

**FACULDADE MERIDIONAL - IMED
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**

**Benefícios, Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação:
Um Estudo em Uma Empresa Supermercadora**

Tayná Boldo

**Passo Fundo
2017**

Tayná Boldo

**Benefícios, Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação:
Um Estudo em Uma Empresa Supermercadista**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Escola de Administração da Faculdade Meridional – IMED, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração sob a orientação do Prof.^a. Doutora Eliana Andréa Severo.

**Passo Fundo
2017**

Tayná Boldo

**Benefícios, Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação:
Um estudo de uma Empresa Supermercadista**

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof. Dra. Eliana Andréa Severo

Professor Mestre Jean Araldi

Especialista Vanessa Faedo Serafin

Passo Fundo

2017

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que permitiu e me deu forças para enfrentar os desafios chegando ao final desta caminhada.

À minha família que sempre me apoiou desde o início da faculdade, me incentivando e me dando apoio incondicional para esta jornada.

À minha ilustre orientadora Professora Doutora Eliana Andréa Severo que não mediu esforços para que eu desenvolvesse esse trabalho, esteve ao meu lado me apoiando e ajudando de todas as formas possíveis. Esse trabalho não seria possível sem os conhecimentos que a mim foram passados por ela.

À minha amiga querida Camila, que com muito carinho esteve do meu lado no final desta trajetória.

Ao Professor Doutor Júlio Cesar Ferro de Guimarães que muito contribuiu para a minha pesquisa através de seus conhecimentos.

Aos meus amigos e colegas que pelo carinho e amizade durante esse período.

À empresa qual abriu espaço para que eu pudesse aplicar a pesquisa.

RESUMO

A busca pela eficiência e maximização de resultados dentro das organizações requer uma área responsável pela gestão dos seus colaboradores. A qualidade de vida no trabalho e os benefícios ofertados pelas empresas visam a melhoria do ambiente de trabalho, assim como a motivação dos colaboradores, o que impulsiona a performance organizacional. Neste contexto, o objetivo deste estudo consiste em analisar a percepção dos colaboradores acerca da qualidade de vida no trabalho, os benefícios ofertados e a motivação, em uma empresa do ramo supermercadista, localizada em Passo Fundo, Rio Grande do Sul. A metodologia utilizada tratou-se de pesquisa quantitativa e descritiva. Os resultados do estudo destacam que os benefícios ofertados e ações de qualidade de vida no trabalho são fatores relevantes à motivação e foram facilmente identificados pelos respondentes. Plano odontológico, salário justo e bons benefícios foram os itens com maior índice de concordância referente ao tema plano de benefícios. A pesquisa ainda identificou que somente o salário não é responsável por motivar um funcionário, mas sim um conjunto entre ações de qualidade de vida no trabalho, plano de benefícios, vida pessoal e realização organizacional.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Motivação; Empresa supermercadista

ABSTRACT

The search for efficiency and maximization of results within organizations requires an area, which is responsible for the management of its employees. The quality of life at work and the benefits offered by the companies aim at improving the work environment, as well as the motivation of employees, which boosts the organizational performance. In this context, the aim of this study is to analyze the employees' perception about the quality of life at work, the benefits offered and the motivation, in a supermarket company located in Passo Fundo, Rio Grande do Sul. The methodology used was quantitative and descriptive research. The results of the study emphasize that the benefits offered and actions of quality of life at work are relevant factors to motivation and were easily identified by the respondents. Dental plan, fair salary and good benefits were the items with the highest agreement index referring to the theme of benefit plan. The research has also identified that only the salary is not responsible for motivating an employee, but rather a set of actions of quality of life at work, benefits plan, personal life and organizational achievement.

Keywords: Quality of life at work; Motivation; Supermarket company.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1	Composição da Remuneração Total	16
FIGURA 2	Pirâmide das Necessidades descrita por Maslow.....	23
FIGURA 3	Construto de Benefícios.....	27
FIGURA 4	Construto de QVT.....	28
FIGURA 5	Construto de Motivação.....	29

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Benefícios e Remuneração.....	33
TABELA 2	QVT.....	34
TABELA 3	Motivação.....	36

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Idade dos Respondentes.....	31
GRÁFICO 2	Escolaridade dos Respondentes.....	32
GRÁFICO 2	Renda.....	32
GRÁFICO 4	Benefícios Ofertados.....	34
GRÁFICO 5	QVT.....	35
GRÁFICO 6	Motivação.....	37

LISTA DE SIGLAS

GP	Gestão de Pessoas
QVT	Qualidade de vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	Justificativa e delimitação do problema de pesquisa.....	12
1.2	Objetivos.....	13
1.2.1	Objetivo geral.....	13
1.2.2	Objetivo específico.....	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1	Gestão de pessoas.....	14
2.2	Remuneração.....	16
2.2.1	Remuneração total.....	16
2.2.2	Plano de benefícios	17
2.3	Qualidade de vida no trabalho (QVT).....	18
2.4	Motivação.....	21
2.4.1	Teoria motivacional de Maslow.....	22
2.4.2	Teoria de Herzberg.....	23
3	METODOLOGIA.....	25
3.1	Concepção da pesquisa.....	25
3.2	População e amostra.....	26
3.3	Técnica de coleta de dados.....	26
3.3.1	Instrumentos de coleta de dados.....	26
3.4	Técnica de análise de dados.....	29
4	RESULTADOS E DISCUÇÃO.....	31
4.1	Perfil dos respondentes.....	31
4.2	Percepção sobre os benefícios e remuneração.....	32
4.3	Percepção sobre ações de qualidade de vida no trabalho.....	34
4.4	Percepção sobre motivação no plano de benefícios e QVT.....	35
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
	REFERÊNCIAS.....	40
	APÊNDICE A	44

1 INTRODUÇÃO

As constantes mudanças econômicas, tecnológicas e sociais fazem parte do dia-a-dia das organizações. O aumento da competitividade faz com que as empresas busquem novas maneiras de aperfeiçoar o seu microambiente, criando novas condições favoráveis de trabalho para maximizar o crescimento e desenvolvimento dos colaboradores e da empresa. A qualidade de vida no trabalho (QVT) e a motivação são dois importantes fatores que são responsáveis por garantir um ambiente com condições saudáveis que contribuam efetivamente para desenvolvimento econômico da organização (SCHIRRMESTER; FRANÇA, 2012).

A QVT vem sendo explorada por algumas empresas, e tem grande importância no desempenho da função dos colaboradores das organizações, seu principal objetivo é desenvolver ações que buscam proporcionar ambiente de trabalho digno e agradável com as mínimas condições físicas, psicológicas e sociais para os trabalhadores (SCHIRRMESTER; FRANÇA, 2012). A busca constante pelos altos índices de lucro, fez com que as organizações focassem seus objetivos e estratégias nos setores comerciais e de produção, ou seja, aqueles que aparentemente gerariam riquezas. A falta de investimento no bem estar do colaborador ao longo dos tempos desencadearam comportamentos que fez com que se mudasse a forma como eram tratados. Altos índices de absenteísmo, rotatividade, insatisfação e falta de motivação com o trabalho são alguns dos principais motivos que levaram as empresas a repensarem na gestão e qualidade de vida dos seus colaboradores (MOURA, 2013; VASCONCELOS et al., 2016).

A motivação é elemento fundamental para o sucesso organizacional, é responsável por estimular os colaboradores a alcançarem seus objetivos e procurar maneiras de se desenvolver, a motivação ainda é considerada como um processo contínuo que precisa ser estimulada ao longo da vida, definida como intrínseca é resultante das necessidades internas, e para que ela seja atingida, é preciso que haja equilíbrio entre as necessidades primordiais, são elas necessidades físicas, psicológicas e sociais (GIL, 2007; VERGARA, 2010; PEDRO; SEVERO; CAPITANIO, 2016).

O setor de gestão de recursos humanos no decorrer da sua história sofreu grandes alterações. Também chamado de gestão de pessoas (GP), ou recursos humanos (RH) é a área responsável por desenvolver a QVT nas organizações. De acordo com Albuquerque e Limongi (1998), a QVT pode ser descrita como um conjunto de ações que a empresa desenvolve utilizando um método de implantação de melhorias como inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais podendo ser dentro ou fora do ambiente de trabalho, e visa oferecer

boas condições de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho. O setor de RH se desenvolveu ao longo da história e hoje possui novas atribuições além de admissão e demissão de funcionários, sendo responsável também pela capacitação, desenvolvimento de plano de cargos e salários, desenvolvimento de carreira e benefícios, funções que bem administradas contribuem efetivamente na motivação do colaborador (FERNANDES, 1996; DESSLER, 2003; VISCAINO; ESTORK, 2007; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

Na busca contínua de diferenciação e aperfeiçoamento dentro do setor de RH nas organizações, o estudo tem por objetivo analisar a percepção dos colaboradores de uma empresa supermercadista sobre os benefícios, ações de qualidade de vida no trabalho e motivação.

1.1 Justificativa e delimitação do problema de pesquisa

Visando um melhor desempenho competitivo no ambiente econômico vivenciado pelas empresas, o reconhecimento do colaborador como chave na obtenção dos objetivos propostos, propiciará equilíbrio das organizações, ou seja, crescimento econômico coesivo ao desenvolvimento das pessoas (GIL, 2007). A utilização de ferramentas de QVT pode trazer diversos benefícios, tanto para o colaborador, quanto para empresa, a atenção com esses fatores influenciam diretamente na melhoria da saúde mental, física e psicológica dos funcionários, sendo possível criar um ambiente onde todos se sintam parte da organização (MOITINHO, 2011; CARVALHO et al., 2013).

O comprometimento com o meio em que o trabalhador está inserido é uma qualidade importante que as empresas buscam identificar em seus colaboradores, essa variável deve estar presente para assegurar o bom desempenho da organização de forma contínua e em tempo ágil, portanto gestão de pessoas dentro das organizações pode auxiliar a identificar possíveis fatores que desfavorecem o comprometimento dos indivíduos, auxiliando assim as empresas na obtenção de resultados positivos (PAROLIN; ALBUQUERQUE, 2010; SCHIRRMESTER, FRANÇA, 2012; OLIVEIRA et al., 2014).

A importância da QVT nas organizações vai além do bem estar de seus colaboradores, ela pode também ser grande aliada da empresa na busca por diferenciação no mercado competitivo, além de poder atrair os melhores perfis para dentro de si, portanto neste contexto, é relevante considerar que a remuneração e os benefícios ofertados também são fatores importantes de incentivo à satisfação, pois os indivíduos trabalham para suprir suas

necessidades financeiras e a remuneração é determinante para enquadrar um indivíduo na sua classe econômica e definir o seu padrão de consumo (GUTIERREZ; VILARTA, 2007; MOITINHO, 2011).

