MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA BAIANO – *CAMPUS* SERRINHA

EDINALVA DE OLIVEIRA MOTA

OS DIFERENCIAIS COMPETITIVOS DOS PROGRAMAS QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT EM SOCIEDADES COOPERATIVISTAS

SERRINHA - BA

2021

EDINALVA DE OLIVEIRA MOTA

OS DIFERENCIAIS COMPETITIVOS DOS PROGRAMAS QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT EM SOCIEDADES COOPERATIVISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano-Campus Serrinha, como exigência para obter o título de Tecnóloga em Gestão de Cooperativas.

Orientadora: Prof. Ms. Etiene S. Carneiro

SERRINHA - BA

2021

EDINALVA DE OLIVEIRA MOTA

OS DIFERENCIAIS COMPETITIVOS DOS PROGRAMAS QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT EM SOCIEDADES COOPERATIVISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano–Campus Serrinha como requisito parcial para obtenção do Título de Tecnólogo em Gestão de Cooperativas.

APROVADO EM .08 / 10 / 2021 conforme Ata de Defesa nº 107/2021 - SER-CE/SER-DA/SER-DG/RET/IFBAIANO assinada

BANCA EXAMINADORA

Professora Ma. Etiene Santiago Carneiro

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano)

Professora Ma. Ana Cecília de Oliveira Teixeira

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano)

Professora Dra. Geusa da Purificação Pereira

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano)

Os diferenciais competitivos dos programas Qualidade de Vida no Trabalho – QVT em Sociedades Cooperativistas.

Edinalva Oliveira Mota

edinalvamotaxx@gmail.com

Resumo:

Este estudo teve como objetivo analisar os aspectos dos programas Qualidade de Vida no Trabalho, que podem propiciar um diferencial competitivo nas sociedades cooperativistas. Os programas de QVT tem como foco a humanização nas relações de trabalho, pois compreende que quando se busca meios para o desenvolvimento do sujeito dentro e fora do ambiente laboral a organização também ganha, com o aumento da sua motivação e produtividade, consequentemente aumentando o lucro ou sobras no caso de um empreendimento solidário. O grande desafio é que os gestores observem a dinâmica do custo-benefício e como ela é benéfica para ambos, frente a um mercado cada vez mais globalizado e competitivo. Para o desenvolvimento do trabalho fez-se uma revisão da bibliografia de periódicos, livros, artigos e sites. Com QVT foi observado que os oito fatores abordados por Walton se correlacionam com os princípios cooperativistas de maneira direta, os empreendimentos precisam desenvolver um olhar crítico para poder analisar as mudanças do mercado e utilizar esses programas como uma fermenta, tento assim um diferencial para competir tanto com as empresas tradicionais quanto com os empreendimentos solidários, visando obter sua sustentabilidade e sucesso organizacional.

Palavras chaves: Qualidade de vida no trabalho; Sucesso organizacional; Sociedades Cooperativa; Relações de trabalho.

Abstract

This study aimed to analyze the aspects of the quality of life at work program, which can provide a competitive differential in cooperative societies. The QVT program focuses on humanization in labor relations, because it understands that when seeking means for the development of the subject inside and outside the work environment, the organization also gains, with the increase of its motivation and productivity, consequently increasing the profit or leftovers in the case of a solidarity enterprise. The big challenge is for managers to observe the dynamics of cost-benefit and how beneficial it is for both, in the face of an increasingly globalized and competitive market. For the development of the work, a review of the bibliography available in books, articles and websites was made. With QVT it was observed that any type of organization, be it public power, private or solidary, is constituted by people and this understanding can contribute to its survival in the market.

Key words: Quality of life at work; Organizational success; Cooperative Societies; Working relationships.

Introdução

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho, comumente chamado pela sigla QVT, tem como objetivo o desenvolvimento pessoal do indivíduo, buscando formas mais eficazes de comprometimento humano com o trabalho, com ações que buscam resolução participativa dos problemas e melhorias nos ambientes de trabalho. Surgiu em meados da década de 50, desenvolvido por Eric Trist e seus colaboradores, na Inglaterra. Com o objetivo da valorização do homem nos processos de trabalho e fora deles, compreende as pessoas como seres complexos e evidencia como os recursos humanos contribuem para o sucesso organizacional, pois estimulando as pessoas, possibilita melhores resultados, sendo considerado por Castro (2015) uma relação de troca benéfica para ambos.

