

**CENTRO UNIVERSITÁRIO MARIO PONTES JUCÁ - UMJ**  
Curso de Graduação em Administração

Ana Carolina Macario da Silva  
Mirelly Alexandre dos Santos

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:**  
O Modelo Seminal de Walton Aplicado ao Caso de um Supermercado

MACEIÓ-AL  
2021

**ANA CAROLINA MACARIO DA SILVA  
MIRELLY ALEXANDRE DOS SANTOS**

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
O Modelo Seminal de Walton Aplicado ao Caso de um Supermercado**

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário Mario Pontes Jucá como parte das exigências do Curso de Graduação de Administração, para obtenção do título de bacharelado, aprovado em:

**Orientação:** Profa. Mestra Lorena Karolly Santos da Silva.

MACEIÓ-AL  
2021

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
O Modelo Seminal de Walton Aplicado ao Caso de um Supermercado**

Ana Carolina Macario da Silva<sup>1</sup>  
Mirelly Alexandre dos Santos<sup>2</sup>  
Lorena Karolly Santos da Silva<sup>3</sup>

**RESUMO:** O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Gramms e Lotz (2017) é utilizado para expressar a ampla experiência que a pessoa vivencia em relação ao trabalho, ou seja, está diretamente relacionada com a satisfação da vida pessoal através do ambiente organizacional de atuação. Uma organização que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus colaboradores favorece o bem-estar e a motivação dos mesmos, estimulando uma maior produtividade por parte destes (BORTOLOZO; SANTANA, 2017), o que é fundamental em termos de compensação, pois num ambiente cada vez mais competitivo, as pressões e cobranças sobre os trabalhadores são imensas. Nessa direção, dada a importância do tema, o estudo se propõe a identificar a visão dos colaboradores sobre as práticas de QVT adotadas a partir do caso de um Supermercado, sob as dimensões do modelo de Walton (1973). Para a consecução do objetivo traçado, foi realizado um estudo de abordagem quantitativa, por meio do levantamento *survey*, a análise ocorreu através de estatística básica. Os resultados apontaram que as dimensões que necessitam de maiores esforços, são: compensação justa e adequada; oportunidade de crescimento e segurança e integração social nas organizações.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Motivação. Produtividade.

**ABSTRACT:** The concept of Quality of Life at Work (QWL), according to Gramms and Lotz (2017) is used to express the broad experience that the person has in relation to work, that is, it is directly related to the satisfaction of personal life through the environment organizational performance. An organization that cares and has actions aimed at the quality of life of its employees favors their well-being and motivation, encouraging greater productivity on the part of them (BORTOLOZO; SANTANA, 2017), which is fundamental in terms of compensation, because in an increasingly competitive environment, the pressures and demands on workers are immense. In this sense, given the importance of the theme, the study aims to identify the view of employees on the QWL practices adopted from the case of a Supermarket, under the dimensions of Walton's model (1973). In order to achieve the outlined objective, a study with a quantitative approach was carried out, through the survey, the analysis occurred through basic statistics. The results showed that the dimensions that need more efforts are: fair and adequate compensation; opportunity for growth and security and social integration in organizations.

**Keywords:** Quality of life at work. Motivation. Productivity.

---

<sup>1</sup>Graduanda do Curso Superior em Administração pelo Centro Universitário Mário Pontes Jucá - UMJ. E-mail: anacarolina.macario@hotmail.com

<sup>2</sup>Graduanda do Curso Superior em Administração pelo Centro Universitário Mário Pontes Jucá - UMJ. E-mail: mirellyalexandre@gmail.com

<sup>3</sup>Professora Orientadora. Mestra em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. E-mail: lorena.silva@fat-al.edu.br

## 1. INTRODUÇÃO

O advento das novas tecnologias, as inovações em processos produtivos e a facilidade obtida para a troca de conhecimentos geraram uma maior competitividade entre as empresas, e, com isso, houve a necessidade de uma reestruturação dos processos produtivos com o propósito de alcançar maior produtividade; contudo, tal ambiente produtivo não conseguiu absorver essas mudanças sem gerar impactos negativos para os seus colaboradores (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

As empresas vivem em um ambiente globalizado e competitivo, onde a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora. Isto exige cada vez mais dos trabalhadores a capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sobre pressão (AQUINO; FERNANDES, 2013). O nível de exigências por resultados, a concorrência e a complexidade por um espaço no mercado, fazem com que o trabalho seja uma constante na vida do homem moderno (AQUINO; FERNANDES, 2013). É no ambiente de trabalho que os sujeitos costumam passar uma parte significativa de seu tempo, destinando até mais tempo as atividades laborais que ao convívio com familiares e entes queridos.

A ideia da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), parte do pressuposto de que trabalhadores satisfeitos atingem metas e produzem lucros (CAMPOS 2016). No sistema empresarial do mercado, encontram-se trabalhadores, portando suas técnicas, habilidades, atitudes e conhecimentos e gerando bens e serviços para a sociedade, o que possibilita o desenvolvimento das respectivas organizações; do outro lado estão as empresas incorporando tais profissionais e provendo a estes uma fonte de renda para suprir suas necessidades; há, portanto, um jogo de interesses, pois as pessoas precisam das organizações e vice-versa (CAMPOS 2016).

Desse modo, ressalta-se a importância de se abordar a qualidade de vida nas organizações, cujo propósito principal consiste na motivação do indivíduo na execução de suas tarefas (MAXIMIANO, 2012). Como declarado por Fernandes (1996), algumas organizações opõem-se à implantação de programas de QVT, por acreditarem que é algo que acarretará somente despesas. Por outro lado, as empresas vitoriosas veem a necessidade de investir em programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando, assim, uma melhora no bem-estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva e conseqüentemente nos resultados (AQUINO; FERNANDES, 2013).

