



INSTITUTO FEDERAL

Sertão Pernambucano

Campus Floresta

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO
PERNAMBUCANO – CAMPUS FLORESTA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO**

LETÍCIA DE BARROS SOUZA

**ESTUDO SOBRE AS PRINCIPAIS PRÁTICAS DE MOTIVAÇÃO E QUALIDADE
DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS**

FLORESTA - PE

2022

LETÍCIA DE BARROS SOUZA

**ESTUDO SOBRE AS PRINCIPAIS PRÁTICAS DE MOTIVAÇÃO E QUALIDADE
DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS**



Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Coordenação do curso de Gestão da Tecnologia da Informação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, campus Floresta, como requisito parcial à obtenção do Grau de Tecnólogo.

Orientador: Prof. Msc. Florisvaldo Cunha Cavalcante Júnior.

FLORESTA - PE

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S719e Souza, Leticia de Barros

Estudo sobre as principais práticas de motivação e qualidade de vida nas organizações contemporâneas / Leticia de Barros Souza . - Floresta: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, 2023.

44 f. il.

Trabalho de Conclusão de Curso / Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano . – Campus Floresta, 2023.

Orientador: Florisvaldo Cunha Cavalcante Júnior.

1. Funcionários. 2. Produtividade. 3. Satisfação.

I. Cavalcante Júnior, Florisvaldo Cunha. II. Título.

CDD: 607.20

Elaborada pela bibliotecária Ana Christina Bezerra CRB4/2311

LETÍCIA DE BARROS SOUZA

**ESTUDO SOBRE AS PRINCIPAIS PRÁTICAS DE MOTIVAÇÃO E QUALIDADE
DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Coordenação do curso de Gestão da Tecnologia da Informação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, campus Floresta, como requisito parcial à obtenção do Grau de Tecnólogo.

Aprovado em: ___/___/_____.



BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Florisvaldo Cunha Cavalcante Júnior – Orientador
IFBA - Campus Juazeiro

Prof.^a Me. Ayane Maria Gonçalves da Silva (Membro)
IFSERTÃO-PE – Campus Floresta

Prof. Me. Larissa Ribeiro Soares (Membro)
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

FLORESTA - PE

2022



Aos meus pais Dalvanira e Nilson,
que lutaram ao meu lado para que
esse sonho fosse realizado.

A minha vitória também é de vocês.

AGRADECIMENTOS

Como já dizia Augusto Cury: “Sem sonhos, a vida não tem brilho. Sem metas, os sonhos não têm alicerces. Sem prioridades, os sonhos não se tornam reais”. Hoje, vivo uma realidade na minha vida acadêmica que parece um sonho, mas para isso acontecer foi preciso muito esforço, determinação, ousadia e paciência para chegar até aqui, e eu não teria feito nada disso sozinha. Minha eterna gratidão a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para que este sonho se tornasse realidade.

Primeiramente quero agradecer a Deus por minha vida, pelo seu infinito amor e por ter sido meu refúgio e minha fortaleza, pois sempre esteve ao meu lado nesta minha caminhada, trazendo paz, tranquilidade e força para que chegasse ao final, por me permitir ter sabedoria para enfrentar todos os obstáculos ao longo da realização deste trabalho, sem ele nada sou.

Agradeço a minha família, em especial minha mãe Dalvanira, por todo amor e cuidado. Obrigada mãe, pelas noites em que a senhora ficou em claro, esperando eu chegar da faculdade, para saber se eu tinha chegado bem, a senhora nunca soltou minha mão e sempre se manteve dedicada para que eu trilhasse o melhor caminho. Mãe, a senhora é o motivo pelo qual eu nunca desisti. Quero agradecer a meu pai Nilson, por sempre estar presente em todos os momentos da minha vida, por ter me ensinado a ter responsabilidade e compromisso em tudo que eu venha a fazer. A meus irmãos Fabiana e Wilson, pelo apoio e orientação nos meus estudos, pela compreensão da minha ausência enquanto me dedicava a realização deste trabalho. Ao meu namorado, pelo carinho, compreensão e incentivos nos momentos de cansaço e desânimo.

Ao meu orientador, Júnior Cavalcante, pelas orientações recebidas durante a realização deste trabalho, e apoio ao longo desta jornada, obrigada pela paciência, atenção, disponibilidade, pelos experientes conselhos e pela maestria em ensinar. Por fim, quero agradecer a todos os professores, pelos ensinamentos, pela ajuda e paciência com a qual guiaram o meu aprendizado.

RESUMO

A busca pela motivação e qualidade de vida no trabalho tornou-se cada vez mais necessária, uma vez que é direito do funcionário exercer suas funções em locais que proporcionem satisfação e tragam conforto para realização de suas atribuições. Uma vez que, condições precárias de qualidade de vida no trabalho e a desmotivação dos funcionários podem provocar estresse no ambiente organizacional, ocasionando em problemas físicos e emocionais, levando a diminuição da produtividade dos mesmos, induzindo os funcionários a não atingirem seus objetivos e metas traçadas dentro da empresa. Tendo em vista a importância deste assunto, essa pesquisa tem como objetivo geral apresentar as principais práticas de motivação e qualidade de vida nas organizações contemporâneas. Por sua vez, o estudo realizado é classificado como uma pesquisa básica, a mesma com natureza qualitativa, quanto a classificação dos objetivos, se enquadra como exploratória e descritiva. O presente trabalho permitiu ter uma visão mais abrangente sobre os temas em questão e sobre a sua aplicabilidade nas organizações contemporâneas, abordando as principais práticas para implementação da qualidade de vida no trabalho e da melhora da motivação dos colaboradores. Para sobreviver nesse mundo extremamente competitivo, os gestores buscam criar diferenciais que de alguma forma, venham a melhorar no desempenho da empresa, tentando manter a satisfação dos seus colaboradores que estão cada vez mais exigentes. Dessa forma, a criação de um ambiente de trabalho que proporcione uma melhor qualidade de vida e na motivação dos seus empregados, é primordial para bons resultados. Por fim, sugere-se que este estudo seja utilizado por outros pesquisadores para promover a disseminação do conhecimento sobre a importância da praticabilidade dos temas, a fim de melhorar a produtividade, a satisfação e o bem-estar dos funcionários.

Palavras-Chave: Funcionários. Produtividade. Satisfação.

ABSTRACT

The search for motivation and quality of life at work has become increasingly necessary, since it is the employee's right to perform their duties in places that provide satisfaction and bring comfort to carry out their duties. Since, precarious conditions of quality of life at work and the demotivation of employees can cause stress in the organizational environment, causing physical and emotional problems, leading to a decrease in their productivity, inducing employees not to achieve their goals and targets. inside the company. In view of the importance of this subject, this research has as its general objective to present the main practices of motivation and quality of life in contemporary organizations. In turn, the study carried out is classified as a basic research, the same with a qualitative nature, regarding the classification of objectives, it fits as exploratory and descriptive. The present work allowed us to have a more comprehensive view of the issues in question and their applicability in contemporary organizations, addressing the main practices for implementing quality of life at work and improving employee motivation. To survive in this extremely competitive world, managers seek to create differentials that somehow improve the company's performance, trying to maintain the satisfaction of their increasingly demanding employees. In this way, the creation of a work environment that provides a better quality of life and motivation for its employees is essential for good results. Finally, it is suggested that this study be used by other researchers to promote the dissemination of knowledge about the importance of the practicality of the themes, in order to improve the productivity, satisfaction and well-being of employees.

Key words: Employees. Productivity. Satisfaction.



LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pirâmide de Maslow.....18



LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Teoria dos dois fatores	17
Quadro 2 - Modelo de Westley	24
Quadro 3 - Indicadores da QVT do Modelo de Westley.....	25
Quadro 4 - Fatores que Influenciam o Projeto de Cargo e a Qualidade de Vida no Trabalho.....	26
Quadro 5 - Fontes de Pesquisa Motivação no Ambiente de Trabalho.....	29
Quadro 6 - Fontes de Pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho.....	29
Quadro 7 - Principais Práticas da Motivação nas Organizações Contemporâneas.....	30
Quadro 8 - Principais Práticas da Qualidade de Vida nas Organizações Contemporâneas.....	34



LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
DORT	Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
RH	Recursos Humanos



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 MOTIVAÇÃO	16
2.1.2 Principais Teorias da Motivação	17
2.1.2 Motivação no Ambiente de Trabalho	20
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	22
2.2.1 Qualidade de Vida	22
2.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho	23
2.2.3 Modelos de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho	24
2.2.4 Importância da Qualidade de Vida no Trabalho	27
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	29
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	30
4.1 MOTIVAÇÃO	31
4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	41



1 INTRODUÇÃO

A motivação do colaborador no ambiente de trabalho é um dos principais fatores que contribui para a sua eficiência e produtividade, ademais, quando o clima organizacional é frio, quando o colaborador está desmotivado, dificilmente ele contribuirá de forma efetiva e com sinergia com os demais membros da organização.

Do mesmo modo, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tem seu papel de relevância, pois quando não há a preocupação com a saúde física e mental do colaborador, a produtividade, eficiência e eficácia organizacional, certamente, é afetada.