Os programas de QVT vêm sendo difundidos em diversos países, dentre eles Canadá, México, EUA e Brasil, onde sua relevância evidencia o quanto as pessoas são fundamentais para que ocorra essa dinâmica dentro das organizações (CASTRO,2015). Partindo dessa perspectiva, este estudo teve como objetivo analisar os aspectos dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho, que podem propiciar um diferencial competitivo nas sociedades cooperativistas, ou seja, quais os atributos que tornam uma cooperativa única e capaz de competir com seus principais concorrentes.

Para cumprir com o objetivo geral, tem-se os seguintes objetivos específicos: expressar a importância do programa Qualidade de Vida no Trabalho para as organizações; identificar os benefícios do QVT que podem contribuir para as cooperativas tornarem-se mais competitivas e correlacionar os aspectos dos programas QVT com os princípios do cooperativismo.

A motivação para abordar a temática, partiu da atividade laboral da pesquisa, que entre os anos de 2018 e 2021 atuou como Técnica em Segurança do Trabalho no Governo do Estado da Bahia através do Programa Primeiro Emprego, lotada na Base Regional de Saúde – BRS localizada em Serrinha, onde desenvolvia trabalhos para os municípios da região sisaleira em parceria com o Centro de Referência em Saúde e Segurança do Trabalhador- CEREST e a Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador- DIVAST.

O referido programa tinha como objetivo compartilhar informações e orientações a respeito da saúde e segurança do trabalho para todos os trabalhadores, sejam eles do setor público ou privado, com vínculo empregatício ou não. O Sistema Único de Saúde – SUS entende que a saúde é um direito de todos e que a educação possui um importante papel para essa dinâmica, compreendendo que o compartilhamento de saberes, construídos coletivamente e atrelados a outras medidas de segurança, possibilitam afastamentos laborais por conta de acidentes do trabalho, podendo inclusive salvar vidas.

No período em que atuou nessa área, a pesquisadora observou que o SUS, não possuía ações ou registro de atividades relacionados à saúde do trabalho e a qualidade de vida no trabalho de trabalhadores que atuavam em ambientes cooperativistas. Sendo assim, o presente estudo se justifica pela necessidade de ampliar as discussões sobre o tema Qualidade de vida do trabalhador em sociedades cooperativas, visto que, apesar de não objetivarem o lucro, esses empreendimentos precisam manter-se em um mercado cada vez mais competitivo, onde esses programas podem trazer resultados importantes e contribuir para sua manutenção no mercado.

A questão central desse estudo foi responder ao seguinte questionamento: como os programas de Qualidade de Vida no Trabalho podem contribuir para o diferencial competitivo das sociedades cooperativistas no mercado em que atuam? A partir desse questionamento buscou-se evidenciar a importância da implementação de ações relacionadas ao tema em empreendimentos solidários, como as sociedades cooperativistas, visando melhorias que podem contribuir para a sua sustentabilidade no mercado.

Metodologia

A metodologia do presente trabalho utilizou-se da pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa. Para Gil (2008) a pesquisa bibliográfica é realizada através de materiais já elaborados como: livros e artigos. Neste aspecto permite uma discussão mais ampla, pois geralmente diversos autores já discutiram ou discutem a temática dessa forma contribuindo para ampliação do olhar do investigador.

Para abordar a origem, contexto histórico do cooperativismo e principalmente sobre os princípios basilares do cooperativismo, utilizou-se como fonte os trabalhos de Frantz (2012), Cançado e Gontijo (2004), Flores (2017) e Oliveira e Guimarães (2021). Para abordagem da aplicação dos programas Qualidade de Vida no Trabalho em ambientes cooperativistas, inicialmente pesquisou-se por materiais que abordassem a aplicação desses programas em sociedades cooperativistas, no portal de periódicos da CAPES, nos últimos 05 anos. Porém, percebeu-se a inexistência de trabalhos com essa abordagem, onde buscou-se trabalhos que que evidenciasse a gestão de pessoas de modo geral e aplicação dos programas de QVT em outras sociedades, com foco principal nos estudos de Chiavenatto (2014), Castro (2015) e Ribeiro e Santana (2015).

