



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANDRÉIA LUNKES BOTH

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS
COLABORADORES DA CRESOL SICOPER DE CERRO LARGO-RS**

CERRO LARGO
2020

ANDRÉIA LUNKES BOTH

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS
COLABORADORES DA CRESOL SICOPER DE CERRO LARGO-RS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado como requisito para obtenção de
grau de Bacharel em Administração da
Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

CERRO LARGO

2020

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

, Andréia Lunkes Both

Qualidade de vida no trabalho: análise das percepções dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS / Andréia Lunkes Both . -- 2020.

76 f.

Orientador: Mestrado Rodrigo Prante Dill

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Bacharelado em Administração, Cerro Largo, RS, 2020.

1. Qualidade de vida no trabalho, Satisfação, Motivação, Bem-Estar, Percepção dos colaboradores. I. Dill, Rodrigo Prante, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

ANDRÉIA LUNKES BOTH

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES DA CRESOL SICOPER DE CERRO LARGO-RS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi defendido e aprovado pela banca em:
1º/12/2020.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Rodrigo Prante Dill – UFFS

Orientador¹

Prof. Dr. Ari Sothe – UFFS

Prof. Me. Artur Filipe Ewald Wuerges – UFFS

¹ Em função da Pandemia do Coronavírus e as medidas de afastamento tomadas pela UFFS, esta Folha de Aprovação foi assinada pelo Presidente da Banca, como representante dos demais membros.

AGRADECIMENTOS

Escrever os agradecimentos talvez seja uma das tarefas mais importantes deste trabalho. Aqui terei a oportunidade de agradecer todos aqueles que me ajudaram nessa caminhada, e foram muitos...

Agradeço profundamente minha família, meu pilar e meu porto seguro, por sempre estarem comigo em todos os momentos, em especial a minha mãe, Maria Gorete, incentivadora de toda a vida. Obrigada por exigir, desde a infância, que eu sempre desse o melhor de mim. Obrigada por dizer que tudo daria certo, que confiava em mim. Valeu a pena. Conseguimos!

Ao meu pai Rudi e meu irmão Cristian por toda compreensão e paciência. Por sempre me apoiarem em tudo o que precisei.

Agradeço aos demais familiares que de alguma forma contribuíram na minha caminhada, principalmente a minha Vó Lucena e meu Vô Oscar que infelizmente não está mais comigo.

Aos meus amigos, em especial àqueles que me estimularam e me apoiaram, entendendo as minhas ausências em tantos momentos.

Sou grata também aos professores dessa Instituição que contribuíram na minha formação, pelos conhecimentos compartilhados e por estarem presentes sempre que precisei. Agradeço principalmente ao meu Orientador, Professor Rodrigo, pela confiança, pelo aprendizado, por compartilhar experiências e conhecimentos e por ter paciência para aguentar minhas angústias.

Agradeço também a Cooperativa Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS, por permitir que esta pesquisa fosse realizada na organização, como também pelas informações disponibilizadas.

Enfim, obrigada a todos que contribuíram de alguma forma para que essa etapa da minha vida fosse cumprida.

RESUMO

As organizações encontram-se atualmente em meio a constantes transformações no mundo empresarial, isso implica em mais estratégias para que o colaborador se sinta satisfeito e motivado com o trabalho e dessa maneira possa oferecer ótimos resultados. Surge então um grande desafio para que as empresas consigam manter a eficiência e a eficácia ao mesmo tempo em que possam possibilitar ao trabalhador um bem-estar no trabalho. Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho passa a ter maior espaço dentro das organizações, bem como no meio acadêmico. O presente estudo objetivou analisar as percepções dos colaboradores da Cresol Sicooper de Cerro Largo-RS em relação a qualidade de vida no trabalho. Para atingir o objetivo, optou-se pela realização de uma pesquisa descritiva, pois se pretende verificar, avaliar, aferir e mensurar a percepção dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho. Quanto à natureza da pesquisa, classifica-se como quantitativa. Sendo os dados coletados por meio de um questionário estruturado sobre a qualidade de vida no trabalho, originalmente elaborado por Limongi-França (1996) sendo desenvolvido com base na abordagem biopsicossocial que está dividida em quatro dimensões: biológico, psicológico, social e organizacional, sendo adaptado e reformulado para a presente pesquisa, o mesmo possui ainda, uma escala Likert (de 0 a 10), onde foram obtidas as porcentagens, médias e o desvio-padrão. Para facilitar a análise, os dados foram tabulados em planilhas eletrônicas permitindo assim melhor visualização. Os dados são apresentados em tabelas, resultando assim, em uma análise mais precisa. Notou-se que ambos os aspectos biopsicossociais foram considerados satisfatórios pelos participantes da pesquisa, sendo o aspecto organizacional que possui maior média de satisfação correspondendo a 7,80. O aspecto que possui menor média de satisfação foi o aspecto biológico, com média igual a 6,44. A maioria dos respondentes da pesquisa relacionou a qualidade de vida no trabalho com as palavras “realização pessoal” e “responsabilidade”. Quanto ao estado pessoal de qualidade de vida no trabalho, os participantes encontram-se satisfeitos com ambos os critérios, sendo que o critério com maior média está relacionado a importância da QVT para o resultado do seu trabalho e a menor média atribuída ao estado geral de tensão (stress) pessoal, ambos com médias 8,50 e 6,25 respectivamente. Por fim, pôde-se concluir que a percepção dos colaboradores a respeito da qualidade de vida no trabalho foi considerada totalmente satisfatória, de modo que todos os aspectos (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) atingiram uma média geral acima de 5.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Satisfação. Motivação. Bem-Estar. Percepção dos colaboradores.

ABSTRACT

Organizations are currently in the midst of constant transformations in the business world, this implies more strategies for the employee to feel satisfied and motivated with the work and thus can offer great results. A major challenge arises so that companies can maintain efficiency and effectiveness while being able to enable workers to be well-being at work. In this sense, the quality of life at work becomes more space within organizations, as well as in the academic environment. This study aimed to analyze the perceptions of cresol sicoper employees in Cerro Largo-RS regarding quality of life at work. To achieve the objective, we chose to conduct a descriptive research, because it is intended to verify, evaluate, measure and measure the perception of employees in relation to quality of life at work. As for the nature of the research, it is classified as quantitative. Since the data were collected through a structured questionnaire on quality of life at work, originally elaborated by Limongi-França (1996) being developed based on the biopsychosocial approach that is divided into four dimensions: biological, psychological, social and organizational, being adapted and reformulated for the present study, it also has a Likert scale (from 0 to 10), where the percentages were obtained , means and standard deviation. To facilitate the analysis, the data were tabulated in spreadsheets, thus allowing better visualization. The data are presented in tables, thus resulting in a more accurate analysis. It was noted that both biopsychosocial aspects were considered satisfactory by the research participants, and the organizational aspect with the highest average satisfaction corresponded to 7.80. The aspect with the lowest average satisfaction was the biological aspect, with an average of 6.44. Most respondents to the survey related the quality of life at work with the words "personal fulfillment" and "responsibility". Regarding the personal state of quality of life at work, the participants are satisfied with both criteria, and the criterion with the highest mean is related to the importance of QVT for the result of their work and the lowest average attributed to the general state of personal stress, both with averages 8.50 and 6.25, respectively. Finally, it was concluded that the perception of employees about quality of life at work was considered totally satisfactory, so that all aspects (biological, psychological, social, and organizational) reached a general average above 5.

Keywords: Quality of life at work. Satisfaction. Motivation. Well-being. Perception of employees.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Qualidade de convênios do vale alimentação.....	34
Tabela 2 - Oportunidade para distração.....	35
Tabela 3 - Atendimento aos filhos.....	36
Tabela 4 - Qualidade do vale alimentação.....	36
Tabela 5 - Qualidade dos seguros de previdência privada	37
Tabela 6 - Incentivo para cursos externos	37
Tabela 7 - Avaliação da satisfação dos colaboradores em relação aos aspectos sociais	38
Tabela 8 - Qualidade das SIPATS	38
Tabela 9 - Controle de riscos ergonômicos e ambientais	39
Tabela 10 - Atendimento do ambulatório.....	39
Tabela 11 - Atendimento do convênio médico.....	40
Tabela 12 - Oportunidade de realizar ginástica no trabalho	41
Tabela 13 - Estado geral de saúde dos colegas.....	41
Tabela 14 - Qualidade de atuação da CIPAs	42
Tabela 15 - Resultado geral dos aspectos biológicos	42
Tabela 16 - Confiança nos critérios de realização de concurso.....	43
Tabela 17 - Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	44
Tabela 18 - Clima de camaradagem entre as pessoas.....	44
Tabela 19 - Ausência de interferência na vida pessoal.....	45
Tabela 20 - Resultado geral dos aspectos psicológicos.....	45
Tabela 21 - Imagem da Empresa junto aos funcionários.....	46
Tabela 22 - Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	46
Tabela 23 - Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	47
Tabela 24 - Qualidade dos processos administrativos.....	48
Tabela 25 - Atendimento às rotinas de pessoal	48
Tabela 26 - Resultados gerais de satisfação dos aspectos organizacionais	49
Tabela 27 - Resultados gerais dos aspectos da qualidade de vida no trabalho.....	50
Tabela 28 - Qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos colaboradores	51
Tabela 29 - Sensação de bem-estar no trabalho	52
Tabela 30 - Estado geral de tensão (estresse) pessoal	53
Tabela 31 - Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida).....	53

Tabela 32 - Adequação das Ações de qualidade de vida no trabalho da cooperativa para as suas necessidades pessoais	54
Tabela 33 - Importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado do seu trabalho ..	54
Tabela 34 - Opinião pessoal de qualidade de vida no trabalho	55
Tabela 35 - Ocorrências de saúde-doença	56

SUMÁRIO

RESUMO	6
ABSTRACT	7
LISTA DE TABELAS	8
1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 TEMA DE PESQUISA	11
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA.....	11
1.3 OBJETIVOS.....	12
1.3.1 Objetivo geral	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	13
1.4 JUSTIFICATIVA.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1 QUALIDADE DE VIDA	15
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	16
2.3 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ...	18
2.4 MODELO BPSO-96.....	28
3 METODOLOGIA.....	30
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	30
3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO	30
3.3 PLANO E INSTRUMENTO DA COLETA DE DADOS	31
3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	32
3.5 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....	32
4 ANÁLISE DOS DADOS	34
4.1 RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	34
4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	50
4.3 ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	52
4.4 DADOS GERAIS	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	62
APÊNDICE A – Questionário.....	68
APÊNDICE B – TCLE.....	74

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o mundo passa por transformações contínuas. Tais mudanças afetam tanto as organizações quanto os indivíduos que nela trabalham, promovendo a inclusão de novos valores e desafios para atender as exigências do mercado. A realidade do mundo do trabalho vem sofrendo constantes mudanças e pressões o que implica em mais estratégias para encará-las e proporcionar bem-estar no ambiente de trabalho (MELO; CASSINI; LOPES, 2011). De acordo com Fernandes (1996 apud SOUZA; SOUZA; BARBOSA, 2016, p. 174):

A origem dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho pode ser associada ao grupo de pesquisadores dirigidos por Eric Trist, no Tavistock Institute, em Londres, que desenvolveram estudos específicos voltados para uma abordagem sócio técnica da relação indivíduo trabalho-organização do trabalho, visando promover a satisfação dos trabalhadores e evitar, assim, que a vida deles fosse se deteriorando. Contudo, é na década de 1970 que o termo qualidade de vida no trabalho, utilizado por Louis Davis, surge como um conceito.

Durante muito tempo, quando se falava em qualidade nas organizações, evidenciava-se basicamente a produção. Hoje, fala-se não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos colaboradores. Uma organização que investe na qualidade de vida no trabalho e que considera todos seus colaboradores é muito mais competitiva e dessa forma, conta com profissionais mais motivados e comprometidos aptos a oferecer ótimos resultados (GIL, 2012).

Não basta agregar, desenvolver, recompensar e aplicar talentos. É preciso retê-los na organização sempre engajados e satisfeitos. A razão disso é que o investimento mútuo – tanto da organização quanto do talento – precisa ser compensado pelo retorno duradouro e valioso. Se isso não ocorrer, ambas as partes saem perdendo (CHIAVENATO, 2014 p. 401).

De acordo com Fiacco et al. (2008), a organização ao ofertar melhores condições de qualidade de vida no trabalho terá melhor satisfação de seus colaboradores os quais se tornaram mais produtivos, porém se for o inverso, estes se tornarão insatisfeitos, sem disposição, infelizes e produzirão menos. Ressaltam ainda, que a motivação e satisfação das necessidades podem variar de pessoa para pessoa, que vai depender da cultura individual e organizacional. Assim, a qualidade de vida no trabalho não é apenas definida pelas características do próprio colaborador, como necessidades, valores, aspectos ambientais, mas sim pela atuação ampla de todas as características individuais e organizacionais.

Rocha (2012) afirma que a qualidade de vida no trabalho além de ser uma forma para assegurar a continuidade no ambiente de trabalho, é a forma pela qual se busca empregar melhores condições para o crescimento do ser humano seja esta evolução social, emocional e mental. Para Búrigo (1997), a qualidade de vida no trabalho busca humanizar as relações de trabalho na organização, ao manter relações estreitas com a produtividade, tendo como foco principal a satisfação do colaborador no seu ambiente de trabalho. Assim ela se constitui, em condição de vida no trabalho, integrada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador. Ferreira (2011, p. 179), afirma que:

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura desse sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de Qualidade de Vida no Trabalho.

Para Rocha (2012), a qualidade de vida no trabalho é um significativo instrumento de gestão organizacional e sua possibilidade de sucesso necessita um novo modelo de gestão do trabalho. Dois dos fatores importantes para a definição da qualidade de vida no trabalho são o desempenho no cargo e o clima organizacional, pois ambos são as maiores causas de insatisfação no ambiente de trabalho. Para Coutinho (2009) o conceito qualidade de vida no trabalho tomou outro rumo, passando a abranger aspectos biológicos, psicológicos e sociais do ser humano.

Nos dias de hoje, as pessoas trabalham juntas, cooperam entre si. Criam dessa forma, uma organização social conhecida como cooperativa, que objetiva a satisfação das necessidades econômicas, culturais e sociais de seus integrantes. Nesse contexto, surge as Cooperativas de Crédito que são descritas como instituição de crédito sob forma de sociedade cooperativa, mantida pelos próprios cooperados. As Cooperativas de Crédito fortalecem a economia e proporcionam uma melhor administração dos recursos financeiros (LIMA; SOUSA; LIMA, 2014).

Considerando que as organizações precisam se adequar às constantes mudanças no mercado onde estão inseridas, no caso das cooperativas de crédito não é diferente. A pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho pode se tornar adequada, por identificar o nível de satisfação dos colaboradores em relação a organização, mostrando caminhos para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Na garantia da mesma, a organização deve

visar não somente os fatores físicos do ambiente, mas também os fatores psicológicos de seus funcionários (FREIRE et al., 2017). Deste modo, espera-se que os resultados demonstrados nesta pesquisa possam auxiliar nos processos da organização objetivando a melhoria dos serviços prestados aos associados e a satisfação de seus colaboradores.

1.1 TEMA DE PESQUISA

De acordo com o que foi discutido na introdução, e conforme será descrito no decorrer do estudo, atualmente existe ampla preocupação com a qualidade de vida no trabalho. De um lado as organizações buscam colaboradores mais produtivos e que tragam rentabilidade para a empresa, visando reduzir a rotatividade e o absenteísmo. Do outro lado estão os colaboradores que procuram empresas que possibilitam satisfação e bem-estar.

Nota-se nos últimos anos gradativa preocupação com a qualidade de vida no trabalho. Pode-se observar essa preocupação partir da análise bibliográfica realizada por Sauzen (2017) considerando artigos publicados no evento da EnANPAD, no período que compreende os anos de 2015 e 2016. Segundo ela, o estudo justifica-se pela relevância do tema proposto, pois as organizações que visam identificar a percepção dos seus colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho podem utilizar-se de diferentes formas para promover alguns progressos nas condições de trabalho já existentes.

Diante disso, ainda que haja crescente preocupação com os estudos relacionados à temática em questão, constata-se carência em pesquisas realizadas com colaboradores que atuam em cooperativas de crédito. Desse modo, a presente pesquisa teve como tema a qualidade de vida no trabalho.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

A procura por melhores condições de vida no trabalho é cada vez mais um fator de destaque dentro das organizações. É quase impossível pensar em bons resultados para a organização sem pensar nas pessoas que estão por trás disso (ANSCHAU, 2015).