Para Robbins (2005, p.132) “a motivação é um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Assim, a motivação é concebida como parte integrante do processo administrativo, sendo considerada uma condição fundamental e indispensável para o alcance dos objetivos do trabalho e das organizações (BICHETT; VARGAS, 2021). Maslow (2001) afirmava ainda que a motivação das pessoas objetiva satisfazer desde as necessidades mais simples (primárias, fisiológicas), até as necessidades mais complexas ou psicológicas (autorrealização).

Conforme Maximiano (2011), no mundo contemporâneo as empresas necessitam de pessoas para desenvolver seu negócio e conseqüentemente para que conquistem o sucesso almejado, precisam que os colaboradores exerçam suas atividades de maneira satisfatória. A contribuição no trabalho de cada colaborador depende da sua motivação, que pode ser influenciada tanto pelos fatores internos, como os externos.

Os fatores internos estão relacionados com a maneira de ser do próprio indivíduo, com seus objetivos pessoais, projetos, interesses, com seus gostos, valores e desejos internos. Já os fatores externos, são aqueles criados por situações ou ambiente em que a pessoa se encontra, como recompensas, aumento de salário, premiações, punições entre outros fatores.

Para Desiderati; Vasconcellos e Alves (2016), há várias décadas, muitos estudiosos pesquisaram e pesquisam, até hoje, sobre motivação dos funcionários nas empresas, aprofundando-se cada vez mais no assunto, buscando compreender o comportamento humano nas organizações.

A motivação para o trabalho possui relação com a produtividade individual e organizacional. Deste modo, recebe considerável atenção em estudos na área de psicologia e gestão organizacional (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018).

Motivação para o trabalho não é sinônimo de comportamento do trabalhador. A motivação é um fator que determina o comportamento do indivíduo. O que determina a motivação dos trabalhadores são as suas necessidades, expectativas e desejos (MASLOW, 1943).

Segundo Chiavenato (2007) e Luiz, Bertoni e Machado (2019) e Lucatelli *et al* (2021) o comportamento humano pode ser explicado através de um ciclo motivacional, que condiciona cada comportamento humano. Estas necessidades rompem o equilíbrio do organismo, levando o indivíduo a um estado de tensão, insatisfação e desconforto. Essas sensações fazem com que a pessoa reaja de tal maneira a se livrar dessa tensão caso o comportamento for eficaz ele encontrará satisfação e assim o organismo volta ao estado de equilíbrio. A necessidade pode ser satisfeita, frustrada ou compensada.

Para Hunt e Osborn (2002, p. 96), satisfação no trabalho formalmente definida é o “grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu trabalho, é uma atitude, ou resposta emocional às tarefas de trabalho e às suas várias facetas”.

O que motiva uma pessoa em um determinado momento, pode não motivar outra nesse mesmo instante, pois as pessoas são diferentes umas das outras. Por isso, é de extrema importância que a organização invista em seus funcionários, através de programas motivacionais, como treinamentos e palestras, possibilitando que eles expressem suas vontades, para que consiga conhecer o que os motiva (DESIDERATI; VASCONCELLOS; ALVES, 2021).

Assim, como justificativa do estudo, percebeu-se a relevância de mostrar à sociedade a importância da motivação e da qualidade de vida nas organizações, além disso, é um assunto bastante discutido ao longo dos tempos, e vem ganhando ainda mais força no cenário atual, impactando diretamente nos resultados de uma empresa. Acrescenta-se que não há como discutir o tema qualidade de vida no trabalho sem mencionar a motivação, sendo ela um fator determinante para a qualidade de vida dos funcionários que compõem uma empresa.

Portanto, é indispensável que os indivíduos estejam motivados e convivam em um ambiente de trabalho com o máximo de conforto físico e psíquico. Desta forma, o presente trabalho tem como intuito, apresentar os impactos que a motivação e a qualidade de vida podem causar dentro do ambiente de trabalho.

Ante o exposto, o problema desse estudo se alicerça em responder: qual a importância da qualidade de vida e motivação nas organizações para a sustentabilidade empresarial?

No que se refere ao objetivo geral, a pesquisa se propõe a apresentar as principais práticas de qualidade de vida e motivação que estão sendo adotadas nas organizações contemporâneas.

Os objetivos específicos que compõem esse estudo são: mostrar as principais ações de motivação utilizadas nas organizações; pesquisar os principais conceitos de qualidade de vida; analisar os principais benefícios da qualidade de vida e motivação e mostrar as principais ações de qualidade de vida utilizadas nas organizações.

Essa produção textual está distribuída em cinco capítulos, onde o primeiro apresenta os aspectos introdutórios; o segundo, uma revisão de literatura sobre Motivação e QVT; o terceiro apresenta os aspectos metodológicos; o quarto a análise e discussão dos resultados e o último as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MOTIVAÇÃO

Para compreender o que é motivação talvez seja preciso entender primeiramente a origem da palavra, que vem do latim moveres, que significa mover. Nas palavras de Gil (2009) a motivação é considerada uma energia interna que reflete no ambiente externo em forma de ação, e tem boa influência sobre o comportamento e pensamento de uma pessoa.

Segundo Pieron (1964) e Arscher (1997) a motivação é definida como impulso à ação. É também traduzida como necessidade ou tendência. Desta forma a motivação é um estímulo interno que move o indivíduo na conquista dos seus objetivos e da sua realização pessoal, tornando-se assim o motivo, a inspiração para realização dos seus desejos podendo ser tanto algo físico como algo profissional. De acordo com Maslow (1954) a motivação em seu sentido mais abrangente é a força ou impulso que direciona o indivíduo ao comportamento de buscar a satisfação de determinadas necessidades.

Quando se trata do que motiva cada pessoa não existe um determinado padrão sobre o que motiva cada um. Pois a motivação pode vir de forma diferente para cada um, vindo através da conquista do tão sonhado cargo na empresa dos sonhos, ou por ter bastante dinheiro, poder, conquistas materiais, ou reconhecimento quando a pessoa gosta de receber elogios se sentir único perante os trabalhos desenvolvidos para seu chefe ou professor, ou pela apreciação por que há aqueles que querem se sentir apreciados que são motivados pelo amor pelo propósito de existir e isso acaba de vez com a questão de que a motivação é algo totalmente relacionado

ao dinheiro. Como diz Idalberto Chiavenato (1987, p.271). “As pessoas são completamente diferentes quando se trata sobre o que as motiva”.

2.1.1 Tipos de Motivação

De acordo com Lubart (2007) existem dois tipos de motivação, são elas: Motivação intrínseca e motivação extrínseca. A motivação intrínseca que são os fatores internos e a extrínseca que são os fatores externos. Também conhecida como motivação interna, a motivação intrínseca, está relacionada com a maneira de ser do próprio indivíduo, com os seus interesses, com seus gostos, suas prioridades, valores e desejos internos e gerada no interior de cada pessoa.

Para Bittencourt (2006) apud Peres e Marcinkowski (2012, p. 28): A motivação intrínseca é a razão, é o motivo que vem de dentro de cada pessoa. É uma vontade própria. Por exemplo, é a pessoa que acorda todos os dias para fazer um trabalho voluntário, sem querer nada em troca pelo simples prazer em ajudar.

A motivação extrínseca está relacionada a fatores externos é uma recompensa ou um incentivo dado por uma pessoa ou por um chefe de uma organização ou professor para poder fazer o indivíduo agir. Tais motivos externos funcionam como incentivo ou estímulos para fazer com que a pessoa tenha força de vontade de continuar seguindo e satisfazer as vontades e necessidades do indivíduo. Várias pessoas incentivando e torcendo por outra é uma forma de motivação extrínseca (WALKER, 2002). Trazendo um exemplo seria um trabalhador que almeja um cargo maior na empresa, onde o salário mais alto seria a sua motivação.

2.1.2 Principais Teorias da Motivação

2.1.2.1 Teoria dos Dois Fatores

A teoria dos dois fatores foi criada e desenvolvida pelo americano Frederick Herzberg, nessa teoria explica o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho e busca determinar os fatores que fazem o indivíduo se sentir satisfeitos e os fatores que fazem eles se sentirem insatisfeitos no ambiente de trabalho. Em seu estudo, Herzberg divide a motivação das pessoas no trabalho em dois fatores relacionados que são eles os fatores higiênicos e os motivacionais.

Fatores Higiénicos: ou fatores extrínsecos estão relacionados ao ambiente de trabalho, como por exemplo, a condições físicas e ambientais da empresa, o salário, o clima organizacional entre outros fatores. Fatores de higiene operam independentemente dos fatores de motivação.

Fatores motivacionais: Ou fatores intrínsecos, são os que causam motivação nas pessoas, como o próprio nome já diz, pode-se dizer então que está relacionado com o funcionário e a sua motivação em seu emprego e nas atividades que exerce, sendo assim a falta desses fatores ocasionará na insatisfação. Pelo que pode entender os fatores motivacionais são os que aumentam a produtividade e também a satisfação do funcionário.

O quadro 1 apresenta a Teoria dos dois fatores.

Quadro 1 – Teoria dos dois fatores

Fatores que levam à insatisfação	Fatores que levam à satisfação
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

Fonte: Periard (2011)

2.1.2.2 Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

Uma das teorias da motivação mais conhecida é a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, essa teoria se baseia nas necessidades humanas. Segundo ela existem cinco categorias de necessidades que todos indivíduos buscam suprir. (ROBBINS,2005, p. 133). Sendo representada em forma de pirâmide, onde as necessidades com níveis mais baixos devem ser satisfeitas antes das necessidades que possuem um nível mais alto.

