

# QUALIDADE DE VIDA NA PERSPECTIVA DOS COLABORADORES COMO UMA QUESTÃO DE RENTABILIDADE E SUSTENTABILIDADE NO TRABALHO

(Quality of life from the perspective of employees as a matter of profitability and sustainability at work)

BERENGUEL; E.C; FARIA; J.C; NASCIMENTO; F.A.; DELLALIBERA-JOVILIANO, R.

Curso de Pós-Graduação em Gestão em Pessoas do Centro Universitário UNIFAFIBE (Bebedouro/SP) [elaine\\_berenguel@hotmail.com](mailto:elaine_berenguel@hotmail.com)

## Abstract

In different organizations already there is concern about the quality of life of its employees; employees are seeking to align different aspects of his life to promoting the quality of life that is rewarding in the internal and external environment of the organization. Assess how people work through profitability provided a better quality of life using the process of recycling that influence the increase in family income and environmental awareness of its members was the study proposal. The research was applied in Cooperative Collectors of Recyclable Materials Bebedouro / SP (Cooperlimpo). A total of 09 subjects participated in the study voluntarily, as assessment tool using a questionnaire containing 07 questions regarding the quality of life. As regards the assessment of the physical environment 78% of the study subjects had to be satisfied with the environment of the Cooperative, 44% of employees say they are pleased by the recognition of the work and 56% are very satisfied, 56% of all are satisfied with the level of personal fulfillment and of this total 44% are very satisfied, rate of dissatisfaction relating to remuneration. The cooperative movement has made improvements in personal life as index of 44% satisfied and 56% very satisfied. In this research we have a clear vision that the level of human satisfaction is associated Quality of Work Life, as a group of people came together to work through the cooperative, it takes on expectations of improvements in working conditions, Though improved quality of work life of the cooperative, has a disability that became clear, the

remuneration received, as this factor jeopardizing all this improvement, because the human need and must survive with dignity.

**Keywords:** Quality of Life , Sustainability, Transition, Gratification

## **Resumo**

Em diferentes organizações já existe a preocupação com a qualidade de vida dos seus funcionários; colaboradores estão buscando alinhar diferentes aspectos de sua vida para promoção da qualidade de vida que seja gratificante no ambiente interno e externo da organização. Avaliar como as pessoas através da rentabilidade de trabalho proporcionaram uma melhoria da qualidade de vida utilizando o processo da reciclagem com repercussões na elevação da renda familiar e conscientização ambiental dos seus integrantes foi a proposta do estudo. A pesquisa foi aplicada na Cooperativa dos Coletores de Materiais Recicláveis de Bebedouro/SP (Cooperlimpo). Um total de 09 sujeitos participaram do estudo voluntariamente, utilizando como instrumento avaliativo um questionário contendo 07 perguntas no que se refere a qualidade de vida. No que se refere a avaliação do ambiente físico 78% dos sujeitos da pesquisa apresentaram-se satisfeitos com o ambiente da Cooperativa; 44% dos colaboradores se dizem satisfeitos pelo reconhecimento do trabalho desenvolvido e 56% estão muito satisfeito; 56% do total estão satisfeito com o nível de realização pessoal e desse total 44% estão muito satisfeito; índice de insatisfação referente à remuneração. O cooperativismo tem apresentado melhorias na vida pessoal conforme índice de 44% satisfeito e 56% muito satisfeito. Nesta pesquisa temos a clara visão que o nível de satisfação humana esta associado a Qualidade de Vida no Trabalho, pois um grupo de pessoas se uniram para que através do trabalho em cooperativa, leva-se adiante expectativas de melhorias das condições de trabalho. Embora tenha melhorado a qualidade de vida no trabalho dos cooperados, tem uma deficiência que tornou clara, a remuneração recebida, pois este fator está colocando em xeque toda essa melhoria, pois o ser humano necessita e precisa sobreviver com dignidade.

