



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS –
CCAAB
TECNOLOGIA EM GESTÃO DE COOPERATIVAS

MÁRCIA PEIXOTO ALMEIDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS
COOPERATIVAS DE CRÉDITO: UM ESTUDO FEITO NA
SICOOB COOPERE**

CRUZ DAS ALMAS-BA

2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS –
CCAAB
TECNOLOGIA EM GESTÃO DE COOPERATIVAS

MÁRCIA PEIXOTO ALMEIDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS
COOPERATIVAS DE CRÉDITO: UM ESTUDO FEITO NA
SICOOB COOPERE**

Artigo apresentado como avaliação final da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas, da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, sob orientação da Professora Alessandra B Azevedo.

CRUZ DAS ALMAS-BA

2019

MÁRCIA PEIXOTO ALMEIDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS
COOPERATIVAS DE CRÉDITO: UM ESTUDO FEITO NA
SICOOB COOPERE**

Este TCC foi apresentado no CCAAB da UFRB, em Cruz das Almas,
BA, no dia 23 de julho de 2019.

Alessandra Bandeira Antunes de Azevedo

Prof.^a Dra. ALESSANDRA BANDEIRA ANTUNES DE AZEVEDO

Sueline Silva de Souza

Prof.^a M.^a SUELINE SILVA DE SOUZA

Fabihana Mendes

Prof.^a Dr.^a FABIHANA SOUZA MENDES MIRANDA

Agradecimentos

Quero começar agradecendo a Deus, foi ele que levantou minha cabeça e me deu força para não desistir nos momentos mais difíceis, Deus é meu pai e foi um grande impulsionador do meu percurso e desta oportunidade única e por isso agradeço ao Senhor com todo meu coração.

Em relação à minha família Gratidão a todos! Agradeço em especial a minha mãe Leda e minha irmã Magda porque representam quem sou de verdade e sempre foram a resposta para todas as minhas dúvidas, eu amo vocês mais que tudo nesta vida, vocês são tudo para mim.

Agradeço também a Álvaro que foi o maior e melhor presente que a UFRB me trouxe, obrigada por estar sempre presente e me proporcionar momentos tão bons.

Aos meus amigos, obrigada por cada momento, por cada abraço, em especial a Jéssica que esteve sempre comigo e nunca desistiu de mim. Aos amigos que ganhei na UFRB, só tenho a agradecer a Deus pelos momentos inesquecíveis, foram momentos ímpares.

A minha orientadora Alessandra eu deixo uma palavra de agradecimento pela oportunidade, paciência e confiança que depositou em mim, minha eterna Gratidão. Aos Professores, agradeço por tudo que aprendi com vocês.

A esta universidade eu deixo meu agradecimento profundo porque sempre encontrei os recursos necessários para evoluir e alcançar todas as metas. Agradeço a todos que fizeram parte desta caminhada ao meu lado. Que venha o futuro!

Resumo

O objetivo deste artigo é apresentar os resultados de uma pesquisa sobre os fatores que favorecem a Qualidade de Vida na Cooperativa de Crédito Sicoob Coopere na cidade de Valente-Ba. Buscando analisar e observar como a instituição tem conduzido a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, apresentamos um estudo de caso da própria cooperativa onde, através de coleta de dados, é feito um diagnóstico do cenário atual. A busca pela melhoria do bem estar dos trabalhadores nas organizações impulsionam estudos sobre a qualidade de vida no trabalho, assim, este estudo teve como propósito avaliar a qualidade de vida e o engajamento no trabalho dos colaboradores na instituição financeira, a análise de dados indicou que, em geral, os trabalhadores estão satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho e estão bastante engajados no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Cooperativismo de Crédito.

Introdução

O tema deste artigo está relacionado a Qualidade de Vida no Trabalho com recorte no Cooperativismo de Crédito. A pergunta de partida é “Quais os fatores que favorecem a qualidade de vida no trabalho? Especialmente no ramo do cooperativismo de crédito?”

O cooperativismo é um movimento econômico e social, entre pessoas, em que a cooperação se baseia na participação dos associados, nas atividades econômicas com o objetivo de atingir o bem comum e promover uma reforma social dentro do capitalismo, onde busca-se satisfazer as necessidades humana. (CRESUL, 2016)

O cooperativismo era dividido em 13 ramos, em 27/03/2019 foi aprovada em assembleia geral da OCB – Organização das Cooperativas do Brasil, a redução para 7 ramos, na qual as 7 mil cooperativas do Brasil estão se reorganizando nos seguintes ramos: Ramo Produção de Bens e Serviços, Infraestrutura, Consumo, Transporte, Saúde, Agropecuário e Crédito. (PORTAL DO COOPERATIVISMO FINANCEIRO, 2019).

De acordo com o presidente da OCB, Márcio Lopes de Freitas, as cooperativas não sofreram mudanças em suas rotinas, pois o intuito foi promover fortalecimento e maior representatividade para alguns segmentos das cooperativas. A concentração dos ramos trouxe como principal benefício, a melhor representatividade das cooperativas promovendo a organização em grandes setores, o que possibilita maior adequação e flexibilidade para a promoção da competitividade e inovação. (PORTAL DO COOPERATIVISMO FINANCEIRO, 2019).

O cooperativismo de crédito tem crescido muito nas últimas décadas, tendo se destacado na 16ª posição no cenário mundial. Atualmente, no Brasil as redes de atendimento das cooperativas de crédito possuem 18% das agências financeiras do país. O Brasil possui cerca de 1.100 Cooperativas de Crédito, 38 Centrais Estaduais e 4 Confederações, sendo alicerçado basicamente em 5 sistemas de crédito SICOOB, SICREDI, UNICRED, e CECRED, CONFESOL. (PORTAL DO COOPERATIVISMO FINANCEIRO, 2016).

O ramo de crédito tem, ano a ano, crescido e se profissionalizado em virtude especialmente das exigências legais. A profissionalização da gestão apresenta seus desafios de produtividade e de manutenção da autogestão, que está imbricada com a participação, que estimula a qualidade de vida no trabalho.

Observa-se que a qualidade de vida no trabalho tem por objetivo identificar as necessidades do ambiente interno e externo dos cooperados, a fim de promover a satisfação na execução das tarefas e com estrutura adequada.

Vale ressaltar que o reconhecimento pessoal do indivíduo melhora seu desempenho na elaboração das atividades como também o relacionamento entre colegas, já que o mesmo se encontra satisfeito e reconhecido no seu âmbito de trabalho.

É possível observar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é de grande importância para que ocorra o desenvolvimento e a evolução das atividades profissionais nas organizações, demonstrando como as equipes executam as suas tarefas com satisfação.

Muitos empreendimentos utilizam diversos recursos para monitorar o grau de satisfação dos trabalhadores como: a pesquisa de satisfação, treinamento e canais de participação, etc. com o intuito de obter resultados positivos para que sua produtividade aumente e eleve o nível de satisfação pessoal. (CHIAVENATO, 2003)

O objetivo deste artigo foi identificar fatores que favorecem a qualidade de vida no trabalho, no cooperativismo de crédito do sistema SICOOB, na Cooperativa SICOOB COOPERE em Valente/Ba.

Portanto buscou-se: a) Sistematizar conceitos da qualidade de vida no trabalho; b) Compreender o conceito, histórico e funcionamento de cooperativas do ramo crédito; e c) identificar os principais fatores que contribuem para a qualidade de vida no trabalho na SICOOB Crédito através de pesquisa de campo, quando foram feitas entrevistas e aplicação de questionários através de uma análise.

Metodologicamente, tratou-se de uma pesquisa de natureza descritiva e exploratória com abordagem qualitativa, os dados foram coletados. Utilizamos também a pesquisa bibliográfica, fizemos um levantamento acerca das principais temáticas deste estudo, a qualidade de vida no trabalho, a economia solidaria e o cooperativismo.

O processo de coleta de dados ocorreu, no dia 04 de junho de 2019, na agência da cooperativa de crédito Sicoob COOPERE, na cidade de Valente (BA) quando foi feita a aplicação de questionários, com um universo de 92 trabalhadores, na qual obtivemos uma amostra de 31 trabalhadores, foram realizados ainda uma entrevista com o Diretor de Relacionamento, e com a Analista de Gestão de Pessoas. Por critério de acessibilidade a aplicação dos questionários ocorreu por e-mail por questão pois o único momento que

teríamos contato com os colaboradores seria durante o expediente, a entrevista com a Analista de Gestão de Pessoas também ocorreu por e-mail, pois a mesma não estava presente na Cooperativa no dia da visita, e a conversa que tivemos com o Diretor de Relacionamento foi presencial na sede da Coopere, tivemos uma breve entrevista, tirando as dúvidas e também descobrimos como funcionava a agência.

A escolha da cooperativa teve como propósito abordar sobre a qualidade de vida do trabalhador, além dos fatores motivacionais e das necessidades individuais e coletivas que influenciam no nível de atividade e satisfação dos colaboradores, e que por consequência, se refletem na variação da eficiência organizacional.

COMPREENDENDO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A ideia da Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito das organizações envolve uma série de fatores organizacionais, estruturais, bem-estar físico e psicológico do indivíduo, a fim de evitar danos tanto para a organização, quanto para o quadro de funcionários dentro da empresa. Tratando desse enfoque conforme Maximiano (2005) afirma que:

A Qualidade de Vida no Trabalho baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística (ou sistêmica), do ser humano. Segundo esse enfoque, saúde não é apenas ausência de doenças, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social. Esta definição, adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1996, abre espaço significativo para a compreensão e administração de fatores psicossociais na vida moderna, especialmente no ambiente de trabalho. Um desses fatores é o stress. (MAXIMIANO, 2005, p.277)

O enfoque biopsicossocial amplia a visão da qualidade de vida, incorporando o enfoque do bem-estar biológico, social e psicológico, já debatido pelos pesquisadores. Maximiano ainda relaciona stress e trabalho, defendendo o conteúdo do cargo, a motivação e qualidade de vida do trabalhador.

França (1997, p.80 apud VASCONCELOS, 2001, p.25) discorre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho no qual diz que:

É um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. (FRANÇA apud VASCONCELOS, 2001, p 25)

Esse enfoque exige das organizações recursos suficientes para a inovação e implantação de melhorias a fim de manter a organização em plenas condições para a elaboração dos serviços realizados e prestados dentro da instituição, mantendo os trabalhadores com uma boa estrutura para realizar suas atividades e os clientes satisfeitos com seus serviços.

Vasconcelos (2001) traz também a visão de Silva e de Marchi (1997) na qual diz que:

[...] a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem, e melhor relacionamento, por outro lado as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem, e por último melhor ambiente de trabalho. ” (SILVA e DE MARCHI, apud VASCONCELOS 2001, p 27)

A tese de Limongi-França (1996) explica esta relação já vistas por outros cientistas que relacionam o stress e o trabalho. Ela cita Morgan que estudou diversos espaços insalubres e conclui que ao invés do lema “segurança em primeiro lugar”, impera muitas vezes o “segurança quando convém” (Limongi-França, 1996, p. 154)

Continuando com a este conceito integral, Maximiano (2005) defende que se deve minimizar os riscos ocupacionais, ou seja, os aspectos de segurança no trabalho:

A ética, como base da Qualidade de Vida no Trabalho, procura identificar, eliminar ou, pelo menos minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. Isso envolve desde a segurança do ambiente físico, até o controle do esforço físico e mental requerido para cada atividade, bem como a forma de gerenciar situações de crise que comprometam a capacidade de manter salários e empregos. (Maximiano, 2005, p.277).