Necessidades fisiológicas: Concentra-se na base da pirâmide, sendo essas necessidades essenciais para a sobrevivência do ser humano como: bebida, alimentação, sono, repouso e proteção.

Segurança: As necessidades da segurança trata-se do desejo de sentir que sua vida está sobre proteção, incluindo também a proteção contra os danos físicos e mentais, e pode-se dizer que sem as necessidades fisiológicas e de segurança, o homem não terá forças de ir em busca dos seus anseios.

Necessidades sociais: As necessidades sociais se referem às relações humanas, são necessidades de socialização, como pertencer a um grupo social de pessoas, receber carinho dos amigos e familiares, necessidades de ter um companheiro, filhos.

Estima: É a necessidade referente a autoestima, a necessidade de se sentir respeitado pelos outros, de ser reconhecido. De conquistar algum cargo de nível mais alto.

Realização pessoal: Também chamados de necessidades de crescimento, como o próprio nome já diz é a necessidade de se sentir realizado, inclui aproveitar todo o seu potencial, trabalhar naquilo que você gosta. Está relacionada com a necessidade de estima, na auto realização, autonomia e independência.

A Figura 1 apresenta a Pirâmide de Maslow.

Figura 1 – Pirâmide de Maslow



Fonte: ALURA (2011)

2.1.2.3 Teoria ERC

Para Clayton Alderfer (1969) existem três níveis de necessidades essenciais que são elas: existência, relacionamento e crescimento, que é uma adaptação da teoria das necessidades de Maslow, só que trazendo algumas diferenças. Na teoria ERC não há necessidade de seguir uma hierarquia rigorosamente em que uma necessidade inferior deve ser atendida para um indivíduo seguir adiante na hierarquia. Para Alderfer é possível realizar

as três necessidades ao mesmo tempo e não apresenta uma rígida hierarquia como foi apresentada na pirâmide de Maslow.

Necessidades de existência (E): Pode-se dizer que nas necessidades de existência corresponde às necessidades básicas e fisiológicas e de segurança como mostra os dois primeiros níveis na pirâmide de Maslow.

Necessidades de relacionamento (R): Nesse caso busca o desejo das relações interpessoais e das relações sociais, no qual busca a necessidade de compartilhar sentimentos e pensamentos, como é apresentado por Maslow no terceiro e quarto nível da pirâmide.

Necessidades de crescimento (C): Corresponde ao desejo de crescimento contínuo e desenvolvimento pessoal, correspondendo ao quinto nível da pirâmide de Maslow.

2.1.2.4 Teoria McClelland

A Teoria das Necessidades Adquiridas, idealizada pelo psicólogo David McClelland, diz que as necessidades podem ser aprendidas ou socialmente adquiridas durante a vida do indivíduo (ROBBINS, 2005, p. 138). Tais necessidades não nascem com o indivíduo elas surgem com a experiência de vida de cada pessoa e ao longo do tempo o indivíduo vai adquirindo e desenvolvendo essas necessidades. Sendo elas:

Realização: É a necessidade que o indivíduo tem em realizar os objetivos que o desafiam, é o desejo de realizar determinada tarefa da melhor forma possível. As pessoas que possuem essa necessidade geralmente preferem trabalhar sozinhas, e quando necessário trabalhar em grupos preferem pessoas que possuam a mesma necessidade.

Poder: É a necessidade que o indivíduo tem de liderar, controlar e influenciar as pessoas. Em geral, são pessoas que possuem uma alta necessidade de poder, que são motivadas quando possuem o poder e o controle sobre os outros indivíduos.

Afiliação: É a necessidade de pertencer a algum grupo, de se sentir amado e aceito por todos ao seu redor. Pessoas que sentem alta necessidade de afiliação preferem trabalhos que envolvem relacionamentos interpessoais onde haja interação e apoio dos outros membros.

Pode-se afirmar que cada indivíduo possui essas três necessidades só que em níveis diferentes.

2.1.2 Motivação no Ambiente de Trabalho

Dentro de uma organização a motivação é um item bastante importante, entender o seu funcionamento dentro da organização é um ponto que pode determinar o sucesso da mesma. Ressaltando sempre que a produtividade do funcionário está diretamente ligada à motivação. A motivação pode produzir o desempenho positivo ou negativo (MAXIMIANO, 2000, p.347).

Quando se fala em motivação no ambiente de trabalho logo se pensa que está relacionado com um salário muito bom, com um cargo maior dentro da empresa. E talvez esses dois fatores não sejam os únicos que motivam todos os funcionários.

Descobrir o que motiva cada funcionário dentro da empresa tem sido um dos maiores obstáculos dos gestores nos últimos anos, pois a motivação é diferente para cada um. Desta forma cada pessoa deve ser tratada de forma diferente, já que os motivos que os incentivam também são distintos. Bergamini (2008) observa que cada indivíduo deve ser tratado de forma distinta já que os motivos que os incentivam são diferentes.

Ela está relacionada com a vontade do indivíduo de se manter no emprego, porém é um tema que vai muito além disso, motivação é o estímulo que faz a pessoa acordar todos os dias com o desejo de ir trabalhar e sentir realizado todos os dias no local onde trabalha. Chiavenato (2005, p.477), afirma que a motivação é um desejo de exercer altos níveis de esforço em direção de determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais.

Nos dias atuais muitas empresas ainda não se deram conta do quão importante é a motivação, tanto para seu crescimento próprio como para o do funcionário. Não importa o tamanho do seu empreendimento, se a sua equipe não estiver motivada conseqüentemente o seu negócio não irá alavancar, pois, funcionários desmotivados produzem menos, no entanto quando ocorre o contrário e o funcionário se sente motivado no ambiente que atua, como resultado irá realizar as suas atividades da melhor maneira possível e encarar suas obrigações como uma forma de prazer e realização, tanto pessoal quanto profissional, tornando assim um ambiente mais agradável que só tende a crescer.

Muitos gestores buscam motivar seus colaboradores através de palestras, contratando profissionais capacitados para realizar este tipo de trabalho através de frases motivacionais, livros, porém nem sempre está pode ser a solução, porque não existe uma fórmula secreta para motivação que possa ser revelada através de discursos para uma multidão de funcionários. A motivação vai muito além e cada um é responsável pela sua, é algo que nasce de dentro de cada um. Em outras palavras não existem livros, revistas nem tampouco palestrantes que

sejam capazes de motivar, as pessoas vivem em realidades diferentes, e possuem desejos distintos, é preciso que cada um encontre o que lhe motiva e ir atrás disso.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.2.1 Qualidade de Vida

A qualidade de vida é um tema que vem sendo curiosamente utilizado em diversas áreas, por clínicos, pesquisadores, administradores entre outras. A expressão foi aplicada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson em 1964, ao afirmar que os objetivos de desenvolvimento de uma nação não podem ser medidos através do balanço dos bancos, mas através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas (OMS 2006).

Ainda que seja um conceito complexo, a maioria dos indivíduos compreendem o sentido de qualidade de vida. E para muitos a mesma está relacionada com o bem estar com a posição que se encontra na vida, para outros está relacionado com a questão de saúde, o salário que recebe, com as relações com seus familiares, lazer, e também com a satisfação no trabalho e principalmente estar bem mentalmente.

Alguns autores a definem como: a busca constante da satisfação pessoal, por meio do acesso a novas tecnologias para o equilíbrio entre o corpo e a mente (FERREIRA, 1997, p. 36). Para isso é fundamental que o indivíduo esteja em harmonia em todas as áreas de sua vida.

Para que seja possível ter uma boa qualidade de vida e garantir também boa saúde, Nahas (2006) sugere que é importante atentar principalmente para alguns itens como:

Nutrição: Procurar se alimentar de forma saudável, buscando uma dieta equilibrada e variada distribuídas ao longo de cinco refeições diárias.

Atividade física: Realizar pelo menos 30 minutos de atividade física durante pelo menos cinco dias na semana, podendo esta ser intensa ou moderada. Além de ajudar na saúde e bem-estar do indivíduo é o mínimo que se pode fazer para não ser considerado sedentário.

Comportamento preventivo: Acompanhar e manter controlada a pressão arterial e o colesterol, não ingerir bebidas alcoólicas, fumar. E procurar sempre respeitar as leis de trânsito e dirigir com segurança,

Relacionamentos: Procurar manter boas relações com amigos e familiares a fim de trazer satisfação para consigo mesmo. Procurar participar de encontros com amigos, momentos de

lazer e participar de associações ou entidades sociais para assim se sentir útil para a comunidade.

Controle do estresse: Reservar sempre um período durante o dia para relaxar, mantendo de forma equilibrada o trabalho e a vida pessoal.

Procurar se manter calmo mesmo em meio às situações adversas que aparecem durante o dia.

Para (WILHEIM, 1978), qualidade de vida é a sensação de bem-estar dos indivíduos. Portanto o conceito de qualidade de vida engloba todos estes tópicos citados acima, estando relacionada com a forma como o indivíduo se relaciona e se coloca no mundo. Ter uma boa qualidade de vida está diretamente relacionado com a satisfação que cada um tem na sua vida.

Porém, mais recentemente ela vem sendo utilizada também, para descrever situações em que sob diversas ópticas, procuram se criar condições que agreguem valor e qualidade à vida das pessoas (RUIZ, 2005).

