

## **GESTÃO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DO TRABALHADOR NA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA VÁRZEA-GRANDENSE - COOPERGRANDE**

Ildes Maria Pereira da Silva<sup>1</sup>

### **RESUMO**

Este trabalho tem como finalidade relatar uma intervenção em uma cooperativa de laticínio a COOPEGRANDE. A intervenção surgiu da dificuldade identificada nas visitas técnicas proposta pela disciplina Projeto Integrador I e II, do Curso Superior Tecnologia em Gestão Pública. A metodologia utilizada foi a ministração de palestras com os temas Saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador, visando melhorar o bem-estar desses. Foi trabalhado também a importância da interação dos funcionários da cooperativa. O resultado observado foi que não há disponibilidade de recursos no momento para tal investimento no requisito de contratação de um personal trainer, onde iria desenvolver a função de ginástica laboral dentro da cooperativa. A expectativa é que com o tempo, o cenário econômico nacional quanto local e do segmento melhore para que cooperativa coloque em prática os ensinamentos ali administrados. Em quanto isso a cooperativa segue com o funcionamento, sempre respeitando as normas de qualidade de vida e saúde do trabalhador, fazendo com que os colaboradores tenham um ambiente bom e agradável para a execução de suas tarefas.

Palavras chaves: Cooperativa. Qualidade de vida. Saúde do trabalhador.

### **INTRODUÇÃO**

Este artigo buscou analisar as contribuições que a Gestão de Pessoas (GP), pode trazer para a Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador na Cooperativa Agropecuária Várzea grandense (COOPERGRANDE), situada na BR 163/364 - KM 456 Assentamento Nossa Senhora Aparecida I (Sadia I) Núcleo Urbano Várzea Grande - Mato Grosso. O qual é resultado de uma intervenção realizada por meio da pesquisa-ação na organização citada. O objetivo do presente trabalho é proposto de implementação de ações para contribuir com a resolução das dificuldades diagnosticadas durante o processo da pesquisa.

Segundo FRANÇA (2015), a definição de Gestão de Pessoas, a partir da visão integrada das pessoas e questões fundamentais como: as expectativas sobre as relações de trabalho, o contrato psicológico entre o que a pessoa quer da empresa e o de seu

---

<sup>1</sup> Agente Comunitária de Saúde. Graduanda do Curso Tecnólogo em Gestão Pública, IFMT, Campus Várzea Grande. Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnólogo em Gestão Pública, sob a orientação do Professor Me. Edmir Soares de Sena.



pessoal, perfis e tipos de personalidade, grupos, equipes, lideranças, processos de cooperação, apatia, cultura organizacional, valores, questões éticas, entre outros aspectos ligados à vida social.

O autor ainda relata que esses conceitos e processos comportamentais devem estar presentes nos modelos, processos e práticas da vida nas empresas, razão pela qual se torna necessário conhecer os aspectos comportamentais integrados aos aspectos administrativos. (FRANÇA, 2015, p. 06).

A finalidade de realizar uma intervenção em uma cooperativa de laticínio a Coopergrande, surgiu mediante as dificuldades apresentadas no decorrer das visitas técnicas realizadas na cooperativa. Da qual foram observadas e a forma de como seria apresentada essa intervenção. Foi então que surgiu a ideia de levar até a cooperativa a ministração de palestras para que os responsáveis e colaboradores tivessem um contato inicial e ampliassem seus conhecimentos e a necessidade de trabalharmos juntos para então obtém um bom resultado gerando para ambas as partes uma satisfação, tanto de aprendizado, quanto um ambiente harmonizado para o desenvolvimento de suas atividades.

Sabemos que um ambiente agradável para trabalhar gera uma satisfação em cada pessoa, como uma engrenagem onde cada qual desempenha uma função de suma importância, para que as coisas saiam de uma forma esperada.

Imaginávamos que iríamos encontrar dificuldades de todas as formas, porém não impediu a nossa colaboração em oferecer a cooperativa algo que alavancasse a disposição em prosseguir a diante.

