

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA COOPERATIVA DE RECICLADOS

QUALITY OF LIFE AT WORK IN A RECYCLED COOPERATIVE

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN UNA COOPERATIVA
DE RECICLADOS

Amanda Oliveira de Souza

*Pesquisadora da Universidade do
Oeste Paulista (Brasil)*

amanda.o.souza@outlook.com

Gustavo Yuho Endo

*Professor da Universidade do
Oeste Paulista (Brasil)*

gustavo_endo@yahoo.com.br

Álvaro Costa Jardim Neto

*Professor da Universidade do
Oeste Paulista (Brasil)*

alvaro@unoeste.br

Éric Vinicius Lucion

*Professor do Centro Universitário
de Cascavel (Brasil)*

eric_lucion8@hotmail.com

Amanda Aparecida de Paula

*Pesquisadora da Universidade do
Oeste Paulista (Brasil)*

amanda_depaula@hotmail.com

Dados para contato:

*Gustavo Yuho Endo
Universidade do Oeste Paulista
R. José Bongiovani, 700 - Cidade
Universitária, 19050-920, Pres. Prudente,
SP, Brasil.*

*URL da Homepage:
<http://www.unoeste.br/>*

Recebido em: 19/12/2018
Aprovado em: 27/06/2019

DOI:
<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i3.40754>

RESUMO

A implantação da qualidade de vida no trabalho (QVT) como um agente motivador é vantajoso tanto para o colaborador quanto para a organização, visto que além de promover melhores condições para os colaboradores, por consequência aumenta a produtividade e a lucratividade da empresa, também reduz os índices de rotatividade. O objetivo deste estudo é verificar se há práticas de QVT em uma cooperativa de reciclados localizada em Presidente Prudente/SP, bem como a sua influência nos aspectos motivacionais dos cooperados. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, qualitativa de natureza aplicada e foi utilizado a entrevista primária e secundária como procedimento para a coleta de dados. O método de investigação foi o estudo de caso, e para descrever a produção de propostas de intervenções foi utilizado o relato técnico. Os resultados demonstraram que na empresa existem algumas práticas que visam a QVT, porém não são suficientes e necessitam de melhorias. Concluiu-se também que a falta dessas práticas influencia na motivação dos cooperados no desenvolvimento das atividades.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Motivação. Cooperativa de reciclados.

ABSTRACT

The implantation of quality of life at work (QWL) as a motivating agent is advantageous both for the employee and for the organization, since in addition to promoting better conditions for employees, consequently increases the productivity and profitability of the company, it also reduces the turnover rates. The objective of this study is to verify if there are practices of QWL in a cooperative of recycled located in Presidente Prudente / SP, as well as its influence in the motivational aspects of the cooperative. A bibliographic, qualitative research of an applied nature was carried out and the primary and secondary interview was used as a procedure for the data collection. The research method was the case study, and the technical report was used to describe the production of intervention proposals. The results showed that there are some QVT practices in the company, but they are not enough and need improvement. It was also concluded that the lack of these practices influences the motivation of the cooperative in the development of activities.

Keywords: Quality of life at work. Motivation. Recycled cooperative.

RESUMEN

La implantación de la calidad de vida en el trabajo (QVT) como un agente motivador es ventajosa tanto para el colaborador y para la organización, ya que además de promover mejores condiciones para los colaboradores, por consiguiente aumenta la productividad y la rentabilidad de la empresa, también reduce los índices de rotación. El objetivo de este estudio es verificar si hay prácticas de QVT en una cooperativa de reciclados ubicada en Presidente Prudente / SP, así como su influencia en los aspectos motivacionales de los cooperados. Se realizó una investigación bibliográfica, cualitativa de naturaleza aplicada y se utilizó la entrevista primaria y secundaria como procedimiento para la recolección de datos. El método de investigación fue el estudio de caso, y para describir la producción de propuestas de intervenciones se utilizó el relato técnico. Los resultados demostraron que en la empresa existen algunas prácticas que apuntan a la QVT, pero no son suficientes y necesitan mejoras. Se concluyó también que la falta de esas prácticas influye en la motivación de los cooperados en el desarrollo de las actividades.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo. Motivación. Reciclada cooperativa.

1 INTRODUÇÃO

Diante das mudanças e incertezas no meio organizacional, as empresas necessitam desenvolver competitividade e produtividade com qualidade, o sucesso dessas vertentes está ligada a satisfação das pessoas, visto que a qualidade de vida no trabalho (QVT) afeta diretamente a motivação do colaborador e, portanto, o desempenho da organização. Uma vez motivado, o colaborador tem melhor desempenho e envolvimento em sua função e, conseqüentemente, aumenta a produtividade e a lucratividade da empresa, também reduz os índices de absenteísmo e *turnover* (DINIZ, 2013). Além de promover melhores condições para os colaboradores, as práticas de QVT proporciona benefícios constantes para as empresas.

