

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
*CAMPUS* PALMEIRA DAS MISSÕES  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Gabriela Rodrigues Pereira

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DOS COOPERADOS  
DA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DE PRODUÇÃO E  
COMERCIALIZAÇÃO DE JABOTICABA LTDA - COOPERJAB**

Palmeira das Missões, RS  
2019

**Gabriela Rodrigues Pereira**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DOS COOPERADOS DA  
COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DE PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE  
JABOTICABA LTDA - COOPERJAB**

Relatório de estágio obrigatório apresentado ao Curso de Graduação em Administração, área de Gestão de Pessoas, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, *Campus* Palmeira das Missões), com requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Administração**.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra<sup>a</sup>. Sílvia Patricia Cavalheiro de Andrade

Palmeira das Missões, RS  
2019

**Gabriela Rodrigues Pereira**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DOS COOPERADOS DA  
COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DE PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE  
JABOTICABA LTDA- COOPERJAB**

Relatório de estágio obrigatório apresentado ao Curso de Graduação em Administração, área de Gestão de Pessoas, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, *Campus Palmeira das Missões*), com requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Administração**.

**Aprovado em 03 de julho de 2019:**

---

**Sílvia Patricia Cavalheiro de Andrade, Dra<sup>a</sup> (UFSM)**  
(Presidente/Orientadora)

---

**Claudio Camfield, Dr (UFSM)**

---

**Vânia Beatriz Rey Paz, Dra (UFSM)**

Palmeira das Missões, RS  
2019

## AGRADECIMENTOS

Ao finalizar esta etapa, gostaria de agradecer a todos que contribuíram de alguma forma para a realização desta conquista.

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me protegido e me proporcionado saúde por toda esta caminhada. Aos meus pais, Pedro Jair e Rosani, por todo amor, compreensão e incentivo. Às minhas irmãs, Elizangela, Daiane, Ana Paula e Susamari, por compreenderem minha ausência e por todo apoio.

Agradeço aos meus colegas de faculdade por todo o companheirismo, ajuda e aos momentos em que passamos juntos.

Obrigada aos meus amigos (as) que de alguma forma ajudaram e contribuíram durante esta caminhada, tornando os meus dias mais alegres. Em especial às minhas amigas Alciere, Alana e Elinara. Amo vocês!

Meu agradecimento em especial à minha orientadora Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Sílvia, por todos os ensinamentos, auxílio, apoio e disponibilidade em ajudar, nos momentos em que precisei, muito obrigada!

Agradeço a COOPERJAB, pela oportunidade e confiança na realização deste trabalho, e a todos os cooperados que responderam ao questionário, e que de alguma forma contribuíram para a minha formação, em especial aos envolvidos.

Agradeço ao meu chefe de trabalho, Jaime, pela compreensão e por permitir que me ausentasse ao trabalho sempre que precisei.

Agradeço a Universidade Federal de Santa Maria, pela oportunidade em poder cursar em uma universidade pública e de qualidade. Aos meus professores, muito obrigada por todos os ensinamentos, vocês foram fundamentais para esta formação.

Enfim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para a realização desta conquista.

Muito obrigada a todos!

## RESUMO

### **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DOS FUNCIONÁRIOS DA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DE PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE JABOTICABA LTDA - COOPERJAB**

AUTORA: Gabriela Rodrigues Pereira  
ORIENTADORA: Sílvia Patricia Cavalheiro de Andrade

Na presente pesquisa teve-se como principal objetivo avaliar a satisfação dos colaboradores da Cooperativa Agropecuária de Produção e Comercialização de Jaboticaba Ltda – COOPERJAB em relação aos fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho. Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, com caráter descritivo e abordagem, predominantemente, quantitativa. A pesquisa teve 26 participantes. O principal instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, contendo questões de identificação pessoal, questões fechadas no que se refere aos fatores influenciadores da qualidade de vida no trabalho, embasado no modelo do Walton (1973) e uma questão aberta, a qual estava relacionada com as propostas de melhoria da QVT. Utilizou-se ainda, a observação livre não participante e a análise documental. Os dados obtidos por meio do questionário foram analisados, estatisticamente, utilizando-se o programa *Microsoft Office Excel*. Foi possível identificar que, na sua maioria, os colaboradores estão satisfeitos com os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho, destacando-se o fator “condições de trabalho e segurança”, “uso e desenvolvimento das capacidades”, “integração total do trabalho na vida”, “relevância social da vida no trabalho” e ainda “oportunidade de crescimento”. Porém, algumas melhorias são necessárias, principalmente, no que se refere ao fator “compensação justa e adequada”, “constitucionalismo” e “espaço total da vida no trabalho”. Desta forma, melhorias são importantes, visando aumentar a satisfação dos cooperados em relação à qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação. Cooperativa

## ABSTRACT

### **QUALITY OF LIFE AT WORK: THE CASE OF COOPERATIVES OF THE COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DE PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE JABOTICABA LTDA - COOPERJAB**

AUTHOR: Gabriela Rodrigues Pereira  
ADVISOR: Sílvia Patricia Cavalheiro de Andrade

The main objective of this research was to evaluate the satisfaction of the employees of the Cooperativa Agropecuária de Produção e Comercialização de Jaboticaba Ltda - COOPERJAB in relation to the factors that interfere in Quality of Life at Work. This research is characterized as a case study, with descriptive character and approach, predominantly, quantitative. The survey had 26 participants. The main data collection instrument used was the questionnaire, containing questions of personal identification, closed questions regarding factors influencing quality of life at work, based on the Walton model (1973) and an open question, which was related to the proposals to improve QVT. Non-participant free observation and documentary analysis were also used. The data obtained through the questionnaire were statistically analyzed using the Microsoft Office Excel program. It was possible to identify that, for the most part, employees are satisfied with the factors that interfere in the quality of life at work, highlighting the factor “working conditions and safety”, “capacity utilization and development”, “total integration of work in life”, “social relevance of work life” and “growth and security opportunity”. However, some improvements are necessary, especially in relation to the factor “fair and adequate compensation”, “constitutionalism” and “total space of life at work”. In this way, improvements are important, aiming to increase the satisfaction of the members in relation to the quality of life at work.

**Keywords:** Quality of Life at Work. Satisfaction. Cooperative

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Compensação Justa e Adequada .....	38
Tabela 2 - Condições de trabalho e segurança .....	42
Tabela 3 - Uso e desenvolvimento de capacidades.....	45
Tabela 4 - Oportunidade de Crescimento e segurança.....	48
Tabela 5 - Integração social no trabalho .....	50
Tabela 6 - Constitucionalismo .....	52
Tabela 7 - Espaço total do trabalho na vida .....	53
Tabela 8 - Relevância social da vida no trabalho .....	55
Tabela 9 - Possui filhos X equilíbrio entre a vida pessoal e profissional .....	57
Tabela 10- Possui filhos X Salário relacionado com as necessidades pessoais e socioeconômicas .....	57
Tabela 11 - Tempo de trabalho na COOPERJAB X Perspectiva quanto ao aumento de salário.....	58

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Sexo dos respondentes .....	33
Figura 2 - Idade dos respondentes .....	34
Figura 3 - Tempo de trabalho na COOPERJAB.....	34
Figura 4 - Tempo no cargo atual.....	35
Figura 5 - Nível de escolaridade.....	36
Figura 6 - Estado Civil .....	36
Figura 7 - Possui filhos?.....	37



## SUMÁRIO

<b>1INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1TEMA E PROBLEMA .....	10
1.2OBJETIVOS .....	11
<b>1.2.1Objetivo geral.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.2Objetivos específicos.....</b>	<b>11</b>
1.3JUSTIFICATIVA.....	11
<b>2REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
2.1QUALIDADE DE VIDA .....	13
2.2QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SATISFAÇÃO.....	14
2.3MODELOS PARA AVALIAÇÃO DA QVT .....	16
<b>2.3.1Modelo de Nadler e Lawer.....</b>	<b>16</b>
<b>2.3.2Modelo de avaliação da QVT de Hackman e Oldhan.....</b>	<b>17</b>
<b>2.3.3Modelo de avaliação da QVT de Walton.....</b>	<b>18</b>
<b>3COOPERATIVISMO .....</b>	<b>21</b>
<b>4METODOLOGIA .....</b>	<b>23</b>
4.1DELINEAMENTOS DA PESQUISA .....	23
4.2DELIMITAÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO E TIPO DE AMOSTRAGEM.....	24
4.3COLETA DE DADOS .....	24
4.4ANÁLISE DOS DADOS .....	26
<b>5APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
5.1CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	28
<b>5.1.1Estrutura organizacional.....</b>	<b>30</b>
<b>5.1.2Política de gestão de pessoas.....</b>	<b>30</b>
5.2SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES QUANTO AOS FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	33
<b>5.2.1Perfil dos respondentes.....</b>	<b>33</b>
<b>5.2.2Análise dos fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho.....</b>	<b>37</b>
<i>5.2.2.1Compensação justa e adequada.....</i>	<i>37</i>
<i>5.2.2.2Condições de trabalho e segurança.....</i>	<i>41</i>
<i>5.2.2.3Uso e desenvolvimento de capacidades.....</i>	<i>45</i>
<i>5.2.2.4Oportunidade de crescimento.....</i>	<i>47</i>
<i>5.2.2.5Integração social no trabalho.....</i>	<i>49</i>
<i>5.2.2.6Constitucionalismo.....</i>	<i>51</i>
<i>5.2.2.7Espaço total do trabalho na vida.....</i>	<i>53</i>
<i>5.2.2.8Relevância social da vida no trabalho.....</i>	<i>55</i>
<b>5.2.3Análise das tabelas cruzadas.....</b>	<b>56</b>
<b>5.2.4Análise da questão aberta.....</b>	<b>59</b>
5.3SUGESTÕES.....	61
<b>6CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>63</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>65</b>
<b>APÊNDICE A -QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>69</b>

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 TEMA E PROBLEMA

Alguns fatores como desmotivação e insatisfação no trabalho são questões preocupantes nas organizações. Diante disto, as organizações têm buscado cada vez mais promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Walton (1973) destaca que o termo Qualidade de Vida, frequentemente, é usado para descrever valores humanos e ambientais que foram deixados de lado pelas sociedades industriais em favor dos avanços tecnológicos, do crescimento econômico e da produtividade.

Atualmente, o conceito Qualidade de Vida no Trabalho envolve vários aspectos, sejam eles, ambientais, físicos ou psicológicos, do local de trabalho. Muitos gestores têm percebido que melhorar a qualidade de vida de seus cooperados torna a empresa mais saudável, produtiva e competitiva, essa é a principal função da QVT (SANTOS, 2012).

No entanto, a Qualidade de Vida no Trabalho busca oferecer aos cooperados condições para que possam atingir suas metas e objetivos sem que isto lhe custe desprazer e insatisfação. A QVT é um conjunto de técnicas e instrumentos que busca, principalmente, a saúde da organização e do colaborador (ALVARES; ZIVIANE, 2015).

Ambientes de trabalho saudáveis, baseado na qualidade de lideranças positivas, as quais com comprometimento na produção e segurança, saúde e bem estar, são fundamentais para a sustentabilidade da empresa, mantendo íntegro o cooperado como pessoa, cidadão e profissional para que possa alcançar a QVT (FERREIRA; TODESCAT; WEINZIERI, 2010).

Embora ainda haja uma enorme lacuna entre soluções e mudanças efetivas nas condições de trabalho, as preocupações com a qualidade de vida no trabalho tem ganhado grande expressão no âmbito mundial e no ambiente organizacional (SANTOS 2012).

Frente ao tema, torna-se significativo avaliar a satisfação dos cooperados diante de alguns fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho. Nesse contexto, a situação-problema a ser analisada, passa pelo seguinte questionamento: Como está a satisfação dos cooperados da COOPERJAB em relação aos fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho?

Apresentam-se, na sequência os objetivos (geral e específico), a justificativa, o referencial teórico, o método de estudo utilizado na pesquisa, e ainda, as análises dos resultados, conclusão e as referências utilizadas.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Avaliar a satisfação dos cooperados da Cooperativa Agropecuária de Produção e Comercialização de Jaboticaba Ltda - COOPERJAB em relação aos fatores que interferem na sua Qualidade de Vida no Trabalho.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- Verificar as ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho desenvolvida na organização analisada.
- Identificar os fatores que interferem, positivamente e negativamente, na Qualidade de Vida no Trabalho da organização analisada.
- Propor alternativas de melhoria, se necessário, nas práticas de Qualidade de Vida no Trabalho na COOPERJAB.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

As pessoas que formam uma organização são as responsáveis pelo bom andamento e desempenho das mesmas. É essencial que essas pessoas possuam uma boa Qualidade de Vida no Trabalho, a fim de que possam dedicar-se a serviço da organização e produzir resultados. Desta forma, a QVT envolve diversas questões que possibilitam melhorar o desempenho dos cooperados, pois trata de fatores que podem representar motivos comuns de insatisfação no ambiente de trabalho.

De acordo com Búrigo (1997), muitas organizações tornam-se ambientes propícios ao sofrimento do trabalhador. Visando evitar esses problemas para as organizações, muitos gerentes buscam desenvolver programas de Qualidade de Vida no Trabalho, procurando aumentar a produtividade e a satisfação dos trabalhadores. A autora enfatiza que a insatisfação e a desmotivação no ambiente de trabalho são aspectos que preocupam os gestores, pois são questões que podem afetar muitos cooperados, independentemente da posição ou status que possuem na organização.

Para França Jr e Pilatti (2004), é evidente que a valorização das pessoas é o elemento principal para tornar as empresas mais humanizadas e proporcionar condições para que eles

tenham uma melhor QVT, buscando compreender melhor o outro, se aperfeiçoar e realizar um trabalho em equipe.

Deste modo, a QVT pode elevar o grau de comprometimento e engajamento, conduzindo os profissionais a desenvolverem suas competências elevando os resultados a serem alcançados pela organização. Considerando essas questões, faz-se necessário refletir sobre as condições de trabalho, mais detalhadamente (ALVARES; ZIVIANE, 2015).

Portanto, o ambiente de trabalho é o local propício para o surgimento de fatores causadores de *estresse*, situações adversas que podem comprometer a saúde das pessoas. Os cooperados estão expostos a vários fatores que lhe causam uma sobrecarga física e psicológica, tornando-se necessária que algumas ações sejam tomadas para melhorar a sua qualidade de vida. Nesse sentido, percebe-se o quanto é importante avaliar a satisfação dos colaboradores acerca da qualidade de vida no trabalho, bem como fatores que podem afeta-la positivamente e negativamente.

Através deste estudo, busca-se obter um maior conhecimento a respeito da temática explorada, contribuindo para o desenvolvimento profissional da acadêmica e, desta forma, colaborar com prováveis melhorias na organização estudada.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo é descrito o embasamento teórico da pesquisa, onde são abordados os principais conceitos referentes ao tema.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA

A origem dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho se deu nos anos cinquenta, com o surgimento da abordagem sócio-técnico. Mas somente na década de sessenta, aprimorou-se os estudos buscando-se formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os efeitos negativos do trabalho na saúde e bem estar dos trabalhadores. A expressão QVT, só foi introduzida ao público no final da década de setenta, pois nessa época surgiu nos Estados Unidos um movimento pela qualidade de vida no trabalho. (ALVARES; ZIVIANI, 2015).

França Jr e Pilatti (2004, p.2) enfatizam que “a preocupação acentua-se com a revolução industrial, onde a condição de trabalho com os modelos de linha de produção torna o trabalho repetitivo e desmotivante”. Com o passar do tempo e com o avanço tecnológico, as empresas começam a se igualar e a competitividade aumenta cada vez mais, onde o homem passa ser o diferencial no processo de produção, e os gestores buscam o compartilhamento de conhecimentos e ambientes inovadores, propício a novas ideias para que através de diferentes programas e ações tentam proporcionar uma melhor QVT, e este termo passa a fazer parte do dia a dia dos gestores (IBID).

A busca pelo significado do termo Qualidade de Vida no Trabalho é tão antiga quanto à civilização, pois desde décadas os filósofos já buscavam um conceito para a vida com qualidade, a qual, na visão aristotélica, estava ligada aos sentimentos relacionados à felicidade e à realização (FERREIRA; TODESCAT; WEINZIERI, 2010).

Para Búrigo (1997, p.95),

O termo qualidade de vida no trabalho tem sido utilizado para referir-se a uma série de preocupações e projetos, sendo redefinido no transcorrer do tempo, à medida que a concepção de trabalho foi evoluindo. Possui ampla abrangência na organização a ponto de qualquer iniciativa de melhoramento das condições de trabalho, ou mesmo das atividades desenvolvidas na área de Recursos Humanos ser chamada de QVT.

De acordo com Chiavenato (2004), as necessidades humanas variam conforme as pessoas e a cultura da organização. A QVT não é determinada apenas pelas características individuais, valores, necessidade, estrutura organizacional ou situacional, mas, principalmente, pela atuação sistêmica das características individuais e organizacionais.