Este enfoque avalia a Qualidade de Vida através de quanto mais satisfeito o funcionário estiver, maior será a sua qualidade de vida, e através disso o mesmo irá fornecer um bom desempenho na empresa, enquanto isso a empresa deve criar práticas de gestão, possuindo total controle e planejamento.

Nos estudos de Limongi-França (apud MONTEIRO; VIEIRA e PEREIRA, 2015), a autora corrobora com esta perspectiva de Maximiano (2005) de que a QVT refere-se a práticas empresariais. Para ela, o conceito de QVT “corresponde a um conjunto de ações que uma empresa emprega para melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. (LIMONGI-FRANÇA apud MONTEIRO, VIEIRA e PEREIRA, 2015, p. 87).

Segundo Monteiro, Vieira e Pereira (2015)

Outras dimensões teóricas que ganharam destaque foram desenvolvidas por Limongi-França, cujo modelo é também muito bem referenciado em artigos dos últimos anos, por apresentar-se perante a construção do processo de QVT como um conjunto de domínios que formam a visão de pessoa no trabalho biológico, psicológico, social e organizacional, com fatores em contínua interação e interdependência, como processos intrínsecos e extrínsecos próprios. (MONTEIRO; VIEIRA; PEREIRA, 2015, p. 90)

Ao destacar a relevância dos estudos de Limongi-França (2010 apud MONTEIRO; VIEIRA, e PEREIRA, 2015), os autores sintetizaram este conjunto de domínios propostos pela pesquisadora:

Quadro 01: Domínios que formam a visão de pessoa no trabalho

Domínio Biológico:	Características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer, e mantidas por toda vida. Compreende metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas.
Domínio Psicológico:	Processos afetivos, emocionais e de raciocínio conscientes ou inconscientes que formam a personalidade de cada pessoa e o seu modo de perceber e posiciona-se diante das pessoas e das circunstâncias que vivencia.
Domínio Social:	Releva os valores, as crenças e o papel da família, no trabalho e em todos os grupos e comunidade que cada pessoa pertence e de que participa.
Domínio Organizacional:	Refere-se à cultura organizacional, ao porte da empresa, à tecnologia ao segmento econômico em que atua e aos padrões de competitividade. Nesse caso, meio ambiente e localização geográfica também formam a dimensão social.

Fonte: (LIMONGI-FRANÇA 2010 apud MONTEIRO; VIEIRA; PEREIRA, 2014, p. 91)

O quadro acima traz aspectos relevantes essenciais ao tema contemplado, mostrando os modelos biopsicossocial e organizacional., o domínio biológico trata-se do ambiente de trabalho, o psicológico se referisse as emoções e à afetividade do colaborador, o social que fala sobre os valores socioeconômicos e cultural, o organizacional que corresponde a competição e ao investimento em pessoas, o quadro mostra o modelo biopsicossocial e organizacional.

Vale destacar que Maximiano (2005) corrobora com esta visão e apresenta as mesmas categorias, e diz que: “a satisfação dos funcionários e as práticas da empresa são classificadas em quatro categorias principais: Organizacional, social, psicológica e biológica. Cada categoria divide-se em diferentes indicadores específicos.” (MAXIMIANO, 2005, Pág. 279)

Os domínios, se estabelecem como elementos identificador das demandas da qualidade da vida no trabalho. Esses modelos consideram que todas essas dimensões estão correlacionadas simultaneamente às condições de vida.

Quadro 02: Indicadores de práticas administrativas orientadas para a qualidade de vida no trabalho.

<ul style="list-style-type: none"> Organizacional: 	<ul style="list-style-type: none"> Tratamento ético dos funcionários. Planos de carreiras igualitários. Clareza das políticas e procedimentos.
<ul style="list-style-type: none"> Social: 	<ul style="list-style-type: none"> Investimento na educação formal dos funcionários. Benefícios familiares. Atividades culturais e esportivas.
<ul style="list-style-type: none"> Psicológica: 	<ul style="list-style-type: none"> Valorização dos funcionários. Apoio psicológico. Desafios e outros fatores motivacionais.
<ul style="list-style-type: none"> Biológicas: 	<ul style="list-style-type: none"> Ginástica laboral. Controle dos acidentes de trabalho. Conforto físico e eliminação da insalubridade. Alimentação. Controle de doenças.

Fonte: (MAXIMIANO, 2005, p. 279)

Limongi- França (1996) problematiza as dificuldades de gerenciamento relacionadas às práticas de QVT. Ela aponta a contradição entre produtividade e a QVT:

Investigar a qualidade de vida no trabalho em cenário de competitividade empresarial pode representar, à primeira vista, um problema de caráter contraditório. A contradição parece estar nas decisões em que se avalia se é possível privilegiar a pessoa e a empresa com os mesmos resultados de produtividade e qualidade. (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p.135).

Observa-se que a qualidade de vida no trabalho tem como propósito, identificar as necessidades dos funcionários e do ambiente interno e externo dentro da empresa, a fim de promover a satisfação na execução das tarefas e uma estrutura adequada.

Existem dificuldades reais de gerenciamento na qualidade de vida no trabalho, como heterogeneidade de perfis individuais e sócio-econômicos da empresa das pessoas que formam as forças de trabalho de cada empresa, a natureza dos impactos dos sistemas de qualidade na performance de bem-estar e saúde da empresa em seus níveis individual, grupal e organizacional, com impactos organizacionais. (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p.137)

A pesquisadora ressalta que há uma convergência recente no que diz respeito aos esforços dos Programas de Qualidade Total em identificar a QVT:

Vários autores trazem estudos voltados ao comportamento organizacional, promoção da saúde, patologia do trabalho, e o mais recente que são programas de qualidade total dedicado ao exame da qualidade de vida no trabalho, focando nos principais enfoques da QVT: grau de satisfação da pessoa com a empresa, condições ambientais gerais, promoção da saúde. (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p.144)

E assim, a autora defende seu enfoque biopsicossocial “A construção da Qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.” (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 146-147).

E complementa o conceito afirmando que:

O nível biológico trata-se de características físicas herdadas ao nascer e durante toda vida, o nível psicológico, trata-se dos processos afetivos, emocionais e raciocínio, que formam a personalidade de cada pessoa, e o nível social mostra os valores, crenças, o papel da família e em todos os meios que a pessoa pertence. (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 146-147)

Novamente a autora resgata a relação entre QVT e stress: “Associado aos distúrbios psicossomáticos está o stress: estado de tensão do organismo sob situação de pressão imediata ou situação vivida, que gera diversos estados de ansiedade.” (RODRIGUES A.L. 1992 apud LIMONGI-FRANÇA, 1996, p.148).

Através disso, há indícios que não existe qualidade de vida quando o nível de stress é elevado no local de trabalho, o funcionário deve ter boas condições, para que permita ter harmonia e alcançar os rendimentos propostos, causando sempre um bem-estar ao trabalhador.

Limongi-França (1996) aborda que “o stress é, talvez, a melhor medida do estado de bem-estar obtido ou não pela pessoa, isto é, a qualidade de vida no trabalho é individualizada na pessoa por meio de suas diferentes manifestações de stress.” (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p.149)

Além do stress, a relação entre chefe e equipe, plano de cargo e salário, cultura organizacional, são fatores que Cerquinho resgata para enfatizar a importância da questão da saúde e segurança.

Assim, Cerquinho (1994) cita que, esta abordagem associa-se à ética da condição humana. Esta ética busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle dos riscos ocupacionais, observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal, e informal até o significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação no trabalho. (CERQUINHO apud LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 149).

Limongi-França aponta que a qualidade de vida no trabalho “representa hoje a necessidade de atuar mais profundamente na valorização das condições de trabalho, no que se refere aos procedimentos da tarefa em si, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento.” (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 171)

Isto nos remete a teoria dos dois fatores, desenvolvida por Herzberg e apresentada por Maximiano (2005)

Destaca-se que a teoria dos dois fatores de Frederick Hezberg, focaliza os fatores higiênicos e motivacionais, pois está relacionada com a natureza de como se trabalha e do trabalho em si, ou seja, do local de trabalho no qual o indivíduo precisa de conforto para desenvolver suas atividades com segurança e satisfação, além disso, existe uma série de fatores, como: agilidade e realização profissional. Os fatores higiênicos estão ligados às necessidades essenciais e básicas do funcionário quando se trata do salário e as demais necessidades, já os fatores motivacionais já vêm relacionado aos aspectos psicológicos do trabalhador e o reconhecimento profissional. São muitos os fatores que influenciam na ausência de motivações no trabalho dentro das organizações. Dentre as quais estão a não satisfação, a falta de crescimento profissional, riscos, segurança, problemas de comunicação entre o chefe e seus subordinados e o próprio local em que se trabalha. (MAXIMIANO, 2005).

Observa-se que um dos principais fatores para um aumento na produtividade de um trabalhador é o ambiente ao qual desempenha o trabalho, a relação com o seu chefe, o trabalho em equipe, ou seja, a existência da boa relação entre os membros e, sobretudo o tempo consentido para descanso. Pois, um trabalhador exaustivamente cansado, produz pouco e têm alterações de humor, o que pode ser prejudicial para o desenvolvimento da organização.

O indivíduo na organização procura crescimento profissional e bem-estar, então às organizações precisam ficar atentas às necessidades dos seus funcionários, para que não gerem conflitos e insatisfação. Nesse sentido, observa-se que a motivação se dá através de promoções, oportunidades, realizações, reconhecimento das atividades realizadas, aquisições de bens e serviços. Se as empresas proporcionarem benefícios é possível que seus funcionários se mantenham satisfeitos já que serão recompensados.

Para um avanço e sucesso de uma organização nos dias atuais, é necessário que o gestor invista em motivações para seus trabalhadores, pois na atualidade, estamos nos deparando, os funcionários não se agradam apenas com uma mera remuneração, é preciso que a empresa invista em recursos humanos.

A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho não é de competência exclusiva da organização, mas também do trabalhador, através dos fatores que contribuem no

desenvolvimento da produtividade, a existência da boa relação entre os membros da organização e, sobretudo o tempo consentido para descanso. (CHIAVENATO, 2003).