Para Chiavenato (2010) a qualidade de vida no trabalho representa o quanto as pessoas são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através das atividades exercidas dentro da organização. Dessa forma, quanto maior for a qualidade de vida no trabalho e quanto mais os colaboradores estiverem motivados, mais satisfeitos estarão.

Nesse ambiente, as pressões por resultados efetivos são inúmeras. Tais pressões podem gerar efeitos negativos à saúde dos colaboradores. Doenças como estresse, ansiedade e depressão provocam prejuízos a vida dos trabalhadores, de suas famílias e para a organização onde trabalham. As organizações têm buscado identificar e planejar ações que permitam encarar estes problemas que ocasionam absenteísmo e rotatividade (COVACS, 2006).

A qualidade de vida no trabalho ocorre dentro das pessoas e entre as pessoas, em um modo de relacionamento fundado no respeito mútuo entre todos os membros. Este é um processo participativo na solução de problemas, para o qual a organização e colaboradores produzirão melhores soluções e discussões. O desafio das organizações é proporcionar um ambiente de trabalho confortável e seguro que atenda às necessidades das pessoas para que estas desempenhem suas atividades sem riscos à saúde e assim alcancem níveis elevados de qualidade, produtividade e satisfação (ROSA; PILATTI, 2007).

Percebe-se que os estudos relativos à qualidade de vida no trabalho são muito significativos para as organizações, pois possibilitam a integração entre colaborador e organização, trazendo benefícios para ambas as partes, também mostrando possíveis pontos a serem melhorados. Dessa maneira, a presente pesquisa apresenta o seguinte problema de pesquisa: **Qual a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS em relação à qualidade de vida no trabalho?**

1.3 OBJETIVOS

Nesse tópico será exposto o objetivo geral bem como os objetivos específicos do presente estudo. Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 202) o objetivo geral “está ligado a uma visão global e abrangente do tema. Relaciona-se com o conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das ideias estudadas. Vincula-se diretamente à própria significação da tese proposta pelo autor”. Ainda segundo os autores, os objetivos específicos “têm função intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro, aplicá-lo a situações particulares”.

1.3.1 Objetivo geral

Avaliar a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS em relação a qualidade de vida no trabalho.

1.3.2 Objetivos específicos

- Aferir a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper em relação aos aspectos biológicos.
- Verificar a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper em relação aos aspectos psicológicos.
- Mensurar a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper em relação aos aspectos sociais.
- Avaliar a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper em relação aos aspectos organizacionais.

1.4 JUSTIFICATIVA

Com o passar dos anos, as organizações vêm sofrendo constantes mudanças tecnológicas, políticas e econômicas. Para se manterem competitivas no mercado, precisam aprender mais rápido que seus concorrentes e assim, os colaboradores têm assumido um papel de maior autoridade na tomada de decisão. Nesse cenário, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente dos trabalhos executados (COVACS, 2006).

Desse modo, as organizações precisam se adaptar ao novo cenário do mercado de trabalho, pois o atual contexto organizacional mostra uma postura altamente competitiva entre as organizações. Essas mudanças no mundo empresarial vêm ocorrendo cada vez mais rápidas, ou seja, as empresas estão sendo ‘obrigadas’ a buscar novos meios de aprimoramento para manter-se no mercado competitivo (AMORIM, 2013).

As pessoas costumam passar a maior parte de sua vida no ambiente de trabalho. Dessa forma, o que acontece dentro da organização pode influenciar na produtividade, no comportamento e na saúde de seus colaboradores (GIL, 2012). Pimentel e Ramos (2014) afirmam que o trabalhador tem necessidades como segurança, afeto, convivência social, prestígio e auto realização. Um ambiente de trabalho de qualidade proporciona esses aspectos, além disso, motiva e satisfaz, possibilitando o desenvolvimento pessoal e profissional do colaborador.

O presente estudo se justifica pela contribuição ao conhecimento perante a existência ou não da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS, bem como informações precisas para os gestores da mesma tomarem decisões para o melhoramento das condições de trabalho e assim, possam motivar e satisfazer seus colaboradores.

A escolha da Cresol Sicoper se deu pela importância que possui em sua área de atuação, já que a mesma visa impulsionar o desenvolvimento regional, a partir da união com agricultores familiares dos municípios, objetivando melhorar e aumentar a produtividade das propriedades rurais e agroindústrias. Em virtude disto, é fundamental que os colaboradores da cooperativa tenham um grau de satisfação em relação a qualidade de vida no trabalho para que assim possam prestar um excelente atendimento para seus associados.

A partir da execução da pesquisa a acadêmica poderá desenvolver seus conhecimentos voltados para a qualidade de vida no trabalho, bem como vivenciar de forma prática as questões de funcionamento da cooperativa. Adiante, através da análise dos dados coletados, proporcionar sugestões relativas à pesquisa.

A pesquisa em evidência é muito significativa para o meio acadêmico, já que envolve informações importantes e construtivas sobre o tema em estudo que poderão ser utilizados futuramente para novas pesquisas. Cabe salientar que ela ficará disponível para consulta pública. Além disso, a pesquisa é de suma importância, pois a partir dela será possível aplicar pesquisas semelhantes em outras organizações do município de Cerro Largo-RS.

Por fim, apesar de serem encontrados estudos relacionados a qualidade de vida no trabalho referentes a cooperativas de crédito, não foram encontrados na literatura estudos que abordassem a qualidade de vida no trabalho referentes aos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS. Assim, pressupõe-se como relevante a pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta pesquisa teve como foco a qualidade de vida no trabalho e sua percepção diante dos colaboradores da Cresol Sicoper do município de Cerro Largo-RS. O objetivo deste capítulo é oferecer sustentação teórica ao trabalho e proporcionar ao leitor melhor entendimento a respeito dos temas abordados colocando em evidência questões relacionadas a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho, para isso, o levantamento bibliográfico relacionado ao tema é de grande relevância.

2.1 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida foi utilizada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964, ao deixar claro que os objetivos não poderiam ser determinados pelo intermédio dos balanços dos bancos, mas que realmente poderiam ser calculados pela qualidade de vida que proporcionavam as pessoas (FLECK et al, 1999). Pode ser definida como o parecer de cada indivíduo em resposta física ou mental, diante dos incentivos fundados a partir de suas percepções em comparação com as expectativas criadas para determinadas situações reais ou aparentes (BARBOSA FILHO, 2008).

O conceito de qualidade de vida está associado à autoestima e ao bem-estar pessoal incorporando outros aspectos como a capacidade funcional, nível socioeconômico, emoções, relações sociais, atividades intelectuais, ou cuidar-se a si próprio, a família, valores culturais, a ética, religião, satisfação no trabalho ou com as atividades diárias e a relação com o ambiente onde vive (VECCHIA et al, 2005).

Qualidade de vida é um termo empregado para descrever a qualidade das condições de vida, levando em consideração fatores como saúde, educação, bem-estar físico, psicológico, emocional e mental, expectativa de vida. A qualidade de vida envolve também elementos não relacionados, como a família, amigos, emprego ou outras circunstâncias da vida (OLIVEIRA; PIVOTO; VIANNA, 2009, p. 101).

Segundo Minayo, Hartz e Buss (2000), a qualidade de vida surge da noção humana e se relaciona ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria existência. Ainda de acordo com os autores, a qualidade de vida presume um resumo dos elementos fundamentais que a sociedade tem como seu padrão de bem-estar e conforto, no entanto, o termo ainda envolve muitos significados, os quais representam os conhecimentos,

experiências e valores dos indivíduos e coletividades que retrocedem á épocas, espaços, e histórias diferentes, sendo vista como uma construção social com relativismo cultural.

De acordo com Corrêa (2011) a qualidade de vida está ligada a aspectos dos indivíduos propriamente dito com suas necessidades básicas e relacionamentos pessoais bem como com seus relacionamentos na sociedade, além dos aspectos coletivos, por exemplo, o contexto em que está inserido, políticas e culturas. Pode-se dizer que a qualidade de vida dos indivíduos é resultado de suas condições reais, do seu acesso a bens e serviços econômicos e sociais, emprego e renda, educação básica, alimentação adequada, acesso a bons serviços de saúde, saneamento básico, habitação, transporte de boa qualidade (ADRIANO et al, 2000).

A qualidade de vida boa ou excelente é aquela que oferece um mínimo de condições para que os indivíduos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades, vivendo, sentindo ou amando, trabalhando, produzindo bens ou serviços; fazendo ciência ou artes; vivendo (...) apenas enfeitando, ou, simplesmente existindo. Todos são seres vivos que procuram se realizar (SANTOS et al., 2002, p. 758).

Diante do que foi exposto, nota-se que a qualidade de vida pode ter ligação com as características pessoais do indivíduo, bem como com as suas necessidades básicas e relações sociais, e sua coletividade no ambiente onde está inserido. Viver com qualidade de vida representa estar satisfeito tanto no âmbito profissional quanto no pessoal. Prosseguindo nesse raciocínio, será exposto na próxima seção o tema qualidade de vida no trabalho.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Chiavenato (2010), o termo qualidade de vida no trabalho foi concebido por Louis Davis na década de 1970, quando produzia um projeto sobre desenho de cargos, contudo para ele o conceito está conectado com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores na execução de suas atividades. Ainda de acordo com o autor, na atualidade esse termo passou a compreender tanto os aspectos físicos e ambientais, como também os aspectos psicológicos no local de trabalho e assim passou a integrar duas ideias contraditórias, onde de um lado estão os interesses das organizações quanto a produtividade e qualidade e, de outro estão as reivindicações dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho.

Os primeiros estudos os quais podem ser relacionados à qualidade de vida no trabalho devido ao tratamento em relação à satisfação do indivíduo no trabalho foram os de Mayo, em Hawthorne, na Western Electric, onde ele enfatiza variáveis e as relaciona com o comportamento das pessoas e desempenho da produção; a hierarquia das necessidades de Maslow, onde para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem

a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos; a teoria “X” e “Y” de Mc Gregor, onde se aceitar-se a teoria "X", e nos comportarmos de acordo com ela, as pessoas se mostrarão preguiçosas e desmotivadas, já se aceitar-se a teoria "Y", as pessoas com quem interagimos se mostrarão motivadas; e a teoria de Herz Berg onde tem-se um estudo voltado para o local de trabalho (BRAGA, 2006, p. 12).

A construção do conceito de qualidade de vida no trabalho tem base nos campos de saúde mental, segurança, emocional e física, conforto e nas relações de vida no trabalho, e em consequência aos direitos e deveres de cada indivíduo, aliando-se as suas necessidades (COUTINHO, 2009). A qualidade de vida no trabalho deve ser percebida como algo complexo, definido por cada pessoa de acordo com sua própria visão, levando em conta todas as limitações que nos cercam (BARBOSA FILHO, 2008).

A qualidade de vida no trabalho pode ser definida como uma condição de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde salienta-se dois pontos fundamentais: a preocupação com o bem-estar do colaborador e a participação dos colaboradores nas tomadas de decisões e problemas do trabalho (ROCHA, 2012). Para Chiavenato (2014) a qualidade de vida no trabalho se apresenta como um movimento rumo ao respeito pelo bem-estar dos colaboradores do ponto de vista biológico, psicológico e social.

Para Chiavenato (2010, p. 487), a qualidade de vida no trabalho é algo complexo que envolve diversos fatores, como:

- a) A satisfação com o trabalho executado;
- b) As possibilidades de futuro na organização;
- c) O reconhecimento pelos resultados;
- d) O salário percebido;
- e) Os benefícios auferidos;
- f) O relacionamento humano dentro da equipe e da organização;
- g) O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- h) A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões;
- i) As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

Conforme Bonfante, Oliveira e Nardi (2015), a qualidade de vida no trabalho dá ênfase maior as exigências pessoais do trabalhador e na conquista do sucesso organizacional, sendo que ao unir colaborador e organização, ambas as partes são beneficiadas em relação a satisfação do ser humano, condições saudáveis de ambiente e suas interferências no desempenho empresarial.

O termo qualidade de vida no trabalho envolve aspectos como motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança, entre outros, no entanto em relação a estes aspectos, a lista de fatores que compõe pontos positivos e negativos do trabalho é ampla (TOLFO; PICCININI, 2001).

Diante do que foi apresentado, nota-se que a organização ao incrementar a qualidade de vida no trabalho, proporciona melhor nível de satisfação e motivação dos seus colaboradores em relação a este e as atividades que exerce, envolvendo não somente os colaboradores, mas também as organizações nos quais atuam, objetivando assim, alcançar maior produtividade e melhores resultados.

2.3 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nessa sessão são descritos alguns estudos referentes à temática da presente pesquisa. Para tanto, foram utilizados como critério de análise as publicações contidas no Google Acadêmico nos anos de 2014 a 2019, a qual é uma fonte de pesquisa com grande importância para diversas áreas. Para isso, foram analisados treze artigos publicados no Google Acadêmico. Sendo, portanto, apresentada na sequência à análise dos artigos extraídos.

- **Qualidade de vida no trabalho: um estudo das dimensões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais em uma cooperativa de crédito**

O estudo realizado por Reis (2018) tem por objetivo analisar a percepção dos colaboradores de uma cooperativa de crédito bancário – três agências – no que se refere à qualidade de vida no trabalho através das dimensões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais.

Neste estudo, de caráter quantitativo, foi utilizado um questionário estruturado com perguntas de escala Likert, a abordagem utilizada foi estudo de caso, sustentada pela pesquisa bibliográfica, e quanto aos objetivos, foi classificada como exploratória. A pesquisa era constituída de 27 colaboradores de três agências dos quais somente 19 responderam ao questionário. Após a realização da pesquisa, os dados foram tabulados e analisados.

De acordo com a autora, os resultados da pesquisa evidenciam que existem casos específicos de insatisfação com as práticas adotadas pela cooperativa. Nota-se, nesses casos, a insatisfação com compensação justa e adequada, com a relação chefia e subordinado e com as estratégias de gestão. Essa insatisfação acarreta estresse dos colaboradores. Apesar disso, constatou-se que a qualidade de vida no trabalho é de suma importância para a cooperativa na medida em que auxilia na melhoria da satisfação e da motivação dos colaboradores e dos associados.

A autora deixa duas sugestões para a cooperativa pesquisada: (a) a ampliação do número de agências a serem investigadas e (b) a atenção por parte da direção aos quesitos que constam no bloco compensação.

- **Avaliação da qualidade de vida no trabalho numa cooperativa de crédito**

Este artigo elaborado por Campos, Anacleto e Silva (2014) é resultado do estágio supervisionado executado no último ano do curso de Administração de Empresas. Tem como proposta avaliar a percepção dos colaboradores de uma cooperativa de crédito em relação a qualidade de vida no trabalho. Para verificar a qualidade de vida na cooperativa, foi aplicado um questionário abrangendo onze perguntas. O questionário tem por intuito avaliar se os colaboradores estão motivados e sentem que o ambiente de trabalho oferece qualidade de vida.

A análise dos resultados foi dividida em três partes sendo que na primeira seção foram apresentadas as informações dos colaboradores. Na segunda parte será descrita a percepção que o colaborador tem da empresa, no que se refere ao ambiente físico, recompensas e relacionamento com a equipe. Por fim, será mostrada a percepção dos colaboradores sobre qualidade de vida no trabalho e em seguida, os autores apresentam uma proposta de melhoria para a organização.

De acordo com os autores, o tema qualidade de vida no trabalho apesar de não ser novo, não tem tanta abordagem como temas mais técnicos relacionados à produção, ou mesmo na área de recursos humanos como motivação, e avaliação de desempenho. Cabe a organização realizar pequenas ações que possam beneficiar não somente a instituição, mas também seus colaboradores.

A proposta apresentada pelos autores sugere que o plano de desenvolvimento pessoal e profissional abranja todos os colaboradores, pois nada mais natural que todos eles possam ter seu potencial mapeado e suas competências traçadas.

- **Qualidade de vida no trabalho em bancários de um município do interior do Rio Grande do Sul**

O estudo realizado por Tiecher (2015) tem por objetivo verificar com base no modelo de Richard Walton (1973), como os bancários de um município do interior do Rio Grande do Sul avaliam a sua qualidade de vida no trabalho.

Do ponto de vista dos objetivos da pesquisa, o estudo foi classificado como de caráter exploratório e descritivo, pois buscou efetuar o levantamento preliminar do assunto. Quanto à abordagem do problema, a pesquisa classificou-se como quantitativa e qualitativa. Para coletar os dados, utilizou-se como instrumento, um questionário com questões fechadas e uma questão aberta. A população-alvo do estudo em questão refere-se a funcionários de instituições financeiras, cuja amostra compôs-se por trabalhadores de cinco agências bancárias pública e privadas de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul (RS), sendo cada agência de uma instituição financeira distinta.