Diante do atual contexto econômico, é necessário que as empresas estejam preparadas para lidar com a concorrência, a inovação de novas estratégias nos setores incluindo gestão de pessoas devem ser constantes e sempre atreladas ao alinhamento de valores junto aos colaboradores, a QVT precisa proporcionar um ambiente que estimule e de suporte ao colaborador e à organização. (LEITE; ALBUQUERQUE, 2009).

A escolha do tema para a realização do presente estudo deu-se pela importância de uma pesquisa voltada as condições em que os colaboradores se encontram. De acordo com Carvalho et al., (2007) o bem mais importante e intangível das empresas chama-se capital intelectual e deve-se investir na qualificação contínua desse capital. Portanto o estudo do atual contexto da empresa busca verificar a percepção sobre os problemas de QVT e motivação identificados pelos próprios colaboradores.

A identificação da visão dos colaboradores propiciará na identificação dos fatores que desencadeiam a desmotivação e auxiliará na construção de estratégias que atreladas aos objetivos da empresa, facilitarão ao aprimoramento e desenvolvimento contínuo tanto do colaborador quanto da organização. Perante o exposto, o estudo elucida a seguinte questão de pesquisa: Qual a percepção dos colaboradores de uma empresa supermercadista sobre os benefícios ofertados e as ações de QVT, bem como a sua influência na motivação?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a percepção dos colaboradores acerca dos benefícios ofertados, às ações de qualidade de vida no trabalho e motivação em uma empresa supermercadista.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) identificar a percepção dos colaboradores sobre os benefícios e remuneração;
- b) analisar a percepção dos colaboradores sobre as ações de QVT;
- c) verificar a motivação dos colaboradores relacionada aos benefícios e às ações de QVT.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo apresenta nesse Capítulo o referencial teórico que serviu de base para o desenvolvimento do trabalho. Primeiramente é abordada gestão de pessoas para entender como o capital humano veio sendo administrado ao longo da história e qual o seu papel nas organizações.

No segundo subcapítulo é abordada a temática relativa a remuneração e plano de benefícios, seguido de uma abordagem sobre o tema qualidade de vida nas organizações. Por fim é apresentado a motivação e como ela se relaciona no ambiente de trabalho.

2.1 Gestão de pessoas

A intensa evolução econômica desencadeou mudanças significativas no contexto das organizações. A gestão de pessoas é considerada um dos setores que sofre constantes mudanças envolvendo fatores conceituais e intangíveis, o seu desenvolvimento e a globalização são responsáveis por afetar a qualidade e produtividade dos colaboradores, portanto empresas que investem em gestão de pessoas estão agregando vantagem competitiva no diante do mercado (GIL, 2007; PAROLIN; ALBUQUERQUE, 2010; PINHO; BASTOS; ROWE, 2015).

A gestão de pessoas contribui de forma significativa dentro das organizações, ajudando a empresa a atingir seus objetivos, a ter competitividade, aumentar a satisfação do empregado, desenvolver a QVT e a proporcionar treinamento e desenvolvimento para manter os trabalhadores motivados (MARRAS, 2007; FRANÇA, 2008; VIEIRA; CARVALHO, 2015).

O setor recursos humanos surgiu em meados do século XIX, onde se havia a necessidade de controlar e contabilizar os registros dos trabalhadores como faltas e atraso, essas mudanças ocorreram primeiramente nas grandes empresas, aquelas que possuíam recursos necessários para investir em estudos e pesquisas no campo da psicologia, sociologia e comportamento organizacional, assim o trabalhador seria visto com um pouco mais de humanidade (VISCAINO; ESTORK, 2007; GIL 2007; NETO; MAZZA, 2015).

Gestão de pessoas e recursos humanos são áreas de responsabilidades diferentes, pois as duas nomenclaturas tratam de pessoas, entretanto os termos possuem significados um pouco distintos, ou seja recursos humanos faz parte da gestão de pessoas e é responsável pela contratação, demissão, pagamento de salários e benefícios, já na gestão de pessoas a

valorização dos seres é a principal importância, e o capital humano é reconhecido como o patrimônio da organização, essa definição fez com que os trabalhadores fossem chamados de colaboradores, ou seja, capaz de colaborar dentro da organização (DESSLER, 2003; VIEIRA; CARVALHO, 2015; PAROLIN; ALBUQUERQUE, 2015).

A gestão de pessoas é subdividida em algumas fases tais como aplicação de pessoas onde o objetivo é orientação, modelagem de cargos e avaliação de desempenho do colaborador, recompensa juntamente com programas de incentivos e benefícios, desenvolvimento das pessoas na organização, mantimento onde o foco é a diminuição do absenteísmo promovendo condições mínimas de saúde e segurança e monitoramento, onde a empresa dispõem de um banco de dados e informações sobre os colaboradores (ARAÚJO, 2006; GIL, 2006).

A observação de diversas empresas remete a diferentes formas com que o colaborador é tratado, nas mais evoluídas a gestão está atrelada ao princípio do capital intelectual como fonte do sucesso, possuidor de inteligência e habilidades humanas (CARVALHO et al., 2007). Os objetivos da gestão de pessoas devem buscar trabalhar junto dos colaboradores, identificando neles potenciais e qualidades que podem diferenciar na tomada de decisão, justificando que as mesmas podem cooperar pró ativamente através dos seus potenciais (DESSLER, 2003; DOMENICO, 2014).

Para as empresas, identificar as dificuldades e as necessidades dos seus colaboradores e buscar maneiras de melhorar a sua capacitação e desenvolvimento requer investimentos que muitas vezes a organização não está apta a desembolsar, entretanto as que valorizam os seres humanos na organização procuram aderir a estratégias capazes de corrigirem tais problemas, não se importando com o valor necessário para esse procedimento, esse investimento pode evitar ações como *turnover* excessivo e absenteísmo (VIEIRA; CARVALHO, 2015; VASCONCELOS et al., 2016).

A capacitação e desenvolvimento são ações importantes gerenciadas pela gestão de pessoas, e busca atender a demanda atual da empresa, podendo qualificar e melhorar o serviço oferecido pelos colaboradores, essas ações também fazem parte do incentivo a motivação pessoal (PAROLIN, ALBUQUERQUE, 2008; DOMENICO, 2014).

O profissional de gestão de pessoas deve possuir a capacidade de distinguir as diferentes pessoas no seu dia-a-dia, pois as mesmas são dotadas de personalidades próprias e são diferentes entre si. É de responsabilidade do mesmo promover meios para identificar e avaliar as pessoas, desde a formação profissional até a coleta de informações que possam lhe dar subsídios sobre o seu atual estado (VIEIRA; CARVALHO, 2015).

Para Gil (2007) a gestão de pessoas significa associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações, ela ocorre através da participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de funcionários de uma empresa.

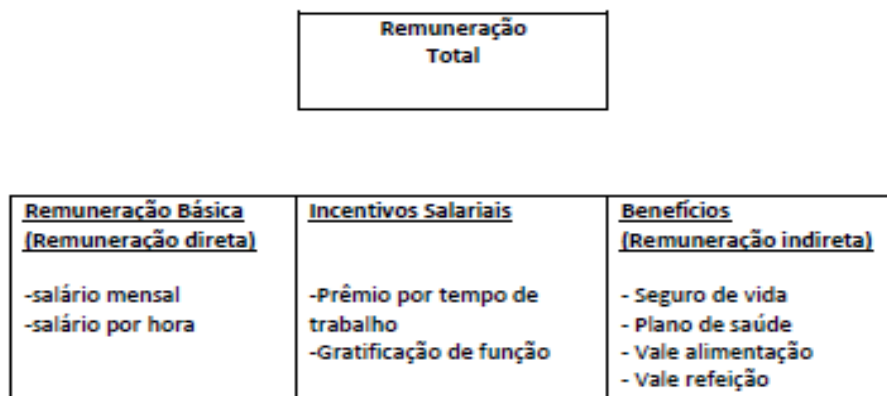
2.2 Remuneração

O processo de remunerar e recompensar os colaboradores podem ser descritos como forma direta de incentivo a satisfação, atrelando os objetivos da organização com a do colaborador, cada trabalhador se dedica as suas metas e objetivos buscando a obtenção de algum retorno pela dedicação prestada, sendo assim cabe a organização criar estratégias de recompensar seus trabalhadores (MARRAS, 2010; OLIVEIRA et al., 2014).

2.2.1 Remuneração total

A remuneração total é formada pela soma de remuneração indireta e direta sendo classificada por três componentes como remuneração básica (Figura 1), valor que o colaborador recebe de maneira regular mensalmente e é representada pelo salário, incentivos salariais como incentivo ao desempenho dos colaboradores e pode ser concebido através de bônus e participação no resultado da empresa, e os benefícios que compreende se como plano de saúde, plano odontológico, vale alimentação e refeição, auxílio escola, entre outros (VERGARA, 2010; ASSALIN; ARANHA, 2010; CHOI; SAITO; SILVA, 2015).

Figura 1 - Composição da remuneração total



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

2.2.2 Plano de benefícios

É notória que diversas empresas buscam novas maneiras de aprimorar o seu sistema de gestão de pessoas, essa prática garante diversos benefícios tanto para a empresa quanto para o colaborador, dessa forma o investimento em plano de benefícios desenvolveu-se para oferecer aos trabalhadores uma melhora na sua qualidade de vida, gerando assim sua satisfação e melhora no desempenho profissional (ASSALIN; ARANHA, 2010; MOITINHO, 2011).

De acordo com Marras (2010), o plano de benefícios é, classificados em três conceitos sendo benefícios assistenciais que buscam promover saúde e segurança ao empregado podendo incluir ou não a sua família e é oferecido em forma de assistência hospitalar, médica, serviço social, complemento a aposentadoria ou planos privados de previdência, seguro de vida, auxílio escola; benefícios recreativos como clubes de lazer, áreas diferenciadas no intervalo de trabalho, música ambiente, atividades esportivas, passeios; e por fim benefícios supletivos que visam suprir diversas facilidades aos trabalhadores como transporte, restaurante local no trabalho, estacionamento no local de trabalho, horário móvel de trabalho, agência bancária no local de trabalho.

Na organização os benefícios refletem uma visão mais humana como, preocupação com a qualidade de vida dos seus colaboradores, melhora o clima organizacional, redução da rotatividade, manutenção da gestão de pessoas e aumento da produtividade em geral (GAULKE, NICOLETI, 2007; ASSALIN; ARANHA, 2010; SANTOS et al., 2013).

