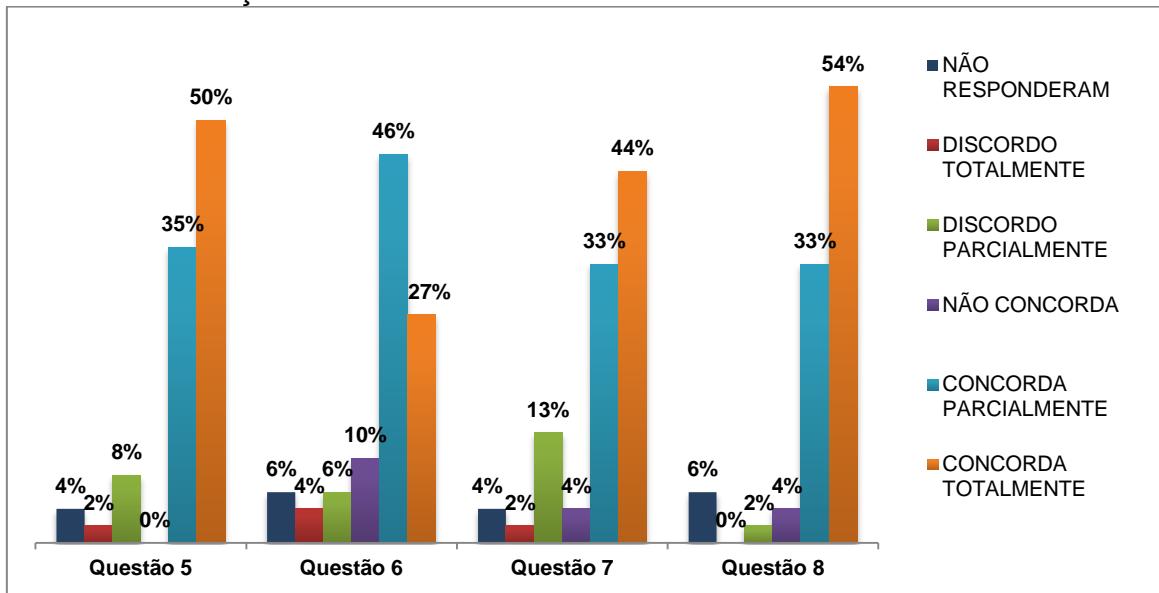
Fonte: Elaborado pela autora

Observando a oitava questão onde foi perguntado se em relação a sua segurança no trabalho, a cooperativa disponibiliza equipamentos de proteção individual e uma estrutura de trabalho segura, ao interpretar os resultados adquiridos percebe-se que mais que a metade dos entrevistados concorda totalmente com a segurança oferecida pela cooperativa totalizando 54%, 33% concorda parcialmente e somente 4% não concordam, 2% discordam parcialmente e 6% não responderam.

Singar e Ramsden (1972 apud DEMO, 2010) entendem que as práticas relativas a condições físicas de trabalho, bem-estar, saúde e segurança devem ser inspiradas nas melhores práticas organizacionais, considerando os valores e expectativas dos empregados. O uso de equipamentos e uma estrutura de trabalho mais segura é de extrema importância para o colaborador e também para a organização, evitando problemas futuros e dificuldades no desenvolvimento das

tarefas. O correto uso desses equipamentos e todos os direitos reservados aos colaboradores em relação ao risco que possa correr na realização das atividades podem evitar acidentes de trabalho e prevenir traumas e complicações, que em muitos casos, não se reverte.

Gráfico 2: Condições de Trabalho



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico acima exibe as 4 questões referente as condições de trabalho dos colaboradores da cooperativa Camnpal, nela está inserida alguns critérios para medir a QVT, ao perceber os resultados como um todo é visível uma avaliação positiva, mas necessitando de alterações para melhorar ainda mais as condições oferecidas aos colaboradores, pois todos os trabalhadores necessitam de cuidados por parte da organização.

As condições de trabalho podem ser avaliadas de vários pontos de vista, cujo um dos fatores mais importantes é a saúde física e mental do colaborador, vista na questão 6 onde os resultados não foram satisfatórios, já que a maior parte dos colaboradores acredita que as atividades interferem na sua saúde, gerando receio e preocupação, necessitando de mudanças por parte da organização. Seria interessante que a cooperativa utilizasse de ferramentas de comunicação para alertar seus colaboradores de riscos e prevenção de acidentes no ambiente de trabalho, atentar-se a tarefas repetitivas no decorrer do dia e a sobrecarga de atividades, e disponibilizar de exercícios físicos e mentais antes de iniciar o expediente, estas podem ser algumas táticas iniciais para auxiliar na saúde dos colaboradores.

Levando em conta as demais questões é considerada que há pontos satisfatórios e positivos na avaliação dos entrevistados, como investimento em equipamentos de proteção individual, ambiente de trabalho considerado adequado e carga horária suficiente para a realização das tarefas, mas houve alguns resultados negativos nestas questões, mas entendemos que as pessoas veem e sentem de modo diferente, necessitando que a cooperativa procure compreender mais o que está sendo criticados pelos colaboradores, através de reuniões coletivas e em alguns casos individual, é através da conversa que conseguimos perceber o que é melhor para cada pessoa, pois nem todas as decisões tomadas trazem satisfação para o todo.

#### **4.2.3 Categoria 3- Uso e Desenvolvimento das Capacidades**

A categoria 3 visa à mensuração da QVT, onde o colaborador pode satisfazer suas necessidades de utilização das habilidades e de conhecimento, de desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho. (VIEIRA, 1996, p.45)

Walton aponta que a autonomia dos funcionários no desempenho de suas atividades permite que haja um processo de interação entre o funcionário e seu trabalho. Quanto ao cumprimento de tarefas que não fazem parte da função de cada um provoca a insatisfação ao ambiente laboral, o não compromisso com a empresa. (OLIVEIRA, 2006)

Usando uns dos critérios de avaliação de Walton (1973) que é o uso e desenvolvimento das capacidades, foi elaborado quatro questões sobre o assunto, com o intuito de avaliar como os colaboradores da cooperativa Camnpal percebem a categoria no dia a dia da organização.

Tabela 13: Questão 9

Você se identifica com as funções exigidas pelo seu cargo e tem autonomia sobre ele?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
2%	4%	2%	4%	38%	50%

Fonte: Elaborado pela autora

A questão 9 está relacionada com a autonomia e identificação que o colaborador tem sobre seu cargo, ao ser perguntado se você se identifica com as

funções exigidas pelo seu cargo e tem autonomia sobre ele, foi possível perceber que a metade dos entrevistados totalizando 50%, concordaram totalmente com a situação e desses 38% concordaram parcialmente, embora 4% discordaram totalmente e não concordaram, enquanto 2% discordaram parcialmente e outros 2% não quiseram responder. Esta questão nos mostra que mais da metade dos colaboradores gostam do que fazem na cooperativa, tornando-se ponto forte para a organização, pois ter prazer pelo que realiza, gera comprometimento e maior produtividade no cargo.

Tabela 14: Questão 10

Quando se depara com um problema em suas tarefas, você tem autonomia para decidir a melhor alternativa para solucioná-lo?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	0%	4%	6%	48%	38%

Fonte: Elaborado pela autora

A questão 10 está relacionada ainda com a autonomia que o colaborador tem sobre suas tarefas e cargo, ao perguntar se quando se depara com um problema em suas tarefas, você tem autonomia para decidir a melhor alternativa para solucioná-lo, foi demonstrado que 38% concordam totalmente e 48% concordam parcialmente, 6% não concordam seguido de 4% que discordam parcialmente e 4% não quiseram responder.

Rodrigues (2007, p.89) afirma que “a autonomia reflete a responsabilidade e a capacidade do profissional planejar e decidir sobre seu trabalho”. Analisando de modo geral as questões 9 e 10 no que se refere aos aspectos sobre autonomia e identificação com as funções, foi possível obter um resultado positivo, ou seja, mais da metade dos colaboradores se sentem independentes e com capacidade para planejar suas atividades, bem como a autonomia em decidir a melhor alternativa para resolver os problemas apresentados.

Tabela 15: Questão 11

Em relação ao seu cargo e setor, você tem facilidade em participar das decisões propostas?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	0%	2%	6%	44%	44%

Fonte: Elaborado pela autora

A questão 11 investiga se o colaborador tem facilidade em participar das decisões propostas pela organização, evidencia-se positivamente em 88% dos colaboradores entrevistados, sendo que 44% concordaram totalmente e os outros 44% concordam parcialmente, enquanto 6% não concordaram 2% discordaram parcialmente e 4% não quiseram responder. Observa-se que mais da metade dos entrevistados avaliam ser capazes de opinar, participar e ajudar nos assuntos relacionados ao seu cargo e setor.