Nessa perspectiva, o presente artigo tem como objetivo identificar a visão dos colaboradores sobre as práticas de QVT adotadas a partir do caso de um Supermercado, sob as dimensões do modelo de Walton (1973).

O modelo de Walton (1973) é considerado o mais completo e, ainda, um modelo atual, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional (PEDROSO; PILATTI, 2010). Fernandes (1996), em caráter quantitativo, propõe o uso das oito dimensões apresentadas por Walton com intuito de auxiliarem pesquisas empíricas sobre a avaliação da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Por fim, preconiza-se a necessidade de realização de pesquisas e intervenções nesses campos de trabalho com vistas a caracterizar esses contextos e analisar as vertentes relacionadas à gestão do trabalho, à qualidade de vida no trabalho, à saúde e segurança no trabalho, entre outros aspectos relacionados à perspectiva do trabalhador, sem perder de vista a busca por melhorias de gestão que propiciem melhorias dos serviços à sociedade; o que é um desafio posto às ciências do trabalho, como um importante campo de intervenção (ALBUQUERQUE et al, 2015).

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta etapa da pesquisa serão apresentados os fundamentos teóricos pelos quais o artigo foi embasado, assim sendo: uma contextualização da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); explanação acerca do modelo de avaliação de QVT por Walton (1973) e, por consequência, os reflexos da QVT na motivação e produtividade dos colaboradores de uma organização.

### **2.1. Breve Contextualização da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

No decorrer da trajetória humana, o trabalho foi ocupando a maior parte do tempo dos indivíduos; o que de início era para suprir suas necessidades básicas de subsistência, passa a ser, principalmente após a Revolução Industrial, o ponto central da vida do homem (AQUINO; FERNANDES, 2013). O indivíduo, desta forma, passa a ficar a maior parte de sua vida no trabalho, dedicando sua força, energia e esforços para as empresas, ou seja, disponibilizando maior parte de seu tempo ao trabalho do que aos seus familiares e amigos (AQUINO; FERNANDES, 2013).

Num momento em que globalização, mudanças organizacionais, novos modelos de gestão, competitividade, produtividade, sustentabilidade, entre outros temas, são constantemente discutidos e focados nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, percebe-se que talvez pouca importância seja dada ao elemento central para que essas questões sejam gerenciadas eficazmente: o trabalhador (ALBUQUERQUE et al, 2015). Com recorrência, para tais autores, o que se espera é que o trabalhador esteja constantemente se adequando ao múltiplo e turbulento mundo do trabalho.

E, nas empresas, por sua vez, existem expectativas de ambas as partes envolvidas: as pessoas esperam reconhecimento e recompensas, oportunidades de crescimento, participação nas decisões, dentre outras; em contrapartida, as organizações, esperam foco na missão, atingimento de metas e obtenção de resultados (CAMPOS, 2016).

Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) adentrou no âmbito organizacional e mesmo com o avanço dos tempos, diante das tendências e desafios modernos do desenvolvimento da sociedade, o interesse contínuo pelo problema da QVT ainda persiste (LILY et al., 2015). A ideia de QVT sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (DETONI, 2001).

A QVT, enquanto campo de estudo, despontou na década de 50, na Inglaterra, a partir dos trabalhos de Eric Trist e colaboradores, no *Tavistock Institute of Human Relations* de Londres, pretendendo analisar a relação indivíduo-trabalho-organização (CAMPOS, 2016). Mas, foi na década de 1960 que o movimento tomou impulso a partir da conscientização da importância de melhorar as formas de organizar o trabalho, com objetivo de minimizar os seus efeitos negativos sobre o trabalhador (MARTINS, 2002).

Posteriormente, nos anos de 1970, a crescente preocupação com QVT pode ser explicada com o desenvolvimento do movimento sindical, bem como o aumento do nível de consciência dos trabalhadores acerca de seus direitos, imputando, conseqüentemente, a responsabilidade social como sendo atribuição das empresas (SAMPAIO, 2004).

Como o passar dos tempos, a partir de 1980, o conceito de QVT foi utilizado com maior frequência nos programas de produtividade, inúmeros projetos norte-americanos de QVT tiveram seu ápice nessa década; no Brasil, também iniciaram alguns estudos, sendo muito influenciados pelos modelos estrangeiros (CAMPOS, 2016). Para tal autor, nos anos 1990, ganhou ainda mais força com as práticas de gestão da qualidade, bem como pela maturação da consciência social.

QVT é um daqueles termos de difícil conceituação, e, durante as últimas décadas, apesar dos debates, não se chegou a um consenso (AQUINO; FERNANDES, 2013). Envolve tanto o aspecto físico e ambiental, como os aspectos psicológicos do local de trabalho (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Os autores Aquino e Fernandes (2013) definem a QVT como um campo de estudo que compreende as condições de vida no ambiente laboral e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal. Na seguinte representação, alguns dos principais definições de autores pioneiros na QVT.

**Quadro 1** – Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

AUTOR	CONSTRUÇÃO E ENTENDIMENTO DA QVT	ÊNFASE
Walton (1973)	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Hackman e Suttle (1977)	Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer as suas necessidades pessoais consideradas importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização	Dimensões básicas da tarefa.
Lippitt (1978)	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Guest (1979)	Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o processo criativo de seus funcionários, envolvendo-os em decisões que afetam a vida deles no trabalho.	Melhora da produtividade e eficiência, assim como autorrealização e autoengrandecimento.
Westley (1979)	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.
Werther e Davis (1983)	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais
Nadler e Lawler (1983)	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.

**Fonte:** Elaborado por Klein; Pereira e Lemos (2019), p.5.

Nessa direção, Limongi-França (1996) advoga que a Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. É importante que a QVT seja compartilhada por todos na organização, sem deixar de ser, também, objetivo institucional, onde todos devem estar orientados na busca permanente de integrar bem-estar, eficiência e eficácia no trabalho (ALBUQUERQUE et al, 2015).