Um dos objetivos do plano de benefícios é tornar a vida dos colaboradores um pouco mais agradável e humana, pois sem eles, os custos atrelados a alimentação, saúde entre outros teriam que ser diminuídos do salário, portanto benefícios são pagamentos financeiros indiretos pagos aos colaboradores em forma de plano de saúde, vale alimentação, custos com transportes e custos com educação (ARAUJO, 2006; GIL, 2007; MARRAS, 2010).

O plano de benefícios influencia na melhora das condições nutricionais do indivíduo, aumento da sua resistência, aumento da saúde, redução de riscos de acidentes no trabalho, aumento da capacidade física, e para as empresas esses benefícios podem ser percebidos através do aumento da produtividade do trabalhador, aumento da interação empresa colaborador, redução do absenteísmo (faltas e atrasos), redução do *turnover*, isenção de encargos sociais sobre o valor ofertado e incentivo fiscal dedução de até quatro por cento de imposto devido (ASSALIN; ARANHA, 2010; CHOI; SAITO; SILVA, 2015).

Para o trabalhador o plano de benefícios proporciona além do atendimento a algumas necessidades básicas, o equilíbrio da qualidade de vida pessoal e organizacional redução da

fadiga física e psicológica, já para a empresa ajuda na redução da rotatividade, redução do absenteísmo, melhora qualidade de vida e minimiza o custo das horas trabalhadas (MARRAS, 2010).

Segundo Wood Junior e Picareli Filho (2004) plano de benefícios nas organizações podem assumir cinco formas:

a) tradicional: seleção de conjunto de benefícios que serão ofertados aos colaboradores, distinção ocorre apenas no nível hierárquico, nessa forma o colaborador não possui opção de escolha;

b) flexibilização parcial: existe um pacote determinado de benefícios concedido pela empresa, mas o pacote pode ser complementado de acordo com as preferências do colaborador, e as escolhas são limitadas a níveis hierárquicos e faixa salarial;

c) modular: a empresa disponibiliza pacotes fechados de benefícios e os colaboradores tem a opção de escolher qual se enquadra melhor nas suas necessidades;

d) menu de opções: há uma relação de benefícios e seguindo as necessidades e preferencias pessoais, é limitada por critérios, nessa opção a empresa delimita o custo total do benefício e o colaborador escolhe como o pacote deve ser composto;

e) escolha livre: o colaborador tem o poder de escolha dentro dos benefícios ofertados de acordo com o valor do custo determinado pela empresa.

A oferta por plano de benefícios muitas vezes é centralizada em empresas de médio e grande porte, ou seja, aquelas que possuem o setor de gestão de pessoas capaz de que atender as necessidades dos colaboradores, e a sua implantação acarreta vantagens diretas e indiretamente, tanto para o colaborador, quanto para a empresa e a sociedade (WOOD JUNIOR; PICARELLI FILHO, 2004; SANTOS et al., 2013).

2.3 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

A implantação da QVT nas organizações é resultado da intenção de proporcionar um ambiente de trabalho agradável para os colaboradores com as mínimas condições físicas, psicológicas e sociais, essa implantação além de atender as necessidades do colaborador, objetiva proporcionar a empresa resultados positivos, como o aumento da produtividade (SCHIRRMEISTER; FRANÇA, 2012; RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Dentre as empresas que optam por vantagens competitivas, a qualidade de vida no trabalho é indispensável pois a sua implementação garante o atendimento das expectativas dos

colaboradores, satisfação pessoal e profissional, gerando retorno para as partes envolvidas (FREITAS; SOUZA, 2009; MADUREIRA, 2015).

Para Souza e Freitas (2009); Alfnas e Ruiz (2015) a QVT está relacionada diretamente com o comprometimento pessoal, a participação com o bem-estar do colaborador nas tarefas da organização, objetivando o atingimento das metas da qualidade total. De acordo França et al., (2002) a QVT pode ser interpretada de diversas maneiras, uma delas é descrita como um conjunto de ações desenvolvidas nas empresas com o objetivo de criar melhorias, inovações na gestão, melhorias tecnológicas e estruturais do ambiente organizacional.

Para Walton (1979), o objetivo de uma empresa que adota ações de QVT é a geração de uma organização mais humanizada, nesse contexto, o autor apresenta um dos modelos conceituais mais utilizados atualmente, o qual é formado por oito categorias que buscam analisar e descrever de forma completa a QVT nas organizações:

a) remuneração justa e adequada é forma de remuneração dos trabalhadores, a relação do cargo com o salário e busca a equidade salarial dentro do ambiente organizacional;

b) segurança e condições saudáveis de trabalho é relacionada com a responsabilidade que a empresa tem com o colaborador em garantir um ambiente sem riscos que possam comprometer a saúde do colaborador;

c) utilização e desenvolvimento de capacidades objetiva oferecer ao trabalhador informações e oportunidades de desenvolver habilidades e perspectivas da atividade;

d) oportunidade de crescimento contínuo e segurança visa oferecer ao colaborador oportunidade de se desenvolver na organização e na carreira, está relacionado com as potencialidades, à realização dos deveres, ao exercício de aptidões, a organização e planejamento do trabalho;

e) integração social busca promover maneiras de comunicação aberta, democracia social, ascensão na carreira e incentivar as relações pessoais na organização, ausência de preconceito;

f) leis e normas promove a garantia o direito de privacidade e liberdade de expressão de ideias, respeito a individualidade de cada colaborador;

g) trabalho e espaço total de vida corresponde as condições de trabalho não devem atrapalhar no descanso e nem na vida pessoal do colaborador, deve respeitar a sua liberdade de expressão e os seus horários;

h) relevância social de vida no trabalho busca equilibrar os objetivos do colaborador com os da organização, a empresa deve atender as necessidades sociais dos indivíduos relacionados a saúde, comunicação, educação, transporte e higiene;

O modelo descrito por Walton (1973), mesmo escrito há mais de quarenta anos, no Brasil é o modelo mais utilizado para descrever a QVT, esse modelo é utilizado por diversos pesquisadores de administração e da psicologia organizacional (TOLFO; PICCININI; PEDROSO; PILLATI; 2009; FREITAS; SOUSA, 2009; BARROS, 2012; RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Para Fernandes (1996); Gutierrez e Vilarta (2007) a QVT é descrita como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores sociais, psicológicos, tecnológicos e físicos que interferem na cultura e clima organizacional da empresa e refletem diretamente no bem-estar do colaborador, na sua produtividade, e na sua motivação.

A gestão presente nas organizações que consideram fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos são capazes de oferecer um bom ambiente aos colaboradores da organização, essa preocupação com o trabalho torna-se saudável e propicia o aumento de produtividade refletindo no comportamento do colaborador no atendimento aos clientes e aos fornecedores (SOUZA; FREITAS, 2009; RIBEIRO; SANTANA, 2015).

O ambiente competitivo e a evolução constante são fatores que obrigam as empresas a buscarem estratégias diferenciadas no contexto econômico, portanto a implantação da qualidade de vida no trabalho dentro das organizações é fundamental, pois além dos resultados positivos como motivação, melhora da produtividade e satisfação, ela garante o alinhamento dos objetivos da empresa com a do colaborador (TOLFO; PICCININI, 2001; FRANÇA et al., 2002; SCHIRRMESTER; FRANÇA, 2012; HATZENBERGER; CARLOTTO, 2013).

O desenvolvimento das ações de QVT é de responsabilidade do gestor de pessoas, e cabe a ele considerar os aspectos de resolução dos problemas, reestruturação no sistema de remuneração e recompensas, melhoras no ambiente de trabalho, inclusão do colaborador na tomada de decisão, implementação de *feedback* e principalmente a ênfase no desenvolvimento humano, a partir dessas mudanças será possível observar diferenças no comportamento do trabalhador em relação ao comprometimento junto à organização (GIL, 2007; ALFENAS; RUIZ, 2015; ZWIELEWSKI; TOLFO, 2016).

2.4. Motivação

As empresas são formadas por colaboradores, esses responsáveis por proporcionar a ela bons resultados, para atingir os objetivos da organização, o trabalhador necessita de condições que favoreçam a sua motivação e satisfação, essas condições são de responsabilidade da empresa, pois assim garantirão um ambiente organizacional de qualidade e propiciarão a elevação do nível produtivo e do comprometimento (GIL, 2007; CARVALHO et al., 2013).

Conforme Marras (2007), por meio de cientistas e estudiosos, a motivação humana teve seus estudos iniciados em meados século XX através de uma experiência em uma fábrica dos Estados Unidos que visou obter resultados com experimentos na área do comportamento humano, buscando estudar relações de condições de trabalho com a incidência da fadiga, entretanto este estudo levou os cientistas a estudarem comportamento humano, onde provou-se que o bem estar do colaborador interferia na sua produtividade.

De acordo com Vergara (2005), a motivação é intrínseca, pois é originada do interior de cada pessoa, e são processos que envolvem sentimentos de continuidade, emoções, energias, forças, instintos que impulsionam os seres para alguma direção.

A teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, e a teoria da motivação-Higiene de Herzberg, descrevendo a motivação como intrínseca é considerada como um dos fundamentos teóricos que mais coincidem com a natureza humana, essas teorias são embasadas em dois fatores importantes sendo a motivação e satisfação (GOMES; QUELHAS, 2003; MARRAS, 2007; NETO; MAZZA, 2015).

Os seres humanos são movidos pelos seus desejos de atingimento de objetivos, a força interna que leva os seres a buscarem os objetivos é chamado motivação e é através dela que buscamos suprir nossas necessidades intrínsecas (internas) e extrínseca (externas) (TAMAYO; PASCHOAL, 2003; GAULKE; NICOLETI, 2007; MADUREIRA, 2015).

A motivação no trabalho considera além das teorias propostas por diversos autores, as relações com remuneração e qualidade de vida no trabalho abordando condições físicas e psicológicas como responsáveis por desencadear comportamentos ligados a motivação. (GIL, 2007; CARVALHO et al., 2013).