Ferreira (2016, p.5) complementa que “a Qualidade de Vida no Trabalho engloba não só o gerenciamento de riscos á saúde, na sua dimensão física, mas também as condições de trabalho, tais como o ambiente e as relações com chefes e colegas [...]”. O cooperado deve sentir-se livre para participar nas decisões da organização, isso é fundamental para a motivação e, conseqüentemente, a melhoria da produtividade e alcance dos resultados (FERREIRA, 2016).

Marras (2009) destaca, que enquanto as organizações se preocupam em ser cada vez mais competitivas, produzindo cada vez mais, com custos menores, de outro lado os empregados buscam compensação do *estresse* causado pela frenética busca de resultados. O autor enfatiza, ainda, que “a conscientização do desejo de ‘viver qualitativamente melhor’ é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores” (MARRAS, 2009, p.31).

Vieira e Limongi-França (2004) ressaltam que nos dias de hoje não se admite que as ações em QVT sejam realizadas nas empresas como forma de modismo para melhorar a imagem da empresa. As ações de Qualidade de Vida no Trabalho não devem ser encaradas como algo de curto prazo ou como uma forma de marketing institucional.

As pessoas têm uma percepção particular que representa o trabalho na sua vida e isto se deve as características pessoais, valores, expectativas e experiências pessoais de cada um. Algumas pessoas atribuem extrema importância ao trabalho, fazendo com que este se torne seu maior objetivo de vida e principal fonte de satisfação (BION, 2009).

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SATISFAÇÃO

Ao longo da história e com a revolução industrial, no século XVIII, exigia-se um novo modelo de organização do trabalho. No entanto, a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, buscando-se facilitar e trazer satisfação e bem estar ao colaborador na execução de suas tarefas (RODRIGUES, 1994).

De acordo com Búrigo (1997, p.92) “a QVT busca humanizar as relações de trabalho na organização mantendo uma relação estreita com a produtividade, principalmente, com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho”.

A satisfação no trabalho é de extrema importância, ela não pode estar isolada na vida do indivíduo como um todo, é imprescindível que considere a sua vida social.

Chiavenato (2004, p. 367) destaca que,

A qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, possibilidade de futuro na organização,

reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidade de participar de coisas assim. A QVT envolve não somente os aspectos intrínsecos do cargo, como todos os aspectos extrínsecos e contextuais.

A satisfação no trabalho é uma variável de atitude que representa como uma pessoa se sente em relação ao seu trabalho como um todo e em seus vários aspectos. A satisfação no trabalho é quando as pessoas gostam do que fazem, sentem-se felizes e realizadas. A satisfação no trabalho tem sido um fator causador de importantes realizações por parte dos cooperados, melhorando o desempenho no trabalho, da saúde e aumento da expectativa de vida (SPECTOR, 2005 apud KARPINSKI; STEFANO, 2008).

Na concepção de Maximiano (2005, p. 279), “a satisfação dos funcionários e as práticas das empresas são classificadas em quatro categorias principais: organizacional, social, psicológica e biológica”. Pode-se buscar satisfazer o trabalhador, criando um ambiente agradável de participação, de integração com os superiores e com os demais colaboradores, buscando sempre o bem estar dos funcionários.

Karpinski e Stefano (2008) enfatizam que para o indivíduo conseguir sobreviver e se autorrealizar, dará início com a sua contribuição colocando em prática suas vocações, oferecendo trabalho, gerando valores econômicos e pertencendo à organização como membro colaborador. Em troca disso, recebe salários para suprir as suas necessidades básicas de sobrevivência. A qualidade de vida no trabalho e a satisfação estão relacionadas com a organização e o indivíduo, pois este só se manterá produtivo e satisfeito, se suas expectativas forem atendidas. Os autores completam “para que se alcance o grau de satisfação dos colaboradores, é preciso que a qualidade de vida no trabalho na empresa encontre maneiras de atingir o bem estar [...]” (IBID, p.4).

Walton (1973) destaca que a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independente da função que ocupa na organização. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o funcionário, como para a organização. É importante que a organização saiba identificar as causas responsáveis por afetar a qualidade de vida no trabalho.

A seguir, serão apresentados alguns modelos de avaliação da qualidade de vida no trabalho com alguns fatores que afetam na QVT. Entre os estudiosos, destacam-se Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, os quais criaram uma espécie de indicadores mostrando os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho.

## 2.3 MODELOS PARA AVALIAÇÃO DA QVT

Dentre os principais modelos desenvolvidos com a finalidade de identificar os aspectos que influenciam na QVT, destacam-se: (NADLER; LAWLER 1983, apud ALVARES; ZIVIANI, 2015); Hackman e Oldhan (1975) e Walton (1973) que serão apresentados a seguir.

### 2.3.1 Modelo de Nadler e Lawler

A qualidade de vida é uma maneira de pensar em relação às pessoas, do trabalho e das organizações. A QVT se reflete no nível de qualidade de vida de cada indivíduo, pois boas relações humanas no trabalho, satisfação profissional e pessoal, podem influenciar, positivamente, na qualidade de vida (NADLER; LAWLER 1983, apud ALVARES; ZIVIANI, 2015).

No modelo de Nadler e Lawler (Ibid), são apresentados alguns elementos para analisar a qualidade de vida no trabalho. São eles:

- Participação dos funcionários nas tomadas de decisões;
- Reestruturação do trabalho através do desenvolvimento das atividades e de grupos de trabalho autônomos;
- Inovação no sistema de recompensas e no clima organizacional;
- Melhora no ambiente de trabalho quanto às condições psicológicas, físicas, horários de trabalho etc.

Os autores descrevem seis fatores determinantes para o sucesso dos projetos de QVT:

- A percepção da necessidade;
- O foco do problema que é destacado na organização;
- A estrutura para identificação e solução do problema;
- As compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados;
- Os sistemas múltiplos afetados, e;
- O envolvimento amplo da organização.

Destaca que “qualidade de vida é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações” (IBID).



### 2.3.2 Modelo de avaliação da QVT de Hackman e Oldhan

O modelo de avaliação de Hackman e Oldhan (1975) proporciona uma nova abordagem aos estudos sobre qualidade de vida no trabalho, pois incorpora as dimensões de conteúdo do trabalho.

Segundo o modelo de Hackman e Oldham (1975), foi desenvolvido um modelo que propõe os resultados do trabalho e a positividade pessoal – alta motivação interna, alta satisfação ocupacional desempenho de alta qualidade e baixa rotatividade e absenteísmo – são alcançados quando três estados psicológicos estão presentes em um determinado trabalho e apresentam resultados positivos. Estes três estados psicológicos são descritos da seguinte forma:

- **Variedade de habilidades:** o grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização;
- **Identidade da tarefa:** o grau em que apresenta um impacto substancial sobre a vida ou trabalho de outras pessoas, na organização ou no ambiente externo.
- **Significado da tarefa:** o trabalho tem um impacto substancial sobre as vidas ou o trabalho de outras pessoas, na organização ou no ambiente externo.
- **Autonomia:** o grau em que o trabalho oferece uma liberdade substancial, independência, e descrição para o funcionário para programar o trabalho e determinar os procedimentos para a realização do mesmo.

Os autores dividiram a dimensão *feedback* em *feedback* intrínseco e *feedback* extrínseco:

- **Feedback intrínseco:** o grau em que o funcionário recebe informações diretas e claras seu desempenho, através da realização de suas atividades realizadas.
- **Feedback extrínseco:** o grau em que o colaborador recebe informações claras sobre seu desempenho através dos seus supervisores ou cooperados, sobre o seu trabalho.
- **Inter-relacionamento:** o grau em que o trabalho requer que o colaborador trabalhe com outras pessoas da organização ou clientes.

Hackman e Oldham (1975) analisam que a QVT se apoia em características das tarefas realizadas no ambiente organizacional. Neste modelo, a QVT advém do potencial motivador com que cada pessoa concretiza suas tarefas. Sendo que esse potencial nasce da combinação das dimensões da tarefa, resultando para os indivíduos em satisfação e motivação no trabalho e para a organização em produção e qualidade.

Para os autores, as dimensões do cargo são essenciais na QVT, produzindo estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam, diretamente, a qualidade de vida no trabalho (IBID).

### 2.3.3 Modelo de avaliação da QVT de Walton

De acordo com Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho representa uma preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, os quais têm sido negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento.

Alvares e Ziviane (2015) destacam que no modelo de Walton (1973) procurou identificar-se os fatores e dimensões que afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho. Walton (1973) propõe oito categorias conceituais as quais são apresentadas no Quadro 1:

Quadro1 - Modelo de Walton

(continua)

<b>1. Compensação justa e adequada</b>	Equidade interna Renda adequada ao trabalho Equidade externa
<b>2. Condições de trabalho</b>	Jornada de trabalho Ambiente físico seguro e saudável
<b>3. Uso e desenvolvimento de capacidades</b>	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidade Retroinformação
<b>4. Oportunidade de crescimento e segurança</b>	Possibilidade de carreira Segurança no emprego Crescimento profissional
<b>5. Integração social na empresa</b>	Senso comunitário Igualdade de oportunidade Relacionamento

Quadro 1 - Modelo de Walton

(conclusão)

<b>6. Constitucionalismo</b>	Respeito às leis e direitos trabalhistas Liberdade de expressão Privacidade pessoal Normas e rotinas
<b>7. O trabalho e o espaço total da vida</b>	Papel balanceado do trabalho
<b>8. Relevância social da vida no trabalho</b>	Imagem da empresa Responsabilidade social pelos empregados Responsabilidade social pelos serviços Responsabilidade social pelos produtos

Fonte: WALTON (1973)

Ainda segundo Walton (1973), as categorias conceituais se caracterizam da seguinte forma:

**1) Compensação adequada e justa:**

A justiça do sistema de compensação é pesquisada através da adequação da remuneração ao trabalho que o trabalhador realiza, buscando-se equidade interna (equilíbrio entre as remunerações na empresa) e equidade externa (comparação da remuneração com o mercado de trabalho).

**2) Condições de segurança e saúde do trabalho:**

São considerados os fatores jornada de trabalho e ambiente físico, os quais não sejam perigosos, em excesso ou prejudiciais ao trabalhador.

**3) Uso e desenvolvimento de capacidades:**

Refere-se às possibilidades do trabalhador satisfazer suas necessidades de utilização das habilidades e de conhecimentos, de desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como de retroinformações quanto ao seu desempenho.

**4) Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:**

Está relacionada às possibilidades que o trabalho oferece em termos de carreira na empresa, de crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma mais duradoura.

**5) Integração social na organização:**

A ausência de diferenças hierárquicas demasiadas marcantes, apoio mútuo e ausência de preconceito são pontos fundamentais para estabelecimento de um bom nível de integração social nas empresas.

**6) Constitucionalismo**

Estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador e recursos contra dimensões arbitrárias são necessários para que se estabeleça um clima de democracia.

**7) O trabalho e o espaço total de vida:**

O trabalho não deve ocupar todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar, suas atividades de lazer e comunitárias.

**8) Relevância social da vida no trabalho:**

A atuação da empresa perante a sociedade pode ser verificada através da imagem, responsabilidade social, responsabilidades pelos produtos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente. Este é o modelo que embasou esta pesquisa.

### 3 COOPERATIVISMO

O Cooperativismo é uma associação de pessoas unidas a fim de cooperar umas com as outras e buscar a solução de problemas econômicos por meio da solidariedade humana. É um sistema econômico e social que procura através das cooperativas, a organização e a distribuição de suas riquezas (SANTOS; CEBALLOS, 2006).

A cooperativa, de acordo com Setti (2008) é uma associação autônoma de pessoas que se unem para satisfazer as aspirações econômicas, sociais e culturais comuns de um determinado grupo. Complementa, ainda, que há diversos motivos pelos quais as cooperativas são importantes, como ponto de equilíbrio de mercado, geração de emprego, viabiliza a atividade dos cooperados, além de representá-los, investe na educação, promove desenvolvimento regional, entre outros.

Destaca, ainda, que a cooperativa é uma associação autônoma de pessoas que se unem para satisfazer as aspirações econômicas, sociais e culturais comuns de um determinado grupo (IBID).

De acordo com Käffer (2012), as cooperativas estão presentes no cotidiano das pessoas, por exemplo, em um grupo de alunos para a realização de um trabalho escolar, ou até mesmo em uma colméia de abelhas. É através da ajuda mútua uns com os outros que percebe-se essa cooperação, onde o retorno financeiro é visto como retorno para seus associados, tornando-se o pilar do cooperativismo e da união entre as pessoas. O cooperativismo no início esteve ligado a várias correntes ideológicas, defendidas por intelectuais que se entusiasmavam na maneira de pensar, os mesmos viam no cooperativismo uma maneira de resolver os problemas criados com o crescimento do capitalismo.

Santos e Caballos (2006) enfatizam que as cooperativas se diferenciam das demais sociedades por terem suas características próprias: capital social variável, adesão voluntária, depende de um número mínimo de pessoas para a sua exigência e não de capital, cada pessoa significa um voto, o rateio das sobras e perdas é proporcional à produção de cada cooperado; e entre tantas outras que tornam o ser humano valorizado e não apenas o capital.

De acordo com Caçado (2007), a tomada de decisão nas cooperativas é democrática, e isso traz vantagens e desvantagens. Sendo que as desvantagens são as demoras no processo de tomada de decisão e a possibilidade de formação de grupos rivais dentro da organização, o que pode inviabilizar o próprio processo de tomada de decisão. No entanto por outro lado, a tomada de decisão democrática trás comprometimento ao quadro social, pois quando se

participa do processo de tomada de decisão passa a ser co-responsável pela sua implantação e pelos seus resultados.

Sabe-se que o cooperativismo existe desde a pré-história e isso demonstra que a cooperação é bastante constante na vida do ser humano. Mas, foi no século XIX, na Inglaterra em 1844 que o cooperativismo nasceu. Devido ao desemprego gerado pela Revolução Industrial, que substituiu por máquinas a vapor o trabalho artesanal, foi criado o que seria a primeira cooperativa, sendo essa a primeira força do cooperativismo (SANTOS; CABALLOS, 2006).

A segunda força vem com a globalização, que provocou um enxugamento em muitas organizações e um grande aumento no número de desempregados, levando muitos a obter maiores benefícios na busca de uma forma de estar novamente ativa no mercado (IBID).

As cooperativas são organizações que promovem o desenvolvimento do setor agropecuário brasileiro e de seus cooperados, através de orientações qualificadas e confiáveis. Assim sendo, as cooperativas possuem um papel importante, ou seja, organizam e aproximam o produtor rural do consumidor final, fortalecendo os pequenos agricultores (ROSSÉS, et al. 2015).

Através do cooperativismo, as pessoas buscam soluções conjuntas para problemas diversos. De acordo com os princípios, a cooperativa necessita ser gerida de forma correta e eficiente, visando atingir resultados econômicos satisfatórios. Pois, sem o econômico, não se consegue trazer melhorias sociais para os cooperados, quais sejam à qualidade de vida e de convivência do quadro associativo (IBID).

As cooperativas são menos burocratizadas que as empresas, mas possuem alguns deveres como, por exemplo, a constituição de um estatuto social, detalhando as regras da cooperativa e regime interno. Como acontecem com as empresas, as cooperativas também devem se registrar na Junta Comercial do Estado em que atua. As sociedades Cooperativas estão reguladas pela Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971, onde se definiu a Política Nacional e o regime jurídico das Cooperativas.

## 4 METODOLOGIA

Neste capítulo é descrito o método utilizado para a obtenção dos objetivos traçados e, também, o tipo de pesquisa a ser realizada. Segundo Collis e Russey (2005, p.61), “[...] metodologia refere-se à maneira global de tratar o processo de pesquisa, da base teórica até a coleta e análise de dados [...]”, os autores completam que “[...] métodos por outro lado, referem-se apenas às várias maneiras, de coletar e/ analisar dados [...]” (IBID).

### 4.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA

Quanto aos objetivos, as pesquisas podem ser caracterizadas como exploratórias, explicativas e descritivas. Esta pesquisa se caracteriza como sendo descritiva, pois é descrita a situação da COOPERJAB no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho dos cooperados.

Desta forma, Gil (2009, p.42) destaca que “as pesquisas descritivas tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Segundo Collis e Hussey (2005, p. 24), “pesquisa descritiva é a pesquisa que descreve o comportamento dos fenômenos. É usada para identificar e obter informações sobre as características de um determinado problema ou questão”.

No que se refere à abordagem do problema, este estudo é, predominantemente, quantitativo e qualitativo. De acordo com Richardson (2011, p.60),

O método quantitativo como o próprio nome indica, caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples, como percentual, média, desvio-padrão, as mais complexas como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.

No entanto, de acordo com Richardson (1999), a abordagem qualitativa de um problema justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social. A abordagem qualitativa de uma investigação pode estar presente até mesmo nas informações colhidas por estudo essencialmente quantitativos.

Segundo ao método de investigação, trata-se de um estudo de caso, pois uma das principais características do estudo de caso é a pesquisa ser realizada de maneira detalhada e profunda.