Na visita técnica realizada Coopergrande no dia 10 de setembro de 2018, juntamente com o professor orientador, as proponentes dessa pesquisa tiveram a oportunidade de conhecer melhor a cooperativa, suas realidades e também alguns dos seus desafios, para assim traçar as metas de como será o desenvolvimento da intervenção para possíveis soluções dos problemas diagnosticados no Projeto Integrador I.

De acordo com os estudos na área de Gestão de Pessoas, pode-se perceber que atualmente as pessoas passam grande parte do seu dia no seu ambiente de trabalho, dispendendo mais tempo nas atividades laborais do que no convívio familiar, o que pode ser um fato gerador de angústias no dia-a-dia.

A partir das suspeitas ou indícios, nos dispomos a realizar uma busca ou realizar

até mesmo um diagnóstico mais aprofundado, sobre o enfoque da Gestão de Pessoas, especialmente no quesito Qualidade de Vida no Trabalho. Por isso, é apresentado essa intervenção visando a prevenção de acidentes no local de trabalho, com isso melhorando o desempenho e a qualidade de vida de cada trabalhador, fazendo com que os mesmos trabalhem com satisfação e segurança.

A Gestão de Pessoas é uma área de conhecimento que investiga as características do contexto do trabalho que podem ser fontes geradoras de mal-estar ou bem-estar, além da promoção de ações de prevenção, associadas a uma concepção de produtividade saudável.

A principal contribuição dessa área é possibilitar um bem-estar social e prevenir possíveis acidentes, com o objetivo de fazer com que os trabalhadores sintam confiança em desenvolver suas funções no ambiente de trabalho, tornando esse um lugar agradável e produtivo.

Para Chiavenato (2005), um programa de qualidade de vida é criado para gerar estratégias que possibilitem promover um ambiente que estimule e de suporte ao colaborador. A organização necessita conscientizar seus funcionários sobre como saúde está relacionada diretamente à qualidade e produtividade.

## **REFERENCIAL TEORICO**

### **Fundamentos da Economia Solidária**

É uma forma de ver a atividade econômica e o modo de organizar a vida diferentemente do sistema capitalista. Economia solidária é a união de forças, juntamente com capital de cada colaborador e a vontade de vencer, crescer e acreditar que iremos adiante com o produto comercializado, conquistando sua patente no mercado de trabalho a cada dia.

O modo de se organizar a produção, a distribuição e o consumo estão focados na igualdade e no coletivo. A igualdade parece ter relação com a igualdade de direitos e deveres não somente serem relativos ao empreendimento em si, mas é, principalmente, com os “sócios”.

A igualdade é um valor que permeia várias relações sociais, desde as de trabalho até as diversas formas de convivência, avançando para uma proposta de sociedade sem classes. A economia solidária pode ser uma alternativa ao mundo de desemprego e da exclusão, desde que baseada em fortes conceitos de mudanças estruturais.

Para Beatriz (2012) a economia solidária torna-se depositária de inúmeras expectativas em relação à possibilidade de a sociedade avançar para uma transformação estrutural. Para que isso ocorra, a sociedade civil deve ser protagonista e não mais expectadora do processo. De outro lado, o Estado deve ter seu papel novamente fortalecido e a serviço da sociedade, em defesa dos direitos universais dos trabalhadores/as.

## **Cooperativa**

De acordo com Goerck (2010):

Na cooperativa ocorre um processo de dependência e de centralização de poder, ou seja, existe uma gestão centralizadora e os trabalhadores não desenvolvem autonomia em relação aos processos de trabalho que desenvolvem, bem como não participam das decisões relativas ao empreendimento. (GOERCK 2010, p. 67).

As Sociedades Cooperativas estão reguladas pela Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que definiu a Política Nacional de Cooperativismo e instituiu o regime jurídico das Cooperativas. BRASIL (1971).