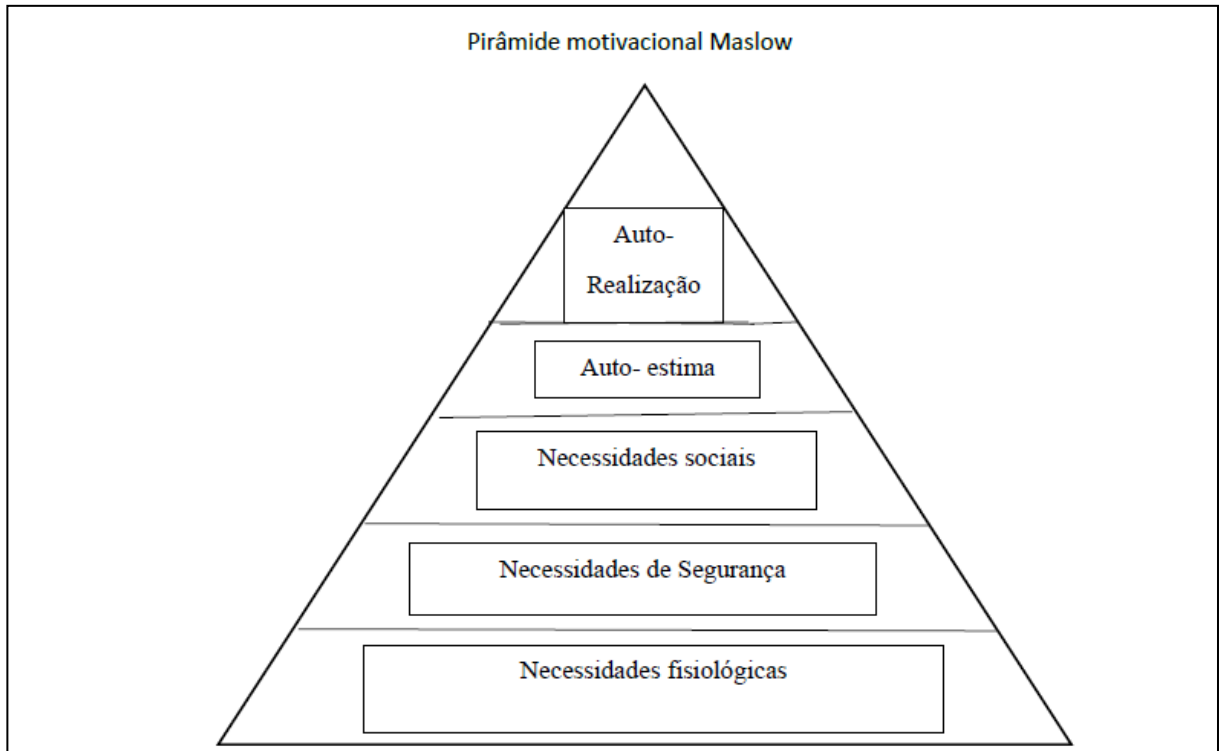
2.4.1 Teoria motivacional de Maslow

Abraham Maslow é um dos principais estudiosos que iniciou suas pesquisas na década de 50 na qual desenvolveu estudos voltados a motivação, o autor aprofundou-se nas necessidades humanas classificando-as como primárias e secundárias (GOMES; QUELHAS, 2003; VERGARA, 2005; GIL, 2007; MARRAS, 2007; CAVALCANTE et al., 2015).

Gil (2007), Marras (2007) e Vergara (2005) destacam as necessidades primárias e secundárias preconizadas por Maslow.

- a) Necessidades primárias: as necessidades fisiológicas são necessidades físicas relacionadas a sobrevivência como sexo, sede, comida, sono, ar; já as necessidades de segurança relacionam-se com a segurança natural das pessoas, envolvendo casa, salário, estabilidade, proteção de ameaças, aposentadoria e emprego;
- b) Necessidades secundárias: são necessidades afetivas-sociais associadas aos sentimentos de amar e ser amado, vínculos, família, sentimento de pertencimento e intimidade. Necessidade de estima onde os seres buscam sentirem-se valorizadas e reconhecidos e a necessidade de auto realização onde o ser humano deseja e busca elevar o seu potencial, desafiando-se.

Figura 2 - Pirâmide das necessidades descrita por Maslow



Fonte: Adaptado de Regis e Porto (2006) e Oliveira e Silva (2013).

O processo motivacional proposto por Maslow e descrito pelos autores dividem-se em duas categorias, sendo primárias e secundárias organizada em forma de pirâmide, esses autores elaboraram sua própria tese acerca da pirâmide motivacional de Maslow interpretando-a de forma que o ser humano precisa suprir as necessidades primárias para sentir-se motivado a buscar o suprimento das necessidades secundárias para os mesmos. Para esses autores o modelo de Maslow é entendido de forma que o ser humano irá buscar a satisfação da necessidade de nível acima quando o atingimento da atual estiver completa (GIL, 2007; MARRAS, 2007; VERGARA, 2005; CAVALCANTE et al., 2015).

2.4.2 Teorias de Herzberg

Frederick Herzberg é um dos estudiosos que mais se dedicou a importância da motivação no ambiente de trabalho, o mesmo iniciou seus estudos em 1959 e descreveu o trabalho como ponto de encontro da motivação do homem (MARRAS, 2007; VERGARA, 2005). Abaixo fatores motivacionais descritos por Frederick Herzberg:

Fatores de motivação classificados em seis categorias associados ao ambiente de trabalho internamente:

- a) realização com sucesso da finalização de uma tarefa ou trabalho;
- b) reconhecimento da realização como o recebimento público ou não de um trabalho realizado com qualidade, atingindo o resultado esperado;
- c) trabalho considerado agradável que conduz a motivação por si só;
- d) responsabilidade com a realização do próprio trabalho ou trabalho dos outros;
- e) desenvolvimento da carreira profissional;
- f) crescimento profissional, dentro da empresa, relacionando cargos e responsabilidades;
- g) Fatores higiênicos descritos em sete categorias relacionando o ambiente de trabalho externamente:
- h) supervisão relacionando se com a responsabilidade do gestor em delegar novas atividades aos subordinados;
- i) políticas da empresa como normas e procedimentos a serem seguidas de acordo com os valores da empresa;
- j) condições ambientais físicas e psicológicas de trabalho;
- k) relação interpessoal atendendo a boa comunicação entre os colaboradores da organização envolvendo diversos cargos de hierarquia;
- l) forma com que a posição do colaborador é vista e analisada pelos demais;
- m) relação colaborador e remuneração, forma justa de adequação a remuneração pelo serviço prestado;
- n) relação entre trabalho e vida social do colaborador.

A teoria motivacional de Maslow e a teoria de Herzberg foram desenvolvidas na década de 50 , e são muito semelhantes entre si, a diferença está em que Maslow considera cinco fatores responsáveis pela motivação, sendo necessidades fisiológicas, proteção e segurança, necessidades sociais, auto estima e auto realização, já Herzber divide a motivação em apenas dois principais fatores sendo eles necessidades de higiene qual inclui os três primeiros fatores de Maslow e o segundo fator relacionado com a satisfação, realização e reconhecimento do colaborador no ambiente de trabalho (VERGARA, 2005; CAVALCANTE et al., 2015).

3 METODOLOGIA

Nesse Capítulo é abordado a metodologia adotada para a elaboração do presente estudo. Primeiramente é apresentado a concepção da pesquisa elencando a classificação do estudo como quantitativo. Na segunda etapa é apresentado a população e amostra seguido da técnica de coleta de dados. No terceiro subtítulo da metodologia é apresentado o instrumento de coleta de dados. E por último é abordado a técnica de análise de dados.

3.1 Concepção da pesquisa

O método utilizado na pesquisa é de caráter quantitativo e descritivo. Nesse contexto, o presente estudo buscou analisar a percepção sobre benefícios ofertados e as ações de qualidade de vida no trabalho e a influência na motivação dos colaboradores de uma empresa supermercadista.

A pesquisa quantitativa utiliza-se de levantamento de dados quantitativos de pessoas ou de grupos para apresentar características e comportamentos de um determinado ambiente, o seu objetivo é medir, quantificar e interpretar com maior assertividade possível utilizando-se de métodos estatísticos como média, porcentagem, mediana e coeficiente de correlação (HAIR et al., 2010; MALHOTRA, 2012).

A quantificação e o tratamento dos dados através da estatística são etapas da pesquisa quantitativa que buscam uma maior aproximação da exatidão, evitando possíveis distorções que podem levar a uma má interpretação dos resultados (MARCONI; LAKATOS, 2006).

De acordo com Hair et al., (2010), a pesquisa descritiva baseia-se por meio da natureza do problema, da pergunta de pesquisa, e nos objetivos do estudo, pretendendo descrever características e situações de uma determinada população, identificando as relações entre as variáveis propostas.

Para Malhotra (2012), a pesquisa descritiva busca descrever com maior exatidão possível características de um mercado ou população, considerando as características e verificando a frequência com que o fenômeno ocorre.

3.2 População e amostra

A pesquisa realizou-se em uma das unidades da empresa supermercadista, a qual está localizada na cidade de Passo Fundo, na região norte do Rio Grande do Sul. A unidade onde aplicou-se a pesquisa possui em 110 colaboradores distribuídos em diversas áreas de atuação como caixas, supervisores e gerentes.

Neste contexto, a população da unidade escolhida apresenta 110 colaboradores. De acordo com Malhotra (2012), população é a soma dos elementos que constituem alguma semelhança entre si, já amostra é uma parte da população selecionada para aplicação do estudo.

Dentre as duas de técnicas de amostragem probabilística e não probabilística, a amostra do presente estudo classifica-se em não probabilística por conveniência, visto que os respondentes não foram selecionados a partir de algum critério estatístico, e por conveniência, pois é o método de amostragem permite ao pesquisador coletar dados por conveniência de acordo com a sua disponibilidade e escolha (MARCONI; LAKATOS, 2006; HAIR et al., 2010).

Nesse estudo a escolha da técnica de amostragem não probabilística justifica-se devido ao pesquisador poder aplicar a pesquisa em uma unidade, de acordo com a indicação da empresa pela unidade de pesquisa, a disponibilidade de tempo do pesquisador e a facilidade de acesso a amostra. Portanto, a amostra foi constituída por 56 colaboradores.

3.3 Técnica de coleta de dados

Para a coleta de dados, a técnica definida foi a elaboração de um questionário. De acordo com Malhotra (2012) trata-se de um método que objetiva coletar dados específicos da amostra baseando-se na aplicação de um questionário estruturado. A aplicação do questionário ocorreu pessoalmente pela pesquisadora em horário comercial agendado antecipadamente com o supervisor, em uma das unidades da empresa supermercadista nos dias 24/04/2017 e 25/04/2017.

3.3.1 Instrumento de coleta de dados

Para a coleta de dados elaborou-se um questionário com uma escala intervalar *Likert* de 5 pontos, que variam de discordo totalmente a concordo totalmente. O questionário apresenta três construtos divididos entre as áreas QVT, benefícios e motivação, contendo um

total de 22 questões. Destaca-se que o instrumento de coleta de dados passou por validação de um *expert*¹ na temática estudada. De acordo com Hair et al. (2005), o questionário é um instrumento científico composto por perguntas estruturadas e criado para medição de características de determinados indivíduos, grupos, empresas e fenômenos.