Contexto histórico do cooperativismo

O Cooperativismo surgiu em um momento importante da história global: a desagregação da ordem feudalista e o estabelecimento de um capitalismo exacerbado, mediante a Revolução Francesa e Revolução Industrial. Essas mudanças evidenciaram os conflitos sociais presentes, agravaram a má distribuição de riquezas, as precárias condições de trabalho, a mão de obra infantil, e tornaram o homem desvalorizado frente ao capitalismo. Nesse contexto, o cooperativismo surge como um divisor de águas para as pessoas, que buscavam a defesa e a valorização do trabalho humano (FRANTZ,2012).

Nessa perspectiva, o cooperativismo se configura como um importante instrumento de reinserção do homem no mundo do trabalho de maneira mais igualitária e justa.

De acordo com Frantz (2012 p.14):

> O termo cooperativismo deriva do latim e expressa um movimento social. É um termo composto pela preposição “cum”, que significa “com, em companhia de, juntamente com” e pelo verbo “operari”, que significa “trabalhar”. Dessa forma, o termo cooperativismo traz em sua origem histórica a noção de trabalho conjunto, de relações sociais de trabalho[...].

A primeira cooperativa formalmente constituída surgiu em 1844, na cidade de Rochdale, na Inglaterra, quando um grupo de tecelões se organizou com capital

próprio e formaram uma cooperativa de consumo, cujo objetivo não era apenas ter acesso a alimentos puros com preços justos; queriam moradias dignas, o direito a educação e melhores condições de trabalho (FRANTZ,2012).

O significado da palavra cooperativismo representa a base para que o movimento ocorra, pois, tendo em vista que se trata de um movimento social se faz necessário o coletivo trabalhando para um objetivo em comum, onde a cooperativa de Rochdale demonstrou isso. “O êxito de Rochdale proporcionou uma grande expansão do cooperativismo, em sua forma moderna na Grã – Bretanha. Em 1881, o número de associados a cooperativa chegava a 547 mil e em 1990 já eram 1.707” (SINGER,2002 apud CANÇADO e GONTIJO, 2004, p.2).

É fundamental evidenciar que a experiência de Rochdale, apesar de exitosa, não foi a que deu início ao movimento cooperativista, mas o seu resultado tornou concreto um longo caminho de experiências. Segundo Frantz (2012), a visão utópica as experiências anteriores dificultavam o progresso dos empreendimentos, e os tecelões de Rochdale, observando as falhas, conseguiram tornar realidade, com base nos princípios cooperativistas, essa organização coletiva do trabalho.

Os princípios cooperativistas, compreendidos como alicerce de todo movimento, passaram por modificações, mas suas essências permaneceram até os dias atuais, e serviram como base, aqui no Brasil, para a promulgação da Lei N° 5.764/71, que regulamenta o cooperativismo no Brasil. Segundo Cançado e Contijo (2004), os 07 princípios do cooperativismo são: adesão voluntaria e livre; gestão democrática; participação econômica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; inter-cooperação e preocupação pela comunidade (CANÇADO e CONTIJO,2004). O quadro abaixo traz uma breve descrição desses princípios:

PRINCIPIOS DO COOPERATIVISMO	**CARACTERISTICAS**
1 Adesão Voluntaria e Livre	É livre a entrada e saída das pessoas, sem preconceitos de raça, sexo, cor, classe social, opção religiosa ou política, porém deve estar de acordo ao objetivo social do empreendimento.
2 Gestão Democrática	Refere-se que os seus membros devem participar ajudando na gestão do empreendimento, cada pessoa

	possui direito a um volto independentemente da quantidade de quota -parte que possua.
3 Participação Econômica dos Membros	A cooperativa possui dois aspectos fundamentais: o econômico e social, ambos contribuem para ela ser sustentável, visando a valorização do trabalho e do homem possibilitando dessa forma que o indivíduo aproprie dos seus resultados de trabalho eliminando os atravessadores. A pessoa tem que ter uma quota- parte, que pode ser em dinheiro, trabalho ou bens, essas orientações deve estar no estatuto.
4 Autonomia e Independência	Devem toma suas próprias decisões, de maneira democrática sem sofre interferências externas como: religiosa e política. As parcerias não devem ferir esse princípio para que não retire a autonomia e independência.
5 Educação, Formação e Informação	Visa propor possibilidade de crescimento do indivíduo e transparências sobre os processos, contribuindo com o crescimento continuado do associado (Educação), com o profissional (Formação) e tornando o ambiente democrático dando (Informação) sobre a cooperativa.
6 Inter cooperação	Consiste entre cooperativa e cooperativa que visa fortalecer o movimento cooperativista, pode ser realizado em âmbito local, regional e internacional. Os empreendimentos podem obter benefícios como menor preço, para essa dinâmica os órgão que representam o cooperativismo no pais, podem intermediar esses processos.
7 Preocupação com a comunidade	Entendendo que as cooperativas são formadas por pessoas e que elas possuem uma estreita relação com as suas comunidades é notório que tudo que ocorre nelas refletem no indivíduo. Visa o desenvolvimento sustentável da comunidade por meio de políticas aprovadas pelos próprios membros.