2.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Durante muito tempo o que era levado em conta no mercado de trabalho eram as condições físicas que eram oferecidas pelos trabalhadores.

E foi preciso passar vários anos para compreender que o trabalho não estava relacionado apenas com os serviços braçais que eram oferecidos pelos funcionários. Partindo deste princípio foi possível perceber que as condições psicológicas e sociais também precisavam ser levadas em conta no ambiente de trabalho. Diante disso surgiram as primeiras pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho.

Uma das primeiras pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 50 na Inglaterra, quando Eric Trist e uma equipe de colaboradores estudaram um modelo para agrupar o trinômio: indivíduo, trabalho e organização, baseando-se na análise e reestruturação da tarefa e que recebeu a nomeação de QVT, tendo como objetivo tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (FERNANDES, 1996 apud DETONI, 2001).

A origem da qualidade de vida no trabalho se deu a partir dos questionamentos dos americanos, que apontaram os efeitos negativos que afetam a vida dos trabalhadores (BOWDITCH E BUONO, 2004). Mas o surgimento do desenvolvimento histórico da QVT só ocorreu mesmo no final da década de 60, quando a sociedade norte-americana passou a se questionar sobre os efeitos do emprego na saúde e bem-estar dos trabalhadores (BOWDITCH E BUONO, 2004). Porém o termo qualidade de vida foi implantado de vez na sociedade somente na década de 70.

De forma sucinta e objetiva podemos dizer que qualidade de vida no trabalho está relacionada com o grau de satisfação que um indivíduo tem com as funções que exerce e com o local em que trabalha.

Diferente do que muitos pensam, o bem estar do profissional não é uma preocupação que diz respeito somente a ele. Tendo que ser observada também pelos gestores das organizações, pois a satisfação dos funcionários está diretamente ligada aos resultados que a empresa irá obter.

Como aponta SILVA e MARCHI (1997) As empresas veem em seus funcionários o fator que as diferem umas das outras, a partir daí surgiu uma maior preocupação não só com os funcionários que ali se encontram, mas as angústias e preocupações daquele indivíduo.

Toda organização que se encontra comprometida com o desenvolvimento da sua equipe busca ter como foco a qualidade de vida no trabalho. Visando obter o envolvimento dos funcionários com o trabalho e com a organização, buscando sempre manter o bem estar e o comprometimento do trabalhador, gerando mais produtividade e qualidade no ambiente de trabalho.

E foi a partir do momento que os líderes perceberam que manter os trabalhadores felizes, saudáveis e entusiasmados dentro da empresa, só tende a aumentar a produtividade e conseqüentemente o crescimento da organização, pois não existe qualidade de vida no trabalho sem motivação assim como não existe uma divisão entre o trabalho e a vida do indivíduo.

2.2.3 Modelos de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho

Neste tópico irá ser apresentado alguns modelos de qualidade de vida no trabalho, que foram desenvolvidos por diversos autores ao longo dos anos, onde enfatiza-se os modelos de Walton (1973), Werther e Davis (1983), Werther e Davis (1983).

2.2.3.1 Modelo de Walton

Richard Walton é conhecido como o primeiro estudioso a se aprofundar no estudo sobre a qualidade de vida no trabalho, seu modelo foi criado em 1973; Mesmo se passando algumas décadas da publicação do seu modelo o mesmo continua sendo bastante utilizado.

Walton defende também a existência de oito fatores que vem a afetar a QVT, conforme apresentado no quadro 2.

Quadro 2 - Modelo de Westley

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
1 Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2 Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3 Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia autocontrole, qualidades múltiplas, informações sobre o processo total de trabalho
4 Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, avanço salarial, segurança de emprego
5 Integração social na organização	Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, senso comunitário
6 Garantias constitucionais	Direitos de proteção ao trabalhador, Liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas
7 O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho, estabilidade horária, tempo para lazer da família
8 Relevância social da vida no trabalho	Imagem, responsabilidade social e de produtos

Fonte: Walton (apud CHIAVENATO, 2008, p.489).

Desta maneira podemos definir que a utilização frequente do modelo de Walton nos dias atuais se dá pelo fato dele abranger diversos critérios importantes para as questões organizacionais e para satisfação e realização dos funcionários. Os critérios apresentados servem como base para que a organização descubra como a satisfação e motivação dos seus funcionários.

2.2.3.2 Modelo de Westley

Em 1979 nos Estados Unidos William Westley publicou um modelo sobre a qualidade de vida no trabalho, segundo este modelo os problemas vivenciados pelos indivíduos no ambiente de trabalho podem ser classificados em quatro indicadores fundamentais. A partir deste estudo foi possível analisar que os problemas encontrados dentro da organização poderiam vir a prejudicar os funcionários. Buscando analisar cada elemento individualmente para poder encontrar soluções para resolver os problemas existentes, conforme apresentado no quadro 3.

Quadro 3- Indicadores da QVT do modelo de Westley

ELEMENTOS	INDICADORES
Econômico	Equidade salarial Remuneração adequada Benefícios Local de trabalho Carga horária Ambiente externo
Político	Segurança de emprego Atuação sindical Retro informação Liberdade de expressão Valorização do cargo Relacionamento com a chefia
Psicológico	Realização potencial Nível de desafio Desenvolvimento pessoal Desenvolvimento profissional Criatividade Autoavaliação Variedade de tarefa Identificação com a tarefa
Sociológico	Participação nas decisões Autonomia Relacionamento interpessoal Grau de responsabilidade Valor Pessoal

Fonte: Rushel (1993, apud FERNANDES, 1996)

Como se pode perceber no modelo de Westley para que exista a QVT se faz necessário a ausência de indicadores negativos. Na perspectiva do autor ela somente é alcançada quando os postos de trabalho são humanizados e buscam atingir ao máximo os indicadores para satisfazer os seus funcionários.

2.2.3.3 Modelo de Werther e Davis

O modelo de Werther e Davis foi publicado pela primeira vez em 1981, nos Estados Unidos. Os autores consideraram que a qualidade de vida no trabalho consiste em tornar os cargos mais desafiadores e instigantes. Por essa razão, os autores propõem uma reformulação dos postos de trabalho a fim de melhorar a QVT, com o intuito de conseguir cargos que sejam mais produtivos e satisfatórios, afirmando assim que isso funciona como um elo entre as pessoas e as organizações,

De acordo com Werther e Davis muitos fatores poderiam afetar o QVT, como as condições de trabalho, os benefícios, pagamentos e também o plano de cargo. E por mais que os funcionários tenham um bom salário, trabalhem em um ambiente agradável e tenham bons

chefes, se as atividades que os mesmos desenvolvem forem tediosas isso implicará na sua qualidade de vida no trabalho.

Para isso os gestores devem ter o entendimento que a geração de cargos deve ser realizada visando os objetivos organizacionais, buscando evitar o grau de insatisfação por parte dos trabalhadores.

Levando em consideração os aspectos citados acima, o grau de satisfação e motivação dos funcionários tendem a aumentar consideravelmente. Trazendo consigo uma melhora na qualidade de vida dos colaboradores. Por fim, a teoria destaca que para se obter sucesso em um plano de cargo deve ser levado em consideração três elementos como mostrado no quadro 4.

Quadro 4 - Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho

FATORES AMBIENTAIS	FATORES ORGANIZACIONAIS	FATORES COMPORTAMENTAIS
Sociais	Propósitos	Necessidades de recursos humanos
Tecnológicos	Objetivos	Motivação
Econômicos	Organização	Satisfação
Culturais	Departamentos	
Governamentais	Cargos	

Fonte: Adaptado de Rodrigues (2007)

2.2.4 Importância da Qualidade de Vida no Trabalho

A busca pelo equilíbrio na vida profissional e pessoal se tornou um dos pontos mais discutidos pelos gestores nos últimos tempos. Partindo deste princípio é notório perceber que o sucesso e crescimento de uma empresa passou a está diretamente ligado a forma como os profissionais se encontram no ambiente em que atuam. Mantendo assim uma ligação entre o trabalho e a qualidade de vida.

Para buscar uma boa visibilidade no mercado e uma alta produtividade, será necessário investir em uma boa qualidade de vida para os seus colaboradores. Sendo eles as peças fundamentais para a existência e crescimento da organização.

De acordo com Chiavenato (2004, p.4-6) as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, impulso, criatividade e racionalidade. Ter um bom salário não é a única razão que faz um profissional se manter em um emprego. Será necessário

também que os mesmos, vejam naquele ambiente a oportunidade de crescimento profissional e principalmente se sintam satisfeitos com o lugar que estão ocupando naquele meio.

Desta forma é preciso que o indivíduo sinta que desenha um papel importante e que outras pessoas contam com ele.

Conte (2003, p.15) afirma que "é de grande importância que cada indivíduo se sinta reconhecido pelo esforço e pelo desempenho prestado, já que os mesmos passam horas dos seus dias se dedicando e prestando seus melhores serviços, a importância da qualidade de vida do trabalho reside simplesmente no fato de que passamos no ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia."

A QVT é de grande importância no contexto de uma organização, através dela será possível ter o comprometimento dos colaboradores para execução das tarefas e alcançar os objetivos que foram planejados.