O primeiro construto (Figura 3) aborda os temas de benefícios e remuneração, os quais foram adaptados de pesquisas de Wood Junior e Picareli Filho (2004), Gil (2007), Marras (2010), Vergara (2010), Assalin e Aranha (2010), Santos et al. (2013), Choi, Saito e Silva (2015).

Figura 3 – Construto de benefícios

Construto 1- Benefícios ofertados pela empresa		Autores
B1	Estou satisfeito com os benefícios ofertados pela empresa? Ex. (vale alimentação, plano de saúde, etc.)	Wood Junior e Picareli Filho (2004), Gil (2007), Marras (2010), Vergara (2010), Assalin e Aranha (2010), Santos et al. (2013), Choi, Saito e Silva (2015).
B2	Acho importante plano de saúde como benefício.	
B3	Acho importante plano odontológico como benefício.	
B4	Acredito que salário justo e bons benefícios ajudam na qualidade de vida.	
B5	Acredito que um salário justo e bons benefícios ajudam na motivação.	
B6	Acho meu salário justo em relação a função que desempenho.	

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

O segundo construto (Figura 4), foi elaborado a partir de estudos Fernandes (1996), França et al. (2002), Wood Jr. e Picarelli Filho (2004), Gil (2007), Schirrmeyer e França (2012), Hatzenberger e Carlotto (2013), Alfenas e Ruiz (2015), Madureira (2015), Ribeiro e Santana (2015).

¹ Prof. Dr. Julio Cesar Ferro de Guimarães, Universidade Federal de Pelotas (UFPel).

Figura 4 - Construto de QVT

Construto 2- Qualidade de vida no trabalho		Autores
Q7	Para mim é importante que a empresa possua ações de qualidade de vida no trabalho.	Fernandes (1996), França et al., (2002), Wood Jr e Picarelli Filho (2004), Gil (2007) Schirrmeister e França (2012), Hatzemberger e Carlotto (2013), Alfenas e Ruiz (2015), Madureira (2015), Ribeiro e Santana (2015).
Q8	Me sinto realizado na empresa.	
Q9	Para mim ter qualidade de vida no trabalho é quando a organização oferece segurança e estabilidade para seus colaboradores.	
Q10	Para mim ter qualidade de vida no trabalho é quando a organização tem uma preocupação com a saúde de seus colaboradores.	
Q11	O meu trabalho está em sintonia com a minha vida pessoal.	
Q12	Para mim ter qualidade de vida no trabalho é quando a organização disponibiliza área de lazer para ser utilizada nos intervalos dos colaboradores.	
Q13	Para mim um ambiente de trabalho com qualidade de vida aumenta o meu comprometimento	
Q14	Para mim ter qualidade de vida no Trabalho é quando a organização investe na carreira dos seus colaboradores.	

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

O terceiro construto (Figura 5) apresenta as questões relacionadas a motivação, considerando a pirâmide das necessidades de Maslow, e os pressupostos teóricos de Gomes e Quelhas (2003), Gaulke e Nicoleti (2007), Vergara (2010), Carvalho et al. (2013), Cavalcante et al. (2015), Madureira (2015), Pedro, Severo e Capitano (2016).

Figura 5 – Construto de motivação

BLOCO 3 - Motivação.		Autores
M15	Minhas necessidades físicas, como comida, moradia, lazer são supridas.	Gomes e Quelhas (2003), Gaulke e Nicoleti (2007), Vergara (2010), Carvalho et al. (2013), Cavalcante et al. (2015), Madureira (2015), Pedro, Severo e Capitania (2016).
M16	Me sinto seguro sobre a minha estabilidade no meu emprego.	
M17	Tenho bom relacionamento com a minha família	
M18	Me sinto reconhecido no ambiente de trabalho.	
M19	Me sinto realizado no trabalho.	
M20	A possibilidade de ter um plano de carreira aumenta a minha motivação.	
M21	Me sinto motivado para trabalhar apenas considerando salário que a empresa oferece.	
M22	Me sinto motivado a trabalhar pelas condições de qualidade de vida que a empresa oferece.	

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

3.4 Técnica de análise de dados

Para serem analisados, os dados coletados passaram pelos processos de seleção, onde são avaliados e detectados possíveis falhas ocorrendo a tabulação, onde os dados ficam dispostos em tabelas, facilitando assim a sua verificação e análise (MARCONI; LAKATOS, 2006).

De acordo com Hair et al., (2010), a análise de dados é de extrema importância para proporcionar respostas aos fenômenos investigados. Para Marconi e Lakatos (2006) a elaboração da análise é descrita em três níveis:

- a) nível 1: busca verificar e interpretar as relações entre as variáveis independentes e dependentes;
- b) nível 2: objetiva o esclarecimento sobre a origem das variáveis, busca encontrar a variável antecedente;
- c) nível 3: estudo sobre até quando as relações entre as variáveis estudadas sendo elas dependentes ou independentes são válidas.

A técnica de análise de dados utilizada para este estudo elencou a estatística descritiva. Para Malhotra (2012) a estatística descritiva é utilizada para transcrever os dados de uma determinada amostra utilizando os dois tipos de medidas, como medidas de tendência central e medidas de dispersão. Neste contexto, utilizou-se a média e desvio-padrão para a análise dos resultados.

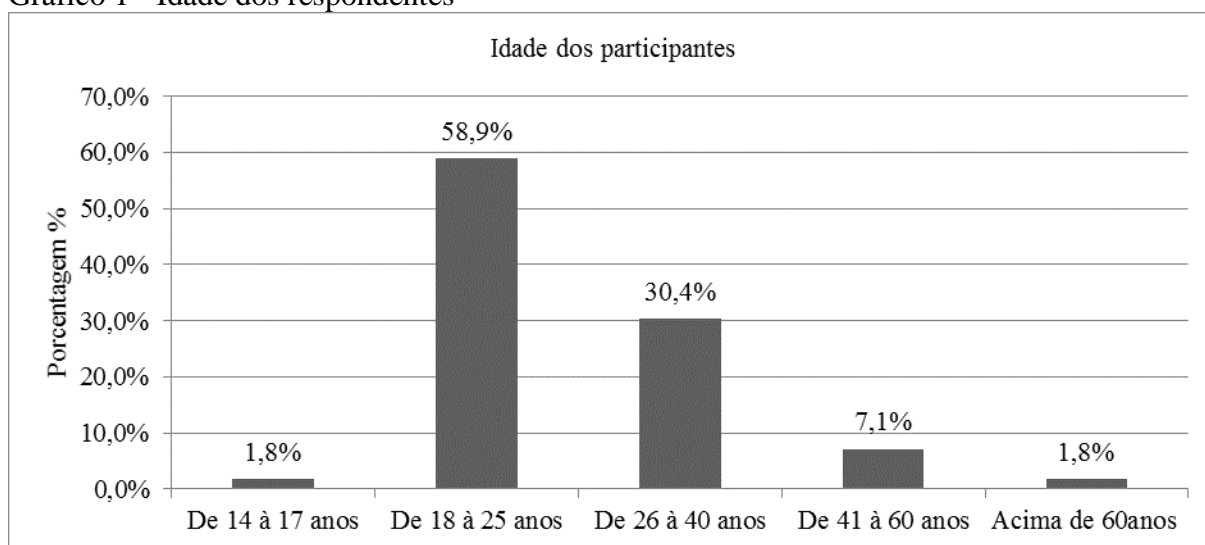
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Perfil dos respondentes

Neste estudo obteve-se uma amostra constituída por 56 respondentes, onde 27 (48,2%) são do gênero masculino e 29 (51,8%) correspondem ao gênero feminino.

A faixa de idade predominante, de acordo com o Gráfico 1, foi de 18 a 25 anos, totalizando 33 respondentes (58,9%), e de 26 a 40 anos tem-se 17 respondentes (30,4%), já de 41 a 60 anos 4 respondentes (7,1%).

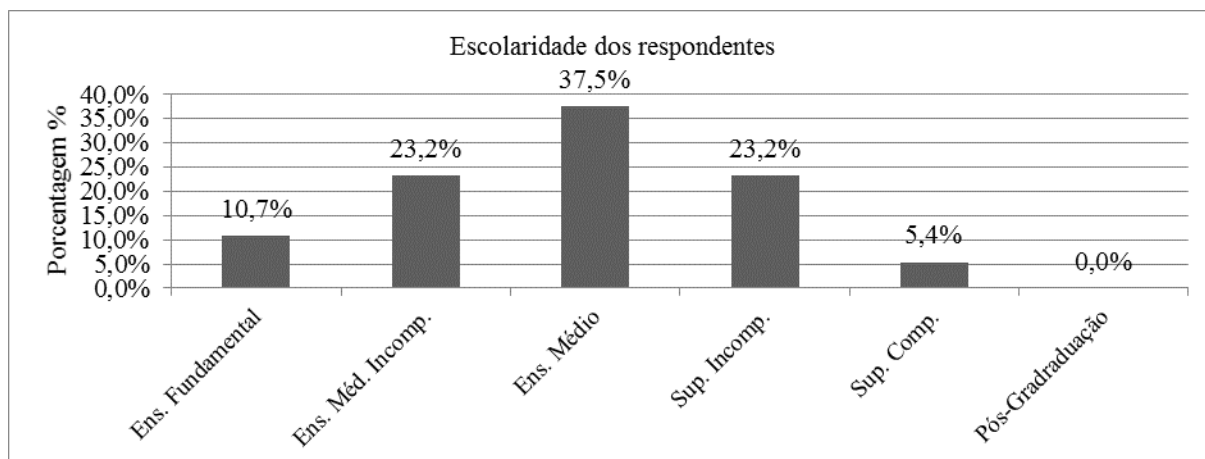
Gráfico 1 - Idade dos respondentes



Fonte: Elaboração própria, (2017).

De acordo com o Gráfico 2, no que tange a escolaridade, destaca-se que 21 respondentes (37,5%) possuem ensino médio completo, 13 respondentes (23,2 %) possuem superior incompleto, e apenas 3 respondentes (5,4%) possuem ensino superior completo.