O questionário foi direcionado a 60 colaboradores dos quais 52 apenas responderam à pesquisa. Após respondidos, os participantes depositaram os questionários em uma caixa coletora, que ficou disponível em local combinado com o gestor da agência por um período de sete dias. Os resultados obtidos foram analisados por meio da escala Likert.

Segundo a autora, por meio da pesquisa aplicada, o objetivo proposto foi alcançado, pois, através das oito categorias conceituais de Walton, o estudo possibilitou identificar a percepção dos colaboradores das agências bancárias quanto a sua própria qualidade de vida no trabalho. A autora espera que a pesquisa contribua para um melhor entendimento da qualidade de vida no trabalho dos bancários da cidade do interior do RS, além de fornecer subsídios para outras pesquisas para organizações de diversos segmentos que possuem colaboradores e, dessa forma, necessitam preocupar-se com a qualidade de vida no trabalho dos seus funcionários.

- **Qualidade de vida e engajamento no trabalho: Uma análise em uma cooperativa de assistência à saúde**

A presente pesquisa realizada por Nazario e Klimeck (2016) teve por objetivo avaliar a qualidade de vida e o engajamento no trabalho em uma cooperativa de saúde nos setores administrativos.

Visando atender o objetivo proposto, a metodologia do estudo foi uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, com 35 funcionários do setor administrativo da

cooperativa de assistência em saúde. O questionário utilizado baseou-se no modelo Walton (1973) para analisar a qualidade de vida no trabalho, e no modelo de Salanova, Agut e Peiró (2005), para avaliar o engajamento no trabalho. Para traçar o perfil do respondente foram utilizadas 7 variáveis. São elas: Função, Gênero, Idade, Tempo de serviço, Estado civil, Filhos, Escolaridade.

O questionário foi constituído de questões fechadas. Para as respostas, utilizou-se uma escala likert de concordância de 5 pontos, sendo 1- discordo totalmente, e 5 - concordo totalmente. Os dados foram coletados na primeira quinzena de outubro de 2015 e na sequência foram tabulados e analisados com o auxílio do *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Para a análise dos dados utilizou-se estatística descritiva, frequências, média, e desvio padrão, objetivando descrever o perfil dos respondentes e a concordância desses com as escalas utilizadas.

Para os autores, a pesquisa executada mostra que os funcionários têm alta satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho, bem como, estão envolvidos com o seu trabalho e ainda informam que o tema abordado é de suma relevância para a gestão de pessoas.

Como contribuição, os autores sugerem que a organização faça investimentos em qualidade de vida, gestão de pessoas e infraestrutura de forma mais consciente, apresentando opções para atingir melhores resultados e dessa forma, possibilitando mais envolvimento dos colaboradores com a organização.

- **Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo nos programas de pós-graduação do centro tecnológico de uma instituição de ensino superior**

O estudo proposto por Souza (2015) tem por objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos de coordenadorias de Programas de Pós-graduação do Centro Tecnológico de uma instituição de ensino superior com base na proposta de Walton (1973).

A metodologia utilizada nesta pesquisa está estruturada em três grupos de atividades: consulta à literatura, desenvolvimento e comprovação empírica. Quando a sua natureza, a pesquisa classifica-se como aplicada. Já quanto sua abordagem é definida como qualitativa e do ponto de vista dos objetivos, é considerada como exploratória e descritiva. Em relação ao seu procedimento técnico, a presente pesquisa é um estudo de caso.

A pesquisa realizou-se com os 15 servidores técnicos, 64 administrativos, incluindo a pesquisadora, que atuam nas 14 coordenadorias dos Programas de Pós-Graduação do Centro

Tecnológico da Instituição de Ensino. Foram convidados a participar da pesquisa somente os técnicos-administrativos efetivos da IES e lotados nas coordenadorias dos Programas de Pós-Graduação do Centro Tecnológico.

O questionário utilizado baseia-se no modelo de mensuração da qualidade de vida no trabalho proposto por Walton (1973). O instrumento de pesquisa possui um total de 42 questões. Para o alcance de respostas do questionário, contataram-se primeiramente os trabalhadores por telefone ou pessoalmente. Em um segundo momento, o questionário foi enviado por e-mail junto com o termo de consentimento. Optou-se como ferramenta o formulário *online* do Google.

Os resultados obtidos pela autora indicam que os servidores têm um índice de 40% de satisfação com a qualidade de vida no trabalho, porém ainda há aspectos que carecem de aperfeiçoamento. Os resultados apontam a necessidade de iniciativas para estruturação e aplicação de programas de qualidade de vida no trabalho no setor público das instituições de ensino superior.

Para futuras pesquisas, a autora sugere a aplicação do questionário com uma amostra maior de servidores e em outras instituições. Também, indica a realização de entrevistas para averiguar as percepções dos indivíduos.

- **Bem-Estar, Mal-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública Brasileira**

A tese escrita por Figueira (2014) tem como objetivo conhecer a percepção global dos servidores de uma instituição pública brasileira sobre a qualidade de vida no trabalho, com apoio nas caracterizações tanto das condições, da organização e das relações socio profissionais de trabalho, quanto das possibilidades de reconhecimento e crescimento profissional e do elo trabalho-vida social.

A pesquisa foi realizada em agência vinculada a um órgão público brasileiro, cujas principais atribuições são fomentar a pesquisa científica e tecnológica e incentivar a formação de pesquisadores brasileiros. Participaram da pesquisa 520 servidores e colaboradores, correspondendo a 40% do total de trabalhadores presentes à época da aplicação da pesquisa. Cabe ressaltar a ocorrência de uma greve dos servidores nesse período, o que de certa forma influenciou na queda do número de participantes.

O instrumento usado para a realização da pesquisa foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), no formato digital. O IA_QVT é um instrumento

de pesquisa de natureza quantitativa e qualitativa, que permite conhecer, com rigor científico, o que pensam os respondentes sobre a QVT em uma organização.

Em relação aos procedimentos, efetuou-se uma campanha por meio de mensagens eletrônicas, folders, cartazes, chamadas no site da intranet e a promoção de uma palestra aos servidores, conduzida pelo pesquisador com a participação do presidente e dos diretores da instituição. Em seguida, o questionário foi disponibilizado, durante quatro semanas, por meio de um link na internet encaminhado via e-mail aos participantes.

Após coletados, os dados das questões objetivas foram submetidos às análises estatísticas realizadas pelo software Excel. Foram feitas análises estatísticas descritivas: cálculos da média, mediana, moda, desvio-padrão, variância, mínimo, máximo, amplitude, frequência e percentuais. Em seguida, realizaram-se análises inferenciais: a nova e regressão múltipla – R^2 , com o auxílio do software SPSS, versão 15.0.

Os resultados apontaram que as características de trabalho da organização colocam obstáculos aos colaboradores como por exemplo, falta de autonomia para uso do sistema informatizado, o que configura um custo humano alto. A dificuldade de construção de modos operatórios pertinentes aos colaboradores dá origem à percepção de não reconhecimento no trabalho e outras manifestações de mal-estar que comprometem a QVT. As contribuições da pesquisa mostram a necessidade de criar um processo de gestão do trabalho pela instituição.

- **Qualidade de vida no trabalho na economia solidária: estudo em uma cooperativa de catadores do ABC paulista**

A dissertação escrita por Monteiro (2014) buscou investigar a existência de aspectos de qualidade de vida no trabalho em uma cooperativa de catadores de materiais recicláveis e se a relação da qualidade de vida no trabalho e o reconhecimento social estão presentes na cooperativa. A questão que norteia essa pesquisa é: Como a qualidade de vida no trabalho em uma cooperativa contribui para a melhoria do reconhecimento social? Para responder essa pergunta as referências utilizadas foram os estudos de Walton (1973) e Limongi-França (2010).

A metodologia empregada nessa pesquisa foi qualitativa, cujo instrumento utilizado se deu por meio de entrevistas semiestruturadas com oito dos vinte e oito cooperados que fazem parte dessa cooperativa de catadores. As entrevistas foram agendadas após a aprovação da proposta de pesquisa pelo corpo diretivo da cooperativa.

Através dos resultados obtidos com a entrevista, nota-se a necessidade de identificação da participação das cooperativas com outros elementos que influenciam o trabalho dos

catadores. O reconhecimento social foi observado a partir da visão dos cooperados como uma forma de entender sua percepção com a relação de seu trabalho na sociedade, entendendo se seu trabalho proporcionou orgulho ou vergonha de estar na cooperativa. Outro aspecto que demonstra grande preocupação quanto à participação dessas pessoas nas cooperativas diz respeito à saúde e segurança no trabalho, em virtude da manipulação de materiais que podem causar algum dano à saúde.

Como contribuição, o autor ressalta que esta pesquisa estava limitada a cooperativa de catadores, não se estendendo às demais cooperativas de catadores do ABC Paulista. Dessa forma, são válidos estudos com maior número de cooperativas de catadores, bem como pesquisas com outras modalidades de cooperativas da região que atendem a outros segmentos de mercado.

- **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Bem-Estar/Mal-Estar no Trabalho e Reversão Tecnológica: Representações de Trabalhadores em Empresa Pública Brasileira**

A tese escrita por Pacheco (2016) objetivou identificar as representações de trabalhadores de uma empresa pública brasileira sobre os fatores estruturantes de qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa realizou-se sob a abordagem teórico-metodológica denominada Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), proposta por Ferreira (2012). Trata-se de um estudo de caso de natureza quanti-qualitativa. Por abranger uma dimensão quantitativa e uma dimensão qualitativa, esta pesquisa pode ser compreendida como uma abordagem do tipo multimétodo. O instrumento utilizado foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Participaram 5.833 pessoas, correspondendo a 47,2% dos empregados de uma empresa brasileira de tecnologia da informação.

Para a coleta, realizaram-se estratégias de sensibilização, como por exemplo a apresentação de palestras, a distribuição de folders e o encaminhamento de e-flyers. Para a análise dos dados, utilizou-se os softwares Excel e o Pacote Estatístico para as Ciências Sociais (SPSS), versão 19.0. Tal uso possibilitou gerar estatísticas descritivas (média, mediana, moda, desvio-padrão, variância, mínimo, máximo, amplitude, frequência e percentuais), e inferenciais (Teste U de Mann-Whitney) para descrever e analisar as variáveis de perfil e a percepção de QVT dos respondentes.

Para a autora, os resultados encontrados na pesquisa permitiram alcançar o objetivo proposto. Por meio das análises foi possível confirmar a hipótese geral da pesquisa, de que a avaliação de QVT é globalmente positiva na empresa e que os fatores “Organização do Trabalho” e “Reconhecimento e Crescimento Profissional” são identificados como os mais críticos na percepção dos trabalhadores.

Como contribuição, a autora sugere que sejam feitos estudos comparativos e o aprofundamento teórico da temática. Esses estudos podem ser incluídos em uma agenda de pesquisa relevante para o avanço dos estudos da temática.

- **Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na visão dos colaboradores do Banco do Brasil S. A. – Agência 38148, em Alagoa Nova – PB**

O estudo realizado por Mota (2016) teve como objetivo analisar o nível de satisfação dos colaboradores com relação a qualidade de vida no trabalho no Banco do Brasil S. A. – Agência 38148, em Alagoa Nova – PB.

Quanto a metodologia empregada, caracterizou-se como um estudo de caso, acompanhado de pesquisa exploratória, descritiva, bibliográfica e de campo. O método adotado foi quantitativo. Quanto ao instrumento, o autor utilizou questionário composto de três questões referentes ao perfil socioeconômico e vinte e três relacionadas ao modelo de Walton (1973) distribuídas em oito fatores.

O universo da pesquisa foi constituído de sete colaboradores do Banco do Brasil S. A. – Agência 38148, em Alagoa Nova – PB. Após coletados os dados, houve um tratamento estatístico dos mesmos, por meio de planilhas eletrônicas da Microsoft Office Excel-2013. Para melhor compreensão dos resultados, foram agrupados através da escala Likert em três categorias: Concordância, Neutralidade e Discordância. Em seguida, os dados foram expostos em gráficos.

Para o autor, apesar dos resultados serem favoráveis, espera-se que sejam criados novos projetos de qualidade de vida no trabalho e que estes melhorem cada vez mais a satisfação dos colaboradores.

- **Qualidade de vida no trabalho no setor bancário: um estudo realizado no Banco do Brasil S/A, agência de Itaporanga – PB**

O estudo realizado por Rufino (2014) teve como objetivo compreender qualidade de vida no trabalho no setor bancário da agência do Banco do Brasil S/A na cidade de Itaporanga – PB, segundo o modelo de Walton (1973).

O estudo configura-se como de campo, exploratório e descritivo, cuja abordagem foi quantitativa e qualitativa. A pesquisa foi dividida em duas partes sendo que na primeira participaram doze funcionários, nove do sexo masculino e três do sexo feminino, ambos com variância de idade entre 27 e 45 anos. Dos entrevistados, 50% estão na empresa em 5 e 15 anos e o restante acima de 15 anos. Estes responderam dois questionários, um com questões referentes a avaliação da QVT na empresa onde trabalham e o outro composto por 10 questões objetivas baseadas nos oito critérios do modelo de Walton (1973). A segunda etapa da pesquisa foi realizada com o gerente da empresa. O questionário contou com cinco perguntas subjetivas em relação a aplicação da qualidade de vida no trabalho na empresa.

Quanto as análises dos resultados, as respostas foram analisadas quantitativamente e apresentadas por meio de gráficos e tabelas. As respostas do gerente foram analisadas descritivamente e relacionadas a literatura.

Segundo o autor, através dessa pesquisa conseguiu-se notar a visão de dois lados no projeto, permitindo a investigação e a verificação de que existem investimentos em qualidade de vida no trabalho na empresa e que os resultados analisados são satisfatórios para a organização e para a maioria dos funcionários.

- **Qualidade de vida no trabalho: um estudo na Cooperativa Triticola Sarandi Ltda. (COTRISAL)**

O estudo executado por Sartoretto (2014) objetivou analisar a percepção dos colaboradores em relação a QVT segundo o modelo de Walton.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa se caracterizou como descritiva. Em relação a abordagem dos dados, a pesquisa classificou-se como quantitativa. Neste estudo, o universo da pesquisa é composto por 15 colaboradores e 2 gestores, num total de 17 pessoas. Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário aplicado nos meses de agosto a outubro de 2014, de acordo com a disponibilidade de tempo. O processo foi desenvolvido em etapas, iniciando com a abordagem aos colaboradores e em seguida com os gestores da empresa. Após coletados, os dados foram tabulados e colocados em tabelas para a melhor visualização e interpretação dos resultados.

De acordo com a autora, de modo geral, a qualidade de vida no trabalho é vista como regular, em alguns aspectos considerados bons. Observou-se que há uma pequena deficiência na QVT junto aos colaboradores do supermercado da Cotrisal filial de Rondinha/RS, sendo que há questões que devem ser revistas. Conclui-se que ao investir em QVT, além de promover benefícios aos colaboradores, também é uma ferramenta para a empresa alcançar vantagens competitivas.

- **Percepção dos funcionários da agência 8210 do Banco Itaú-Unibanco em relação à qualidade de vida no trabalho**

O estudo de Gouveia (2016) teve como objetivo analisar a percepção dos funcionários de uma agência bancária em relação a QVT em uma agência bancária Itaú-Unibanco em João Pessoa – PB.

A metodologia utilizada na pesquisa foi descritiva, de campo, bibliográfica, caracterizada como estudo de caso de caráter qualitativo e quantitativo. Para efeito de estudo foi focada apenas a área comercial da agência totalizando dez funcionários e um estagiário, todos submetidos do início de fevereiro até a primeira quinzena de abril, a uma enquete, que foi empregada como instrumento de coleta de dados na pesquisa.

A análise dos dados coletados foi feita através dos depoimentos dos funcionários onde foi possível traçar o perfil de cada participante. Quanto ao cargo ocupado, 100% pertence a área comercial da agência. No que se refere a faixa etária, os respondentes estão na faixa de 25 a 40 anos de idade. No que diz respeito ao estado civil, 50% dos respondentes são casados e os outros 50% se declararam como solteiros. Quanto ao gênero, 66% dos funcionários são do sexo masculino e 34 % são do sexo feminino.

Para a autora, através dos resultados, nota-se que o Itaú-Unibanco precisa adotar programas de capacitação, integração entre os funcionários da agência, incentivo a produtividade e revisão da cobrança de metas. O ideal é que o programa de QVT atinja todos os aspectos referentes a satisfação dos funcionários.