Quadro 01: Princípios do Cooperativismo

Fonte: Adaptado de Cançado e Contijo (2004)

Esses princípios refletem os aspectos da época de quando foram criados, principalmente o social. Com isso, observa-se que o cooperativismo é fundamental para possibilitar o acesso aos meios básicos de sobrevivência do sujeito (FRANTZ,2012).

> As cooperativas surgiram como alternativa à exploração do sistema capitalista. No Brasil esses empreendimentos, baseados na propriedade coletiva e gestão democrática, tem significativa participação econômica, e gera impactos sociais positivos (OLIVEIRA E GUIMARAES, 2021, p.2).

O cooperativismo é diversificado, estando presente das cidades até a zona rural, e historicamente foi dividido em 13 ramos: agropecuária; consumo; crédito; educação; habitação; infraestrutura; mineração; produção; saúde; social; trabalho; transporte; turismo e lazer (FLORES, CTES, 2017).

A partir do ano de 2020 o Brasil passou de 13 ramos para 7, são eles: agropecuária; consumo; infraestrutura; saúde; trabalho produção de bens e serviços; e transporte. Essa mudança ocorreu através de um processo democrático e com diversas avaliações, visando possibilitar ao Sistema da Organização das Cooperativas do Brasil - OCB um melhor conhecimento da realidade dos empreendimentos, obtendo dados para aprimorar os serviços prestados. Segundo o site do Sistema OCB (2019), essa modificação também contribui para fortalecer a economia do país, possibilitando uma maior representatividade do movimento, pois alguns ramos foram unidos e outros ressignificados.

A cartilha ramos do cooperativismo OCB (2019), mostra a unificação feita nos 13 ramos anteriores, onde o ramo agropecuário englobou o ramo de cooperativas de alunos de escolas técnicas e produção rural; o ramo consumo uniu -se com o do turismo e lazer (consumidores) e o ramo educacional (pais); o ramo de infraestrutura foi incorporada ao ramo habitacional; o ramo crédito segue sem alterações; o ramo trabalho, produção de bens e serviços foram os que sofreram mais alterações; as cooperativas de trabalho incluíram os ramos de produção, mineral, turismo e lazer (profissionais), especial e educacional (professores). As cooperativas de saúde, composta por médicos, odontólogos e demais profissionais de saúde e por fim, o ramo transporte de carga, passageiro e turismo.

Ainda segundo a cartilha ramos do cooperativismo (2019) disponibilizada no site do Sistema OCB, na prática, a modificação não provocou alterações para as cooperativas. O objetivo desse processo foi tornar os ramos fortes com mais representatividade, simples e flexível capaz de se adaptar as rápidas mudanças no mercado e inovação, ter comunicação mais assertiva, melhorar o atendimento do Sescoop- Serviços Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo. Nesse contexto,

as cooperativas buscam sua sustentabilidade, preservando seus princípios, que são a base para sua origem e que dão continuidade ao seu movimento social.

Os programas QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

Os empreendimentos solidários enfrentam grandes desafios, dentre eles estão as dificuldades na gestão e na concorrência com empresas. Para enfrentar esses desafios, as cooperativas precisam de uma equipe de pessoas com *know how* e principalmente comprometidas com os ideais cooperativistas. Esse comprometimento pode surgir a partir de ações que envolvam a gestão de pessoas e nesse sentido, os programas de QVT podem contribuir, partindo da compreensão que a partir da sua aplicação, as sociedades cooperativas podem aumentar a estímulo para o trabalho e por consequência a produtividade.