Tabela 16: Questão 12

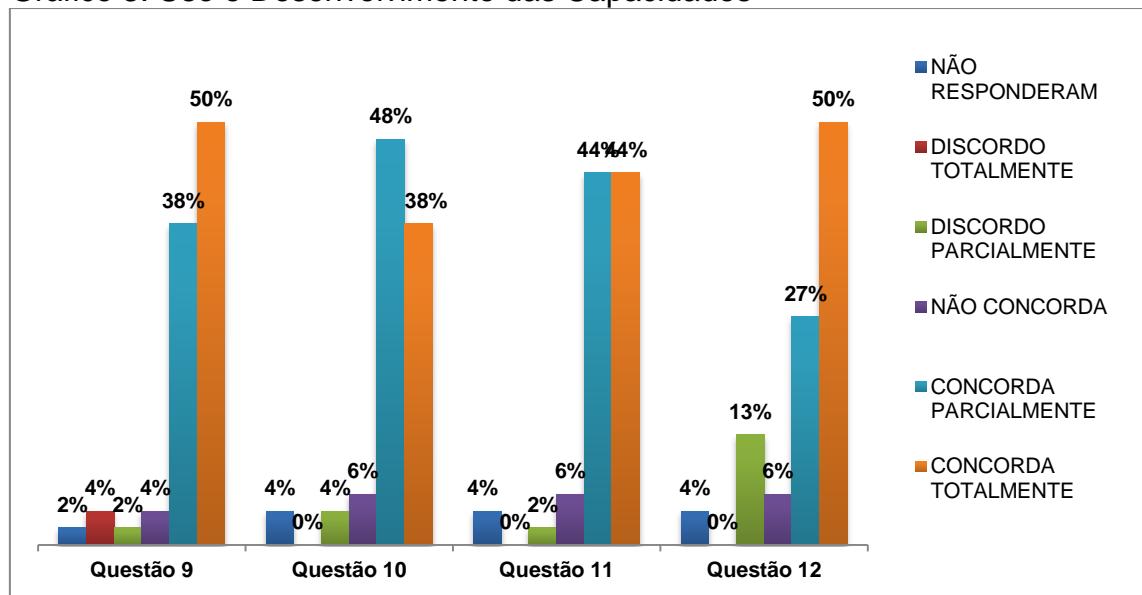
Você tem oportunidade de aplicar todas as suas habilidades e capacidades nas funções realizadas?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	0%	13%	6%	27%	50%

Fonte: Elaborado pela autora

Ao questionar o colaborador se há oportunidade de aplicar todas as suas habilidades e capacidades nas funções realizadas, 50% concordam totalmente e 27% concordam parcialmente com a questão, para 19% dos entrevistados foi avaliado negativamente esta opinião, desses 6% não concordam e 13% discordam parcialmente somente 4% não responderam. Foi possível observar que os colaboradores tem a possibilidade de aplicar suas competências nas funções.

Gráfico 3: Uso e Desenvolvimento das Capacidades



Fonte: Elaborado pela autora

Com relação a está categoria, observamos um bom índice de satisfação por parte dos colaboradores, nas 4 questões aplicada. Percebe-se que a cooperativa oferece autonomia aos colaboradores para desenvolver suas atividades, isto é visto como fator positivo na organização por trazer motivação e entusiasmo ao colaborador, já que quanto mais ele mostra seu trabalho e busca formas eficazes de realiza-lo, automaticamente ganha à independência e confiança por parte da cooperativa. De certa forma a autonomia contribui não somente para o colaborador, mas também para a cooperativa, ou seja, quanto melhor forem desenvolvidas as capacidades e desempenho dos colaboradores, este mais preparado estará na hora que surgir os problemas e de certa forma poderá resolvê-los sozinhos, conforme aborda a questão 10.

A qualidade de vida no trabalho é maior quando a organização abre espaço para o colaborador contribuir com opiniões e sugestões, conforme visto na questão 11, a avaliação dos colaboradores foram positivas, ou seja, a cooperativa da liberdade a eles para participar das decisões, já que os mesmos são um dos principais meios para enxergar os erros no ambiente. Ao analisar a questão 12 é entendido que a cooperativa desfruta das habilidades e capacidades de seus colaboradores, pois eles conseguem aplicar todas elas no ambiente de trabalho, visto que a maior parte dos entrevistados tem escolaridade acima do ensino médio/técnico, tendo mais experiência e conhecimentos e inserindo esses em suas atividades, tornando isso mais um ponto positivo nesta categoria.

#### **4.2.4 Categoria 4 - Oportunidade de crescimento e Segurança**

Esta categoria tem como finalidade medir a QVT em relação ás oportunidades que a organização oferece a seus colaboradores como desenvolvimento e crescimento pessoal dos mesmos. Podemos visualizar nesta categoria possibilidade de avanços na carreira dentro da organização e também a estabilidade que a mesma oferece a seus colaboradores, tudo isso contribui para uma qualidade de vida no trabalho produtiva e satisfatória.

Tabela 17: Questão 13

A cooperativa possibilita avanços na carreira, dentro da organização?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	8%	8%	13%	42%	25%

**Fonte:** Elaborado pela autora.

A questão 13 a ser analisada aborda avanços na carreira que o colaborador possa ter na organização, ao perguntar se a cooperativa possibilita avanços na carreira dentro da organização foi possível analisar que 67% dos colaboradores acreditam que existe esta oportunidade, desses 42% concordaram parcialmente e 25% concordaram totalmente com a questão, obtendo um resultado positivo. A outra parcela dos entrevistados avaliam que não existe esta possibilidade, 13% não concordam, 8% discordam totalmente, 8% discordam parcialmente e 4% não responderam.

Bohlander e Snell (2015, p.162) dizem que o avanço da carreira dentro da organização,

Pode melhorar a moral dentro da organização e dar suporte a uma cultura de engajamento dos funcionários, também afirmam que a familiaridade que um funcionário transferido tem com a organização e com suas operações pode eliminar os custos referentes a treinamento e orientação, necessários quando se recruta alguém de fora da empresa.

Embora o profissional esteja mais tempo na organização e visando avançar na carreira, necessita de treinamento e aperfeiçoamento, já que as informações no mercado interno e externo estão sempre se modificando, sabemos que os custos com uma nova contratação podem ser maiores financeiramente e interferir diretamente na rotina da organização.

Tabela 18: Questão 14

Os colaboradores buscam por aprendizado com o intuito de se manter e crescer dentro cooperativa?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
6%	0%	6%	8%	40%	40%

**Fonte:** elaborado pela autora

Quando foi perguntado aos colaboradores se os mesmos buscam por aprendizado com o intuito de se manter e crescer dentro da cooperativa, foi percebido que 80% dos entrevistados concordam com a questão 14, dentre esses 80%, 40% concordaram totalmente e 40% concordaram parcialmente, somente 8% não concordam, 6% discordam parcialmente e 6% não responderam a pergunta.

Podemos concluir que há interesse dos colaboradores em se manter na organização investindo em aprendizado para melhor desenvolver suas tarefas e futuramente avançar na carreira dentro da organização conforme resultados adquiridos na questão 14.

Tabela 19: Quadro 15

A cooperativa incentiva o colaborador a crescer profissionalmente e pessoalmente, oferecendo treinamento, cursos e desenvolvimento de suas competências?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	2%	4%	6%	27%	56%

**Fonte:** Elaborado pela autora

Analizando a questão 15 é notório um resultado positivo em relação à pergunta realizada aos colaboradores onde foi questionado se a cooperativa incentiva o crescimento profissional e pessoal, oferecendo treinamento, cursos e desenvolvimento de suas competências, pôde-se ver que 56% dos entrevistados concordaram totalmente, 27% parcialmente. Os demais colaboradores não veem este incentivo positivamente, pois 6% não concordaram 4% discordaram parcialmente, 2% totalmente e 4% não responderam.

Chiavenato (2014, p.311) afirma que a informação guia o comportamento das pessoas e o torna mais eficaz e mais bem direcionado. Alguns programas de treinamento estão concentrados em desenvolver habilidades das pessoas para habilitá-las e capacitá-las no seu trabalho.