**Palavras-Chave:** Qualidade de Vida, Sustentabilidade, Mudança, Satisfação.

## **1 Introdução**

Em muitas organizações já existe a preocupação com a qualidade de vida dos seus funcionários e este número deve ficar cada vez mais expressivo, os colaboradores estão buscando alinhar diferentes aspectos de sua vida para gerar uma qualidade de vida que seja gratificante no ambiente interno e externo da organização.

A preocupação com a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) não é apenas coisa de grandes organizações, pequenas e médias empresas também estão atentas para o assunto que vem sendo estudado desde a década de 50, o modelo surgiu na Inglaterra a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores do Tavistock Institute, pretendendo analisar a relação indivíduo – trabalho – organização do trabalho, tendo como base à satisfação do trabalhador no ambiente organizacional em relação a ele (MARTA et al., 2003).

O mercado de trabalho atual apresenta possibilidades contínuas para os profissionais bem preparados, devido ao aceleramento da economia interna do país, o que representa preocupação para as organizações manterem seus potenciais talentos. O programa de QVT neste momento entra como diferencial competitivo para garantir a retenção dos indivíduos e ao mesmo tempo a baixa rotatividade. Para os trabalhadores deste cenário é motivo de satisfação, onde existe a possibilidade de se adequar a empresa que melhor representa o seu perfil.

Sempre foi uma preocupação humana a relação desempenho e QVT, desde o início de sua existência de acordo com Rodrigues (1994), apenas usavam-se outras denominações em determinados períodos da história, mas o objetivo sempre esteve focado na facilitação, para agregar maior satisfação e bem estar na rotina de trabalho do indivíduo.

Surgiu nos EUA na década de 70 um movimento chamado QVT, cuja preocupação era a competitividade internacional, influenciado pelo grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados, o que resultou em uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de minimizar os conflitos. Segundo Moretti (2003) a estratégia era a de produzir um maior número de empregados motivados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas.

A QVT deve ter uma gestão dinâmica é o que afirma Fernandes (1996) refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas. Devemos ressaltar que pelo fato de os indivíduos e o ambiente organizacional mudarem, para se adaptar as necessidades do mercado, a gestão deve ser considerada dinâmica e contingencialmente porque cada empresa tem suas próprias características e no contexto em que está inserida.

Para Walton (1976) apud LIMONGI-FRANÇA et al., (2002) sugere que a geração de uma empresa mais humanizada tenha as seguintes categorias conforme o Quadro 1.

**Quadro 1:** Categorias de avaliação da QVT nas organizações (adaptado).

1) Remuneração justa e adequada: trata-se de uma relação de salário com outros trabalhos, desempenho da comunidade e padrão subjetivo do empregado. Em síntese, e cuidado salarial.
2) Segurança e Salubridade do trabalho: os trabalhadores não devem ser expostos a condições ambientais, jornada de trabalho nem a riscos que possam ameaçar a sua saúde.
3) Oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades: o uso e o desenvolvimento das capacidades devem atender a certas condições, como autonomia, variedade de habilidades, informação e perspectiva da atividade, significado e planejamento da tarefa.
4) Oportunidade de progresso e segurança no emprego: manifestam-se no desenvolvimento pessoal, no desenvolvimento da carreira, na possibilidade de aplicação de novas habilidades na sensação de segurança no emprego e na remuneração.
5) Integração social na organização: um ambiente favorável nas relações pessoais é atingido com ausência de preconceitos, democracia social, ascensão na carreira,

companheirismo, união e comunicação aberta.
6) Leis e normas sociais: o grau de integração social na organização está relacionado com o direito à privacidade e à liberdade de expressão de ideias, com tratamento equitativo e normas claras.
7) Trabalho e vida privada: as condições de crescimento na carreira não devem interferir no descanso nem na vida familiar do empregado.
8) Significado social da atividade do empregado: a atuação social da organização tem significado importante para os empregados, tanto em sua percepção da empresa quanto em sua auto estima.

Fonte: LIMONGI-FRANÇA et al. (2002).