- **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na empresa COAGRISOL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL**

O estudo realizado por Castilhos (2014) objetivou analisar a percepção dos funcionários da filial 03 sobre a qualidade de vida no trabalho e quais aspectos poderiam influenciar em sua melhoria. Para isso, a fundamentação desse estudo utilizou teorias de autores conceituados na área e foram também relatadas as práticas desenvolvidas pela cooperativa referentes a QVT.

A metodologia empregada se classifica como pesquisa descritiva e exploratória, de natureza mista, tendo como propósito a avaliação formativa e procedimento técnico a pesquisa de levantamento, utilizando como base para as questões o modelo de Walton e suas oito categorias, sendo composto por 33 questões fechadas e duas abertas. Nas questões fechadas foi utilizado a escala de Likert de 05 pontos.

Para a realização da pesquisa, a população contou com todos os funcionários da filial 03 da COAGRISOL Cooperativa Agroindustrial situada no município de Soledade. Esta filial possui 43 funcionários. Depois de coletados, os dados foram tabulados e posteriormente analisados.

A partir dos resultados, a autora concluiu que os programas de qualidade de vida existentes na organização estudada são satisfatórios e apontam bons resultados tanto para cooperativa como para seus colaboradores, porém, os mesmos precisam de alguns ajustes para que os objetivos sejam totalmente alcançados. Como contribuição, a autora apresenta algumas sugestões para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores da COAGRISOL. Dentre as sugestões estão: a revisão da política de cargos e salários da empresa, redistribuição de tarefas e implementação de um programa de remuneração por competências, maior fiscalização e comprometimento dos colaboradores em relação à segurança no trabalho, entre outros.

2.4 MODELO BPSO-96

Dando sequência, apresenta-se o modelo BPSO-96 também encontrado na literatura e utilizado como referência na realização da pesquisa. O modelo foi proposto por Limongi-França (1996), sendo desenvolvido com base na abordagem biopsicossocial, ou seja, seu foco está voltado para a condição humana no trabalho, expondo variáveis que compõem o esforço do gestor e a satisfação dos empregados, ambas apoiadas nos quatro critérios do modelo (SHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Para Limongi-França (1996), o conceito biopsicossocial se originou da Medicina Psicossomática, promovendo uma visão integrada do ser humano, ou seja, cada pessoa tem suas potencialidades biológicas, psicológicas e sociais respondendo ao mesmo tempo às condições de vida. Ressalta-se que os fatores biopsicossociais interferem no ambiente de trabalho e na forma como indivíduo se comporta (CHERCHIARI et al., 2013).

Segundo Limongi-França (2004) a visão biopsicossocial está baseada em quatro dimensões:

- a dimensão biológica – se refere os traços físicos herdados ou adquiridas no nascimento e durante toda a vida. Envolve metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas;
- a dimensão psicológica – se refere aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que compõe a personalidade de cada indivíduo e seu modo de compreender e de se posicionar diante as demais pessoas e das circunstâncias que vivencia;
- a dimensão social – revela os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organização social, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da sociedade a que cada indivíduo compete e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também constituem a dimensão social;
- a dimensão organizacional – se refere às questões de imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistemas de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e desenvolvimento e outras atividades próprias das empresas.

De acordo com Limongi-França (2004 apud OLIVEIRA, 2008) este modelo possibilita alinhar as especialidades: saúde, benefícios, cultura e lazer, qualidade e produtividade, entre outros. Admite também alocar os setores que têm competências afins. Dessa maneira há possibilidade de gerenciar os modelos de equilíbrio relacionados às melhores práticas de bem-estar pessoal e organizacional.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, apresenta-se o método utilizado na pesquisa, sendo este considerado adequado para o alcance dos objetivos. Assim, é exposta a classificação da pesquisa, definição do público alvo e o instrumento para a coleta de dados. Posteriormente, apresenta-se a análise dos dados e uma explanação quanto ao comitê de ética na qual a pesquisa foi submetida.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Para atender os objetivos propostos pelo estudo, a pesquisa classificou-se como descritiva, que de acordo com Gil (2010) têm como objetivo descrever as características de alguma população ou fenômeno, ou ainda estabelecer relação entre variáveis. De acordo com Vieira (2002) a pesquisa descritiva se caracteriza por buscar, encontrar e observar fenômenos, e em seguida procurar fazer a descrição, classificação e interpretação destes. Dessa forma, o estudo classifica-se como descritivo, uma vez que descreve as características da população-alvo.

No que se refere à abordagem da pesquisa, classificou-se como quantitativa. Segundo Malhotra (2012) a pesquisa quantitativa busca quantificar os dados e na maioria das vezes aplica alguma análise estatística. Conforme Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa demonstrar em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Necessita o uso de recursos de técnicas estatísticas tais com: porcentagem, média e desvio-padrão, entre outros. Para Zanella (2009) a pesquisa quantitativa se caracteriza pelo emprego de instrumentos estatísticos com intuito de medir relações entre as variáveis, preocupando-se com a medição objetiva e a quantificação dos resultados.

3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO

A população-alvo do estudo caracterizou-se como uma amostra intencional por conveniência constituída de oito respondentes. A cooperativa conta com quatro colaboradores na função de caixa, três na função de auxiliar administrativo, um ocupando o cargo de assistente de gestão cooperativo, um na função de vice-presidente, um na função de assistente operacional de crédito e um como auxiliar de limpeza. Destes onze colaboradores, três estavam afastados de suas funções no período da coleta de dados.

3.3 PLANO E INSTRUMENTO DA COLETA DE DADOS

Para que os objetivos da pesquisa pudessem ser alcançados, observou-se que o método de coleta de dados apropriado fosse a aplicação de um questionário que de acordo com Marconi e Lakatos (2010) é uma maneira de coletar dados, que é constituído por perguntas ordenadas, que são respondidas por escrito, sem que a figura do pesquisador esteja presente. Gil (2010) define questionário como uma forma de investigação social, que integram questões que são direcionadas aos respondentes, com a intenção de adquirir informações voltadas as mais diversas situações que envolvem o entrevistado, como por exemplo, conhecimentos, valores, expectativas, sentimentos, crenças, entre outros.

Trata-se de uma pesquisa por levantamento *survey*, a qual é definida como um método de levantamento e análise de dados sociais, econômicos e demográficos, e se caracteriza pelo contato direto com as pessoas (ZANELLA, 2009). O método de levantamento de dados denominado *survey*, baseia-se em interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, através de algum tipo de questionário (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O instrumento de coleta de dados aplicado (Apêndice A) é constituído por quatro blocos de questões. Sendo o primeiro bloco relativo às questões que pretendem atender aos objetivos específicos da pesquisa, que buscam analisar a percepção dos colaboradores em relação aos aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, relacionados ao modelo BPSO – 96, proposto por Limongi-França (2004), relacionado à qualidade de vida no trabalho.

No segundo bloco, os pesquisados deveriam indicar por ordem de importância, três palavras que expressem para eles qualidade de vida no trabalho, sendo enumeradas de acordo com a maior importância. O terceiro bloco apresentou o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores. O bloco estava dividido em três partes, sendo que a primeira parte compreende a cinco itens com uma escala de 0 a 10 cada, na qual os respondentes deveriam assinalar o seu grau de satisfação quanto ao bem-estar. A segunda parte desse bloco se referiu a questões sobre ocorrências de saúde-doença nos últimos doze meses, onde se apresentou algumas situações na qual os respondentes assinalaram a opção sim ou não. Já na terceira parte do bloco, o respondente pôde descrever se a empresa realizou algum tipo de melhoria para a qualidade de vida no trabalho, não havendo melhoria o respondente deveria assinalar as alternativas não sei ou nenhuma melhoria.

Por fim, o bloco quatro se referiu-se ao perfil individual dos colaboradores, apresentando questões como: cargo, idade, gênero, faixa salarial, escolaridade e número de

dependentes. Ainda foi abordado uma questão aberta para que os respondentes pudessem expor sua opinião quanto à importância dessa pesquisa para a realização de novas práticas de qualidade de vida no trabalho na Cresol Sicoper.

O questionário aplicado aos colaboradores da Cresol Sicoper contém sete questões abertas e trinta e nove questões fechadas relacionadas ao modelo BPSO-96 proposto por Limongi-França (2004), aplicada anteriormente por Sauzen (2017). Constituiu-se por questões referentes aos aspectos sociais, biológicos, psicológicos, organizacionais e de bem-estar, para o qual foi usado escala Likert de dez pontos, no qual 0 a 4 representam insatisfação total; 5 neutra; e 6 a 10 satisfação total.

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

De acordo com os procedimentos anteriormente descritos, foi elaborado o processo de preparo e análise dos dados. Desta forma, segundo Prodanov e Freitas (2013), os dados, depois de registrados, são organizados e classificados de forma sistemática, passando pelas fases de tabulação, interpretação. Ainda de acordo com o autor, a tabulação e interpretação dos dados coletados serão dispostos em tabelas, facilitando assim, sua compreensão e interpretação. A interpretação dos dados, segundo Zanella (2009) é a etapa em que o pesquisador, apoiado nos resultados, deve correlacionar o conteúdo do material com base na teoria referenciada, a fim de torná-los significativos e válidos.

Após coletados, os dados foram tabulados em planilhas eletrônicas, permitindo assim melhor visualização. Os dados são apresentados em tabelas, resultando assim, em uma análise mais precisa a partir da aplicação dos questionários.

3.5 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

De acordo com a resolução nº 466/12, o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, referente às atividades de pesquisa que envolvem seres humanos, que foi criado para defesa dos interesses das pessoas que participam da pesquisa visando sua integridade e dignidade, contribuindo assim, no desenvolvimento da pesquisa de acordo com padrões éticos e com a legislação vigente (UFFS, 2012).

Perante o exposto, a presente pesquisa foi submetida e aprovada (CAE 29548520.4.0000.5564) no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal da Fronteira

Sul (UFFS) antes da aplicação do questionário aos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta etapa são expostas as análises obtidas por meio do instrumento de coleta de dados, o questionário.

Primeiramente serão mostrados os dados atribuídos ao primeiro bloco do questionário, que diz respeito aos resultados internos de satisfação em qualidade de vida no trabalho, demonstrando suas percepções em relação aos quatro aspectos que compõem o modelo BPSO-96. Em seguida, serão apresentados os resultados atribuídos ao segundo bloco do questionário, que diz respeito à qualidade de vida no trabalho. Após, serão expostos os resultados alcançados no terceiro bloco do questionário, o qual está definido como estado pessoal de qualidade de vida no trabalho. Por fim, serão exibidos os resultados que representam o quarto bloco do questionário, no qual se procurou conhecer o perfil geral dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS.

4.1 RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Apresentam-se na sequência, os resultados referentes à satisfação dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS em relação aos quatro aspectos do modelo BPSO, ou seja, aos aspectos sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais. Para melhor entendimento dos dados, procurou-se conhecer quais os critérios que compõem os quatro aspectos biopsicossociais existem dentro da cooperativa. Desse modo, optou-se por criar uma tabela ao final de cada aspecto, expondo os resultados referentes aos critérios abordados no questionário.

A Tabela 1 aponta os resultados atribuídos à qualidade de convênios do vale alimentação, sendo que este item se encontra inserido nos aspectos sociais da qualidade de vida no trabalho.

Tabela 1 - Qualidade de convênios do vale alimentação

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1	2	08
%	-	-	-	-	-	-	-	-	12,5	50	12,5	25	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Através da Tabela 1, é possível observar os resultados referentes a qualidade de convênios do vale alimentação oferecidos pela cooperativa. Nota-se que dos oito respondentes dois avaliaram a qualidade de convênios do vale alimentação com nota 10, o que corresponde a 25% dos respondentes. Também pode-se observar que quatro colaboradores avaliaram o mesmo item com nota 8, representando 50% dos respondentes. Por fim, dois respondentes avaliaram a qualidade de convênios do vale alimentação com notas 7 e 9, correspondendo 12,5%.

A partir dos resultados da Tabela 1, observa-se que 100% dos respondentes declararam estar totalmente satisfeitos com a qualidade de convênios do vale alimentação concedidos pela cooperativa.

A Tabela 2 expõe os resultados referentes à satisfação dos colaboradores da Cresol Sicooper de Cerro Largo-RS, em relação à oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões etc.).

Tabela 2 - Oportunidade para distração

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	3	-	-	1	1	-	2	-	1	-	-	-	08
%	37,5	-	-	12,5	12,5	-	25	-	12,5	-	-	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 2, observa-se que dos oito respondentes, dois declararam o aspecto com nota 5, o que representa 25% dos participantes, três declararam não possuir oportunidades para distração, representando 37,5% dos respondentes. Por fim, três participantes atribuíram notas 2, 3 e 7 respectivamente, o que correspondem a 12,5%.

A partir dos resultados da Tabela 2, nota-se que dos oito respondentes, um encontra-se totalmente satisfeito com as oportunidades de distração promovidas pela cooperativa, duas pessoas estão totalmente insatisfeitas e duas pessoas estão neutras a respeito desse item. Por fim, três pessoas declaram que essa ação não existe na cooperativa.

A Tabela 3 mostra os resultados referentes a satisfação dos colaboradores em relação ao atendimento aos filhos (creche, escola), promovidos pela cooperativa.

Tabela 3 - Atendimento aos filhos

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	2	-	-	-	1	-	2	-	-	1	-	1	07
%	28,5	-	-	-	14,2	-	28,5	-	-	14,2	-	14,2	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados apresentados na Tabela 3, é possível perceber que dos sete respondentes, dois avaliaram o atendimento aos filhos com nota 5, representando 28,5% dos participantes, dois declararam que a cooperativa não proporciona atendimento aos filhos, o que representa 28,5%. No entanto, três pessoas atribuíram notas 3, 8 e 10 respectivamente, o que corresponde a 14,2% dos respondentes.

De acordo com os resultados da Tabela 3, dos sete respondentes, dois estão totalmente satisfeitos com o atendimento aos filhos ofertado pela cooperativa, um está totalmente insatisfeito, dois então neutros a respeito desse item e dois declaram que essa ação não existe na cooperativa.

A Tabela 4 apresenta os resultados referentes à satisfação dos colaboradores, em relação à qualidade do vale alimentação oferecido pela cooperativa.

Tabela 4 - Qualidade do vale alimentação

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	2	08
%	-	-	-	-	-	-	-	-	12,5	25	37,5	25	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados apresentados na Tabela 4, é possível compreender que dos oito respondentes, um avaliou a qualidade do vale alimentação com nota 7 representando 12,5% dos respondentes, dois avaliaram o item com nota 8, outros dois avaliaram com nota 10, o que representa 25% cada. Percebe-se ainda que três pessoas deram nota 9 ao aspecto qualidade do vale alimentação o que representa 37,5% do total de respondentes.

De modo geral, observou-se que todos colaboradores que participaram da pesquisa encontram-se totalmente satisfeitos com a qualidade do vale alimentação proporcionado pela cooperativa.

A Tabela 5 apresenta os resultados referentes à qualidade dos seguros de previdência privada ofertados pela cooperativa.

Tabela 5 - Qualidade dos seguros de previdência privada

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
AB	2	-	-	1	-	-	1	-	1	2	-	1	08
S	25	-	-	12,5	-	-	12,5	-	12,5	25	-	12,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos dados apresentados na Tabela 5, notou-se que dos oito respondentes, dois declararam que a cooperativa não possui seguros de previdência privada, o que representa 25% dos respondentes. No entanto, uma pessoa avaliou a qualidade dos seguros com nota 2, representando 12,5% dos respondentes, três pessoas avaliaram a qualidade dos seguros com nota 5, 7 e 10 respectivamente. Por fim, duas pessoas deram nota 8 para esse aspecto o que representa 25% do total dos participantes.

A partir dos resultados da tabela 5, observa-se que dos 8 respondentes, três encontram-se totalmente satisfeitos com a qualidade dos seguros de previdência privada ofertados pela cooperativa. Uma pessoa está insatisfeita e uma encontra-se neutra a respeito do item. Por fim, duas pessoas declararam que esta ação não existe na empresa.

A Tabela 6 apresenta os resultados que compõem a satisfação dos respondentes em relação a incentivo para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, profissionalizantes etc.), possibilitado pela cooperativa.

Tabela 6 - Incentivo para cursos externos

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	2	-	3	1	1	1	08
%	-	-	-	-	-	-	25	-	37,5	12,5	12,5	12,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 6, nota-se que dos oito respondentes, três atribuíram nota 7 ao item, representando 37,5% dos respondentes. Observa-se ainda que duas pessoas atribuíram nota 5 o que corresponde a 25% do total e três pessoas avaliaram o incentivo para cursos externos com nota 8, 9 e 10 o que representa 12,5% cada.