Tabela 20: Questão 16

Você acredita que existe segurança em relação à estabilidade no emprego desde que desenvolva suas tarefas com competência?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
8%	0%	0%	2%	29%	60%

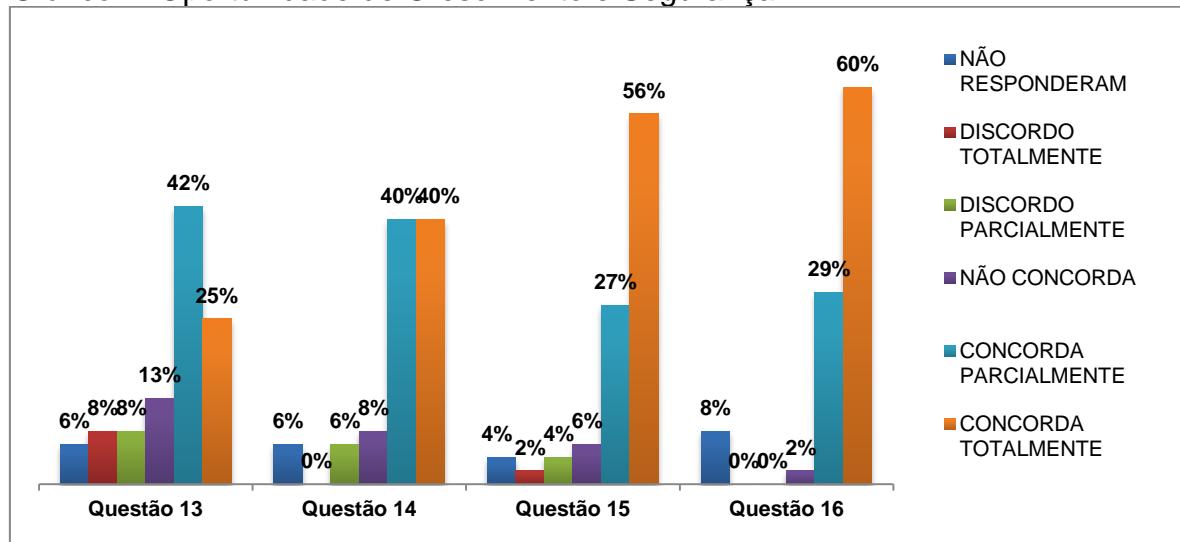
**Fonte:** Elaborado pela autora

Conforme Robbins, Judge, sobral (2010, p. 46), “quanto mais tempo uma pessoa fica em um emprego, menor a probabilidade de ela se demitir”. A muitos trabalhadores em qualquer organização que querem segurança em relação à manutenção de seus empregos, na cooperativa Camnpal ao perguntar se o colaborador acredita que existe segurança em relação à estabilidade no emprego

desde que desenvolva suas tarefas com competência, foi possível observar que a maioria dos entrevistados avalia de forma positiva está questão, 60% deles concordam totalmente, 29% concordam parcialmente, somente 2% dos 48 entrevistados não concordam e 8% não responderam. Podemos concluir que os colaboradores se sentem seguros com seus empregos desde que apresente um trabalho de qualidade.

Ao analisar esta categoria como um todo foi percebido que os colaboradores avaliam de forma positiva a organização em relação à oportunidade atribuída aos mesmos, através de investimento por parte da cooperativa em treinamentos e aperfeiçoamentos, bem como apostar em seus colaboradores para avançar em uma nova carreira dentro da organização, diminuindo assim a rotatividade e contribuindo para o crescimento profissional e pessoal. Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 46) dizem que a estabilidade é também uma variável fundamental para explicar a rotatividade.

Gráfico 4: Oportunidade de Crescimento e Segurança



**Fonte:** Elaborado pela autora

Ao analisar as questões sobre a categoria 4, podemos destacar alguns pontos presentes na cooperativa e como os mesmos contribuem para a qualidade de vida dos colaboradores. Através da avaliação realizada pelos entrevistados é visível que a cooperativa incentiva e permite oportunidade de crescimento para boa parte de seus colaboradores, mas através dos resultados, observamos que nem todos estão percebendo positivamente este retorno, por isso é necessário por parte da cooperativa buscar entender esses pontos e desenvolver técnicas junto com a equipe pra trazer melhorias neste requisito.

A busca por crescimento e maiores oportunidades oferecida pela cooperativa é interessante para o colaborador, visto que ele se sente mais valorizado e importante para a organização, o empenho e dedicação dos mesmos são maiores, pois estarão cientes que quanto melhor for seu crescimento, melhor serão os resultados financeiros e pessoais. A cooperativa deve analisar possibilidades de incentivar ainda mais seus colaboradores com cursos de especialização, eventos voltados à área de atuação, entre outras maneiras que favoreça e atualize o aprendizado.

A estabilidade no emprego é maior por parte dos colaboradores na cooperativa Camnpal, embora não houvesse resultados a respeito do tempo de serviço, a questão 16 comprova alguns pontos levantados, onde se pode perceber que há muitos trabalhadores que prestam serviço a mais de 20 anos na cooperativa, comprovando que por mais que haja problemas a serem reparados, a cooperativa se preocupa com o bem estar do seu colaborador.

#### **4.2.5 Categoria 5- Integração Social na Organização**

Segundo Vieira (1996, p.45) a ausência de diferenças hierárquicas demasiadamente marcantes, apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceito são pontos fundamentais para o estabelecimento de um bom nível de integração social nas empresas. Esta categoria trata diretamente a autoestima do colaborador no ambiente de trabalho, bem como a preocupação do mesmo em relação à igualdade de oportunidades, relacionamento e o senso comunitário.

**Tabela 21: Questão 17**

Você acredita que as oportunidades são iguais para todos dentro da cooperativa, independente de gênero, raça, origens, aparência, entre outros?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
6%	25%	10%	15%	23%	21%

**Fonte:** Elaborado pela autora

Ao falar em igualdade de oportunidades entre os indivíduos da organização, foi questionado na entrevista se os colaboradores acreditavam que as oportunidades seriam iguais para todos na cooperativa Camnpal, independente de gênero, raça, origens, aparência, entre outros e até mesmo por status. Foi possível analisar que a cooperativa apresenta dificuldades ao lidar com a igualdade entre todos dentro da cooperativa, pois mais da metade dos colaboradores não concorda com esta

questão obtendo 15%, logo 25% discordam totalmente, 10% discordam parcialmente e apenas 6% não responderam, os demais entrevistados acreditam que não a desigualdade entre os colaboradores tendo 21% que concordaram totalmente e 23% concordaram parcialmente.

É possível firmar que as pessoas que prezam a integração, o bem-estar da coletividade e a igualdade tendem a valorizar práticas validadas na política de envolvimento, como, por exemplo, a realização de eventos para integrar os colaboradores, a igualdade na participação e a consideração de ideias e sugestões dos colaboradores. (DEMO, 2010, P.146)

Tabela 22: Questão 18

O relacionamento entre colegas e superiores é de respeito e cooperação?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
8%	0%	10%	10%	38%	33%

**Fonte:** Elaborado pela autora

A questão 18 aborda a importância do bom relacionamento e respeito entre os colegas e superiores. Para Ferreira (2011, p.127) o relacionamento social no contexto de trabalho é, principalmente, abordado como algo que é conveniente à saúde, ou seja, salutar, benéfico, proveitoso para quem trabalha em constantes e duradouros relacionamentos com outras pessoas. Ferreira (2010, p. 257) também diz que para os trabalhadores, a Qualidade de Vida no Trabalho é indissociável e cita que um dos elementos essenciais são as relações socioprofissionais harmoniosas e isso se da através de um bom relacionamento com os colegas e as chefias, prevalecer o espírito de cooperação, poder expressar livremente ideias, opiniões.

Levando em consideração esta abordagem foi possível perceber que ao perguntar aos colaboradores se o relacionamento entre colegas e superiores é de respeito e cooperação foi possível perceber um resultado positivo, pois 33% concordaram totalmente e 38% concordaram parcialmente com a questão totalizando mais de 71% dos entrevistados, houve uma porcentagem menor dos entrevistados que não concordam, 10% deles não concordam, 10% discordam parcialmente e 8% não responderam.

Tabela 23: Questão 19

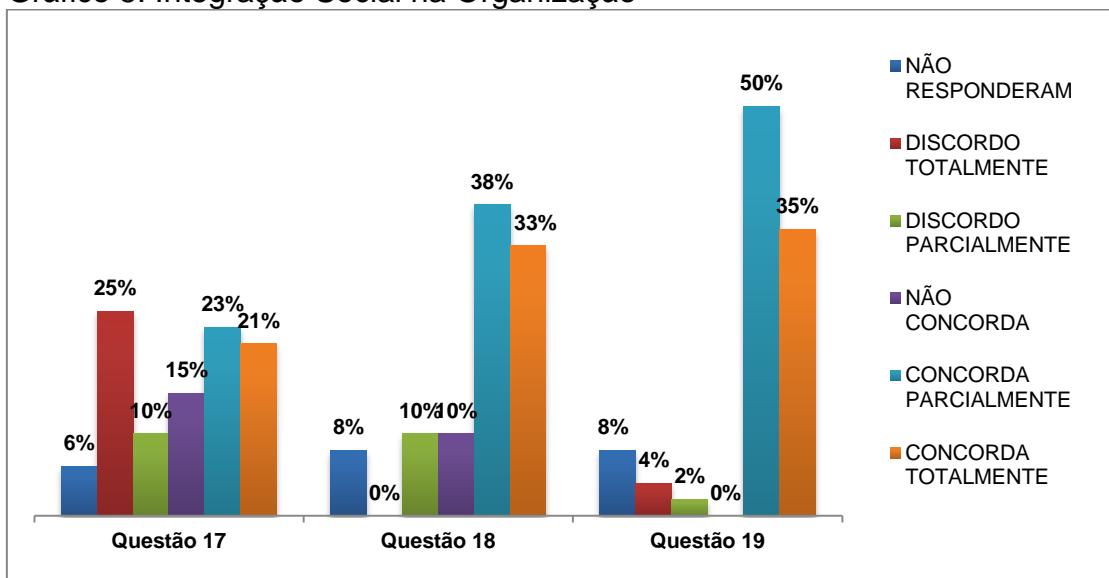
Quando apresenta problemas e dificuldades no ambiente de trabalho é possível obter colaboração dos colegas?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
8%	4%	2%	0%	50%	35%

Fonte: Elaborado pela autora

A última pergunta desta categoria traz o senso comunitário existente na organização, ao perguntar aos colaboradores se quando apresenta problemas e dificuldades no ambiente de trabalho é possível obter colaboração dos colegas, 35% responderam que concordam totalmente e 50% concordam parcialmente com a situação, somente 4% discordaram totalmente, 2% discordaram parcialmente e 8% não responderam.