A Política Nacional de Cooperativismo afirma que:

Art. 1º Compreende-se como Política Nacional de Cooperativismo a atividade decorrente das iniciativas ligadas ao sistema cooperativo, originárias de setor público ou privado, isoladas ou coordenadas entre si, desde que reconhecido seu interesse público. (BRASIL, 1971, p. 1).

A partir da segunda obra BRASIL (1971), dos objetivos e Classificação das Sociedades Cooperativas a Lei diz no Art.5 que: As sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-se lhes o direito exclusivo e exigindo-se lhes a obrigação do uso da expressão "cooperativa" em sua denominação.

A Coopergrande surgiu no ano de 2005, através de um planejamento de um pequeno grupo de agricultores familiares, quando foram assentados legalmente pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) assentamento Sadia I, localizada na Rodovia BR 364 km nº 456 Zona Rural, no município de Várzea Grande. Em 2006, foi fundada a Coopergrande com um grupo de 20 pequenos agricultores onde o mínimo exigido por lei para que se funde uma cooperativa. CIRANDAS (2009).

Em 2007, foi elaborado o primeiro projeto para apresentar ao Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), para captação do recurso para a montagem de um

minilaticínio, com o auxílio da Prefeitura Municipal de Várzea Grande. (CIRANDAS, 2009)

Em 2010, foram recebidos os primeiros equipamentos para as atividades do laticínio. Em 2011, conheceram o Programa Redes do Instituto Votorantim e BNDES, onde tiveram a oportunidade de elaborar dois projetos.

Um para produção de hortifrúti e outro para construção do laticínio. Mediante a liberação da carta de crédito para a cooperativa foi possível apenas a utilização dessa verba para a produção dos laticínios. Somente em 2013, começaram a fase de execução desse projeto.

E em 2014, obtiveram a conclusão dos mesmos, com isso os produtores dentro dos municípios já estão realizando cursos de capacitação para que possam produzir os laticínios com qualidade e quantidade para atender a nossa indústria. CIRANDAS (2009)

Atualmente, a Coopergrande possui 97 cooperados, sendo apenas 08 (oito) desses cooperados que trabalha direto com a produção de laticínios. Alguns dos oitenta e nove cooperados já não fazem mais parte da cooperativa, deixando até mesmo a região da zona rural, mudando para zona urbana.

### **Programa Nacional de Alimentação Escolar-PNAE**

Devido a cooperativa trabalhar com a produção de laticínios, a organização faz o abastecimento de seus produtos nas escolas na região. Com isso estaremos abordando aqui sobre o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), visando a alimentação como fonte de qualidade de vida.

Segundo BRASIL (2009), o PNAE representa uma estratégia importante de promoção da alimentação saudável. Qualidade de vida envolve boa alimentação, educação, moradia, relações harmoniosas com a família, amigos e ambiente de trabalho.

BRASIL (2009) afirma ainda que:

Uma alimentação de qualidade é fundamental para garantir uma qualidade de vida. Para melhor qualidade de vida, se faz necessário um incentivo a promoção da saúde por meio da educação nutricional se tornando uma necessidade atual.

Para cada fase da vida a alimentação tem uma importância diferente, mais é essencial em todas elas. A imagem de um indivíduo reflete nos hábitos alimentares, pois



os corpos, bem como a mente, se desenvolvem de acordo com a sua alimentação. (BRASIL, 2009).

CONSEA (2004) afirma que:

A alimentação e nutrição adequadas constituem direitos fundamentais do ser humano. São condições básicas para que se alcance um desenvolvimento físico, emocional e intelectual satisfatório, fator determinante para a qualidade de vida e o exercício da cidadania. Se for verdade que, muitas vezes, a falta de recursos financeiros é o maior obstáculo a uma alimentação correta, também é fato que ações de orientação e educativas têm um papel importante no combate a males como a desnutrição e a obesidade. Ao chamar a atenção de crianças e adolescentes para os benefícios de uma alimentação equilibrada, a escola dá a sua contribuição para tornar mais saudável a comunidade em que se insere. (CONSEA, 2004, p. 81).