De acordo com Vergara (2000), o estudo de caso é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um

órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Ele possui profundidade e detalhamento. No que se refere ao método de investigação, Collis e Hussey (2005, p.72), enfatizam que “um estudo de caso é um exame extensivo de um único exemplo de um fenômeno de interesse e é também um exemplo de uma metodologia fenomenológica”. No estudo em questão, foi verificada, detalhadamente, a satisfação dos cooperados da COOPERJAB quanto aos fatores que afetam a sua QVT.

#### 4.2 DELIMITAÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO E TIPO DE AMOSTRAGEM

Para Marconi e Lakatos (2009, p.112), a amostragem “só ocorre quando a pesquisa não é censitária, isto é, não abrange a totalidade dos componentes do universo, surgindo necessidade de investigar apenas uma parte dessa população”. As autoras completam que “população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum” (MARCONI; LAKATOS, 2009, p.112).

Segundo Gil (2009, p.98), população significa “o número total de elementos de uma classe. Isso significa que uma população não se refere exclusivamente a pessoas, mas a qualquer tipo de organismos”. No entanto Hair Jr et al. (2005, p.239), destaque que “a população alvo é o grupo completo de objetos ou elementos relevantes para o projeto de pesquisa”. Os autores completam, ainda, que “são relevantes porque possuem as informações que o projeto de pesquisa propõe a coletar” (HAIR JR et al. 2005, p.239). No presente estudo, a população é composta por 31 cooperados da COOPERJAB.

No entanto, foi realizada a aplicação do pré-teste com 4 colaboradores, os quais não participaram de fato da coleta de dados da pesquisa. Portanto, participaram efetivamente da pesquisa, 27 cooperados. Foi desconsiderado um questionário, pois o respondente deixou várias afirmativas em branco. Assim, foram 26 participantes. A coleta de dados foi realizada nas duas primeiras semanas do mês de abril de 2019.

#### 4.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário, observação livre não-participante e análise documental. As autoras Marconi e Lakatos (2009, p.167) destacam que a coleta de dados é uma “etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta de dados previstos”. Os



autores Collis e Hussey (2005, p. 153) enfatizam que “dados referem-se a fatos ou coisas, conhecidas e usadas como uma base para interferência ou consideração”.

O fundamental instrumento de coleta de dados primários utilizado foi o questionário (APENDICE A). Em conformidade com as autoras Marconi e Lakatos (2009, p.203), “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Segundo Hair Jr et al. (2005, p.159) “um questionário é um conjunto predeterminado de perguntas criadas para coletar dados dos respondentes”.

Optou-se por utilizar o questionário elaborado com base nas oito dimensões de qualidade de vida no trabalho propostas por Walton (1973). O questionário foi dividido em três partes. Na primeira identificou-se o perfil dos respondentes. Em seguida, foram estabelecidas algumas questões objetivas, através destas se buscou avaliar a satisfação dos cooperados pesquisados quanto aos critérios que interferem na qualidade de vida no trabalho estabelecidos por Walton (1973), sendo: compensação justa e adequada; condições de trabalho e segurança; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento; integração social no trabalho; constitucionalismo; espaço total do trabalho na vida; relevância social da vida no trabalho.

O questionário de pré-teste foi aplicado com quatro cooperados, sendo eles um auxiliar de escritório, um técnico em agropecuária, um operador de caixa e um armazenista. Os dados obtidos por meio do pré-teste não foram tabulados, sendo apenas usados para constatar a possível existência de erros que poderia, de alguma forma, prejudicar a compreensão do questionário pelos pesquisados. De acordo com Gil (2012), o pré-teste busca evidenciar possíveis falhas na redação do questionário, assegurando-lhe validade e precisão ao instrumento de coleta de dados.

O instrumento de coleta de dados foi entregue a cada participante nas duas primeiras semanas do mês de abril de 2019, nos turnos da manhã e tarde. Na ocasião foi explicada aos respondentes a razão da pesquisa e estipulado o prazo de três dias para a devolução do questionário, o qual foi deixado pelos participantes em quatro caixas lacradas, distribuídas no setor mercado, armazém, agropecuário e escritório.

A observação realizada foi livre não-participante, na qual a autora realizou suas observações sem relacionar-se com o grupo. Marconi e Lakatos (2009) explicam que a observação não participante se define pelo fato de que o pesquisador toma contato com a população pesquisada, mas não interage com ela, permanecendo de fora. As autoras destacam,

ainda que o pesquisador “presencia o fato, mas não participa dele; não se deixa envolver pelas situações; faz mais o papel de espectador [...]” (IBID, p.195).

Segundo Hair Jr et al. (2005, p.153), “a coleta de dados observacionais evita a tendenciosidade da entrevista, já que nenhuma instrução, pergunta ou interação está envolvida”. Os autores completam ainda que “os dados observacionais podem ser obtidos pela observação humana, mecânica ou eletrônica” (HAIR JR et al. 2005 p.152 e 153).

A análise documental foi realizada junto aos dados obtidos nos documentos da organização. De acordo com Gil (2009), a análise documental apresenta uma série de vantagens, sendo que se deve considerar que os documentos analisados constituem uma fonte rica e estável de dados, mas apresenta, também, algumas limitações, como por exemplo, a não-representatividade e subjetividade dos documentos.

#### 4.4 ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta de dados, os dados obtidos por meio das perguntas fechadas do questionário foram tabulados por meio do programa *Microsoft Office Excel* e analisados estatisticamente. Marconi e Lakatos (2009, p.169) enfatizam que “uma vez manipulados os dados e obtidos os resultados, o passo seguinte é a análise e interpretação dos mesmos, constituindo-se ambas no núcleo central da pesquisa”.

Para realizar o cálculo da média e o desvio padrão, estabeleceu-se valores para cada grau de escala usada, os quais são representados da seguinte maneira: (1) bastante insatisfeito; (2) insatisfeito; (3) levemente insatisfeito; (4) levemente satisfeito; (5) satisfeito e (6) bastante satisfeito. A média, o desvio padrão e a variância foram calculados com o auxílio do programa *Microsoft Office Excel*. Os cálculos foram realizados de forma individual para cada afirmativa e, em seguida, foram calculados para o fator em geral.

De acordo com Marconi e Lakatos (2009, p.112), os dados estatísticos “colhidos pela pesquisa apresentar-se-ão ‘em bruto’, necessitando da utilização da estatística para seu arranjo, análise e compreensão”.

Os dados obtidos por meio da análise documental foram analisados de forma qualitativa. Os registros da observação livre não-participante foram registrados em um diário de campo.

Segundo Collis e Hussey (2005, p.163) “o objetivo da observação não-participante é observar e registrar o que as pessoas fazem em termos de suas ações e de seu comportamento sem envolvimento do pesquisador”, sendo que, “um diário é um arquivo de acontecimentos

ou pensamentos usado para captar e registrar o que as pessoas fazem, pensam e sentem”(COLLIS; HUSSEY, 2005, p.157).

A análise qualitativa se deu junto aos dados coletados através da análise documental, os quais foram disponibilizados pela COOPERJAB e tidos como importantes para esta pesquisa.

## 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os dados que foram obtidos durante a realização da pesquisa, bem como a análise e interpretação destes. Inicialmente, é caracterizada a organização estudada, através de um breve histórico da mesma, em seguida, é apresentada a sua estrutura organizacional, a descrição e funcionamento dos processos de Gestão de Pessoas. Posteriormente, demonstra-se a satisfação dos cooperados quanto aos fatores que interferem na sua QVT.

### 5.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

No ano de 1990, um grupo de agricultores, percebendo a carência existente no município para a comercialização agropecuária, lançou a ideia ao Banco do Brasil quanto à criação de uma Cooperativa de Produção e Comercialização no município de Jaboticaba - RS. Em 14 de junho de 1991, com sessenta e seis produtores rurais foi, então, criada a COOPERJAB, tendo como o primeiro presidente o Sr. Miguelzinho Piccin.

A Cooperativa Agropecuária de Produção e Comercialização de Jaboticaba Ltda – COOPERJAB foi fundada em 14 de junho de 1991. Desde sua fundação desenvolve seu trabalho em prol do desenvolvimento associativista do município de Jaboticaba e região.

A etapa seguinte foi buscar recursos para a construção da primeira unidade recebedora de grãos. Na época, as instituições financeiras não dispunham de financiamentos para cooperativas, mas somente para condomínios rurais. Os associados foram, novamente, convocados e discutiu-se a criação uma Associação e, através, desta obter o financiamento necessário para construção da unidade. Foram conseguidos 70% dos recursos no Banco do Estado do Rio Grande do Sul através do FEAPER, o restante via FINAME financiado junto ao Banco do Brasil S/A e estes valores foram somados aos capitais próprios dos associados.

A cooperativa, então, surge para suprir as dificuldades de beneficiamento, transporte e comercialização da produção. Sempre foi incentivada a diversificação e o significativo aumento na produção de soja, milho, trigo, aveia e outros; exigiu o aumento das instalações: armazém, silos, secador e moegas.

Na pecuária leiteira, além do acompanhamento da sanidade animal em cada propriedade, também se desenvolve um acompanhamento das técnicas de produção. Cursos são realizados de forma periódica para agricultores, como também visitas em cada propriedade com objetivo de adaptar as experiências às realidades concretas, buscando um

diálogo maior com o produtor. As técnicas utilizadas são adequadas de acordo com a realidade de cada agricultor, visando aumentar a produtividade e a qualidade da produção.

A cooperativa, em toda a sua existência, sempre atuou na vanguarda do desenvolvimento do setor primário, garantindo aos seus associados, total apoio na produção e comercialização de seus produtos, fornecendo-lhes os insumos, e assistência técnica necessária.

Com o surgimento da COOPERJAB no município de Jaboticaba, os produtores passaram a resolver de forma coletiva seus problemas, a partir da necessidade comum, afastando os atravessadores na compra e venda de seus produtos e serviços.

Através do departamento técnico, a cooperativa desenvolve um trabalho nas pequenas propriedades, voltado à agricultura familiar na produção e comercialização de cereais, no âmbito de incentivo ao agricultor a permanecer em sua propriedade, produzindo com qualidade, agregando valores aos seus produtos para viabilizar suas atividades na agricultura.

A COOPERJAB hoje tem uma importância efetiva em nível de município, sendo a 1ª empresa em arrecadação de ICMS, contribuindo com mais de 60% do valor adicionado do ICMS que forma índice para o retorno do imposto. Expandiu-se e, atualmente, se faz presente no município de Jaboticaba, proporcionando crescimento através da geração de emprego e renda nos municípios de abrangência.

Diante da atual conjuntura, o meio ambiente é motivo de preocupação para a COOPERJAB que está disposta a unir forças na recuperação e preservação do solo, conscientizando seus associados que todos têm direito ao meio ambiente, ecologicamente, equilibrado, e para isso é preciso preservá-lo para presentes e futuras gerações.

Através do esforço de todos ao longo do tempo, a COOPERJAB busca melhorar a condição social dos associados, incentivando suas atividades para o aumento da produtividade, trazendo o desenvolvimento para agricultura e, de modo especial, para os agricultores que trabalham em regime de economia familiar, produzindo em pequena escala e que, até então, tinham dificuldades em comercializar com preços justos seus produtos. Desempenhando o papel de cooperação entre cooperativa e cooperado, eliminou-se os atravessadores na comercialização dos produtos, deixando mais lucro no bolso de quem produz.

A cooperativa está ciente que existe muito a fazer, mas sabe-se que grandes conquistas resultam do somatório de pequenos esforços de todos, ao invés de grandes esforços de poucos. Acreditando-se que, desta forma, trabalhando de forma unida e coletiva consegue-se diminuir o êxodo rural, contribuindo para que o trabalhador do campo não seja composto

somente por crianças e idosos, mas sim de jovens que com orgulho e dedicação consigam o desenvolvimento autossustentável.

### **5.1.1 Estrutura organizacional**

Atualmente, o presidente da Cooperativa é o Sr. Irramir José Rubin Piccin, sendo que ela possui 31 (trinta e um) cooperados, destes, nove, são armazenistas, cinco operador de caixa, dois técnicos em agropecuária, um técnico agrícola, quatro auxiliar de escritório em geral, um vendedor de comércio e varejista, um repositor de mercadorias, um açougueiro, um auxiliar de limpeza, um comprador, um gerente de loja e supermercado, um engenheiro agrônomo, um gerente de produção e operações agropecuárias, um contador e um motorista de furgão. Estes estão, distribuídos nos seguintes setores: pecuária, supermercado, vendas e faturamento, financeiro e contabilidade, armazenagem e beneficiamento de grãos e na fábrica de ração.

O quadro social é composto quinhentos e cinquenta e quatro associados distribuídos nos Municípios de Jaboticaba, Boa Vista das Missões, Lajeado do Bugre, Pinhal e Novo Tiradentes, sendo 60% dos associados classificados como mini produtores, 35% como pequenos produtores e 5% dos produtores como médios.

A cooperativa é administrada por um conselho de administração de 9 (nove) componentes, compostos, exclusivamente, de associados eleitos pela assembleia geral para um mandato de 4 (quatro) anos, sendo obrigatório no término de cada período de mandato a renovação de no mínimo 1/3 (um terço) de seus componentes.

A diretoria é composta pelo Presidente, Vice-Presidente e secretários, sendo eleitos, juntamente, com o Conselho administrativo na forma prevista no Estatuto da empresa e Regime Interno. Sobre o Conselho Fiscal, a administração da cooperativa é fiscalizada, assídua e minuciosamente, por um Conselho Fiscal, constituído de 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes, todos associados eleitos, anualmente, pela Assembleia Geral, sendo permitida apenas a reeleição de 1/3 (um terço) de seus componentes.

### **5.1.2 Política de gestão de pessoas**

A COOPERJAB possui o Departamento de Pessoal, no qual trabalham um contador e um auxiliar de escritório em geral, os quais realizam as atividades de RH, auxiliados de forma direta pela administração. A cooperativa tem por missão zelar pelas relações interpessoais,

cuidar do ambiente de trabalho, valorizar seus cooperados por meio de ações que invistam na comunicação interna, nos relacionamentos e nos resultados gerais. O departamento de pessoal da COOPERJAB objetiva atrair pessoas com potencial e qualificação para integrar o seu quadro de cooperados e desempenhar com competência as tarefas e funções designadas para que assim a cooperativa alcance ótimos resultados.

A Cooperativa não faz a divulgação de vagas de emprego em redes sociais, sites e jornal. Quando há necessidade em preencher uma vaga, recorre-se ao arquivo de currículos recebidos, então seleciona as pessoas a qual acredita que atenderiam os requisitos para determinada função e em alguns casos anuncia-se no programa de rádio que é próprio da Cooperativa, após os candidatos passam por uma entrevista.

Sempre se busca selecionar e dar prioridade aos filhos de associados ou pessoas que residem no município e que de alguma forma contribuem para o desenvolvimento do mesmo.

A triagem de possíveis candidatos é feita com base nos pré-requisitos (experiência profissional, escolaridade, facilidade em se expressar e se comunicar, entre outros). Este processo ocorre de duas formas: recrutamento interno e externo.

No recrutamento interno é realizada uma análise do perfil, empenho e desempenho, relação e comunicação com os colegas e clientes. O recrutamento externo é realizado através de um programa de rádio da COOPERJAB, mas apenas em algumas situações, pois na maioria das vezes divulga-se a vaga de forma boca a boca e, são analisados os currículos, os quais passam por triagem e a próxima etapa é a entrevista com os candidatos. O resultado dos processos de avaliação, em alguns, casos é encaminhado para a avaliação e aprovação do Conselho de Administração. Após a definição do candidato selecionado, o mesmo apresenta a documentação necessária para a contratação e realiza o exame admissional.

Para integrar o cooperado à cultura organizacional e, assim, facilitar o processo de socialização, a COOPERJAB repassa algumas informações e noções referentes aos serviços da organização, o novo contratado é apresentado aos colegas e tem acompanhamento do responsável pelo setor, que o acompanha no desenvolvimento de suas tarefas. Já o processo de desligamento, ocorre por meio formal, onde tanto o cooperado como a cooperativa devem comunicar com uma antecedência de trinta dias sobre o desligamento.

A Cooperativa não possui definição de cargos e salários, pois adota o que está convencionado nas negociações sindicais. Em relação à avaliação do desempenho profissional, a organização não possui nenhuma avaliação específica, apenas analisa, acompanha e avalia, visualmente, o cooperado diariamente.

Em relação aos programas de treinamentos, a organização apoia, incentiva, proporciona condições de treinamentos: promove treinamentos de segurança no trabalho, uso e manuseio de equipamentos; incentiva capacitação profissional através de cursos e palestras, tanto internas como externas; proporciona recursos financeiros e incentivos morais. Contudo, reconhecem que há muito a melhorar e projetos a serem desenvolvidos.

Quanto à remuneração, obedece-se ao estabelecido nas convenções coletivas da COOPERJAB. No entanto, há algumas exceções impostas por força do mercado em relação a algumas das categorias profissionais, como alguns cargos de chefia em que é oferecido gratificação de função. Os cooperados têm participação nos lucros.