Segundo Ribeiro e Santana (2015, p.76):

> Com o mercado em ampla competição, as empresas passam a se preocupar mais com o lucro e colocações perante seus concorrentes, exigindo dos funcionários mais horas trabalhadas e altos índices de resultado em prazos cada vez mais curtos. Existem empresa que não se preocupam com a saúde física e mental de seus colaboradores e não promovem Qualidade de Vida. A proposta básica para solucionar essa questão, é desenvolver e oferecer um ambiente de trabalho bom, não só para a saúde econômica da empresa, mas também para a saúde das pessoas que ali trabalham e fazem parte daquele contexto diário. (RIBEIRO E SANTANA, 2015, p.76)

Os programas QVT surgiram através de um estudo para observar a correlação entre indivíduo, trabalho e organização, identificando os benefícios para o empregador e trabalhador nos processos de trabalho e fora deles, tendo em vista que busca a valorização do capital humano. De acordo com Castro (2015).

> O movimento de QVT surgiu em meados da década de 50, mais especificamente na Inglaterra, por meio do trabalho de Eric Trist e seus colaboradores, que realizaram estudos para tentar compreender a relação existente entre indivíduo, trabalho e organização. Eles observam que um dos aspectos fundamentais é a realização do indivíduo no trabalho (CASTRO, 2015, p.3).

Diversos estudos foram realizados para aprimorar a discursão, evidenciando a importância da integração dos interesses do empregado e empregador. É fundamental destacar que isso foi uma conquista, inclusive para a classe trabalhadora que obteve

melhorias registradas em leis trabalhistas. Os programas de QVT vêm atrelados a esse movimento, destacando a relação benéfica para todos. Essa temática se expande, cada vez mais, em diversos países, podendo resultar em profissionais mais preparados nos aspectos de humanização, competitividade e produtividade, que fazem o diferencial para o mercado. Para Chiavenato (2014), QVT pode ser conceituado como:

> Um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnostico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (CHIAVENATO, 2014, p. 419)

Esse mesmo autor destaca a necessidade de enxergar o trabalhador em todos os seus aspectos, pois os programas de QVT refletem a percepção do indivíduo sobre seu contexto cultural, saúde física e psicológica, relações sociais e suas relações com o ambiente, dentre outros, que tornam o processo complexo, porém necessários para compreender os sujeitos de maneira respeitosa, obtendo os benefícios empresariais como: o aumento da qualidade e produtividade (CHIAVENATO,2014,).

Corroborando com Chiavenato, Fernandes conceitua QVT como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.” (FERNANDES, 1997, p.45 apud MOURA et al, p.4). O trabalhador já não é mais apenas um executor de ordens, mas um agente que possibilidade o empreendimento a sobreviver em um mercado cada vez mais competitivo. Os programas de QVT partem da premissa de que os trabalhadores precisam ser sujeitos em seu ambiente laboral e que as organizações também buscam isso, pois são as pessoas que possuem características que podem contribuir para o diferencial competitivo dos empreendimentos tais como, capacidade de raciocínio, criatividade, fundamentais para o sucesso organizacional (CHIAVENATO,201 apud RIBEIRO E SANTANA,2014).

De acordo com Vianna(1994) e Carvalho(1994):

> As organizações se constroem ou se destroem pelo desempenho das pessoas que nelas trabalham. Não se concebe organizações estrategicamente vencedoras, e nem organizações motivadas sem pessoas motivadas; e consequência, não há qualidade sem qualidade de vida no trabalho (QVT), (apud BÚRIGO, p.91, 1997).

Estimular os funcionários pode ser complexo, pois é um processo subjetivo. Um ambiente agradável com os gestores e colegas de trabalho pode facilitar essa dinâmica, onde as pessoas querem ser reconhecidas, respeitadas, ouvidas e desafiadas. Saber delegar responsabilidades, facilita o cumprimento dos objetivos, possibilitando o desenvolvimento das atividades com mais eficácia e eficiência (CHIAVENATO,2014 apud RIBEIRO E SANTANA,2014).

Chiavenato (2014) traz alguns fatores componentes dos programas de QVT que facilitam a compreensão da motivação para os funcionários, tais como, satisfação com o trabalho executado; possibilidades de futuro na organização; reconhecimento pelos resultados alcançados; salário percebido; benefícios auferidos; relacionamento humano na equipe e na organização; ambiente psicológico e físico de trabalho; liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões; possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

Apesar do QVT ser subjetivo, é necessário medi-lo para possibilitar mudanças com mais assertividade.