Devido ao crescente interesse pela QVT, observa-se que é possível encontrar diversos estudos que discutem as inúmeras maneiras de como aumentar o grau de satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho (ARAÚJO; FREIRE, 2013). Embora que, na prática, desenvolver condições para que as necessidades dos colaboradores sejam atendidas, é, ainda hoje, um desafio enfrentado pelas organizações.

Nesse sentido, o objetivo geral deste artigo é verificar se há práticas de QVT em uma cooperativa de reciclados localizada em Presidente Prudente/SP, bem como a sua influência nos aspectos

tos motivacionais dos cooperados. A pesquisa tem como objetivos específicos realizar uma revisão bibliográfica sobre os conceitos de QVT, conceito de motivação e os fatores motivacionais, aplicar questionário para os cooperados com a finalidade de identificar a correlação da QVT e motivação e elaborar um Plano de QVT em função das necessidades identificadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção são apresentados conceitos ligados a qualidade de vida no trabalho (QVT), bem como sua relação com a motivação dos colaboradores.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido definida por diferentes autores de diversas formas. Para Ferreira (2014), a QVT é um conjunto de ações de inovação com caráter gerencial, tecnológico e estrutural implantadas na organização. Neste mesmo sentido, Kops, Costa e Romero (2013) afirmam que a QVT tem como objetivo tornar o ambiente de trabalho mais saudável para as pessoas e, como consequência, ter maior qualidade e produtividade.

Sabe-se que, para obter resultados, as organizações dedicam-se mais às áreas diretamente ligadas à lucratividade, produtividade, sustentabilidade e competitividade. No entanto, os objetivos organizacionais só podem ser atingidos por meio da força de trabalho desenvolvida pelas pessoas (GRAMMS; LOTZ, 2017).

Para tanto, é aconselhável que as empresas invistam em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVTs), com o intuito de proporcionar satisfação e motivação para os colaboradores (ALVES, 2011). Para a implantação desses programas é necessário que haja um planejamento estratégico para atender as necessidades específicas de cada organização (WALGER, 2014).

Existem diversos programas e ações de sucesso que foram implantados por grandes empresas (ALVES, 2011). No Quadro 1 são apresentados 14 programas com seus respectivos resultados.

Quadro 1 – Ações e/ou programas de promoção da QVT e seus resultados

Ações/Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.

Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantêm seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na autoestima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da autoestima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da autoestima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Antitabagismo	Aumento da autoestima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

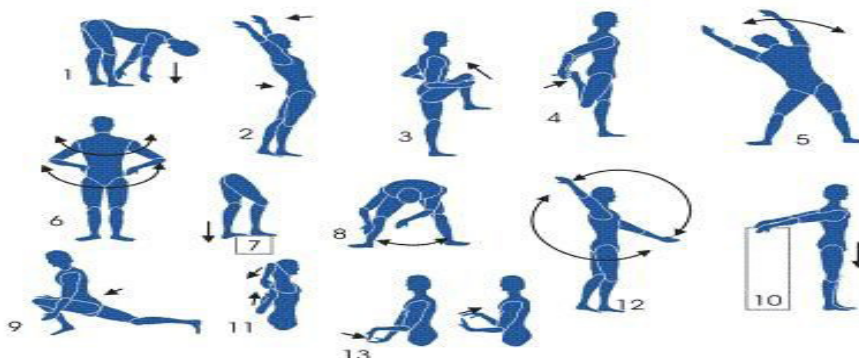
Fonte: Adaptado de Alves (2011, p. 67).

A ginástica laboral (GL), um dos programas citados no Quadro 1, é uma das práticas mais comuns nas empresas (SANTOS, 2007). Na perspectiva de Martins (2011), entende-se como GL atividades que são realizadas nas pausas no ambiente de trabalho desenvolvidas por meio de alongamentos, atividades lúdicas, massagens ou exercícios respiratórios. Para Zilli (2002), a GL tem uma classificação e respectiva duração para cada tipo:

- *Preparatória ou de Aquecimento*: geralmente realizada no início da jornada de trabalho, melhora o nível de concentração, prepara para o trabalho físico, ativa o organismo, aumenta a disposição e tem a duração aproximada de 10 a 12 minutos;
- *Compensatória*: compensa todo tipo de tensão muscular, melhora a circulação, modifica a postura no trabalho e previne fadiga muscular por meio de exercícios de alongamento, respiratórios e posturais e tem a duração de 5 a 10 minutos;
- *Relaxamento*: geralmente é realizada no final da jornada de trabalho, reduz o estresse, alivia as tensões, melhora na função social, realiza-se automassagens, exercícios respiratórios, alongamento e meditação e tem a duração de 10 a 12 minutos.

A GL evita doenças como lesão por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), melhora o relacionamento entre os funcionários diminuindo o estresse e, por consequência, alivia dores corporais e tensões (SAMPAIO; OLIVEIRA, 2008).