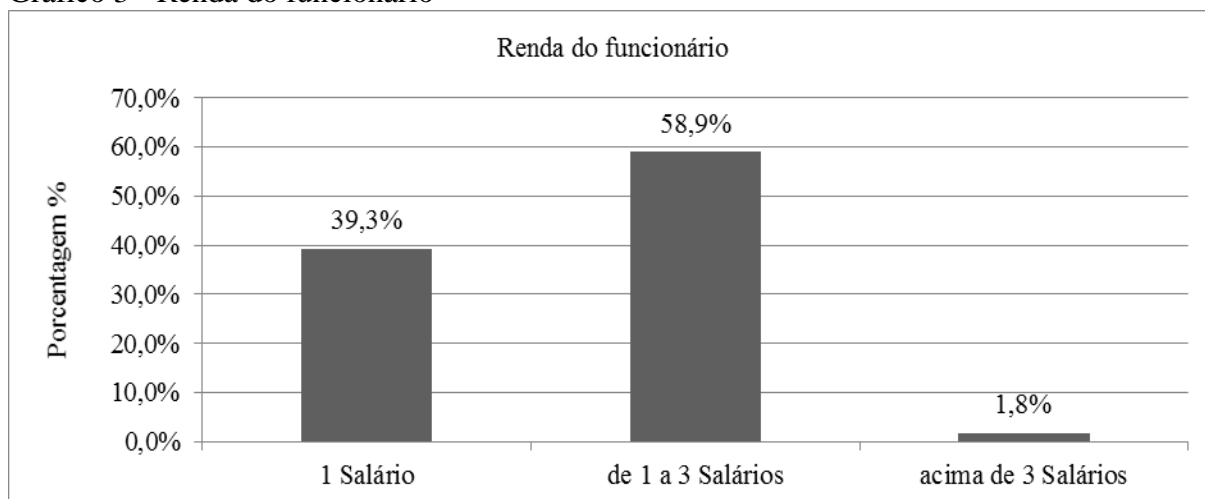
Gráfico 2 - Escolaridade dos respondentes



Fonte: Elaboração própria (2017).

O item renda do funcionário (Gráfico 3) foi subdividido em três faixas, 22 respondentes (39,3 %) recebem 1 salário mínimo, de 1 a 3 salários mínimos têm-se 33 respondentes (58,9 %), acima de 3 salários mínimos apenas 1 respondente (1,8%). Neste contexto, observa-se que apenas um colaborador recebe remuneração superior à três salários mínimos, esse fator deve-se a pesquisa ter sido aplicada em uma rede de supermercados, o que nos dias atuais a remuneração dos colaboradores do setor supermercadista ainda é considerado baixo.

Gráfico 3 - Renda do funcionário



Fonte: Elaboração própria (2017).

4.2 Percepção sobre os benefícios e remuneração

No instrumento de coleta desenvolvido, os temas foram divididos em três blocos, sendo o primeiro referente a benefícios e remuneração. A Tabela 1 apresenta os resultados para o Bloco 1, evidenciando as respostas agrupadas em dois grupos, sendo no primeiro grupo

(1, 2 e 3) e no segundo grupo (4 e 5), a partir da escala *Likert* de 5 pontos. A divisão desses dois grupos demonstram a quantidade de discordância (1 a 3) e concordância (4 e 5) em relação as questões. Quanto aos benefícios e remuneração ofertados pela empresa supermercadista, destaca-se a questão B4 “Acredito que ter salário justo e bons benefícios ajudam na qualidade de vida”, onde 96,4% dos respondentes concordaram totalmente ou parcialmente com a afirmação, apresentando uma média de 4,8 e um desvio padrão de 0,532. Nas empresas o cuidado em oferecer uma remuneração que está atrelada com a função desempenhada reflete que a organização segue os preceitos básicos da boa gestão de pessoas, bem como está preocupada com a qualidade de vida dos seus colaboradores (ASSALIN; ARANHA, 2010; RIBEIRO; CARVALHO et al., 2013; RIBEIRO; SANTANA, 2015).

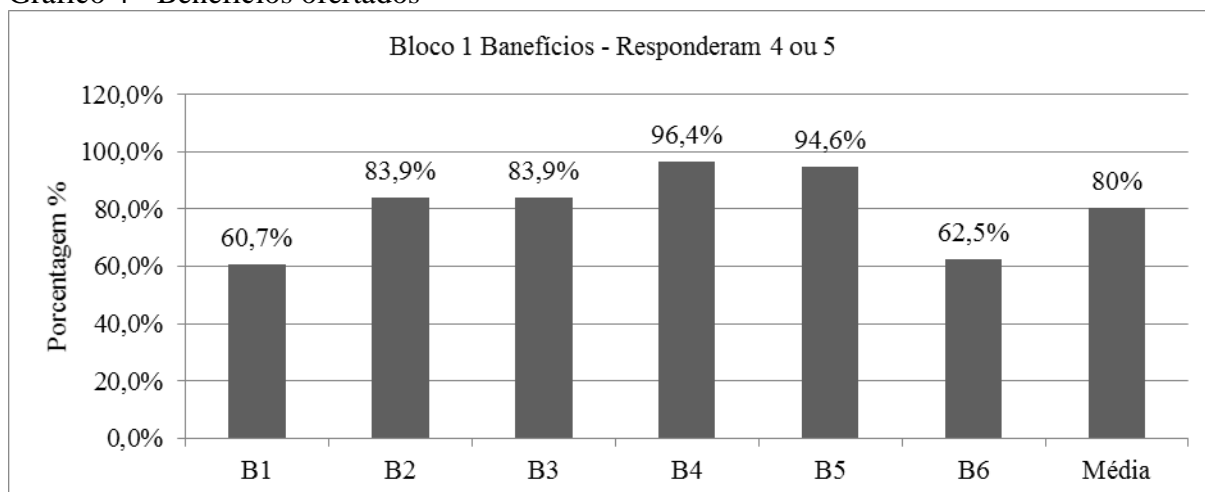
A questão B6 “Acho meu salário justo em relação a função que desempenho”, também destacou-se por apresentar o menor percentual e desvio padrão em relação às outras questões do mesmo bloco, sendo que 62,5 % concordam totalmente ou parcialmente com a afirmação.

Tabela 1 - Benefícios e remuneração

Bloco 1	1, 2 e 3	4 e 5	% de 4 e 5	Média	Desvio Padrão
B1	22	34	60,7%	3,4	1,410
B2	9	47	83,9%	4,4	0,846
B3	9	47	83,9%	4,4	0,843
B4	2	54	96,4%	4,8	0,532
B5	3	53	94,6%	4,8	0,738
B6	21	35	62,5%	3,4	1,399
Média			80%	4,2	0,961

De acordo com o Gráfico 4 houve uma alta incidência de concordância com as questões do Bloco 1, deixando explícito que os participantes em sua maioria consideram plano de saúde, plano odontológico, salário justo e bons benefícios importantes na composição remuneração total. Para Assalin; Aranha, (2010) e Choi; Saito; Silva, (2015) o pacote de benefícios faz parte da remuneração indireta dos colaboradores e serve como ajuda e incentivo ao colaborador.

Gráfico 4 - Benefícios ofertados



Fonte: Elaboração própria (2017).

4.3 Percepção sobre ações de qualidade de vida no trabalho

Os resultados acerca do tema QVT aplicado de acordo com o Bloco 2 (Tabela 2) ressaltam duas questões com os maiores percentuais, sendo a questão Q13 “Para mim um ambiente de trabalho com qualidade de vida aumenta o meu comprometimento” e a questão Q14 “Para mim ter qualidade de vida no Trabalho é quando a organização investe na carreira dos seus colaboradores”, totalizando um percentual de concordância de 98,2 % apresentado no gráfico 5, bem como uma média de 4,6 com desvio padrão de 0,444.

Tabela 2 - QVT

Bloco 2 QVT	1, 2 e 3	4 e 5	%	Média	Desvio Padrão
Q7	4	52	92,9%	4,6	0,731
Q8	21	35	62,5%	3,6	1,227
Q9	7	49	87,5%	3,6	1,227
Q10	3	53	94,6%	3,6	1,227
Q11	22	34	60,7%	3,6	1,227
Q12	14	42	75,0%	4,3	0,993
Q13	1	55	98,2%	4,6	0,590
Q14	1	55	98,2%	4,8	0,444
Média			84%	4,1	0,958

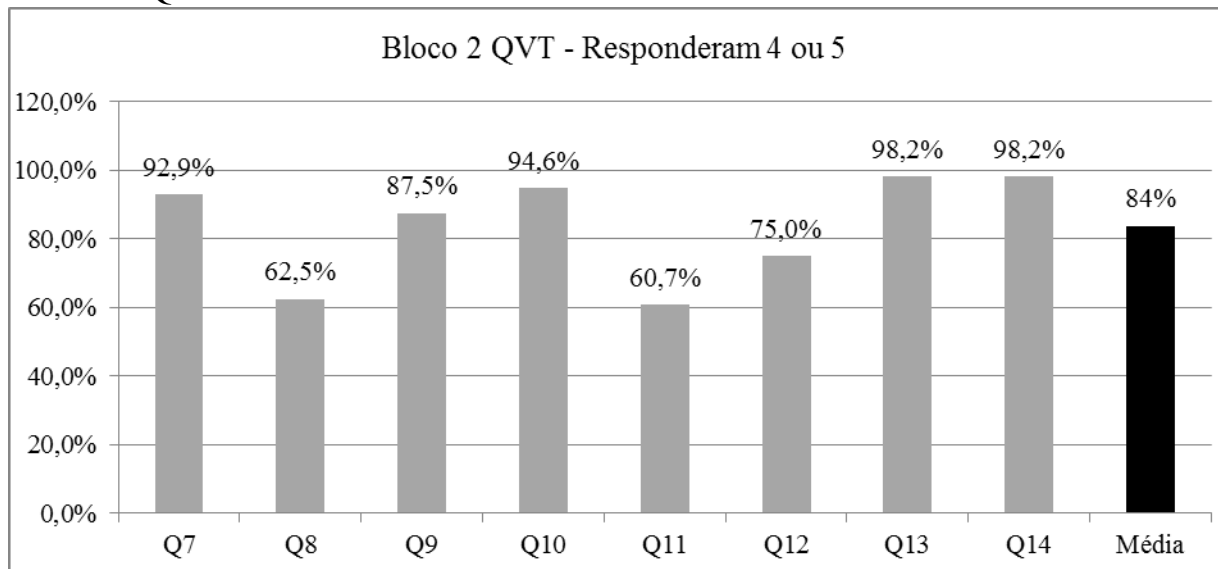
Fonte: Fonte: Elaboração própria (2017).

Neste contexto, acerca da QVT, a questão Q11 “O meu trabalho está em sintonia com a minha vida pessoal” de acordo com o gráfico 5 apresentou o menor percentual de concordância, sendo 60,7 %. Estes resultados indicam que os colaboradores estão

visualizando a que a QVT está sendo preconizada pela empresa, pois de acordo com Walton, um dos fatores da QVT é a relevância social, a qual descreve que o colaborador precisa estar em equilíbrio no trabalho e na vida social (TOLFO; PICCININI; PEDROSO; PILLATI; 2009; FREITAS; SOUSA, 2009; BARROS, 2012; RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A QVT é um conjunto de características que estão preocupados com a saúde, qualidade, satisfação dos colaboradores, quando o colaborador se sente insatisfeito com o salário atrelado a função desempenhada, é possível que o seu rendimento e o seu comprometimento sejam afetados (ZWIELEWSKI; TOLFO, 2016).

