

FACULDADE DOCTUM DE SERRA

LUCAS DE MENEZES RAMIRO

THAISLAYNE VASCONCELOS PIMENTEL

**QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: O PERFIL
DO TRABALHADOR CAPIXABA**

SERRA

2018

LUCAS DE MENEZES RAMIRO
THAISLAYNE VASCONCELOS PIMENTEL

**QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: O PERFIL
DO TRABALHADOR CAPIXABA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade Doctum de Serra, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Angelo Roberto Fiorio Custodio.

SERRA
2018

**LUCAS DE MENEZES RAMIRO
THAISLAYNE VASCONCELOS PIMENTEL**

**QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: O PERFIL
DO TRABALHADOR CAPIXABA**

Artigo Científico apresentado à Faculdade Doctum de Serra como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Administração

Aprovada em ____ de _____ de 20____.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.: ANGELO ROBERTO FIORIO CUSTODIO
Faculdade Doctum de Serra

Prof.:
Faculdade Doctum de Serra

Prof.:
Faculdade Doctum de Serra

QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: O PERFIL DO TRABALHADOR CAPIXABA¹

RAMIRO, Lucas de Menezes; PIMENTEL, Thaislayne Vasconcelos²

RESUMO

Atualmente as pessoas constituem o patrimônio das organizações, nesse sentido torna-se fundamental uma gestão voltada as pessoas, valorizando seu trabalho junto à organização, para que possam mostrar seus talentos e a capacidade de produção e de desenvolvimento. O artigo objetiva tratar da motivação e qualidade de vida dos funcionários no ambiente de trabalho, analisando fatores motivadores e incentivos como formas de prevenção e integração dos departamentos. Portanto utilizou-se como ferramenta metodológica um questionário com 40 questões fechadas aplicado de forma eletrônica a 57 funcionários de empresas do ramo da indústria, comércio e serviços por um período de duas semanas. Os dados encontrados na pesquisa acarretam a importância do conhecimento sobre o mundo do trabalho, por parte dos futuros administradores e gestores, afim de, proporcionar tanto as organizações quanto aos colaboradores condições favoráveis ao seu crescimento e manutenção no mercado, tendo a QVT e a motivação no trabalho como instrumentos imprescindíveis.

Palavras-chave: Qualidade, Motivação, Satisfação, Trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

No decorrer da história, o ser humano teve vários papéis nas organizações, fossem elas mais primitivas ou mais avançadas. A visão das organizações com relação ao ser humano sempre foi como relação ao fator de produção, sempre esteve ligada ao mercado, e nos últimos anos vê-se que o modelo do mercado, voltado ao produto praticamente está esgotado, na exata medida em que os produtos estão cada vez mais semelhantes, perdendo assim seus diferenciais competitivos.

Vivemos em uma época de plena abundância de fornecedores e, por consequência de produtos. E como consequência novos valores emergem da qualidade, como

¹ O presente texto corresponde ao trabalho de Conclusão de Curso de Administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

² Aluno(s) do curso de Administração da Faculdade Doctum de Serra turma 2018/1. E-mail dos autores: lucas.raithe@gmail.com e thasilayne.vasconcelos.tv@gmail.com

qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho. Por conseguinte, o homem ganhou destaque e se tornou o cerne do sistema produtivo e da prestação de serviços, e aplicado sua vida no trabalho a qualidade vem regendo nas organizações estratégias e ações que proporcionem conforto e satisfação (bem-estar) (VASCONCELOS *et al.*, 2010).

Diversos estudos descrevem que as empresas que praticam os conhecimentos da QVT perceberam aumento da competitividade e produtividade e para os empregados os seguintes benefícios: diminuição da rotatividade, redução do absenteísmo, reduziu a fadiga, empregados mais produtivos, satisfeitos, conduta laboral favorável, incremento na saúde e segurança, entre outros (VASCONCELOS *et al.*, 2010).

Durante muito tempo, os administradores preocupavam-se exclusivamente com a eficiência das máquinas, como meio de aumentar a produtividade da empresa. Diante do cenário contemporâneo, torna-se fundamental em qualquer organização, uma gestão voltada para as pessoas, visto que a continuidade de sua existência será determinada pela qualidade agregada aos serviços. Nesse contexto fica cada vez mais claro que neste cenário o diferencial hoje, é o capital humano (CHIAVENATO, 2005).

Para superar essas dificuldades as empresas modernas, ao contrário do passado, estão buscando realizar ações com foco na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e motivação em recursos humanos, em que as organizações demonstram aos funcionários caminhos que eles podem percorrer para atingir a satisfação e concomitantemente o sucesso. As empresas estão investindo cada vez mais em treinamento que levam as pessoas ao autoconhecimento e autodesenvolvimento, buscando uma maior capacidade de trabalho em equipe, procurando dessa forma postos de trabalhos mais confortáveis e o bem-estar de seus colaboradores. Anteriormente era obrigação das empresas desenvolver seus funcionários (LIMONGI-FRANÇA, 2000; GIOVANNINI, 2004).

A sociedade atual segue essa constante mudança na qualidade de vida, enredada no bem-estar não simplesmente na vida pessoal, mas na vida profissional (RIBEIRO, SANTANA, 2015).

Dado este contexto, esta pesquisa foi desenvolvida com o objetivo principal de averiguar a seguinte questão: como a qualidade de vida impacta na motivação dos funcionários de uma organização?

Para se atingir tal objetivo, foram definidos como objetivos específicos, Conceituar Qualidade de Vida e seus desdobramentos; conceituar motivação e como o profissional enxerga este elemento em seu local de trabalho, e por fim demonstrar os impactos da qualidade de vida sobre a motivação dos funcionários de uma empresa.

A importância desta pesquisa está em fornecer subsídios para a formação de novos administradores, futuros gestores de Recursos Humanos ou líderes de equipe. De forma que estes possuem conhecimento sobre o homem e o trabalho que os auxiliem dentro do ambiente empresarial a manterem os colaboradores motivados e satisfeitos dentro de suas instituições, desenvolvendo assim instrumentos de QVT que permita que as organizações se desenvolvam e que haja um crescimento e satisfação de ambas as partes.

Para conseguir de fato demonstrar este impacto, foi necessário coletar dados sobre a qualidade de vida no trabalho, sobre a relação da empresa com seus empregados e a forma como estes enxergam seus líderes e a própria instituição em si. Além de questioná-los sobre o que realmente os motiva dentro do ambiente da empresa. Esta pesquisa foi desenvolvida dentro de empresas do ramo da indústria, comércio e serviços, onde foram entrevistadas 57 pessoas, por um período de 2 semanas, através de um questionário de perguntas fechadas enviado e respondido de forma eletrônica. Ao contrário do que muitas pessoas pensam, a QVT não é um processo tão rígido para ser feito, é justamente o contrário. É importante que ele seja acompanhado e atualizado constantemente, fazendo com que a organização seja capaz de adaptar-se às mudanças de um mercado globalizado (MANTELLATTO; GUIMARAÊS, 2012).

Faz-se necessário a realização da satisfação do empregado, pois estes são a linha de frente, a imagem da organização. E um funcionário mal treinado e insatisfeito, além de não produzir de acordo com os objetivos da empresa, faz com que a empresa perca clientes (CICONELLI *et al.*, 2006).

2 TEORIAS DAS ORGANIZAÇÕES

Em 1932, surgia a Teoria das Relações Humanas, para mudar radicalmente a visão dos empregados com relação ao tratamento dado a eles pelas indústrias. Havia a necessidade de humanização e democratização na administração, libertando-a dos conceitos rígidos e mecanizados da Teoria Clássica, adequando-a aos novos padrões de vida do povo (CHIANENATO, 2000).

Segundo Robbins (2002, p.496), “os movimentos das relações humanas acreditavam na importância da satisfação do funcionário – um trabalhador satisfeito era um trabalhador produtivo”.