O Programa Nacional de Alimentação Escola (PNAE), foi criado em 1955, com o nome de Campanha da Merenda Escolar, pelo decreto nº 37.106 (31 de março de 1955) subordinado ao Ministério da Educação (MEC).

O Programa Nacional de Alimentação Escola (PNAE) destina-se, aos alunos de toda a educação básica, beneficia milhões de estudantes brasileiros, como prevê o artigo 208, incisos IV e VII da Constituição Federal (CF).

O artigo 14 da Constituição Federal (CF) diz:

No mínimo 30% (trinta por cento) deverão ser utilizados na aquisição de gêneros alimentícios diretamente da agricultura familiar e do empreendedor familiar rural ou de suas organizações priorizando-se as comunidades tradicionais indígenas e quilombolas.

Para quem produz alimento à iniciativa contribui para que a agricultura familiar se organize cada vez mais e qualifique suas ações produtivas e comerciais. Representando um importante canal de comercialização e geração de renda com regularidade.

O PNAE é o programa sócio educacional com maior história no campo de Segurança Alimentar (SAN) do país, é considerado um dos maiores programas de alimentação escolar do mundo, com cobertura universal e atendendo a mais de 20% da população brasileira.

Cabe lembrar que o PNAE é uma das políticas que objetiva cumprir o direito fundamental e não pode ser vendido é de direito de todo o cidadão ter uma alimentação saudável.

## **Saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador**

A segurança trabalho envolve dois conceitos intimamente relacionados, risco e

perigo. Perigo é qualquer situação que tenha potencial para causar dano, lesão e doenças. Risco considera-se a combinação de dois aspectos, a probabilidade da ocorrência de um evento perigoso e da gravidade do dano ou prejuízo resultante, caso este evento venha a correr. Chiavenato (2014). O conceito de acordo com alguns dicionários a:

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico 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.

A expressão “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” foi criada por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação como o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades. Chiavenato (2014, p.419).

Para Chiavenato (2014) o ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais.

Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho. Mais do que tudo, a QVT representa um intenso movimento em direção ao profundo respeito pelo bem-estar das pessoas do ponto de vista biológico, psicológico e social. A organização que investe diretamente no colaborador está na realidade, investindo indiretamente no cliente.

A gestão da qualidade total nas organizações depende principalmente da otimização do potencial humano. A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais pelo trabalho na organização e se sentirem satisfeitos e felizes. Chiavenato (2014, p. 420).

Ambas intimamente relacionadas. De um lado, os aspectos ambientais que impressionam os sentidos e que podem afetar de maneira positiva ou negativa o bem-estar físico, a saúde e a integridade física das pessoas.

Além disso a Gestão de Pessoas (GP), envolve responsabilidade legais e morais de assegurar um local de trabalho livre de riscos desnecessários e condições ambientais que possam provocar danos à saúde física e mental das pessoas (Chiavenato, 2014).

Segundo Cintra (2016):

Uma perspectiva conceitual, mais atual e desenvolvida no Brasil, é apresentada por Eda

Fernandes, que relaciona o conceito de QVT à gestão organizacional. A autora entende que “dependendo das contingências, a cultura organizacional é afetada, e o clima organizacional melhora, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa”.

Cintra (2016) afirma que:

Existem diversos modelos e abordagens sobre como compreender e atuar na preservação, desenvolvimento ou promoção da qualidade de vida no trabalho.

A QVT envolve os seguintes fatores: a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização, o ambiente psicológico e físico no trabalho, a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar. Chiavenato (1999).

Aquela ciência e arte devotada a antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos fatores de risco ou estresses ambientais originados no, ou a partir do local de trabalho, os quais podem causar doenças, prejudicar a saúde e o bem-estar ou causar significativo desconforto sobre os trabalhadores ou entre os cidadãos de uma comunidade. SALIBA (2015, p. 9).

O bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, fazem com que os mesmos participem ativamente nas tarefas que executam, ligando seus interesses aos da organização visando alcançar níveis significativos de produtividade e qualidade.

## **HIGIENE DO TRABALHO**

Higiene do trabalho é um conjunto de medidas preventivas relacionadas com o ambiente no sentido de reduzir acidentes e doenças ocupacionais pela identificação e proposição de mudanças no ambiente e na organização que resultem também no aumento da produtividade. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas

De acordo com Chiavenato (2014),

A higiene do trabalho ou higiene ocupacional está relacionada com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental das pessoas, e as condições de bem-estar delas. Do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho é área da ação da higiene do trabalho, envolvendo aspectos ligados com a exposição do organismo humano a agentes externos, como: ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos.



Assim, um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos-visão, audição, tato, olfato e paladar.

A higiene do trabalho pretende garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro.

## **OBJETIVO DA HIGIENE OCUPACIONAL**

“A Higiene Ocupacional tem a finalidade de reconhecer, avaliar e controlar os fatores de riscos ambientais presentes no ambiente de trabalho, levando-se em conta o meio ambiente e os recursos naturais”. SALIBA (2015, p. 11).

Nesse contexto temos vários fatores que abrangem a higiene ocupacional e elas são:

**Reconhecimento:** Esta etapa consiste no reconhecimento dos agentes ambientais que afetem a saúde dos trabalhadores, o que implica o conhecimento profundo dos produtos envolvidos no processo, dos métodos de trabalho, do fluxo do processo, do layout das instalações, do número de trabalhadores expostos etc.

**Avaliação:** A avaliação quantitativa e/ou qualitativa investiga os agentes físicos, químicos, biológicos existentes nos postos de trabalhos. Exigem-se conhecimentos de avaliação, que consistem basicamente na calibração dos equipamentos, no tempo da coleta, no tipo de análise química a ser feita. Essa etapa abrange dois ramos da Higiene Ocupacional:

- **Higiene de campo:** é responsável pela realização do estudo da situação higiênica no ambiente de trabalho, pela análise de postos de trabalho, pela detecção de contaminantes, pelo estudo e pela recomendação de medidas de controle para reduzir a intensidade ou a concentração dos agentes a níveis aceitáveis, além da coleta de amostras e medições dos agentes.

- **Higiene analítica:** realiza as análises químicas das amostras coletadas, bem como o cálculo e as interpretações dos dados levantados no campo.

**Controle:** O controle dos agentes ambientais consiste na adoção de medidas relativas ao ambiente e ao homem:

- a) **Medidas relativas ao ambiente ou medidas coletivas:** são medidas aplicadas na fonte ou na trajetória, tais como substituição do produto tóxico, isolamento das partes poluentes, ventilação local exaustora,

ventilação geral diluidora, limpeza dos locais de trabalho, entre outras. Essa medida é prioritária.

- b) Medidas administrativas: compreendem, entre outras, a limitação do tempo de exposição, os equipamentos de proteção individual, a educação e o treinamento, os exames médicos (pré-admissional, periódico e demissional).
- c) Equipamento de Proteção Individual- (EPI): não sendo possível o controle coletivo ou administrativo ou enquanto essas medidas estiverem sendo implantadas, ou ainda, como complemento de proteção adotada, deve-se utilizar o Equipamento de Proteção Individual, adequado aos riscos.
- d) Exames médicos: os exames médicos admissional, periódico, demissional, entre outros, avaliam a eficácia das medidas adotadas, além de controlar a saúde dos trabalhadores expostos aos agentes ambientais.

Os funcionários enfrentam muitos riscos no ambiente de trabalho, os quais diferem dependendo da sua ocupação. Outro fator agravante que tem ganhado espaço dentro das organizações é a fadiga do funcionário.

Para Bohlander e Scott (2015) a fadiga é o problema mais comum nas organizações que operam dia e noite ou têm turnos noturnos. A fadiga pode não resultar em consequências de “vida ou morte” para a maioria dos funcionários.