Em relação à gestão de riscos, a cooperativa possui contrato com uma empresa prestadora de Serviços de e Assessoria em Medicina do Trabalho, o qual realiza exames médicos, disponibiliza Técnicos em Segurança do Trabalho que prestam toda a assistência necessária, orientam, monitoram e realizam levantamentos de situações que demandem ações. A empresa prestadora de serviço é responsável pela elaboração dos laudos técnicos, PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário. A assistência prestada pela empresa ocorre por telefone, virtual e presencial, estão sempre disponíveis para solucionar os problemas que venham surgir.

A cooperativa conta com um banco de dados de cada cooperado, no qual se encontram diversas informações referentes aos dados pessoais de cada um. Os cooperados são monitorados por seus supervisores de cada setor que coordenam as atividades desenvolvidas.

A cooperativa não possui programa específico de qualidade de vida no trabalho, mas desenvolve várias ações que agem neste sentido, tais como a realização de reuniões, palestras e cursos profissionalizantes, buscando melhorar o desempenho e bem estar do cooperado no ambiente de trabalho. Os cooperados possuem fácil acesso para dialogar com o presidente da cooperativa e seus supervisores, favorecendo o diálogo entre as partes e o bom andamento das atividades.

Quanto à oportunidade de crescimento dos cooperados, a organização busca capacitar, com o objetivo de prepará-los, para melhor desenvolver suas atividades, promovendo o crescimento dentro da organização. Quando surge a necessidade em preencher uma vaga, primeiramente, é analisado se já existe alguém que possa preencher tal vaga sem que haja necessidade em se buscar alguém fora da cooperativa.



## 5.2 SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES QUANTO AOS FATORES QUE AFETAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

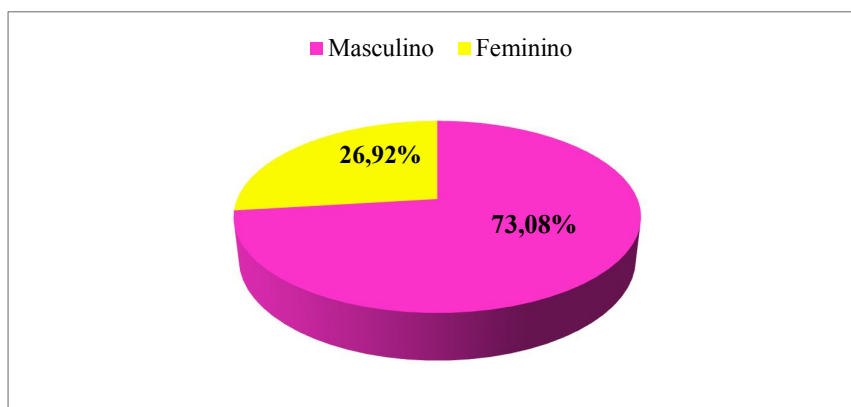
Neste item é apresentado o perfil dos respondentes, bem como os resultados da análise dos fatores que podem afetar a qualidade de vida no trabalho na organização investigada.

### 5.2.1 Perfil dos respondentes

Após a tabulação dos dados coletados por meio do questionário, foi possível caracterizar a população pesquisada. Foram aplicados 27 questionários, sendo que um questionário foi desconsiderado, pois o respondente não preencheu diversas afirmativas, no entanto considerou-se 26 questionários.

Dessa forma, identificou-se que 19 (73,08%) respondentes são do sexo masculino e 7 (26,92%) são do sexo feminino, como pode ser visto na Figura 1.

Figura 1 - Sexo dos respondentes

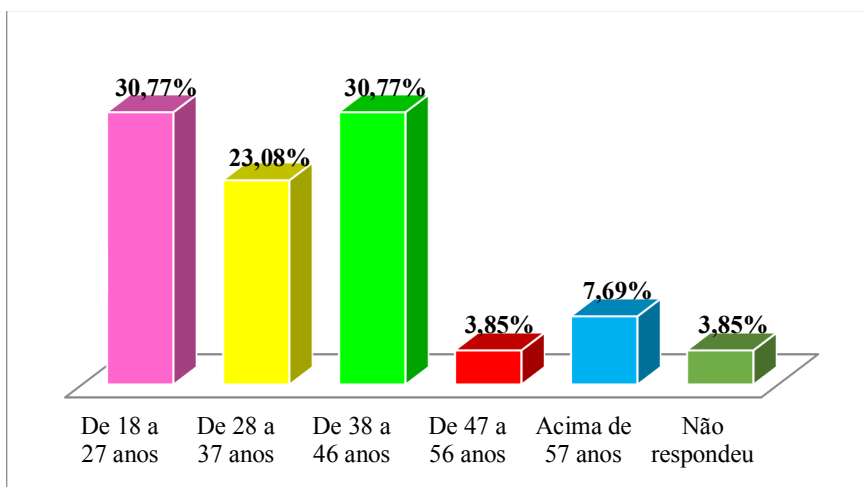


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Segundo Pereira, Santos e Borges (2005), mesmo com todos os obstáculos que as mulheres vivenciam no mercado de trabalho elas têm entrado de forma gradual e consistente, aumentando a sua participação no mercado.

A idade dos colaboradores pode ser observada na Figura 2.

Figura 2 - Idade dos respondentes

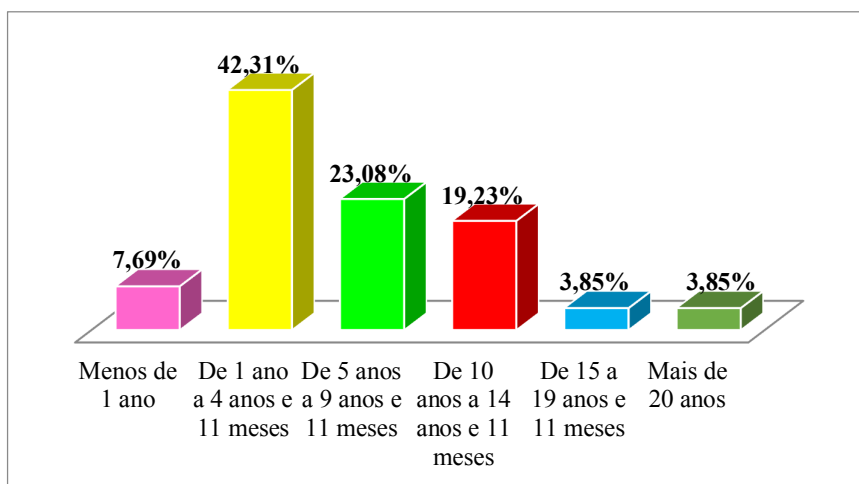


Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Nota-se que os maiores percentuais são dos cooperados que possuem de 18 a 27 anos e 38 a 46 anos, os quais correspondem a 8 (30,77%) participantes e ainda os cooperados que possuem de 28 a 37anos de idade, sendo 6 (23,08%) cooperados.

Ao serem questionados em relação ao tempo de trabalho na COOPERJAB, pode ser observado que os maiores percentuais de respostas se concentra nos períodos de 1 ano a 4 anos e 11 meses e de 5 anos a 9 anos e 11 meses, conforme pode ser visto na figura 3.

Figura 3 - Tempo de trabalho na COOPERJAB

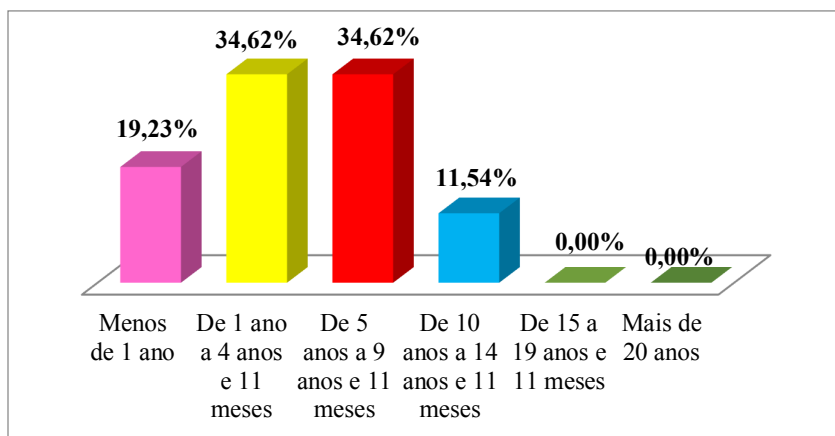


Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Nota-se que 11 (42,31%) cooperados disseram trabalhar de 1 ano a 4 anos e 11 meses, 6 (23,08%) trabalham de 5 anos a 9 anos e 11 meses, os cooperados que trabalham de 10 anos a 14 anos e 11 meses são 5 (19,23%). No entanto os menores percentuais são dos cooperados que trabalham menos de um ano, são 2 (7,69%), e ainda 1 (3,85%) para aqueles que trabalham de 15 a 19 anos e 11 meses e mais de 20 anos.

Analisando o tempo que os cooperados trabalham na COOPERJAB e no cargo atual, percebe-se que alguns deles atuam no mesmo cargo durante todos os anos que trabalham na organização, como pode ser observado na Figura 4.

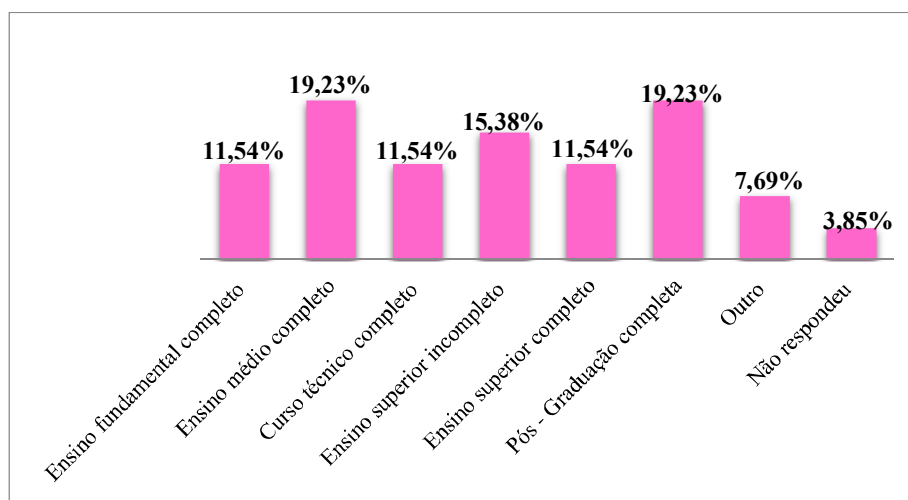
Figura 4 - Tempo no cargo atual



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme constata-se na figura 5, no que diz respeito ao grau de escolaridade dos cooperados, a maioria dos respondentes possui Ensino Médio e Pós-Graduação completa, sendo eles 5 (19,23%) cooperados, respectivamente, 4 (15,38%) disseram possuir ensino superior completo, as opções “ensino fundamental completo”, “curso técnico completo” e “ensino superior completo”, ambas tiveram 3 (11,54%) respostas, respectivamente e 2 (7,69%) cooperados responderam a opção “outro”. Uma pessoa não respondeu.

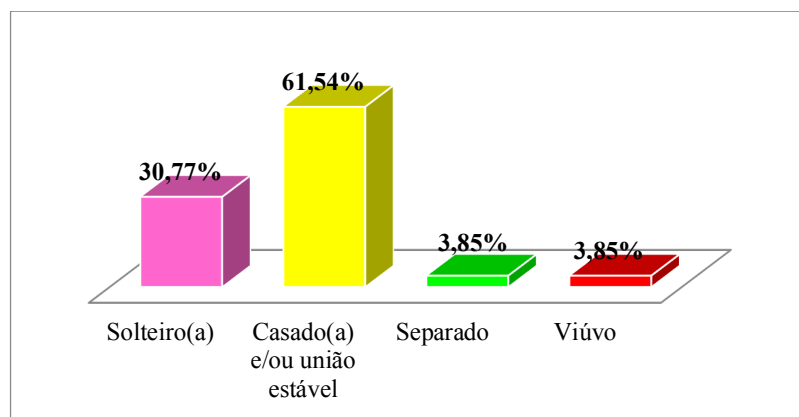
Figura 5 - Nível de escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Quanto ao estado civil, o maior percentual foi dos casados e/ou em união estável, sendo eles 16 respondentes (61,54%). Em seguida, com 30,77% (8) das respostas, tem-se os solteiros, 1 (3,85%) separado e 1 (3,85%) viúvo, como pode ser visto na Figura 6.

Figura 6 - Estado Civil

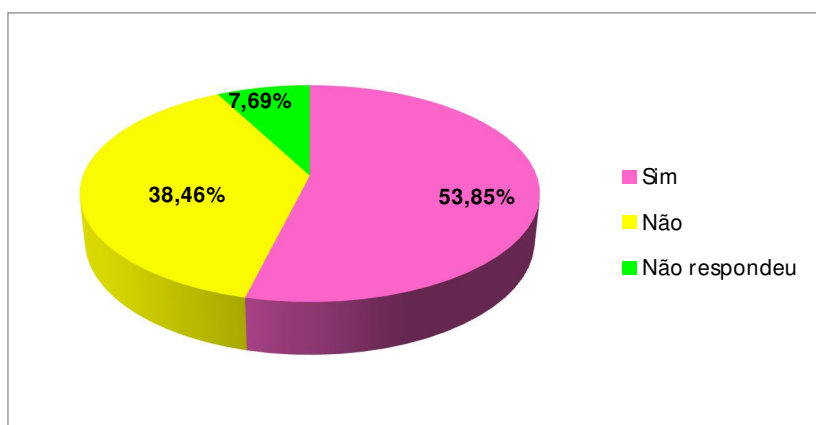


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação à questão sobre possuir ou não filhos, 14 respondentes (53,85%) responderam “sim”, 10 (38,46%) responderam que “não” e 2 (7,69%) não responderam esta questão, conforme apresenta-se na Figura 7. No entanto, indo ao encontro com os fatores

estabelecidos por Walton (1973), no que se refere ao espaço dedicado à outras esferas da vida, tais como o relacionamento com a família, e que o trabalho pode de alguma forma afetar positivamente ou negativamente essa esfera, considerou-se importante questionar os cooperados se possuem ou não filhos, pois assim, pode-se avaliar se isso interfere no equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal.

Figura 7 - Possui filhos?



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Desta forma, foi possível identificar o perfil dos respondentes, enfatizando que a maioria dos cooperados é do sexo masculino, possuem ensino médio e pós-graduação completa, são casados, possuem filhos e a maior parte não atua no mesmo cargo durante todos os anos que laboram na cooperativa. Na sequência apresenta-se a análise dos fatores propostos por Walton (1973) e que foram utilizados para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos cooperados da COOPERJAB.

## 5.2.2 Análise dos fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho

Nesta etapa da pesquisa, é analisada a satisfação dos cooperados da COOPERJAB quanto aos fatores que interferem na sua qualidade de vida no trabalho, de acordo com o modelo estabelecido por Walton (1973).

### 5.2.2.1 *Compensação justa e adequada*

De acordo com Rodrigues (2006), a gestão de remuneração nas organizações se dá por meio de alguns programas e estruturas de pagamentos que podem ser explicadas em dois eixos: o modelo tradicional o qual tem como referência o cargo para a consolidação dos planos de cargos e salários, e a abordagem de estratégias que busca o reconhecimento, principalmente, por meio de programas de remuneração variável.

Na Tabela 1, pode-se observar o grau de satisfação dos participantes da pesquisa quanto ao fator “compensação justa e adequada”, o qual envolve o salário relacionado com a função exercida, o salário relacionado com as necessidades pessoais e socioeconômicas, o salário comparado com a média de mercado. Os benefícios oferecidos, e a perspectiva de aumento de salário.

Tabela 1 - Compensação Justa e Adequada

	Bastante Insatisfeito	Insatisfeito	Levemente Insatisfeito	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Bastante Satisfeito
1. Salário recebido relacionado função que exerço:	3,85%	7,69%	11,54%	34,62%	<b>38,46%</b>	3,85%
2. Salário relacionado com as necessidades pessoais e socioeconômicas:	3,85%	23,08%	7,69%	26,92%	<b>34,62%</b>	3,85%
3. Salário comparado com a média de mercado:	3,85%	11,54%	0,00%	<b>42,31%</b>	38,46%	3,85%
4. Quanto aos benefícios oferecidos:	12,00%	<b>32,00%</b>	16,00%	16,00%	16,00%	8,00%
5. Quanto à perspectiva de aumento de salários:	7,69%	26,92%	3,85%	<b>46,15%</b>	11,54%	3,85%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Na primeira questão procurou-se avaliar a satisfação dos cooperados a respeito do salário recebido relacionado à função que exerce. Nota-se que o maior percentual encontra-se na opção satisfação, estando 11 (38,46%) respondentes satisfeitos, 10 (34,62%) levemente satisfeitos e 1 (3,85%) bastante satisfeito. Já na opção de insatisfação tem-se 3 (11,54%) levemente insatisfeitos, 2 (7,69%) insatisfeitos e 1 (3,85%) bastante insatisfeito.