O principal nome dessa teoria é Elton George Mayo, cuja pesquisa foi realizada entre 1927 e 1932, segundo Chiavenato (2000), com o objetivo era humanizar a figura do homem na organização. Foi o primeiro que se preocupou em fazer uma pesquisa analisando o ambiente de trabalho e as atividades realizadas nas empresas, com relação à produtividade existente entre os funcionários. Com esta teoria, o funcionário começou a ser visto como um ser humano, e não somente como uma máquina, cujo fator primordial era o produzir (GIL, 1994).

Entretanto a Teoria Comportamental acreditava na importância da satisfação do funcionário, isto é, um funcionário satisfeito em seu trabalho gerava uma maior produtividade (CHIAVENATO, 2000).

Para Chiavenato (2004, p. 71)

A Teoria Comportamental é uma decorrência da Escola das Relações Humanas. Surgiu ao redor da década de 50, com a Teoria das decisões, mostrando que a organização é um sistema de decisões: as pessoas estão constantemente tomando decisões a respeito de sua participação e permanência na organização.

Os principais nomes dessa escola foram Abraham Maslow, Douglas Mcgregor e Frederick Herzberg. Eles acreditavam que o funcionário precisava não só ser remunerados e ter um tratamento justo, mas também obter satisfação pessoal no trabalho. Maslow reconheceu e identificou como as pessoas poderiam ser motivadas pelas satisfações de suas necessidades. Em sua célebre pirâmide, o autor salienta individualmente que as Necessidades Primárias são compostas: da Fisiológica, Segurança. As Necessidades Secundárias são compostas das necessidades Sociais

(afeto) das Necessidades de Estima e das Necessidades de Autor realização (CHIAVENATO, 2000).

Enfim, essas necessidades tomam formas e expressões que variam de pessoa para pessoa. Sua intensidade e/ou manifestação também são extremamente variadas, obedecendo às diferenças individuais entre as pessoas (KWASNICKA, 1989).

Herzberg indicou quais fatores podem impedir a desmotivação e quais podem motivar. Ele propõe o enriquecimento de tarefas como elementos para se alcançar a satisfação no cargo. Esse enriquecimento de tarefas pode ser feito tanto de maneira vertical como lateral (KWASNICKA, 1989).

Para Kwasnicka (1989, p.95) a teoria de Herzberg,

Divide o conceito em motivação e satisfação, e estabelece que a motivação origina de fatores do trabalho, tais como reconhecimento, responsabilidade, oportunidade de progresso, obtenção de resultados e do próprio cargo. Esses fatores de satisfação são unipolares, ou seja, têm pouco efeito na insatisfação do trabalho, quando qualquer deles não ocorre. [...] ainda segundo ele, a satisfação aumenta a motivação, porém a insatisfação não a diminui.

Até hoje, a Escola Comportamental permanece como uma das bases de formação de gerentes, técnicos e supervisores. Os funcionários hoje são considerados pessoas autorrealizantes, capazes de desenvolver suas habilidades para um crescimento pessoal, em busca de sua satisfação total (CHIAVENATO, 2004).

As necessidades humanas assumem formas e expressões que variam conforme o indivíduo. Sua intensidade ou manifestação também é variada, obedecendo às diferenças individuais entre as pessoas (CHIAVENATO, 1989).

Atualmente, as empresas modernas não possuem funcionários, mas sim parceiros ou colaboradores pois, após o cliente, o funcionário é o mais importante em uma empresa, seja ela de qualquer ramo de atividade. Na década passada para se ter uma pessoa satisfeita na empresa, era necessário somente fornecer maiores salários ou mudança de cargo. Na atualidade, as pessoas estão procurando algo mais, como por exemplo, ter uma qualidade no trabalho, serem bem-aceitas (CHIAVENATO, 2000).

2.1 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é gerenciamento de trabalhadores dentro de uma organização, desde sua admissão até o seu desligamento (ANDRADE, 2012).

Segundo Gil (1994, p. 15), a Administração de Recursos Humanos (ARH) começou “na década de 60, quando essa expressão passou a substituir as utilizadas no âmbito das organizações: administração de pessoas e relações industriais”.

A evolução na ARH, e as mudanças na gestão de pessoas, provocaram nas organizações que as mesmas enxerguem os trabalhadores como engrenagens indispensáveis para seu desempenho, não apenas recursos (ANDRADE, 2012).

Chiavenato (1994, p. 9) afirmou que

A empresa constitui o ambiente dentro do qual as pessoas trabalham e vivem a maior parte de suas vidas. Nesse contexto as pessoas dão algo de si mesmas e esperam algo em troca, seja a curto ou a longo prazo. A maneira pela qual esse ambiente é moldado influencia poderosamente a qualidade de vida das pessoas.

A interligação entre pessoas e organizações é vantajosa, conveniente e satisfatória, influenciada pela maneira que as organizações relacionam com as pessoas. Dessa forma, a gestão de Pessoas refina as técnicas praticadas nas empresas, abrangendo todos os aspectos para unir as pessoas no processo laboral (CHIAVENATO, 2002).

3 QUALIDADE DE VIDA (QV)

O grande desafio, em termos de fatores humanos, relacionados a QVT na organização, é integrar os lados humanos e empresariais através da motivação de seus funcionários, de tal forma que a organização obtenha ganhos, desenvolvendo e sendo desenvolvida por seus empregados. Ressaltando que a escolha profissional, cultura, valores, infraestrutura familiar, suas relações entre as pessoas, são decisivas para a QVT (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Os autores Ribeiro e Santana (2015, p.79) enfatizaram que “o conceito Qualidade de Vida (QVT) envolve tanto o aspecto físico e ambiental, como os aspectos psicológicos do local de trabalho.

As empresas passam pelos mesmos processos de transformações do homem, nascem, crescem, se desenvolvem e morrem. Para que não ocorra o último estágio,

as empresas precisam traçar uma gestão estratégica, voltado às pessoas (CHIAVENATO, 1994).

Analisando desta forma, as pessoas são fundamentais na execução correta de suas tarefas. É preciso entender que, para que isso aconteça, é necessária uma série de atitudes que variam de acordo com cada organização e seu segmento (MAXIMIANO,1992).

Como Chiavenato (2008), menciona que a QVT interligada a motivação origina, mantém e faz melhorias em um ambiente de trabalho nas diversas condições físicas e psicossociais. Tornando o ambiente aprazível, harmonizado, amigável, e com clima organizacional tranquilo oferecendo uma boa qualidade de vida no trabalho.

Dentre os diversos modelos que mensuram a QVT, encontramos o primeiro modelo criado por Richard Walton na década de 70 nos Estados Unidos. É o mais utilizado pela administração de recursos humanos e área da psicologia organizacional (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Contudo segundo Fernandes (1996) Walton desenvolveu um modelo teórico, mas não criou um instrumento de avaliação, para a avaliação da QVT Walton enumera 8 categorias (critérios) como indicadores que sinalizam a influência na vida dos trabalhadores. O diagnóstico da QVT através do modelo de Walton fornece subsídios aos gestores das organizações, detalhando o cenário da satisfação e motivação, e por conseguinte direciona as ações de melhoria (VASCONCELOS *et al.*, 2010).

Para Limongi-França (*apud* ANDRADE 2012, p.25) descreveu que,

“A qualidade vida é um assunto atraente, porém cheio de contradições. De um lado, maior conhecimento disponível sobre tudo, pressa e liberdade para escolher hábitos e estilos de vida. De outro lado, as crescentes exigências de qualificações, que se apresentam sempre insuficientes”.

Ainda essa autora Limongi-França (2004, p. 11) discorre sobre a Qualidade de Vida (QV) “trata-se de uma competência organizacional, cuja capacidade de solução pressupõe: vontade, legitimidade e qualificação dos diversos níveis do poder, interesses e impactos”.