Gráfico 5- QVT



Fonte: Fonte: Elaboração própria (2017).

4.4 Percepção sobre motivação no plano de benefícios e QVT

Os resultados acerca do tema motivação apresentado na tabela 3 relacionados a plano de benefícios e QVT no Bloco 3 no gráfico 6 demonstram na questão M17 “Tenho bom relacionamento com a minha família” o maior percentual, sendo de 98,2 % de concordância, tendo uma média de 4,8 e um desvio padrão de 0,444. De acordo com a pirâmide das necessidades de Maslow, a motivação é formada por cinco fatores, sendo um deles relacionado a necessidades sociais onde o ser humano necessita de equilíbrio emocional

oriundo da família, amigos e parceiros (GIL, 2007; MARRAS, 2010; VERGARA, 2010; NETO; MAZZA, 2015).

Tabela 3 - Motivação

Bloco 3 Motivação	1, 2 e 3	4 e 5	%	Média	Desv. Padrão
M15	11	45	80,4%	4,0	1,198
M16	12	44	78,6%	4,1	1,180
M17	1	55	98,2%	4,8	0,444
M18	16	40	71,4%	3,6	1,397
M19	18	38	67,9%	3,6	1,409
M20	6	50	89,3%	4,5	1,027
M21	31	25	44,6%	3,7	1,303
M22	18	38	67,9%	3,7	1,303
Média			75%	4,0	1,158

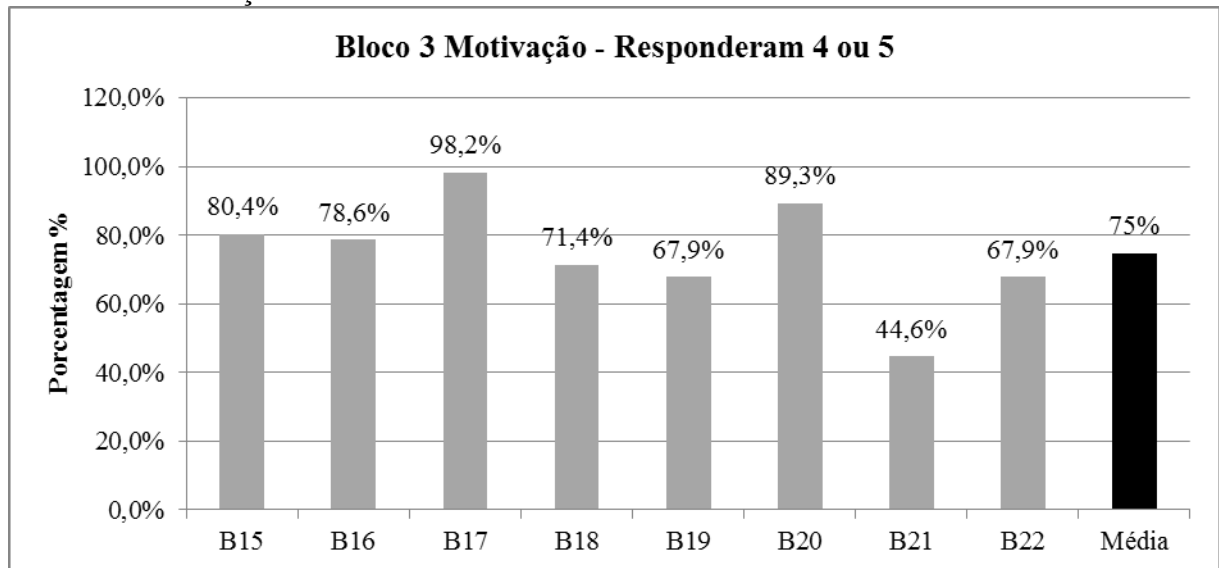
Fonte: Fonte: Elaboração própria (2017).

A questão M21 “Me sinto motivado para trabalhar considerando somente o salário que a empresa oferece” obteve a menor porcentagem de concordância com somente 44,6 %, bem como uma média de 3,7 e desvio padrão de 1,303 demonstrando que nesta pesquisa a remuneração como fator isolado não colabora com a motivação do colaborador. Coerentemente, a remuneração possui extrema importância no relacionamento organização e colaborador, mas somente ela não é capaz de satisfazer as necessidades motivacionais dos seres humanos (WOOD Jr; PICARELLI FILHO, 2004; MARRAS, 2010; OLIVEIRA et al, 2014).

Estudos atuais já demonstram quão importante é a organizações abrangerem outros fatores relacionados a motivação e deixar de focar somente na remuneração como fator único de motivação. De acordo com as teorias de motivação de Maslow e Herzberg a motivação é oriunda de um conjunto de fatores (MARRAS, 2007; VERGARA, 2005; CAVALCANTE et al., 2015).

No gráfico 6, pode-se visualizar com clareza as diferenças de percentuais acerca das questões com maiores diferenças de concordância, sendo que a questão M 17 ‘ Tenho bom relacionamento com a minha família’ apresentou o maior percentual, e a questão M 21 “Me sinto motivado para trabalhar considerando somente o salário que a empresa oferece” apresentou o menor percentual sendo 44,6 %.

Gráfico 6- Motivação



Fonte: Fonte: Elaboração própria (2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo analisou os benefícios ofertados e as ações de qualidade de vida no trabalho que influenciam na motivação dos colaboradores de uma empresa supermercadista.

O primeiro objetivo específico apresentado no estudo foi identificar a percepção dos colaboradores sobre benefícios e remuneração. Neste contexto, a pesquisa apresenta que a maioria dos respondentes (96,4%) consideram a remuneração e benefícios como fatores importantes para a QVT dentro das organizações, corroborando com estudos de Gil (2007), Santana (2015), Carvalho et al., 2013; Choi; Saito; Silva (2015), no qual concordam que esses fatores colaboram para a qualidade de vida no trabalho, associando a remuneração e benefícios ao reconhecimento pelo trabalho prestado.

O segundo objetivo específico da pesquisa buscou analisar a percepção dos colaboradores sobre as ações de QVT. Os achados da pesquisa destacam que que 98,2 % dos respondentes consideram que um ambiente de trabalho com qualidade de vida aumenta o comprometimento, o resultado ainda mostra que 98,2 % dos respondentes concordam que QVT é quando a organização investe na carreira dos mesmos.

Neste cenário, a QVT relaciona-se diretamente com o comprometimento, visto que quando a empresa mostra preocupação com o colaborador considerando também o plano de

carreiras, o mesmo tende a desenvolver um alto grau de comprometimento para com a empresa (SOUZA; FREITAS, 2009; MADUREIRA, 2015; RIBEIRO; SANTANA, 2015).

O terceiro e último objetivo específico contempla os temas benefícios, QVT e a influência na motivação. Neste contexto, destaca-se que (44,6%) dos colaboradores não se sentem motivados considerando somente a variável remuneração. Contudo, 67,9% dos colaboradores demonstram que houve pouca concordância referente somente ao tema QVT demonstrando que os colaboradores não consideram motivação analisando individualmente os temas, mas sim um conjunto de ações que colaboram com a motivação. A motivação é um sentimento oriundo do interior de cada ser humano, considerada intrínseca, portanto o ambiente externo apenas influenciará no comportamento dos seres, mas não pode motivá-los (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). A motivação humana ainda é considerada como um comportamento obtido através de vários fatores e não somente um, como atendimento das necessidades físicas, psicológicas, emocionais. (GOMES; QUELHAS, 2003; VERGARA, 2005; MARRAS, 2007; CARVALHO et al., 2013; CAVALCANTE et al., 2015).

Neste cenário, a motivação existe a partir do momento da satisfação de alguma necessidade humana, seja ela fisiológica, de segurança, sociais, estima e realização, bem como a motivação relaciona-se com o reconhecimento, realização, satisfação, crescimento profissional, remuneração justa e condições ambientais (GIL, 2007; MARRAS, 2007; VERGARA, 2005).

Conclui-se que de acordo com o estudo aplicado, a motivação não é associada a uma variável isolada, e sim a um conjunto de fatores associados às condições de trabalho, QVT, remuneração e benefícios.

Considerando as contribuições acadêmicas, o presente estudo destaca-se por ter sido aplicado dentro de uma organização, na qual não havia sido aplicado nenhum tipo de pesquisa da temática, portanto este trabalho irá colaborar para os próximos estudos relacionados aos temas QVT, benefícios e motivação para a organização estudada, bem como para outras organizações.

A contribuição gerencial é favorável aos profissionais de gestão de pessoas que buscam estratégias nas tomadas de decisões, objetivando a preocupação com a saúde e bem estar do colaborador dentro da organização juntamente com um estudo aprofundado do fator remuneração como componente da motivação, visto que este item foi o que obteve o menor percentual no bloco motivação.

O estudo contribui academicamente podendo servir de base para outros trabalhos realizados na instituição.

No que tange as limitações do estudo, elenca-se a empresa escolhida para desenvolvimento do estudo, pois a mesma é considerada de grande porte, na qual a pesquisa foi aplicada somente em uma das unidades. Portanto, representa somente a realidade da unidade envolvida. Outra limitação encontrada foi quanto a aplicação dos questionários, visto que a população se tratava de 110 colaboradores, onde a amostra foi de 56 respondentes. Houve dificuldade na coleta de dados, visto que nem todos os colaboradores puderam comparecer em função de estarem de férias, folga ou se ausentarem para a realização da pesquisa

Para próximos estudos sugere-se uma maior amostra, juntamente com aplicação da pesquisa em outras unidades da empresa para a obtenção de uma visão sistêmica em torno da organização. Outros temas podem ser correlacionados, tais como o clima organizacional e comprometimento. Sugere-se uma análise mais abrangente, comparando diferentes setores, bem como as temáticas em diferentes regiões para fazer a comparação entre estas diferentes percepções.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, L. C. **Gestão de Pessoas: estratégias e interação organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.
- ASSALIN, F. M.; ARANHA, F. B. **Benefícios como parte de incentivo a remuneração nas organizações**. 2010. 73 f. Projeto de pesquisa de conclusão de curso monografia de curso de graduação em administração. Faculdade Cenequista de Capivari – CNEC, 2010.
- BARROS, S. P. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto Mecanismos disciplinares. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 1, p.17-32, jun. 2012.
- CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T.; LÚCIO, L.; PAPANDREA, P. J. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em Foco**, v. 9, n. 7, p. 21–31, 2013.
- CARVALHO, M. N. M.; NETO, A. C.; CAMFIELD, C, E, R.; POLACINKI, E.; GRACIOLI, C.; GODOY, L. P. A importância do capital intelectual para s organizações que conquistaram o prêmio qualidade RS. **III Encontro de Estudos em Estratégia**, 2007, São Paulo.
- CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J.; MOL, A. L. R.; PAIVA, J. A. Motivação para entrada de voluntários em ONG brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 50, n.4, p. 523-540, out./nov./dez. 2015.
- CHOI, D. Y.; SAITO, R.; SILVA, V. A. B. Estrutura de capital e remuneração dos funcionários: Evidência empírica no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v .19, n. 2, p. 250-269, mar./ abr. 2015.
- DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- DOMENICO, J. D. **Gestão de Pessoas como Diferencial das Organizações**. 2014. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Universidade do Oeste de Santa Catatina, 2014.
- FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. [s.l.] Casa da qualidade, 1996.
- FRANÇA, A. C. L.; FISCHER, A. L.; NOGUEIRO, A.; DUTRA, J. S.; ALBUQUERQUE, L.; FLEURY, M. T.; EBOLI, M.; FICHER, R. M.; CASADO, T. **As pessoas na organização**. 6º ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas, **Revista eletrônica Sistemas e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, 136-154, 2009.
- GAULKE, C. N.; NICOLETI, G. G. Benefícios: usado como fator motivacional pela empresa Karsten S/A no setor tecelagem 1º turno. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.2, p.01-15, 2007.

- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2007.
- GOMES, A. A. P.; QUELHAS, O. L. G. Motivação dos recursos humanos no serviço Público: Um estudo de caso sob dois ângulos teóricos. **READ**, v. 9, n. 5, p. 1–18, 2003.
- GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. **Qualidade de vida em propostas de intervenção corporativa**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2007.
- HAIR, J. J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Artmed Editora S.A, 2005.
- HAIR JR, J. F.; WOLFINBARGER, M.; ORTINAU, D. J.; BUSH, R. P.; **Fundamentos de pesquisa de marketing**. São Paulo: Artmed Editora S.A, 2010.
- HATZENBERGER, D. H. C.; CARLOTTO, M. S. Qualidade de vida e autocuidado em servidores públicos: prevenção e intervenção. *In*: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÈ, P. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: melhorando a saúde e o bem-estar dos funcionários**. São Paulo: Atlas, p. 177-190, 2013.
- LACOMBE, B. M. B.; ALBUQUERQUE, L. G. Avaliação e mensuração de resultados de gestão de pessoas: um estudo com as maiores empresas instaladas no Brasil. **Revista de Administração**, São Paulo, v.43, n.1, p.5-16, jan./fev./mar. 2008.
- LEITE, N. R. P.; ALBUQUERQUE, L. G. **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- MADUREIRA, F. S. R. **Qualidade de vida no trabalho como fator motivacional no Sebrae/MG- Regional Noroeste**. [s.l.] Faculdade Tecsoma, 2015.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Artmed Editora S.A, 2012.
- MARCONI, M. DE A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 6º ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2006.
- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 12º ed. São Paulo: Editora Futura, 2007.
- MARRAS, J. P. **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MOITINHO, G. C. Remuneração, benefícios e a retenção de talentos nas organizações. **Revista digital de administração**. Brasília, v.1, n.1, p 1-8, 2011.
- MOURA, M. A. V. **Clima organizacional e motivação dos funcionários da Alfândega da Praia**, p. 1-97 2013.
- NETO, A, R.; MAZZA, A. C. A. A percepção dos gestores sobre as práticas de retenção de talentos adotadas em uma empresa de logística e distribuição. **Revista administração em diálogo**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 162-180, jan./fev./abr. 2015.

OLIVEIRA, G. C. S.; SILVA, A. M. Preposição de um modelo integrativo das teorias motivacionais. **Revela**, v. 7, n. 15, p. 1-21, 2013.

OLIVEIRA, M. J. L.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M.; PESSOA, M. N. M.; ROLDAN, V. P. S. Comprometimento organizacional e regime de remuneração: estudo em uma carreira pública de auditoria fiscal. **Revista de administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 5, p. 72-101, set./out./ 2014.

PAROLIN, R. H.; ALBUQUERQUE, L. G. Gestão de pessoas para a criatividade em organizações inovativas. **Revista eletrônica de administração**, Porto Alegre, v. 16, n. 3, p 1-30, 2010.

PEDRO, N. M.; SEVERO, E. A.; CAPITANIO, R. P. R. A influência da motivação e ambiente de trabalho no clima organizacional: o caso de um centro administrativo de farmácias. **II Simpósio internacional de inovação em cadeias produtivas do agronegócio**. Vacaria, 2016. p. 1-15, 2016.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP**, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29-43, set./dez. 2009.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes vínculos indivíduo-organização: Explorando seus significados entre gestores. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. ed. 3, p. 288-304, out. 2015.

REGIS, L. F. L. V.; PORTO, I. S. A equipe de enfermagem e Maslow: satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem-Reben**, p. 565-568, 2006.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. D. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de iniciação científica- RIC Caiuru**, v. 2, p. 22, 2015.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **Revista de administração eletrônica**, São Paulo v. 56, n. 2, p 1-17, 2016.

SANTOS, A. B. J.; SANTOS, B. G.; FERREIRA, C. N. S.; OLIVEIRA, M, S.; SOUZA, R. V. MENEZES, M. B. C. O papel dos benefícios e incentivos na satisfação do colaborador e nas estratégias das empresas. **Cadernos de Graduação – Ciências Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 1, n.17, p.31-44, out, 2013.

SCHIRRMEISTER, R.; FRANÇA, A. C. L. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298, set.dez. 2012.

SOUZA, R.; FREITAS, A. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas e Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136–154, 2009.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 33–54, 2003.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para se trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: Disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de administração contemporânea**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, 165-193, jan./ abr. 2001.

VASCONCELOS, K. C. A.; SILVA JUNIOR, A.; NASCIMENTO, A. P.; GOULART, V. M. A relação entre a percepção de práticas de responsabilidade social corporativa e a intenção de rotatividade dos profissionais. **Revista de administração de empresas**, Porto Alegre, v. 85, n. 3, p. 1-25, 2016.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. 4º edição ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2005.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. 9º edição ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2010.

VIEIRA, L.; CARVALHO, N. M. R. A importância da gestão de pessoas nas organizações. **Humanidades e Inovação**, v. 2, p. 6, 2015.

VISCAINO, C. C. L.; ESTORK, L. A. Gestão de pessoas: um olhar sobre a evolução histórica do principal ativo das organizações empresariais. **Revista científica eletrônica de administração- ISS**, São Paulo, v. 13, p. 1676-6822, 2007.

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

WOOD Jr, T.; PICARELLI, F. F. **Remuneração estratégica**. 3º ed, São Paulo: Atlas S A, 2004.

ZWIELEWSKI, G.; TOLFO, S. R. Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China. **Revista de administração**, Porto Alegre, v. 84, n.2, p. 510-542, mai./ago. 2016.

APÊNDICE A

A Questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho, Benefícios e Motivação

Questionário para trabalho de conclusão de curso

Tayná Boldo

IMED-2017

Professora Doutora Orientadora: Eliana Andréa Severo

Orientações

Responda em uma escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente), qual o seu grau de concordância com cada uma das afirmações a seguir (marcar somente uma das opções).

Idade:

- () De 14 a 17 anos () de 41 a 60 anos
 () De 18 a 25 anos () Acima de 60 anos
 () De 26 a 40 anos

Escolaridade:

- () Ensino Fundamental () Superior incompleto
 () Ensino Médio incompleto () Superior completo
 () Ensino Médio () Pós Graduação

Renda

- () 1 salário mínimo
 () De 1 a 3 salários mínimos
 () Acima de 3 salários mínimos

Sexo: () Feminino () Masculino

BLOCO 1 - Benefícios Ofertados pela Empresa

B1) Estou satisfeito com os benefícios ofertados pela empresa? Ex. (vale alimentação, plano de saúde, entre outros.

- | | | | | |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| (1) Discordo
Totalmente | (2) Discordo
Parcialmente | (3) Discordo
Nem Discordo | (4) Concordo
Parcialmente | (5) Concordo
Totalmente |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|

B2) Acho importante plano de saúde como benefício.

- | | | | | |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| (1) Discordo
Totalmente | (2) Discordo
Parcialmente | (3) Discordo
Nem Discordo | (4) Concordo
Parcialmente | (5) Concordo
Totalmente |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|

B3) Acho importante plano odontológico como benefício.

- | | | | | |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| (1) Discordo
Totalmente | (2) Discordo
Parcialmente | (3) Discordo
Nem Discordo | (4) Concordo
Parcialmente | (5) Concordo
Totalmente |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|

B4) Acredito que ter salário justo e bons benefícios ajudam na qualidade de vida.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

B5) Acredito que um salário justo e bons benefícios ajudam na motivação.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

B6) Acho meu salário justo em relação a função que desempenho.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

BLOCO 2 - Qualidade de Vida no Trabalho

Q7) Para mim é importante que a empresa possua ações de qualidade de vida no trabalho

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

Q8) Me sinto realizado na empresa.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

Q9) Para mim ter qualidade de vida no trabalho é quando a organização oferece segurança e estabilidade para seus colaboradores.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

Q10) Para mim ter qualidade de vida no trabalho é quando a organização tem uma preocupação com a saúde de seus colaboradores.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

Q11) O meu trabalho está em sintonia com a minha vida pessoal.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

Q12) Para mim ter qualidade de vida no trabalho é quando a organização disponibiliza área de lazer para ser utilizada nos intervalos dos colaboradores.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

Q13) Para mim um ambiente de trabalho com qualidade de vida aumenta o meu comprometimento.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

Q14) Para mim ter qualidade de vida no Trabalho é quando a organização investe na carreira dos seus colaboradores.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

BLOCO 3 - Motivação.

M15) Minhas necessidades físicas, como comida, moradia, lazer são supridas.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

M16) Me sinto seguro sobre a minha estabilidade no meu emprego.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

M17) Tenho bom relacionamento com a minha família.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

M18) Me sinto reconhecido no ambiente de trabalho.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

M19) Me sinto realizado no trabalho.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

M20) A possibilidade de ter um plano de carreira aumenta a minha motivação.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

M21) Me sinto motivado para trabalhar apenas considerando salário que a empresa oferece.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

M22) Me sinto motivado a trabalhar pelas condições de qualidade de vida que a empresa oferece.

(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Parcialmente	(3) Discordo Nem Discordo	(4) Concordo Parcialmente	(5) Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------