Para a realização do cálculo da média e do desvio padrão de cada questão, atribuiu-se um valor para cada opção de resposta. No entanto, atribuiu-se valor 1 para a opção bastante insatisfeito; 2 para a opção insatisfeito; 3 para levemente insatisfeito; 4 para levemente satisfeito; 5 para satisfeito; e 6 para bastante satisfeito. Desta forma, nesta afirmativa obteve-se uma média de 4,08 e um desvio padrão de 1,16.

Para descobrir o quão distante os valores estão em relação à média é necessário elevar o desvio padrão ao quadrado, sendo assim calcula-se a variância. Neste caso, a variância encontrada é 1,35, isso significa que os valores se afastam 1,35 pontos para mais ou para menos em relação à média, sendo que a maioria das respostas reside no intervalo 2,73 (levemente insatisfeito) a 5,43 (satisfeito).

Na segunda afirmativa, avaliou-se a satisfação dos cooperados no que se refere ao salário recebido levando em consideração as suas necessidades pessoais e necessidades socioeconômicas. Nota-se que 9 cooperados (34,62%) se encontram satisfeitos, 7 (26,92%) estão levemente satisfeitos e 1 (3,85%) está bastante satisfeito. A média calculada para essa afirmativa é de 3,77 e o desvio padrão 1,37. O somatório das opções de insatisfação foi de 9 (34,62%). A variância calculada é de 1,86, mostrando que a maioria das respostas encontram-se entre insatisfeito e bastante satisfeito, tendo-se o intervalo entre 1,91 e 5,63, respectivamente. Conclui-se que a maioria está satisfeita quanto a este fator, pois de um universo de 26 pessoas, apenas 9 respostas estão nas opções de insatisfação, mesmo assim, há necessidade de monitoração nesta afirmativa.

Assim, os salários definem o padrão de vida do cooperado exercendo influencia em seu *status* na comunidade, mas, quando a organização oferece uma oportunidade de remuneração mais elevada, o salário passa a ser uma força motivadora e não somente um volume de dinheiro em si, mas pelas possibilidades de crescimento dentro da organização, tanto crescimento individual como profissional, bem como pela melhoria da qualidade de vida (GUIRRO; JARDINETTE E GASPAROTTE, 2009).

Na afirmativa três, em relação ao salário recebido, comparado com a média de mercado, 11 (42,31%) respondentes estão levemente satisfeitos, o somatório da satisfação e

bastante satisfeito é de 11 (42,31%) e o somatório de bastante insatisfeito e insatisfeito é de apenas 4 (15,39%) respondentes. Nota-se que o campo da satisfação atinge 84,62%, sendo um número significativo de pessoas que acreditam que seu salário é compatível com a média de mercado. Contudo, destaca-se que a metade dos que se encontram na opção de satisfação está levemente satisfeita, o que pode revelar a necessidade de um monitoramento desta questão. A média da questão foi de 3,88 e o desvio padrão de 1,34. A variância encontrada foi 1,87 o que indica que grande parte das respostas se encontra entre a insatisfação e bastante satisfação, ou seja, entre os intervalos 2,01 e 5,75.

Quando os cooperados comparam o seu salário recebido com o mercado salarial, ele pode notar que a posição ele está quanto à média salarial para o referido cargo que ocupa, ou então conhecer a realidade salarial do mercado. Assim ele poderá tomar decisões para mudar de emprego ou então capacitar para buscar oportunidades melhores cuja remuneração seja mais atrativa (GUIRRO; JARDINETTE E GASPAROTTE, 2009).

Ao serem questionados a respeito dos benefícios oferecidos pela instituição, tais como: auxílio alimentação, plano de saúde e outros, afirmativa quatro. Nota-se que o somatório das respostas bastante insatisfeito, insatisfeito e levemente insatisfeito é de 15 (60,00%) respondentes e o somatório de levemente satisfeito, satisfeito e bastante satisfeito é de 10 (40,00%) dos respondentes.

A média calculada foi de 3,16 e o desvio padrão de 1,55, significando que houve umas consideráveis variações nas respostas comparadas à média. A variância calculada foi de 2,39, sendo que grande parte das respostas residem no intervalo 0,77 (bastante insatisfeito) e 5,55 (satisfação). Observa-se que prevaleceu, nesta questão, a insatisfação dos cooperados, sendo este um fator que deve ser monitorado pela instituição. Ressalta-se que nesta afirmativa uma pessoa não respondeu, totalizando 25 respondentes.

Guirro, Jardinette e Gasparotte (2009) enfatizam que as pessoas precisam sentir-se bem e agradadas e para isso os benefícios são muito úteis. Há necessidade de a organização manter uma boa comunicação em relação aos benefícios a serem oferecidos, identificando as vantagens de cada um desses benefícios.

Na afirmativa cinco, questionados sobre sua satisfação quanto à perspectiva em relação aos aumentos de salários, 12 (46,15%) dos respondentes está levemente satisfeito, 3 (11,54%) está satisfeito e 1 (3,85%) bastante satisfeito. Tem-se 9 (34,61%) no somatório insatisfeito e bastante insatisfeito, sendo que apenas 1 (3,85%) diz estar levemente insatisfeito. Nesta afirmativa nota-se que a maioria está levemente satisfeita, deve-se haver



monitoração por parte da organização, pois pode se tornar insatisfação caso não for monitorado.

A média encontrada nesta afirmativa foi de 3,38, o desvio padrão foi de 1,33 e a variância de 1,77, o qual demonstra variações em relação à média, sendo que, parte das respostas reside no intervalo 1,61 (insatisfação) e 5,15 (satisfação).

A apuração da média para este fator foi realizada através do cálculo da média das médias e do desvio padrão por meio da média dos desvios. Encontrou-se 3,66, como média do fator e 1,35 como desvio padrão do fator. A variância do fator é de 1,90, revelando que houve significativa variação nas respostas em torno da média. Sendo assim, as respostas residem entre 1,76 (insatisfeito) e 5,56 (satisfeito).

Analisando-se o fator como um todo, percebe-se que o campo da satisfação prevaleceu, mas existem índices de insatisfação. Podendo concluir que neste fator há necessidade de atenção quanto aos índices de insatisfação, mas, principalmente, na afirmativa quatro, a qual se refere aos benefícios oferecidos pela instituição o qual obteve 60,00% de respostas nas opções que revelam insatisfação.

Os autores Guirro, Jardinette e Gasparotte (2009) completam ainda, que, para o trabalhador, as contribuições que elas fazem às organizações representam investimentos pessoais, tais investimentos devem proporcionar retornos na forma de incentivos ou de recompensas.

#### *5.2.2.2 Condições de trabalho e segurança*

Em relação às condições de trabalho e segurança, conforme mostra na Tabela 2 buscou-se avaliar a satisfação no que se refere à carga horária relacionada às atividades que precisam ser desenvolvidas; a carga horária e nível de estresse percebido durante a jornada de trabalho; quanto ao ambiente físico de trabalho (móveis, iluminação, materiais e equipamentos); proteção, segurança limpeza, higiene e organização no ambiente de trabalho; quanto aos fatores envolvidos na realização do trabalho que interferem na condição de saúde e também quanto aos intervalos para descanso.

A segurança do trabalho engloba medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, eliminando as condições inseguras do ambiente, sendo assim, instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas (CHIAVENATO, 2004).

Tabela 2 - Condições de trabalho e segurança

	<b>Bastante Insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Levemente Insatisfeito</b>	<b>Levemente Satisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Bastante Satisfeito</b>
1.Carga horária relacionada às atividades desenvolvidas :	3,85%	0,00%	0,00%	19,23%	<b>61,54%</b>	15,38%
2. Carga horária e nível de estresse percebido:	0,00%	15,38%	19,23%	15,38%	<b>42,31%</b>	7,69%
3.Quanto ao ambiente físico de trabalho:	0,00%	3,85%	0,00%	11,54%	<b>65,38%</b>	19,23%
4.Quanto a proteção e segurança no ambiente de trabalho:	3,85%	0,00%	0,00%	19,23%	<b>61,54%</b>	15,38%
5.Quanto a limpeza e organização do ambiente de trabalho:	4,00%	4,00%	12,00%	12,00%	<b>48,00%</b>	20,00%
6.Quanto aos fatores envolvidos na realização do trabalho que interferem nas condições de saúde:	7,69%	3,85%	11,54%	23,08%	<b>38,46%</b>	15,38%
7.Quanto aos intervalos:	9,09%	4,55%	0,00%	9,09%	<b>50,00%</b>	27,27%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na questão um, os participantes foram questionados quanto à carga horária relacionada às atividades que precisam ser desenvolvidas, 16 (61,54%) respondentes disseram estar satisfeitos, 5 (19,23%) estão levemente satisfeitos e 4 (15,38%) estão bastante

satisfeitos. Em relação às opções de insatisfação houve apenas 1 (3,85%) que indicou estar bastante insatisfeito. A média apurada foi de 4,81 e o desvio padrão de 0,98. A variância encontrada nas respostas foi de 0,96, o que indica que não houve muitas variações nas respostas, pois quanto mais próximo de zero menor é a variação, isso demonstra que grande parte das respostas reside no intervalo entre 3,85 (levemente satisfeito) e 5,77 (bastante satisfeito).

Na afirmativa dois, no que se refere à carga horária de trabalho e nível de estresse percebido durante a jornada de trabalho, nota-se que 11 (42,31%) dos respondentes, estão satisfeitos, sendo que o somatório no campo da satisfação é representado por 17 (63,38%). Já no campo da insatisfação, o somatório é de 9 (36,62%), sendo que 4 (15,38%) responderam estar insatisfeito e 5 (19,23%) levemente insatisfeitos.

A média calculada foi de 4,08 e o desvio padrão 1,26. A variância encontrada foi de 1,59, isso significa que as respostas tiveram uma variação em relação à média apurada, afastando-se 1,59 pontos para mais e para menos, estando, grande parte das respostas no intervalo 2,49 (insatisfeito) a 5,67 (bastante satisfeito).

Quando se fala em estresse no ambiente de trabalho, Chiavinato (2014) destaca que quando o colaborador se estressa no ambiente de trabalho isso causa várias consequências tanto para o cooperado como para a organização. Para o trabalhador, as consequências são diversas, como por exemplo, ansiedade, angústia e impactos físicos, depressão, nervosismo e dores de cabeça, e ainda, problemas gástricos e cardiovasculares. Já para a organização, o estresse interfere negativamente no rendimento e qualidade dos serviços, podendo aumentar os índices de absenteísmos e rotatividade.

Em relação ao ambiente físico de trabalho, tais como: móveis, iluminação, materiais e equipamentos, os quais representam a afirmativa três, em relação à satisfação, 17 (65,38%) dos cooperados estão satisfeitos, 5 (19,23%) bastante satisfeito e 3 (11,54%) levemente satisfeitos, totalizando 96,15 % dos respondentes satisfeitos nesta afirmativa. Porém, quanto aos campos que revelam insatisfação, apenas uma pessoa (3,85%) disse estar insatisfeita. A média apurada é de 4,96 e o desvio padrão é de 0,81. A variância é de 0,68, significando que houve pouca variação, concentrando-se a maioria no campo da satisfação, as quais residem nos intervalos 4,28 (leve satisfação) a 5,64 (bastante satisfeito).

Quanto à proteção e segurança no ambiente de trabalho, afirmativa quatro, 16 (61,54%) dos respondentes disseram estar satisfeitos, 5 (19,23%) levemente satisfeito, 4 (15,38%) bastante satisfeito. Já no campo da insatisfação apenas 1 (3,85%) disse estar insatisfeito. A média encontrada foi de 4,81 e o desvio padrão foi de 0,81. A variância

encontrada foi de 0,96, entende-se que houve pouca variação nas respostas, concentrando no intervalo 4 (leve satisfação) a 5,62 (bastante satisfeito).

Ao que se refere à limpeza, higiene e organização do ambiente de trabalho, afirmativa cinco, nota-se que 12 (48,00%) estão satisfeitos nesta questão, 5 (20%) respondentes estão bastante satisfeitos e 3 (12%) disseram estar levemente satisfeito. Já no campo da insatisfação o somatório foi de 5 (20,00%) respostas. Isso significa que 80% dos cooperados estão satisfeitos de alguma forma em relação a esta questão. A média encontrada foi de 4,56 e o desvio padrão é de 1,29, a variância encontrada foi de 1,67, o qual indica que houve uma variação nas respostas. Isso significa que parte das respostas reside nos intervalos 2,89 e 6,23, ou seja, entre levemente insatisfeito e bastante satisfeito. Ressalta-se que um participante não respondeu esta afirmativa, totalizando 25 respondentes.

Na afirmativa seis, quanto aos fatores envolvidos na realização do trabalho que interferem na condição de saúde, tais como: esforço repetitivo, tempo em pé, estresse, barulho excessivo, o somatório das opções de satisfação é de 20 (76,92%). Contatou-se, ainda, que 3 (11,54%) estão levemente insatisfeitos, 2 (7,69%) estão bastante insatisfeitos, 1 (3,85%) insatisfeito. Mesmo que nesta questão tenham prevalecido as opções de satisfação, é necessário monitorar este aspecto, pois há sujeitos 3 (11,54%) levemente insatisfeitos. A média encontrada para esta questão é de 4,27, o desvio padrão é de 1,40 e a variância obtida é de 1,96 mostrando que houve variação de respostas em relação à média. As respostas se concentram no intervalo entre 2,31 (insatisfeito) e 6,23 (bastante satisfeito).

No que se refere aos intervalos para descanso, afirmativa sete, 11 (50,00%) cooperados disseram estar satisfeitos, 6 (27,27%) disseram estar bastante satisfeitos e 2 (9,09%) estão levemente satisfeitos. Já nas opções de insatisfação 2 (9,09%) disseram estar bastante insatisfeitos e 1 (4,55%) está insatisfeito. Vale ressaltar que quatro (04) colaboradores não responderam esta afirmativa, totalizando 22 respondentes nesta questão. A média encontrada foi de 4,59 e o desvio padrão de 1,56. A variância obtida foi de 2,31, o que significa que houve significativa variação das respostas em relação à média de respostas encontrada, concentrando-se nos intervalos 2,15 (insatisfeito) e 7,03 (bastante satisfeito).

Ao analisar o fator “condição de trabalho e segurança” nota-se que o maior número de respostas encontra-se no campo da satisfação. A média encontrada foi de 4,58 e o desvio padrão de 1,18. A variância encontrada foi de 1,48, desta forma, há uma concentração de respostas no intervalo de 3,01 (levemente insatisfeito) e 6,06 (bastante satisfeito). Nota-se, ao observar este fator que prevaleceu o campo da satisfação. Mas, foram identificados alguns percentuais de insatisfação, indicando que estes itens merecem atenção.

### 5.2.2.3 Uso e desenvolvimento de capacidades

No que se refere ao uso e desenvolvimento das capacidades, buscou-se avaliar a satisfação dos cooperados quanto à valorização como membro da equipe; em relação à liberdade de autonomia na tomada de decisão em relação ao seu trabalho; em relação à valorização do cargo exercido; quanto à valorização e reconhecimento, pelos superiores, sobre suas competências e ainda em relação ao cargo que exerce.

Tabela 3 - Uso e desenvolvimento de capacidades

	<b>Bastante Insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Levemente Insatisfeito</b>	<b>Levemente Satisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Bastante Satisfeito</b>
1. Valorização como membro da equipe:	7,60%	7,69%	3,85%	26,92%	<b>50,00%</b>	3,85%
2. Autonomia na tomada de decisão:	3,85	11,54	0,00	<b>42,31</b>	38,46	3,85
3. Valorização do cargo:	11,54%	7,69%	15,38%	<b>34,62%</b>	26,92%	3,85%
4. Valorização e reconhecimento pelos superiores:	8,00%	16,00%	8,00%	28,00%	<b>36,00%</b>	4,00%
5. Em relação ao cargo que exerce:	0,00%	0,00%	4,17%	12,50%	<b>79,17%</b>	4,17%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com Rodrigues (2007), dispõe que alguns requisitos são importantes para que o cooperado desenvolva e potencialize a utilização da sua capacidade humana na organização, sendo elas: autonomia no trabalho, informações e perspectivas, múltiplas habilidades, tarefas completas e planejamento.

Quanto à valorização como membro da equipe, afirmativa um, 13 (50,00%) dos respondentes disseram estar satisfeitos, 7 (26,92%) estão levemente satisfeitos e 1 (3,85%) está bastante satisfeito. Já no campo da insatisfação, tem-se um somatório de 5 (19,23%) respondentes. A média encontrada foi 4,15, o desvio padrão de 1,32 e variância de 1,74,

indicando que houve heterogeneidade nas respostas em relação à média encontrada. Tendo-se um intervalo entre 2,41 (insatisfação) e 5,89 (bastante satisfeito).

Rodrigues (2006) destaca que as organizações têm procurado cada vez mais envolver seus funcionários nas tomadas de decisões, buscando melhorias no sistema de recompensas, inovando e proporcionando um ambiente de trabalho agradável para que haja um clima organizacional bom para ambas as partes.