Figura 1 - Sugestões de exercícios e alongamento



Fonte: Portal do Professor (2010)

Os exercícios demonstrados na Figura 1 são grandes auxiliares para minimizar possíveis desvios posturais que, muitas vezes, são ocasionados por questões ergonômicas inadequadas ou falta de consciência corporal (LIMA, 2007). A realização do programa pelo colaborador, de maneira espontânea e criativa no seu próprio ambiente de trabalho, tem como resultado a melhora da QVT, a saúde e o lazer, também possibilita o aumento da motivação dos mesmos (MENDES, 2012).

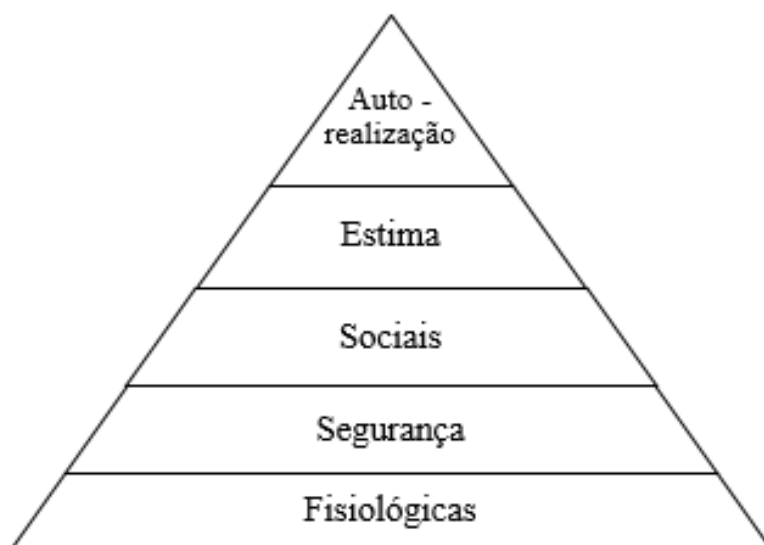
A motivação é o quanto uma pessoa está disposta a realizar alguma ação que esteja ligada a possibilidade de satisfazê-la (MENEGON, 2012). Nas organizações a motivação é importante de modo que impulsiona o colaborador a trabalhar com entusiasmo e satisfação visando atingir objetivos que irão beneficiar a si e a empresa. Para tanto, existem dois tipos de motivação: intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca é aquela que vem de dentro do indivíduo, está ligada aos seus gostos, prioridades, sentimentos e desejos. Já a motivação extrínseca vem de fora para dentro, pois está ligada a estímulos ambientais e é usada pelas empresas para manter os funcionários engajados (BARBOZA; MORAES, 2017).

Buscar alternativas para motivar os colaboradores é um desafio para as organizações mas essencial, visto que o processo de motivação é um elemento fundamental para atingir resultados (CIMBALISTA; VOLPATO, 2017). Amorim, Ferreira e Abreu (2008) destacam o sistema de recompensas como um fator motivacional para ser aplicado nas organizações, que tem como objetivo zelar pelo capital humano para contribuir com a satisfação e motivação dos colaboradores por meio de incentivos e benefícios que podem ser financeiros ou não.

Na década de 1950 surgiram algumas teorias sobre a motivação que, embora hoje sejam questionadas pela sua validade, ainda são as mais conhecidas para se explicar a motivação dos trabalhadores. Essas teorias são conhecidas como: teoria das necessidades de Abraham Maslow, teorias X, Y de Douglas McGregor e teoria dos dois fatores de Herzberg (ROBBINS, 2002).

A teoria das necessidades apresentada por Abraham Maslow diz que a motivação dos indivíduos seguem uma ordem. Segundo ele, cada pessoa possui uma hierarquia de cinco necessidades: fisiológicas, segurança, social, estima e autorrealização (WALGER, 2014).

Figura 2 - Pirâmide das necessidades de Abraham Maslow



Fonte: Adaptado de Robbins (2002 p. 152).

Na teoria X, Y de Douglas McGregor existem duas visões distintas do ser humano. A teoria negativa chamada de “X” que acredita que os indivíduos não gostam de trabalhar por natureza. E a teoria positiva chamada de “Y” que acredita que os indivíduos podem achar divertimento no trabalho (ROBBINS, 2009).

A teoria criada por Herzberg chamada de “a teoria dos dois fatores” são apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2 - Exemplos de fatores higiênicos e motivacionais

Fatores higiênicos (que afetam a satisfação com o trabalho)	Fatores motivacionais (que afetam a satisfação com o trabalho)
Qualidade da supervisão	Oportunidade de promoção
Remuneração	Oportunidades de crescimento profissional

Políticas corporativas	Reconhecimento
Condições físicas de trabalho	Responsabilidade
Relacionamento interpessoal	Realização
Segurança no emprego	-

Fonte: Adaptado de Robbins (2009, p. 51).