É necessário ressaltar que de nada adianta falar em qualidade de vida no trabalho se não houver compreensão por parte dos representantes das organizações. Pois além de proporcionar proveitos para os funcionários também vem a oferecer benefícios para as empresas. Contribuindo com a melhoria no desenvolvimento das mesmas. Levando em conta que profissionais motivados e comprometidos têm grande influência na trajetória da organização.

Levando em conta que o termo QVT está bastante em alta nos últimos anos, ainda é possível encontrar companhias que não se comprometem em oferecer boas condições de trabalho para os seus subordinados. Dessa maneira a falta da mesma pode gerar insatisfação, adoecimento físico e emocional. No ponto de vista de Werther (1983, p.47), a qualidade de vida no trabalho é afetada por muitos fatores: supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo.

Os gestores precisam observar que a falta de QVT pode acarretar em grandes impactos, como diminuição na produtividade e adoecimento dos profissionais. Sendo quase inevitável pensar em bons resultados para uma organização sem primeiramente pensar nas pessoas que estão envolvidas todos os dias, prestando serviços naquele local e apresentando melhorias nos resultados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo teve como objetivo geral apresentar as principais práticas de motivação e qualidade de vida no trabalho nas organizações contemporâneas.

O estudo se classifica como pesquisa básica. Segundo Appolinário (2011), a pesquisa básica tem como objetivo principal “o avanço do conhecimento científico, sem aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos.

No tocante ao método e forma de abordar o problema, a pesquisa se classifica como qualitativa. Para Richardson (1999, p. 80), “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a intervenção de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

Já a classificação quanto aos objetivos, se enquadra como exploratória e descritiva. Beuren et. al. (2003, p.80) define que “por meio do estudo exploratório, busca-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a conclusão da pesquisa.” Cervo, Bervian e Silva (2007), complementam que “a pesquisa exploratória realiza descrições precisas da situação e quer descobrir as relações existentes entre seus elementos componentes”. Silva e Menezes (2000, p.21) afirmam que “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Quanto aos procedimentos adotados para coleta de dados, foi realizada uma pesquisa documental. Para Gil (2008) a Pesquisa Documental é muito parecida com a bibliográfica. A diferença está na natureza das fontes, pois esta forma vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico.

A coleta de dados foi realizada em Periódicos Científicos e Portais de Gestão Empresarial, no recorte temporal de janeiro de 2018 a dezembro de 2021, objetivando mensurar o período antes da pandemia e durante a pandemia da Covid 19, sendo que o período de realização da pesquisa foi de outubro de 2021 a março de 2022. A amostra foi composta por 20 (vinte) trabalhos, sendo 10 sobre Motivação no Ambiente de Trabalho e 10 sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Lakatos e Marconi (1991, p. 108) afirmam que “a amostra constitui uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”. Os autores consultados constam nos quadros 5 e 6.

Quadro 5 – Fontes de Pesquisa Motivação no Ambiente de Trabalho

ORDEM	AUTOR (A)
Fonte 1	Furtado (2021)
Fonte 2	Paulillo (2021)
Fonte 3	Rossini (2021)
Fonte 4	Garvão (2019)
Fonte 5	Lima (2018)
Fonte 6	Betterfly (2019)
Fonte 7	Costa (2020)
Fonte 8	Coutinho (2020)
Fonte 9	Concer (2020)
Fonte 10	Mello (2020)

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Quadro 6 – Fontes de Pesquisa Qualidade Vida no Trabalho

ORDEM	AUTOR (A)
Fonte 1	Covey (2021)
Fonte 2	Maranhão e Sá (2019)
Fonte 3	Alves, Correia e Silva, (2019)
Fonte 4	Lírio, Severo e Guimarães (2018)
Fonte 5	Siqueira (2019)
Fonte 6	Pacheco (2021)
Fonte 7	Costa (2021)
Fonte 8	Borges (2018)
Fonte 9	Batista, Reis Neto, Pardini e Goulart (2022)
Fonte 10	Massi e Camargo (2021)

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Ante o exposto, os dados coletados foram tabulados, analisados e serão contextualizados na próxima seção através de quadros.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a coleta de dados, foi organizada as principais práticas de motivação e QVT e apresentadas nos quadros 7 e 8, com posterior contextualização.

4.1 MOTIVAÇÃO

No tocante as Principais Práticas de Motivação nas Organizações contemporâneas, os achados encontram-se expostos no quadro 7.

Quadro 7 – Principais Práticas de Motivação nas Organizações contemporâneas

Tratar todos com igualdade	Reconhecer o valor de cada um, corrigir e incentivar com a mesma ponderação. Dessa forma, tanto um funcionário com um cargo de menor envergadura como um de alto escalão recebe o mesmo tipo de respeito como pessoa. Valorizar em equipe e corrigir individualmente é uma das melhores metodologias. Mas o reconhecimento do valor e da importância da participação em um projeto de sucesso ajuda a motivar o colaborador para os próximos desafios. Passar feedbacks. Essa medida é importante para que o colaborador compreenda exatamente onde está errando e acertando.
Celebrar sucessos	Os momentos de celebração representam o ápice da motivação. É quando todas as energias são canalizadas e a autoestima é elevada. É o momento em que o colaborador descobre que seus esforços deram certo. Festas, eventos, finais de semana com 3 dias são algumas das recompensas mais queridas entre os funcionários. A partir da primeira celebração, todos saberão que vale a pena o esforço para oferecer mais para a empresa. Então, fazer a equipe saber que você valoriza o alto desempenho e a produtividade máxima. Se possível, celebrar junto com eles e aproxime o relacionamento nesses momentos mostrando a gratidão pelo bom trabalho.
Estabelecer uma visão positiva	Criar uma mentalidade voltada para o sucesso. Envolver a equipe para expectativa de um futuro mais bem-sucedido e com reconhecimento e valorização. Isso é extremamente importante para a psicologia positiva do time. Padrões de resistência, bloqueios, pensamentos negativos e outras barreiras só atraem sentimentos ruins e propiciam a desmotivação da equipe. Portanto, tenha um claro ideal e persiga objetivos motivadores. Alinhar pequenos objetivos a conquistas maiores e descrever esse pensamento aos seus colaboradores. Buscar alinhar as metas aos objetivos pessoais dos colaboradores valorizando o que eles acreditam para obter sucesso. Isso é primordial para alcançar a energia necessária para vencer os projetos.
Mostrar qual o papel de cada um no plano estratégico da empresa	Saber onde a empresa quer chegar é muito importante. Mais ainda é saber como a alta direção planejou tudo isso, quais as estratégias e táticas envolvidas. E, nesse contexto, onde entra o papel do colaborador. Ao perceber que seu desempenho é tão importante e valorizado quanto o de qualquer outro, o funcionário tende a se achar reconhecido, aumentar sua motivação.
Reconhecer aqueles que se destacam	É preciso ter tato e cuidado nesse momento. Afinal, dependendo do estilo da equipe, este reconhecimento pode ser mais bem aproveitado se feito em particular. Mas, se perceber que é um consenso no grupo, faça os elogios em público, sem esquecer de mencionar a colaboração dos demais.
Retornar sempre um feedback	Mesmo quando negativo (e se não for feito em caráter de cobrança), um retorno sobre os resultados sempre é benéfico para motivar a equipe. Nada pior para o momento que não sei se o rumo tomado está dando os resultados esperados. Tanto individualmente como em grupo, é muito importante para dar feedback a seus funcionários. Por isso, elogie os acertos e cumprimento de metas, oriente nos erros e nos resultados abaixo do esperado.
Tratar a motivação como algo coletivo e pessoal	Muitas empresas cometem o erro de tratar a motivação apenas como uma questão coletiva, que deve ser remediada com bônus e atividades no ambiente de trabalho. No entanto, isso não é verdade. A motivação é algo bastante pessoal e extremamente subjetivo. Por isso, é importante entender o que motiva a cada um de seus funcionários e buscar criar políticas plurais para o incentivo da motivação no trabalho.
	Os colaboradores tendem a ficar mais motivados se conseguem perceber o valor do seu trabalho e o impacto de suas ações na estrutura da empresa. Essa motivação pode surgir por meio da criação de objetivos e metas coletivas. Ao