Gráfico 5: Integração Social na Organização



Fonte: Elaborado pela autora

A integração social na organização assume papel importante para os colaboradores, principalmente aos que estão sendo inseridos no ambiente de trabalho, fazendo com que se sintam parte da equipe e favorecendo o clima organizacional. Ao analisar a questão 17 obteve-se insatisfação por parte dos colaboradores ao serem perguntados se as oportunidades eram iguais para todos, estes critérios interferem diretamente no clima organizacional e na relação entre colegas, causando conflitos entre eles.

Embora as questões 18 e 19 sejam satisfatórias e considera-se como ponto positivo para a cooperativa e contribui para o bom desenvolvimento dos mesmos, são necessárias algumas melhorias em relação à igualdade de oportunidades, e mais investimento em técnicas de integração do grupo, visto que existem colaboradores que avaliaram negativamente as 3 questões. Seria interessante por parte da cooperativa, investir em atividades fora da organização como esportes e atividades motivacionais, happy hour após o expediente e posteriormente a esta pesquisa procurar ouvir seus colaboradores e juntos traçar estratégias para melhor andamento do ambiente de trabalho.

#### **4.2.6 Categoria 6- Constitucionalismo**

Esta categoria tem a finalidade de medir o grau em que os direitos dos colaboradores são cumpridos na organização, não só os direitos garantidos por lei, mas também a garantia de privacidade pessoal do colaborador, liberdade de expressar suas opiniões e também como as normas e rotinas da organização interferem o desenvolvimento de trabalho.

Tabela 24: Questão 20

A cooperativa cumpre com seus direitos trabalhistas e se houver algum erro tem liberdade para questionar?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>31%</b>	<b>58%</b>

**Fonte:** Elaborado pela autora

Abordando um dos critérios que compõe esta categoria, foi perguntado aos colaboradores se a cooperativa cumpre com seus direitos trabalhistas e se houver algum erro tem liberdade para questionar, foi possível perceber que a maior parte dos entrevistados concorda com a questão, pois 58% concordaram totalmente, 31% concordam parcialmente os demais somente 4% não concordam, 2% discordam totalmente e 4% não responderam.

Toda organização deve cumprir com os direitos trabalhistas de seus colaboradores, desde sua contratação até o desligamento do mesmo, isto assegurado por lei, onde garante os direitos do empregado e do empregador.

Tabela 25: Questão 21

Em relação a sua privacidade pessoal, a cooperativa e seus colegas respeitam seu direito de se reservar?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	2%	2%	6%	27%	58%

**Fonte:** Elaborado pela autora

O colaborador tem direito de proteger sua privacidade, pois antes de exercer suas funções trabalhistas tem uma vida pessoal fora da organização. Ao perguntar aos colaboradores se em relação a sua privacidade pessoal a cooperativa e seus colegas respeitavam o direito de se reservar, 58% dos entrevistados responderam que concordam totalmente e 27% concordavam parcialmente, pode ser percebido que existe uma compreensão pela maior parte dos colegas e da cooperativa em relação à vida pessoal do colaborador. Uma pequena parte dos entrevistados avaliou negativamente esta questão, 6% não concordaram, 2% discordaram totalmente, 2% discordaram parcialmente e 4% não responderam.

Para Walton (1973, apud GONÇALVES, 2010, p. 62), a existência de normas estabelecendo direitos e deveres dos trabalhadores é elemento fundamental na situação de trabalho. O autor afirma que é necessário manter o respeito à privacidade pessoal, a liberdade de expressão e o tratamento justo, para que assim haja qualidade de vida no trabalho.

Tabela 26: Questão 22

Você consegue expressar seu ponto de vista aos superiores, sem ter medo de punições ou represálias?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
8%	2%	8%	10%	44%	27%

**Fonte:** Elaborado pela autora

Quando perguntado ao colaborador se o mesmo consegue expressar seu ponto de vista aos superiores, sem ter medo de punições e represálias, foi constatado que 44% concordaram parcialmente, 27% concordaram totalmente, 10% não concordaram, 8% discordaram parcialmente, 2% discordaram totalmente e 8% não responderam, foi percebido que 71% deles avaliaram de forma satisfatória a

questão e somente 20% deles não conseguem expressar seu ponto de vista aos superiores, sendo importante observar o que está impedindo isto.

**Tabela 27: Questão 23**

As normas e rotinas exigidas pela cooperativa são compreensivas e realizadas por todos, sem influenciar de modo negativo no ambiente de trabalho?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
8%	2%	4%	8%	46%	31%

**Fonte:** Elaborado pela autora

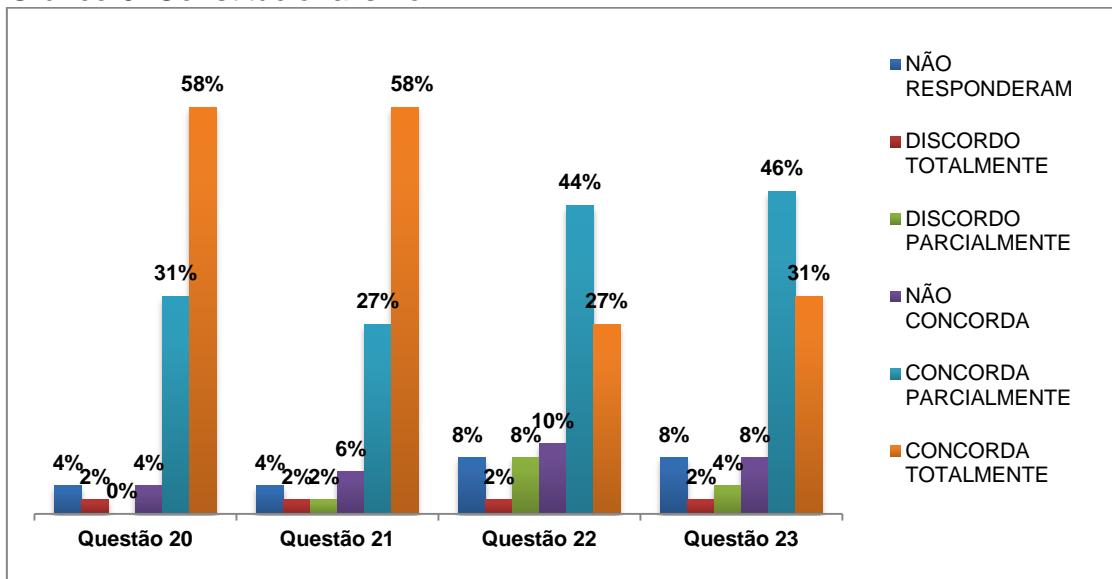
Schermerhorn, Hunt e Osborn (2007, p. 153-154) afirmam que os “gerentes, chefes de força-tarefa, chefes de comissões e líderes de equipe precisam todos ajudar seus grupos a adotar normas positivas que sejam um apoio aos objetivos da organização”, afirmam também que “para que uma força-tarefa ou um comitê trabalhem com eficácia, por exemplo, são necessárias normas relativas à participação nas reuniões, pontualidade, preparação, critica e comportamento social”.

Levando em consideração a abordagem dos autores foi realizada uma questão onde perguntava aos colaboradores da cooperativa Camnpal, se as normas e rotinas exigidas pela cooperativa são compreensivas e realizadas por todos, sem influenciar de modo negativo no ambiente de trabalho, foi analisado que a maior parte deles concorda, pois 46% concordaram parcialmente, 31% concordaram totalmente obtendo um somatório de 78% positivamente. Os demais colaboradores analisaram de modo negativo, pois 8% não concordam 4% discordaram parcialmente, 2% discordaram totalmente e 8% não responderam.

Conforme Ferreira (2011, p.173),

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

Gráfico 6: Constitucionalismo



Fonte: Elaborado pela autora

Observando o gráfico 8 percebe-se que embora tenha algumas avaliações negativas, as positivas se sobrepõem. Através dos resultados percebeu que o cumprimento dos direitos trabalhistas e a privacidade pessoal dos colaboradores, são preservados pela cooperativa. Em relação às questões 22 e 23, de certo modo os colaboradores conseguem expressar seu ponto de vista e compreender as normas e rotinas, mas boa parte dos entrevistados concordou em partes, ou seja, existem pontos a serem melhorados, e assim garantir satisfação de todos. A cooperativa precisa rever estes aspectos e buscar entender seus colaboradores, já que, “preservar os direitos fundamentais e constitucionais das pessoas que trabalham com você e defender seus direitos trabalhistas além de legal, no sentido de cumprir a Lei, é também prova de inteligência empresarial e competência gestora”. (JBEILI, 2009)

#### 4.2.7 Categoria 7- Trabalho e Espaço Total de Vida

Esta categoria foi desenvolvida para medir a QVT no ambiente de trabalho, visa equilibrar a vida pessoal e a profissional do colaborador, se importando se a jornada de trabalho não interfere na vida familiar e lazer e também a representatividade que o trabalho tem na vida do trabalhador. Chiavenato (2014, p.422) diz que “o trabalho não deve absorver todo o tempo e a energia do trabalhador em detrimento da vida familiar e particular, de lazer e atividades comunitárias”.