## 2.2. O Modelo de Walton (1973) para Avaliação da QVT

Dentre os autores que pesquisam QVT, destaca-se Walton, que impulsionou as pesquisas nesse assunto (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019). Walton é o primeiro autor norte-americano que dá início a uma linha de pesquisa de satisfação em qualidade de vida no trabalho, explicitando critérios sob a ótica organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Segundo o próprio Walton (1973), a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independentemente de sua ocupação. Este pontua o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho como a garantia de maior produtividade e eficácia dentro da organização.

Conforme Pedroso e Pilatti (2010), a subjetividade na conceituação da QVT provoca a existência de modelos teóricos distintos para a avaliação desta variável, alguns dos principais modelos pioneiros encontrados na literatura, são: Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983).

Walton propõe um dos modelos mais conhecidos e amplamente utilizado nas organizações, apesar do surgimento de outros tantos, continua atual e eficaz; trata-se de um modelo de caráter tanto quantitativo quanto qualitativo na área da qualidade de vida no trabalho com oito dimensões associadas para avaliar a QVT (RIBEIRO; SANTANA, 2015). O modelo de Walton é o modelo de QVT constituído pelo maior número de dimensões – oito, enfatizando o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente laboral em si, fazendo menção, inclusive, a aspectos presentes na vida de não-trabalho (PEDROSO; PILATTI, 2010). O quadro seguinte apresenta e detalha cada uma das dimensões.

**Quadro 2** – Dimensões da Avaliação de QVT por Walton

DIMENSÃO	CARACTERIZAÇÃO
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	É a relação entre pagamento e condições de trabalho. Qualidade de vida no trabalho levando em conta a remuneração salarial, de acordo com a atividade executada pelo funcionário. Neste critério é avaliado se a remuneração é adequada e se existe uma compensação justa na empresa, em comparação com outras organizações.
CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	Aborda a jornada de trabalho, condições físicas e a segurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Nesse quesito se avalia as horas trabalhadas, horas extras, condições de trabalho adequadas, evitando riscos de acidentes ou demais fatores que possam prejudicar a atuação do trabalhador.
UTILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	Essa categoria visa a mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar no seu dia a dia, mostrando suas habilidades e conhecimentos. Qualidades que podem ser identificadas através de: autonomia para realização de tarefas, múltiplas habilidades, perspectiva e informação, conhecimento do processo de trabalho como um todo, realização de todas as tarefas do início

	ao fim.
OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Oportunidade de crescimento do profissional dentro da organização, através de uma promoção de cargo, cursos que enriqueçam seu currículo, programa de bonificação, entre outros modelos de reconhecimento profissional.
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Fator que relaciona os aspectos ligados ao relacionamento pessoal e a autoestima do funcionário em seu local de trabalho. Podendo citar como fatores: a igualdade social, companheirismo, senso comunitário, mobilidade social. Todos tem o intuito de avaliar o grau de integração existente na empresa.
GARANTIAS CONSTITUCIONAIS	Dentro das empresas existem tomadas de decisões que podem favorecer interesses pessoais e prejudicar o trabalhador. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo nas organizações a fim de proteger os trabalhadores de algumas ações arbitrárias. Esses critérios de proteção são: privacidade, liberdade de expressão, equidade e igualdade entre os trabalhadores perante a lei.
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Esse critério abrange a vivência dos trabalhadores na empresa e em seu convívio família e social, verificando se os mesmos refletem de forma positiva ou negativa na qualidade de vida de cada colaborador.
RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	Percepção do trabalhador quanto à responsabilidade social praticada pela organização.

**Fonte:** Adaptado de Ribeiro e Santana (2015)

Destarte, vale ressaltar que, o modelo de Walton permanece, mesmo após quase quatro décadas da sua publicação, sendo um dos modelos mais utilizados para subsidiar pesquisas – quantitativas e qualitativas – na área da QVT, inclusive no Brasil, onde é utilizado em grande escala, superando a utilização dos demais modelos (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Finalmente, para Walton (1973), o objetivo dos programas de QVT é dar origem a uma organização mais humanizada, onde o trabalho possa ser realizado com mais autonomia e responsabilidade, com tarefas adequadas ao seu cargo e valorizando sempre o desenvolvimento pessoal.

### 2.3. QVT e sua Relação com a Motivação no Ambiente de Trabalho

Diante dos tempos atuais, no Brasil, o assunto Qualidade de Vida no Trabalho e a preocupação com a motivação dos funcionários passou a ser bastante discutido por administradores que buscam melhorias na qualidade do funcionamento da organização (RIBEIRO; SANTANA, 2015), de modo que colaboradores mais motivados são mais produtivos. Segundo DuBrin (2003), um indivíduo encontra-se motivado quando este realmente se esforça para alcançar uma meta.

De acordo com o autor Maximiano (2012), motivação, é o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam ou provocam algum tipo de ação de

comportamento. Para Kwasnicka (2004), a motivação refere-se aos desejos, aspirações e necessidades que influenciam as escolhas de alternativas, determinando o comportamento do indivíduo, ou seja, a motivação está relacionada aos impulsos que são realizados para que o indivíduo possa se sobressair nas escolhas diárias.

Para Davis e Newstrom (1992), em geral, todos os comportamentos conscientes possuem uma causa ou são motivados, indicando a necessidade das organizações na busca constante da compreensão das percepções de seus colaboradores, tendo em vista que definindo melhorias para a vida dos funcionários dentro e fora do ambiente de trabalho, a organização também se beneficia, melhorando o desempenho de tais colaboradores em suas tarefas. A satisfação do indivíduo está relacionada, segundo Robbins (2005) a uma atitude geral de um indivíduo em relação ao seu trabalho.