Conforme os resultados da Tabela 6, constata-se que dos 8 respondentes seis estão totalmente satisfeitos com os incentivos para cursos externos proporcionados pela cooperativa e duas pessoas estão neutras a respeito desse item.

A Tabela 7 apresenta as médias de satisfação dos colaboradores em relação aos aspectos sociais da qualidade de vida no trabalho, assim como, o desvio-padrão de cada item apresentado existente na cooperativa.

Tabela 7 - Avaliação da satisfação dos colaboradores em relação aos aspectos sociais

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Qualidade de convênios do vale alimentação	08	10	7	8,50	1,06
Oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões etc.)	08	7	2	4,40	1,95
Atendimento aos filhos (creche, escola)	07	10	3	6,20	2,78
Qualidade do vale alimentação	08	10	7	8,75	1,03
Qualidade dos seguros de previdência privada	08	10	2	6,66	2,80
Incentivo para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, profissionalizantes etc.)	08	10	5	7,25	1,75

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela 7 é possível analisar as médias entre as notas de satisfação dadas pelos colaboradores para as variáveis que compõem os aspectos sociais que a cooperativa possui. Portanto, pode-se observar que em relação as médias cinco itens estão com nota acima de 5, representando assim satisfação, enquanto um apresenta média abaixo de 5, o que representa insatisfação. Quanto ao desvio-padrão, nota-se que dois indicam medida de dispersão maior que 2 e quatro indicam medida de dispersão abaixo de 2.

As tabelas 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 referem-se aos resultados obtidos quanto aos aspectos biológicos da qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 8 apresenta os resultados encontrados referentes aos níveis de satisfação dos colaboradores com relação a qualidade das SIPATS (Semana de Prevenção de Acidentes).

Tabela 8 - Qualidade das SIPATS

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	4	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1	-	08
%	50	-	-	12,5	-	-	12,5	-	-	12,5	12,5	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à Tabela 8 é possível observar que dos oito respondentes, um avaliou a qualidade da Semana de prevenção de acidentes com nota 9, representando 12,5% dos respondentes, quatro colaboradores declararam que não existem as SIPATS na cooperativa,

representando 50%. Contudo, um colaborador avaliou a qualidade das SIPATS com nota 8, representando 12,5% dos respondentes, uma pessoa atribuiu nota 5 ao item, representando 12,5%. Ainda é possível perceber que um colaborador avaliou este item com nota 2, representando 12,5% dos respondentes.

Percebe-se com os resultados da Tabela 8 que duas pessoas se encontram totalmente satisfeitas com as SIPATS, uma está neutra em relação a este item e uma está totalmente insatisfeita. Por fim, quatro pessoas relataram que esta ação não existe na cooperativa.

A Tabela 9 apresenta os resultados relacionados à satisfação dos colaboradores quanto ao controle de riscos ergonômicos e ambientais dentro da cooperativa.

Tabela 9 - Controle de riscos ergonômicos e ambientais

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	2	-	-	-	1	-	1	-	1	2	1	-	08
%	25	-	-	-	12,5	-	12,5	-	12,5	25	12,5	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme apresentado na Tabela 9 verifica-se que dos oito colaboradores que responderam ao questionário, dois declararam que não existe controle de riscos ergonômicos e ambientais na cooperativa, representando 25% dos respondentes, uma pessoa atribuiu nota 5 ao item, duas pessoas atribuíram nota 8 e uma pessoa atribuiu nota 9, representando 12,5%, 25% e 12,5% cada respectivamente. É possível ainda observar que uma pessoa avaliou o controle de riscos com nota 3, representando 12,5% dos respondentes.

Diante do exposto na Tabela 9, nota-se duas pessoas relataram que não existe controle de riscos ergonômicos e ambientais na cooperativa, três pessoas estão totalmente satisfeitas e uma está totalmente insatisfeita a respeito desse item. Por fim, uma pessoa está neutra em relação a este item.

A Tabela 10 demonstra os resultados que se referem a satisfação dos colaboradores em relação ao atendimento do ambulatório.

Tabela 10 - Atendimento do ambulatório

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	3	-	-	-	1	-	1	1	1	1	-	-	08
%	37,5	-	-	-	12,5	-	12,5	12,5	12,5	12,5	-	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante do que foi apresentado na Tabela 10, é possível verificar que dos oito respondentes, três relataram que não existe atendimento do ambulatório na cooperativa, representando 37,5% dos respondentes, uma pessoa atribuiu nota 8 ao item, representando 12,5%. É possível ainda observar que uma pessoa atribuiu nota 5 ao item, uma avaliou com nota 6 e outra pessoa atribuiu nota 7 representando 12,5%, 12,5% e 12,5% cada respectivamente. Por fim, percebe-se que uma pessoa avaliou com nota 3 o item, o que corresponde a 12,5% dos participantes.

A partir dos resultados da Tabela 10, nota-se que três respondentes declararam que não existe atendimento do ambulatório na cooperativa. Ainda é possível notar que três pessoas encontram-se totalmente satisfeitos quanto ao atendimento do ambulatório, e apenas uma pessoa avaliou como sendo neutro. Por fim percebe-se que uma pessoa está completamente insatisfeita com este item.

A Tabela 11 apresenta os resultados referentes à satisfação dos colaboradores com relação ao atendimento do convênio médico oferecido pela Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS.

Tabela 11 - Atendimento do convênio médico

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	3	1	-	1	2	1	08
%	-	-	-	-	-	-	37,5	12,5	-	12,5	25	12,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 11 apresenta os resultados referentes à satisfação dos colaboradores em relação ao atendimento do convênio médico. Os dados da tabela apresentam que dos oito participantes, três avaliaram o atendimento do convênio médico com nota 5, representando 37,5% dos respondentes, uma pessoa avaliou o item com nota 6, representando 12,5%, duas pessoas avaliaram o mesmo item com nota 9, representando 25%. Por fim, uma pessoa avaliou o item com nota 8 e uma atribuiu nota 10, representando 12,5% e 12,5% cada, respectivamente.

Ainda conforme a Tabela 11, constata-se que cinco participantes estão totalmente satisfeitos em relação ao atendimento do convênio médico oferecido pela Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS e três pessoas avaliaram como sendo neutras.

A Tabela 12 apresenta os resultados de satisfação dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS, em relação à oportunidade de realizar ginástica no trabalho.

Tabela 12 - Oportunidade de realizar ginástica no trabalho

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	4	-	-	-	-	1	1	1	-	1	-	-	08
%	50	-	-	-	-	12,5	12,5	12,5	-	12,5	-	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 12 é possível constatar que dos oito respondentes do questionário, quatro declararam não possuir oportunidade de realizar ginástica no trabalho, o que corresponde a 50% dos participantes, um respondente atribuiu nota 4 e um atribuiu nota 5, representando 12,5% cada. Ainda foi possível verificar que uma pessoa avaliou com nota 8 o que correspondeu a 12,5% dos respondentes. Por fim, uma pessoa avaliou o item com nota 6, representando 12,5% dos participantes.

De acordo com a Tabela 12, dois participantes da pesquisa estão totalmente satisfeitos em relação a oportunidade de realizar ginástica no trabalho. Nota-se que quatro pessoas declaram que esta ação não existe na cooperativa e apenas uma pessoa avaliou como sendo neutro. Por fim percebe-se que uma pessoa está completamente insatisfeita com este item.

A Tabela 13 apresenta os resultados referentes ao estado geral de saúde dos colegas participantes.

Tabela 13 - Estado geral de saúde dos colegas

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	1	-	2	3	1	1	08
%	-	-	-	-	-	-	12,5	-	25	37,5	12,5	12,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 13, pode-se perceber que dos oito respondentes do questionário, dois avaliaram o estado geral de saúde dos colegas com notas 7 representando 25% dos participantes. No mesmo item nota-se que três participantes demonstraram satisfação com o estado geral de saúde dos colegas, atribuindo nota 8, o que representa 25% dos respondentes. Percebe-se ainda que uma pessoa atribuiu nota 5, uma pessoa atribuiu nota 9 e uma pessoa atribuiu nota 10, representando 12,5% cada.

Ainda de acordo com a Tabela 13, podemos verificar que sete respondentes do questionário estão totalmente satisfeitos em relação ao estado geral de saúde dos colegas e apenas uma pessoa avaliou como sendo neutro.

A seguir, a Tabela 14 apresenta os resultados referentes à satisfação dos colaboradores com relação à atuação da comissão interna de prevenção de acidentes – CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Tabela 14 - Qualidade de atuação da CIPAs

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	5	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	08
%	62,5	-	-	-	-	-	25	-	-	12,5	-	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 14 apresenta os resultados referentes à satisfação dos colaboradores em relação a qualidade de atuação da CIPAs. Os dados da tabela apresentam que dos oito participantes cinco declararam que a cooperativa não possui a CIPAs, representando um total de 62,5% dos colaboradores que responderam ao questionário. Dois colaboradores avaliaram a satisfação com relação à qualidade da CIPAs como sendo neutra, ou seja, com nota 5, o que representa 25% dos respondentes e uma pessoa atribuiu nota 8 o que corresponde a 12,5% dos participantes.

Sobre a Tabela 14, percebe-se que cinco respondentes declararam que a cooperativa não possui CIPAs e duas pessoas avaliaram como sendo neutras. Por fim percebe-se que uma pessoa está totalmente satisfeita com este item.

A Tabela 15 expõe as médias de satisfação dos colaboradores em relação aos critérios que compõem os aspectos biológicos da qualidade de vida no trabalho, existentes na cooperativa, bem como as medidas de dispersão referentes ao desvio-padrão.

Tabela 15 - Resultado geral dos aspectos biológicos

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Qualidade das SIPATS – Semana de prevenção de acidentes	08	9	2	6,00	3,16
Controle de riscos ergonômicos e ambientais	08	9	3	6,67	2,25
Atendimento do ambulatório	08	8	3	5,80	1,92
Atendimento do convenio médico	08	10	5	7,12	2,10
Oportunidade de realizar ginástica no trabalho	08	8	4	5,75	1,70
Estado geral de saúde dos colegas	08	10	5	7,75	1,48
Qualidade de atuação da comissão interna de prevenção de acidentes – CIPAs	08	8	5	6,00	1,73

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 15 pode-se concluir que entre os critérios avaliados no questionário e que compõem o aspecto biológicos da qualidade de vida no trabalho existentes na cooperativa, todos apresentam médias de satisfação superiores a 5. Observa-se que o critério que possui menor média refere-se à “oportunidade de realizar ginástica no trabalho” sendo essa igual a 5,75 indicando uma satisfação total por parte dos colaboradores. Da mesma forma que os demais critérios avaliados representam uma satisfação total, sendo o item “estado geral de saúde dos colegas” com maior nota, apresentando média igual a 7,75. Por fim, por meio do desvio-padrão, é possível verificar a medida de dispersão entre as notas atribuídas, sendo que dos sete critérios avaliados, três apresentam medida de dispersão acima de 2 e quatro apresentam medidas de dispersão abaixo de 2.

As Tabelas 16, 17, 18 e 19 apresentam os resultados referentes aos aspectos psicológicos da qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 16 mostra os resultados de satisfação quanto à confiança dos colaboradores em relação aos critérios de realização de concurso.

Tabela 16 - Confiança nos critérios de realização de concurso

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	3	2	2	-	1	08
%	-	-	-	-	-	-	-	37,5	25	25	-	12,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 16 demonstra os resultados obtidos referentes à satisfação dos colaboradores em relação à confiança nos critérios de realização de concurso adotados pela cooperativa. Dessa forma, observa-se que dos oito respondentes, um atribuiu a satisfação com nota 10, representando 12,5% dos participantes. No mesmo item, três pessoas avaliaram a satisfação com nota 6, representando 37,5% dos que responderam ao questionário, duas pessoas atribuíram nota 8 representando 25% dos respondentes. Por fim, observa-se que dois colaboradores avaliaram com nota 7 o que corresponde a 25% dos participantes.

Ainda de acordo com a Tabela 16, nota-se uma satisfação total dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS em relação à confiança nos critérios de realização de concurso.

A Tabela 17 exhibe os resultados da aplicação dos questionários, que se referem à satisfação dos colaboradores com relação à forma de avaliação do desempenho do seu trabalho.

Tabela 1 - Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	1	2	-	-	2	-	2	1	-	8
%	-	-	-	12,5	25	-	-	25	-	25	12,5	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela 17, verifica-se que dos oito respondentes do questionário, um avaliou com nota 2 o que corresponde a 12,5% dos participantes. No mesmo item, dois colaboradores atribuíram nota 3, representando 25% dos respondentes, um avaliou com nota 9 correspondendo a 12,5% dos respondentes. Por fim, duas pessoas avaliaram com nota 6 e outras duas avaliaram com nota 8, correspondendo a 25% cada.

Sobre a Tabela 17, nota-se que cinco colaboradores então totalmente satisfeitos em relação forma de avaliação do desempenho do seu trabalho e três colaboradores estão totalmente insatisfeitos em relação a esse item.

A Tabela 18 expõe os resultados de satisfação em relação ao clima de camaradagem entre as pessoas na Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS.

Tabela 18 - Clima de camaradagem entre as pessoas

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	1	1	08
%	-	-	-	-	-	-	-	-	37,5	37,5	12,5	12,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 18, no que se refere ao clima de camaradagem entre as pessoas na cooperativa, observa-se que dos oito respondentes, um avaliou a satisfação com nota 10, correspondendo a 12,5% do total, três colaboradores avaliaram com nota 8, representando 37,5% dos respondentes. Ainda, verifica-se que um colaborador atribuiu nota 9 ao clima de camaradagem entre as pessoas, representando 12,5% do total. Por fim, observa-se que três colaboradores avaliaram o mesmo item com nota 7, representando 37,5% dos respondentes.

Verifica-se que na Tabela 18, todos os oito respondentes do questionário encontram-se totalmente satisfeitos em relação ao clima de camaradagem entre as pessoas.

A seguir, a Tabela 19 demonstra os resultados obtidos referentes à satisfação dos colaboradores com relação à ausência de interferência na vida pessoal dos colaboradores.

Tabela 19 - Ausência de interferência na vida pessoal

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	2	2	08
%	-	-	-	-	-	-	-	-	50	-	25	25	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 19, nota-se que dentre os oito respondentes do questionário, dois atribuíram nota 10 em relação a satisfação com a ausência de interferência do trabalho na vida pessoal dos mesmos, o que corresponde a 25% dos participantes. Quatro colaboradores atribuíram nota 7, representado 50% dos respondentes. Ainda é possível verificar que dois colaboradores atribuíram nota 9 a satisfação, correspondendo a 25% dos participantes.

Ainda de acordo com a Tabela 19, observa-se que os colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS estão totalmente satisfeitos em relação a ausência de interferência na vida pessoal.

A Tabela 20 apresenta o resultado geral dos aspectos psicológicos, sendo mostrados as medidas de dispersão referentes ao desvio-padrão, bem como as médias dos critérios avaliados através do questionário.

Tabela 20 - Resultado geral dos aspectos psicológicos

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Confiança nos critérios de realização de concurso	08	10	6	7,25	1,38
Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	08	09	2	5,62	2,67
Clima de camaradagem entre as pessoas	08	10	7	8,00	1,06
Ausência de interferência na vida pessoal	08	10	7	8,25	1,38

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação a Tabela 20, pode-se concluir que dentre os critérios avaliados e que compõem os aspectos psicológicos da qualidade de vida no trabalho, ambos apresentam médias superiores a 5, representando a satisfação total dos participantes. O critério “Ausência de interferência na vida pessoal” apresenta maior média entre as variáveis apresentadas com média igual a 8,25 sendo a menor média referente a “forma de avaliação do desempenho do seu trabalho” apresentando uma média igual a 5,62. Ainda é possível verificar na Tabela 20 as medidas de dispersão referentes ao desvio-padrão amostral sendo que o critério “clima de camaradagem entre as pessoas” apresenta o menor desvio-padrão representando 1,06 e o

critério referente à “forma de avaliação do desempenho do seu trabalho” apresenta o maior desvio-padrão de 2,67.

As Tabelas 21, 22, 23, 24 e 25 correspondem aos resultados referentes a satisfação dos colaboradores com relação aos aspectos organizacionais da qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 21 expõe os resultados de satisfação dos colaboradores quanto à imagem da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS.