Tabela 28: Questão 24

Devido a sua jornada de trabalho o tempo para lazer, atividades físicas e sociais são afetadas?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	2%	4%	23%	38%	29%

**Fonte:** Elaborado pela autora

A questão 24 questiona os colaboradores se devido a sua jornada de trabalho o tempo de lazer, atividades físicas e sociais são afetadas, 38% concordaram parcialmente e 29% concordaram totalmente, observando que mais da metade dos colaboradores acreditam que a jornada de trabalho interfere para realizar as tarefas fora da organização, 23% não concordaram, 4% discordaram parcialmente e 2% discordaram totalmente da situação avaliando que a jornada de trabalho é satisfatória e somente 4% não responderam.

Tabela 29: Questão 25

Existe facilidade em separar os problemas do trabalho da vida pessoal?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	4%	6%	13%	31%	42%

**Fonte:** Elaborado pela autora

A questão 25 traz outro ponto importante na QVT, à dificuldade que os colaboradores possam ter em separar a vida pessoal dos problemas do trabalho, ao perguntar aos entrevistados se existe facilidade em separar os problemas do trabalho da vida pessoal, foi percebido que mais da metade tem facilidade em fazer esta divisão, 42% concordaram totalmente, 31% concordaram parcialmente. Os demais entrevistados avaliaram de modo negativo esta situação, pois 13% não concordam 4% discordam totalmente, 6% discordaram parcialmente e 4% não responderam. Apesar dos resultados serem satisfatório, vale lembrar que a vida pessoal interfere de certa forma na vida profissional, já que somos seres humanos e vivemos de emoção e sentimentos, esses podem interferir diretamente no ambiente de trabalho.

Tabela 30: Questão 26

A carga horária de trabalho exercida interfere no convívio familiar?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
10%	8%	4%	15%	35%	27%

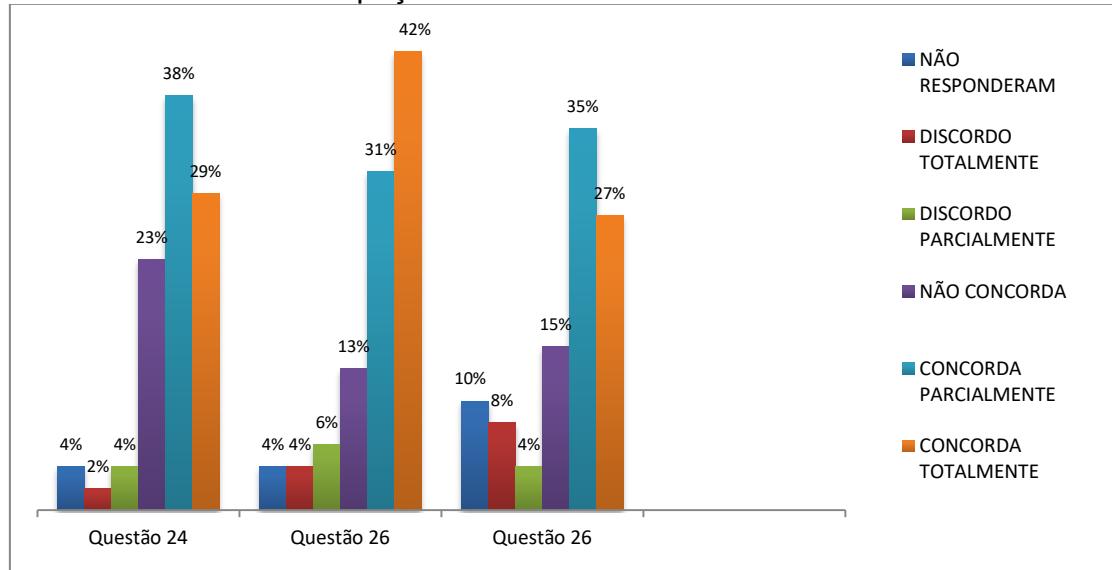
**Fonte:** Elaborado pela autora

A última questão desta categoria analisa se a carga horária de trabalho exercida interfere no convívio familiar e foi possível observar que mais da metade estão satisfeitos com a carga horária exercida na organização, 27% dos entrevistados concordaram totalmente e 35% concordaram parcialmente avaliando esta questão de forma positiva, os demais entrevistados não veem da mesma forma, pois 15% não concordam 8% discordaram totalmente 4% discordam parcialmente e 10% não responderam.

Ferreira (2014, p.140) diz que,

É importante considerar o tempo e a energia que o trabalhador dedica à empresa e os impactos que isso pode acarretar em sua situação familiar. O nível de satisfação do trabalhador quanto à interferência do trabalho na vida privada deve ser avaliado por meio de questionamento sobre o balanceamento da jornada de trabalho, estabilidade de horários e mudanças geográficas que podem impactar a disponibilidade de tempo para o lazer e a família.

Grafico 7: Trabalho e Espaço Total de Vida



**Fonte:** Elaborado pela autora

Conforme abordado sobre a categoria Trabalho e Espaço Total de Vida, podemos dizer que é uma das categorias mais importantes para garantir a qualidade

de vida dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho, já que se trata do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Ao analisar os resultados como um todo se observa que boa parte dos colaboradores acredita que há facilidade de separar problemas do trabalho da vida pessoal, isso pode contribuir como ponto positivo para a cooperativa, visto que com mais facilidade por parte dos colaboradores de separar estes fatores, o risco de erros será menor e o rendimento maior, trazendo melhores resultados e produtividade à organização. Mas vale ressaltar a importância da cooperativa em dispor de atendimento psicológico dentro da organização, conforme abordado na questão inicial, onde um colaborador sentia a falta de um profissional desta área para ajudar quando houvesse necessidade.

As demais questões apresentam pontos negativos que precisam ser melhorados, já que a maior parte dos colaboradores não está satisfeita, avaliando que tanto a carga horária como sua jornada de trabalho está interferindo no convívio familiar e nas atividades fora da organização. Seria importante que após a cooperativa analisar os resultados adquiridos com a pesquisa, buscar estratégias que possam oferecer mais tempo livre aos seus colaboradores sem interferir no andamento das rotinas da organização.

#### **4.2.8 Categoria 8- Relevância Social da Vida no Trabalho**

A relevância social da vida no trabalho tem como objetivo medir a qualidade de vida no trabalho através da percepção do colaborador em relação a responsabilidade social da organização, quanto aos produtos e serviços oferecidos a comunidade, a valorização do seu trabalho, a visão da comunidade sobre a organização e a realização do colaborador em fazer parte da equipe.

Tabela 31: Questão 27

A cooperativa valoriza e reconhece seu trabalho?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
2%	8%	4%	13%	50%	23%

**Fonte:** Elaborado pela autora

Abordando a importância que o colaborador tem para a organização, foi perguntado aos colaboradores se a cooperativa valoriza e reconhece seu trabalho, os resultados foram avaliados positivamente, pois 50% concordaram parcialmente, 23% concordaram totalmente, totalizando 73% dos entrevistados satisfeitos com a

situação. Em relação aos demais 13% não concordam 4% discordam parcialmente, 8% discordam totalmente e 2% não responderam.

Tabela 32: Questão 28

Os produtos e serviços que a cooperativa disponibiliza a seus clientes, você considera de qualidade?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	0%	0%	0%	19%	77%

**Fonte:** Elaborado pela autora

A questão 28 trata-se da responsabilidade social pelos serviços e produtos oferecidos a comunidade onde está inserida, ao perguntar aos colaboradores se os produtos e serviços que a cooperativa disponibiliza a seus clientes, se os mesmos consideram de qualidade, foi constatado que a maioria dos entrevistados concordou totalmente com a questão totalizando 77%, 19% dos demais concordaram parcialmente e 4% não responderam. Pode-se analisar que a organização se preocupa em oferecer produtos e serviços de qualidade a seus cooperados e é visível por seus colaboradores.

Tabela 33: Questão 29

Você sente satisfação e orgulho em trabalhar na cooperativa e recomendaria a mesma para outras pessoas?

Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	0%	2%	4%	30%	60%

**Fonte:** Elaborado pela autora

Conforme a tabela 33 a questão 29 traz os sentimentos que os colaboradores sentem em trabalhar na cooperativa Camnpal, foi perguntado aos entrevistados se sentem satisfação e orgulho em trabalhar na cooperativa e se recomendaria a mesma para outras pessoas, 60% concordaram totalmente e 30% concordaram parcialmente, obtendo um resultado satisfatório, 4% não concordaram, 2% discordaram parcialmente e 4% não responderam.