Segundo a Hierarquia das Necessidades de Waslow podemos observar o comportamento do indivíduo em relação à sua satisfação, a parte de baixo da pirâmide, refere-se às necessidades de baixo nível ou primárias, são satisfeitas externamente. Neste sentido, cabe ao empregador garantir que os seus funcionários sejam remunerados adequadamente para garantir que necessidades fisiológicas e de segurança sejam atendidas. Alimentação, conforto físico, proteção contra a violência e trabalho seguro são variáveis que podem ser asseguradas como forma de atender as necessidades básicas. (CHIAVENATO, 2004 apud BERENGUEL; NASCIMENTO, 2010).

Algumas empresas visando melhores condições de QVT tem utilizado estrategicamente ao beneficiar seus colaboradores, visando a qualidade e a produtividade. Pensar na saúde do trabalhador como fator importante para a empresa gerando menos ônus econômico com dias de afastamento, aposentadoria precoce por invalidez, acidentes de trabalho e eventos relacionados a segurança e higiene no trabalho, essas técnicas devem ser adotadas não como forma de modismo nem para melhorar a imagem da organização perante a sociedade (TACHIZAWA; PICCHIAI ; POZO, 2009).

A QVT no trabalho deve ser analisada como um fator que resulta em um desempenho que seja produtivo para a cooperativa, que ainda pode resultar em maior probabilidade de obter qualidade de vida pessoal, familiar e social, embora estejam em esferas diferentes e nelas se desempenhem papéis diferentes (CONTE, 2003).

Segundo SCHOLZ (2002) apud RIBEIRO et al. (2010), no Brasil a quantidade de materiais recicláveis recolhido ainda é pequeno, cooperativas vem trabalhando para

umentar o aproveitamento desse material, o que depende diretamente de pessoas que estejam ligadas ao processo de coleta e separação do material recolhido.

## **2. Objetivo**

Mediante o exposto, através deste estudo identificamos se a proposta do programa de qualidade de vida no trabalho atende as expectativas dos seus colaboradores numa cooperativa de materiais recicláveis do Norte Paulista. O objetivo foi demonstrar se os resultados organizacionais estavam vinculados ou não com os fatores motivacionais dos seus trabalhadores e como a QVT consegue interferir nos aspectos sociais, familiar e pessoal.

## **3. Metodologia**

O estudo foi realizado com base em pesquisa bibliográfica atualizada e pertinente na base de dados Scielo, Periódicos Capes e LILACS. Posteriormente, realizou-se pesquisa de campo aplicada na Cooperlimpo Bebedouro, Cooperativa dos Coletores de Materiais Recicláveis de Bebedouro, localizada na cidade de Bebedouro – SP. Os sujeitos da pesquisa contemplaram um total de 09 indivíduos voluntários, de ambos os sexos, etnia branca e residentes no Norte Paulista. Para participar do estudo, todos os voluntários apresentaram idade superior a 18 anos, independente da atividade desenvolvida na cooperativa.

O instrumento realizado para a pesquisa foi um questionário elaborado pelos pesquisadores, com o objetivo de alcançar o máximo de qualidade possível no momento da coleta dos dados. O mesmo conteve 07 perguntas com opções que variam de totalmente insatisfeito a muito satisfeito: analisado sexo e idade, bem como, se o ambiente físico consegue proporcionar condições básicas para desempenho da função de seus cooperados; se o papel dos mesmos dentro da cooperativa é reconhecido; a satisfação a nível de realização pessoal, familiar e social está dentro de suas expectativas; quanto a remuneração recebida está atendendo suas necessidades e por fim se seu papel dentro da cooperativa tem apresentado melhorias em sua vida pessoal.

Para manter as questões éticas, o projeto inicial foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos do Centro Universitário Unifafibe sendo emitido parecer favorável a pesquisa: aprovado.

#### **4. Resultado**

Para a realização dos resultados, após as análises obtidas no questionário, verificamos que 67% dos sujeitos da pesquisa corresponderam a indivíduos do sexo feminino e 33% masculino. A idade dos proponentes variou entre 18 e acima de 46 anos, sendo a maior representatividade de 18 anos a 31 anos, num percentual de 55,55% do total, apresentando etnia branca.