O colaborador além de seus respectivos conhecimentos é influenciado por alguns fatores que proporciona o seu desenvolvimento positivo na empresa. Os fatores influenciadores para desenvolvimentos da relação humana social, a relação em equipe, o psicológico do colaborador, o nível de satisfação, a pausa para descanso. Os respectivos fatores citados quando tem respostas positivas influencia diretamente em um bom desenvolvimento do trabalhador, mas quando é negativa a tendência é levar a um mau desenvolvimento dentro da organização. (CHIAVENATO, 2003). Desta forma a composição de fatores internos e externos proporcionam qualidade de trabalho, gerando produtividade para a empresa e qualidade de vida ao funcionário.

Outra teoria que contribui na compreensão da QVT é a teoria da motivação humana de Maslow, acerca da hierarquia das necessidades humanas, qual foi desenvolvida através de suas experiências clínicas e através das principais necessidades humanas, trazendo a ideia do homem a ser capaz de atingir autodesenvolvimento e crescimento pessoal, constituída pelas necessidades biológicas, psicológicas e sociais. Para desenvolver essa teoria, Maslow organizou cinco principais tipos de necessidades humanas hierarquicamente e estas hierarquicamente podem ser visualizadas como uma pirâmide, de ordem é crescente, ou seja, de baixo para cima. São consideradas necessidades humanas segundo Maslow as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização, conforme pode ser observado na descrição abaixo.

Necessidades fisiológicas são as necessidades como: comida, água, sexo. Necessidades de segurança é a procura do indivíduo pela proteção contra a ameaça, o desejo de estabilidade, na qual estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo. Necessidades Sociais que estão relacionados com o fator afetivo, como amizade, aconchego e amor, se relacionam com adaptação do indivíduo da social, sendo uma das mais importantes para determinar o comportamento humano. Necessidades de Estima no qual o indivíduo necessita de independência, realização, liberdade, status, reconhecimento e autoestima. Necessidades de auto realização são as necessidades que se conscientizam do próprio potencial, isto é, a plena realização do indivíduo. (SANTANA, LIMA, E LIMA, S/A, p.5)

Monteiro, Vieira e Pereira (2015) apontam autores que descrevem outros fatores, como Fernandes (1996), que afirma:

O conceito de QVT está associado à gestão dinâmica e contingencial de fatores tecnológicos, físicos e sociopsicológicos que afetam diretamente a cultura interna da organização e aprimoram o clima organizacional, proporcionando melhoria no bem-estar do trabalhador e conseqüente aperfeiçoamento na produção nas empresas. (FERNANDES 1996 apud MONTEIRO; VIEIRA; PEREIRA, 2014, p. 88)

Freitas e Souza citado por Monteiro, Vieira e Pereira (2015) citado por Limongi-França (2004) analisaram um conceito cuja utilização se destaca sobre os demais e foi desenvolvido por Walton (1973), que corresponde a 8 categorias conceituais de QVT, conforme tabela a seguir:

Quadro 03: Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho, segundo Walton

• Compensação justa e adequada:	• Corresponde a remuneração dos trabalhadores, em comparação às condições e exigências impostas no trabalho;
• Condições de trabalho	• Destaca-se pelo respeito à preservação da saúde e segurança do trabalhador;
• Utilização e desenvolvimento da capacidade humana	• Refere-se à oportunidade de utilização e a capacidade plena de cada indivíduo;
• Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:	• Compreende a atenção aos aspectos em que as atividades atuais do indivíduo contribuem para a expansão de sua capacidade;
• Constituição na organização do trabalho:	• Corresponde a aspectos que contribuem os direitos da empresa;
• O trabalho e o espaço total da vida:	• Estão associados ao equilíbrio entre o trabalho e a vida do trabalhador;
• Relevância social da vida do trabalho:	• Caracteriza-se pelo respeito à percepção que o indivíduo tem perante a imagem da organização;
• Integração social na organização:	• Ocorre quando o ambiente de trabalho em que o trabalhador está inserido é livre de preconceitos.

Fonte: (LIMONGI-FRANÇA 2004, p 34)

Para Walton (1973) a QVT tinha a mesma perspectiva categorizada por Maximiano (2005), a perspectiva do trabalhador, dizia que “a QVT, como linha de pesquisa, tem como objetivo investigar os aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em relação ao trabalho que é desempenhado por elas. ” (Walton, 1973, apud MONTEIRO; VIEIRA; PEREIRA, 2015, p. 90).

Segundo o Limongi-França, esse estudo requer o entendimento das necessidades e desejos de cada funcionário da organização.

Através das observações chegamos à conclusão que a qualidade de vida é um fator impactante na vida dos trabalhadores, pois alguns fatores refletem no ambiente familiar e conseqüentemente na percepção desses indivíduos na sociedade.

COMPREENDENDO O RAMO CRÉDITO

O cooperativismo de crédito é um dos ramos mais dinâmicos do cooperativismo. Teve início 1902, no Rio Grande do Sul na cidade de Nova Petrópolis, através do Padre suíço Jesuíta Theodor Amstad, que juntamente com 19 pessoas fundou a primeira Cooperativa de Crédito da América Latina a SICREDI Pioneira no Rio Grande do Sul, que nos dias atuais é uma das maiores do Brasil, mas que a época era chamada de “Caixa de Economia e Empréstimos Amstaa”. Este empreendimento atuava perante a pequenas comunidades rurais e pequenas vilas, junto aos pequenos produtores rurais, e as movimentações financeiras eram realizadas através de depósitos, que recebiam uma pequena remuneração. (SCHARDONG, 2002 apud SILVA e RIGO, 2013 p.111)

Esse segmento do cooperativismo conseguiu um grande desenvolvimento no Rio Grande do Sul, desde sua implantação, chegando, inclusive, a dispor de uma cooperativa central com mais cinquenta cooperativas singulares a ela filiadas, sendo que atualmente as cooperativas no Brasil representam 18% das agências financeiras do país, e com depósitos de cerca de 5% do total, ocupando a 6º posição no ranking do volume de ativos, depósitos e empréstimos entre as maiores instituições financeiras do país. (Portal do Cooperativismo Financeiro, 2019).

Uma cooperativa de crédito tem grande semelhança com um banco privado, pois possui todos os serviços, porém diferente de um banco público ou privado, essas cooperativas têm como objetivo a prestação de serviços aos associados e donos de empreendimentos. Na qual os associados além de fazerem parte do conselho e ou da diretoria, também fazem parte do planejamento de sua cooperativa se tornando sócios, no qual cada um possui direito a um voto nas decisões e participações da distribuição dos resultados da instituição. Com isso Schardong (2002 apud SILVA e RIGO, 2013) discorre que: As cooperativas de crédito apresentam singularidades que as diferenciam das outras instituições que integram o sistema financeiro nacional, notadamente quanto à constituição do seu capital, processo decisório e distribuição dos resultados. (SCHARDONG, 2002 apud SILVA e RIGO, 2013 p.112)

O Banco Central do Brasil define a “Cooperativa de crédito como uma instituição financeira formada pela associação de pessoas para prestar serviços financeiros exclusivamente aos seus associados. Os cooperados são ao mesmo tempo donos e usuários da cooperativa, participando de sua gestão e usufruindo de seus produtos e serviços. Nas

cooperativas de crédito, os associados encontram os principais serviços disponíveis nos bancos, como conta corrente, aplicações financeiras, cartão de crédito, empréstimos e financiamentos. ” Os associados têm poder igual de voto independentemente da sua cota de participação no capital social da cooperativa. (PORTAL DO COOPERATIVISMO DE CRÉDITO, 2016)

O cooperativismo não visa lucros, os direitos e deveres de todos são iguais e a adesão é livre e voluntária. As Cooperativas de Crédito são Organizações que prestam serviços aos seus associados através da captação de recursos e que apesar de oferecer serviços semelhantes aos bancos privados, se diferenciam destes pela sua forma de gestão e seus fins. (PORTAL DO COOPERATIVISMO, 2016)

Até o ano de 2016 o Brasil contou com 1000 instituições financeira, onde mais da maioria era ligado ao sistema SICOOB, SICREDI, UNICREDI, CECRED E UDIPRIME. O Site ressalta ainda, dados de Dez/2016 do Banco Central do Brasil (BACEN) sobre às cooperativas financeiras, de acordo com a página:

(Os Dados de dez/16 do BACEN dão conta que as Cooperativas Financeiras no Brasil administravam ativos totais de R\$ 296 bilhões considerando também os ativos do Banco SICREDI S.A. e do BANCOOB), representando uma participação de mercado de 3,57% no total de ativos do mercado financeiro brasileiro e dando às cooperativas de crédito a 6ª posição no ranking das maiores instituições financeiras do país. As operações de crédito totais atingiram R\$ 109 bilhões, representando 3,42% do total do SFN [Sistema Financeiro Nacional] e os depósitos de R\$ 142 bilhões representavam 6,64%. (PORTAL DO COOPERATIVISMO DE CRÉDITO, 2016).

O Sicoob oferece serviços em mais de 2.200 pontos de atendimento, que beneficiam cerca de 4,3 milhões de cooperados em todo Brasil.

Dentre os maiores sistemas de crédito no Brasil temos o Sicredi e o Sicoob, onde o Sicredi nasceu no Rio Grande do Sul e atualmente encontra-se em 11 estados brasileiros, onde 50% dos associados são do Rio Grande do Sul, seu estado de origem, já o Sicoob se encontra em diversos estados, com maior fluxo de associados em Minas Gerais, São Paulo e Santa Catarina, que juntos formam 74% dos associados. (PORTAL DO COOPERATIVISMO DE FINANCEIRO, 2016)

Segundo o Sicoob (2017) o Estado da Bahia possui 14 cooperativas associadas, com mais de 139 mil associados, tendo em média 903 empregados e dirigentes, com um total de 59 pontos de atendimento espalhados nos municípios baianos. (SICOOB, 2017).

As cooperativas de crédito por não terem fins lucrativos e trabalharem em benefícios de seus associados podem e possuem juros menores, e através disso vem crescendo no mercado.

Além das cooperativas que atuam de maneira integrada, também há as “cooperativas independentes”, as chamadas cooperativas “solteiras” que formam cerca de 15% do total de cooperativas de crédito, e funcionam através de recursos próprios. As cooperativas independentes são instituições não filiadas ao sistema central de crédito cooperativo. Conhecidas como cooperativas “solteiras” essas cooperativas singulares são formadas, na maioria das vezes por servidores públicos, produtores rurais, microempreendedores ou funcionários de grandes empresas. (PORTAL DO COOPERATIVISMO, 2017)

Existem também outros sistemas, que representam, 60 cooperativas singulares conforme quadro 04:

Quadro 04: Outros Sistemas de Cooperativas de Crédito no Brasil

CECRED: em Santa Catarina, onde há 15 singulares filiadas à Cooperativa Central de Crédito Urbano (Cecred), entre as quais duas de livre admissão e cinco de empresários, na qual conta com cerca de 150 pontos de atendimento, em 3 estados brasileiros, reunindo 500 mil sócios;
CECRERS: no Rio Grande do Sul, com 17 singulares filiadas à Cecrers Central, uma das quais no ramo de empresários;
CENTRALCRED: em Rondônia, onde se desenvolveram 10 singulares de crédito rural filiadas à Cooperativa Central de Crédito Noroeste Brasileiro (Centralcred);
CECOOPES: no Espírito Santo, com 3 cooperativas urbanas filiadas à Cooperativa Central de Economia e Crédito Mútuo do Espírito Santo (Cecoopes);
UNIPRIME: formada por 8 cooperativas dissidentes da Unicred, sendo 6 do Paraná e 2 do Mato Grosso do Sul, inicialmente constituída por médicos, que hoje atua com todos os profissionais da área da saúde, empresas, empresários e profissionais liberais. Com mais de 22 mil cooperados, a Uniprime atua em 858 municípios através das suas 27 agências nos estados do Paraná e São Paulo.