> Um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade de vida está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir, e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, é necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos colaboradores, pois, através desse processo será possível detectar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores interventores na qualidade de vida no trabalho da organização (CAMPOS 1992, apud RIBEIRO e SANTANA, p.82)

Existem fatores para facilitar esse processo, dentre eles está o mais conhecidos modelo de Walton, ele é o que traz mais fatores para a melhoria da avaliação. Para Walton (apud CHIAVENATO, 2014, p.421 e 422), existem oito fatores que afetam a QVT que são: compensação justa e adequada; utilização e desenvolvimento de capacidade; oportunidade de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; relevância social da vida no trabalho e condições de trabalho.

Este modelo é um dos mais utilizados, para auxiliar os gestores na medição da satisfação e estímulo dos funcionários no trabalho. Trata de instrumento quantitativo e qualitativo na área do QVT, estas oito dimensões foram as maiores para a realizar a avaliação da temática (RIBEIRO e SANTANA, 2015).

Conforme o exposto, é notório que, para pensar em um crescimento organizacional, é necessário cada vez mais pensar nas pessoas, o QVT evidencia a

importância delas atrelada a motivação, trazendo fatores para medir visando melhorar. Essa dinâmica é flexível podendo ser adaptada a realidade de cada empreendimento, solidário, principalmente o da cooperativa, tendo em vista que trata de algo subjetivo.

Resultados e discussões

A lei brasileira N° 5.764/ 71, que regulamenta o cooperativismo, traz em seu capítulo II, Art.3 que as cooperativas não objetivam o lucro. Sendo assim, é fundamental evidenciar que para qualquer empreendimento, seja ele solidário ou não, que deseja ser sustentável, faz-se necessário ingressar e manter-se em mercados cada vez mais globalizados e competitivos, pois dessa forma as cooperativas podem cumprir o que trata o Art.4, que é a prestação de serviços aos seus sócios.

Entende-se que a dinâmica é complexa, porém essencial para a sustentabilidade dos empreendimentos, onde o desafio é participar do mercado preservando seus princípios que são fundamentados no movimento social e na lei geral do cooperativismo. Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, podem ser um instrumento para esse processo, pois buscam a humanização, relata a importância da pessoa, contribui para motivação e produtividade, aspectos estes, primordiais para o sucesso organizacional.

Dentre os fatores dos programas de QVT que podem contribuir para o diferencial competitivo nas sociedades cooperativas pode-se destacar as condições de segurança e saúde no trabalho que envolve as dimensões da jornada de trabalho e ambiente físico adequado a saúde e ao bem-estar da pessoa, a utilização de equipamentos de proteção individual, aspectos de insalubridade e periculosidade. Ao possibilitar um ambiente de trabalho salubre e adequado a saúde do trabalhador, seja ele associado ou não, as cooperativas têm como retorno imediato e não afastamento do trabalhador por motivo de saúde e um aumento da produtividade.

Os oito fatores de Walton que tratam dos aspectos mais relevantes que possibilitam uma maior satisfação e qualidade de vida no trabalho estão implicitamente relacionados com os princípios do cooperativismo, o que pode trazer vantagens competitivas para os empreendimentos cooperativistas. As relações dos fatores de Walton com os princípios do cooperativismo estão sistematizadas no quadro abaixo:

OITO FATORES DE WALTON	PRINCIPIOS DO COOPERATIVISMO
1 Compensação justa e adequada: refere-se a adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, observando a equidade interna (equilíbrio entre as remunerações na organização) e externa (equilíbrio entre as remunerações do mercado de trabalho.	**3 Participação econômica dos membros**: evidencia que além do social a cooperativa precisa ter o aspecto econômico para possibilitar sua sustentabilidade, isso ocorre por meio das quotas-partes. Dessa forma podendo contribuir para a realização do que estabelece o primeiro fator.
2 Condições de trabalho: envolve as dimensões da jornada de trabalho e ambiente físico adequado a saúde e ao bem-estar da pessoa.	**1 Adesão livre e voluntaria:** este princípio demonstra que as cooperativas são organizações constituídas por pessoas então e livre a entrada e saída delas, desde que respeite seu objetivo, entendendo que o importante as pessoas então e fundamental cumprir os fatores 2.
.**3 Utilização e desenvolvimento de capacidade:** proporcionar oportunidade de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver autonomia, autocontrole e de obter como retro informação quanto ao desempenho.	**5 Educação, formação e informação:** possibilitar o indivíduo a desenvolver novas habilidades e conhecimentos. **2 Gestão democrática:** torna o ambiente ais democrático onde as pessoas podem opinar decidir utilizar sua autonomia para fortalecer o coletivo.
4 Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura.	**5 Educação, formação e informação:** visa o crescimento contínuo através da educação, crescimento profissional por meio das formações e esclarecer com as informações prestadas sobre o empreendimento.
5 Integração social na organização: eliminação de barreias hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.	**3 Participação econômica dos membros:** esse princípio diferencia a cooperativa das organizações empresariais pois ele estabelece a integração da quota-parte pelo cooperado.