Ter objetivos claros	estabelecer as tarefas de cada funcionário, faça questão de deixar bem claro o que se espera deles e como podem colaborar para o crescimento empresarial. Assim, eles ficaram mais inclinados a produzir, já que há uma sensação de que o todo depende da ação individual deles.
Trabalhar com metas possíveis	Outro ponto importante para aumentar a motivação no trabalho é ter metas realmente alcançáveis. Para isso, distribua as atividades fazendo uso da gestão estratégica de funcionários, de acordo com as competências dos colaboradores. Isso fará com que os funcionários sintam que são capazes de cumprir seus trabalhos. Assim, eles não ficarão presos em um ciclo sem fim de esforços sem recompensa. Para isso, deve-se criar critérios de premiação e bonificação, de forma que os colaboradores obtenham uma recompensa justa pelos seus esforços. De nada adianta criar uma recompensa se ela é ínfima perto do trabalho realizado. Inclusive, recompensas ruins demais podem até mesmo atrapalhar ao invés de ajudar.
Crie planos de carreira	A falta de plano de carreira é um dos maiores fatores de desmotivação na atualidade. Por isso, se você deseja aumentar a motivação na sua empresa, aposte na criação ou reformulação de um plano, deixando-o adequado às necessidades de seu colaborador. Caso contrário, seu funcionário seguirá sem perspectivas de crescimento, o que, certamente, irá se transformar em uma forte desmotivação com o tempo, chegando até mesmo ao ponto de estagnação e acomodação.
Certificar-se da adequação ao cargo	Não é difícil achar funcionários em empresas que estão desempenhando funções que têm pouco ou nada a ver com seu conjunto de habilidades. Esse também pode ser um grande motivo de desmotivação e frustração, já que gera a sensação de que o colaborador é incompetente. Por isso, fazer questão de se certificar que todos os seus funcionários estão alocados da maneira correta, respeitando habilidades e funções. Se necessário, fazer também remanejamentos internos para resolver essa questão. Assim, você terá como resultado um nível de produtividade bem mais elevado, bem como funcionários mais motivados. Além disso, estará aumentando chances de reter os talentos que sua empresa possui e diminuir o índice de <i>turnover</i> .
Investir em treinamento	Não há nada mais motivador que aprender algo novo que mude a dinâmica no ambiente de trabalho. Então, não tenha dúvidas que treinamentos e cursos são ótimas ferramentas do RH para aumentar a motivação na empresa. Mas lembrar de fazer com que essas formações sejam um momento dinâmico e propício para a integração. Caso contrário, eles podem ser ainda mais desmotivadores, passando a serem vistos como uma extensão do trabalho ou até mesmo um serviço extra a ser realizado.
Ter uma boa comunicação com os colaboradores	Além dos gerentes, é essencial ter uma boa comunicação com todos os funcionários também. Afinal, ao passar informações para os membros da organização, poderá lembrá-los de quais são as visões, missões e valores da empresa que são a base do trabalho de todos à que ela pertence. Além disso, ser transparente na comunicação faz com que os funcionários sintam confiança para dar feedbacks, inclusive sobre tudo que os deixaria mais felizes, o que é o passo inicial para elaborar ações de motivação.

Fonte: Elaborado pela autora, dados da pesquisa (2022)

Percebeu-se que tratar todos com igualdade é um diferencial para a empresa, porque haverá colaboradores mais satisfeitos. Conseqüentemente estará se referindo a ausência de diferença no ambiente em que atua. Partindo desse princípio pode dizer que igualdade ocorre quando todas as partes se encontram nas mesmas condições e possuem os mesmos valores.

De fato, é importante celebrar as conquistas da empresa com todos os envolvidos. Comemorar as vitórias é de suma importância, pois ajuda no ânimo da equipe mesmo diante

as correrias diárias. Sendo assim, nada mais justo do que reconhecer o esforço de cada um, pois os mesmos se sentem mais motivados para interagir com os objetivos organizacionais.

De igual forma, o pensamento positivo, só tem a agregar, pois quando a empresa não acredita no seu capital intelectual, o colaborador acaba se desmotivando para contribuir com a empresa.

Portanto no que diz respeito a visão de uma empresa é necessário fazer um planejamento de tudo que deverá ser realizado, funcionando assim como uma espécie de roteiro. Indicando onde a empresa está, aonde quer chegar e quais serão suas ações para cumprir essa jornada, sem esquecer do papel dos seus funcionários que tanto se empenham e dedicam para manter o funcionamento da organização. Sendo considerável manter cada colaborador motivado.

Por sua vez, o reconhecimento profissional é uma das partes mais importantes dentro do processo organizacional. Ser reconhecido pelo papel que desempenha é uma das principais formas de motivar os colaboradores. Entretanto, não basta apenas dar bonificações, pois só o dinheiro não é suficiente para motivar um indivíduo. É preciso fazer com que eles se sintam reconhecidos, através de elogios pelo trabalho bem desempenhado.

Certamente todo gestor pelo menos uma vez na vida, já deve ter se preocupado em dar um feedback, tanto positivo quanto negativo. Esse processo vem fazendo cada vez mais parte do desenvolvimento da equipe, servindo como uma ferramenta de avaliação, que pode ser individual ou em grupo. Permitindo fazer uma análise de como as atividades estão sendo realizadas e ajudar a identificar se estão no caminho certo ou se algo precisa ser melhorado.

Do mesmo modo, a motivação no trabalho é um dos fatores que influenciam na produtividade do indivíduo e nos resultados da empresa. Desenvolver e manter a motivação tem sido um dos grandes desafios para muitos gestores, pois alguns ainda cometem o erro de tratar a motivação apenas como uma questão coletiva. Sendo preciso ouvir seus colaboradores, para assim compreender que a motivação é algo bastante pessoal. Em geral o sucesso dos negócios está diretamente ligado à forma como os funcionários se sentem desenvolvendo suas atividades. Sendo assim, quanto mais o indivíduo estiver motivado, maior será sua produtividade.

Acrescenta-se que tanto na vida pessoal quanto profissional é necessário ter bons objetivos, que comandam as ações de cada um. Em uma organização, também não poderia ser de outra forma, sendo preciso que cada um tenha definido os seus objetivos de uma forma bem clara e específica, tendo sempre em mente, onde e quando deseja chegar, assim como quais meios e recursos serão necessários para alcançar o que foi planejado desde o início.

Ao contrário do que muitos pensam, metas não é uma tarefa fácil. Sendo que todo bom gestor deve entender como estabelecer metas possíveis. Para isso requer estudo e atenção para que seja feita com coerência e que sejam realizáveis de acordo com os objetivos do negócio. Sendo assim, é preciso ter metas realistas e alcançáveis, mas que não sejam tão simples ao ponto de não demandar nem um esforço e excepcionalmente difíceis a ponto de serem quase inatingíveis. Tendo em vista que trabalhar com metas vem sendo uma excelente forma de contribuir para o crescimento do profissional e aumentar cada vez mais a motivação dos indivíduos.

Dessa forma a construção do plano de carreira, pode ser visto como o caminho da evolução que cada funcionário percorrerá dentro de uma organização, ajudando a empresa a colocar as pessoas certas nos cargos certos. Dessa maneira o funcionário saberá aonde pode chegar e quais metas terá que alcançar para avançar na carreira. Sendo possível determinar as competências necessárias para cada posição. Basicamente, os funcionários não buscam somente por bons salários, é claro que isso é bastante atrativo, contudo, as pessoas querem empregos que possam contribuir com o desenvolvimento profissional e o crescimento da empresa.

Por certo, é importante considerar a alocação correta de cada funcionário, visto que se ele desempenha uma tarefa pela qual não está preparado isso pode acarretar na desmotivação do mesmo. Além de prejudicar a sua produtividade levando a desempenhar o seu serviço de forma incorreta. Se faz necessário um remanejamento interno a fim de alocar cada funcionário de acordo com o cargo em que ele se preparou para exercer, elevando assim a produtividade, motivação e melhorando o clima organizacional da empresa.

A propósito, nada mais satisfatório do que viver em constante aprendizado. Por essa razão as empresas estão cada vez mais investindo em programas de treinamentos para os funcionários. Esses treinamentos buscam melhorar a eficiência no ambiente de trabalho, através da capacitação dos funcionários. Por essa razão é fundamental contar com profissionais qualificados, que possuem conhecimentos para desempenhar melhor suas funções.

Conclui-se que comunicação é indispensável em qualquer organização, principalmente para os gerentes e funcionários. Muitas vezes funcionando como um ponto para disseminar as informações, mostrar as visões, missões e valores da empresa. Além disso, ser transparente nesse processo, saber ouvir os feedbacks e aprender com eles pode deixar os colaboradores mais felizes e confiantes, tornando-se assim uma grande ferramenta para motivar os funcionários.

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No que se refere as Principais Práticas de Qualidade de Vida nas Organizações contemporâneas, os achados estão expostos no quadro 8.

Quadro 8 – Principais Práticas de Qualidade de Vida nas Organizações contemporâneas