Saliba (2015) afirma que:

“A Higiene Ocupacional e a Medicina do Trabalho caminham juntas. O controle médico constitui fator importante na identificação da necessidade de controle dos riscos, bem como na avaliação da eficiência das medidas adotadas”.

Portanto prevenir ainda é o melhor remédio, e a melhor solução.

## **METODOLOGIA**

A metodologia utilizada foi à pesquisa-ação, tendo em vista as necessidades observadas no *locus* da pesquisa após as visitas realizadas na Coopergrande.

Entendem -se que a pesquisa-ação é uma forma de investigação-ação que utiliza técnicas de pesquisa consagradas para informar a ação que se decide tomar para melhorar a prática.

É importante que se reconheça a pesquisa-ação como um dos inúmeros tipos de

investigação-ação, entre agir no campo da prática e investigar a respeito dela. Planeja-se, implementa-se, descreve-se e avalia-se uma mudança para a melhora de sua prática, aprendendo mais, no correr do processo, tanto a respeito da prática quanto da própria investigação.

Utilizado e analisado como fonte de pesquisa qualitativa de caráter exploratório com foco em implementar analisar e elaborar, a participação dos funcionários do laticínio e contribuir no desenvolvimento profissional, avaliar e colaborar na capacitação da qualidade de vida dos funcionários.

A pesquisa qualitativa foi o método de investigação científica escolhido pois era o que mais se aproximava dos objetivos propostos neste trabalho. Sendo elaborado um questionário com perguntas abertas e fechadas como um instrumento de pesquisa para buscar extrair dos cooperados respostas sobre qualidade de vida e segurança no trabalho, com o propósito não só de contabilizar quantidade, mas sim compreender o comportamento, sentimentos, as expressões e demais aspectos que foram ser observados no estudo e na ministração de palestras.

A intervenção se deu por meios de palestras, que foram realizadas na Coopergrande com os temas: “Segurança e Saúde no Trabalho” e “Qualidade de Vida no Trabalho”. Na última visita técnica, realizada no dia 15 de fevereiro de 2019, foi aplicado um questionário junto aos colaboradores, indagando sobre suas funções e satisfação em desenvolver suas atividades na cooperativa.

Os colaboradores nos relataram sobre a importância e a necessidade de uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), como também a atenção sobre a Qualidade de Vida do Trabalhador, afinal temos que zelar por nossa saúde sendo ela dentro ou fora de uma organização.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **A implantação.**

Quando foi apresentada a intervenção na Cooperativa desconfiávamos que não seria fácil aceitação, porque tudo que é novo causa receio, porém acreditamos que se unimos forças conseguiremos chegar a um objetivo que traga melhorias e benefícios para todos, de uma forma que todos sejam privilegiados em poder desfrutar de algo bom e agradável para a organização. Não visando apenas lucro, mas também a satisfação em poder atender a demanda da região com maior ênfase, disponibilizando produtos de alta qualidade na mesa da população.

O Instituto Federal de Mato Grosso-IFMT Campus Várzea Grande, em parceria com a Cooperativa Agropecuária Várzea-Grandense – COOPERGRANDE, uniram forças e a determinação para a realização do projeto integrador, trabalhando com a intervenção de projetos nas cooperativas, valorizando os produtores rurais.

Trazendo assim uma possibilidade de melhoria e apresentando outros meios de solucionarem possíveis problemas. Colocando à disponibilidade as ferramentas necessárias para o desenvolvimento geral da organização visando assim benefícios para ambas as partes.

A princípio percebemos que a intervenção na Cooperativa era algo novo e desafiador, pois não havia muita disponibilidade de liberação de todos os funcionários para frequentar as palestras, devido a especialidades dos cargos serem de grade demandas na produção dos produtos comercializados.

Após várias tentativas de agendamento de dias e horas para ministrar as palestras, com responsável, sendo constante a rejeição sempre que mostrávamos uma alternativa, para ao problema apresentado por parte do mesmo, conseguimos chegar há três datas liberadas com quantidade de horas para realização da intervenção.