Fonte: PORTAL DO COOPERATIVISMO DE FINANCEIRO (2018)

É visível o crescimento desse sistema, no qual, os brasileiros buscam cada vez mais esses serviços, pois encontram facilidades em comparação aos sistemas públicos e privados do país.

UNIVERSO SICOOB

O Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil (Sicoob) é o maior sistema cooperativo de crédito do Brasil, com mais de 4,3 milhões de associados, onde está presente em todos os estados brasileiros mais o Distrito Federal, formado em sua base por 466 cooperativas singulares, 16 centrais de crédito e a Confederação Nacional de Cooperativas de Crédito do Sicoob (Sicoob Confederação). A rede Sicoob é a sexta maior entre as instituições financeiras existentes no país, possuindo mais de 2,8 mil pontos de atendimento, na qual oferece aos cooperados serviços de conta corrente, crédito, investimentos, cartões, seguros, consórcios, dentre outros, possui todos os serviços bancários, mas não é um banco. (SISTEMA DE COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO BRASIL, 2018)

O Histórico do Sicoob na Bahia é dividido em três fases, a primeira fase se destacou por um ciclo de expansão entre os anos de 1988-1999, a segunda fase foi destacada pelo período de transição entre a primeira e a terceira fase e aconteceu entre os anos de 1999-2004, já a terceira fase que teve início no ano de 2004 até os dias atuais. (SILVA; RIGO, 2013)

A primeira fase que foi caracterizada pelo período de expansão teve início em setembro de 1988 e foi até o ano de 1999, na qual o Sicoob foi constituído na Bahia, com a contribuição de seis cooperativas já existentes, na qual passou por um período complicado, ganhando força só a partir de 1995 quando passou a contar com 9 cooperativas que havia passado por uma reconstrução. (SILVA; RIGO, 2013)

A segunda fase chamada de Transição, foi um período rápido no qual ocorreu o processo de expansão do Sicoob, que sofreu um grande desgaste devido as fraudes proporcionadas pelos próprios dirigentes e fundadores da cooperativa, que aproveitam da boa-fé dos associados, ocorrendo no período de 1999 até 2004, sofrendo perda de 12 desfiliações das 52 cooperativas pertencentes ao sistema na época. (SILVA; RIGO, 2013)

A terceira fase, é chamada de período de Re(Estruturação). A partir de 2004 após as desfiliações de várias cooperativas, o Sicoob começou um período de restauração e reorganização de todo o Sistema, e vem se pendurando até os dias atuais. A partir de 2013, o Sr Ivo Azevedo de Brito assumiu como novo diretor, com o compromisso de restaurar a cooperativa. (SILVA; RIGO, 2013)

Em razão disso, percebe-se que o Sicoob sofreu altos e baixos, mostrando assim a necessidade de mudanças para alavancar o seu desenvolvimento. Mesmo com toda essa transição, surgiram soluções para o crescimento e aprimoramento do sistema.

HISTÓRICO DO SICOOB COOPERE EM VALENTE

Em 1993 através da poupança APAEB surgiu a COOPERE. Esta poupança foi criada em função da necessidade de constituição de capital de giro para exportar o sisal beneficiado na batedeira, teve como finalidade recolher pequenos valores dos agricultores, porém o valor era tão pequeno que não tinha como ter acesso aos bancos convencionais, no qual tinha que ser através da confiança mútua. Por sua vez todo o dinheiro entregue a associação teve um bom rendimento e surgiu a possibilidade de ajudar um número maior de pessoas, oferecendo serviços e crédito fazendo assim surgir a cooperativa de crédito. (COOPERE, 2018).

A Sicoob Coopere foi fundada em 03 de março de 1993 em Valente, situada na região do semiárido na Bahia. Em meio aos desafios enfrentados pelos agricultores na produção e comercialização da fibra de sisal, e necessidade de dar continuidade as atividades produtivas eram necessários financiamentos, de modo que os pequenos agricultores se organizaram através da APAEB-Associação dos Pequenos Agricultores do Estado da Bahia.

A Coopere foi autorizada pelo Banco Central do Brasil para iniciar o funcionamento a partir de 21 de setembro de 1993, trazendo desenvolvimento para o município e as cidades vizinhas, pois antes da chegada da cooperativa os programas de crédito eram destinados aos grandes produtores rurais. Através da cooperativa os pequenos agricultores passaram a ter acesso ao crédito e aos serviços bancários oferecidos pela cooperativa.

Houveram dois momentos marcantes na história da Coopere, o primeiro no ano de 1998 quando passou a fazer parte do Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil, e no ano de 2000 quando se expandiu para outros municípios. Para se preparar para a expansão, a cooperativa buscou investir na profissionalização da gestão e no aprimoramento de sua governança.¹ atualmente o Sicoob Coopere se encontra presente nas regiões Norte, Nordeste, Centro Norte e Centro Sul da Bahia em mais de 80 cidades. É responsável pela gestão dos recursos de milhares de associados, tanto pessoas físicas como jurídicas, contribuindo diretamente para a promoção do desenvolvimento regional, e a economia solidária através da prestação de serviços financeiros, visando o desenvolvimento sustentável dos associados e suas comunidades. (COOPERE, 2018)

A sede do SICOOB Coopere fica localizada em VALENTE no interior da Bahia e tem 14 Postos de Atendimento (PAs). É uma cooperativa de crédito que busca ser reconhecida com instituição financeira, levando mais desenvolvimento econômico e social, na qual se diferencia de um banco tradicional.

De acordo com o relatório anual da SICOOB-COOPERE do ano de 2002, a cooperativa até aquele ano veio atuando no território sisaleiro como uma verdadeira instituição que promove o desenvolvimento. Pensavam na discussão de como promover o desenvolvimento local, autônomo e sustentável com ajuda de parcerias. Houve ajuda para os agricultores a aumentarem sua produção e comercialização, além disso a preservar os recursos naturais. Ainda nesse ano, os cursos de cooperativismo fomentavam o desenvolvimento social dos cooperados. No ano de 2016, em comparação a 2002 melhorando cada vez mais, de acordo o relatório

¹ Governança refere-se a atividades apoiadas em objetivos comuns, que podem ou não derivar de responsabilidades legais e formalmente prescritas e não dependem, necessariamente, do poder de polícia para que sejam aceitas e vençam resistências. (ROSENAU, apud GONÇALVES 2005, p5)

anual, dirigentes e empregados participaram de cerca de 29 capacitações. Recentemente, a SICOOB COOPERE possui atividades que visam o desenvolvimento econômico e social da comunidade cooperada. (LIMA; SANTOS, 2017, p.3)

Em 16 de março de 2016 foi aprovada em assembleia pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração em que levou o Sicoob Central da Bahia propor ao Sicoob Coopere uma alteração em sua área de atuação, passando de 32 para 51 municípios², sendo adicionado 1,3 milhões de pessoas em seu mercado potencial.

E entre os anos 2014 e 2017, Sicoob Coopere evoluiu bastante, tanto na gestão como na governança do Sicoob. Em seus primeiros 24 anos de existência, permitiu que aqueles produtores rurais que, presentes desde do início fossem responsáveis pela formação de toda uma geração de gestores, associados e funcionários capazes de adquirir novas competências e saberes, de desenvolver capacidade de gestão e visão estratégica de negócio, sem perder o propósito inicial e os princípios fundamentais da cooperação, solidariedade e justiça social inclusiva, que estiveram presentes no Sicoob Coopere em todos os seus momentos. (LIMA; SANTOS, 2017).

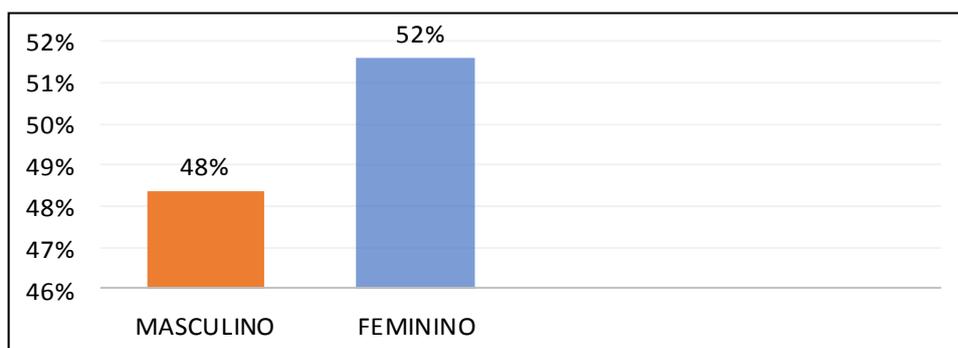
² Desde 2014 o Sicoob Coopere atua em Abaté, Adustina, Água Fria, Antas, Araci, Banzãê, Barrocas, Biritinga, Cansação, Canudos, Capim Grosso, Chorrochó, Cicero Dantas, Cipó, Conceição do Coité, coronel João Sá, Crisópolis, Euclides da Cunha, Fátima, Gavião, Glória, Heliópolis, Itapicuru, Jeremoado, Lamarão, Macururê, Monte Santo, Nordestina, Nova Fátima, Nova Soure, Novo Triunfo, Olindina, Paripiranga, Paulo Afonso, Pedro Alexandre, Queimadas, Quijingue, Quixabeira, Retirolândia, Riachão do Jacuípe, Ribeira do Amparo, Ribeira do Pombal, Rodelas, Santa Brígida, Santa Luz, São Domingos, Serrinha, Sítio do Quinto, Teofilândia, Tucano e Valente. (Coopere, 2018, p 139).

ANALISE DO CASO SICOOB COOPERE

A coleta de dados foi realizada no mês de junho de 2019 por meio aplicação de 31 questionários na Sicoob COOPERE. O universo na cooperativa é de 92 trabalhadores, significando um percentual de 34% de respostas. Os questionários foram aplicados em todos os setores da agência do Sicoob COOPERE. E também foram entrevistados o Diretor de Relacionamento e a Analista de Gestão de Pessoas.