Schermerhorn, Hunt e Osborn (2007, p. 86) citam que,

Só quando as pessoas tiverem entusiasmo e forem capazes, as organizações poderão atingir alto desempenho. Só quando as pessoas tiverem uma sensação de satisfação pessoal em seu trabalho, será possível alto desempenho numa base continua.

Tabela 34: Questão 30

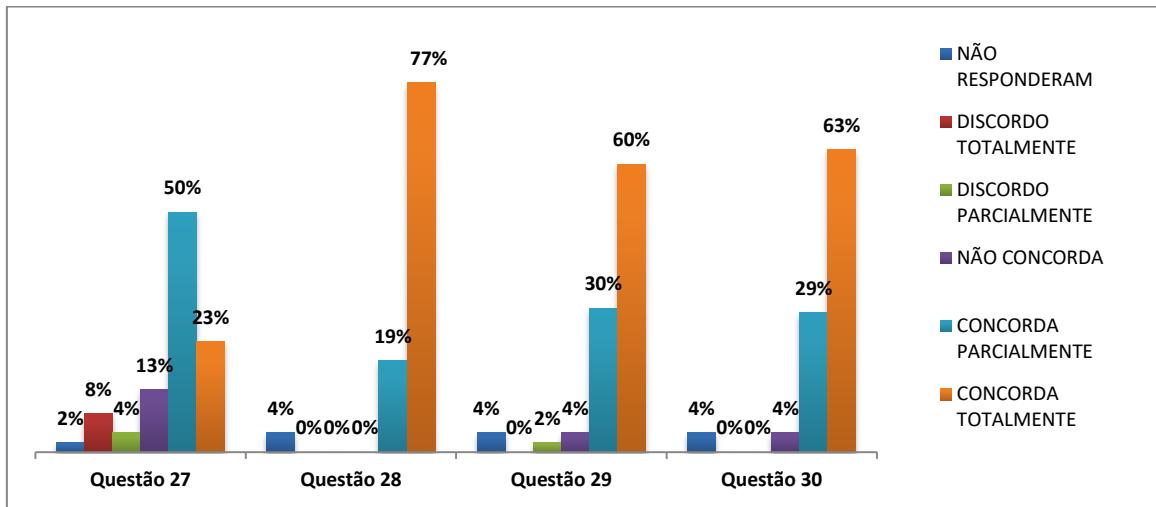
Você percebe que a visão que a comunidade tem sobre a cooperativa é positiva?					
Não Responderam	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concorda	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4%	0%	0%	4%	29%	63%

**Fonte:** Elaborado pela autora

A última questão trata de como a responsabilidade social da organização com a comunidade é percebida por seus colaboradores, ao perguntar se você percebe que a visão que a comunidade tem sobre a cooperativa é positiva, 63% responderam que concordam totalmente, 29% concordaram parcialmente, 4% não concordaram e 4% não responderam, obteve-se uma análise positiva dos colaboradores e acreditam que a visão que a comunidade tem pela organização é satisfatória.

Chiavenato (2010, p.490) diz que “a organização deve ter uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos seus produtos e serviços oferecidos, deverá ter regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente”. Deste modo, a cooperativa precisa estar atenta ao mercado externo e principalmente com a imagem que a organização transmite para seus clientes, colaboradores e fornecedores.

Gráfico 8: Relevância Social da Vida no Trabalho



**Fonte:** Elaborado pela autora

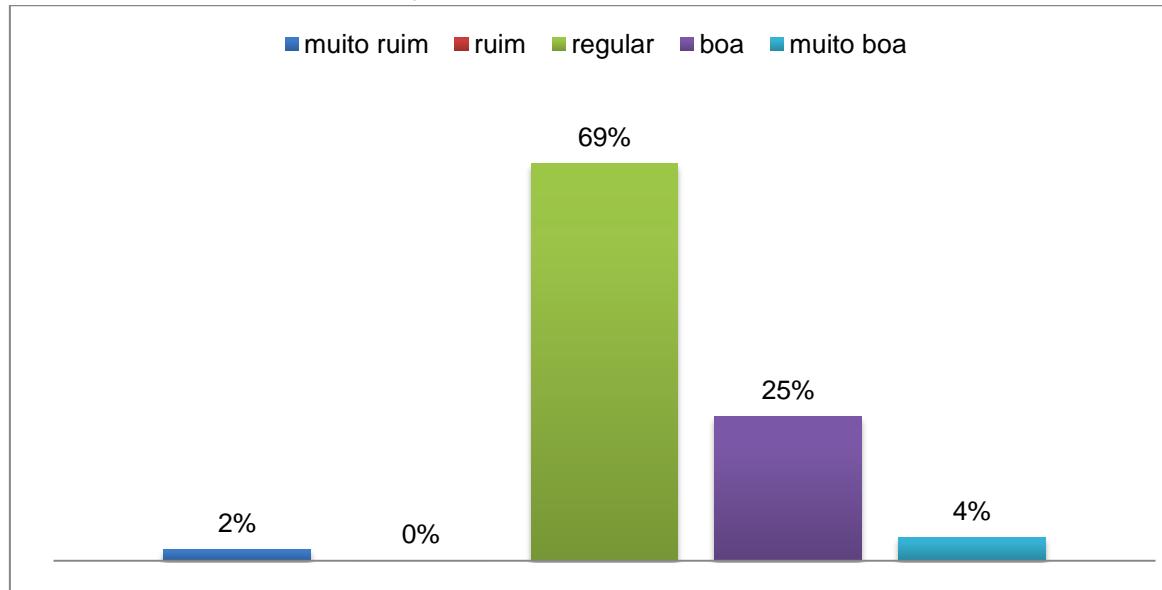
Esta categoria obteve-se resultados satisfatórios apresentado no gráfico acima, visto que independente das dificuldades apresentadas e a necessidade de melhorias, os colaboradores se sentem satisfeitos em fazer parte da equipe e

orgulhosos em trabalhar em uma organização onde oferece produtos e serviços de qualidade a seus clientes. A questão 27 houve-se uma satisfação menor e bastante dividida entre os colaboradores, com isso é interessante que a cooperativa atente ao reconhecimento e valorização de seus colaboradores, desenvolvendo atitudes claras que possam ser entendidas e reconhecidas por todos, pois as pessoas analisam as atitudes de qualquer individuo de maneiras diferentes. No tópico a seguir podemos observar a avaliação dos colaboradores referente à sua qualidade de vida no trabalho dentro da cooperativa Camnpal no dia a dia de trabalho.

#### 4.3 ANÁLISE DA QVT DOS COLABORADORES DA COOPERATIVA CAMNPAL

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

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



Fonte: Elaborado pela autora

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

melhor as condições de trabalho, saúde e bem estar melhor será o desenvolvimento das tarefas e a produtividade na organização.

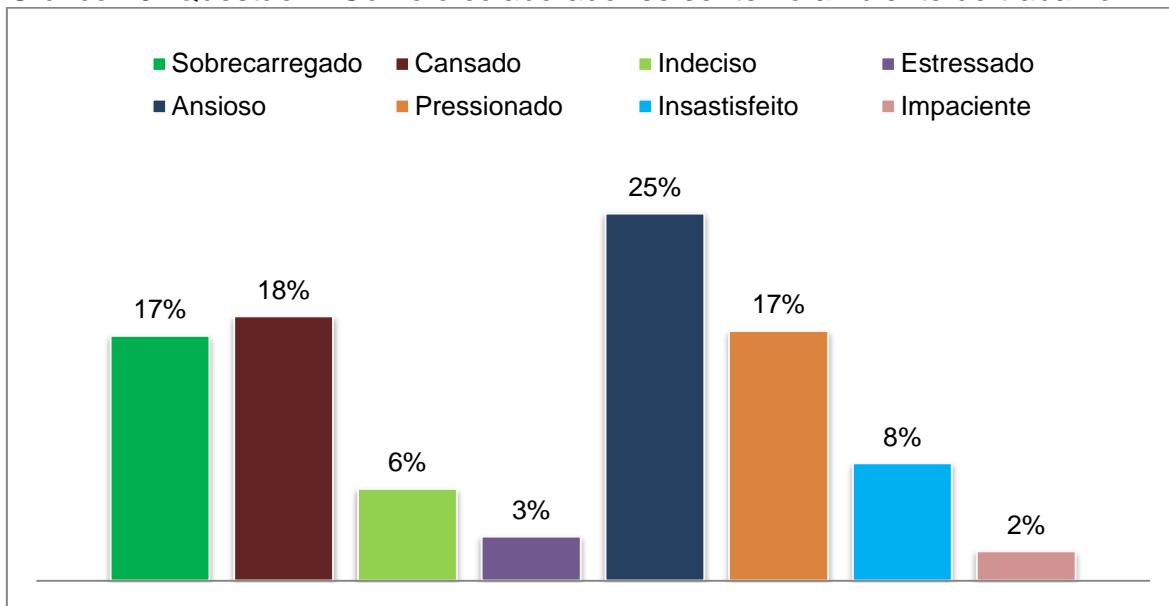
Ao perguntar aos colaboradores na questão 2 se gostariam de mudar algo no ambiente de trabalho, foi coletado que 65% responderam que não e 35% disseram que gostariam de mudar algo. Desses 35% um entrevistado gostaria que a cooperativa disponibiliza-se de um psicólogo no ambiente. Um segundo entrevistado citou que seria muito importante à cooperativa investir em melhorias e principalmente em equipamentos novos. Um terceiro entrevistado sugeriu que seus superiores deveriam realizar uma divisão de tarefas mais eficaz. Um quarto entrevistado destacou que é necessário aumentar o espaço físico do local para melhor desenvolver as tarefas.