Foi determinado que as palestras poderiam serem realizadas de início no dia 26 de abril de 2019, com duração de 45 minutos, com todos os funcionários, com a liberação de duas datas a mais para as demais intervenções no local.

Na referida data, às 15:00 hs, deu início a ministração da palestra com alguns funcionários e colaboradores, devido não ter como parar a produção na Cooperativa, seguindo com o tema “Gestão de Pessoas na Segurança do Trabalho”, com a finalidade de orientar e prevenir, riscos de acidentes e utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Conscientizando-os que a segurança do trabalho está relacionada com a condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas.

Em seguida, orientamos quanto a “Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho” de uma empresa, que eleva e conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar as contribuições e elevar oportunidades de êxitos.

A segunda data liberada foi o dia 10 de maio de 2019, para a ministração de mais uma palestra na Cooperativa, juntamente com orientador não aconteceu. Ao chegarmos no local não havia funcionários disponível para que a palestra fosse realizada, devido informações passadas do próprio responsável, ocorreu um problema interno no local, de questão saúde com funcionário e outros estavam em atividades, não podendo parar a

produção.

Trataríamos também a questão da “Higiene no Ambiente de Trabalho” envolvendo a Qualidade de Vida, dando assim sequência com a nossa intervenção, atribuindo mais sugestão para o desenvolvimento da cooperativa. Assim foi feita uma análise da intervenção realizada anterior, pois devido a situação econômica da cooperativa não ser favorável no momento para propor uma mudança, ainda que menor que seja de colocar em prática a idéia apresentada pelos acadêmicos, sendo assim deixamos a possibilidade de seguir adiante com conclusão da intervenção, para avaliação da ação dos respectivos administradores.

### **Avaliação da Ação**

Após a realização da intervenção, podemos observar que o objetivo geral de identificar os pontos de melhorias na Cooperativa, da qual foram alcançados com os objetivos específicos de implementar a participação dos funcionários na associação, analisar e contribuir no desenvolvimento profissional, avaliar e colaborar na capacitação da saúde e segurança do trabalhador na Cooperativa.

Abordamos os temas gestão de segurança no trabalho e qualidade de vida na cooperativa, onde tais temas são importantes para saúde e da segurança no trabalho. A realização da palestra ministrada que se tratou dos temas abordadas sobre uso dos equipamentos de proteção individual, (EPIs) e qualidade de vida dos trabalhadores, contou com a participação dos funcionários pois no momento o principal responsável pela cooperativa não participou.

Mediante a ministração perguntamos ao responsável se houve alguma mudança, na empresa após a intervenção, e orientação dos funcionários sobre o tema abordados acima o mesmo disse que nem procurou saber sobre o trabalho realizado no local. Porém ele nos relatou que todos os dias são feitas análise sobre o uso de equipamento dos funcionários das quais esses dados são repassados para o Instituto de Defesa Agropecuária de Mato Grosso – INDEA/MT e para o Ministério do Trabalho.

Nos informou ainda que o INDEA/MT tem por finalidade executar a política estadual de defesa agropecuária, no que se refere à vigilância e defesa sanitário animal e vegetal, inspeção, fiscalização e classificação da produção vegetal, bem como as normas regulamentadoras de segurança do trabalho, onde são constantemente fiscalizados quanto a segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Sobre a qualidade de vida no local, informamos de algumas atividades sociais

que a empresa poderia realizar com os funcionários no trabalho, exemplo uma atividade laboral, criação de jogos interativos, a reposta do responsável foi de que a demanda dos produtos fabricados no local, não permite um intervalo na realização das atividades bem como a falta de recursos para a implantação das atividades.