No que se refere a avaliação do ambiente físico 78% dos sujeitos da pesquisa apresentaram-se satisfeitos com o ambiente da Cooperativa (Quadro 2 e Figura 1). Pode-se constatar que 44% dos colaboradores se dizem satisfeitos pelo reconhecimento do trabalho desenvolvido e 56% estão muito satisfeito, conforme Figura 2 do anexo. A pesquisa constatou que 56% do total estão satisfeito com o nível de realização pessoal e desse total 44% estão muito satisfeito, observa-se um alto índice de satisfação no que diz respeito às expectativas pessoais de realização. Foi obtido um índice de insatisfação representativo no item referente à remuneração, como podemos observar (Quadro 3 e Figura 3) 22% estão totalmente insatisfeitos e 78% dos indivíduos estão insatisfeitos. O cooperativismo tem apresentado melhorias na vida pessoal conforme índice de 44% satisfeito e 56% muito satisfeito, conforme Figura 4.

#### **5 Conclusão/Discussão**

Nesta pesquisa temos a clara visão que o nível de satisfação humana esta associado a Qualidade de Vida no Trabalho, pois um grupo de pessoas se uniram para que através do trabalho em cooperativa, leva-se adiante expectativas de melhorias das condições de trabalho, pois trabalhavam em “lixões” e como catadores de lixo, na busca de mudança e de realização pessoal que estão desenvolvendo hoje, além de demonstrar todo conhecimento que seu papel na sociedade esta diretamente ligado, não

só com um processo de sustentabilidade de seu trabalho, mais sim com um contexto maior dentro da comunidade, que é o envolvimento com a causa ambiental.

Embora tenha melhorado a qualidade de vida no trabalho dos cooperados, tem uma deficiência que tornou clara, a remuneração recebida, pois este fator esta colocando em xeque toda essa melhoria, pois o ser humano necessita e precisa sobreviver com dignidade.

## **6 Referências Bibliográficas**

BERENGUEL, E. C.; NASCIMENTO, F. A.; **A percepção do fator motivacional em micro e pequenas empresas: um estudo sobre a ótica dos empregadores e colaboradores sobre a percepção do que é satisfação, no segmento do varejo da cidade de Bebedouro – São Paulo.** Bebedouro, 2010.

CONTE, A. L.; **Qualidade de vida no trabalho.** Revista FAE Bussines, 2003.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho – Como medir para melhorar.** Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FISCHER, A. L.; NOGUEIRA, A. J. F. M.; ARELLANO, E. B.; REIS, G. G.; SHINYASHIKI, G.; SAMPAIO, J. R.; DUTRA, J. S.; HIPÓLITO, J. A. M.; ALBUQUERQUE, L.G.; FLEURY, M. T. L.; EBOLI, M.; JUNIOR, M. M. O.; FISCHER, R. M.; CASADO, T. **As pessoas na organização,** São Paulo. Editora Gente. Ed. 13<sup>a</sup>. 2002.

MARTA, J. C. D.; NETO, L. G.; NETO, M. A. R. **Qualidade de vida no trabalho na cooperativa de Crédito Rural Coopercitrus (Credicitrus),** Bebedouro 2003.

MORETTI, SILVINHA; **Qualidade de Vida no Trabalho x Auto-Realização Humana.** Santa Catarina. 2003. Disponível em: < [http://www.facape.br/ruth/adm-comport\\_organ/CO\\_-\\_Texto\\_2\\_-Qualidade\\_de\\_vida\\_no\\_trabalho\\_x\\_autorealizacao.pdf](http://www.facape.br/ruth/adm-comport_organ/CO_-_Texto_2_-Qualidade_de_vida_no_trabalho_x_autorealizacao.pdf) > Acesso em: 03 de setembro de 2012 às 21:25h.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RIBEIRO, J. A.; ALBUQUERQUE, J. L.; SILVA, D. M. C.; NAVAES, A. M.; JÚNIOR, G. C. C. **A reciclagem como uma ação econômica, social e ambiental: a experiência da associação dos agentes de reciclagem do Ipojuca – PE.** Disponível

em: <<http://www.sober.org.br/palestra/15/663.pdf>> Acesso em: 27 de agosto de 2012 às 22:10h.