Nessa direção, a implantação de práticas de Gestão de Qualidade de Vida (QVT) numa empresa é uma ferramenta essencial para destacar a importância dos funcionários para uma organização (RIBEIRO; SANTANA, 2015), favorecendo um clima de trabalho saudável e colaboradores motivados.

A QVT parte do princípio de que o comprometimento e a motivação do trabalhador ocorre de maneira mais natural em ambientes em que eles tenham a liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitam prazer e satisfação (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A qualidade de vida no trabalho é fator de essencial importância tanto na vida pessoal, quanto profissional, tendo em vista que visa trazer satisfação e bem-estar ao cotidiano do empregado, deixando-o motivado e trazendo mais produtividade para a organização (AQUINO; FERNANDES, 2013).

O nível de satisfação ou a falta desta no ambiente de trabalho, tratada na QVT, ganha notoriedade e se consolida como prática importante para a conquista das metas e aumento de rentabilidade no mercado ao qual está inserido, através do trabalho exercido pelos funcionários (PINHEIRO, 2012).

Bortolozo e Santana (2011) discorrem que a Qualidade de Vida no Trabalho potencializa o colaborador no âmbito da confiança em relação à organização e à preocupação com a satisfação, a motivação e a segurança do mesmo.

Portanto, a organização que enfatiza a motivação de seus colaboradores apresenta, por conseguinte, maior produtividade e, além disso, propicia também ambientes de trabalho mais agradáveis e melhor qualidade de vida para seus funcionários (ANDRADE, 2012). Logo, a

qualidade de vida nas organizações, bem como a motivação e satisfação do colaborador com sua atividade laboral são estratégias que devem ser utilizadas pelas organizações a fim de se obter maiores níveis de produtividade, levando-se sempre em consideração que o fator mais importante empregado no setor produtivo é o humano (MARRAS, 2002).

### 3. METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracterizou como sendo um estudo de caso realizado no Supermercado Bom dia, unidade situada no bairro do Salvador Lyra, Rua da Codeal, 210 - Tabuleiro do Martins, Maceió - AL, 57082-117. Sendo possível assim, atender ao objetivo proposto que foi identificar a visão dos colaboradores sobre as práticas de QVT adotadas a partir do caso de um Supermercado, sob as dimensões do modelo de Walton (1973). Para tanto, esta é uma pesquisa de abordagem quantitativa e de caráter descritivo, pois conforme Gil (2008) expõe as características de uma população estudada. A pesquisa descritiva delinea ou analisa as características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais ou chave (LAKATOS; MARCONI, 1995).

Para coleta de dados, foi empregado o *survey*, que é um levantamento composto por um questionário estruturado, no qual os participantes preencheram (MALHOTRA, 2012). Foi elaborado um questionário estruturado, constituído de 36 questões fechadas de múltipla escolha. Foram sete questões visando caracterizar o perfil dos colaboradores do Supermercado e vinte e nove sobre as oito dimensões de QVT por Walton (1973). A distribuição das questões acerca das dimensões de Walton (1973) foi apontada no quadro abaixo.

**Quadro 3** – Variáveis Mensuradas na Pesquisa

DIMENSÃO	VARIÁVEIS	PERGUNTAS VINCULADAS AO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	-Salário justo e adequado ao trabalhador; -Equidade e compatibilidade interna; -Equidade e compatibilidade externa.	Q8, Q9, Q10
CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	-Jornada de trabalho; -Ambiente físico (seguro e saudável).	Q11, Q12, Q13, Q14
UTILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	-Autonomia; -Significado da tarefa; -Variedade de habilidades; -Condições favoráveis para o desempenho do trabalho.	Q15, Q16, Q17, Q18, Q19
OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	-Possibilidade de carreira; -Crescimento profissional; -Segurança/ estabilidade do emprego.	Q20, Q21, Q22,

INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	-Igualdade de oportunidades; -Relacionamentos interpessoais e grupais; -Senso comunitário.	Q23, Q24, Q25, Q26
GARANTIAS CONSTITUCIONAIS	-Respeito às leis e direitos trabalhistas; -Privacidade pessoal; -Liberdade de expressão; -Normas e rotinas claras.	Q27, Q28, Q29, Q30
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA	-Papel balanceado do trabalho com a vida pessoal.	Q31, Q32
RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	-Imagem da empresa; -Responsabilidade social pelos produtos/ serviços; -Responsabilidade social pelos empregados.	Q33, Q34, Q35, Q36

**Fonte:** Elaborado pelas autoras, com base em Walton (1973)

A ideia foi aplicar o questionário com todos os funcionários do Supermercado, sendo o número de quarenta e cinco pessoas no quadro funcional, distribuídas em cargos de gerente, caixa, repositor, assistente administrativo e financeiro, motorista e estoquista. Todavia, como a participação era voluntária e alguns dos funcionários estava em período de férias, 35 participações foram obtidas. A aplicação se deu via formulário eletrônico do *Google*, o então *Google Forms*. A identidade de cada um dos entrevistados foi preservada, de modo a deixar os entrevistados mais à vontade para que dessem respostas fidedignas a sua percepção acerca da QVT.

O período de coleta se deu no terceiro trimestre de 2019. Os dados obtidos com a pesquisa de campo foram tratados por meio do *Pacote Office®* e a análise dos dados foi feita empregando estatística básica descritiva.

### 3.1. Lócus de Investigação

O Supermercado Bom Dia, em questão, faz parte da Rede *Smart*, a maior rede de supermercados do Brasil. O proprietário da unidade mencionada nesta seção é o empresário Isaías Tavares, que no ano 2000 resolveu vender alguns de suas pequenas mercearias, porque não estavam dando os devidos resultados. Com o valor obtido na venda dos pequenos estabelecimentos, apareceu a oportunidade de comprar um mercado chamado Capibaribe, no bairro do Salvador Lyra, pois o mesmo estava em decadência, rumo a falência. A estrutura estava deteriorada, precisando de reformas, ali o empreendedor viu uma tentativa, uma oportunidade para um novo começo.