Porém existem 5 dimensões para atingir a qualidade como todo nas organizações, envolve: departamento pessoal, pessoal, serviços, empresa e o produto (MOLLER, 2002).

As pessoas buscam a QV durante a atividade laboral, além da idealizada na sua vida pessoal, por estar a parte do tempo no trabalho do que em sua vida cotidiana, isso influenciado pelo estresse, minimizar esse desconforto (VASCONCELOS *et al.*, 2010).

A QV faz a coesão em valores pessoais (essências morais e éticas), componentes sociais, corporais, físicos, psíquicos, comportamentais e crenças coletivas, respeitando o meio ambiente dos quais as pessoas estão inseridas visando desempenho individual e alcance de metas organizacionais (ANDRADE, 2012).

3.1 Qualidade de Vida no Trabalho (Qvt)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é constituída por elencados fatores como satisfação no trabalho desenvolvido, plano de carreira, desenvolvimento pessoal, reconhecimento pelos resultados alcançados, ganho salarial, benefícios, o relacionamento interpessoal, clima organizacional, descentralização, liberdade com autonomia na tomada de decisões e expectativa de participação ativa na organização (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Ribeiro e Santana (2015, p.77) enfatiza,

A qualidade de vida é a união de diversos fatores que proporcionam equilíbrio e bem-estar ao ser humano. Nos aspectos, emocional, físico e mental. Além de relacionamentos sociais com familiares e amigos. Desta forma, verifica-se que não existe uma definição precisa na literatura científica quanto ao conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.

Já Fernandes (1996, p.10) narrou que “a QVT pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum”.

Outro conceito acerca da QVT nas organizações refere-se ações de melhorias e inovações gerenciais, da tecnologia e infraestrutura (LIMONGI-FRANÇA, 2002). Sendo assim a QVT pode ser entendida como um,

[...] conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, estas ações acabam por influenciar o colaborador durante o desenvolvimento de suas atividades (COLE *et al.* 2005, p. 54).

A qualidade de vida no trabalho inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho. A QVT abrange os aspectos físicos, ambientais e psicológicos pertinente as pessoas no seu nicho

laboral, e deve-se explorar os aspectos citados para atingir o grau de satisfação de cada trabalhador (CHIAVENATO, 2004)

Marras (2000, p. 31) afirmou que,

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas e melhores a custos menores, os empregados buscam no interior da empresa onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados. A conscientização do desejo de “viver qualitativamente melhor” é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores.

A disseminação continuada da QVT permeia o ambiente de trabalho para colaboradores visando condições favoráveis ao bem-estar, satisfação, motivação, melhoria no relacionamento interpessoal e maior engajamento com a organização. E como consequência, as organizações serão favorecidas com diminuição das taxas de absenteísmo, desmotivação, insatisfação, etc. (ANDRADE, 2012).

Estudos evidenciaram que para atingir as metas de produtividade e da qualidade dos produtos, as empresas devem contar com recurso humano motivado nas suas atribuições e que sejam reconhecidas adequadamente no seu desempenho e eficiência pela organização (CHIAVENATO, 2008).

A QVT, como a QV, é complexa na tentativa de conceituar. Entretanto, mesmo sendo abstrato para explicações, o estudioso Pilatti (2008, p.54) descreve que é “a percepção do indivíduo dos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente laboral”.

Segundo Rodrigues (1994, p.76),

“A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

A prática QVT nas organizações produz nos colaboradores um olhar diferenciado e expectativa, tornando o empregado mais dedicado, empenhado e motivado nas atribuições, com melhor relacionamento entre as pessoas. Contudo, qualquer ponto de falha nos fatores de QVT pode ser fatal, já que a motivação está mesclada a imensa dimensão de critérios e fatores (ANDRADE, 2012). Isso significa que um ambiente de trabalho aprazível melhora a qualidade dos relacionamentos, torna-se mais produtivo, diminui os riscos de acidentes, absenteísmo, retenção do turn over. Nos dias atuais a ferramenta de QVT é sem dúvida, essencial para organizações

para a conquista e permanência dos trabalhadores, que exigem mais do investimento empresarial do que no passado (ANDRADE, 2012).

O modelo de QVT descrito por Walton surgiu no Estados Unidos na década de 70, através da investigação e entrevistas buscando os fatores que influenciam e afetam o trabalhador durante sua jornada laboral. Esse modelo abrange o maior número de métodos, explicando precisamente os indicadores contidos por cada critério. Considerado o modelo mais completo, assim sendo o mais aplicado pelos profissionais do ARH e psicológicos organizacionais (SILVA, PEDROSO, PILLATI, 2010).

Pedroso (2010) salienta que Walton em seu modelo pontua que trabalhadores insatisfeitos no trabalho conseguem atingir diversos trabalhadores, o que ocasiona em prejuízos tanto para o colaborador, como para organização. Nesse sentido é a intervenção dos gestores visa minimizar esses impactos nos diversos níveis da empresa. Tal problemática é pertinente, em virtude de as questões emanarem das causas que afetam a QVT no colaborador (REIS JÚNIOR, 2008).

Sendo assim, o modelo dos 8 critérios idealizado pelo autor Walton, revela que os parâmetros provocam a da QVT nas organizações são motivos heterogêneos, e relacionados aos aspectos socioeconômicos, políticos, de jurisprudência e psicológicos. Contudo, ressalta que os elementos fisiológicos/biológicos não são observados, concluindo que mesmo o modelo de Walton sendo tão abrangente, ainda continua incompleto (SILVA, PEDROSO, PILLATI, 2010).

4 MOTIVAÇÃO

A motivação é essencial para êxito de uma organização. É engrenagem que conduz pessoas na tomada de decisões e atitudes comportamentais no ambiente de trabalho (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A motivação dos funcionários é um assunto que envolve vários fatores que em muitas situações acabam envolvendo recompensas ou gratificações como citado anteriormente. Por meio de reconhecimento, melhor comportamento, aumento de salário, saúde e um bom ambiente de relacionamento interpessoal seja ele profissional ou pessoal, os empregadores envolvem uma boa negociação e uma contribuição total dos indivíduos no ambiente de trabalho, gerando uma satisfação coletiva (MAXIMIANO, 1992).

Devido à diversidade entre as pessoas, o processo de satisfação pode ser relativo, mas é necessário tratarmos deste assunto e colaborar tanto com as pessoas que estão em cargos de liderança quanto às que são seus subordinados, a fim de fazer com que os gestores passem a tratar a motivação de seus empregados como um item de grande importância, e que possa até ser tratada individualmente, por que cada pessoa tem uma necessidade, opinião e ambição diferente, e que a qualidade de vida está relacionada diretamente com a motivação no trabalho (CHIAVENATO, 2010).

A equipe que possui uma motivação tende a aumentar a qualidade e o volume de sua produção dentro da organização em que atua. O profissional que possui esta motivação compreende o propósito de suas atividades e soma valores a sua empresa e a sua vida profissional. Este processo de valorização pessoal por parte do empregado é reconhecido como automotivação e trabalha com os anseios e necessidades elaborado de forma diária, tornando-se para seu empregador um profissional capacitado para atuar por meio de equipes e atuar diretamente com pessoas (SILVA *et al.*, 2011).

Diante da motivação e a qualidade de vida no trabalho podemos notar que o processo de evolução é de muito valor para compreendermos todos os fatores e as motivações humanas.

"A motivação humana tem sido uma das principais preocupações e desafios da gestão organizacional moderna e várias teorias tentam explicar o sentido dessa força misteriosa que leva as pessoas a agirem de forma a alcançar seus objetivos. O que anteriormente era apenas um instrumento da área de Recursos humanos, agora passa a fazer parte da estratégia das empresas" (SILVA *et al.*, 2011, p.196).