Os fatores higiênicos são aqueles que garantem uma satisfação mínima e estão relacionadas às condições de trabalho, os recursos do ambiente e instalações. E os fatores motivacionais são os que conseguem influenciar a intensidade dos esforços dos colaboradores, que aumentam a produtividade e a qualidade do trabalho (BRUNING, 2015).

3 METODOLOGIA

O estudo classifica-se como uma pesquisa qualitativa e também de natureza aplicada. A pesquisa qualitativa acontece quando o pesquisador vai ao local onde se encontram os respondentes (CRESWELL, 2007). Já pesquisa aplicada é usada para estudar o problema visando enfrentar desafios e buscar soluções de forma prática (MASCARENHAS, 2012).

Foi realizado também um estudo bibliográfico. A pesquisa bibliográfica verifica materiais (livros, artigos, dicionários e enciclopédias) sobre o mesmo tema estudado (MASCARENHAS, 2012). Desta forma, este estudo contém pesquisas com conceitos de QVT e motivação que irá auxiliar no alcance dos resultados esperados.

O método de investigação utilizado foi o estudo de caso. Segundo Mascarenhas (2012, p. 50), “[...] o estudo de caso é uma pesquisa detalhada sobre um ou poucos objetos.” Este método permite ao pesquisador investigar e verificar eventos reais do cotidiano dos participantes da pesquisa. Foi adotado também o método de pesquisa exploratório-descritiva. Este tipo de estudo tem como objetivo uma busca aprofundada sobre o tema estudado (LAKATOS; MARCONI, 2010).

O procedimento utilizado para coleta de dados foi a entrevista por meio da técnica primária (questionário) e secundária (materiais físicos ou virtuais). A entrevista é o encontro de duas ou mais pessoas que tem por objetivo obter dados, informações, opiniões, interpretações ou posicionamentos a respeito de determinado assunto (LIMA, 2004).

Para relatar a produção de propostas de intervenções na organização estudada foi utilizado o relato técnico que, segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (2011), é um documento que apresenta, formalmente, as conclusões e intervenções de uma pesquisa técnica.

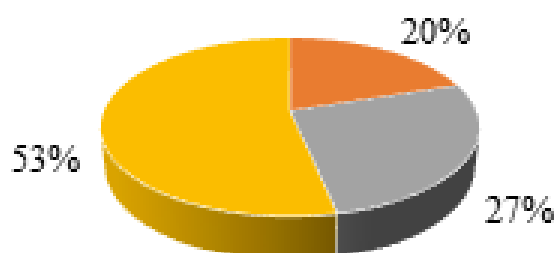
Deste modo, uma amostra do questionário foi aplicada no dia 01/11/2017 para dez cooperados com o intuito de identificar se as perguntas e respostas atingiriam o objetivo da pesquisa. Por conseguinte, no dia 19/02/2018, o questionário final foi aplicado para 30 funcionários da cooperativa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS E PROPOSTAS DE INTERVENÇÕES

Nesta seção serão apresentados os resultados encontrados na pesquisa e na sequência as propostas de intervenção.

A Figura 3 demonstra que 53% dos entrevistados tem idade acima de 40 anos, 27% entre 30 a 40 anos e 20% responderam ter entre 20 a 30 anos. Observa-se que 80% dos participantes possuem mais de 30 anos.

Figura 3 - Idade

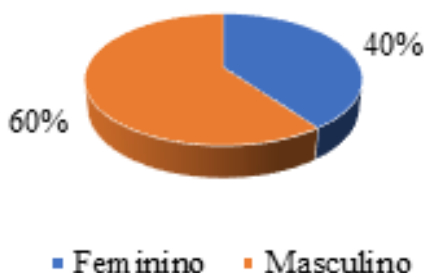


■ Até 20 anos ■ De 20 a 30 anos ■ De 30 a 40 anos ■ Acima de 40 anos

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

De acordo com a Figura 4, 60% dos entrevistados são do sexo masculino e 40% dos entrevistados do sexo feminino. Foi possível verificar que a maioria dos funcionários da cooperativa são do sexo masculino.

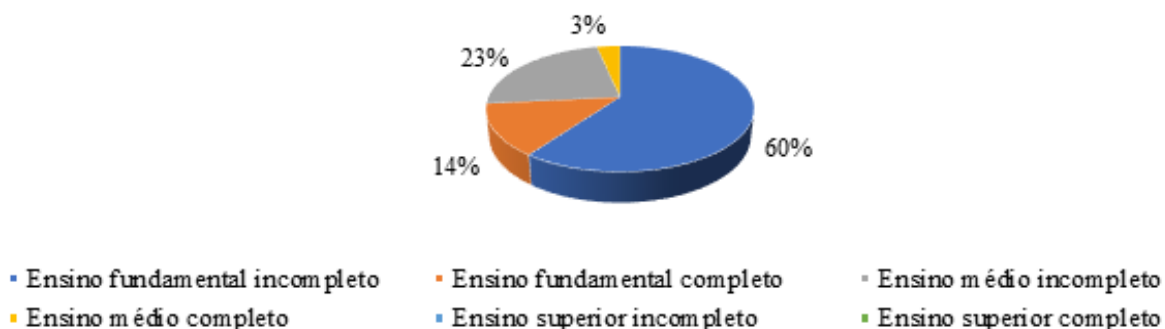
Figura 4 - Sexo



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Conforme a Figura 5, variável que demonstra o nível de escolaridade, 60% dos entrevistados possuem ensino fundamental incompleto, 23% ensino médio incompleto, 14% ensino fundamental completo e 3% ensino médio completo.