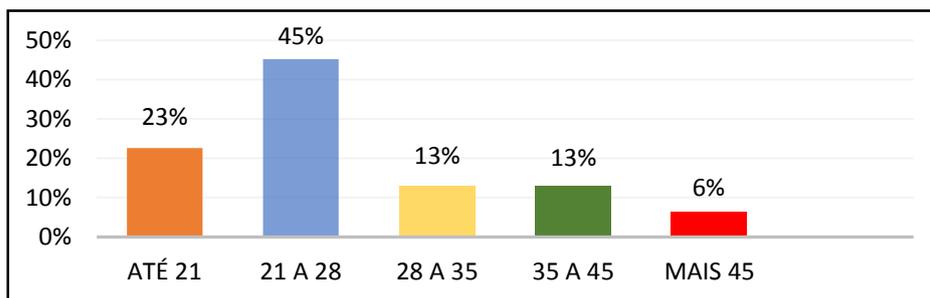
No que se refere ao perfil das pessoas que responderam os questionários, constatou-se que 48% dos respondentes da unidade de atendimento são do sexo masculino e 52% do sexo feminino, demonstrando certo equilíbrio entre os sexos. Já sobre a distribuição dos colaboradores que por faixa etária revela que até 21 anos 23%, de 21 a 28 anos 45%, de 28 a 35 anos 13%, de 35 a 45 anos 13% e acima de 45 anos 6%. E quanto ao tempo de cooperativa, verificou-se que 77% que responderam o questionário têm de 2 a 5 anos de casa, 13% mais de 15 anos, 10% de 6 a 10 anos e 3% possuem 1 ano, percebendo que ocorre pouca rotatividade. No quesito leis trabalhistas, tendo visto que 55% dos entrevistados estão incluídos na Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT, 26% são cooperados, 10% estão ligados a outra categoria como os estagiários, e 10% optaram por não responder.

Gráfico 01-SEXO



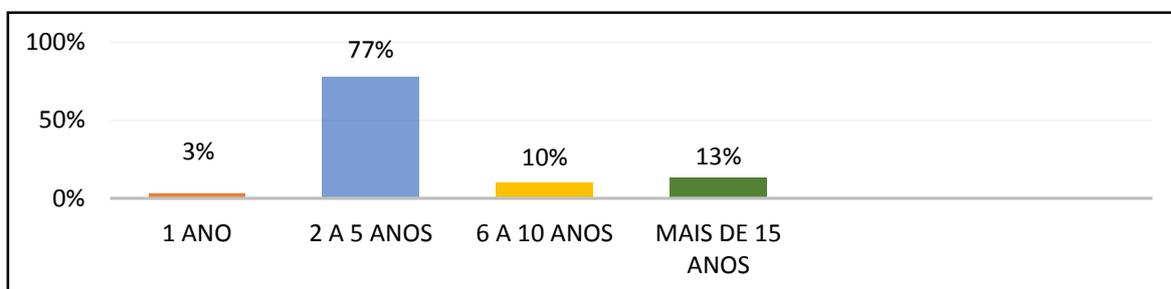
Fonte: Elaboração Própria (2019)

Gráfico 2- FAIXA ETÁRIA



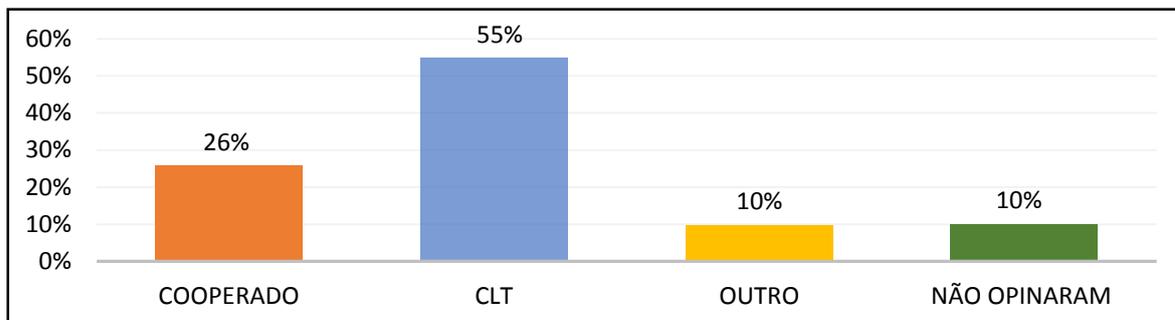
Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 3- QUANTO TEMPO TRABALHA NA COOPERATIVA?



Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 4-LEIS TRABALHISTAS



Fonte: Elaboração Própria, 2019

Ficou evidenciado que 74% do total dos pesquisados possuem graduação, 16% possuem pós-graduação e os outros 10% possuem o ensino médio. Nesse sentido é importante salientar que a COOPERE busca incentivar que seus colaboradores aprimorem seus conhecimentos e crescimentos na vida profissional, se tornando um fator relevante de Qualidade de Vida no Trabalho.

Em entrevista com o diretor de relacionamento, o mesmo informa que a Coopere incentiva ativamente que os colaboradores busquem mais conhecimentos.

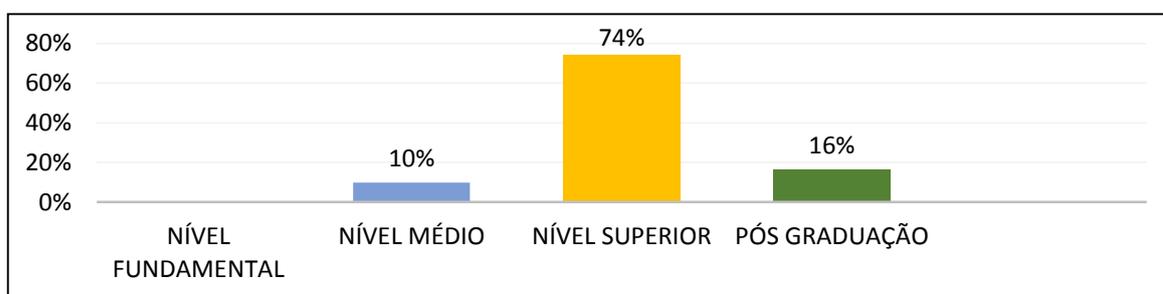
Nós estimulamos que as pessoas façam graduação, hoje praticamente estão todos graduados, nós incentivamos que façam pós-graduação, inclusive já temos alguns pós-graduados, contribuimos financeiramente para que eles possam se especializar nas áreas de interesse da cooperativa. (Diretor de Relacionamento, 2019).

Gráfico 5- QUAL O GRAU DE ESCOLARIDADE?

Ficou evidenciado que 74% do total dos pesquisados possuem graduação, 16% possuem pós-graduação e os outros 10% possuem o ensino médio. Nesse sentido é importante salientar que a COOPERE busca incentivar que seus colaboradores aprimorem seus conhecimentos e crescimentos na vida profissional, se tornando um fator relevante de Qualidade de Vida no Trabalho.

Em entrevista com o diretor de relacionamento, o mesmo informa que a Coopere incentiva ativamente que os colaboradores busquem mais conhecimentos.

Nós estimulamos que as pessoas façam graduação, hoje praticamente estão todos graduados, nós incentivamos que façam pós-graduação, inclusive já temos alguns pós-graduados, contribuimos financeiramente para que eles possam se especializar nas áreas de interesse da cooperativa. (Diretor de Relacionamento, 2019)



Fonte: Elaboração Própria, 2019

Abaixo segue o grupo de questões referentes a visão dos colaboradores em relação à QVT, conforme demonstrado nos gráficos a seguir. Os pesquisados responderam 19 questões a fim de analisar a QVT dentro da Cooperativa Sicoob Coopere. A análise será feita a partir do olhar da teoria desenvolvida por Walton (1973) e suas 8 categorias.

- **1-Compensação justa e adequada**
- **2- Condições de trabalho**
- **3-Utilização e desenvolvimento da capacidade humana**
- **4- Oportunidade de crescimento contínuo e segurança**

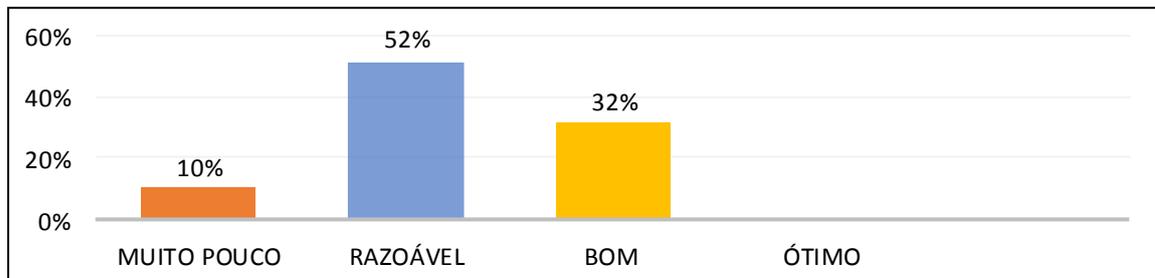
- **5- Constituição na organização do trabalho**
- **6- O trabalho e o espaço total da vida**
- **7- Relevância social da vida do trabalho**
- **8- Integração social na organização**

Segundo as categorias apresentadas por Walton (1973), a QVT tem como propósito investigar os aspectos positivos ligados ao bem-estar dos colaboradores em relação ao trabalho desenvolvidos por elas como mostra os gráficos abaixo.

Compensação Justa e adequada

Gráfico 6-VOCÊ SE SENTE SATISFEITO COM O VALOR DO SEU SALÁRIO NA COOPERATIVA DE ACORDO COM SUA FUNÇÃO?

De acordo com o gráfico 6 a maioria dos colaboradores, sendo um total de 52% não estão tão satisfeitos com o valor pago pela cooperativa, considerando o salário razoável, essa questão se enquadra a categoria compensação justa que fala sobre as condições de trabalho, na qual o salário deve ser proporcional a jornada de trabalho, trazendo um aspecto positivo para a qualidade de vida no trabalho.



Fonte: Elaboração Própria, 2019

Condições de trabalho

Gráfico 7-O TEMA QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE É TRATADO NA COOPERATIVA?