Então, foram feitas as reformas organizacionais e de infraestrutura com a finalidade de reestruturação do mercado, assim tornou-se a primeira das empresas dos Supermercados Bom Dia, da Rede *Smart*. Hoje, com duas décadas de empresa, o proprietário tem mais uma unidade, somando oitenta funcionários nas duas filiais, ambas localizadas na parte alta de

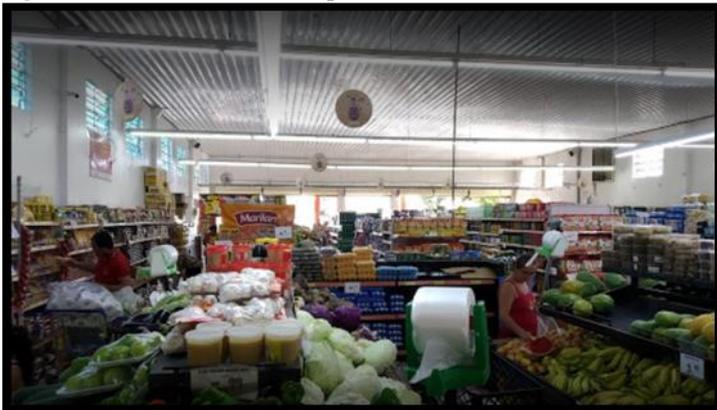
Maceió. Há uma terceira em construção, na tentativa de expandir ainda mais os negócios. Abaixo, algumas imagens do estabelecimento lócus de investigação, unidade Salvador Lyra.

**Figura 1** – Fachada do Supermercado



**Fonte:** Imagem cedida pela Direção do Supermercado (2020)

**Figura 2** – Parte Interna do Supermercado



**Fonte:** Imagem cedida pela Direção do Supermercado (2020)

**Figura 3** – Padaria do Supermercado



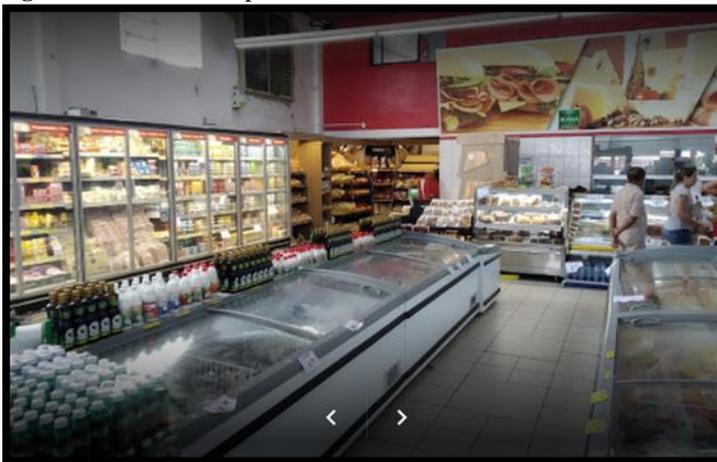
**Fonte:** Imagem cedida pela Direção do Supermercado (2020)

**Figura 4** – Funcionamento Cotidiano do Supermercado Bom dia



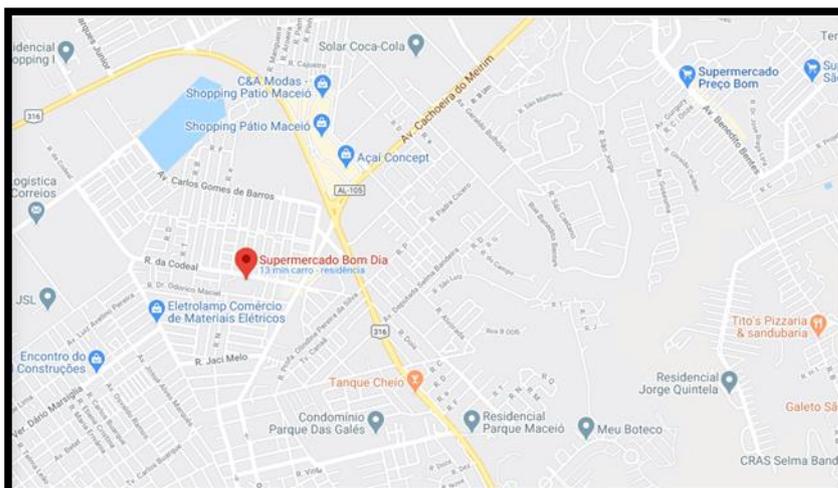
Fonte: Imagem cedida pela Direção do Supermercado (2020)

**Figura 5** – Frios do Supermercado Bom dia



Fonte: Imagem cedida pela Direção do Supermercado (2020)

**Figura 6** – Como Chegar ao Supermercado Bom dia



Fonte: Google Maps (2020)

O proprietário recebeu bem a ideia de pesquisa da QVT numa de suas unidades, pois faz parte dos planos de crescimento que este possui, onde se tem a consciência que o sucesso é construído por colaboradores motivados e dispostos ao alcance da excelência em seus respectivos trabalho. Para Tavares, funcionários motivados geram clientes satisfeitos.

#### **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

Nesta seção, serão apresentados os resultados do estudo, conforme o instrumento de coleta de dados aplicado. Os dados foram divididos em duas partes: Perfil dos Entrevistados e Dimensões de Avaliação da QVT por Walton (1973).

##### **4.1. Perfil dos Entrevistados**

Para compor o perfil dos entrevistados foram abordadas as seguintes variáveis: gênero, faixa etária, grau de escolaridade, estado civil, etnia, tempo de empresa e jornada de trabalho diária.