Uma das capacidades entre pessoas mais requeridas no administrador moderno e a capacidade de motivar pessoas e equipes para o alcance de metas (TEIXEIRA, 2003).

4.1 Estresse Versus Motivação

Segundo Ferreira (2004) o conceito de estresse é descrito como um "conjunto de reações do organismo e agressões de ordem física, psíquica, infecciosa e outras, capaz de perturbar.

Já Limongi- França e Rodrigues (2004, p.25) conceituam o estresse como o “estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta, atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas”.

Stress é uma condição de desequilíbrio do funcionamento, tanto físico como mental. Em momentos de tensão excessiva, todo o organismo é afetado. Se este equilíbrio é reestabelecido de pronto, não há danos maiores para a pessoa. No entanto, se a condição de desequilíbrio permanecer por tempo excessivo, as doenças começam a surgir e a impaciência, a ansiedade e a depressão se estabelecem (LIPP, 2010, p.1).

Diante dos conceitos expostos, podemos dizer que a partir dos pensamentos mencionados a psicóloga Lipp (2010) corrobora, trazendo dados que, Estados Unidos o estresse traz muitos prejuízos para as empresas com o custo elevado dos problemas de saúde de seus funcionários, com as mortes por problemas cardíacos, com a diminuição da produtividade e absenteísmo. Sobre a incidência do estresse no trabalho, a psicóloga ressalta que para cada caso de acidente de trabalho, há 50 casos de mortes devido ao estresse e que no Brasil, esse dado não fica distante do apresentado.

Sendo assim, no âmbito organizacional, o estresse representa também um risco para a sobrevivência das empresas, já que este gera uma série de gastos como queda da produtividade dos funcionários, acidentes de trabalho, desperdício de material, alto índice de faltas no trabalho, gastos com assistência médica e entre outros. Nesse sentido uma empresa também pode ser considerada estressada quando igual aos seus funcionários sofre pressões inadequadas que colocam a sua sobrevivência em risco (DELBONI, 1997).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde os eventos significativos da vida atuam como estressores, e quando ocorrem sucessivamente, estes eventos podem predispor transtornos mentais, e diversas doenças físicas como o infarto, estes transtornos provocados pelo estresse podem está associada a predisposição genética, personalidade e aptidão para o enfrentamento da vida como um todo (OMS, 2001).

Podemos descrever como eventos significativos que atuam como fator e geradores de estresse no mundo do trabalho: os fatores de trânsito e horário, as pressões por tempo, resultado e a sobrecarga de trabalho, inadaptação às mudanças

organizacionais, a falta de segurança no emprego, remunerações insatisfatória, relações desgastadas no trabalho, gestão autoritária, a desorganização da empresa, a falta de estímulos e perspectiva de vida, fatores ambientais inadequados, atividades repetitivas e posturas antifisiológicas e repouso e lazer insatisfatórios (FERNANDES *et al*, 2006).

No que diz respeito à Fadiga, o desgaste psíquico é associado à imagem de “mente consumida”, reunindo três abrangências: a primeira, compreendendo quadros clínicos relacionados ao desgaste orgânico da mente (seja em acidentes do trabalho, seja pela ação de produtos tóxicos), a segunda compreende as variações do “mal-estar”, das quais fazem parte a fadiga (mental e física) (LAURELL; NORIEGA, 1989).

Podemos caracterizar a síndrome do esgotamento ou da fadiga crônica como à estafa ou à fadiga acumulada ao longo de períodos de trabalho, de duração variável, que não permite uma recuperação mediada pelo sono ou repouso. Esta tem como sintomas principais a fadiga física e mental que vem acompanhada de distúrbios no sono, cansaço, irritabilidade e desânimo (FERNANDES *et al*, 2006).

De acordo com Lunardi (1997) o sofrimento do trabalhador é expresso segundo os de hourianos através de sentimentos de insatisfação, ansiedade, decorrentes da falta de significado do conteúdo do trabalho para o trabalhador.

Fernandes *et al* (2006) descreve que quando os colaboradores começam a apresentar indícios de fadiga, a empresa é afetada de forma que o rendimento começa a cair, acidentes de trabalho ficam mais propícios a acontecerem com maior frequência também e faltas ao trabalho.

5 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi motivada pela necessidade de compreender como a qualidade de vida pode impactar na motivação de funcionários dentro de uma organização empresarial. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para se definir com clareza as bases teóricas que compõem a questão central de pesquisa.

Uma vez definidos os conceitos básicos, um questionário com 40 questões fechadas foi formulado e posteriormente enviado a trabalhadores de 3 segmentos (indústria, comércio e serviços).

A ferramenta escolhida para esta tarefa foi o Google Formulários, que fornece uma plataforma de coleta de dados muito amigável, tanto para o pesquisador, quanto para o respondente. Para fins de controle foram coletados de cada participante seu e-mail pessoal ou corporativo. O questionário foi enviado como link para que este fosse facilmente respondido dentro do ambiente de trabalho ou pelo próprio smartphone. A pesquisa ficou disponível para receber respostas, durante 2 semanas.

Trata-se de estudo de abordagem qualitativa, por meio do método de análise de conteúdo, no qual a pesquisa de campo, exploratória e descritiva. Este estudo também é caracterizado como quantitativo, pois envolve mensuração de variáveis que foram pré-determinadas e análise objetiva dos dados coletados.

Optou-se por realizar uma revisão bibliográfica da literatura acessando à base de dados eletrônicos disponíveis, a partir das palavras-chave: qualidade, motivação, satisfação e trabalhador. Foram utilizados também, trabalhos monográficos, livros e artigos como embasamento científico encontrados nessas fontes.

O tamanho amostral foi aleatório e definido pelo tempo em que o questionário ficou disponível e pela quantidade de pessoas que aceitaram responder a pesquisa, o questionário foi disponibilizado por meio redes sociais, e-mails e compartilhado pela ferramenta de WhatsApp, por meio de um link no qual as pessoas puderam responder livremente, portanto ficou disponível durante o período citado acima; não foi possível definir a quantidade exata de pessoas que tiveram acesso ao questionário o mesmo foi respondido por 57 indivíduos participantes da pesquisa de ambos os sexos, os quais fazem parte de empresas do ramo da indústria, comércio e serviço.

Foi aplicado um questionário composto por perguntas fechadas, em que as informações foram coletadas através do preenchimento, com o objetivo de avaliar o nível de satisfação e motivação de cada colaborador, além de verificar a existência de programas de qualidade de vida no trabalho.

O instrumento foi composto por três partes: identificação do profissional, avaliação do perfil dos profissionais entrevistados e perguntas fechadas e de múltipla escolha a respeito da QVT considerando seu desempenho (produtividade, custo da produção e qualidade do serviço); aspectos motivacionais como salário, segurança, satisfação intrínseca no trabalho e estilo de vida individual.

A terceira parte do questionário será acerca do modelo criado Walton adaptado a outros modelos de QVT investigando os critérios que garantem a QVT e motivação nas organizações. A coleta de dados foi realizada no período de duas semanas no mês de maio de 2018.

6 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados apresentados nessa pesquisa são advindos do questionário com 40 questões fechadas que foram aplicadas em empresas de 3 seguimentos (indústria, comércio e serviços) via ferramenta Google Formulários.

Sendo assim, apresentamos os dados da pesquisa estruturada em 3 grandes tabelas. A primeira tabela apresentamos um recorte do perfil socioeconômico dos 57 participantes da pesquisa, na segunda tabela os dados apresentados dizem respeito a motivação no ambiente de trabalho e na terceira e última tabela da pesquisa apresentamos os resultados acerca da qualidade de vida no trabalho.