Tabela 21 - Imagem da Empresa junto aos funcionários

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	2	1	08
%	-	-	-	-	-	-	-	-	25	37,5	25	12,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 21, observa-se que dos oito respondentes, dois avaliaram a satisfação com a imagem da Empresa (Cooperativa) com nota 7, representando 25% dos participantes. Para o mesmo item, três colaboradores atribuíram nota de satisfação igual a 8, correspondendo a 37,5% do total de respondentes. Ainda é possível verificar que um colaborador avaliou a satisfação com nota 10, representando 12,5% do total. Por fim, dois respondentes atribuíram nota 9, correspondendo a 25% do total de participantes.

Sobre a Tabela 21, nota-se que os colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS estão totalmente satisfeitos em relação ao item Imagem da Empresa junto aos funcionários.

A Tabela 22 apresenta os resultados quanto a satisfação dos respondentes com relação às oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional oferecidas pela cooperativa.

Tabela 22 - Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	1	1	3	1	2	08
%	-	-	-	-	-	-	-	12,5	12,5	37,5	12,5	25	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 22, observa-se que entre os oito colaboradores que responderam ao questionário, um atribuiu nota de satisfação 6 com relação as oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional, correspondendo a 12,5% do total. Ainda, dois colaboradores atribuíram nota 10, representando 25% dos respondentes. Ainda de acordo com a Tabela 22, verifica-se que um colaborador atribuiu nota de satisfação 7 com relação as oportunidades de

treinamento e desenvolvimento profissional, representando 12,5% do total de respondentes. Por fim, três pessoas avaliaram o mesmo item com nota 8 representando 37,5% e uma pessoa avaliou o item com nota 9, correspondendo a 12,5% dos participantes.

Cabe destacar que na Tabela 22, os oito colaboradores que responderam o questionário encontram-se totalmente satisfeitos a respeito do item oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional ofertados pela cooperativa.

A Tabela 23 apresenta os resultados de satisfação dos servidores com relação às melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias.

Tabela 23 - Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	2	1	08
%	-	-	-	-	-	-	12,5	12,5	25	12,5	25	12,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela 23 verifica-se que entre os oito colaboradores que responderam ao questionário, um avaliou a satisfação quanto as melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias com nota 10, correspondendo a 12,5% do total. Um colaborador avaliou o mesmo item com nota 5, ou seja, satisfação neutra, representando 12,5% dos respondentes. Ainda, dois respondentes atribuíram nota 7 de satisfação, representando 25% do total. Por fim, duas pessoas atribuíram nota 9 ao item o que corresponde a 25% do total, e dois respondentes atribuíram notas de satisfação 6 e 8, representando 12,5% cada.

Ainda referente a Tabela 23, nota-se que sete colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS estão totalmente satisfeitos em relação ao item melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias e uma pessoa avaliou como sendo neutra.

A Tabela 24 esboça os resultados referentes à satisfação dos colaboradores com relação a qualidade dos processos administrativos da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS (ausência de burocracia).

Tabela 24 - Qualidade dos processos administrativos

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	1	-	-	-	-	1	1	2	2	1	-	-	08
%	12,5	-	-	-	-	12,5	12,5	25	25	12,5	-	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 24, percebe-se que dos oito respondentes do questionário, um avaliou a satisfação com relação a qualidade dos processos administrativos realizados na cooperativa com nota 5, representando 12,5% dos respondentes. Dois colaboradores atribuíram nota 7 e outros dois atribuíram nota 6 representando 25% cada. Nota-se ainda que uma pessoa atribuiu nota 4 e outra pessoa atribuiu nota 8 o que corresponde a 12,5% cada. Por fim, um colaborador declarou que está ação não existe na cooperativa o que representa 12,5%.

Ainda conforme a Tabela 24, verifica-se que dos oito respondentes do questionário, cinco encontram-se totalmente satisfeitos com a qualidade dos processos administrativos da cooperativa. Um colaborador está totalmente insatisfeito e uma pessoa avaliou este item como sendo neutra. Por fim, um respondente declarou que está ação não existe na cooperativa.

A seguir, a Tabela 25 expõe os resultados de satisfação em relação ao atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentação etc.) dentro da cooperativa.

Tabela 25 - Atendimento às rotinas de pessoal

	N/T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	2	3	08
%	-	-	-	-	-	-	-	-	25	12,5	25	37,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante dos resultados expostos na Tabela 24, constata-se que entre os oito colaboradores que responderam ao questionário, dois atribuíram nota 7 de satisfação com relação a qualidade dos processos administrativos realizados pela cooperativa, correspondendo a 25% do total, três colaboradores avaliaram o mesmo item com nota de satisfação igual a 10, representando 37,5% dos respondentes. Nota-se ainda, que dois servidores avaliaram a satisfação em relação ao atendimento às rotinas de pessoal atribuindo nota 9, o que corresponde a 25% dos participantes, e por fim, um colaborador avaliou com nota 8 o critério apresentado, representando 12,5% do total.

Conforme a Tabela 25, observa-se que os oito colaboradores que responderam ao questionário encontram-se totalmente satisfeito em relação ao atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentação etc.) dentro da cooperativa.

A Tabela 26 demonstra o resultado geral de satisfação quanto aos critérios que compõem os aspectos organizacionais da qualidade de vida no trabalho, assim como suas respectivas medidas de desvio-padrão.

Tabela 26 - Resultados gerais de satisfação dos aspectos organizacionais

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Imagem da empresa junto aos funcionários	08	10	7	8,25	1,03
Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	08	10	6	8,25	1,38
Melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias	08	10	5	7,62	1,68
Qualidade dos processos administrativos (ausência de burocracia)	08	8	4	6,14	1,34
Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentação etc.)	08	10	7	8,75	1,28

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 26 pode-se concluir que entre os respondentes do questionário, a grande maioria dos colaboradores encontra-se satisfeitos com relação aos critérios que compõem os aspectos organizacionais de qualidade de vida no trabalho, pois dentre dos itens avaliados ambos apresentaram médias superiores a 5. Cabe destaque aos critérios quanto ao “atendimento às rotinas de pessoal” que apresenta maior média, igual 8,75 e quanto a “qualidade dos processos administrativos (ausência de burocracia)” que apresenta menor média, 6,14. É possível ainda verificar o desvio-padrão de cada critério avaliado, sendo este responsável pela medida de dispersão das notas. Nota-se que dos critérios avaliados na pesquisa, o item que se refere a “melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias” apresenta maior desvio-padrão, ou seja, igual a 1,68. Do mesmo modo que a variável que se refere a “imagem da empresa junto aos funcionários” apresenta a menor medida de dispersão, com desvio-padrão igual a 1,03.

A Tabela 27 demonstra os resultados de cada aspecto que compõe a qualidade de vida no trabalho, abordando as médias gerais dos aspectos sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais.

Tabela 27 - Resultados gerais dos aspectos da qualidade de vida no trabalho

	Critérios que compõem o Questionário	Critérios existentes na Cooperativa	Média geral
Aspectos sociais	6	6	7,04
Aspectos biológicos	7	7	6,44
Aspectos psicológicos	4	4	7,28
Aspectos organizacionais	5	5	7,80

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação a Tabela 27, pode-se concluir que ambos os aspectos que compõem a qualidade de vida no trabalho possuem médias de satisfação acima de 5, ou seja, sendo assim, considerados satisfatórios pelos colaboradores que responderam ao questionário.

De acordo com os resultados obtidos no primeiro bloco do questionário, observou-se que em média a maioria dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS encontram-se satisfeitos com ambos os aspectos da qualidade de vida no trabalho, sendo os critérios menos satisfatório referente aos aspectos biológicos.

Como relatado em diversos estudos, vários autores descreveram em suas pesquisas a satisfação ou insatisfação dos seus respondentes em relação aos aspectos da qualidade de vida no trabalho. Sauzen (2017) relatou em sua pesquisa as satisfações dos servidores da secretaria de saúde da prefeitura municipal de Roque Gonzales-RS com relação a qualidade de vida no trabalho, sendo que os resultados foram positivos em todos os aspectos. Anschau (2015) descreveu em sua pesquisa a satisfação dos funcionários da empresa Cerro Largo Transporte Coletivo – LTDA com relação a qualidade de vida no trabalho, sendo que os resultados foram positivos em dois aspectos (sociais e biológicos) e negativo em outros dois aspectos (psicológicos e organizacionais).

Lima, Sousa e Lima (2014) relatam no seu estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de Call Center de Goiânia-GO que os colaboradores estão satisfeitos com ambiente de trabalho e isso reflete na qualidade e na produtividade da equipe. Ainda afirmam que os colaboradores buscam um ambiente de trabalho mais participativo onde suas ideias são ouvidas e seu esforço é reconhecido pela chefia.

Já no estudo realizado por Almeida (2019) sobre a qualidade de vida no trabalho nas cooperativas de crédito, especificamente na SICOOB COOPERE, nota-se que a cooperativa sempre está buscando por melhorias na qualidade de vida de seus colaboradores. Para isso, a cooperativa oferece um ambiente confortável, oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal, boas condições de trabalho e benefícios para que assim o indivíduo possa melhorar seu desempenho na elaboração das atividades.

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No segundo bloco do questionário, buscou-se atingir os resultados referentes à forma com que os colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS compreendem a qualidade de

vida no trabalho. Desse modo, os respondentes deveriam distinguir, por ordem de importância, três palavras que para eles melhor definissem a qualidade de vida no trabalho.

Nesse sentido, a Tabela 28 apresenta os resultados referentes às palavras que melhor expressem qualidade de vida no trabalho na opinião dos participantes.

Tabela 28 - Qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos colaboradores

	Mais importante		Segunda mais importante		Terceira mais importante	
	ABS	%	ABS	%	ABS	%
Amizade	-	-	-	-	1	16,67%
Amor	-	-	-	-	-	-
Ausência de acidentes	-	-	-	-	-	-
Competitividade	-	-	-	-	-	-
Confiança	1	16,67%	3	50%	1	16,67%
Humanismo	1	16,67%	-	-	3	50%
Investimento	-	-	-	-	-	-
Paz	-	-	-	-	-	-
Realização pessoal	2	33,33%	1	16,67%	-	-
Responsabilidade	2	33,33%	1	16,67%	-	-
Saúde	-	-	-	-	1	16,67%
Segurança	-	-	1	16,67%	-	-
Total	6	100	6	100	6	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 28, nota-se que na opinião dos respondentes, a palavra que mais expressa qualidade de vida no trabalho é a “responsabilidade” e a “realização pessoal” sendo que ambas receberam dois votos, o que representa 33,33% respectivamente. A palavra “confiança” aparece em segundo lugar no nível de importância, sendo que dos seis respondentes, a mesma foi assinalada três vezes, representando 50% do total. Por fim, a palavra “humanismo” aparece em terceiro lugar, sendo assinaladas três vezes, o que equivale a 50% do total.

Observa-se que grande maioria dos colaboradores relaciona a qualidade de vida no trabalho com a palavra “confiança” sendo esta assinalada cinco vezes entre os três níveis indicados. A palavra “humanismo” segundo os respondentes da pesquisa, também possui uma forte relação com a qualidade de vida no trabalho dos mesmos, sendo essa a segunda palavra mais destacada no questionário. Por fim, a terceira palavra que apresenta maior destaque entre os colaboradores é a “responsabilidade” e a “realização pessoal” sendo ambas assinaladas três vezes.

4.3 ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No terceiro bloco do questionário, primeiramente solicitou-se para que os participantes da pesquisa avaliassem a satisfação com a qualidade de vida no trabalho, atribuindo notas de zero a dez, de modo que pudesse manifestar seus níveis de satisfação com cada variável apresentada. Em seguida, buscou-se identificar ocorrências de saúde-doença dos colaboradores, no qual puderam também expor seus comentários pessoais em relação às ocorrências. E por fim, nesse mesmo bloco, os colaboradores participantes da pesquisa puderam demonstrar qual a melhoria mais importante que a Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS realizou em termos de qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 29 expõem os resultados referentes à satisfação dos colaboradores em relação aos aspectos de bem-estar no trabalho.

Tabela 29 - Sensação de bem-estar no trabalho

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	2	4	2	-	08
%	-	-	-	-	-	-	-	25	50	25	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 29, nota-se que dentre os oito colaboradores que responderam ao questionário, dois avaliaram à satisfação em relação a sensação de bem-estar com nota 7, representando 25% do total de pesquisados. Observa-se também que quatro dos respondentes avaliaram sua satisfação com nota 8, o que representa 50% do total de participantes da pesquisa. Verifica-se ainda que dois colaboradores avaliaram sua satisfação com nota 9, representando 25% dos respondentes. Cabe ressaltar sobre a Tabela 29 que os oito colaboradores que responderam ao questionário estão totalmente satisfeitos em relação aos aspectos de bem-estar no trabalho.

A Tabela 30 apresenta os resultados de satisfação relacionados ao estado geral de tensão (estresse) pessoal dos colaboradores participantes da pesquisa.

Tabela 30 - Estado geral de tensão (estresse) pessoal

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	1	-	-	-	2	4	1	-	-	08

%	-	-	12,5	-	-	-	25	50	12,5	-	-	100
---	---	---	------	---	---	---	----	----	------	---	---	-----

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 30 demonstra que entre os oito respondentes, um avaliou sua satisfação com o stress pessoal com nota 8, representando 12,5% do total de respondentes. Também verifica-se que dois colaboradores atribuíram nota 6, correspondendo a 25% do total. Nota-se ainda, que quatro respondentes avaliaram sua satisfação com relação ao stress pessoal com nota 7, representando 50% do total. Por fim, percebe-se que um colaborador atribuiu nota 2 o que representa 12,5% dos participantes.

Ainda sobre a Tabela 30, nota-se que dos oito participantes da pesquisa, sete encontram-se totalmente satisfeitos e um participante está totalmente insatisfeito em relação ao estado geral de tensão (estresse) pessoal.

A Tabela 31 mostra os resultados relacionados à satisfação dos colaboradores com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida).

Tabela 31 - Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	3	3	1	1	08
%	-	-	-	-	-	-	-	37,5	37,5	12,5	12,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante o exposto na Tabela 31, observa-se que dentre os oito colaboradores que participaram da pesquisa, três avaliaram sua satisfação com o estilo de vida pessoal, atribuindo nota 8 o que representa 37,5% do total de respondentes. Também é possível verificar que um respondente avaliou sua satisfação com nota 9 representando assim, 12,5% dos participantes da pesquisa. Nota-se ainda que três colaboradores atribuíram nota 7 para este aspecto, representando assim 37,5% dos respondentes, e por fim, um avaliou sua satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia com nota 10, o que representa 12,5% do total.

Cabe ressaltar sobre a Tabela 31, que os oito colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS estão totalmente satisfeitos com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida).

A Tabela 32 exhibe os resultados referentes à satisfação dos colaboradores em relação à adequação das ações de qualidade de vida no trabalho da cooperativa para com as necessidades pessoais dos mesmos.

Tabela 32 - Adequação das Ações de qualidade de vida no trabalho da cooperativa para as suas necessidades pessoais

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	1	1	-	1	5	-	-	08
%	-	-	-	-	12,5	12,5	-	12,5	62,5	-	-	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Tabela 32, verifica-se que do total de oito respondentes da pesquisa, um avaliou sua satisfação atribuindo nota 7, o que representa 12,5% do total. Ainda, observa-se que cinco colaboradores atribuíram nota 8 em relação à adequação das ações de qualidade de vida no trabalho, o que representa 62,5% dos participantes. Por fim, nota-se que dois colaboradores atribuíram notas 4 e 5 de satisfação para o aspecto proposto na tabela, representando assim, 12,5% cada.

Ainda a respeito da Tabela 32, nota-se que dos oito colaboradores, seis estão totalmente satisfeitos em relação à adequação das ações de qualidade de vida no trabalho da cooperativa para com as necessidades pessoais dos mesmos e uma pessoa encontra-se totalmente insatisfeita. Por fim, uma pessoa avaliou este item como sendo neutra.

A Tabela 33 mostra os resultados referentes a importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado do trabalho dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS.

Tabela 33 - Importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado do seu trabalho

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
ABS	-	-	-	-	-	-	-	3	1	1	3	08
%	-	-	-	-	-	-	-	37,5	12,5	12,5	37,5	100

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 33, nota-se que entre os oito respondentes do questionário, três avaliaram a satisfação com relação ao aspecto exposto, atribuindo nota 10, representando dessa forma, 37,5% do total de participantes. Observa-se que um colaborador atribuiu nota 8 e outro nota 9 representado 12,5% cada. Ainda é possível verificar que três colaboradores avaliaram o aspecto apresentado com nota 7, o que representa 37,5% dos participantes da pesquisa.