Sobre a questão da faixa etária, há uma diversificação no quadro de colaboradores, 34% têm entre 26 a 35 anos; 29% entre 35 a 45 anos, 17% tem entre 19 a 25 anos, 11% tem entre 15 a 18 anos e 9% estão acima de 45 anos. A maior concentração de indivíduos está numa amplitude de 19 a 45 anos, totalizando 80% dos respondentes.

No que tange ao gênero, 63% é do gênero feminino e 27% do masculino, havendo uma predominância de mulheres. Atinente a raça, 66% se identificam como pardos, 29% como brancos e 6% negros. Sobre o estado civil, os dados da pesquisa mostram que 43% são solteiros, 37% são casados, 11% união estável, 6% se classificou em outros e 3% assinalou como divorciado.

Quanto ao grau de escolaridade, os dados da pesquisa mostram que há uma concentração significativa de colaboradores com nível médio completo, 69% do total, 11% nível superiores incompleto, 8% nível superior completo, 6% nível médio incompleto, 3% nível fundamental completo e 3% nível fundamental incompleto. Tal resultado é compatível com a natureza das funções existentes no Supermercado, na qual a maioria delas possui como requisito principal o nível médio.

Os dados da pesquisa mostram que em relação ao tempo de empresa: 46% tem de 3 a 5 anos de empresa, 34% tem menos de 1 ano na empresa, 11% tem acima de 5 anos de empresa e 9% de 1 a 2 anos de empresa. A maioria dos funcionários, 57% tem acima de três anos de casa, não havendo taxas de rotatividade expressiva. Complementarmente, quanto a

jornada de trabalho, a maioria trabalha 8 horas diárias (74%), a quantidade de colaboradores que precisam realizar hora extra com frequência consiste numa parcela de 17%.

#### 4.2. Dimensões de Avaliação da QVT por Walton (1973)

Esta subseção foi dividida em cada uma das dimensões de Walton (1973), conforme distribuição das questões do instrumento de coleta de dados. Foram usadas vinte e nove questões para avaliar cada uma das seguintes dimensões.

##### 4.2.1. **Compensação Justa e Adequada**

Sobre o salário ser compatível com a função exercida 74% dos colaboradores demonstram ser compatível ou razoável. Uma parcela de 26% demonstrou insatisfação.

Sobre o salário ser equivalente ao dos colegas de trabalho que desenvolvem as mesmas atividades na empresa, os números acompanharam a questão anterior, 74% apresentam algum nível de satisfação e 26% de descontentamento.

Quando a remuneração recebida por parte dos colaboradores é comparada com o que se paga em outras empresas no mercado de trabalho, os colaboradores externaram um percentual de 51% de insatisfação. Evidencia-se certo equilíbrio interno quanto à remuneração, mas um desajuste quando comparado com o meio externo – empresas congêneres.

##### 4.2.2. Condições de Saúde e Segurança no Trabalho

Os dados da pesquisa mostram que 89% concordam que sua carga horária é adequada com a execução das suas atividades e 11% que não é adequada.

Uma parcela de 60% aponta que a empresa se preocupa com as condições de saúde e segurança no trabalho, enquanto 26% demonstrou indiferença.

Uma fatia de 51% dos colaboradores consideram seu local de trabalho limpo e organizado, 23% da totalidade não concorda e nem discorda.

Sobre a empresa disponibilizar equipamentos e materiais de que se necessita para execução das tarefas, 94% afirmaram que a empresa oferta.

#### 4.2.3. Utilização e Desenvolvimento de Capacidades

Sobre ter autonomia para tomar decisões que afetam suas atividades na empresa, a maioria dos funcionários alegou que não possui, representando 48% do total, enquanto outros 26% sinalizaram positivamente e 26% dos abordados assinalaram que as vezes.

A maioria dos entrevistados apontou satisfação quanto ao próprio desempenho, numa margem de 89%. Os dados do estudo também evidenciam que 60% dos funcionários concordam que suas tarefas são compatíveis com sua função, 34% discordam, 6% nem concordam nem discordam.

Sobre conseguir empregar os conhecimentos e habilidades para desempenhar o próprio trabalho, a maioria, 80% respondeu positivamente, uma fatia de 11% respondeu que as vezes e 9% raramente.

Acerca da empresa oferecer as informações necessárias para que se execute o trabalho adequadamente, 74% disseram que sim e 11%, declararam que, raramente, há essas informações.

#### 4.2.4. Oportunidade de Crescimento e Segurança

Sobre a possibilidade de crescimento profissional existente na empresa, 57% dos abordados apontaram que enxergam, 26% externaram indiferença e 17% indicaram algum grau de insatisfação com as oportunidades percebidas.

Os dados mostram também que os colaboradores julgam que a empresa deveria investir mais em treinamento. Uma fatia de 52% dos colaboradores responderam que raramente esses momentos ocorrem; 31% que a empresa investe em tal quesito e 17% disseram que não há investimento em treinamento. Os resultados coincidem com o que indicam Albuquerque et al. (2015), que a qualidade de vida no trabalho diz respeito a oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional.

Acerca da segurança ou estabilidade em trabalhar na empresa, 55% sentem segurança, 26% se consideram mais ou menos seguros e 19% apontaram que não há esse sentimento.

#### 4.2.5. Integração Social na Organização

Sobre a percepção de que possuem as mesmas oportunidades de crescimento na empresa que os colegas de trabalho, os respondentes, em sua maioria, 63% percebem condições justas de promoção, 14% dos abordados declararam indiferença e 23% não percebem tais condições.

Concernente a sentir-se respeitado pelas lideranças, 71% afirmaram que são respeitados, 11% responderam que as vezes e outros 18% que não são.

Em relação a haver respeito mútuo e companheirismos entre os próprios funcionários, 57% afirmaram positivamente, 34% que as vezes e 9% apontou que não existe tal sensação entre colegas de trabalho.