Na tabela 1 foi possível fazer um levantamento do perfil socioeconômico dos 57 participantes da pesquisa. Sendo assim 63% dos participantes são do sexo feminino (N= 36) e 36% (N= 21) sexo masculino. Quanto a faixa etária 59% dos participantes possuem entre 25 - 34 anos (N= 34), no que diz respeito ao estado civil 63% encontram-se solteiros. Quando direcionamos as perguntas para o status profissional e acadêmico 31,5% (N= 18) possuem apenas o nível médio, e 29% (N= 17) possuem nível superior completo e 21% (N= 12) possuem nível técnico completo.

Os participantes da pesquisa estão situados dentro de 3 ramos de atividades onde 50% (N= 29) está no comércio, 33% (N= 19) no ramo de serviços e 15% (N= 9) na indústria. Dentre os cargos que estes exercem nesses ramos de atividades estão: Administrativo 57% (N= 33), Gerente 8% (N= 5), operacional 17% (N= 10), Técnico especializado 7% (N= 4), Analista 1,8% (N= 1) e outros 7% (N= 4).

Quanto ao tempo de trabalho na empresa, podemos observar através dos dados que 35% (N= 20) possuem acima de 4 anos de tempo de trabalho, 29% (N= 17) possuem menos de 1 ano, 19% (N= 11) possuem de 1 a 2 anos, 10% (N= 6) possuem de 2 a 3 anos e 5% (N= 3) possuem de 3 a 4 anos de empresa.

Ao serem questionados o que diriam sobre o seu salário 45% (N= 26) responde que considera bom, 31% (N= 18) considera o seu salário ruim e 22% (N= 13) considera o seu salário ótimo.

Tabela 1 – Perfil Socioeconômico

Variáveis	N	%
Sexo		
Feminino	36	63,16
Masculino	21	36,84
Faixa etária		
18 a 24 anos	10	17,54
25 a 34 anos	34	59,65
35 a 44 anos	13	22,81
Estado civil		
Casado	17	29,8
Divorciado	4	7
Solteiro	36	63,2
Escolaridade		
Ensino Médio incompleto	1	1,8
Ensino Médio completo	18	31,6
Tecnólogo completo	1	1,8
Ensino Superior incompleto	6	10,5
Ensino Superior completo	17	29,8
Pós-graduação completo	2	3,5
Curso Técnico completo	12	21,1
Ramo de atividade		
Comércio	29	50,9
Indústria	9	15,8
Serviço	19	33,3
Cargo na empresa		
Administrativo	33	57,9
Gerente	5	8,8
Operacional	10	17,5
Técnico especializado	4	7
Analista	1	1,8
Outro	4	7
Tempo de trabalho na empresa		
Menos de 1 ano	17	29,8
1 a 2 anos	11	19,3

2 a 3 anos	6	10,5
3 a 4 anos	3	5,3
Acima de 4 anos	20	35,1
Você diria que seu salário é:		
Ótimo (4-5)	13	22,8
Bom (3)	26	45,6
Ruim (1-2)	18	31,6

Fonte: Elaborado pelos autores, Lucas de Menezes Ramiro e Thaislayne Vasconcelos Pimentel.

Na tabela 2, buscamos identificar o que os 57 participantes entendiam por motivação profissional e como isto influencia diretamente em seu desempenho dentro da empresa.

Segundo Ribeiro e Santana (2015) a motivação torna-se essencial para que uma organização seja bem-sucedida pois tem o potencial de incentivar, estimular os empregados de determinada organização. Nesse sentido apresentamos os dados obtidos quanto a motivação profissional.

50% (N= 29) dos participantes responderam que se sentem razoavelmente motivado para trabalhar, 35% (N= 20) totalmente motivado para trabalhar e 14% (N= 8) se sentem desmotivado. Quanto ao que a empresa lhes proporciona para que haja motivação no trabalho os dados foram bem variados, contudo alguns se destacam como: Benefício 22% (N= 12), flexibilidade 16% (N= 5), oportunidade 19% (N= 11), flexibilidade 16% (N= 9) e salário 15% (N= 8).

Maximiano (2010) salienta que, a motivação profissional envolve vários fatores, mas que geralmente envolvem incentivos profissionais, sejam estes por meio de reconhecimento, comportamento, aumento de salário. O autor também pondera que esta motivação é derivada de uma boa negociação entre organização e colaborador e que o objetivo da mesma é gerar uma alta produtividade e satisfação coletiva.

Quando são questionados sobre os itens que geram insatisfação na empresa em que trabalham os itens foram variados, entretanto alguns itens se destacam como: Falta de oportunidade de crescimento pessoal 23% (N= 25), ambiente de trabalho 16% (N= 17), excesso de trabalho 18% (N= 20), Falta de benefícios e falta de infraestrutura para trabalho 13% (N= 14).

Sobre o processo de satisfação com a organização em que trabalha Chiavenato (2010) pontua que o mesmo pode ser relativo, justamente por depender da ação dos gestores, de cargos de liderança, onde estes precisam tratar a motivação de seus empregados como um quesito de importância, visto que a motivação está intrinsecamente relacionada ao volume de produção de uma organização (SILVA et al, 2011).

Os participantes quando são questionados se se identificam com a tarefa que realiza 73% (N= 42) dizem possuir identificação completa, 22% (N= 13) possuem uma identificação razoável e 3% (N= 2) não se identifica com a tarefa que realiza na empresa. Quanto a expectativa que empresa possui quanto ao seu trabalho desenvolvido, 40% (N= 23) dizem ter certeza de quais são as expectativas que empresa possui, 26% (N= 15) responderam que a empresa já conversou a respeito das expectativas que possui sobre o trabalho desenvolvido, contudo ainda tem algumas dúvidas, 28% (N= 16) responderam que não possuem nenhuma ideia e que a empresa nunca mencionou quais seriam essas expectativas, mas que imaginam quais sejam.

Quanto a identificação com o trabalho que realiza, um número expressivo 73% se identifica com o trabalho que realiza e isso é um ponto primordial para que o profissional e organização ganhem em produtividade e motivação e isso reflete de forma incisiva na sobrevivência da empresa (DELBONI, 1997).

No que diz respeito a saber da empresa o que ela quer do funcionário e se este sabe, é preciso explicitar que isso faz parte da gestão, dos cargos de liderança da empresa, tratem deste assunto da melhor forma possível, sem coação, mas de forma que o funcionário se sinta parte da empresa para que este desempenhe as suas funções de forma a contribuir para o crescimento da empresa e seu crescimento profissional (CHIAVENATO, 2010).

No que diz respeito a disponibilização de materiais e recursos necessários para desempenhar um bom trabalho 66% (N= 38) responderam que nunca tem material e recursos para o desempenho de suas atividades, 24% (N= 14) possuem razoavelmente as condições necessárias para realização de suas atividades e 8% (N= 5) sempre tem disponível os materiais e recursos disponíveis.

Sobre o quão estressante é o seu trabalho 42% (N= 24) dizem que não é estressante o seu trabalho, já 36% (N= 21) responderam ser muito estressante e 21% (N= 12) dizem ser razoavelmente estressante.

Limongi-França (2002) descreve que o estresse pode ser advindo de diversos fatores seja ele físico, emocional, psíquico e entre outros. Como podemos ver acima um número expressivo de funcionários 66% disseram não possuírem os materiais e recursos para o desempenho de suas atividades e 63% dizem que considera o seu trabalho estressante de alguma forma. Esses fatores gera um fator de desconforto, estresse no funcionário, pois a falta de material pode produzir uma incapacidade de resposta ao que a empresa almeja, o que vai acarretar numa série de situações que podem atingir o comportamento mental, afetivo e a relação com a organização.

Sobre a frequência com que realizam horas extras 50% (N= 29) responderam nunca realizar hora extra, 26% (N= 15) realizam de forma moderada e 22% (N= 13) sempre realizam horas extras. Sobre o desempenho de suas funções os participantes responderam que 49% de suas tarefas são rotineiras, 29% (N= 17) raramente são rotineiras e 21% (N= 12) são moderadamente rotineiras.