Sobre a Tabela 33, observa-se ainda que os oito colaboradores da cooperativa encontram-se totalmente satisfeitos referente a importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado do trabalho dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS.

A Tabela 34 apresenta as médias e o desvio-padrão correspondentes a cada aspecto que compõe o quadro referente à opinião pessoal dos participantes da pesquisa.

Tabela 34 - Opinião pessoal de qualidade de vida no trabalho

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D.P.
Sensação de bem-estar no trabalho	08	9	7	8,00	0,75
Estado geral de tensão (stress) pessoal	08	8	2	6,25	1,83
Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	08	10	7	8,00	1,06
Adequação das Ações de QVT da sua empresa para as suas necessidades pessoais	08	8	4	7,00	1,60
Importância da QVT para o resultado do seu trabalho	08	10	7	8,50	1,41

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 34, observa-se que, de forma geral, os participantes da pesquisa encontram-se totalmente satisfeitos com os aspectos apresentados na tabela, sendo que a menor média de satisfação foi atribuída ao “estado geral de tensão (estresse) pessoal”, sendo que esse aspecto obteve média igual a 6,25. Observa-se ainda, que os colaboradores encontram-se satisfeitos com o seu “modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)” e “sensação de bem-estar no trabalho” sendo que esses aspectos foram avaliados com maior média de satisfação, tendo atingido média igual a 8,00. Nota-se ainda que o “estado geral de tensão (stress) pessoal” apresenta maior medida de dispersão, sendo igual a 1,83 e a “sensação de bem-estar no trabalho” apresenta menor medida de dispersão, sendo esta igual a 0,75.

A Tabela 35 refere-se aos resultados que dizem respeito às ocorrências as de saúde-doença vivenciadas pelos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS nos últimos doze meses que antecedem a aplicação do questionário.

Tabela 35 - Ocorrências de saúde-doença

Ocorrências	Não	Sim	Total
Utilizou remédios para dores específicas	3	5	08
Sofreu internação em hospital?	8	-	08
Foi atendido em pronto-socorro?	8	-	08
Utilizou o convênio médico?	3	5	08
Utilizou o serviço de saúde da empresa?	5	3	08
Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?	8	-	08

Total	35	13	48
%	72,92	27,08	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante do que foi exposto na Tabela 35, é possível notar que dos oito colaboradores que responderam ao questionário, cinco utilizaram remédios para dores específicas nos últimos doze meses que antecedem o período da pesquisa. Também se identificou que cinco utilizaram o convênio médico. Ainda se nota que três respondentes declararam ter usado o serviço de saúde da empresa. Por fim, observou-se a partir dos resultados, que as ocorrências de saúde-doença representam um total de 27,08%, sendo relativamente menor do que as não ocorrências, que representam 72,92%.

Ainda na Tabela 35 que aborda as ocorrências de saúde-doença, os respondentes da pesquisa tiveram a chance de comentar sobre as situações que considerassem pertinentes. Em relação à utilização do convênio médico, um respondente relatou tê-lo utilizado para uma consulta de rotina. Quanto a ter utilizado remédios para dores específicas, dois respondentes declaram que usaram para dor de cabeça.

Por fim, ao final do terceiro bloco, pediu-se aos respondentes da pesquisa que relatassem no quadro apresentado, a melhoria mais importante que a cooperativa realizou para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Observou-se que dos oito respondentes do questionário, dois colaboradores declararam não saber qual a melhoria mais importante realizada pela cooperativa, da mesma forma que dois respondentes assinalaram que a cooperativa não realizou nenhuma melhoria para a qualidade de vida no trabalho. Nota-se ainda, que quatro colaboradores relataram algum tipo de melhoria, tais como: qualificação em cursos EAD e convênios com outras instituições para realização de cursos, realizações pessoais, remuneração condigna com a atividade desenvolvida, cuidados com as questões ergonômicas, reorganização do *layout* da cooperativa proporcionando um melhor ambiente de trabalho, medidas necessárias de prevenção ao COVID-19 e troca dos materiais de EPIS. Observa-se dessa maneira, que a cooperativa, buscou melhorar a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores.

4.4 DADOS GERAIS

No quarto e último bloco do questionário, buscou-se identificar o perfil geral dos participantes da pesquisa. Sendo assim, identificadas as funções dos colaboradores da Cresol Sicooper de Cerro Largo-RS, bem como idade, gênero, faixa salarial, escolaridade, número de

dependentes. Por fim, os colaboradores puderam opinar se a presente pesquisa poderia ser utilizada para ações de qualidade de vida no trabalho da cooperativa.

De acordo com os resultados encontrados, dentre os oito respondentes da pesquisa, um colaborador não preencheu a função que desempenha, três colaboradores desempenham a função de caixa, três desempenham a função auxiliar administrativo e um colaborador está na função de assistente operacional de crédito.

A média de idade entre os respondentes é de 30 anos, sendo que o participante com menor idade possui 23 anos, e o de maior idade 42 anos. Cabe ressaltar que um colaborador não respondeu qual seria a sua idade. Quanto ao gênero dos participantes, seis são do sexo feminino e dois do sexo masculino.

Em relação a faixa salarial dos participantes da pesquisa, dentre os oito colaboradores que responderam, sete relataram que recebem até dois salários e um declarou receber três salários ou mais. Quanto a escolaridade dos oito participantes da pesquisa, seis declararam possuir o ensino superior completo e dois relataram não ter terminado o ensino superior.

Em relação ao número de dependentes, dois respondentes declaram não possuir dependentes, três possuem um depende cada e um respondente possui quatro dependentes. Por fim, dois respondentes não relataram se possuíam dependentes.

No que diz respeito à influência da presente pesquisa para futuras melhorias em qualidade de vida no trabalho, todos os oito participantes demonstraram acreditar que a pesquisa pode influenciar na criação de ações que melhorem a QVT dos colaboradores. Nota-se que quatro colaboradores justificaram alegando que a qualidade de vida no trabalho pode ajudar nas tomadas de decisões dentro da cooperativa. Ainda, um colaborador justificou dizendo que falta um profissional dentro da cooperativa que possa auxiliar na parte “humana” desenvolvendo ações que beneficiem toda a equipe.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema qualidade de vida no trabalho é uma preocupação crescente para todas as empresas que procuram garantir a alta produtividade e competitividade no mercado. Esse tema tem exigido dos gestores muita criatividade e dedicação para manter seus colaboradores sempre satisfeitos e motivados, já que os mesmos são um elemento fundamental para o desenvolvimento das organizações.

Atualmente o mercado de trabalho tem se transformado constantemente, sendo assim essencial que as empresas busquem sempre, novas oportunidades de se inovar. Para isso é importante que empresa tenha colaboradores satisfeitos e motivados. Nesse sentido, é fundamental conhecer o que os colaboradores pensam sobre a empresa. Só assim, é possível melhorar a qualidade de vida das pessoas no trabalho, e conseqüentemente a qualidade dos serviços prestados pela organização.

Esse estudo foi realizado com base na definição de uma situação problema, que consistiu em responder: qual é a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS em relação à qualidade de vida no trabalho? O objetivo principal da presente pesquisa foi avaliar a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS em relação a qualidade de vida no trabalho. Como objetivos específicos, teve-se: a) aferir a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper em relação aos aspectos psicológicos; b) verificar a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper em relação aos aspectos sociais; c) mensurar a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper em relação aos aspectos biológicos; d) avaliar a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper em relação aos aspectos organizacionais.

Por meio da aplicação do questionário aos colaboradores da cooperativa estudada, pôde-se alcançar os objetivos propostos, identificando-se a satisfação dos participantes em relação aos aspectos sociais, biológicos, psicológicos, e organizacionais do modelo BPSO-96, que se relaciona à qualidade de vida no trabalho.

Em relação à satisfação dos colaboradores sobre os quatro aspectos anteriormente apresentados, observou-se que ambos os aspectos que compõem a qualidade de vida no trabalho possuem médias de satisfação acima de 5, na qual a maior nota de satisfação atribuída pelos participantes corresponde aos aspectos organizacionais com média de satisfação igual a 7,80 sendo os aspectos organizacionais composto pelos critérios “imagem da empresa junto aos funcionários”, “oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional”, “melhorias nos processos de trabalho, novas tecnologias”, “qualidade dos processos administrativos” e

“atendimento as rotinas de pessoal”. A menor média de satisfação corresponde aos aspectos biológicos, sendo a média geral igual a 6,44.

Em relação à percepção da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da cooperativa em estudo, observou-se que de forma geral os participantes da pesquisa relacionaram a qualidade de vida no trabalho com a palavra “realização pessoal” e “responsabilidade”. Ressalta-se que dentre as palavras expostas no questionário, os funcionários assinalaram três que para eles expressassem qualidade de vida no trabalho, e a palavra “realização pessoal” e “responsabilidade” foram assinaladas duas vezes ambas, representando 33,33% respectivamente, ou seja, a maioria dos respondentes compreende que para existir qualidade de vida no trabalho, é necessário existir responsabilidade e realização pessoal.

No que diz respeito ao estado pessoal de qualidade de vida no trabalho, os respondentes da pesquisa, de forma geral, encontram-se satisfeitos com os critérios que compõem o quadro referente à opinião pessoal sobre qualidade de vida no trabalho. Quanto aos critérios abordados no quadro, os colaboradores participantes da pesquisa encontram-se mais satisfeitos com a “importância da QVT para o resultado do seu trabalho”, sendo que este critério atingiu média igual a 8,50 e com uma medida de dispersão igual a 1,41. Observa-se ainda, que a menor média corresponde ao critério “estado geral de tensão (stress) pessoal”, avaliado com média igual a 6,25 e com desvio-padrão igual a 1,83. É possível verificar que de modo geral, à satisfação dos colaboradores, já que a média geral ficou acima de 5 em todos os itens pertinentes ao estado pessoal de qualidade de vida no trabalho.

Quanto aos casos de saúde-doença vivenciados pelos colaboradores nos últimos doze meses que antecederam o período da pesquisa, foram identificados poucos casos, sendo que estes correspondem a 27,08% das respostas obtidas. Verifica-se que a menor ocorrência se refere a “utilização do serviço de saúde da empresa”, sendo esta assinalada três vezes. A maior ocorrência de saúde-doença relatada pelos colaboradores foi o “uso de remédios para dores específicas” e a “utilização do convênio médico” no qual dos seis respondentes, cinco disseram ter utilizado remédios para esses fins e cinco afirmaram que utilizaram o convênio médico.

Quanto as melhorias realizadas pela cooperativa para a qualidade de vida no trabalho, identificaram-se melhorias relatadas pelos colaboradores, tais como: qualificação em cursos EAD e convênios com outras instituições para realização de cursos, realizações pessoais, remuneração condigna com a atividade desenvolvida, cuidados com as questões ergonômicas, reorganização do layout da cooperativa proporcionando um melhor ambiente de trabalho, medidas necessárias de prevenção ao COVID-19 e troca dos materiais de EPIS.

Com relação ao perfil dos participantes da pesquisa, nota-se que a média de idade dos respondentes é de 30 anos, sendo que o respondente com menor idade possui 23 anos, e o de maior idade 42 anos. Quanto ao gênero dos participantes, seis são do sexo feminino, e apenas dois do sexo masculino. Em relação aos cargos que ocupam, dentre os oito respondentes da pesquisa, um colaborador não preencheu a função que desempenhavam, três colaboradores desempenham a função de caixa, três desempenham a função auxiliar administrativo e um colaborador está na função de assistente operacional de crédito. A faixa salarial dos participantes da pesquisa, encontra-se entre 2 e 3 salários mínimos. Quanto a escolaridade dos participantes, os níveis variam de ensino superior incompleto até ensino superior completo. Em relação ao número de dependentes, dois respondentes declaram não possuir dependentes, três possuem um depende cada e um respondente possui quatro dependentes. Por fim, dois respondentes não relataram se possuíam dependentes.

Com base nas informações coletadas através do questionário, pôde-se verificar que a percepção dos colaboradores a respeito da qualidade de vida no trabalho foi considerada totalmente satisfatória, de modo que todos os aspectos (sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais) atingiram uma média geral acima de 5. Contudo, apesar de que os respondentes tenham demonstrado satisfação em relação os aspectos avaliados, a cooperativa deverá buscar desempenhar ações de melhorias, pois mesmo que os respondentes tenham se demonstrado satisfeitos com os aspectos, estes são compostos por alguns critérios que não tiveram notas satisfatórias atribuídas pelos participantes, ou seja, existem algumas carências quanto aos critérios que compõem os aspectos biopsicossociais da qualidade de vida no trabalho, os quais devem receber devida atenção por parte da cooperativa.

No que diz respeito à influência da presente pesquisa para futuras melhorias em qualidade de vida no trabalho, todos os oito participantes demonstraram acreditar que a pesquisa pode influenciar na criação de ações que melhorem a QVT dos colaboradores. Nota-se que quatro colaboradores justificaram alegando que a qualidade de vida no trabalho pode ajudar nas tomadas de decisões dentro da cooperativa. Ainda, um colaborador justificou dizendo que falta um profissional dentro da cooperativa que possa auxiliar na parte “humana” desenvolvendo ações que beneficiem toda a equipe.

A presente pesquisa teve algumas limitações, sendo as mais relevantes a falta de tempo dos colaboradores para o preenchimento do questionário, assim os participantes optaram por preencher o questionário em outros horários e sem a presença da pesquisadora, ocorrendo a interpretação incorreta de algumas questões, que conseqüentemente precisaram ser descartadas no momento da análise dos dados. Outra limitação se refere a pandemia do COVID-19, já que

por conta dela houve um atraso quanto a liberação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade em aprovar a pesquisa. Ainda por conta da pandemia, três colaboradores tiveram que ser afastados dos seus serviços por pertencer ao grupo de risco, e dessa forma não puderam participar da pesquisa.

Pode-se concluir que a qualidade de vida no trabalho além de possibilitar benefícios aos colaboradores por meio das melhorias nas condições de trabalho, também é uma importante ferramenta para que as organizações possam alcançar vantagens competitivas em relação a sua concorrência. Sugere-se como tema de pesquisas futuras o aprofundamento das investigações sobre a qualidade de vida no trabalho em outras cooperativas e empresas do município de Cerro Largo-RS assim como da região, a fim de contribuir para a melhoria na satisfação e motivação dos colaboradores e para o desenvolvimento das empresas.

REFERÊNCIAS

AAKER, David A.; KUMAR, V.; DAYS, George S. **Pesquisa de marketing**. Tradução de Reynaldo Cavalheiro Marcondes. 2. ed. 6. Reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

ADRIANO, J. R. et al. A construção de cidades saudáveis: uma estratégia viável para a melhoria da qualidade de vida? **Ciênc. Saúde Coletiva**. [S.l.]. vol. 5, n. 1, p. 53 - 62, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232000000100006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 03 out. 2019.

ALMEIDA, M. P. **Qualidade de vida no trabalho nas cooperativas de crédito: um estudo feito na SICOOB COOPERE**. (2019). Disponível em:<<http://www.repositoriodigital.ufrb.edu.br/bitstream/123456789/1935/1/Marcia%20%28Tcc%20final%29.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

AMORIM, J. C. **Motivação e qualidade de vida no trabalho: Um estudo no setor de saneamento ambiental em uma empresa do segmento de call center em Brasília**. (2013). Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/4986/1/21001229.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

ANSCHAU, B. L. **Avaliação da percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo Transporte Coletivo – LTDA em relação à qualidade de vida no trabalho**. 2015. 118 f. Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração, Cerro Largo, 2015.

BARBOSA FILHO, A. N. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

BRAGA, R. P. P. **Qualidade de Vida no Trabalho – Qvt**. 2006. 41f. Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, Curso de Administração, Brasília: UniCEUB, 2006. Disponível em:<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/123456789/668/browse?type=dateissued&sort_by=2&order=ASC&rpp=20&etal=-1&null=&offset=100>. Acesso em: 02 out. 2019.

BONFANTE, J. G.; OLIVEIRA, L. M.; NARDI, A. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**. Ribeirão Preto, p. 114 - 129, jul./dez. 2015. Disponível em: <<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/9.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2019.

BURIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**. Florianópolis, v. 15, n. 22, p. 1 - 22, 1997. Disponível em:<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495/21163>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. – Barueri: Manole, 2014.