	2 Gestão democrática: o cooperado possui direito apenas a um voto independente de quantas quotas partes que possua. **1 Adesão livre e voluntaria:** a entrada e saída das pessoas é livre, deste que esteja de acordo ao objetivo social, não pode ter preconceitos de nenhuma forma.
6 Constitucionalismo: estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrarias e um clima democrático na organização.	**2 Gestão democrática**: estabelece que os membros devem participar para contribuir na gestão do empreendimento tendo e vista que ele é cooperativo. Todos te deveres e direitos, o volto permite a representação e é nas assembleias que essas dinâmicas são maiores evidenciadas.
7 Trabalho e espaço total de vida: o trabalho não deve absorver todo o tempo e a energia do trabalhador em detrimento da vida familiar e particular, de lazer atividades comunitárias	**7 Preocupação com a comunidade**: entende que o indivíduo é um ser complexo e que esta direta ente relacionado com a sua comunidade portanto o que ocorre nela reflete nele. Precisando pensar em soluções nesse contexto respeitando o tempo com a família, lazer, atividades comunitárias dentre outros.
8 Relevância social da vida no trabalho: o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa e participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e um imagem perante a sociedade, responsabilidade social, reponsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente.	**7 Preocupação com a comunidade:** visa a preocupação dos membros da cooperativa pela sua comunidade, o cumprimento desse princípio serve tabe para fortalecer a imagem do empreendimento.

Quadro 02: Relações dos fatores de Walton e os princípios cooperativistas
Fonte: Elaboração própria

Analisando o quadro que correlaciona os fatores de Walton com os princípios do cooperativismo, é notório que eles possuem relações estreitas e até mesmo complementares, evidenciado que sim pode ser possível a aplicação do QVT em sociedades cooperativistas.

Os oito fatores de Walton vêm para contribuir com os ideais dos princípios do cooperativismo que representa todo o contexto do seu movimento social. Para além desses benefícios, vale destacar que o foco dos programas QVT é a valorização do homem perante os processos de trabalho e fora dele e como consequência têm-se trabalhadores mais estimulados e produtivos.

Considerações Finais

Esta pesquisa teve como finalidade analisar os aspectos dos programas Qualidade de Vida no Trabalho, que podem propiciar um diferencial competitivo nas sociedades cooperativistas. Mostra os impactos positivos que contribuem para a inserção e sustentabilidade desses empreendimentos no mercado.

A pesquisa mostrou que os fatores destacados pelos programas de QVT, possuem relação direta e indireta com o ambiente cooperativista, permitindo o desenvolvimento do trabalho cooperado de maneira mais eficaz e aumentando a possibilidade de sucesso. A pesquisa ainda destacou que, apesar das cooperativas não objetivarem lucro, elas precisam competir no mercado e lidar com a concorrência principalmente das empresas, que muitas vezes possuem maiores recursos e menores preços. Um bom ambiente de trabalho, a partir dos fatores dos programas de QVT investigados, pode contribuir para gerar vantagens competitivas, principalmente no sentido de estimular os trabalhadores a se comprometerem com os objetivos da cooperativa.

Assim, foi possível concluir que o QVT é fundamental para os empreendimentos solidários possibilitando meios para que se tornem competitivas frente a um mercado globalizado e capitalista, possibilitando a continuidade desse movimento social e possibilitando a inserção e atuação de mais pessoas no mundo do trabalho para além da relação empregador e empregado.

A temática da implementação de programas de QVT em ambientes cooperativistas ainda é pouco abordada entre pesquisadores da área de gestão de pessoas e do cooperativismo. Sendo assim, este trabalho busca suscitar novas pesquisas, compreendendo que os programas de Qualidade de Vida no Trabalho ainda não estão difundidos nas sociedades cooperativistas, e que é necessário o aprofundamento desse tema em empreendimentos solidários, possibilitando assim a aplicação do QVT nas cooperativas, contribuindo para que essas entidades possam obter vantagens competitivas.