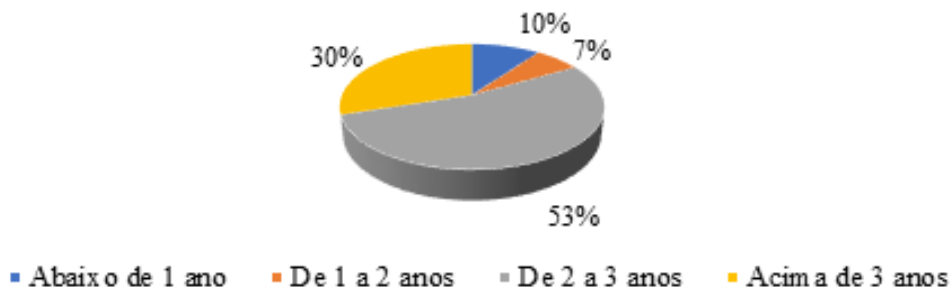
Figura 5 - Nível de escolaridade



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

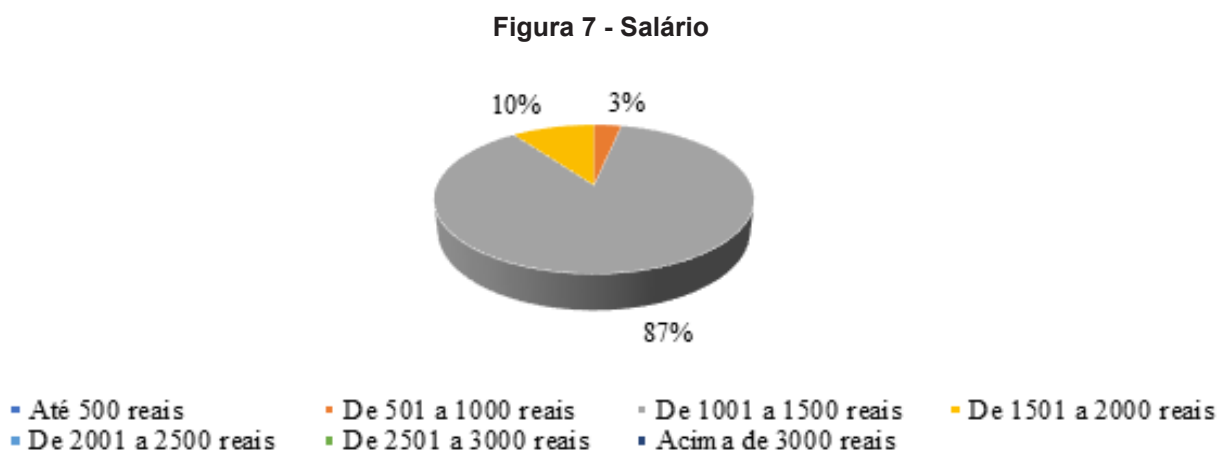
De acordo com a Figura 6, 53% dos entrevistados trabalham de 2 a 3 anos na cooperativa, 30% trabalham acima de 3 anos, 10% trabalham abaixo de 1 ano e 7% trabalham de 1 a 2 anos.

Figura 6 - Tempo de trabalho na empresa



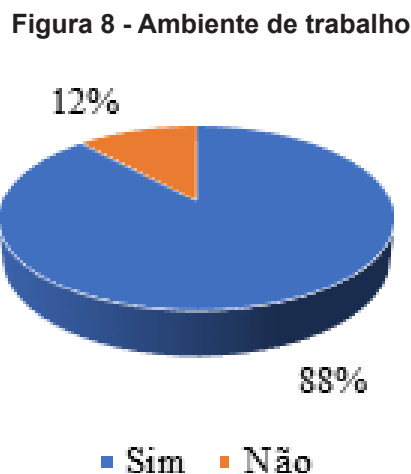
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

A Figura 7 demonstra que 87% dos entrevistados responderam que recebem de R\$ 1.001,00 a 1.500,00 reais, 10% de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.000,00 e 3% de R\$ 501,00 a R\$ 1.000,00 reais.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Quando questionados sobre o ambiente de trabalho, 88% dos entrevistados responderam que a empresa possui um ambiente de trabalho limpo e organizado e 12% responderam que a empresa não possui um ambiente limpo e organizado.