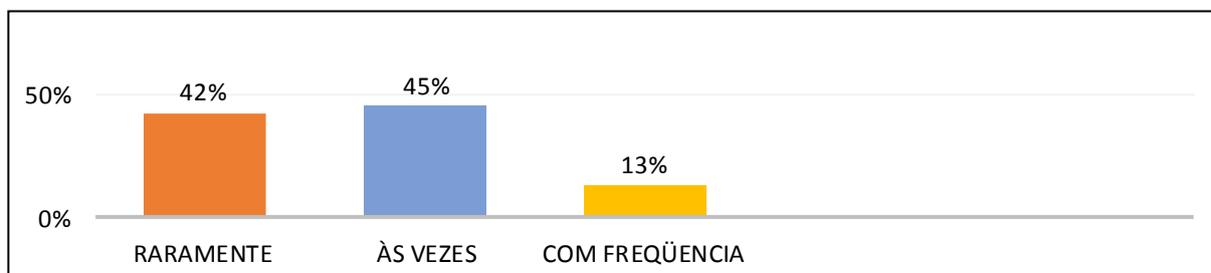
As respostas trazidas no gráfico 7 mostram que a grande maioria destaca que o tema qualidade de vida e saúde é pouco tratado na cooperativa através dos resultados, pois 42% citou que o tema é tratado raramente e 45% falou que o tema é tratado as vezes, somando um

total de 87%, enquanto apenas 13% destacou que o tema é tratado com frequência. A categoria que se engloba nesse gráfico são as condições de trabalho onde é destacado pelo respeito à preservação da saúde e segurança do trabalhador, o resultado mostra que o tema é pouco citado entre eles, porém em conversa com o Diretor de Relacionamento da cooperativa ele disse:

Temos plano de saúde, que pode agregar os familiares, a cooperativa disponibiliza isso, é pago um valor simbólico e nós disponibilizamos os benefícios, tem também a questão da ergonomia mobiliária que buscamos sempre atender a toda a legislação, todas as agencias, inclusive as mais velhas foram contratados especialista para ajustar ergonomicamente os móveis, para que pudéssemos oferecer as melhores condições de trabalho, inclusive eles participam, dão opiniões, temos uma preocupação para eles se sentirem sempre confortáveis. (Diretor de Relacionamento, 2019)

A analista de Gestão de Pessoas também ressaltou que:

Considerando que Qualidade de vida é um conjunto de medidas adotadas pela empresa com vistas a melhorar o grau de satisfação dos seus colaboradores, a nossa Cooperativa vem estimulando-os, cotidianamente, a prática de ações que garantam o seu bem-estar biopsicossocial. Um dos exemplos são os brindes dados aos colaboradores em datas comemorativas, a exemplo do dia dos pais e das mães, valorizando assim os outros papéis exercidos por estes, além da comemoração dos aniversários. Outra forma de reconhecimento são as campanhas de incentivo às vendas que premiam (em dinheiro, brindes e viagens) os vendedores destaques. (Analista de gestão de Pessoas, 2019)



Fonte: Elaboração Própria, 2019

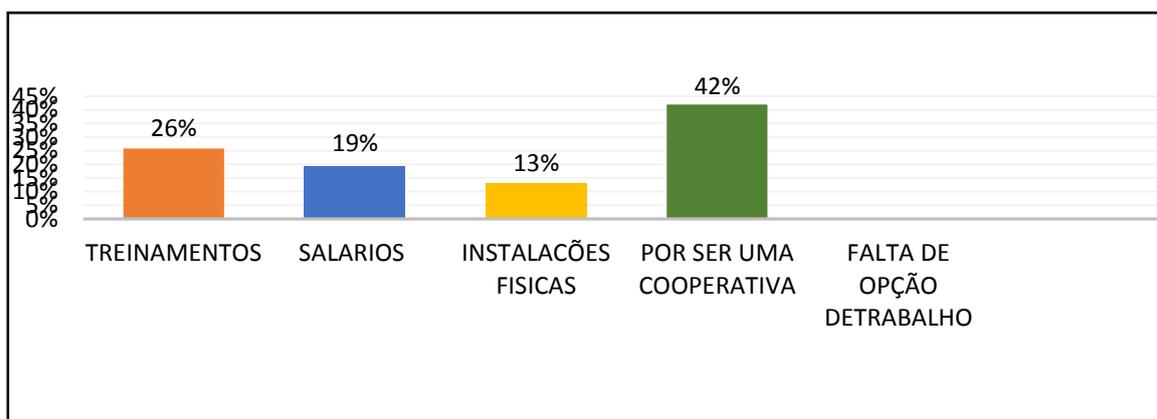
Oportunidade de Crescimento contínuo e segurança

Segundo os dados do gráfico 8, os colaboradores classificam alguns fatores que motivam a trabalhar na cooperativa, na qual 42% destaca que por ser uma cooperativa é o fator chave para se auto motivar a trabalhar na Sicoob COOPERE, 26% citaram os treinamentos pois ajudam em seu crescimento profissional, 19% devido ao salário pago pela cooperativa, e 13% citaram as instalações físicas pois é a maior instituição da cidade de Valente na Bahia.

De acordo com o gráfico 9 a pesquisa aponta satisfação perante os colaboradores que veem perspectivas de crescimento dentro da cooperativa através das tarefas desenvolvidas. Observa-se um percentual de 48% de aprovação escolhendo a opção que a muita perspectiva de crescimento na cooperativa e 10% escolheu a opção completamente, mostrando que a maioria percebe que a perspectiva de crescer profissionalmente dentro da cooperativa, através de suas atividades, por sua vez, 13% considera muito pouca, e 29% escolheu a opção pouca.

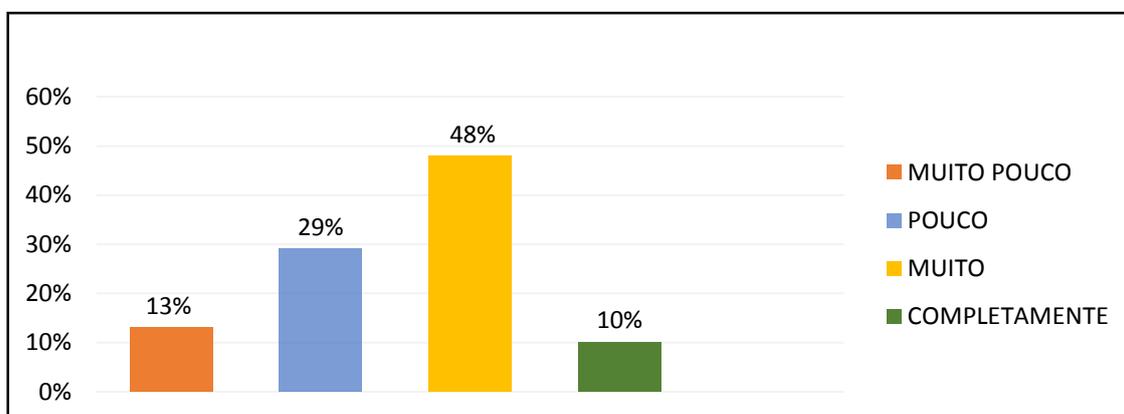
Walton (1973) traz em sua 4ª categoria Oportunidade de crescimento contínuo e segurança que compreende a atenção aos aspectos em que as atividades atuais do indivíduo contribuem para a expansão de sua capacidade.

Gráfico 8-QUAL O PRINCIPAL FATOR QUE LHE MOTIVA A TRABALHAR NA COOPERE?



Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 9-VOCÊ VÊ PERSPECTIVAS DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL NA COOPERATIVA?



Fonte: Elaboração Própria, 2019

Relevância Social da vida do trabalho

A categoria Relevância social da vida do trabalho citada por Walton (1973), utilizada por Limongi-França (2004), caracteriza-se pelo respeito à percepção que o indivíduo tem perante a imagem da organização.

A pesquisa destaca uma insatisfação de uma grande parte dos colaboradores em relação a seu nível de participação nas decisões das cooperativas no gráfico 10 veio apontando um percentual de 48% considerando pouco satisfeitos, sendo que 13% destacou que estão muito pouco satisfeitos com a questão das decisões em seus níveis de participação na cooperativa, já 32% diz está muito satisfeito, e 6% escolheram a opção completamente satisfeitos com as tomadas de decisões dentro da cooperativa.

No que diz respeito a espaço para sugestões no gráfico 11 a pesquisa mostra um índice satisfatório de 55%, e 13% destacou que há espaço para sugestões de melhorias, um total de 29% destacou que tem pouco espaço para expressar suas opiniões e 3% citou que a muito pouco espaço com isso, percebemos que a cooperativa dá espaço para sugestões e opiniões construtivas que possam vir a melhorar o ambiente de trabalho.

É possível observar que houve divergências nas respostas, pois os colaboradores alegam estarem insatisfeitos com sua participação nas tomadas de decisões da cooperativa, e ao mesmo tempo afirmam que há espaço para sugestões e opiniões, e dizem estarem satisfeitos nesse quesito, com isso surge a dúvida se realmente eles têm espaço para expressar suas sugestões de forma macro em todas as decisões ou somente no seu setor de trabalho.

De acordo com o gráfico 12 a respeito da relação com os superiores, 52% das pessoas que responderam os questionários, consideram ter uma relação satisfatória com seus superiores considerando ótima, 39% considera boa sua relação com os chefes enquanto 6% diz ter uma relação razoável, e 3% considera ruim. Isso significa que para a maioria dos colaboradores a comunicação com os superiores está ocorrendo de forma eficiente entre os gestores e seu quadro de pessoal.

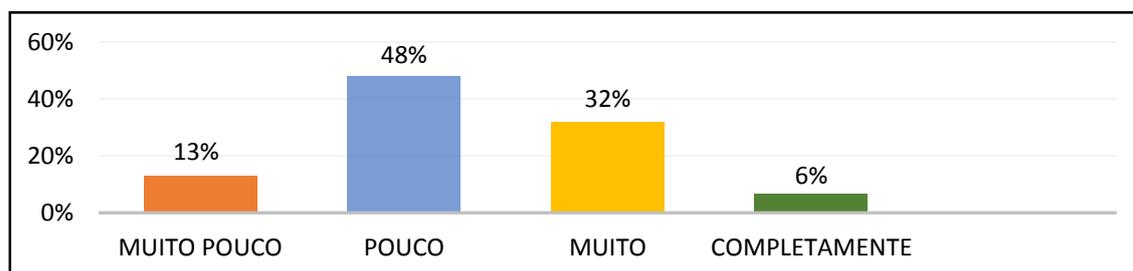
Através do gráfico 13, constatou-se que a maioria com um total de 46% considera boa e 46% classificam como ótimo seu grau de satisfação, pois concordam e se sentem satisfeitos em trabalhar COOPERE. É possível verificar que a maioria dos colaboradores está satisfeita com a cooperativa, com estímulo e o apoio recebido para executar suas atividades.

Segundo os dados do gráfico 14, 81% demonstram realização no trabalho que desenvolve na cooperativa, destacando a opção muito satisfeito, e 6% escolheu a opção completamente satisfeito, e um percentual de 13% se sente pouco realizado em seu trabalho.

As respostas apontam para uma insatisfação da maioria dos colaboradores no gráfico 15, sobre a qualidade de vida no trabalho, visto que 48% apresentaram insatisfação considerando pouco satisfeito e 6% considerou muito pouco satisfeito, sendo que 32% destacou que se sente satisfeito com a QVT e 3% destacou se sentir completamente satisfeito.