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

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

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

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

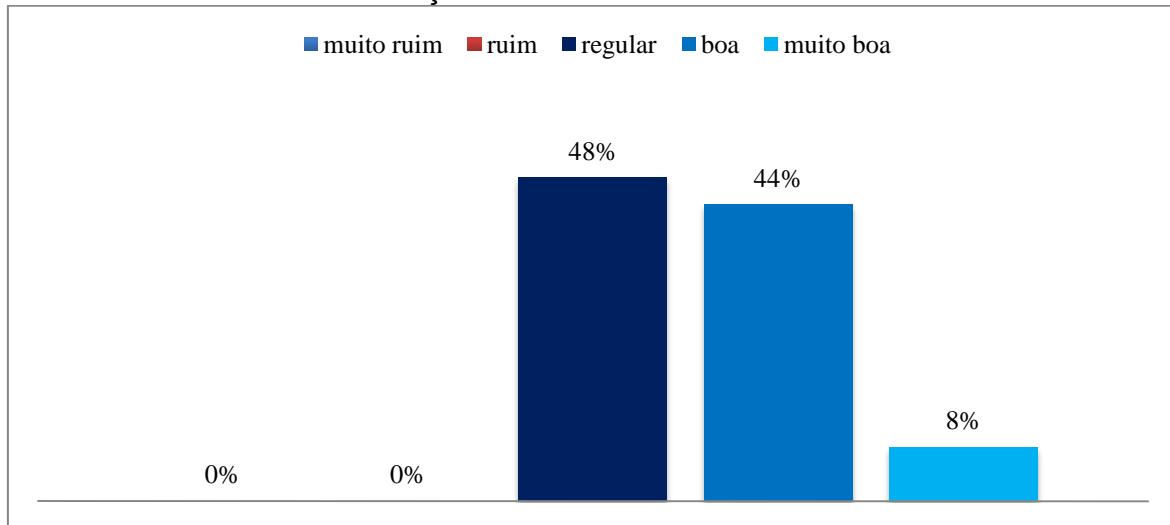


Fonte: Elaborado pela autora

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

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

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



**Fonte:** Elaborado pela autora

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

Búrigo (1997, p.19) define,

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

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

através de fatores motivacionais, financeiros e de incentivos. No tópico seguinte, apresenta-se a conclusão da pesquisa.

## 5 CONCLUSÃO

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

Entende-se que a QVT tem como foco os colaboradores, mas também contribui para a organização, já que colaboradores satisfeitos e motivados no seu ambiente de trabalho, melhores resultados e produtividade terá a organização. A pesquisa resultou no entendimento pelo tema qualidade de vida no trabalho, abordando conceitos e modelos de diversos autores, contribuindo para a elaboração do questionário, baseado no modelo de Walton (1973), este utilizado como meio de coleta e aplicado aos colaboradores do supermercado da Cooperativa Agrícola Mista Nova Palma-CAMNPAL.

A cooperativa Camnpal não apresenta formalmente programas ou benefícios diretamente voltados para a qualidade de vida no trabalho, entretanto a organização possui algumas ações que atendem aos aspectos referentes à qualidade de vida no trabalho, estas vistas na aplicação do modelo de Walton (1973), onde as características das categorias estão presentes no ambiente da pesquisa.

Ao analisar todas as categorias do modelo de Walton (1973), com base na avaliação dos colaboradores da cooperativa Camnpal, conclui-se que as categorias que apresentaram melhores resultados satisfatórios, foram em relação à relevância social da vida no trabalho, constitucionalismo, oportunidades de crescimento e segurança, uso e desenvolvimento das capacidades e as condições de trabalho. Em se tratando da relevância social da vida no trabalho foi visto como um dos melhores resultados situou-se uma média de 55,75% dos entrevistados que concordaram totalmente com as perguntas realizadas, ou seja, os colaboradores se sentem satisfeitos e orgulhosos em fazer parte da cooperativa e trabalhar na organização onde oferece produto de qualidade e uma ótima imagem a comunidade.

Outra categoria que obteve um nível de satisfação maior foi em relação ao uso e desenvolvimento das capacidades, onde 45,5% concordaram totalmente e 39,25% parcialmente com as questões, visto que os colaboradores prezam por seus cargos e de certa forma possui autonomia sobre ele, contribuindo para a autoestima dos mesmos. Ao observar as condições de trabalho, percebe-se que existe um elevado nível de satisfação, mas embora os resultados fossem positivos, necessita uma atenção maior por parte da cooperativa nas atividades que possam interferir na saúde física e mental de seus colaboradores. Nas demais categorias citadas como uma avaliação positiva por parte dos colaboradores percebe-se que a cooperativa busca honrar com suas obrigações legais e respeita os direitos dos trabalhadores, pode-se concluir também que as oportunidades de crescimento na organização são fundamentais para ela e busca manter o colaborador sempre ativo na cooperativa.

Verificou-se por meio dos resultados adquiridos a importância em captar os pontos negativos e com necessidade de melhorias, sobre trabalho e espaço total de vida, pode concluir que precisa de mais interesse por parte da cooperativa, em criar estratégias para que a jornada de trabalho não interfira diretamente na vida pessoal e no tempo de lazer de seus colaboradores, seria adequado buscar estratégias que visam oferecer mais tempo livre aos mesmos sem interferir na rotina e um espaço de lazer dentro da organização. As questões relacionadas à compensação justa e adequada também merece uma atenção maior, sugerindo esclarecimento de dúvidas sobre a política salarial e oferecendo incentivos individuais e coletivos. Em relação à integração social na organização, conclui-se que os colaboradores acreditam que as oportunidades não são iguais para todos, acarretando dificuldades no clima organizacional da cooperativa e na relação com os colegas, sugere-se que a cooperativa invista em atividades fora da organização como esporte e atividades motivacionais, happy hour após o expediente, entre outras atividades que visam a interação e bem estar do colaborador.

A pesquisa colaborou para identificar as principais insatisfações e pontos a serem modificados para a garantia de uma qualidade de vida no trabalho mais satisfatória aos colaboradores da cooperativa Campal, os dados coletados também podem contribuir para a organização entender como o ambiente de trabalho está sendo avaliado e com isso criar programas para favorecê-los. Verifica-se que o estudo foi viável e alcançou o objetivo proposto para o progresso da pesquisa, ressaltando que o modelo de Walton (1973) foi importante para medir o grau de

satisfação sobre a qualidade de vida dos colaboradores da cooperativa Camnpal, podendo servir de incentivos para investigação e novas concepções sempre priorizando a satisfação dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS

- ARRUDA, A. T; DALPINO, C. R; NASCIMBEM, N. de A; TONON, W. F. A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores. 2016. 65 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Bacharel em Administração de Empresas pela Faculdade G & P)-Faculdade G e P, Pederneiras, 2016.
- BARBIERI, U. F. **Gestão de pessoas nas organizações:** o talento humano na sociedade da informação. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- BÚRIGO, C. C.D. **Qualidade de Vida no Trabalho:** dilemas e perspectivas. 1. ed. Florianópolis: Insular. 1997.
- BOHLANDER, G.W; SNELL, S. A. **Administração de recursos humanos**, 16. ed. São Paulo: Cengage, 2015.
- COOPERATIVA AGRÍCOLA MISTA NOVA PALMA-CAMNPAL. **A empresa.** Santa Maria, 2018. Disponível em: <<http://www.camnpal.com.br/CamEmp.html>>. Acesso em: 30 out. 2018.
- CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho.** Revista FAE business, n° 7. 2003. Disponível em:<[http://www.unip.br/comunicacao/publicacoes/ics/edicoes/2013/01\\_jan-mar/V31\\_n1\\_2013\\_p53a58.pdf](http://www.unip.br/comunicacao/publicacoes/ics/edicoes/2013/01_jan-mar/V31_n1_2013_p53a58.pdf)>. Acesso em 10 out. 2018.
- CHIAVENATO, A. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
- Gerenciando com as pessoas:** transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. 5. Ed. Barueri: Manole, 2015.
- DEMO, G. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações:** papeldos valores pessoais e da justiça organizacional. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho.** 1. ed. Salvador: Ed. Casa da qualidade. 1996.
- FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.** 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho:** uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Editora LPA, 2011.
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos:** conceitos, ferramentas e procedimentos. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: atlas, 2004.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

LIOBA. J. **Qualidade de vida no trabalho segundo modelo de Walton (1973)**. 2014. Disponível em: <http://www.prezi.com/wpr8uwollecg/qualidade-de-vida-no-trabalho-segundo-modelo-de-walton-1973/> Acesso em: 06 nov. 2018.