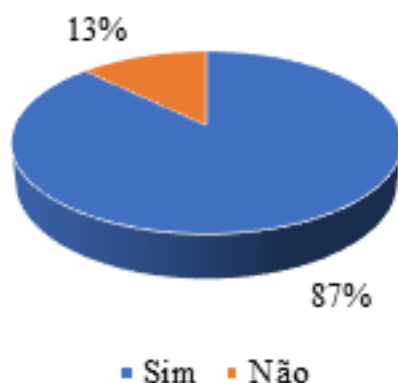
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Quando questionados sobre programas de promoção a saúde física e emocional, 100% dos entrevistados responderam que a empresa não possui este tipo de programa, os mesmos também afirmam que seria interessante a realização. Propõe-se então que a empresa ofereça um plano de ginástica laboral para os colaboradores. Para isto há a necessidade da contratação de um profissional para instruir os mesmos a cumprir os exercícios, bem como estabelecer uma frequência e horário.

Nessa perspectiva sugere-se que a cooperativa faça parcerias com instituições de ensino superior de Presidente Prudente/SP. Por meio de informações coletadas em uma universidade localizada na mesma, ficou entendido que para estabelecer contrato com alunos para estágio é necessário um convênio e também cumprir questões burocráticas que não possuem custos. A empresa tem a opção de contratar estagiário remunerado ou não remunerado.

Conforme a Figura 9, quando questionados se recebem um salário justo, 87% dos entrevistados responderam que a empresa oferece salário justo e 13% responderam que não oferece.

Figura 9 - Salário em relação a função do colaborador



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Quando questionados sobre os benefícios oferecidos pela empresa, conforme Figura 10, 38% dos entrevistados responderam que a empresa oferece transporte, 38% alimentação, 16% convênio médico e 8% educação.

Figura 10 - Benefícios oferecidos pela empresa



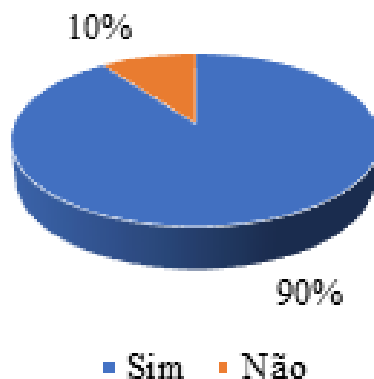
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Em análise aos dados apresentados na Figura 10, nota-se que a empresa oferece alguns benefícios aos colaboradores mas não atinge a todos de forma igualitária. Propõe-se que a empresa

padronize os benefícios, de modo que ofereça a todos o mesmo privilégio.

Conforme a Figura 11, 90% dos entrevistados responderam que a empresa oferece equipamentos de segurança e 10% responderam que não. Observa-se um resultado satisfatório em relação ao investimento da empresa na saúde e segurança do trabalho. Porém, se faz necessário que 100% dos colaboradores precisam utilizar os equipamentos de proteção individual.

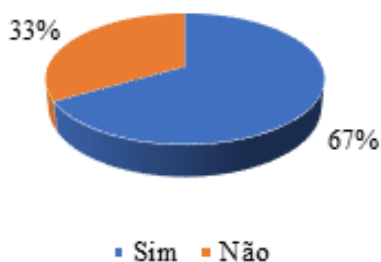
Figura 11 - Investimento da empresa na saúde e segurança do trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

De acordo com a figura 12, sobre o nível de motivação em trabalhar na cooperativa, 67% dos entrevistados responderam que estão motivados e 33% responderam que não. Observa-se que mais da metade dos colaboradores sentem-se motivados.

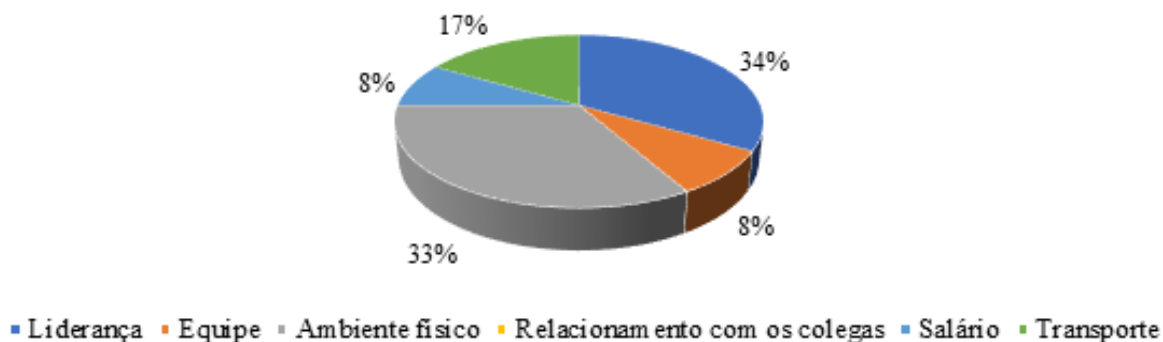
Figura 12 - Nível de motivação em trabalhar na cooperativa



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Conforme a Figura 13, que demonstra as variáveis de desmotivação, 34% dos entrevistados não se sentem motivados por causa da liderança, 33% por causa do ambiente físico, 17% por causa do transporte e 8% por causa do salário.