A realização de atividades repetidas sem repouso adequado, a insatisfação com o desempenho das funções, sobrecarga de trabalho influenciam diretamente na motivação do funcionário e na produção da organização. Os fatores ambientais também é um fator gerador de estresse no ambiente de trabalho (FERNANDES et al, 2006).

Quando são questionados se se sentem que o trabalho que realiza é importante para empresa como um todo 84% (N= 48) responderam que considera ser muito importante, 14% (N= 8) considera importante e 1,8% (N= 1) pouco importante. Quanto a sua relação com o seu superior os participantes responderam que considera excelente em sua maioria 82% (N= 47), 12 % (N= 7) boa, 5% (N= 3) ruim. Se o seu superior costuma te motivar no trabalho os participantes responderam que: 45% (N= 26) sempre apoia, 36% (N= 21) raramente apoia, 17% (N= 10) nunca apoia. No que diz respeito as relações no ambiente de trabalho os participantes em sua maioria a considera 86% (N= 49) tranquila, 42% (N= 24) pouco satisfeita, 31% (N= 18) satisfeita, 26% (N= 15) muito satisfeito.

Os dados apresentados acima nos remetem que os profissionais dos seguimentos onde foram aplicados os questionários se sentem parte da empresa visto que consideram o seu trabalho muito importante para empresa 84%, a relação com a gestão é considerada excelente 82%. Estes dados são importantes, pois é de suma importância que organização e funcionários estejam em harmonia para que ambos se sintam satisfeitos, se sintam reconhecidos por meio do trabalho que realizam (MAXIMIANO, 2010).

Quanto ao apoio do superior no desempenho das funções 81% diz que recebem algum apoio, contudo 19% descreve não receber apoio. É necessário que haja uma boa comunicação entre organização e funcionários, intermediado pela gestão afim de que a produtividade da empresa não seja afetada e o funcionário não se sinta motivado. Os participantes da pesquisa também em sua maioria responderam que considera tranquilas as relações no ambiente de trabalho 85%, esse dado é extremamente importante, pois um bom ambiente de trabalho, boas relações interpessoais proporcionam aos funcionários de uma organização um ambiente propício para que seja bem-sucedida, alcance as metas e suas equipes se sintam motivadas (SILVA *et al*, 2011).

Tabela 2 - Motivação profissional

Variáveis relacionadas à motivação	N	%
Motivação para trabalhar?		
Totalmente motivado (4-5)	20	35,1
Razoavelmente motivado (3)	29	50,9
Desmotivado (1-2)	8	14
Condições a empresa lhe proporciona para mais motivação no trabalho?		
Benefício	12	22,13
Estabilidade	5	9,02
Flexibilidade	9	16,39
Salário	8	15,57
Carreira	6	11,48
Oportunidade	11	19,67
Desafio	2	4,92
Outros	1	0,82
Item (ns) geram insatisfação na empresa?		
Ambiente de trabalho	17	16,04
Excesso de trabalho	20	18,87
Falta de benefícios	14	13,21
Falta de infraestrutura para trabalho	14	13,21

Falta de oportunidade de crescimento pessoal	25	23,58
Instabilidade no emprego	14	13,21
Outros	2	1,89
Você se identifica com a tarefa no qual realiza?		
Identificação completa (4-5)	42	73,7
Razoável a identificação (3)	13	22,8
Não me identifico (1-2)	2	3,5
Expectativas que a empresa tem sobre seu trabalho?		
Não tem a mínima ideia	8	14
Nunca me disseram, mas eu imagino quais são as expectativas	8	14
Nunca pensei sobre isso	3	5,3
Já conversaram comigo sobre as expectativas, mas eu ainda tenho algumas dúvidas	15	26,3
Sim, tenho total certeza de quais são as expectativas	23	40,4
Outro	0	0
A empresa te disponibiliza materiais e recursos necessários para desempenhar um bom trabalho?		
Sempre tenho materiais e recursos (4-5)	5	8,8
Razoavelmente tenho materiais e recursos (3)	14	24,6
Nunca tenho materiais e recursos (1-2)	38	66,7
O quão estressante é o seu trabalho?		
É muito estressante (1-2)	21	36,8
Razoavelmente estressante (3)	12	21,1
Não é estressante (4-5)	24	42,1
Com qual frequência você costuma fazer hora extra?		
Nunca faço hora extra (1-2)	29	50,9
Moderado nas horas extras (3)	15	26,3
Sempre faço horas extras (4-5)	13	22,8
Em geral suas tarefas são rotineiras?		
Totalmente rotineira (1-2)	28	49,1
Moderado rotineira (3)	12	21,1
Raramente rotineira (4-5)	17	29,8
Você sente que seu trabalho é importante para empresa como um todo?		
Pouco importante (1-2)	1	1,8
Importante (3)	8	14
Muito importante (4-5)	48	84,2
Como é sua relação de trabalho com seu superior direto?		
Ruim (1-2)	3	5,3
Boa (3)	7	12,3
Excelente (4-5)	47	82,5
Seu superior costuma te dar apoio (motivação) no trabalho?		
Nunca me apoia (1-2)	10	17,5
Raramente me apoia (3)	21	36,8
Sempre me apoia (4-5)	26	45,6
Como é sua relação de trabalho com seus colegas?		
Conturbada (1-2)	1	1,8
Pouco conturbada (3)	7	12,3
Tranquila (4-5)	49	86

Pouco satisfeito (1-2)	24	42,1
Satisfeito (3)	18	31,6
Muito satisfeito (4-5)	15	26,3

Fonte: Elaborado pelos autores, Lucas de Menezes Ramiro e Thaislayne Vasconcelos Pimentel.

Na tabela 3 buscamos entender como os participantes avaliam a sua qualidade de vida no trabalho. Sendo assim quando questionados como avaliam a sua qualidade de vida, 56% (N= 32) avaliam como excelente, 47% (N= 27) como boa e 14% (N= 8) como ruim. Sobre estar satisfeito com a sua saúde, 52% (N= 30) avaliam estar muito satisfeito, 29% (N= 17) satisfeito e 17% (N= 10) pouco satisfeito.

Segundo Chiavenato (2010) a qualidade de vida no trabalho é constituída por diversos fatores, que tratamos nesta tabela 3, ou seja, são constituídos de fatores que avaliam a satisfação no trabalho desenvolvido, plano de carreira, desenvolvimento pessoal, ganho salarial, benefícios, e entre outros fatores.

Nesse sentido os participantes entrevistados avaliam em sua maioria que a possuem uma qualidade excelente/ boa, que segundo Ribeiro e Santa (2015) é a união de diversos fatores que proporcionam o equilíbrio e bem-estar no ser humano, que também é utilizada como uma estratégia das organizações para o alcance de seus objetivos (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Quanto ao cansaço físico se este impede a realização de atividades, e em que medida, os participantes disseram em sua maioria que 45% (N= 26) que o cansaço não impede em nada na realização de atividades, 31% (N= 18) disseram que pouco impede e 22% (N= 13) responderam que impede de realizar todas as atividades.

Chiavenato (2010) salienta que o cansaço físico advindo da própria produção requerida pelas organizações ou pelas pressões, afetam diretamente a vida do colaborador e seu desempenho dentro das organizações, por isso torna-se necessário uma gestão de qualidade de vida dentro da organização de modo que essa gestão vise minimizar ao máximo as necessidades de seus colaboradores, tornando o ambiente organizacional mais harmonioso e produtivo (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

No que diz respeito a jornada semanal de trabalho, horas trabalhadas os participantes responderam em sua maioria 56% (N= 32) estarem satisfeitos, 22% (N= 13) estão satisfeitos e 21% (N= 12) pouco satisfeito. Quando são questionados sobre a quantidade de trabalho, como eles se sentem frente a isso 54% (N= 31) responderam que possuem muito trabalho, 36% (N= 21) moderado com atividades e 8% (N= 5) pouco trabalho.