CAMPOS, B. M.; ANACLETO, R. da. S.; SILVA, D. V. da. Avaliação da qualidade de vida no trabalho numa cooperativa de crédito. **Revista Científica da FAEX, E-Locução**. ed. 6 – Ano 3, 2014. Disponível em:< file:///C:/Users/andre/Downloads/52-Texto%20do%20artigo-139-1-10-20190320%20(5).pdf> Acesso em: 20 out. 2019.

CASTILHOS, C. **Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na empresa COAGRISOL Cooperativa Agroindustrial**. 2014. 81 f. Monografia (Bacharel em Administração). Curso de Administração. Universidade de Passo Fundo, Soledade, RS, 2014. Disponível em:< <http://repositorio.upf.br/handle/riupf/682>>. Acesso em: 24 out. 2019.

CHERCHIARI, S et al. **Abordagem Biopsicossocial e Organizacional: Analisando os Aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho**. (2013). Disponível em:<<http://ojs.fsg.br/index.php/global/article/view/545>>. Acesso em: 21 out. 2019.

CORRÊA, F. D. **Programa de qualidade de vida no trabalho da fundação de proteção especial do RS e seus efeitos nas atividades de vida diária de seus participantes**. 2011. 39 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Educação Física. Curso em Educação Física. Porto Alegre, 2011.

COUTINHO, M. L. G. **Práticas de Gestão de Projetos em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho**. 2009. 191 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. Disponível em:< <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-11092009-110011/pt-br.php>>. Acesso em: 20 ago. 2019.

COVACS, J. M. L. M. **Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça**. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2006. Disponível em:< <http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/1384/1/JORGE%20MIGUEL%20L%20M%20OVCS.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2019.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores/ Mario Cesar Ferreira**. Brasília, DF: ler, pensar, agir, 2011.

FIACO, J. L. M. D. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa de contabilidade em Anápolis/GO. **Revista administração**. [S.l.]. n. 5, p. 72-89, 2008. Disponível em:<<http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/administracao/article/view/363/364>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

FIGUEIRA, T. G. **Bem-Estar, Mal-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública Brasileira**. 2014. 149 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Brasília, 2014. Disponível em:<<https://core.ac.uk/download/pdf/33548506.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2019.

- FLECK, M. P. A. et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**. São Paulo, vol. 21, n. 1, p. 19 - 28, jan./mar, 1999. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1516-44461999000100006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 26 set. 2019.
- FREIRE, A. C. et al. Qualidade de vida no trabalho: uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da prefeitura municipal de Capim Grosso – Bahia. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**. Bahia, vol. 11, n. 36, p. 319 - 327, jul. 2017. Disponível em:< <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/797/1130>>. Acesso em: 26 ago. 2019.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. 3. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.
- GOUVEIA, M. J. T. **Percepção dos funcionários da agência 8210 do Banco Itaú-Unibanco em relação à qualidade de vida no trabalho**. 2015. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2015. Disponível em:<<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/10788>>. Acesso em: 24 out. 2019.
- LIMA, T. C. M. P. de; SOUSA, M. C; LIMA, K. K. Qualidade de vida no trabalho: percepção dos colaboradores de uma empresa de call center em Goiânia – GO. **X Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. Goiânia, GO, 08 e 09 de agosto de 2014. Disponível em:< http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0367_9.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2019.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. 296 f. Dissertação (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 1996. Disponível em: < www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009.../pt-br.php>. Acesso em: 21 out. 2019.
- MELO, M. C. O. L; CASSINI, M. R. O. L; LOPES, A. L. M. Do estresse e mal-estar ao surgimento da síndrome de Estocolmo gerencial. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 11, 2, jul-dez 2011, p. 84-99. Belo Horizonte, MG. Disponível em:< <file:///C:/Users/andre/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/Artigos%20para%20%20PTC/MELO,%20CASSINI%20E%20LOPES.pdf>>. Acesso em: 21 ago. 2019.
- MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. Saúde Coletiva**. [S.l.]. vol. 5, n. 1, p. 7, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232000000100002&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 16 set. 2019.

MONTEIRO, E. F. **Qualidade de vida no trabalho na economia solidária**: estudo em uma cooperativa de catadores do ABC Paulista. 2014. 110 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2014. Disponível em:<<http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/60>>. Acesso em: 20 out. 2019.

MOTA, G. A. **Qualidade de vida no trabalho**: análise na visão dos colaboradores do Banco do Brasil S.A. - Agência 38148, em Alagoa Nova - PB. 2016. 27 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2016. Disponível em:<<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/13907>>. Acesso em: 19 out. 2019.

NAZARIO, M.; KLIMECK, K. A. Qualidade de vida e engajamento no trabalho: uma análise em uma cooperativa de assistência à saúde. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas – RGC**. Santa Maria, RS, v.3, n.5, jan./jun. 2016. Disponível em:<<https://periodicos.ufsm.br/rgc/article/view/2149>>. Acesso em: 21 out. 2019.

OLIVEIRA, R. R. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e Responsabilidade Social Empresarial - RSE**: um estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas RSE. 2008. 137 f. Dissertação (mestrado) – Universidade Metodista de São Paulo, Faculdade de Ciências Administrativas, Programa de Pós-Graduação em Administração. São Paulo, 2008. Disponível em:<<http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/124>>. Acesso em: 21 out. 2019.

OLIVEIRA, L. C.; PIVOTO, E. A.; VIANA, P. C. P. Análise dos resultados de qualidade de vida em idosos praticantes de dança sênior através do SF-36. **Acta Fisiatr.** [S.l.]. vol. 16, n. 3, p. 101-104, 2009. Disponível em:<<https://www.revistas.usp.br/actafisiatr/article/view/103184>>. Acesso em: 09 set. 2019.

PACHECO, V. A. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Bem-Estar/Mal-Estar no Trabalho e Reversão Tecnológica**: representações de trabalhadores em empresa pública brasileira. 2016. 77 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Brasília, 2016. Disponível em:<<https://core.ac.uk/download/pdf/80746798.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2019.

PIMENTEL, M. M.; RAMOS, Susana Isabel Vicente. Satisfação no trabalho: o caso do município X. **Psicologia .PT: O Portal dos Psicólogos**, p. 1-21, 2014. Disponível em:<<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0760.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2019.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2.ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REIS, L. R. A. Qualidade de vida no trabalho: um estudo das dimensões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais em uma cooperativa de crédito. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica – RAEE**. Rio Grande do Sul, n. 9, p. 103 – 123, 2018. Disponível em:<<http://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/1184>>. Acesso em: 17 out. 2019.

ROCHA, A. M. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um Estudo na Loja Arco-Íris na Cidade de Picos – PI. 2012.** Disponível

em:<[http://www.upfi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/TCC%20ANDREIA-%20\(5\)%20\(2\).pdf_cd.pdf](http://www.upfi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/TCC%20ANDREIA-%20(5)%20(2).pdf_cd.pdf)>. Acesso em: 09 set. 2019.

ROSA, M. A. S.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho: análise do caso de colaboradores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa – PR. **Revista Digital.** Buenos Aires, p. 1, Año 12 - N° 108 - Mayo de 2007. Disponível em:

<www.efdeportes.com/efd108/qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>. Acesso em: 11 set. 2019.

RUFINO, M. K. G. **Qualidade de Vida no Trabalho no setor bancário:** um estudo realizado no Banco do Brasil S/A, agência de Itaporanga, PB. 2014. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, Universidade Estadual da Paraíba, Patos, 2014. Disponível em:<<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/5482>>. Acesso em: 22 out. 2019.

SANTOS, S. R. et al. Qualidade de vida do idoso na comunidade: aplicação da escala de flanagan. **Revista Latino-americana de Enfermagem.** [S.l.]. vol.10, n. 6, p. 757-764, 2002. 90. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v10n6/v10n6a2.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2019.

SARTORETTO, I. C. **Qualidade de vida no trabalho:** um estudo de caso na Cooperativa Tritícola Sarandi Ltda (COTRISAL). 2014. 79 f. Monografia (Bacharel em Administração). Curso de Administração. Universidade de Passo Fundo, Sarandi, RS, 2014. Disponível em:<<http://repositorio.upf.br/handle/riupf/691>>. Acesso em: 25 out. 2019.

SAUZEN, C. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com os servidores da secretaria de saúde da prefeitura municipal de Roque Gonzales – RS.** 2017. 82 f. Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração. Cerro Largo, 2019.

SHIRRMEISTER, R. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional:** um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica. Disponível em:<<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30012007-164910/publico/Renatasc.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2019.

SOUZA, R. M. de. **Qualidade de vida no trabalho (QVT):** um estudo nos programas de pós-graduação do centro tecnológico de uma instituição de ensino superior. 2015. 96 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, 2015. Disponível em:<<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/169338>>. Acesso em: 18 out. 2019.

SOUZA, T. R. S.; SOUZA, C. S.; BARBOSA, M. A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Um estudo de Caso na Célula de Desenvolvimento de Pessoas da Gerência Regional de Educação do Sertão do Médio São Francisco. Disponível em:<<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/407/584>>. Acesso em: 08 set. 2019.

TIECHER, B. **Qualidade de vida no trabalho em bancários de um município do interior do Rio Grande do Sul.** 2015. 35 f. Artigo (Graduação) – Curso de Administração - LFE Administração de Empresas, Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, 2015.

Disponível em: <<https://univates.br/bdu/handle/10737/1010>>. Acesso em: 19 out. 2019.

TOLFO, S. D. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, p. 162 - 193, jan./abr. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>>. Acesso em: 09 set. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL. **Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFFS**. Disponível em: <http://historico.uffs.edu.br/index.php?site=uffs&option=com_content&view=article&id=2710:comite-em-etica-em-pesquisa&catid=389:comite-de-etica-em-pesquisa&Itemid=1099>. Acesso em: 21 out. 2019.

VECCHIA, R. D. et al. Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**. Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, [S.l.]. v. 8, n. 3, p. 246 - 252, 2005. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/11992>>. Acesso em: 19 set. 2019.

VIEIRA, V. A. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista FAE**, v. 5, n. 1. Curitiba, 2002. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/449/344>>. Acesso em: 13 out. 2019.

ZANELLA, L. C. H. **Bacharelado em Administração Pública: Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração**. Florianópolis: Capes, 2009. 164p.

BLOCO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste Bloco dê a sua opinião sobre o que significa qualidade de vida no trabalho. Indique por ordem de relevância TRÊS PALAVRAS que expressem o que significa para você qualidade de vida no trabalho de acordo com a LEGENDA:

LEGENDA
1 = mais importante
2 = segunda mais importante
3 = terceira mais importante

IMPORTÂNCIA	
Amizade	
Amor	
Ausência de acidentes	
Competitividade	
Confiança	
Humanismo	
Investimento	
Paz	
Realização pessoal	
Responsabilidade	
Saúde	
Segurança	

BLOCO 3 – ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Você se sente satisfeito com sua qualidade pessoal de vida? Dê uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) – utilizando com referência a LEGENDA a seguir - para os aspectos de BEM-ESTAR sugeridos no quadro:

LEGENDA										
Insatisfação total ↓			Neutra ↓					Satisfação total ↓		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

N/T= Não existe ação na empresa, assinale com um X, quando for o caso.

OPINIÃO PESSOAL											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sensação de bem-estar no trabalho											
Estado geral de tensão (stress) pessoal											
Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)											
Adequação das Ações de QVT da sua empresa para as sus necessidades pessoais											
Importância da QVT para o resultado do seu trabalho											

OCORRÊNCIA DE SAÚDE-DOENÇA			
ASSINALE COM UM X SOBRE AS SUAS SEGUINTE Ocorrências DE SAÚDE-DOENÇA NOS ÚLTIMOS 12 MESES?			
	Não	Sim	Comentários
Utilizou remédios para dores específicas?			
Sofreu internação em hospital?			
Foi atendido em pronto-socorro?			
Utilizou o convênio médico?			
Utilizou o serviço de saúde da empresa?			
Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?			

BLOCO 4 – DADOS GERAIS

Cargo: _____

Idade: _____ anos

Gênero: () Feminino () Masculino

Faixa Salarial: () até um salário () até dois salários () três salários ou mais

Escolaridade: () Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo

() Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo

() Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior Completo

Número de dependentes: _____

Você acredita que esta pesquisa poderá ser utilizada para ações de qualidade de vida no trabalho da sua empresa?

() Não	() Sim
Comentários	

Agradeço sua participação!

APÊNDICE B – TCLE

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Qualidade de vida no trabalho: análise das percepções dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS

Prezado participante,

Você está sendo convidada (o) a participar da pesquisa “**Qualidade de vida no trabalho:** análise das percepções dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS” desenvolvida por Andréia Lunkes Both, discente de graduação em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFS), Campus de Cerro Largo sob orientação do Professor Me. Rodrigo Prante Dill. O objetivo central do estudo é: **Avaliar a percepção dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS em relação a qualidade de vida no trabalho.** O presente estudo se justifica pela contribuição ao conhecimento perante a existência ou não da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS, bem como informações precisas para os gestores da mesma tomarem decisões para o melhoramento das condições de trabalho e assim, possam motivar e satisfazer seus colaboradores.

O motivo de convidá-lo a participar da pesquisa se deve ao fato de você ser colaborador da Cresol Sicoper de Cerro Largo-RS, assim podendo fornecer respostas concretas diante do tema qualidade de vida no trabalho, perante a sua realidade laboral.

A sua participação é importante, pois suas respostas auxiliaram a pesquisadora alcançar seu objetivo central. Porém sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo quando desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação. Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo. A sua participação consistirá em responder as perguntas estruturadas do questionário realizado pela pesquisadora para coletar os dados necessários à sua pesquisa. O questionário deverá estar

dentro de um envelope juntamente com os TCLEs no momento da entrega pela pesquisadora ao participante, para assim possuir maior anonimato do participante e suas respostas.

Os questionários serão transcritos e armazenados em arquivos digitais, mas somente terão acesso aos mesmos a pesquisadora e seu orientador. Ao final de pesquisa, todo material será mantido em arquivo, físico ou digital, por um período de cinco anos.

Os benefícios relacionados com a sua colaboração nesta pesquisa é o de fornecer dados que auxiliaram na análise dos resultados da pesquisa e a conclusão da mesma, que depois de pronta poderá servir de apoio para uma melhoria das decisões dos gestores da cooperativa de crédito, bem como elaboração de estratégias de mudanças a serem realizadas para melhorar as condições no ambiente laboral dos colaboradores da mesma. Essa pesquisa poderá resultar em benefícios para os colaboradores e para a cooperativa. O benefício dessa pesquisa é a possibilidade de obter melhorias no ambiente de trabalho, bem como a melhoria no conforto físico dos colaboradores a fim de melhorar o ambiente organizacional.

A participação na pesquisa poderá causar riscos como constrangimento por parte do participante, ele pode se sentir desconfortável em responder alguma pergunta, no entanto a pesquisadora irá informá-lo que suas respostas são confidenciais, apenas para o uso da pesquisa, sem identificações maiores como nome do participante. A pesquisa pode vir a causar constrangimentos ao respondente, ao ter que responder alguma pergunta de cunha pessoal. Para evitar tal constrangimento, os questionários serão respondidos sem a participação da pesquisadora, de forma individual, para que os respondentes tenham mais liberdade, bem como deixar em branco eventuais questões que não queiram responder. Caso se concretize os riscos citados acima, o respondente tem total liberdade de desistir da pesquisa no momento em desejar. Os resultados do estudo serão divulgados e entregues a representante legal da cooperativa através da impressão e encadernação de toda a pesquisa, e caso o participante da pesquisa queira uma cópia dos resultados da mesma, este deverá descrever seu e-mail no TCLE que ficará com a pesquisadora, ou outro meio de receber a pesquisa.

Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue a pesquisadora.

Desde já agradecemos sua participação!

Cerro Largo, ____ de _____ de 2020.

Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

Telefone: (55) 3359 3950, e-mail: rodrigo.dill@uffs.edu.br / Endereço para correspondência:
Universidade Federal da Fronteira Sul/UFFS – Campus Cerro Largo, Rua Major Antônio
Cardoso, 590, Cerro Largo – RS – CEP: 97900-000.

Declaro que entendi os objetivos e condições da minha participação na pesquisa e concordo em
participar.

Nome completo do (a) participante: _____

E-mail (caso deseje receber cópia da pesquisa): _____

Caso não possua ou não deseje receber por e-mail, indique outra forma: _____

Assinatura: _____

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética
em Pesquisa da UFFS: Tel e Fax: (49) 2049 3745 / e-mail: cep.uffs@uffs.edu.br, Endereço:
Universidade Federal da Fronteira Sul/UFFS – Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS, Rodovia
SC 484 Km 02, Fronteira Sul CEP: 89815-899 – Chapecó – Santa Catarina – Brasil.