Figura 13 - Variáveis de desmotivação



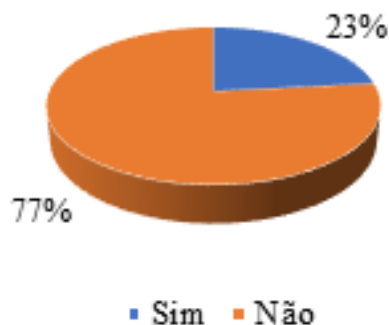
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Nota-se na Figura 13 uma falha no transporte oferecido pela cooperativa, que recebem recursos da prefeitura para manterem o deslocamento dos cooperados. Foi detectado que o veículo está em más condições e causa muitos transtornos aos colaboradores. Propõe-se que os gestores da cooperativa peçam a prefeitura aumento ou melhoria dos recursos para o transporte.

Observou-se também a falta de um lugar para os colaboradores fazerem suas refeições, horário do almoço. Para tanto, sugere-se a construção de um local ao lado da cooperativa. Ademais, com a finalidade de melhorar o relacionamento colegas de serviço e com a chefia, propõe-se que a cada três meses a administração dê um feedback aos colaboradores. Sugere-se também confraternizações para provocar uma aproximação em todos os níveis da cooperativa.

Conforme demonstra a Figura 14, 77% dos entrevistados responderam que o salário não garante o sustento de suas famílias e 23% responderam que garante.

Figura 14 - Salário em relação ao sustento da família dos cooperados



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Em dificuldade para propor um aumento de salário devido as limitações da cooperativa, sugere-se que a mesma disponha de cesta básica para os colaboradores para complementar o sustento

familiar e também um acordo entre as partes para encontrar uma melhor maneira de implantar o benefício. Para tanto, foram cotados preços de dois supermercados localizados em Presidente Prudente/SP, como demonstram os Quadros 3 e o 4.

Quadro 3 - Cotação de preços 1

Valor unitário	Número de funcionários	Total
R\$59,90	90 funcionários	R\$5.391,00
R\$59,90	45 funcionários	R\$2.695,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Na demonstração do Quadro 3 a cotação foi realizada no mercado 1 com os seguintes itens e quantidades: 1 lata de sardinha, 1 saco de farinha de mandioca, 2 sacos de arroz, 1 saco de café, 2 óleos, 1 saco de fubá, 1 saco de farinha de trigo, 1 saco de açúcar, 1 goiabada, 2 sacos de feijão, 1 saco de macarrão e 1 saco de sal.

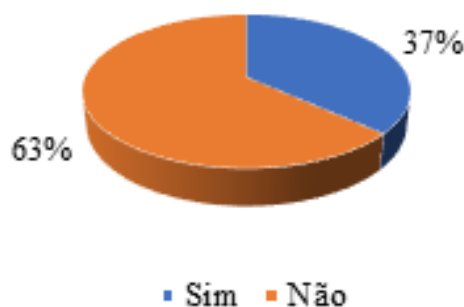
Quadro 4 - Cotação de preços 2

Valor	Unidade	N. de funcionários	Total
R\$68,95	1 unidade	1 funcionário	R\$68,95
R\$64,95	De 31 a 60 unidades.	45 funcionários	R\$2.922,75
R\$60,50	Acima de 61 unidades	90 funcionários	R\$5.445,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Na demonstração do Quadro 4 a cotação foi realizada no mercado 2 com os seguintes itens e quantidades: 1 saco de açúcar, 1 saco de café, 2 sacos de arroz, 1 saco de farinha de trigo, 1 extrato de tomate, 2 sacos de macarrão, 1 saco de sal, 2 óleos, 2 sacos de feijão e 2 bolachas recheadas.

De acordo com a Figura 15, 37% dos entrevistados responderam que os benefícios são suficientes e 63% dos entrevistados responderam que não são suficientes.

Figura 15 - Benefícios além do salário

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Em análise a Figura 15 observa-se que mais da metade dos colaboradores acreditam que os benefícios oferecidos pela empresa não são suficientes. Para tanto, propõe-se que a cooperativa faça parcerias com escolas profissionalizantes com o intuito de incentivar a capacitação dos colaboradores. Em relação aos benefícios, notou-se também que, muitos dos colaboradores não têm acesso a convênio médico. Para isto, propõe-se que a cooperativa em parceria com departamentos de saúde reúna esses colaboradores para realizarem ações básicas em prol da saúde dos mesmos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo verificar se há práticas de QVT em uma cooperativa de reciclados localizada em Presidente Prudente/SP, bem como a sua influência nos aspectos motivacionais dos cooperados.