Acerca da empresa proporcionar momentos de integração entre os funcionários (exemplos: reuniões, lanches, confraternizações e etc.), 29% indicaram que há esses momentos, 31% que as vezes e 40%, a maioria, que não enxergam tais ocasiões na organização.

#### 4.2.6. Garantias Constitucionais

No que tange ao cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da empresa, 92% dos entrevistados disseram que a organização assume seu papel para com os funcionários, 5% raramente e 3% as vezes.

Sobre a empresa respeitar a privacidade/liberdade dos colaboradores, 71% da totalidade afirmou que a organização respeita, 14% que as vezes e 15% do total respondeu negativamente.

Quanto a empresa permitir a exposição das ideias e sugestões para melhoria do ambiente de trabalho, os colaboradores, em sua maior parte, 60% indicaram que sim, 20% que as vezes e 20% negativamente.

No que concerne a clareza e divulgação das normas e rotinas existentes na empresa, 74% dos funcionários declaram positivamente quanto a este quesito, 14% que as vezes e 12% negativamente.

#### 4.2.7. Trabalho e Espaço Total de Vida

Atinente a existência de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, considerando a jornada de trabalho, 71% dos respondentes afirmaram haver esse equilíbrio, 20% discordaram e 9% apontaram que as vezes existe.

Sobre dispor de tempo para conviver com a família e amigos no âmbito pessoal, considerando a carga horária de trabalho, 86% declararam que possuem tempo, 11% que as vezes possuem tempo e 3% como não dispendo de espaço para convívio.

#### 4.2.8. Relevância Social da Vida no Trabalho

Quando inquiridos se sentem orgulho de trabalhar na empresa, 77% disseram que possuem orgulho, 9% as vezes e 14% disseram que, raramente, sentem orgulho.

As respostas foram unânimes quando abordados se os familiares, amigos e pessoas do convívio valorizam e reconhecem o trabalho/ profissão, 100% dos abordados declaram que os familiares apreciam esse quesito.

Se a empresa atua com responsabilidade social e apoia iniciativas comunitárias, 89% disseram que sim e outros 11% negaram. Se a empresa assume responsabilidades com os produtos/serviços oferecidos aos seus clientes, 94% afirmaram que assume e 6%, raramente.

### 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao resgatar o objetivo do estudo que foi identificar a visão dos colaboradores sobre as práticas de QVT adotadas a partir do caso de um Supermercado, sob as dimensões do modelo de Walton (1973), percebe-se que este foi cumprido.

Foi possível inferir que, o Supermercado Bom dia respeita a diversidade, contratando colaboradores que variam em termos de gênero, idade, etnia, instrução e outros aspectos já evidenciados ao longo da pesquisa. A rotatividade é baixa, o que induz ao fato de que há índices favoráveis de QVT na organização.

De modo geral, no que tange às dimensões de Walton (1973), as oito vertentes são trabalhadas a contento. As que carecem de maiores esforços, são: compensação justa e adequada; oportunidade de crescimento e segurança e integração social nas organizações.

A empresa deve propiciar um maior equilíbrio salarial comparado com empresas congêneres; investir mais em treinamento e em momentos de integração entre seus colaboradores. Com os resultados obtidos, espera-se que o Supermercado Bom dia possa intensificar seus esforços em prol do bem-estar de seus colaboradores, fazendo com que os pontos de tensão supramencionados sejam trabalhados com maior veemência. Todavia, de modo geral, os funcionários sentem orgulho em trabalhar na empresa e pontuam que o ambiente laboral é saudável, mediante o conjunto das respostas.

Finalmente, uma organização que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus funcionários passará confiança aos mesmos, pois são organizações que se preocupam com o bem-estar e a motivação de seus colaboradores (BORTOLOZO; SANTANA, 2017), o que irá refletir na produtividade dos trabalhadores, satisfação dos clientes, e por consequência, nos ganhos da empresa.

## 6.REFERÊNCIAS:

- ALBUQUERQUE, V., F., M. C., A., C. S. MAIA, M. Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. **Revista Subjetividades**, 15(1), 286–300. 2015.
- ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pósgraduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.
- AQUINO, A. S. FERNANDES, A. C. P. **Qualidade de vida no trabalho**. *Journal Health Science*, 31(1), 53–58. 2013.
- BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. **Qualidade de Vida no Trabalho**: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. 2011 p. 09-11. In: 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica. 2011.
- CAMPOS, N. M. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense lotados em Pelotas Dissertação de mestrado**) Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, RS, Brasil. 2016.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho** . Trad. de Cecília Whitaker Berganini e Roberto Coda. São Paulo: Pioneira, 1992.
- DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudos de caso em agroindústrias. 2001. 124f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.
- DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning Ltda., 2003.
- FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRAMMS, L. C.; LOTZ, E. G. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Paraná: Intersaberes, 2017.
- KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. **Qualidade de vida no trabalho**: parâmetros e avaliação no serviço público. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 20, n. 3, 2019.
- KWASNICKA, E. L. **Introdução à Administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

- LAKATOS, E.; MARCONI, M. A. de. **Fundamentos de metodologia científica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- LILIY, S. et al. **The higher education impact on the quality of young people working life**. **Procedia** – Social and Behavioral Sciences, 191, 2412–2415. doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.589. 2015.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura Com certificação IS 9000**. São Paulo: FEA USP, 1996. Tese de doutorado. 1996
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.
- MARRAS, J. P. **Administração da Remuneração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- MARTINS, A. M. S. **Participação da secretaria em programa de qualidade de vida no trabalho: implicações para a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional**. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Administrativas, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2002.
- PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário**. Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas, SP: Ipês, 2010.
- PINHEIRO, M. L. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um instrumento diferencial nas organizações**. Faculdade Adventista da Bahia. 2012.
- RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.
- SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Slow Management Review**, V. 15, N. 1, P. 11-21, 1973.