No que diz respeito as jornadas de trabalho e a quantidade de trabalho é possível identificar que a maioria dos participantes identificam que possuem uma jornada dentro do que é preconizado pelo CLT, contudo ponderam que possuem uma quantidade grande de trabalho a desempenhar. Nesse sentido afirmam de que a qualidade de vida no trabalho seja uma ação contínua é necessário que as organizações façam a gestão dessa ferramenta pois a empresa para atingir as suas metas de produtividade, manter a qualidade de seus serviços prestados é necessário contar que seu recurso humano, seus colaboradores estejam motivados, cada um em suas atribuições (ANDRADE, 2012).

Quando os participantes são questionados se eles se preocupam com sua saúde, 68% (N= 39) responderam que se preocupam muito, 22% (N= 13) se preocupam e 8% (N= 5) não se preocupam. Já quando são questionados sobre a frequência com que faltam ao trabalho por motivo de doença 92% (N= 53) afirmam nunca faltar, 3% (N= 2) afirmam poucas vezes e 3% (N= 2) sempre. Sobre a acessibilidade a assistência médica no trabalho os participantes afirmam deliberadamente 77% (N= 44) que é muito baixa, 21% (N= 12) bom e 1,7% (N= 1) excelente. Sobre sentir dores e/ ou desconforto no trabalho 47% (N= 27) afirmam não sentir nada, 31% (N= 18) disseram sentir extremamente e 21% (N= 12) afirmam apenas sentir. Sobre a carga horária de trabalho diário os participantes avaliam considerar em sua maioria 50% (N= 29) média, 33 % (N= 19) muito, e 15% (N= 9) pouco. Quando os participantes se deparam com a pergunta em que eles são questionados se em algum momento eles sentem algum sentimento negativo (tristeza, desespero) e se estes interferem no seu trabalho 42% (N= 24) responderam que nunca interfere, 29% (N= 17) afirmam que as vezes interferem e 28% (N= 16) sempre interfere.

Quanto aos cuidados relacionados a saúde e como isso influencia no trabalho os participantes da pesquisa em sua maioria se preocupam com a sua saúde, a maioria

afirma não se ausentar do trabalho por motivos de doença, quanto o acesso a assistência médica a maioria afirma ser baixa e um número expressivo de participantes afirmam sentir dores e/ou algum desconforto no trabalho. No sentido das respostas, podemos pontuar que conforme Chiavenato (2010) os aspectos do ambiente de trabalho afetam o colaborador em sua saúde e desempenho, ou seja é possível identificar que os participantes desta pesquisa possuem um ambiente de trabalho motivado, favorável para o exercício de suas atividades visto os dados apresentados (CHIAVENATO, 2010).

No que diz respeito a prática de atividade física na empresa os participantes em sua maioria respondem que não praticam 78% (N= 45), 15% (N= 9) praticam sempre e 5% (N= 3) as vezes. A prática de uma atividade física laboral pode proporcionar ao colaborador condições de exercer a sua função com um maior desempenho, e atuar sobre a saúde física do colaborador de forma a prevenir possíveis doenças relacionados ao exercício laboral (PILATTI, 2008).

No que diz respeito a se sentirem confortáveis em seu ambiente de trabalho 56% (N= 32) se disserem extremamente confortáveis, 31% (N= 18) as vezes se sente confortável e 12% (N= 7) não se sente nada confortável. Sobre a satisfação com a sua qualidade de vida no trabalho 42% (N= 24) responderam estar extremamente satisfeito, 33%(19) disseram estar moderadamente satisfeito e 24% (N= 14) disse estar nada satisfeito.

Andrade (2012) saliente que a quando uma organização tem como objetivo a qualidade de vida no trabalho, estas produzem em seus colaboradores um olhar diferenciado e expectativa, tornando o empregado mais dedicado, empenhado, motivado, satisfeitos e confortáveis em suas atribuições.

Quando perguntamos a quanto a qualidade de vida impacta sobre a motivação dos funcionários 77% (N= 44) disseram que impacta extremamente, 15% (N= 9) responderam que impacta moderadamente e 7% (N= 4) disseram que não impacta em nada). Isso significa que um ambiente de trabalho que pratica a QVT melhora a qualidade dos relacionamentos, torna-se mais produtivo, diminui os riscos de acidentes, absenteísmo. Nesse sentido podemos compreender o quão importante e necessário se faz a implementação da ferramenta de QVT numa organização, visto

que é essencial para a permanência dos trabalhadores, e continuidade desta organização no mercado competitivo, contudo o investimento empresarial é maior do que no passado, entretanto o retorno deste investimento se materializa na qualidade dos relacionamentos, a empresa torna-se mais produtiva, diminuem os riscos de acidentes e absenteísmo no trabalho, proporciona satisfação e bem-estar ao trabalho na execução de suas tarefas (ANDRADE, 2012).

Tabela 3 – Qualidade de Vida no Trabalho

Variáveis da QVT	N	%
Como você avalia a sua qualidade de vida?		
Ruim (1-2)	8	14,04
Bom (3)	27	47,37
Excelente (4-5)	32	56,14
Quão satisfeito você está com sua saúde?		
Pouco satisfeito (1-2)	10	17,54
Satisfeito (3)	17	29,82
Muito satisfeito (4-5)	30	52,63
Em que medida você avalia que seu cansaço físico lhe impede que realize as atividades?		
Impede-me em tudo (1-2)	13	22,81
Pouco impedimento (3)	18	31,58
Impede-me em nada (4-5)	26	45,61
Está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?		
Pouco satisfeito (1-2)	12	21,05
Satisfeito (3)	13	22,81
Muito satisfeito (4-5)	32	56,14
Em relação a quantidade de trabalho, como você se sente?		
Pouco trabalho (1-2)	5	8,77
Moderado com atividades (3)	21	36,84
Muito trabalho (4-5)	31	54,39
Quanto você se preocupa com sua saúde?		
Não me preocupo (1-2)	5	8,77
Preocupo (3)	13	22,81
Preocupo muito (4-5)	39	68,42
Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?		
Nunca (1-2)	53	92,98
Poucas vezes (3)	2	3,51
Sempre (4-5)	2	3,51
Como você avalia a acessibilidade a assistência médica no trabalho?		
Muito baixa (1-2)	44	77,19
Bom (3)	12	21,05
Excelente (4-5)	1	1,75
Você sente dores e/ou desconforto no trabalho?		
Nada (1-2)	27	47,37
Sinto (3)	12	21,05

Extremamente (4-5)	18	31,58
Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?		
Pouco (1-2)	9	15,79
Média (3)	29	50,88
Muito (4-5)	19	33,33
Em algum momento você tem algum sentimento negativo (tristeza, desespero), isso interfere no seu trabalho?		
Nunca (1-2)	24	42,11
Às vezes (3)	17	29,82
Sempre (4-5)	16	28,07
Você pratica alguma atividade física na empresa (ginástica laboral, etc.)?		
Nunca pratico (1-2)	45	78,95
Às vezes (3)	3	5,26
Sempre (4-5)	9	15,79
Se sente confortável no ambiente de trabalho?		
Nada (1-2)	7	12,28
Às vezes (3)	18	31,58
Extremamente (4-5)	32	56,14
O quanto você está satisfeito com sua qualidade de vida no trabalho?		
Nada (1-2)	14	24,56
Moderado (3)	19	33,33
Extremamente (4-5)	24	42,11
Na sua opinião o quanto a qualidade de vida impacta sobre a motivação dos funcionários?		
Nada (1-2)	4	7,02
Moderadamente (3)	9	15,79
Extremamente (4-5)	44	77,19

Fonte: Elaborado pelos autores, Lucas de Menezes Ramiro e Thaislayne Vasconcelos Pimentel.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa traz dados que puderam suscitar a necessidade de fornecer aos futuros administradores e gestores de Recursos Humanos subsídios, conhecimento acerca do mundo do homem e do trabalho e como a qualidade de vida impacta na motivação dos funcionários de uma organização. Nesse sentido através dos dados obtidos no estudo foi possível fazer uma caracterização de como esses fatores influenciam o cotidiano de uma organização e de seus funcionários.