No que se refere à autonomia na tomada de decisão em relação ao trabalho, questão dois, 11 (42,31%) dos respondentes estão levemente satisfeitos, 10 (38,46%) estão satisfeitos e 1 (3,85%) estão bastante satisfeitos. Já nas opções de insatisfação 3 (11,54%) disseram estar insatisfeitos e 1 (3,85%) disse estar bastante insatisfeito, nenhum participante disse estar levemente insatisfeito, prevalecendo as opções no campo da satisfação. A média calculada foi de 4,12, o desvio padrão é de 1,18 e a variância é de 1,39, demonstrando que houve heterogeneidade nas respostas. Desta forma, o intervalo onde reside significativa parte das respostas está entre 2,73 (levemente insatisfeito) e 5,51 (bastante satisfeito). Esta questão deve haver monitoramento por parte da cooperativa, pois 11 (42,31%) estão levemente satisfeitos, podendo estes se tornar insatisfeitos caso não seja monitorado.

A respeito da valorização do cargo, afirmativa três, o maior percentual se concentra no campo das opções de satisfação, totalizando 17 (65,39%) e o campo da insatisfação apresenta um somatório de 9 (34,61%). Esta, também, é uma questão que a organização precisa acompanhar, pois além dos insatisfeitos, tem-se 34,62% levemente satisfeitos, ou seja, estes podem com o tempo, tanto tornarem-se satisfeitos como insatisfeitos.

A média calculada foi de 3,69, o desvio padrão de 1,35 e a variância de 1,90, indicando que houve uma diversidade nas respostas. Assim, as respostas se concentram no intervalo entre 1,79 e 5,59, ou seja, insatisfeito e bastante satisfeito.

Em relação à valorização e reconhecimento pelos superiores sobre minhas competências, afirmativa quatro, percebe-se que 9 (36,00%) estão satisfeitos, 7 (28,00%) disseram estar levemente satisfeitos e 1 (4,00%) disse estar bastante satisfeito. Nas opções de insatisfação, 4 (16,00%) estão insatisfeitos e nas opções bastante insatisfeito e levemente insatisfeito houve 2 (8,00%) de respostas, respectivamente. Indicando que é importante uma monitoração deste aspecto. A média calculada foi de 3,60, o desvio padrão de 1,44 e a variância de 2,08, indicando que houve heterogeneidade nas respostas e que, grande parte das respostas se encontra entre 1,52 e 5,68, sendo insatisfação e bastante satisfeito. Um dos respondentes não assinalou esta afirmativa.

Interrogados sobre a sua satisfação em relação ao cargo exercido, afirmativa cinco, teve-se 23 (95,84%) das respostas nas opções de satisfação. Apenas 1 (4,17%) disse estar levemente insatisfeito. Portanto, os colaboradores da COOPERJAB demonstram satisfação em relação ao cargo, Destacando-se este aspecto como positivo. A média calculada foi de 4,83, o desvio padrão é de 0,56 e a variância é de 0,32, o que se justifica pelo fato das respostas se concentrarem nos intervalos que representam satisfação, ou seja, entre 4,51 e 5,15, levemente satisfeito e satisfeito. Dois colaboradores não responderam esta afirmativa, totalizando 24 respondentes.

A média apurada para este fator é de 4,08, o desvio padrão calculado é de 1,17 e a variância é de 1,64, significando que houve uma variação em torno da média. O intervalo no qual reside grande parte das respostas é de 2,44 e 5,72, ou seja, entre insatisfeito e muito satisfeito.

Analisando o fator como um todo, nota-se que a maioria dos cooperados estão satisfeitos de alguma forma no que se refere à categoria “Uso e desenvolvimento das capacidades”. Contudo, alguns aspectos tais como as questões dois, três e quatro precisam ser monitoradas.

#### *5.2.2.4 Oportunidade de crescimento*

Conforme Milkovich (2000), as carreiras desenvolvem-se por intermédio de escolhas entre o cooperado ao buscar entusiasmo e as escolhas das organizações em proporcionar oportunidades de crescimentos. Sendo a carreira uma sequência crescente das experiências profissionais do colaborador no decorrer do tempo.

Na Tabela 4 é possível perceber a satisfação dos cooperados em relação à oportunidade de crescimento e segurança oferecida pela COOPERJAB. Pode-se observar o grau de satisfação dos cooperados quanto à estabilidade no emprego; Quanto à oportunidade de crescimento na carreira oferecida pela organização; quanto a treinamentos necessários e disponibilizados para a realização e qualidade do trabalho; quanto a investimentos da organização na qualificação e capacitação de pessoal.

Tabela 4 - Oportunidade de Crescimento

	<b>Bastante Insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Levemente Insatisfeito</b>	<b>Levemente Satisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Bastante Satisfeito</b>
1.Estabilidade no emprego:	4,17%	0,00%	4,17%	25,00%	<b>45,83%</b>	20,83%
2. Oportunidade de crescimento na carreira:	7,69%	3,85%	7,69%	<b>38,46%</b>	34,62%	7,69%
3.Treinamentos necessários:	0,00%	8,00%	0,00%	36,00%	<b>48,00%</b>	8,00%
4.Investimentos da organização na qualificação e capacitação:	0,00%	11,54%	7,69%	26,92%	<b>50,00%</b>	3,85%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

No que se refere à estabilidade no emprego, afirmativa um, nota-se que 45,83% dos cooperados estão satisfeitos, ou seja, onze (11) respondentes. Totalizando o campo da satisfação em 22 (91,66%) respostas. Já no campo da insatisfação houve 1 (4,17%) resposta na opção “bastante insatisfeito” e a mesma porcentagem na opção (levemente insatisfeito). Duas pessoas não responderam esta afirmativa. A média apurada foi de 4,71 e o desvio padrão de 1,12, a variância encontrada foi de 1,26, sendo que a maioria das respostas reside nos intervalos entre 3,45 e 5,97, sendo entre a leve insatisfação e bastante satisfeito.

Quando questionados sobre oportunidade de crescimento na carreira, questão dois, o maior percentual foi de 38,46%, sendo 10 pessoas, os quais disseram estar levemente satisfeitos, 9 (34,62%) dos respondentes disseram estar satisfeitos e 2 (7,69%) disseram estar bastante satisfeitas. O somatório da insatisfação foi de 5 (19,23%). No entanto, a média apurada foi de 4,12, o desvio padrão é de 1,28 e a variância de 1,63, isso justifica pelo fato das respostas se concentrarem nos intervalos entre 2,49 (insatisfeito) e 5, 75 (bastante satisfeito). É necessário monitoração quanto a este aspecto, devido a soma entre as opções de



insatisfação e a opção de levemente satisfeito, a qual pode mudar pra satisfação ou insatisfação no decorrer do tempo.

Na afirmativa três, indagados sobre os treinamentos oferecidos e disponibilizados pela organização e qualidade de vida no trabalho, o somatório das opções de satisfação foi de 23 (92,00%) respostas. Nenhum respondente disse estar bastante insatisfeito e levemente insatisfeito, apenas 2 (8,00%) responderam estar insatisfeito em relação a esta afirmativa. A média encontrada foi de 4,48, o desvio padrão de 0,94 e a variância calculada foi de 0,93 a concentração de respostas está no intervalo de 3,54 e 5,42, ou seja, entre levemente satisfeito e bastante satisfeito.

Milkovich e Boudreau (2006) destacam que o treinamento é um processo sistêmico que promove a aquisição de conceitos, habilidades, regras e atitudes, buscando a melhoria da adequação entre as características dos cooperados e as exigências dos papéis funcionais.

Quanto aos investimentos da organização na qualificação e capacitação de pessoal, afirmativa quatro, o somatório da satisfação foi de 14 (80,77%) das respostas, destacando que 7 (26,92%) está levemente satisfeito. Nenhum cooperado disse estar bastante insatisfeito, o somatório da leve insatisfação e insatisfação foi de 5 (19,23%) dos respondentes. Mesmo que o percentual da insatisfação tenha sido baixo, destaca-se que apenas um participante do estudo se diz bastante satisfeito com este aspecto. A média calculada foi de 4,27, o desvio padrão de 1,08. A variância calculada foi de 1,16, o que aponta certa variação em relação à média, o qual a maioria das respostas se concentra nos intervalos entre 3,11 e 5,35, isto é, entre levemente insatisfeito e satisfeito.

A média apurada para o fator “oportunidade de crescimento e segurança”, foi de 4,39, o desvio padrão de 1,10 e a variância de 1,26, o que revela que há uma significativa variação em torno da média. O intervalo que reside grande parte das respostas é de 3,13 (levemente satisfeito) e 5,65 (satisfeito). Este fator, de modo geral, pode afetar de forma positiva a QVT, pois os maiores percentuais foram de leve satisfação e satisfação. Mas de alguma forma foi identificada alguma insatisfação que é importante ser acompanhada.

#### *5.2.2.5 Integração social no trabalho*

Observa-se na Tabela 5, o quanto os cooperados estão satisfeitos em relação ao fator “integração social no trabalho”, os quais foram questionados sobre o relacionamento com os colegas de trabalho e a existência de respeito e apoio mútuo; em relação ao clima de trabalho;

quanto ao relacionamento com os superiores e, em relação a igualdade de oportunidades, considerando a inexistência de qualquer tipo de preconceito.

Tabela 5 - Integração social no trabalho

	<b>Bastante Insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Levemente Insatisfeito</b>	<b>Levemente Satisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Bastante Satisfeito</b>
1.Relacionam ento com os colegas:	0,00%	0,00%	19,23%	3,85%	<b>46,15%</b>	30,77%
2. Clima de trabalho:	0,00%	0,00%	15,38%	7,69%	<b>46,15%</b>	30,77%
3.Relaciona- mento com os superiores:	0,00%	7,69%	15,38%	11,54%	<b>42,31%</b>	23,08%
4.Igualdade de oportunities :	4,00%	8,00%	4,00%	8,00%	<b>60,00%</b>	16,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Na afirmativa um, no que se refere ao relacionamento com os colegas, No campo da satisfação, nota-se que 12 (46,15%) estão satisfeitos, 8 (30,77%) estão bastante satisfeitos e 1 (3,85%) respondente está levemente satisfeito. No entanto, 5 (19,23%) dos respondentes estão levemente insatisfeitos. A média calculada foi de 4,88, próximo da satisfação e o desvio padrão de 1,07. A variância é de 1,15, identificando-se o intervalo entre 3,73 (levemente satisfeito) e 6,03 (bastante satisfeito).

No que se refere ao clima de trabalho, afirmativa dois, a maior parte dos cooperados 12 (46,15%), se dizem satisfeitos, 8 (30,77%) se diz bastante satisfeito e 2 (7,69%) levemente satisfeito. No campo da insatisfação, 4 (15,38%) dos respondentes estão levemente insatisfeitos. A média calculada para esta afirmativa foi de 4,92, o desvio padrão de 1,02 e a variância é de 1,03, o que demonstra que não houve muito variação em relação à média. Grande parte das respostas reside no intervalo entre 3,89 (levemente satisfeito) e 5,95 (bastante insatisfeito).

Baccaro (2009) destaca que o clima de trabalho é um indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade

aparente da instituição, tais como as políticas de RH, modelos de gestão de pessoas, missão da empresa, valorização profissional, processo de comunicação entre outros.

Questionados a respeito do relacionamento com os superiores, afirmativa três, novamente prevaleceu o campo da satisfação, totalizando 20 (76,93%) respostas. Destes, 3 estão levemente satisfeitos, 6 bastante satisfeitos e 11 satisfeitos. Já, 4 (15,38%), estão levemente insatisfeitos e 2 (7,69%) se dizem insatisfeitos. A média encontrada para a afirmativa foi de 4,58, o desvio padrão de 1,21, e a variância foi de 1,53, o que revela que houve variação nas respostas em relação à média. A maioria das respostas está no intervalo entre 3,05 (levemente insatisfeito) e 6,11 (bastante satisfeito).

Em relação à igualdade de oportunidades, considerando a inexistência de qualquer tipo de preconceito e discriminação, afirmativa quatro, destaca-se a satisfação com 15 (60,00%) respostas, sendo que 2 (8,00%) estão levemente satisfeitos e 1 (4%) está bastante satisfeito. Nas opções de insatisfação, 1 (4,00%) respondente está bastante insatisfeito, o mesmo percentual de respondentes está levemente insatisfeito e 2 (8,00%) insatisfeitos. Um participante não respondeu esta afirmativa.

No entanto, A média encontrada é de 4,60, o desvio padrão é de 1,29, e a variância calculada foi de 1,67. Portanto, a maioria das respostas se encontra nos intervalos entre 2,93 e 6,27, isto é, entre levemente insatisfeito e bastante satisfeito.

A média apurada para o fator foi de 4,75, o desvio padrão de 1,15 e a variância 1,33. O intervalo no qual se encontra grande parte das respostas está entre 3,42 (levemente insatisfeito) e 6,08 (muito satisfeito).

Analisando o fator de modo geral, é possível notar que os maiores percentuais se encontram no campo da satisfação, sendo que houve pequenos percentuais de respostas no campo da insatisfação. Assim, este é um fator que pode afetar de forma positiva a qualidade de vida no trabalho dos cooperados da COOPERJAB.

#### *5.2.2.6 Constitucionalismo*

Esta categoria se refere ao respeito pela privacidade e liberdade de expressão dos funcionários, ao tratamento imparcial nas situações e decisões referente aos funcionários, para que não exista favoritismo, e, ainda, a respeito do cumprimento, por parte da instituição, das obrigações trabalhistas junto aos seus funcionários. Portanto, a satisfação dos cooperados, quanto a este fator pode ser vista na Tabela 6.

Tabela 6 - Constitucionalismo

	<b>Bastante Insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Levemente Insatisfeito</b>	<b>Levemente Satisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Bastante Satisfeito</b>
1. Respeito pela privacidade e liberdade:	3,85%	7,69%	3,85%	19,23%	<b>50,00%</b>	15,38%
2. Tratamento imparcial nas situações e decisões referente aos funcionários:	4,00%	20,00%	16,00%	12,00%	<b>36,00%</b>	12,00%
3. Cumprimento das obrigações trabalhistas:	11,54%	0,00%	0,00%	11,54%	<b>50,00%</b>	26,92%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Na questão um, no que se refere à privacidade e liberdade de expressão dos cooperados, grande parte dos respondentes afirmaram estar satisfeitos, sendo eles 13 (50,00%), o somatório da leve satisfação e bastante satisfeito foi de 9 (34,31%) respostas. Em seguida, nota-se os cooperados que estão insatisfeitos, sendo uma pequena porcentagem, 1 (3,85%) bastante insatisfeita, 2 (7,69%) estão insatisfeitos e 1 (3,85%) levemente insatisfeito.

A média encontrada foi de 4,50, o desvio padrão de 1,27. A variância para esta afirmativa foi de 1,60, isso significa que houve resposta em todas as opções, sendo que a maior concentração reside nos intervalos entre 2,9 (levemente insatisfeito) e 6,1 (bastante satisfeito).

Na segunda afirmativa, quanto ao tratamento imparcial nas situações e decisões referentes aos funcionários, houve heterogeneidade nas respostas, o campo da satisfação apresenta-se com 15 (60,00%), das respostas. Nas opções de insatisfação 5 (20,00%) estão insatisfeitos, 4 (16,00%) estão levemente insatisfeitos e 1 (4,00%) está bastante insatisfeito, portanto o somatório da insatisfação foi de 10 (40,00%). Uma pessoa não respondeu esta afirmativa.

A média calculada foi de 3,92, o desvio padrão e 1,50 e a variância foi de 2,24. Percebe-se que a concentração de respostas reside no intervalo entre 1,68 (insatisfeito) e 6,16

(bastante satisfeito). É importante que a organização fique atenta em relação a este fator, buscando o tratamento imparcial entre os cooperados, pois somatório das opções de insatisfação foi de 10 respostas em relação a esta afirmativa.

A terceira afirmativa refere-se ao cumprimento das leis trabalhista por parte da instituição, nota-se que a satisfação prevaleceu, sendo que 13 (50,00%) estão satisfeitos, 7 (26,92%) se dizem muito satisfeitos e 3 (11,54%) estão bastante satisfeitos. Já na insatisfação 3 (11,54%) estão bastante insatisfeitos, nas opções “insatisfeito” e “levemente insatisfeito” não houve respostas. A média apurada para esta afirmativa foi de 4,69 e o desvio padrão é de 1,46. A variância calculada foi de 2,22, significando que a concentração de respostas residem nos extremos representados por 2,47 (insatisfação) e 7,16 (muito satisfeito).

A média do fator é de 4,37, o desvio padrão encontrado foi de 1,41 e a variância calculada foi de 2,08, mostrando que a variação de respostas foi significativa em relação á média. Nota-se uma concentração de respostas no intervalo entre 2,29 (satisfeito) e 6,45 (muito satisfeito).