## 7. ANEXO

### QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Essa pesquisa é um trabalho acadêmico (para conclusão de curso) e pretende identificar a satisfação dos colaboradores desta empresa visando propor melhorias no ambiente de trabalho. Suas respostas serão mantidas no sigilo, você não precisa se identificar. Obrigada, desde já, por sua colaboração.

#### PERFIL DOS ENTREVISTADOS

**1. Qual a sua faixa etária?**

De 15 a 18

De 19 a 25

De 26 a 35

De 36 a 45

Acima de 45

**2. Gênero?**

Feminino

Masculino

Outro

**3. Qual seu grau de escolaridade?**

Nível fundamental incompleto

Nível fundamental completo

Nível médio incompleto

Nível médio completo

Nível superior incompleto

Nível superior completo

**4. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?**

Menos de 1 ano

De 1 a 2 anos

De 3 a 5 anos

Acima de 5 anos

**5. Qual sua jornada de trabalho diária?**

Até quatro horas

De 4 a 8 horas

De 8 a 10 horas

Acima de 12 horas

**6. Qual seu Estado Civil?**

Solteiro (a)

Casado (a)

Viúvo (a)

Divorciado (a)

União estável

Outro

**7. Considerando a classificação usada pelo IBGE, como você define a sua cor?**

Branco (a)

Negro (a)

Pardo (a)  
Amarelo (a)  
Indígena

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

### COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

**8. Você acha que seu salário é justo e adequado em relação às tarefas que você desempenha?**

Totalmente compatível  
Compatível  
Razoável  
Incompatível  
Totalmente incompatível

**9. Você acha que o seu salário é equivalente ao dos seus colegas de trabalho que desenvolvem as mesmas atividades que você na empresa?**

Totalmente compatível  
Compatível  
Razoável  
Incompatível  
Totalmente incompatível

**10. Você acha que o seu salário é equivalente ao dos profissionais que fazem as mesmas atividades que você em outras empresas?**

Totalmente compatível  
Compatível  
Razoável  
Incompatível  
Totalmente incompatível

### CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

**11. Você concorda que sua carga horária é adequada para a execução das suas atividades de trabalho?**

Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**12. Você concorda que a empresa se preocupa com as condições de saúde e segurança no trabalho?**

Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**13. Você concorda que seu local de trabalho é limpo e organizado?**

Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**14. A empresa disponibiliza equipamentos e materiais que você necessita para executar suas tarefas?**

- Oferece totalmente
- Oferece parcialmente
- Indiferente
- Não oferece

#### **UTILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES**

**15. Você possui autonomia para tomar decisões importantes que afetam suas atividades na empresa?**

- Sempre
- Quase sempre
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

**16. Qual seu grau de satisfação em relação ao seu desempenho no trabalho?**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Indiferente
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

**17. Você concorda que as tarefas que realiza são compatíveis com a sua função?**

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

**18. Você consegue empregar seus conhecimentos e habilidades para desempenhar seu trabalho?**

- Sempre
- Quase sempre
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

**19. A empresa oferece as informações necessárias para que você execute seu trabalho adequadamente?**

- Sempre
- Quase sempre
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

#### **OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA**

**20. Você está satisfeito(a) com as oportunidades de crescimento profissional existentes na empresa?**

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Indiferente
- Insatisfeito

Muito insatisfeito

**21. Você acha que a empresa investe na capacitação dos funcionários?**

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

**22. Você se sente seguro(a)/ estável trabalhando nessa empresa?**

Muitíssimo

Muito

Mais ou menos

Pouco

Nenhum

### **INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO**

**23. Você concorda que possui as mesmas oportunidades de crescimento na empresa que seus colegas de trabalho?**

Concordo totalmente

Concordo

Não concordo nem discordo

Discordo

Discordo totalmente

**24. Você se sente respeitado(a) pelas lideranças da empresa?**

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

**25. Você acha que existe respeito mútuo e companheirismos entre os funcionários?**

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

**26. A empresa proporciona momentos de integração entre os funcionários (exemplos: reuniões, lanches, confraternizações e etc.)?**

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

### **GARANTIAS CONSTITUCIONAIS**

**27. A empresa cumpre as obrigações legais e trabalhistas estabelecidas contigo?**

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

**28. Você acha que a empresa respeita a sua privacidade/liberdade?**

Sempre  
Quase sempre  
Às vezes  
Raramente  
Nunca

**29. A empresa permite que você exponha suas ideias e sugestões para melhoria do ambiente de trabalho?**

Sempre  
Quase sempre  
Às vezes  
Raramente  
Nunca

**30. As normas e rotinas existentes na empresa são claras e divulgadas?**

Sempre  
Quase sempre  
Às vezes  
Raramente  
Nunca

**TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA**

**31. Você concorda que existe um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional, considerando sua jornada de trabalho?**

Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**32. Você dispõe de tempo para conviver com sua família, amigos e pessoas de sua preferência no âmbito pessoal, considerando sua carga horária de trabalho?**

Sempre  
Quase sempre  
Às vezes  
Raramente  
Nunca

**RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO**

**33. De modo geral, você sente orgulho de trabalhar nessa empresa?**

Sempre  
Quase sempre  
Às vezes  
Raramente  
Nunca

**34. Você concorda que seus familiares, amigos e pessoas de sua convivência valorizam e reconhecem seu trabalho/ profissão?**

Concordo totalmente  
Concordo

Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**35. Você acha que a empresa atua com a responsabilidade social e apoia iniciativas comunitárias?**

Sempre  
Quase sempre  
Às vezes  
Raramente  
Nunca

**36. Você acha que a empresa assume responsabilidades com os produtos/serviços oferecidos aos seus clientes?**

Sempre  
Quase sempre  
Às vezes  
Raramente  
Nunca