TACHIZAWA, T.; PICCHIAI, D.; POZO, H. **O FATOR HUMANO NO CONTEXTO DA CADEIA PRODUTIVA SUSTENTÁVEL: uma análise da qualidade de vida baseada em pesquisa empírica.** Disponível em: <[http://www.simpoi.fgvsp.br/arquivo/2009/artigos/E2009\\_T00025\\_PCN80703.pdf](http://www.simpoi.fgvsp.br/arquivo/2009/artigos/E2009_T00025_PCN80703.pdf)> Acesso em: 24 de setembro de 2012 às 21:45h.

## Anexos

Quadro2: Análise do perfil referente ao ambiente físico. Os valores são expressos em porcentagem.

<b>ÍNDICE DE SATISFAÇÃO</b>	<b>RESULTADO INDIVIDUAL</b>	<b>PERCENTUAL FINAL</b>
Totalmente Insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
Satisfeito	7	78%
Muito Satisfeito	2	22%

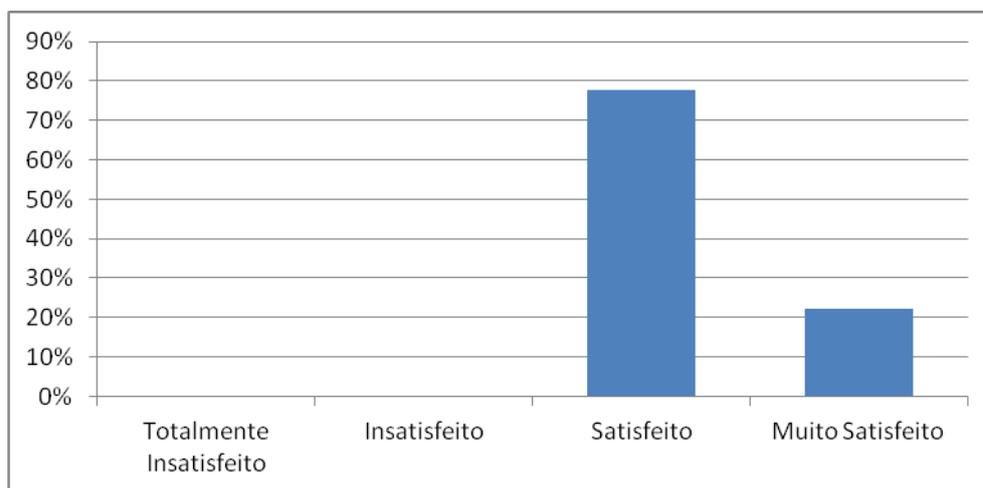


Figura 1: Ambiente Físico

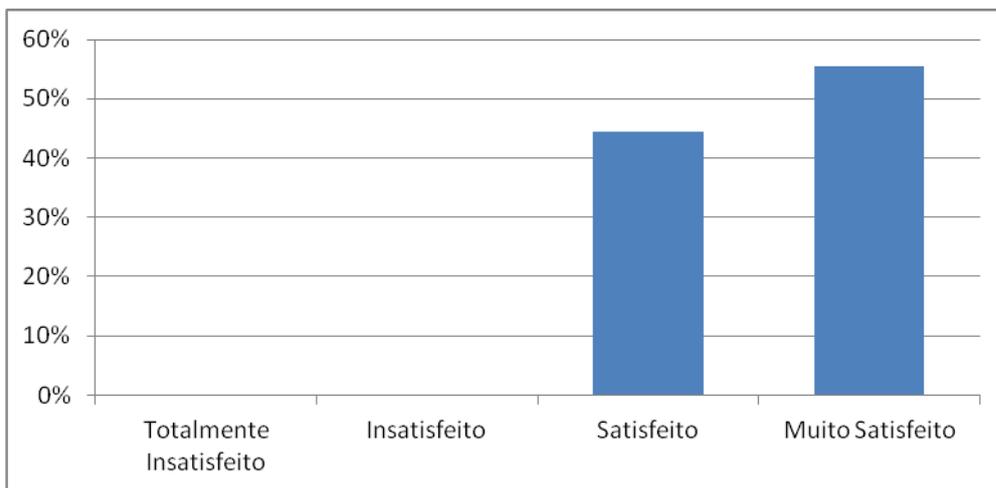


Figura 2: Reconhecimento pelo Trabalho

Quadro 3: Análise do índice da remuneração recebida.