Referências

ARAUJO, Elisson; SILVA, Wendel, et.al. **Sociedades cooperativas e sua importância para o Brasil.** Revista Alcance. Biguaçu, v.18, n. 01, p.43-58, março, 2011.

BÚRIGO, Carla Cristina. **Qualidade de Vida. Revista de ciências humanas**, v.15, n.22, p. 90-111,1997.

CANÇADO, Airton; GONTIJO, Mário. **Princípios cooperativista: origens, evolução e influência na legislação brasileira.** In Encontro de- -- Investigadores Latino-Americano de Cooperativismo, n.03, Leopoldo, p.1-13, 2004.

CASTRO, Ingrid. **Qualidade de vida no trabalho e a produtividade. Congresso nacional de excelência e gestão**, p.1-16, agosto, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Dados Internacionais de Catalogação na Publicação-CIP, Barueri n.04, 2014.

COSTA, Bianca; Junior, Paulo; SILVA, Marcio. **As cooperativas de agricultura familiar e o mercado de compra governamentais e Minas Gerais**. RESR, Piracicaba –SP, v.53, n.01, p.109-126, Jan-Mar 2015.

D. Sc., Nilton. **Cooperativismo na Bahia: uma perspectiva histórica.** Revista Laborare.n.06, jan-Jun/2021, p. 90-105.

FLORES, Luciana. **Tipos de cooperativas: os 13 ramos atuantes no Brasil. Vitoria da Conquista**, 19 de novembro de 2017.

FRANTZ, Walter. **Associativismo, Cooperativismo e Economia Solidaria**. Ijuí, p. 1-168,2012.

GERHARDT, Tatiana; SILVEIRA, Denise. **Métodos de pesquisa**. Editora da UFRGS, 1 ed., p.1-120, 2009.

GIL, Antônio. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** Editora atlas S.A, São Paulo, 6 ed., p.1-220, 2008.

GIULIANI, Mariana; et.al. **Qualidade de vida no trabalho: o caso de uma cooperativa agrícola do Rio Grande do Sul.** X SEGeT Simpósio de excelência e estão e tecnologia, p.1-14, Outubro, 2013.

LIMA, Alexandre; OLIVO, Melissa. **Qualidade de vida no trabalho: realidade e perspectiva**. Universidade de São Paulo/ Faculdade de saúde pública, São Paulo, p.1-56, 2015.

LUBISCO, Nídia; VIEIRA, Sonia. **Manual de estilo acadêmico: trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses**. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 6 ed., p.1-164, 2019.

NAZARIO, Mitally. **Qualidade de vida no trabalho e envolvimento do trabalhador: uma análise em uma cooperativa de assistência á saúde**. Universidade Federal de Santa Maria/ Colégio Politécnico da UFSM, Santa Maria, p.1-44, Dezembro, 2015.

OLIVEIRA, Bruna; GUIMRAES, Lucas. **A prática da governança e cooperativas: é possível fortalecer?**. Revista de Gestão e Organizações Cooperativas – RGC, Santa Maria, v. 08, n.12, p.1-33, Setembro, 2021.

Planalto**, LEI N 5.764 de 16 de dezembro de 1971**, Brasília, 16 de dezembro de 1971. Disponível em:<www.planalto.gov.br/ccivil-03/leis/L5764ht>; Acesso em: 10 de setembro de 2021.

RIBEIRO, Larissa; Santana, Lídia. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de iniciação cientifica- RIC, Cairu, v. 02, n 02, p. 75-96, Junho,2015.

SALES, Joao. **Cooperativismo: origens e evolução.** Revista Brasileira de Gestão e Engenharia. São Gotardo, n. 03, p. 23-34, Jan-Jun 2010.

SANTOS, David; et.al. **A evolução e limites do cooperativismo. Estudo de caso: COOPERCAJU**. UNOPAR Cient. Juríd. Empres, Londrina, v.12, n. 02, p.65-75, setembro, 2011.

SILVA, Ana; FURTADO, Juliana; ZANINI, Roselaine. **Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e os fatores associados**. Revista Iberoamericana de Engenharia Industrial, v.7, n.14, p. 182-200, 2015.

Souza, Diego O. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, 2021, e00311143. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311

SISTEMAOCB, **Ramos do cooperativismo**, disponível em:<https://www.ocb.org.br>; Acesso em: 10 de setembro de 2021.