Os resultados demonstraram que na empresa objeto de estudo existem algumas práticas que visam a QVT, porém não são suficientes e que necessita de melhorias. Concluiu-se também que a falta dessas práticas influencia na motivação dos cooperados no desenvolvimento das atividades. Para tanto, entende-se que o objetivo proposto pelo estudo foram alcançados e, por meio das informações coletadas na cooperativa foram propostas algumas intervenções na empresa para melhorar a QVT dos colaboradores e conseqüentemente a motivação.

O estudo limitou-se a aplicação de um questionário estruturado apenas com perguntas fechadas, de modo que não permite um entendimento generalizado da situação. Outra limitação foi na indisponibilidade de horário dos colaboradores da cooperativa para responder a pesquisa.

Como sugestão para estudos futuros, propõe-se um outro estudo com a cooperativa de maneira mais detalhada e que a pesquisa atinja todos os cooperados para ter resultados generalizados, e,

por consequência, mais assertivos. Sugere-se também uma visita após algum tempo na cooperativa para verificar se alguma proposta foi implantada e se obtiveram resultados satisfatórios, ao contrário propor novas melhorias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Everton F. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. Artigo v. 6, n.1 Revista Interfaces EHS, abril de 2011. Disponível em: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-341359>. Acesso em: 23/08/2017.

AMORIM, Daniela V.; FERREIRA, Rafaelli S.; ABREU, Nelsio R. **Sistemas de recompensas e suas influências na motivação de servidores públicos**, 2008. Disponível em: http://cont.aedb.br/seget/artigos08/222_222_Art_SEGeT_2008.pdf. Acesso em: 06/09/2017.

ARAÚJO, Tatiane; FREIRE, Matheus G. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013. Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/handle/235/3959>. Acesso em: 17/09/2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Informação e documentação: relatório técnico e/ou científico**: apresentação. NBR 10719. 3 ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2011. Disponível em: http://www.jvasconcellos.com.br/fat/FAT_TI/wp-content/uploads/2013/07/NBR-10719-2011.pdf. Acesso em: 05/09/2018.

BARBOZA, Danilo; MORAES, Vinicius R. **Motivação extrínseca e intrínseca e a sua influência na produtividade**: Um estudo de caso em uma ong. Trabalhos de conclusão de curso do DEP. 12.1, 2017. Disponível em: http://www.dep.uem.br/gdct/index.php/dep_tcc/article/view/232/pdf. Acesso em: 17/09/2017.

BRUNING, Camilla. **Comportamento organizacional e intraempreendedorismo**. (Livro eletrônico). Curitiba: InterSaberes, 2015.

CRESWELL, John. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CIMBALISTA, Silmara; VOLPATO, Maricilia. **O processo de motivação como incentivo a inovação nas organizações**. Revista da FAE 5.3, 2017. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/485>. Acesso em: 30/08/2017.

DINIZ, Denise P. **Guia de Qualidade de Vida: saúde e trabalho**. 2. ed. São Paulo: Manolo, 2013.

FERREIRA, Patricia I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

GRAMMS, Lorena C.; LOTZ, Erika G. **Gestão da qualidade de vida no trabalho (livro eletrônico)**. Curitiba: Inter saberes, 2017.

KOPS, Lucia M.; COSTA Selma F.; ROMERO Sonia M. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias (livro eletrônico)**. Curitiba, 2013.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Manolita C. **Monografia: a engenharia da produção acadêmica**. São Paulo: Saraiva, 2004.

LIMA, V. **Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. 3 ed. São Paulo: Phorte, 2007.

MENDES, Ricardo A. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. 3 ed. Barueri, SP: Manole, 2012.

MARTINS, Caroline O. **Ginástica laboral no escritório**. Várzea Paulista, SP: Fontoura, 2011.

MASCARENHAS, Sidnei. A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MENEGON, Letícia F. **Comportamento Organizacional**/Organizadora – São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

PORTAL DO PROFESSOR. A ginástica na minha vida, 2010. Disponível em: <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/fichaTecnicaAula.html?aula=24155>. Acesso em: 19/10/2017.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9 ed. – São Paulo: Prentice, 2002.
_____. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8 ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SAMPAIO Adelar A.; OLIVEIRA, João Ricardo G. **Ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho**. Caderno de Educação Física e Esporte, v. 7, n.13, p. 77,78, 2008. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/cadernoedfisica/article/view/1649>. Acesso em: 25/08/2017.

SANTOS, Andréia F. et.al. **Benefícios da ginástica laboral na prevenção dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho**. Arquivos de Ciências da Saúde da Unipa, 2007. Disponível em: <http://revistas.unipar.br/index.php/saude/article/view/1520>. Acesso em: 13/09/2017.

WALGER, Carolina. **Motivação e satisfação no trabalho, em busca do bem-estar de indivíduo e organização**. Curitiba: InterSabores, 2014.

ZILLI, Cynthia M. **Manual de cinesioterapia/ ginástica laboral, uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional**. Curitiba: Lovise, 2002.