LIMA, A. V. de Q. **Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: a percepção dos técnicos-administrativos de uma instituição federal de ensino superior**. 2014. 183 p. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2014.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

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

MALHEIROS, B. T. **Metodologia da Pesquisa em Educação**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora LTC, 2011.

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

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

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

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

ROBBINS, S. P; JUDGE, T. A; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

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

RODRIGUES, R. M. **Pesquisa acadêmica**: como facilitar o processo de preparação de suas etapas. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SCHERMERHORN, J. R; HUNT, J. G; OSBORN, R. N. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

SILVA. P. M; GENDER A. K. C; VIDAL. D. F. **Os Modelos de Qualidade De Vida no Trabalho e suas Possíveis Influências nas Organizações.** 2014. Disponível em: <<http://openacad.com.br/~openacad/files/Artigos/OpenAcadReview-v1-1.pdf>> Acesso em 30 out. 2018.

SANTOS, F. A. G. **Análise da qualidade de vida no trabalho em uma agência bancária.** 2011. 43 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Especialista em Gestão de Negócios Financeiros)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

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

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

VIEIRA. D. F. B; HANASHIRO . D. M. M. **Visão Introdutória de Qualidade de Vida no Trabalho.** Rev. Gaúcha de Enfermagem. Porto Alegre. 1990. Disponível em:<<https://seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/3956/42988>> Acesso em: 30 out. 2018.

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

## ANEXO A – Questionário



Universidade Federal de Santa Maria  
Colégio Politécnico da UFSM  
Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas

### **AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SUPERMERCADO CAMNPAL NOVA PALMA-RS**

Prezado Colaborador,

Este questionário é um instrumento de pesquisa, que tem como objetivo analisar como os colaboradores da Cooperativa Agrícola Mista Nova Palma-Supermercado Camnpal, avalia a qualidade de vida no trabalho. A execução desta pesquisa destina-se a coleta de dados, para contribuir com o Trabalho de Conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas, pela Universidade Federal de Santa Maria, da acadêmica Andressa Fernandes Gaier, juntamente com seu orientador professor Jaime Peixoto Stecca.

Os dados coletados serão usados somente para a finalidade deste estudo, a sua participação é voluntária, mas de extrema importância, sendo garantido o sigilo e o anonimato de sua identidade.

Agradeço desde já, sua colaboração.

### **PARTE I: PERFIL DO COLABORADOR**

<b>Cargo:</b> _____	<b>Tempo de trabalho:</b> _____
<b>1-Genêro</b> <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino	<b>2-Idade</b> <input type="checkbox"/> até 20 anos <input type="checkbox"/> De 21 a 30 anos <input type="checkbox"/> De 31 a 40 anos <input type="checkbox"/> De 41 a 50 anos <input type="checkbox"/> Acima de 51 anos
<b>3- Estado Civil</b> <input type="checkbox"/> casado(a) <input type="checkbox"/> solteiro(a) <input type="checkbox"/> união estável <input type="checkbox"/> viúvo(a) <input type="checkbox"/> separado(a)/desquitado(a) <input type="checkbox"/> Não quero declarar <input type="checkbox"/> outro	<b>4- Grau de escolaridade</b> <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental <input type="checkbox"/> Ensino Médio/Técnico <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo <input type="checkbox"/> Especialização

## **PARTE II: AVALIAÇÃO DA QVT COM BASE NAS CATEGORIAS DE WALTON (1973)**

Responda de acordo com sua opinião, marque com um X, somente uma resposta para cada pergunta, conforme a escala abaixo.

<b>1- Discordo totalmente</b>	<b>2- Discordo parcialmente</b>	<b>3- Não concorda</b>	<b>4-Concordo parcialmente</b>	<b>5- Concordo totalmente</b>
-------------------------------	---------------------------------	------------------------	--------------------------------	-------------------------------

<b>COMPENSAÇÃO ADEQUADA E JUSTA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1- Você recebe alguma outra forma de remuneração na cooperativa como: auxílio alimentação, plano de saúde, premiações ou outros benefícios ofertados pela organização?						
2- Sua renda mensal (salário e benéficos) lhe permite uma vida digna, suprindo as necessidades básicas?						
3- O salário recebido por outras pessoas que ocupam o mesmo cargo na cooperativa é igual ao recebido por você?						
4- O salário recebido por outras pessoas que ocupam o mesmo cargo em outras organizações é igual ao recebido por você?						
<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5- A carga horária é suficiente para desenvolver as atividades na cooperativa?						
6- As atividades desenvolvidas afetam ou podem vir a afetar sua saúde física e mental?						
7- As condições do ambiente de trabalho como: iluminação, ventilação, temperatura e higiene são adequadas para desenvolver as atividades propostas?						
8- Em relação a sua segurança no trabalho, a cooperativa disponibiliza equipamentos de proteção individual e uma estrutura de trabalho segura?						
<b>USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9- Você se identifica com as funções exigidas pelo seu cargo e tem autonomia sobre ele?						
10- Quando se depara com um problema em suas tarefas, você tem autonomia para decidir a melhor alternativa para解决lo?						
11- Em relação ao seu cargo e setor, você tem facilidade em participar das decisões propostas?						
12- Você tem oportunidade de aplicar todas as suas habilidades e capacidades nas funções realizadas?						
<b>OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13- A cooperativa possibilita avanços na carreira, dentro da						

organização?					
14- Os colaboradores buscam por aprendizado com o intuito de se manter e crescer dentro cooperativa?					
15- A cooperativa incentiva o colaborador a crescer profissionalmente e pessoalmente, oferecendo treinamento, cursos e desenvolvimento de suas competências?					
16- Você acredita que existe segurança em relação à estabilidade no emprego desde que desenvolva suas tarefas com competência?					
<b>INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO</b>	1	2	3	4	5
17- Você acredita que as oportunidades são iguais para todos dentro da cooperativa, independente de gênero, raça, origens, aparência, entre outros?					
18- O relacionamento entre colegas e superiores é de respeito e cooperação?					
19- Quando apresenta problemas e dificuldades no ambiente de trabalho é possível obter colaboração dos colegas?					
<b>CONSTITUCIONALISMO</b>	1	2	3	4	5
20- A cooperativa cumpre com seus direitos trabalhistas, e se houver algum erro tem liberdade para questionar?					
21- Em relação a sua privacidade pessoal, a cooperativa e seus colegas respeitam seu direito de se reservar?					
22- Você consegue expressar seu ponto de vista aos superiores, sem ter medo de punições ou represálias?					
23- As normas e rotinas exigidas pela cooperativa são compreensivas e realizadas por todos, sem influenciar de modo negativo no ambiente de trabalho?					
<b>TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA</b>	1	2	3	4	5
24- Devido a sua jornada de trabalho o tempo para lazer, atividades físicas e sociais são afetados?					
25- Existe facilidade em separar os problemas do trabalho da vida pessoal?					
26- A carga horária de trabalho exercida interfere no convívio familiar?					
<b>RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO</b>	1	2	3	4	5
27- A cooperativa valoriza e reconhece seu trabalho?					
28- Os produtos e serviços que a cooperativa disponibiliza a seus clientes, você considera de qualidade?					
29- Você sente satisfação e orgulho em trabalhar na cooperativa e recomendaria a mesma para outras pessoas?					
30- Você percebe que a visão que a comunidade tem sobre a cooperativa é positiva?					

**PARTE III: QUESTÕES RELACIONADAS COM A QVT DO COLABORADOR**

<p><b>1- De modo geral, como você avalia as condições de trabalho da Camnpal?</b></p> <p>( ) muito ruim          ( ) ruim          ( ) bom          ( ) muito bom          ( ) regular</p>	<p><b>2- Gostaria de mudar algo em seu ambiente de trabalho?</b></p> <p>( ) sim          ( ) não</p> <p>Cite:  <hr/><hr/></p>								
<p><b>3- Como você se sente no ambiente de trabalho?</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">( ) Sobrecarregado</td> <td style="width: 50%;">( ) Ansioso</td> </tr> <tr> <td>( ) cansado</td> <td>( ) Pressionado</td> </tr> <tr> <td>( ) indeciso</td> <td>( ) Insatisfeito</td> </tr> <tr> <td>( ) Estressado</td> <td>( ) Impaciente</td> </tr> </table>		( ) Sobrecarregado	( ) Ansioso	( ) cansado	( ) Pressionado	( ) indeciso	( ) Insatisfeito	( ) Estressado	( ) Impaciente
( ) Sobrecarregado	( ) Ansioso								
( ) cansado	( ) Pressionado								
( ) indeciso	( ) Insatisfeito								
( ) Estressado	( ) Impaciente								
<p><b>4- Como você avalia a sua qualidade de vida no trabalho?</b></p> <p>( ) muito ruim          ( ) ruim          ( ) regular          ( ) boa          ( ) muito boa</p>									