No entanto, o maior percentual da insatisfação se encontra na afirmativa “quanto ao tratamento imparcial nas situações e decisões referente aos funcionários não existindo favoritismo”, deve-se observar este fator. Analisando de forma geral, este fator não representa uma questão que afeta a maioria dos colaboradores de forma negativa.

#### 5.2.2.7 Espaço total do trabalho na vida

Abordou-se, aqui, as questões referentes ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e, também, quanto às atividades sociais e de lazer proporcionadas pela instituição, buscando compreender a satisfação dos cooperados em relação a elas.

Tabela 7 - Espaço total do trabalho na vida

(continua)

	<b>Bastante Insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Levemente Insatisfeito</b>	<b>Levemente Satisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Bastante Satisfeito</b>
1.Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional:	0,00%	7,69%	0,00%	15,38%	<b>38,46%</b>	<b>38,46%</b>

Tabela 7 - Espaço total do trabalho na vida

(conclusão)

2. Atividades sociais e de lazer proporcionadas pela instituição:	16,67%	16,67%	8,33%	8,33%	<b>33,33%</b>	16,67%
---	--------	--------	-------	-------	---------------	--------

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

O trabalho não deve absorver toda a energia e tempo do trabalhador, em detrimento de sua vida particular e familiar, de suas atividades de lazer e comunitárias (CHIAVINATO, 2004). Portanto, esta categoria busca medir, a qualidade de vida no trabalho em relação ao trabalho e ao tempo dispensado para as atividades de lazer e sua família.

No que se refere à vida pessoal e profissional, afirmativa um, 10 (38,46%) cooperados estão satisfeitos e a mesma quantidade de respondentes estão bastante satisfeitos e 4 (15,38%) levemente satisfeitos. Apenas 2 (7,69%) estão insatisfeitos. Dois colaboradores não responderam esta afirmativa. A média calculada foi de 5,00, o desvio padrão de 1,13 e a variância de 1,28, justificando-se pelo fato de apenas 2 (7,69%) colaboradores terem respondido “insatisfeito”, afastando-se da média. O intervalo o qual concentra-se a maioria das respostas está entre 3,75 e 6,28, isto é, levemente satisfeito e bastante satisfeito.

Em relação às atividades sociais de lazer proporcionadas pela instituição, o somatório do campo satisfação foi de 14(58,33%) respostas, 4 (16,67%) estão bastante insatisfeitos, a mesma porcentagem está insatisfeita e 2 (8,33%) levemente insatisfeitos, sendo o campo da insatisfação representado por 10 (41,67%). Duas pessoas não responderam esta afirmativa. A média encontrada foi de 3,75, o desvio padrão é de 1,82 e a variância de 3,33, isso se justifica pelo fato de não haver homogeneidade nas respostas. Os intervalos no qual concentra-se maior parte das respostas está entre 0,42 (bastante insatisfeito)e 7,08 (bastante satisfeito).

A média encontrada para este fator foi de 4,38, o desvio padrão de 2,30 e a variância de 2,61, isso se justifica pelo fato de haver respostas em quase todas as opções, revelando que grande parte das respostas reside no intervalo entre a insatisfeito (1,77) e bastante satisfeito (6,99).

De modo geral, este é um fator que precisa ser monitorado, podendo afetar negativamente a QVT, tendo em vista que 41,67% dos cooperados encontram-se insatisfeitos de alguma forma, em relação à afirmativa dois.

### 5.2.2.8 Relevância social da vida no trabalho

Na Tabela 8, percebe-se a satisfação dos cooperados da COOPERJAB, quanto ao fator “relevância social da vida no trabalho” buscou-se avaliar o grau de satisfação dos cooperados quanto à qualidade dos serviços prestados (assistência veterinária, assistência técnica, entrega de produtos, entre outros) pela organização; em relação ao orgulho e satisfação pessoal em trabalhar na instituição e quanto a valorização do seu trabalho, considerando a importância que a organização e a comunidade atribuem a ele.

Tabela 8 - Relevância social da vida no trabalho

	<b>Bastante Insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Levemente Insatisfeito</b>	<b>Levemente Satisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Bastante Satisfeito</b>
1. Qualidade dos serviços prestados:	0,00%	4,17%	0,00%	16,67%	<b>70,83%</b>	8,33%
2. Orgulho e satisfação pessoal em trabalhar na instituição:	0,00%	12,00%	8,00%	4,00%	<b>52,00%</b>	24,00%
3. Valorização do meu trabalho, pela organização e pela comunidade:	4,00%	8,00%	4,00%	20,00%	<b>52,00%</b>	12,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

O autor Chiavenato (2004, p. 393) enfatiza que “a organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos serviços. O trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar da organização”.

Quando questionados sobre qualidade dos serviços prestados, afirmativa um, 17 (70,83%) respondentes se dizem satisfeitos, 4 (16,67%) estão levemente satisfeitos, e 2 (8,33%) estão bastante satisfeitos. Apenas 1 (4,17%) está insatisfeito. A média calculada foi de 4,79, o desvio padrão de 0,78 e a variância de 0,61, justificando-se pela concentração de respostas no campo da satisfação, e 2 respostas no campo da insatisfação, afastando-se um

pouco da média. No entanto, o intervalo o qual reside grande parte das respostas é 4,18 a 5,4, isto é, leve satisfação e satisfação. Assim, esta questão pode afetar de forma positiva a QVT dos colaboradores.

Na afirmativa dois, no que se refere ao orgulho e satisfação pessoal em trabalhar na instituição, nenhum colaborador está bastante insatisfeito, 3 (12,00%) se dizem insatisfeitos e 2 (8,00%) dos respondentes estão levemente insatisfeitos. A satisfação prevalece novamente, sendo que 1 (4,00%) colaborador, disse estar levemente satisfeito, 13 (52,00%) estão satisfeitos e 6 (24,00%) colaboradores bastante satisfeitos. A média apurada é de 4,73 e o desvio padrão foi de 1,28. A variância calculada foi de 1,64, mostrando que houve variação de respostas em torno da média e o intervalo onde se encontra a maioria das respostas é entre 3,09 e 6,42, sendo, entre insatisfeito e bastante satisfeito.

Referente à valorização do seu trabalho, pela organização e pela comunidade, afirmativa três, 13 (52,00%) estão satisfeitos, 5 (20,00%) levemente satisfeitos e 3 (12,00%) estão bastante satisfeitos. O somatório do campo insatisfação foi de 4 (16,00%) respostas. Uma pessoa não respondeu esta afirmativa.

A média calculada foi de 4,44, o desvio padrão é de 1,24 e a variância de 1,59, mostrando que houve uma variação de respostas as quais se afastaram da média. Desta forma, grande parte das respostas reside nos intervalos entre 2,85 e 6,03, sendo assim, entre levemente insatisfeito e bastante satisfeito. Portanto, esta afirmativa mostra que os colaboradores, de modo geral, estão satisfeitos no que se refere à valorização do seu trabalho, pela organização e pela comunidade.

A média encontrada para este fator foi de 4,65, o desvio padrão é de 1,10 e a variância é de 1,28, mostrando que houve heterogeneidade nas respostas. O intervalo que se concentra maior parte das respostas está entre 2,21 e 4,77, isto é, insatisfação e satisfação. De modo geral este é um fator que pode afetar positivamente a QVT dos cooperados.

### **5.2.3 Análise das tabelas cruzadas**

Buscou-se por meio das tabelas cruzadas, avaliar duas variáveis de forma simultânea, para que seja observado se existe ou não relação entre elas. Na Tabela 9, buscou-se analisar a relação entre possuir filhos ou não, com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Nesta afirmativa, dois cooperados não responderam se possuíam filhos ou não, sendo que quanto ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, destes, tem-se um insatisfeito e outro bastante satisfeito.



Tabela 9 - Possui filhos X equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

<b>Possui filhos X equilíbrio entre a vida pessoal e profissional</b>						
Quanto ao equilíbrio entre a vida pessoal						
e profissional?						
		Insatisfeito	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Bastante Satisfeito	Total
Possui Filhos?	SIM	2	1	6	5	14
	NÃO	0	3	3	3	9
Total		1	4	10	9	24

Fonte, Dados da pesquisa, 2019

Analisando a tabela cruzada, percebe-se que tanto os cooperados que possuem filhos como aqueles que não possuem, na sua maioria, estão satisfeitos, quanto ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Apenas dois cooperados, que possuem filho, estão insatisfeitos. Portanto, tendo ou não filhos, os respondentes se mostraram, na sua maioria, equilibrados quanto à vida pessoal e profissional.

Para melhor entendimento se há relação ou não entre possuir filhos e o nível de satisfação quanto ao salário recebido relacionado com as necessidades pessoais e socioeconômicas, fez-se o cruzamento destes dados, como pode ser observado na Tabela 10.

Tabela 10 - Possui filhos X Salário relacionado com as necessidades pessoais e socioeconômicas

<b>Possui filhos X Salário relacionado com as necessidades pessoais e socioeconômicas</b>							
Salário relacionado com as necessidades?							
		Bastante Insatisfeito	Insatisfeito	Levemente Insatisfeito	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Total
Possui Filhos?	Sim	0	4	0	4	6	14
	Não	1	2	1	3	3	10
Total		1	6	1	7	9	24

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Ao analisar a Tabela 10, nota-se que dos 14 cooperados responderam possuir filhos, destes, 6 estão satisfeitos, 4 levemente satisfeito e 4 estão insatisfeitos em relação ao salário recebido relacionado com as necessidades pessoais e socioeconômicas. Porém, dos 10 cooperados que não possuem filhos, destes, 3 responderam no campo da insatisfação, a mesma quantidade de respondente disse estar levemente satisfeito.

O motivo pelo qual os respondentes que possuem filhos e estão insatisfeitos, pode se dar talvez, por terem filhos dependentes, os quais necessitam suprir as suas necessidades por meio do salário, e a remuneração recebida, pode não ser o bastante para atender essas necessidades.

Cruzou-se, também, as variáveis tempo de trabalho na COOPERJAB e a perspectiva quanto ao aumento de salário dos cooperados, conforme é exposto na Tabela 11.

Tabela 11 - Tempo de trabalho na COOPERJAB X Perspectiva quanto ao aumento de Salário

(continua)

		<b>Tempo de trabalho na COOPERJAB X Perspectiva quanto ao aumento de salário</b>						
		Perspectiva quanto ao aumento de salário?						
		Bastante Insatisfeito	Insatisfeito	Levemente Insatisfeito	Levemente satisfeito	Satisfeito	Bastante Satisfeito	Total
Tempo de trabalho?	Menos de um ano	0	0	0	2	0	0	2
	De 1 ano a 4 anos e 11 meses	1	2	0	6	1	1	11
	De 5 anos a 9 anos e 11 meses	1	3	0	1	2	0	7
	De 10 anos a 14 anos e 11 meses	0	1	1	2	0	0	4
	De 15 a 19 anos e 11 meses	0	1	0	0	0	0	1

Tabela 11 - Tempo de trabalho na COOPERJAB X Perspectiva quanto ao aumento de Salário

	(conclusão)						
Mais de 20 anos	0	0	0	1	0	0	1
Total	2	7	1	12	3	1	26

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Observa-se que na maioria dos períodos há cooperados que apresentam grau de insatisfação, mas as quantidades não são expressivas em todos quanto ao aumento de salário, sendo que de onze cooperados que trabalham de 1 ano a 4 anos e 11 meses na instituição, um deles está bastante insatisfeito e dois estão insatisfeitos.

Nota-se que dos sete respondentes que trabalham na COOPERJAB de 5 anos a 9 anos e 11 meses, quatro deles possuem grau de insatisfação em relação a afirmativa. Dos quatro respondentes que trabalham entre 10 a 14 anos e 11 meses na cooperativa, dois deles responderam no campo da insatisfação e dois no campo da satisfação. O respondente que possui de 15 a 19 anos e 11 meses de tempo de trabalho na COOPERJAB disse estar insatisfeito.

Conclui-se que deve haver monitoramento com os cooperados que trabalham de 1 a 4 anos e 11 meses na cooperativa, pois de 11 respondentes nesta afirmativa, 6 estão levemente satisfeitos, podendo se tornarem insatisfeitos ou satisfeitos, sendo que um disse estar bastante insatisfeito e dois estão insatisfeitos. Também, nota-se que aqueles que responderam trabalhar de 5 a 9 anos e 11 meses, tem-se as respostas na sua maioria nas opções de insatisfação.

#### 5.2.4 Análise da questão aberta

Quanto à questão aberta “em sua opinião o que pode ser realizado pela COOPERJAB para melhorar a sua qualidade de vida no trabalho”, dezessete cooperados responderam a esta questão.

Foi sugerido que a remuneração seja definida por meio da análise do desempenho individual. Valorizando a competência, função exercida, serviços e esforços dos cooperados. Pediu-se que os cooperados sejam reconhecidos financeiramente. E, ainda, que cada cooperado trabalhe na função na qual foi contratado, não havendo troca de setores.

Sugeriu-se uma melhor avaliação em relação ao trabalho em equipe e nos processos de recrutamento e seleção de pessoal.

Quanto aos benefícios oferecidos pela instituição percebe-se que houve 15 (60,00%) respostas no campo da insatisfação, podendo afetar, negativamente, a qualidade de vida no trabalho dos funcionários. Quanto a isto, sugeriu-se que seja criado um plano de saúde.

Quanto à valorização e reconhecimento por seus esforços pelos superiores, houve 8 (32,00%) de respostas no campo da insatisfação. Analisando, a questão aberta, dois colaboradores sugeriram a criação de um plano de cargos e salários com o desenvolvimento de carreiras, pois há desigualdades nos cargos desde os salários a status social.

Quanto ao ambiente físico de trabalho percebeu-se que apenas uma pessoa disse estar insatisfeita, mas na questão aberta, sugeriu-se que seja instalado ar condicionado para melhorar a QVT dos cooperados.

E ainda quanto a esta afirmativa, foi solicitado melhorias no banheiro do setor agropecuário. Em relação a esta melhoria, durante o período de estágio foi solucionado o problema.

No que se refere à carga horária de trabalho e nível de estresse percebido durante a jornada de trabalho, nota-se que no campo da insatisfação, o somatório é de 9 (36,62%), sendo que 4 (15,38%) responderam estar insatisfeito e 5 (19,23%) responderam estar levemente insatisfeitos indo ao encontro da sugestão na questão aberta a qual solicita-se, que seja redistribuído de melhor forma os colaboradores, pois alguns estão sobrecarregados e outros ociosos. Sugeriu-se ainda, ajustes de horários para não trabalhar aos sábados.

Na afirmativa referente ao tratamento imparcial nas situações e decisões referente aos funcionários, não existindo favoritismo, privilégios e uma igualdade de tratamento, percebe-se que houve 10 (40,00%) de respostas no campo da insatisfação. Recomendou a redução do favoritismo por parte de alguns cooperados, valorizando os cooperados de forma igualitária.

No que se refere ao relacionamento com os superiores, sugeriu-se mais companheirismo entre os colegas e superiores e igualdade de tratamento entre todos. Havendo necessidade de descentralização de poder e gestão mais democrática. E, ainda, quanto a esta questão pediu-se que seja cobrado mais dos supervisores de cada setor, os quais devem usar formas claras de comunicação e que as normas sejam cumpridas.

Quando ao clima organizacional o índice de insatisfação foi baixo, com apenas 4 (15,38%) de respostas no campo da insatisfação, mas a sugestão é que exista mais união e redução de conversas negativas entre os cooperador.

Em relação aos treinamentos o índice de insatisfação foi pequeno, porém na questão aberta foi sugerida a realização de mais capacitação, palestras, treinamentos em relação ao atendimento com os clientes e treinamentos de modo geral.

No que se refere às atividades sociais e de lazer proporcionada pela instituição, visando à integração de funcionário e familiares, na análise desta afirmativa notou-se que 10 (41,67%) das respostas encontram-se no campo da insatisfação. Sugeriu-se que haja integração entre os cooperados e que ao menos uma vez ao ano seja realizada uma integração com os familiares dos cooperados.

E por fim, pediu-se que seja providenciado uniforme adequado e de boa aparência, pois os colaboradores se apresentam em feiras e eventos, e há uma necessidade de cuidado com a imagem da organização.

### 5.3 SUGESTÕES

Conforme os resultados obtidos, recomenda-se ao departamento de pessoal da COOPERJAB algumas ações relacionadas aos fatores que podem influenciar a QVT dos cooperados, visando proporcionar maior satisfação, promovendo melhorias na sua qualidade de vida no trabalho.

Por meio do diário de campo, notou-se a necessidade de melhorias quanto ao ambiente físico no setor agropecuário, pois a porta fica sempre aberta devido ao fato da sala comercial não possuir ar condicionado, sendo que os colaboradores ficam expostos ao vento, frio e calor.

Constatou-se, ainda, quanto aos EPIs do setor do armazém que os colaboradores não usavam todos os equipamentos necessários. Sugere-se que os supervisores fiscalizem mais e que os cooperados usem os equipamentos corretamente.