<b>ÍNDICE DE SATISFAÇÃO</b>	<b>RESULTADO INDIVIDUAL</b>	<b>PERCENTUAL FINAL</b>
Totalmente Insatisfeito	2	22%
Insatisfeito	7	78%
Satisfeito	0	0%
Muito Satisfeito	0	0%

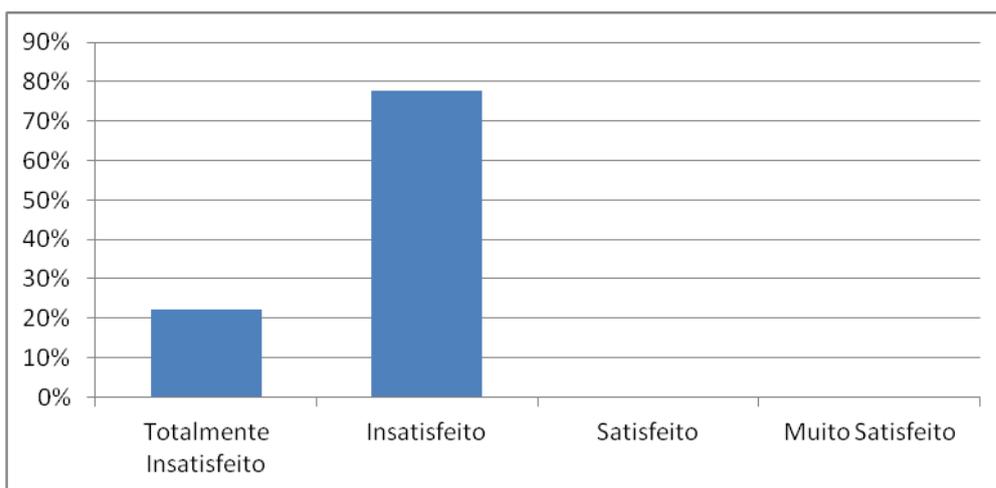


Figura 3: Percepção da Remuneração.

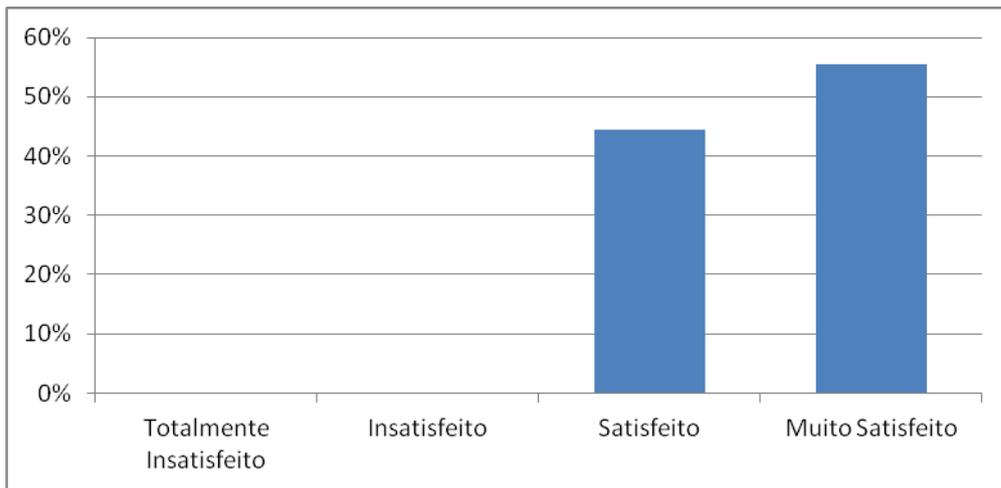


Figura 4: Representação da melhoria da Qualidade de Vida.