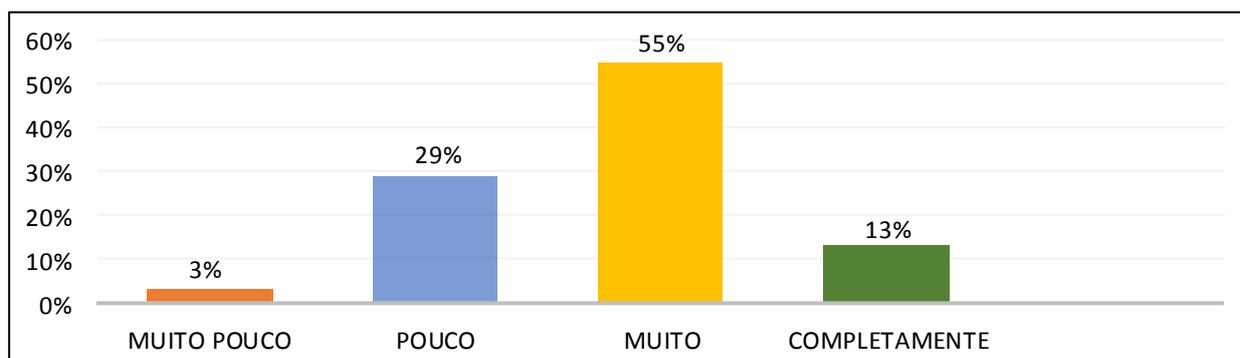
A pesquisa também apontou uma grande insatisfação da maioria dos colaboradores diante da variedade de trabalho desenvolvida dentro da cooperativa no gráfico 16, apontando 48% considerando pouco satisfeito, 23% considerando muito pouco satisfeito nesse quesito, por sua vez 19% se manifesta muito satisfeito e 10% destaca está completamente satisfeito com esta questão.

Gráfico 10-EM QUE MEDIDA VOCÊ ESTÁ SATISFEITO COM O SEU NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES DA COOPERATIVA?



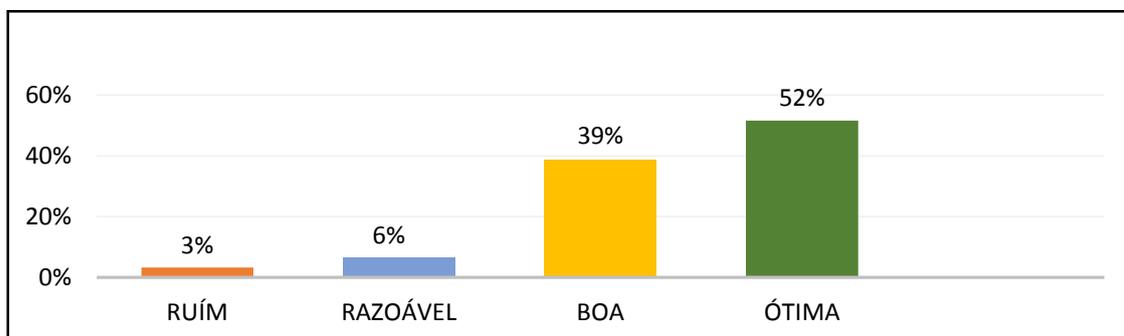
Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 11- EXISTE ESPAÇO PARA DAR SUGESTÕES DE MELHORIA NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?



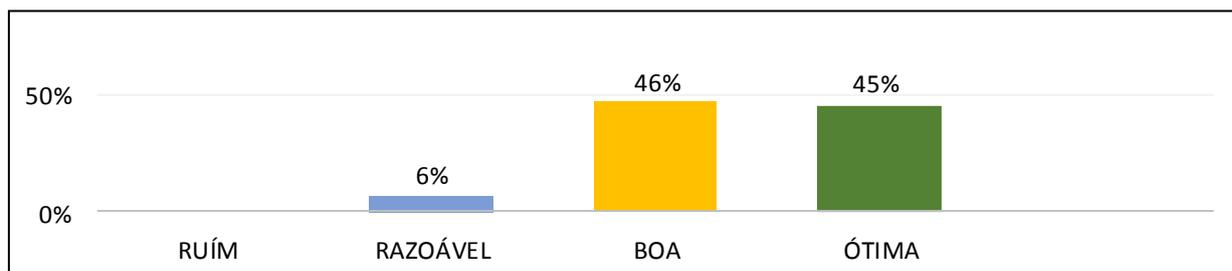
Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 12-COMO VOCÊ CONSIDERA A SUA RELAÇÃO COM SEUS SUPERIORES NA COOPERATIVA SICOOB COOPERE?



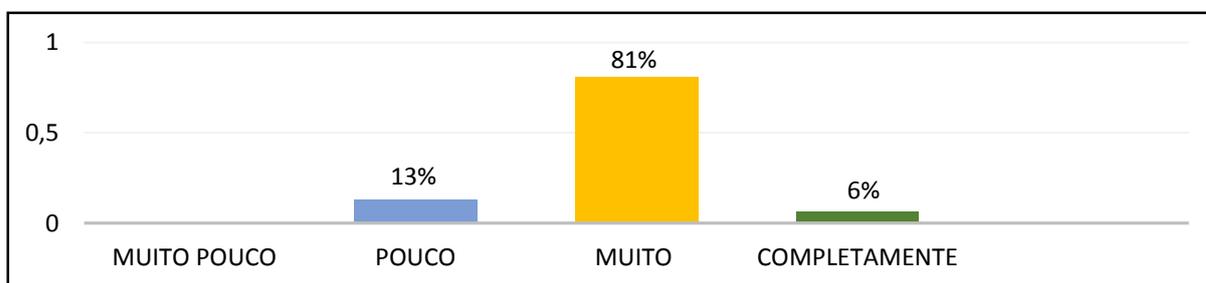
Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 13- COMO O SEU GRAU DE SATISFAÇÃO DE TRABALHAR NA SICOOB COOPERE?



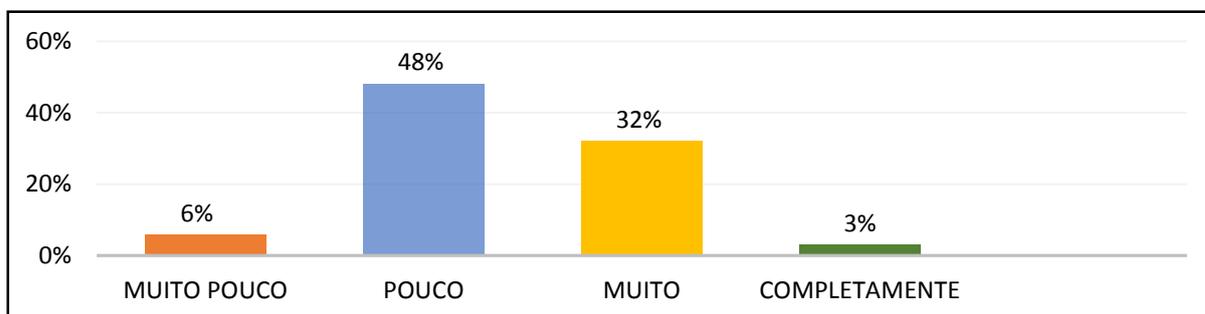
Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 14- VOCÊ SE SENTE REALIZADO COM O TRABALHO QUE FAZ?



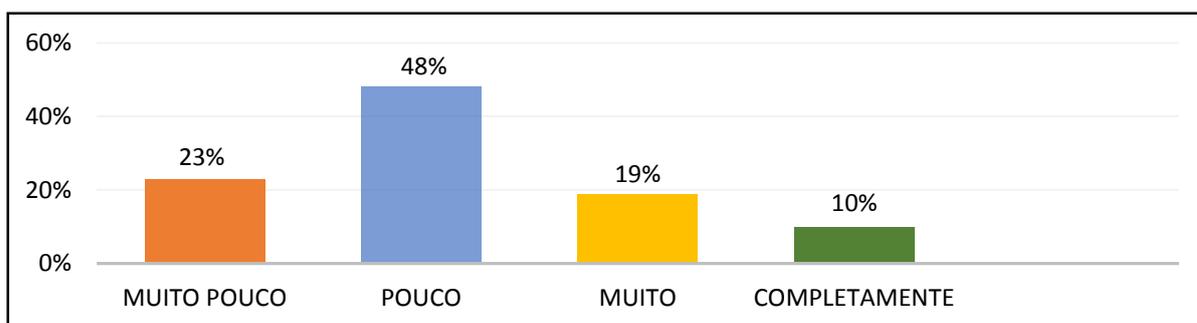
Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 15-O QUANTO VOCÊ ESTÁ SATISFEITO COM A SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?



Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 16- VOCÊ SE SENTE SATISFEITO COM A VARIEDADE DAS TAREFAS QUE REALIZA NA COOPERATIVA?



Fonte: Elaboração Própria, 2019

Trabalho e espaço total da vida

Walton (1973) aborda esta categoria dizendo que estão associados ao equilíbrio entre o trabalho e a vida do trabalhador na qual podemos observar a relação com o gráfico 17, que obtivemos o resultado que 81%, ou seja, mais da metade dos colaboradores considera seu trabalho importante na cooperativa, e 6% considera seu trabalho muito importante, e já 13% diz que seu trabalho é considerado razoável.

Os dados demonstram que um percentual de 35% dos colaboradores na qual os mesmos destacaram o tema QVT é tratado na cooperativa através de palestras, 32% através de treinamentos, 3% citaram ginastica laboral, enquanto um total de 29% optou por não responder à questão.

A grande maioria dos colaboradores citaram alguns exemplos de ações desenvolvidas pela cooperativa, na qual contribuem com o tema qualidade de vida, 29% citou cursos, 26%

destacou os treinamentos, 19% falou sobre o Dia C, 13% citou as palestras, e 13% optou em não responder sobre a questão.

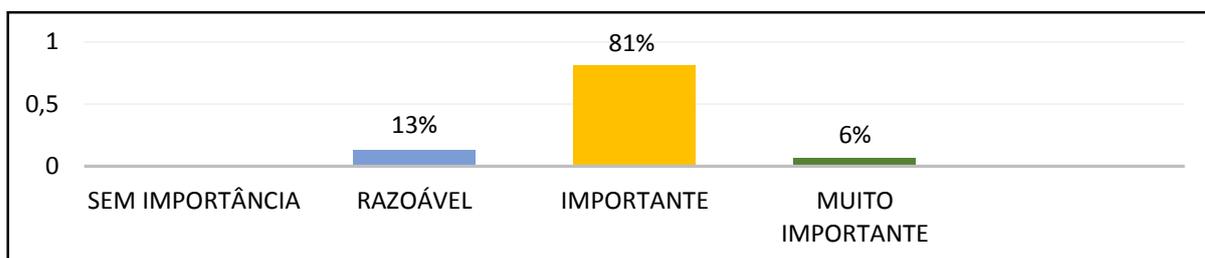
Em entrevista com a Analista de Gestão de Pessoas ela citou alguns exemplos desenvolvidos pela cooperativa que contribuem para a qualidade de vida no trabalho.