Sugere-se ainda;

- Desenvolver um plano de cargos e salários e um programa de desenvolvimento de carreira;
- Há necessidade de desenvolver atividades com os familiares dos cooperados. Por exemplo, realizar alguma viagem anual com os cooperados e seus familiares e até mesmo um encontro simples entre eles para que haja essa interação;
- Analisar a possibilidade de oferecer um plano de saúde;
- Elaboração de um programa voltado para a qualidade de vida no trabalho.

Após as análises das tabelas, sugere-se ainda, que alguns fatores sejam monitorados, os quais obtiveram a menor média:

- Condições de trabalho e segurança: quanto ao item intervalos para descanso;

- Uso e desenvolvimento das capacidades: quanto ao item valorização no cargo exercido;
- Oportunidade de crescimento: no que se refere ao item oportunidade de crescimento na Carreira;
- Integração social no trabalho: no que se refere á igualdade de oportunidades;
- Constitucionalismo: no que diz respeito ao tratamento imparcial nas situações e decisões referente aos funcionários;
- Espaço total do trabalho na vida: quanto ao item atividades sociais e de lazer proporcionadas pela instituição;
- Relevância social da vida no trabalho: em relação ao item valorização do meu trabalho, pela organização e pela comunidade.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo avaliar a satisfação dos cooperados da COOPERJAB quanto aos fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Esta pesquisa amparou-se nos seguintes objetivos específicos para alcançar os resultados planejados. O primeiro objetivo foi alcançado por meio das informações e arquivos repassados pelo setor de pessoal.

Em seguida, os próximos objetivos foram atingidos por meio do questionário, aplicados aos cooperados da COOPERJAB e por meio da observação livre-não participante. De modo geral, há alguns fatores a serem destacados e que obtiveram maiores índices de satisfação e insatisfação, e que podem afetar, positivamente ou negativamente, a qualidade de vida no trabalho dos cooperados da COOPERJAB.

No que diz respeito ao fator condições de trabalho e segurança, destaca-se elevados índices de satisfação no que se refere à carga horária relacionada às atividades que precisam ser desenvolvidas. Da mesma forma, obtiveram-se várias respostas no campo satisfação no que se refere ao ambiente físico de trabalho e quanto à proteção e segurança no ambiente de trabalho. Portanto, neste que se refere às condições de trabalho e segurança oferecido pela organização, os cooperados demonstram-se consideravelmente satisfeitos.

Obtiveram-se, também, altos índices de satisfação quanto ao fator uso e desenvolvimento das capacidades, pois na afirmativa em relação ao cargo que os cooperados exercem, na sua maioria encontra-se satisfeito, podendo afetar, a sua qualidade de vida no trabalho.

Em relação à integração total do trabalho na vida, os cooperados se mostraram satisfeitos quanto ao relacionamento com os colegas de trabalho e a existência de respeito e apoio mútuo. Referente ao fator oportunidade de crescimento e segurança destaca-se a afirmativa no que diz respeito à estabilidade no emprego o qual obteve altos índices de satisfação, bem como a afirmativa relacionada aos treinamentos oferecidos pela organização.

O fator relevância social da vida no trabalho, também, afeta, positivamente, a QVT, tendo em vista altos índices de satisfação.

Quanto aos fatores que afetam, negativamente, a QVT, tendo em vista os altos índices de insatisfação, destacam-se os fatores compensação justa e adequada, constitucionalismo e espaço total de vida no trabalho.

O fator compensação justa e adequada, obteve, na afirmativa quanto aos benefícios oferecidos pela instituição, 60% das respostas nas opções de insatisfação, podendo afetar,

negativamente, a qualidade de vida no trabalho dos cooperados. Desta forma, este fator merece atenção especial por parte da organização, buscando medidas para solucionar e amenizar a insatisfação dos cooperados.

Destaca-se, também, o fator constitucionalismo, pois na afirmativa referente ao tratamento imparcial nas situações e decisões referente aos funcionários, 40,00% das respostas foram no campo da insatisfação.

No que se refere ao fator espaço total do trabalho na vida, constatou-se quanto às atividades sociais e de lazer proporcionadas pela organização 41,64% das respostas foi no campo da insatisfação, mostrando que este também é um fator que merece atenção.

Vale ressaltar que na maioria das afirmativas houve respostas nas opções de insatisfação, mas apenas a afirmativa relacionada aos benefícios obteve a sua maioria de respostas no campo da insatisfação. É importante monitorar, também, as afirmativas com altos índices de leve satisfação, pois estes com o passar do tempo podem se tornar insatisfação, caso não haja monitoração.

Ao analisar estes fatores, sugeriu-se algumas ações de melhorias, as quais podem ser analisadas e discutidas por parte da instituição, a fim de que se verifique a viabilidade de implantação, visando a melhoria da qualidade de vida dos cooperados.

Destaca-se como fator de limitação do trabalho, o fato de nem todos os colaboradores terem respondido a questão aberta, pois conseguiu-se aplicar com todos os cooperados e, ainda, obteve-se o retorno de todos os questionários. Além disso, algumas afirmativas não foram respondidas e um questionário não foi considerado.

De modo geral, conclui-se que todos os objetivos foram alcançados, sendo que foi possível identificar a satisfação dos colaboradores com a maioria dos fatores analisados.



## REFERÊNCIAS

- ALVARES, M. da S.; ZIVIANI, F. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso de docentes e funcionários na ETFG-BH. **Revista FACEF Pesquisa: desenvolvimento e gestão**, v.18, n.01, p. 95-127, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/facefpesquisa/article/view/1014>>. Acesso em: 26 ago. 2018.
- BACCARO, T. A. **Comunicação, clima e cultura organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009
- BION, G.R. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a Gol Linhas Aéreas**. 2009. Trabalho de conclusão de curso de estágio, curso de graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.
- BÚRIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v.15, n. 22, Florianópolis, SC, 2º semestre 1997. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495/21163>>. Acesso em: 26 ago. 2018.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: Um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- CAÇADO, A. C. **Introdução de cooperativas populares: metodologia dos indicadores de incubação**. 1. Ed. Palmas: NESol/UFT, 2007. V. 1. 134 p.
- CHIAVENATO, I.; **Recursos Humanos: o capital das organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- \_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014
- FERREIRA, T.K.M.; TODESCAT, M; WEINZIERI, G. Qualidade de vida no trabalho: um desafio a ser perseguido. In: VII CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO – ADMINISTRAÇÃO. **Anais eletrônicos...**2010. Disponível em: <[http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm\\_1355.pdf](http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_1355.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2018.
- FERREIRA, T.K.M.; TODESCAT, M; WEINZIERI, G. Qualidade de vida no trabalho: um desafio a ser perseguido. In: VII CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO – ADMINISTRAÇÃO. **Anais eletrônicos...** 2010. Disponível em: <<http://www.convibra.com.br/publicacoes.asp?ev=22&eva=22&lang=pt&te=34&anais=1>> . Acesso em: 26 jul. 2016.
- FRANÇA JR, N. R.; PILATTI, L.A. **Gestão da Qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para proporcionar uma melhor qualidade de vida**

no trabalho. In: XI SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DA PRODUÇÃO DA UNESP, 11, 2004, Bauru. **Anais...** Bauru: UNESP, 2004.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**: 4.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GUIRRO, A. B.; JARDINETTE, E. L.; GASPAROTTE, V. **Administração de benefícios e remuneração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

HACKMAN, J, OLDHAM, G.R. **Development of the Job Diagnostic Survey**. Journal of Applied Psychology, vol. 60, n.02, p.159 – 170, 1975. Disponível em: [http://www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20\(1975\)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf](http://www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20(1975)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf) Acesso em: 14 out. 2018.

HAIR JUNIOR, J.F. et al., **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. 1. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

KÄFFER, C.S. **Cooperativas de crédito: Análise econômica financeira através das demonstrações contábeis**. 2012. Trabalho de conclusão de curso, curso de Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/115640/TCC%20An%C3%A1lise.pdf?sequence=1>. Acesso: 07 abril. 2019.

KARPINSKI, D.; STEFANO, S.R. **Qualidade de vida no trabalho e satisfação um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais**. Revista Eletrônica Lato Sensu – Ano 3, nº1, março de 2008, UNICENTRO, 2008, ISSN 1980-6116. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO%20E%20SATISFA%C3%87%C3%83O%20UM%20ESTUDO%20DE%20CASO%20NO%20SETOR%20ATACADISTA%20DE%20BENEFICIAMENTO%20DE%20CEREAIS%20ABSTRACT.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2019.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. - 4. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos: do Operacional ao Estratégico**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. **Metodologia DO Trabalho Científico**. 6. ed. - 4. reimpressão. - São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana a revolução digital**. 5. São Paulo: Atlas, 2005.

MILKOVICH, George J; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

PEREIRA, R. S.; SANTOS, D. A. dos; BORGES, W. **A mulher no mercado de trabalho**. In: II Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2005, São Luis. Anais. p.1-8. Disponível em:

<[http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska\\_Rosangela\\_Danielle321.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf)> Acesso em: 22 mai 2019.

PIMENTEL, A. O método da análise documental: seu uso numa pesquisa historiográfica. **Cadernos de Pesquisa**, n. 114, p. 179-195, novembro/ 2001. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/cp/n114/a08n114>> Acesso 22 set. 2018.

PLANALTO – **LEI Nº 5.764/71**. Disponível em:  
<<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109412/lei-5764-71>> Acesso 22 set. 2018.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice HALL, 2005.

RODRIGUES, J. M. Remuneração e competências: retórica ou realidade? **Revista. Administração de empresas**. São Paulo, vol. 46, p. 23-34, dez 2006. Disponível em<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902006000500002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902006000500002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso 20 mai. 2019.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7 ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994

\_\_\_\_\_. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 11. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágio, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ROSSÉS, G. F. et al; Fidelidade e cooperativa agropecuária: um estudo de caso. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas – RGC**. V.2, n.4, jul./dez.2015. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/20111-102754-1-PB.pdf>>. Acesso 20 mai. 2019.

SANTOS, D.F. **A Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção do funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva**. 2012. Trabalho de conclusão de curso, curso de graduação em Administração, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2012. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1>>. Acesso 25 ago. 2018.

SANTOS, C.C.M; CEBALLOS, Z.H. de M. A importância do cooperativismo. In: X Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VI encontro Latino Americano de Pós-Graduação. **Anais eletrônicos**. Disponível em:<[http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC\\_2006/inic/inic/06/INIC000027ok.pdf](http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2006/inic/inic/06/INIC000027ok.pdf)>. Acesso 07 abr.2019.

SETTI, E. O. **A importância do Cooperativismo na Economia**. Seminário: comunicado do agronegócio, Federação de Agricultura e Pecuária Mato Grosso do Sul (FAMASUL),

Unidade Estadual do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural/MS, OCEPAR/ Organização das cooperativas Brasileiras (OCB/MS), Sebrae e Banco do Brasil, MS, 2008.

STEVERSON, W.J. **Estatística aplicada à administração**. São Paulo; Habraltda, 1981.

VERGARA, S. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho na gestão da qualidade total: um estudo de caso na empresa Weg Motores em Jaraguá do Sul/SC**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, curso de Pós-Graduação em Administração. Florianópolis, 1996. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/76931/104391.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 14 out. 2018.

VIEIRA, A.C.G.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. Um breve histórico sobre a atividade gestão de pessoas e os fatores críticos da gestão de qualidade de vida no trabalho em entidades estudantis. In: Ensaio RH, VII SEMEAD (Seminários em administração), São Paulo, 2004. **Anais eletrônicos**...São Paulo, FEA-USP, 2004. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/7semead/>>. Acesso em 06 jan. 2019.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**. USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

### UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES - RS CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Prezado(a) colaborador(a),

Tendo em vista a conclusão do curso de Administração, pela Universidade Federal de Santa Maria, solicito a sua colaboração no preenchimento do questionário abaixo. Este fornecerá subsídios para a construção do trabalho final de conclusão do curso e por meio dos resultados obtidos poderão ser implementadas melhorias em relação à qualidade de vida no trabalho na COOPERJAB. O presente questionário trata-se do instrumento de coleta de dados. Não é necessária sua identificação. Desde já agradeço a colaboração.

Gabriela Rodrigues Pereira

**1) Assinale um “X” na resposta que melhor lhe identifica:**

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino      Idade: \_\_\_\_\_

Tempo de trabalho na COOPERJAB (anos/meses): \_\_\_\_\_

Tempo de atuação no cargo atual (anos/meses): \_\_\_\_\_

Nível de instrução:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental Completo | <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto |
| <input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo       | <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo   |
| <input type="checkbox"/> Curso Técnico Incompleto    | <input type="checkbox"/> Pós – Graduação Completa   |
| <input type="checkbox"/> Curso Técnico Completo      | <input type="checkbox"/> Outro _____                |

Estado Civil:

- ( ) solteiro(a)      ( ) casado(a) e/ou união estável      ( ) separado(a) ( )  
divorciado(a) ( ) viúvo(a)

Possui filhos: ( ) Sim ( ) Não

2) Assinale com um “X” a opção que melhor descreve sua opinião. Não existe opção certa ou errada, o que importa é a sua opinião.

Onde:

BI = bastante insatisfeito    I = insatisfeito    LI = levemente insatisfeito  
 LS = levemente satisfeito    S= satisfeito    BS = bastante satisfeito

<b>1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA</b>	<b>BI</b>	<b>I</b>	<b>LI</b>	<b>LS</b>	<b>S</b>	<b>BS</b>
1.1 Quanto ao salário recebido, relacionado à função que exerço, estou:						
1.2 Quanto ao salário recebido, levando em consideração às minhas necessidades pessoais e socioeconômicas, me sinto:						
1.3 Em relação ao meu salário, comparado com a média do mercado, estou:						
1.4 Quanto aos benefícios oferecidos pela instituição (auxílio alimentação, plano de saúde e outros) estou:						
1.5 Quanto à perspectiva em relação aos aumentos de salário estou:						
<b>2. CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA</b>						
2.1 Quanto à carga horária relacionada às atividades que precisam ser desenvolvidas, me sinto:						
2.2 Quanto a carga de trabalho e nível de estresse percebido durante a jornada de trabalho, estou:						
2.3 Quanto ao ambiente físico de trabalho (móveis, iluminação, materiais e equipamentos) me sinto:						
2.4 Quanto a proteção e segurança no ambiente de trabalho me sinto:						
2.5 Quanto à limpeza, higiene e organização do ambiente de trabalho me sinto:						
2.6 Quanto aos fatores envolvidos na realização do meu trabalho que interferem na minha condição de saúde, tais como: esforço repetitivo, tempo em pé, estresse, barulho excessivo, me sinto:						
2.7 Quanto aos intervalos para descanso estou:						
<b>3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES</b>						
3.1 Quanto à valorização como membro da equipe me sinto:						
3.2 Em relação à liberdade de autonomia na tomada de decisão em relação ao meu trabalho me sinto:						
3.3 Em relação à valorização do cargo que exerço estou:						
3.4 Quanto à valorização e reconhecimento, pelos superiores, sobre minhas competências, estou:						

3.5 Em relação ao cargo que exerço estou:						
<b>4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO</b>						
4.1 Quanto à estabilidade no emprego me sinto:						
4.2 Quanto a oportunidade de crescimento na carreira oferecida pela organização estou:						
4.3 Quanto à treinamentos necessários e disponibilizados para a realização e qualidade do trabalho estou:						
4.4 Quanto a investimentos da organização na qualificação e capacitação de pessoal me sinto:						
<b>5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NO TRABALHO</b>						
5.1 Quanto ao relacionamento com os colegas de trabalho, e a existência de respeito e apoio mútuo, estou:						
5.2 Com relação ao clima de trabalho estou:						
5.3 Quanto ao relacionamento com os superiores me sinto:						
5.4 Em relação à igualdade de oportunidades, considerando a inexistência de qualquer tipo de preconceito e discriminação, estou:						
<b>6. CONSTITUCIONALISMO</b>						
6.1 Quanto ao respeito da organização pela privacidade e liberdade de expressão dos funcionários me sinto:						
6.2 Quanto ao tratamento imparcial nas situações e decisões referentes aos funcionários, não existindo favoritismo, estou:						
6.3 Quanto ao cumprimento, por parte da instituição, das obrigações trabalhistas junto aos funcionários, estou:						
<b>7. ESPAÇO TOTAL DO TRABALHO NA VIDA</b>						
7.1 Em relação ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional me sinto:						
7.2 Quanto às atividades sociais e de lazer proporcionadas pela instituição, visando a integração de funcionário e familiares, estou:						
<b>8. RELEVÂNCIASOCIAL DA VIDA NO TRABALHO</b>						
8.1 Quanto à qualidade dos serviços prestados (assistência veterinária, assistência técnica, entrega de produtos, entre outros...) pela organização, estou:						
8.2 Em relação ao orgulho e satisfação pessoal em trabalhar na instituição estou:						
8.3 Quanto à valorização do seu trabalho, considerando a importância que a organização e a comunidade atribuem a ele, você está:						

**3) Questão aberta:**

Em sua opinião o que poderia ser realizado pela COOPERJAB para melhorar a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

---

---

---

---

---

---