Foi possível caracterizar o perfil socioeconômico dos participantes da pesquisa, podemos pontuar que um número expressivo respondeu que se sentem motivados para trabalhar e essa motivação tem como referência os benefícios, flexibilidade, salários compatíveis que as empresas concedem aos seus funcionários, sobre o reconhecimento do mesmo como parte da empresa, sentem que o seu trabalho é importante para a empresa. Observamos também no estudo que a maioria dos

participantes pontuam que as relações no ambiente de trabalho e apoio da gestão são avaliadas como excelente ou bom, esses fatores são motivacionais e influenciam na produtividade e crescimento da empresa. Contudo os participantes da pesquisa também ponderam sobre os quesitos que geram insatisfação na empresa em que trabalham e dentre eles estão a falta de oportunidade, excesso de trabalho, falta de benefícios e estrutura para o trabalho.

Já sobre a qualidade de vida no trabalho, foi possível observar que esta ferramenta é imprescindível para que uma empresa seja saudável, visto que funcionários motivados geram menos ônus e produzem mais. Nesse sentido é de suma importância que as organizações implementem instrumentos de QVT, pois a mesma impacta de forma direta na motivação e qualidade de vida dos funcionários de forma a aumentar a satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho e diminuir os índices de afastamento por doenças físicas, psíquicas e acidentes no trabalho, gerando conseqüentemente o crescimento das organizações.

REFERENCIAS

ANDRADE, Manarim Rubia. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A Indústria Química**. Monografia apresentada para o curso de Pós-Graduação, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC. CRICIÚMA, p.26,2012.

ARAUJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

CICONELLI, R.M.; SOAREZ, P.C.; KOWALSKI, C.C.G.; FERRAZ, M.B. The Brazilian Portuguese version of the work Productivity and Activity Impairment: General Health (WPAI_GH) questionnaire. **São Paulo Medical Journal**, v.124, n.6, 2006.

COLE, D. C. et al. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? **Occupational Medicine**, v. 55, n. 1, p. 54-59, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8º edição – 4 reimpressão. São Paulo: Atlas. 2008.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. Ed. São Paulo: Campus, 2005.

_____. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. São Paulo: Pioneira, 2004.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Gestão de Pessoas**. 2 Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. **Administração de Recursos Humanos**. 7 Ed. São Paulo: Atlas, p.71, 2002.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos na organização**. Rio de Janeiro: Campus. 1999.

_____. **Gerenciando Pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. São Paulo: Makron Books, 1994.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

DELBONI, Thais Helena. **Vencendo o stress: como melhorar as condições de trabalho para viver melhor**. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1997.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos** 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade De Vida no Trabalho**. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

_____. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2002.

FERNANDES JD, et al. Saúde mental e trabalho: Significados e limites de modelos teóricos. **Rev Latino-am Enfermagem** 2006 setembro-outubro.

FERREIRA, M. C.; ASMAR, E. M. L. **Cultura, satisfação e saúde nas organizações**. In: TAMAYO, A. et al. *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 102-126.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, p.15, 1994.

GIOVANNINI, Fabrizio. **Organização eficaz**. São Paulo, Nobel, 2004.

KWASNICKA, Eunice Laçava. **Teoria geral da administração: uma síntese**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

LAURELL, AC, NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo (SP): Hucitec; 1989. LIMA, Inês Silva. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte** [Tese de Doutorado]. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina; 1995.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Interfaces da Qualidade de Vida no Trabalho na Administração de Empresas: fatores críticos da Gestão Empresarial para uma Nova Competência**. Tese (Livre-Docência) – Faculdade de Economia em Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2002.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e Práticas nas empresas da Sociedade**, 2000.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, p.11, 2004.

- Lipp, M. E. N. (2010). **Globalização e mudanças: O stress do novo milênio**. Disponível em: <http://www.estresse.com.br> Lipp, M. E. N., & Rocha, J. C. Acesso em: 10 mai. 2018.
- Lunardi Filho WD. Prazer e sofrimento no trabalho: contribuições á organização do processo de trabalho da enfermagem. **Rev Bras Enfermagem** 1997; 50(1):77-92.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000. p.31.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar A. **Introdução a Administração**. 3 ed. São Paulo, Editora Atlas, 1992.
- MANTELATTO, Tassia E.; GUIMARAES, Giovanna M S. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Gerenciais**, v.16, n.24, p.161-172, 2012.
- MOLLER, Claus. **O lado Humano da Qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas**. São Paulo: Pioneira Thomson. Bearnig, 2002.
- MORAES, Lucio R F. **Resgatar a questão da qualidade de vida no trabalho – uma imposição atual**. Tendências do Trabalho; p.21-23, 1989.
- Organização Mundial da Saúde (2001). **Mental health resources in the world: Initial results of Projet ATLAS**. Genebra, Organização Mundial da Saúde.
- PEDROSO, R. Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo. **Revista Olhar Científico** – Faculdades Associadas de Ariquemes – V. 01, n.1, Ago./Dez. 2010
- RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005. SUMARIVA.
- PILATTI, Alberto Luiz. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, p. 51-62, 2008.
- REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/3756.pdf> Acesso em: 10 mai de 2018.
- RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional **Revista de Iniciação Científica – RIC**. V. 02, nº 02. Cairu. Jun. 2015 p. 75-96.
- ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectives**. São Paulo: Saraiva, p.476, 2002.
- RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, p.76, 1994.
- ROSSI, Ana Maria; PARREWÉ, Pámela L; SAUNTER, Steven L. **Stress e Qualidade de vida no Trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1ed. 2 reimp. São Paulo: Atlas, 2007.
- SILVA et al. **A influência da liderança na motivação da equipe**. Revista eletrônica, 2011.

SILVA, Karen Aldicléia da, PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação Faculdades Integradas de Itararé – **FAFIT-FACIC Itararé – SP – Brasil**, v. 01, n. 02, jul./dez. p. 11-25, 2010.

TEIXEIRA, Elson Adalberto. Teoria Geral da Administração e Prática: TGA & P. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

VASCONCELOS, Patrício Henrique de, et al. Qualidade de Vida no Trabalho Docente: **Aplicação do modelo de Walton em uma Instituição de Ensino**. Congresso Internacional de Administração. Gestão Estratégica, Inovação, Tecnologia e Sustentabilidade. 2010.

VIOLON, Fabio. **Cliente Interno: a diferença fundamental**. Sebrae (12/08/2004) São Paulo, p.1, 2004.

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

QUALITY OF LIFE AND MOTIVATION AT WORK: THE PROFILE OF THE CAPIXABA WORKER

ABSTRACT

Nowadays people constitute the patrimony of organizations, in this sense it becomes fundamental a management directed at people, valuing their work with the organization, so that they can show their talents and the capacity of production and development. The article aims to address the motivation and quality of life of employees in the workplace, analyzing motivating factors and incentives as ways of prevention and integration of departments. Therefore, a questionnaire with 40 closed questions was applied as a methodological tool to 57 employees of industry, commerce and services companies for a period of two weeks. The data found in the research imply the importance of knowledge about the world of work by future managers and managers, in order to provide both organizations and employees favorable conditions for their growth and maintenance in the market, having the QVT and the motivation at work as essential instruments.

Keywords: Quality, Motivation, Satisfaction, Worked.

ANEXO I

Modelo de Questionário utilizado para pesquisa dos entrevistados deste trabalho.