A Unidade de Gestão de Pessoas da Cooperativa, nesses quase dois anos de atuação, fez a Pesquisa de Clima Organizacional e, como devolutiva foi a implantação do benefício Plano de Saúde para os colaboradores, adequação do mobiliário ergonômico, para evitar danos à saúde do colaborador. E, além disso, temos estimulado o bom clima organizacional o que favorece para um ambiente de trabalho saudável. A Previdência Privada também é um estímulo concedido pela Cooperativa para que os empregados garantam uma melhor qualidade de vida no futuro. Outro cuidado que temos é o controle da jornada de trabalho de modo que os empregados cumpram o que é firmado em contrato visando não exceder às 44h semanais para não comprometer os compromissos pessoais dos colaboradores. De forma indireta, como promotor de qualidade de vida, temos o Plano de Bonificação Anual que concede um 14º salário para os empregados. (Analista de Gestão de Pessoas, 2019)

Quando perguntamos de qual forma eles buscam proporcionar mais qualidade de vida aos colaboradores? E se acham que eles se sentem satisfeitos ela respondeu que:

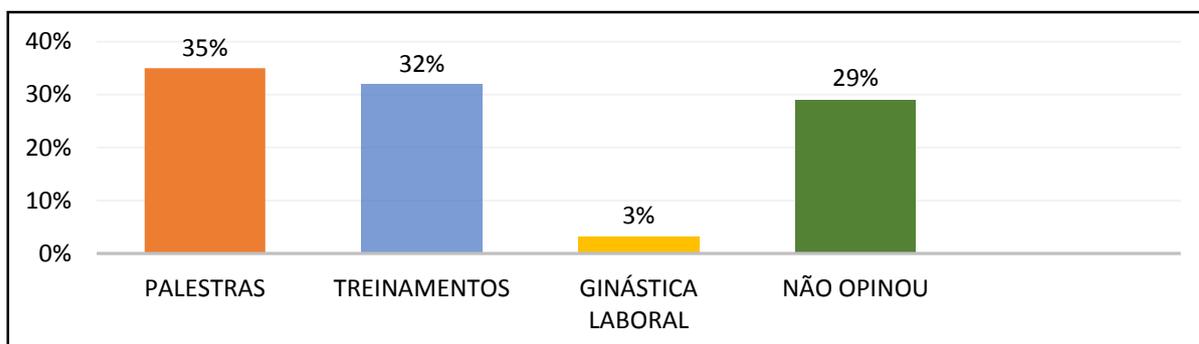
A Unidade de Gestão de Pessoas da Cooperativa está elaborando um projeto em que visa firmar parcerias com Academias a fim de estimular aos seus colaboradores a prática regular de exercícios físicos, contribuindo assim para uma melhor qualidade de vida. De modo geral, o histórico das pesquisas de clima demonstra que os colaboradores se sentem satisfeitos. ” (Analista de Gestão de Pessoas, 2019)

Gráfico 17- COMO VOCÊ CONSIDERA A IMPORTÂNCIA DE SEU TRABALHO NA COOPERATIVA?



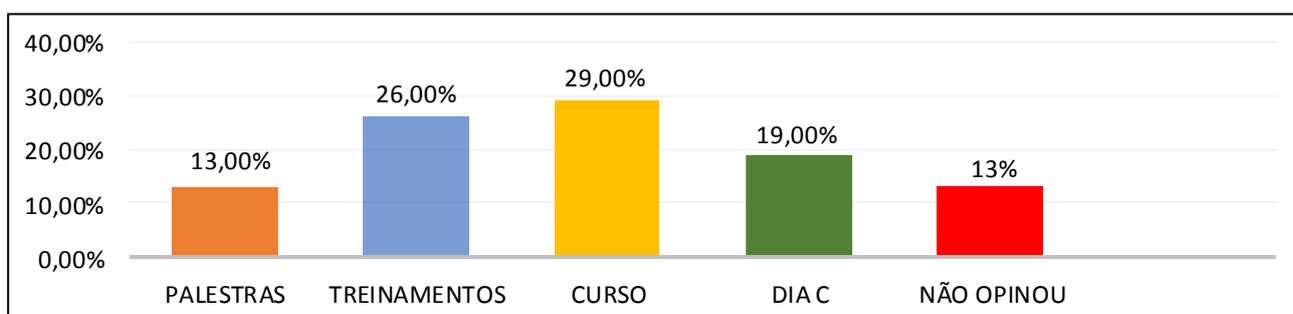
Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 18- COMO O TEMA QUALIDADE DE VIDA É TRATADO NA COOPERATIVA?



Fonte: Elaboração Própria, 2019

Gráfico 19- VOCÊ PODERIA DAR EXEMPLOS DE AÇÕES QUE CONTRIBUEM COM A QUALIDADE DE VIDA NA COOPERATIVA?



Fonte: Elaboração Própria, 2019

A partir da realização desta pesquisa, foi possível identificar quanto ao perfil dos colaboradores, a maioria são jovens, com faixa etária entre vinte a trinta anos, praticamente todos possuem o ensino superior completo e estão na cooperativa há mais de dois anos. No que tange percepção deles em relação à qualidade de vida na organização, ressalta-se que, de acordo com resultados da pesquisa, existem pontos positivos e negativos na Cooperativa, em relação a remuneração recebida, que os colaboradores demonstram não estarem tão satisfeitos na categoria de compensação justa e adequada; também manifestaram insatisfação na questão da variedade de tarefas executadas na cooperativa se enquadrando na categoria Relevância Social da vida do trabalho.

Através da visita na Coopere, percebeu-se que o ambiente de trabalho é considerado limpo, organizado, com boas estruturas físicas, bem ventilado, arejado, com boa iluminação, local aparentemente seguro.

A partir da conversa que tivemos com o Diretor de Relacionamento, o mesmo nos informou que a cooperativa busca proporcionar Qvt para seus colaboradores, através de Plano

de saúde, auxílio alimentação, boas condições de trabalho, férias nos períodos certos, plano de carreira, contribuem com auxílio para que o colaborador se especialize na área de interesse da cooperativa, com isso considero que a cooperativa proporciona uma boa Qualidade de Vida aos trabalhadores para que os mesmos realizem suas tarefas.

Percebe-se ainda através dos questionários respondidos, que a Cooperativa precisa estimular mais que o colaborador exponha suas ideias e opiniões, na qual chegamos à conclusão que o colaborador só tem espaço para opinar nas decisões de seus setores específicos não de um modo geral.

4. Considerações Finais

Nesta pesquisa observou-se a importância da qualidade de vida no trabalho no cooperativismo, especialmente no ramo de crédito. Para isso, foi feita uma revisão da literatura sobre cooperativismo de crédito e a Qualidade de Vida, onde focalizamos na Cooperativa Sicoob Coopere.

Um dos objetivos específicos, era sistematizar conceitos da qualidade de vida no trabalho, com isso chegamos à conclusão que a Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações compõe diversos fatores tanto na área organizacional, estrutural, e bem-estar do funcionário dentro e fora da instituição, onde a QVT pode ser identificada tanto na satisfação do funcionário, quanto nas práticas desenvolvidas na organização.

Em relação às observações realizadas durante a realização do estudo, pode-se verificar que a Coopere está sempre buscando melhorias na qualidade de vida de seus colaboradores dentro de suas funções. Para isso, a mesma oferece um ambiente confortável, oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal, interação entre supervisores e boas condições de trabalho e benefícios. A cooperativa realiza atividades como palestras e treinamentos, atividades de cooperação entre os colaboradores de todos os setores como o Dia de cooperar, procurando estar sempre oferecendo oportunidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento de seus colaboradores.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é um tema dinâmico que sempre estará exigindo dedicação e criatividade por conta da gestão, para manter os trabalhadores motivados. De modo geral, a Coopere é um bom lugar para trabalhar que respeita seus trabalhadores e vem investindo em ferramentas de estimular cada vez mais a qualidade de vida dos trabalhadores.

5. REFERENCIAS

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução nº 3.859**. de 27 de maio de 2012. Altera e consolida as normas relativas à constituição e ao funcionamento de cooperativas de crédito. [Diário Oficial da República Federativa do Brasil]. Brasília, DF, 27 maio 2012. Disponível em: http://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/2010/pdf/res_3859_v2_P.pdf. Acesso em: julho de 2018

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/cooperativacredito>. Acesso em: maio de 2019

BERGAMINI, Cecília Whitaker **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: psicologia do comportamento organizacional** / Cecília Whitaker Bergamini. 4. ed. – 2.reimp. São Paulo: Atlas, 2006..

CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações** / 7.ed.rev.e atual- Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CARIBÉ, Ricardo; CUNHA, Ranúcio.: uma recomendação à experiência da cooperação. **COOPERE**, Salvador, EDUFBA, 2018.

LIMA1, Érica Cardoso de; SANTOS, Edinússia Moreira C. **COOPERATIVISMO E DESENVOLVIMENTO: UM ESTUDO DAS COOPERATIVAS DE CRÉDITO DAS PEQUENAS CIDADES DO TERRITÓRIO DO SISAL**. Disponível em: <http://periodicos.uefs.br/ojs/index.php/semic/article/view/2344/1583/>. Acesso em: Abril de 2019.

Cresul. Disponível em: <http://www.cresul.coop.br/o-que-e-cooperativismo/>. Acesso em: Jan de 2019

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores Empresarias de Qualidade de Vida: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. Tese de Doutorado, São Paulo: FEA/USP, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO-QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GONÇALVES, Alcindo. **O CONCEITO DE GOVERNAÇÃO**. Disponível em: https://social.stoa.usp.br/articles/0016/1432/GovernanA_a100913.pdf. Acesso em: julho de 2019.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração** / 5.ed.rev. e ampl. – 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2005.

MONTEIRO, Ednei Francisco; VIEIRA, Almir Martins; PEREIRA, Raquel da Silva, **Qualidade de vida no trabalho na economia solidaria: estudo em uma cooperativa de catadores do ABC Paulista**, 2015.

PORTAL DO COOPERATIVISMO DE CRÉDITO. Disponível em:
<https://cooperativismodecredito.coop.br/cenario-mundial/cenario-brasileiro/>. Acesso em junho de 2018.

PORTAL DO COOPERATIVISMO DE CRÉDITO. Disponível em:
<http://cooperativismodecredito.coop.br/>. Acesso em: junho de 2018.

PORTAL DO COOPERATIVISMO DE CRÉDITO. Disponível em:
<https://cooperativismodecredito.coop.br/2019/04/ocb-moderniza-ramos-do-cooperativismo/>. Acesso em: Abril de 2019.

SANTANA, Julia Maria de; LIMA, Eduardo Carvalho; LIMA, Mariela Silveira, MASLOW E A MOTIVAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: O CASO DE UMA EMPRESA DE VEICULOS AUTOMOBILISTICOS DE ARACAJU/SE, S/A.

SICOOB. Disponível em: <https://www.sicoob-ba.com.br/>. Acesso em: dezembro de 2018.

SICOOB. Disponível em: <https://www.sicoob.com.br/> . Acesso em: fevereiro de 2019.

SICOOB COOPERE. Disponível em:<http://www.sicoobcoopere.com.br/o-sicoob-coopere/>. Acesso em: abril de 2019.

SILVA, Vanubia de Jesus.; RIGO, Ariadne Scalfoni. Cooperativismo de crédito: um estudo histórico do processo de capitalização do sicoob na Bahia. **Cooperativismo Bahia Análise & Dados**, Salvador, v.23, p 107-123, 2013.

VASCONCELOS, Ferreira Anselmo **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, evolução e perspectivas, Cadernos de Pesquisa em Administração**. São Paulo, v.08, n°1, janeiro/março de 2001.

VERGARA Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**/.12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.