Promover o desenvolvimento pessoal	Investir no aprimoramento das capacidades dos trabalhadores é aumentar a satisfação com o trabalho. Um funcionário que consegue desenvolver novas capacidades ou potencializar seus talentos com o suporte da empresa trabalha feliz e engajado.
Praticar a comunicação	Instituir uma comunicação horizontal e construir uma relação de confiança e respeito são ações valorizadas pelos colaboradores e que refletem diretamente na qualidade de vida no trabalho. Se sentir à vontade para expor o seu ponto de vista é fundamental.
Cuidar da saúde dos funcionários	É possível tomar uma série de medidas para manter sua equipe saudável. Certifique-se de que os equipamentos de proteção obrigatórios são de boa qualidade, tenha cadeiras confortáveis e que não prejudiquem a postura, intercale intervalos menores durante o expediente para prevenir lesões por movimentos repetitivos, inclua ginástica laboral, tenha um psicólogo pronto para dar suporte em momentos de crise no seu RH e assim por diante.
Promover a autonomia	A divisão de responsabilidades, além de estimular os colaboradores a andar com as próprias pernas e formar novos líderes, evita o acúmulo de tarefas e a sobrecarga. Sem falar que, ao partilhar os afazeres e construir soluções em conjunto, o vínculo entre os profissionais se solidifica.
Dar feedbacks construtivos	O feedback pode ser devastador para a saúde mental. É preciso que esse retorno seja dado com respeito e contribua para que o trabalhador melhore seu desempenho. Não quer dizer que os pontos falhos não devam ser apontados, mas é preciso ter cuidado com a forma como isso é feito. A importância do feedback continua muito grande.
Conhecer a equipe de trabalho	Mais do que mapear os profissionais pelo desempenho, é preciso conhecer a história de cada um. Os anseios e desejos do funcionário impactam diretamente na produtividade. Além disso, ao conversar com a equipe, o gestor pode identificar um talento que está sendo mal aproveitado e colocar esse colaborador em uma função mais condizente com suas habilidades e na qual vai render mais.
Promover a qualidade de vida fora do trabalho	A vida precisa estar equilibrada e a empresa pode propiciar esse equilíbrio. Considere incluir nos benefícios um par de ingressos para o cinema, ou então um voucher para um jantar com a família em um restaurante legal, por exemplo. São ações diferentes que serão notadas pelos funcionários e que colaboram para que a vida fora da empresa também seja saudável.
Procurar flexibilizar a jornada de trabalho	Hoje, as jornadas e modelos de trabalho estão mudando — e vão mudar ainda mais. Horários de entrada e saída, flexibilização em determinados dias da semana e o home office são muito bem-vindos. Isso tem tudo a ver com a qualidade de vida no trabalho. É só pensar nos engarrafamentos nas metrópoles, por exemplo, que só estressam o colaborador. Ou a possibilidade de balancear melhor o tempo com a família e com o trabalho. Os líderes devem analisar atentamente as rotinas de seu pessoal.
Criar programas de saúde e bem-estar emocional	Existem inúmeros tipos de programas de saúde e bem-estar emocional que podem beneficiar a equipe. Eles podem ter ações desde descontos em consultas psicológicas, até palestras com terapeutas, especialistas em meditação e coachings. Esses eventos quebram a rotina, reduzem a ansiedade, aumentam o foco e incentivam o profissional a se desenvolver. Vale lembrar que quem investe nesses programas e atividades é muito bem-visto pelas

	equipes. A empatia do pessoal para com seus chefes aumenta, assim como o inverso.
Considerar os programas de educação financeira	Quando se pensa em treinamentos e cursos, normalmente os tópicos mais trabalhados são aqueles altamente relacionados com o dia a dia da empresa. Mas restringir a esses conteúdos é um grande equívoco. Afinal, a vida fora do trabalho está intimamente associada ao foco e aos resultados apresentados dentro do ambiente corporativo. E a maioria dos profissionais hoje tem algum tipo de insegurança financeira. Elas podem ser preocupações com a aposentadoria, como fazer o dinheiro render mais ou até sair das dívidas.
Autonomia de atuação	Permitir que o colaborador aja de maneira autônoma causa maiores efeitos na produtividade da empresa. Os funcionários que têm mais liberdade para exercer suas atividades, se sentem mais responsáveis pelos resultados da empresa. É deste modo que cada um se sente parte do progresso da organização.
Participação decisiva	Dar credibilidade à opinião de seus colaboradores gera sentimento de pertencimento. Esta é uma boa ação que uma empresa pode tomar para motivar seus funcionários. O engajamento aumenta, devido ao fato de que estes sentem que suas decisões afetam no resultado da empresa. Sendo assim, o sentimento de responsabilidade com a instituição e necessidade de empenho aumenta em cada um.
Ginástica laboral	Investir em ginástica laboral, como num programa de QVT, é uma das maneiras mais eficazes de promover a saúde física e mental no ambiente de trabalho. Justamente porque a ginástica laboral ajuda a prevenir doenças e desconfortos ligados ao trabalho, como o estresse, as lesões por esforço repetitivo (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).
Focar no bom clima organizacional	Certifique-se de sempre ter uma equipe unida, que tenha prazer em alcançar objetivos comuns. Uma maneira de conseguir isso é por meio de metas claras e atingíveis. Outro ponto importante para alcançar um excelente clima organizacional é focar em dinâmicas que melhorem os relacionamentos interpessoais entre gestores e colaboradores. Além disso, é sempre essencial dar feedback sobre os resultados de iniciativas e projetos em andamento, bem como reconhecer o desempenho daqueles que se destacam.
Incentivar uma Alimentação saudável	Normalmente, as empresas têm convênio com restaurantes ou há bares e refeitórios dentro da organização. Para isso, deve-se escolher um médico nutricionista para acompanhar as refeições e elaborar um cardápio que contemple todos os nutrientes que fazem bem e promovam a qualidade de vida. Não é nenhuma novidade que frituras e comidas gordurosas fazem mal à saúde e devem ser evitadas. Sendo assim, programe esse tipo de alimentação somente uma vez na semana e, nos outros dias, invista em uma comida saborosa e nutritiva. Promover uma alimentação saudável é um dos principais programas de qualidade de vida no trabalho, pois essa prática estimula o funcionário a desenvolver bons hábitos alimentares no trabalho e em casa, favorecendo a sua saúde e evitando doenças, como a obesidade, colesterol e diabetes.

Fonte: Elaborado pela autora, dados da pesquisa (2022)

Promover o desenvolvimento pessoal é uma prática que contribui significativamente para a qualidade de vida no trabalho, pois quando o indivíduo tem esse incentivo, ele acaba se motivando e automaticamente isso acarreta em uma melhor QVT.

Em outras palavras a comunicação é uma capacidade fundamental em qualquer momento da vida, sendo o ponto chave entre ser um profissional comum ou se destacar perante os melhores. Sendo responsável por transmitir mensagens claras, com o objetivo de aprimorar a rotina de trabalho. Saber melhorar a comunicação é essencial para o desenvolvimento da

organização e dos indivíduos que a compõem. Empresas que possuem uma comunicação eficiente, tendem a ter pontos favoráveis para a QVT, pois muitos problemas são gerados quando a falha na comunicação ou a comunicação é deficiente.

Acrescenta-se, que cuidar da saúde dos funcionários é considerado um fator determinante para melhorar a produtividade dentro das empresas. De tal forma o nível de produtividade está diretamente relacionado com a qualidade de vida dos colaboradores. Quando os gestores reconhecerem a importância dos indivíduos que compõem sua equipe e oferecem condições melhores de trabalho, faz com que a performance deles seja cada vez melhor, tanto em resultados qualitativos quanto quantitativos.

Atentar-se a qualidade de vida dos profissionais aumenta diretamente no lucro de qualquer negócio. Sendo assim, fica mais fácil entender que cuidar da saúde e do bem-estar contribui para a redução de gastos nas empresas e afastamentos de doenças. Pois manter profissionais saudáveis, dispostos e bem humorados, será muito mais produtivo. De modo geral, a prevenção custa bem menos do que o tratamento.

Portanto, promover autonomia é uma tendência cada vez mais presente em diversas empresas que pensam no futuro. É um dos fatores que influenciam na motivação dos integrantes da equipe, e conseqüentemente, na produtividade e nos resultados da empresa. A construção de uma autonomia no ambiente de trabalho possibilita que os colaboradores se engajem nas atividades, não por se sentirem obrigados, mas por empenho e motivação individual.

Muitos líderes, ainda tem um certo receio, em estimular a prática por medo de perder o controle da equipe. Mas quando implementado de maneira correta, essa proposta pode ser positiva para todos. Sendo importante saber que ao oferecer autonomia aos colaboradores, você também estará oferecendo responsabilidade.

Sem dúvida, o feedback pode trazer grandes mudanças na vida de um indivíduo, podendo afetar tanto de forma positiva como negativa. Quando dado da maneira correta, pode ajudar na construção do desenvolvimento e crescimento profissional, auxiliando também na melhoria das relações interpessoais na equipe. No entanto, um comentário mal planejado pode fazer grandes estragos, e prejudicar a relação entre quem faz o comentário e quem o recebeu. Fazendo com que muitos profissionais diminuam a produtividade após um feedback negativo. Sendo necessário manter o equilíbrio ao fazer críticas negativas para não causar nem um desconforto que possa vir a interferir nas relações dentro do ambiente de trabalho.

Recomenda-se a cada gestor conhecer seus profissionais e saber do quanto eles são importantes para seu grupo. Mapear o perfil dos seus funcionários não é uma tarefa tão fácil,

demanda tempo e deveria começar no processo seletivo, para poder identificar o profissional em diversos aspectos, buscando descobrir questões que vão além da análise de um currículo.

Conhecer a história de cada um, e saber das suas necessidades é uma excelente estratégia para aumentar os resultados e direcionar melhor os indivíduos em cada área da organização, com isso tende a ter uma visão mais ampla sobre como conduzir melhor a equipe. Profissionais que são reconhecidos, valorizados e se encaixam em suas áreas de atuação, tendem a ser mais produtivos dando o melhor para crescer junto com a empresa.

Certamente é importante manter o equilíbrio dentro e fora do ambiente de trabalho, tanto na vida pessoal, quanto profissional, precisam estar em perfeita harmonia. Esse equilíbrio é essencial para manter um ambiente agradável, relacionamentos saudáveis, e ajudar a manter o foco nas atividades desempenhadas e evitar o estresse. Dessa maneira, é necessário que os chefes de empresas vejam maneiras de desenvolver uma boa QVT, fazendo com que esses fatores influenciam de certa forma na vida pessoal de cada funcionário.

Profissionais infelizes na vida pessoal, acarretam diretamente no seu desempenho profissional. Da mesma forma, quando o indivíduo vai bem no ambiente de trabalho, dificilmente terá problemas na vida pessoal.