Para finalizar, destacamos algumas medidas que a Cooperativa poderá tomar no intuito de criarem as condições seguras e tornar ambiente satisfatório de trabalhar. Segundo a presidência da Cooperativa, algumas providências já foram tomadas dentro da empresa, como a distribuição de fichas de controle de entrega de EPIs, fiscalização diária dos usos e orientação quanto aos equipamentos e máquinas de trabalho no local, por um funcionário responsável.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Baseando na pesquisa-ação mobilizou-se para que compreendessem que a qualidade de vida é de grande importância para o ser humano. Buscou conscientizar os trabalhadores que não apenas a saúde física, mas também mental e psíquico-social, é importante pois, caso o funcionário não está bem mentalmente, não se tem como estar bem fisicamente.

Dando prosseguimento na palestra agora com o tema Saúde e Qualidade de vida do Trabalhador pude notar que o tema abordado foi de interesse dos funcionários da qual os mesmos interagiram com ênfase a apresentação, inclusive abrindo espaços para experiências do cotidiano. Os mesmos têm a consciência da importância em cuidar da saúde e prevenir contra possíveis doenças ocupacionais no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida está presente no nosso dia a dia, pois não tem como desenvolver um bom trabalho se não estamos bem conosco. A qualidade de vida envolve não apenas o bem-estar físico, mais também o mental, social entre outros. Percebeu-se que no momento existem limitações por parte da Cooperativa em colocar em prática no momento pelo fato de problemas financeiros, mais que eles têm consciência de que é necessário aderir um momento de lazer e descontrações para seus funcionários.

A qualidade de vida tem ligação com a satisfação em desenvolver bem suas atividades no ambiente de trabalho, gerando assim inovação, determinação, equilíbrio emocional e a interação com os outros dentro da organização. Mediante as orientações e conscientização passada, descrevemos a importância da implantação da política da

qualidade de vida e segurança do trabalhador que visa melhoria através de ações de atividades físicas e de descontração no ambiente de trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

**BEATRIZ**, Marilene Zazula. Economia solidária: os caminhos da autonomia coletiva/ Marilene Zazula Beatriz./Curitiba: Juruá,2012.

**BOHLANDER**, George W. Administração de recursos humanos/George W. Bohlander, **SCOTT A. Shell**. - São Paulo, SP: Cengage, 2015. 800p.:il.;28cm.

**BRASIL**. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Brasília, 24 de julho de 2006; 185º da Independência e 118º da República. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.htm)\_ Acesso em 09/10/18..

\_\_\_\_\_. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Nº 11.947, DE 16 DE JUNHO DE 2009. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L11947.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11947.htm). Acesso 09/10/18.

**CHIAVENATO**, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações- 4ª edição- Barueri, SP: Manole, 2005.

**CHIAVENATO**, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações- 4ª edição- Barueri, SP: Manole, 2014.

**CINTRA**, Josiane. Comportamento organizacional/ Josiane Cintra, Eloísa Dalbem- Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A 2016.

**CIRANDAS**. Coopergrande – Quem somos. 2009. Disponível em <https://cirandas.net/coopergrande/quem-somos>. Acesso em 04/09/18.

**CONSEA**. Alimentação e educação nutricional nas escolas e creches. In: CONFERÊNCIA NACIONAL DE SEGURANÇA ALIMENTAR, 2. ed., 2004, Olinda. Relatório final. Olinda, 2004. Disponível em: [www.fomezero.gov.br/conferencia](http://www.fomezero.gov.br/conferencia) acesso em 09.10.18.

**FRANÇA**, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos-PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos/Ana Cristina Limongi França.-1. Ed.-13.reimpr.-São Paulo:Atlas,2015.

**GOERCK**, Caroline. Economia Popular Solidária: Processo de trabalho/Caroline Goerck-Jundiá, Paco Editorial:2010.

**SALIBA**, Tuffi Messias. Manual prático de higiene ocupacional e PPRA: avaliação e controle dos riscos ambientais/Tuffi Messias Saliba, Maria Beatriz de Freitas Lanza.-



**INSTITUTO FEDERAL**  
Mato Grosso

Campus  
Várzea Grande

7.ed.-São Paulo:LTr,2015.