Quando se fala em flexibilizar a jornada de trabalho, logo se faz uma viagem em uma história não muito distante, no período da revolução industrial quando a jornada de trabalho era abusiva e desumana, quando os funcionários trabalhavam mais de 12 horas por dia, ou até mais. Muitas coisas mudaram dessa época até hoje, mas isso não quer dizer que está ótimo da forma que ainda está em algumas organizações.

Ter flexibilidade no trabalho é o sonho de todo profissional, sendo um dos fatores mais valorizados pelos trabalhadores. Por ser uma das maiores tendências, já é possível dizer que as organizações ganham em produtividade com flexibilidade no trabalho. Os benefícios são incontáveis, uma vez que contribuem não só para um ambiente de trabalho melhor, mas também para aumentar o rendimento dos funcionários. Dessa maneira, o trabalhador terá mais autonomia sobre o trabalho e sobre seu tempo, de modo que consiga organizar melhor suas demandas sem vim a prejudicar no seu desempenho. Organizando a própria rotina e gerenciando o próprio tempo, e conciliando a vida profissional e pessoal, ficando claro que cada indivíduo possui seu próprio ritmo.

De repente a preocupação com o bem-estar físico, emocional e financeiro dos funcionários, se tornou um dos maiores desafios para as organizações. Pois mais do que nunca as empresas precisam de profissionais mais saudáveis. Quando os gestores buscam priorizar o bem-estar dentro da organização isso reflete de uma forma positiva no clima organizacional.

Funcionários com boas condições de trabalho, felizes e realizados, são mais produtivos, e desempenham um papel muito melhor.

Com certeza a educação financeira é um assunto que deveria ser ensinado a todos quando criança, não para fazer os pequenos economizar dinheiro desde muito cedo nem tão pouco fazer economias nada do tipo, mas para ter conhecimento sobre quais serão as suas prioridades quando forem adultos, evitar dívidas, conseguir controlar orçamentos e fazer uma reserva de dinheiro todos os meses, e conseqüentemente manter o equilíbrio financeiro durante toda vida. Sendo fundamental para o crescimento pessoal e também para a estabilidade emocional, podendo evitar frustrações futuras, afinal qualquer indivíduo não ficaria satisfeito estando endividado.

Por outro lado, muitos chefes de organizações ainda se sentem inseguros em dar autonomia aos seus funcionários, por muitas vezes ter uma ideia errada do real significado. Chegam a pensar que dar autonomia seria a mesma coisa que dá total liberdade para os indivíduos fazerem o que bem deseja no ambiente de trabalho. No real significado, autonomia ao funcionário está relacionado com o fato de incentivar o profissional a pensar de uma forma mais inovadora, fazendo com que os mesmos tenham mais criatividade e sejam mais comprometidos e produtivos, fazendo com que sintam que são parte empresa.

Por sua vez dar voz aos funcionários e deixar que eles participem do processo decisório é um ponto que pode impactar de forma positiva na organização. O funcionário tende a se sentir mais importante dentro da empresa, o que aumenta a motivação do mesmo, e conseqüentemente a sua produtividade, elevando assim os resultados da instituição.

De fato, as organizações estão cada vez mais preocupadas em oferecer qualidade de vida no trabalho. Por essa razão estão sempre indo em busca de programas que tragam melhorias aos seus funcionários. Um desses investimentos é a ginástica laboral, que consiste em uma atividade destinada aos trabalhadores de uma empresa durante sua jornada de trabalho, essa atividade irá ensinar técnicas de alongamento, postura corporal e melhor funcionamento dos músculos, tendo o objetivo de aliviar e prevenir dores, além de proporcionar um momento de relaxamento e previne doenças funcionais como distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) e lesões de esforços repetitivos (LER).

Além disso manter um bom clima organizacional é importante para qualquer empresa. Levando em consideração que ele influencia nas relações interpessoais, e principalmente no nível de satisfação dos funcionários, manter um clima positivo no ambiente de trabalho traz diversos benefícios, principalmente a valorização dos colaboradores. Para qualquer funcionário é importante estar em um ambiente agradável, no qual as pessoas estão felizes em

poder estar presente, e ser valorizado pelos companheiros de trabalho, ter o respeito das demais pessoas na organização e tendo sempre em mente o crescimento profissional.

Por fim, muitas empresas estão aderindo ao projeto de uma alimentação saudável para os seus profissionais. Se preocupar com a saúde e qualidade de vida da equipe está bastante em alta nos últimos tempos. Tornando-se uma tendência cada vez maior, já que existe uma troca de benefícios tanto para o empregado como para o empregador. Incentivar funcionários a se alimentarem de maneira saudável é um compromisso para os gestores que zelam pela saúde dos seus colaboradores. Pois manter uma alimentação corretamente saudável faz parte dos bons hábitos da vida, trazendo mais disposição para encarar as atividades diárias e evitar doenças como gastrite, obesidade, colesterol alto e diabetes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste estudo buscou apresentar as principais práticas de motivação e qualidade de vida nas organizações contemporâneas. Desta maneira, foram apresentados os conceitos e teorias relacionadas à motivação e a qualidade de vida no trabalho. Após, foi feita a descrição das análises dos resultados, onde está exposto nesta pesquisa.

Percebeu-se, que durante um longo período de tempo, o trabalhador era visto apenas como o indivíduo que executava tarefas, e em troca disso, recebiam o salário, neste período as condições de trabalho eram bastante precárias, sem levar em consideração os impactos causados na vida do trabalhador. Pois, foi-se o tempo em que somente um bom salário era suficiente para manter um indivíduo engajado e comprometido com os objetivos da empresa, sendo que os mesmos não se sentem satisfeitos em serem vistos apenas como um objeto sem importância e sem valor para a empresa.

Por outro lado, muitos gestores ainda sentem dificuldade em saber como motivar seus colaboradores, e principalmente como manter os mesmos motivados perante tantos desafios e cobranças diárias. Por sua vez, pode-se concluir que a motivação impulsiona as pessoas a auxiliar no crescimento da organização, fazendo com que os indivíduos realizem suas atividades com qualidade, cautela e o mais importante fazer com que os mesmos se sintam parte daquele ambiente, transmitindo conhecimentos, agregando valores e assim evoluindo cada vez mais.

Outro ponto a ser citado nesta pesquisa, é a qualidade de vida, que assim como a motivação tem sido uma grande preocupação entre os gestores, fazendo com que os mesmos

se demonstrem cada vez mais interessados por esse assunto. Além de apresentar impactos positivos no ambiente profissional e pessoal dos empregados, sendo conveniente proporcionar conforto, estabilidade e segurança aos funcionários.

Verificou-se, que as organizações estão exigindo cada vez mais dos seus funcionários, isso faz com que eles busquem meios para amenizar as pressões do dia a dia, podendo causar danos à saúde física e mental dos mesmos. Por outro lado, as empresas têm que perder o medo em investir em programas de qualidade de vida, sendo ela peça fundamental para promover a melhoria no desempenho e produtividade dos indivíduos. Já que os funcionários passam grande parte da sua vida no ambiente de trabalho, espera-se que este local seja favorável às suas necessidades, proporcionando condições adequadas para trabalhar, segurança e reconhecimento de seus esforços.

O trabalho apresentado, embora tenha atingido os objetivos propostos, pode-se perceber como limitação a abrangência que o assunto motivação e qualidade de vida no trabalho envolve. Por se tratar de temas amplos, traz algumas dificuldades em relação a saber o que trazer na pesquisa. Conclui-se, que após estudar esses dois temas foi possível analisar que a qualidade de vida, interfere de forma diretamente proporcional na motivação dos funcionários da empresa.

Espera-se que este estudo possa ser usado, em algum momento, por outros pesquisadores, que os mesmos venham a contribuir de alguma forma para a construção de conhecimento e que venha a agregar de forma significativa para os indivíduos dentro de uma organização. Para isso sugere-se, a elaboração de questionários para serem aplicados nas organizações, para os gestores terem conhecimento de como anda o grau de satisfação e motivação de cada indivíduo, dessa forma irá obter conhecimento do que será necessário fazer para garantir o bem-estar dos funcionários.

REFERÊNCIAS

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; DA SILVA, Armstrong Martins. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 205-227, 2019.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BARBOSA, Antonio Renato. O impacto da docente intrínseca e extrínseca na intenção de rotatividade dos docentes da Universidade Federal do Tocantins. 2020.

BARBOSA, CRISTIANE. Qualidade de vida e a motivação no trabalho. **Fundação Educacional do Município de Assis**, 2014.

BATISTA, M. H.; REIS NETO, M. T.; PARDINI, D. J.; GOULART, ?. B. A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell . **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2022.

BETTERFLY. **Motivação no trabalho: o que é, qual a importância e como o RH ajuda**. 2019. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/rh-e-motivacao-no-trabalho/>. Disponível em: 02 fev. 2022.

BEUREN, Inse Maria (organizadora). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BICHETT, M.; VARGAS, S. M. L. Fatores Influenciadores na Satisfação e Motivação ao Trabalho no Setor Público Municipal. **Desafio Online**, v. 9, n. 1, p. 138-162, 2021.

BORGES, Priscila. **Programas de qualidade de vida no trabalho**. 2018. Disponível em: <https://blog.woli.com.br/conheca-6-programas-de-qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 31 jan. 2022.

CARVALHO, Rafael Brandão de. **Motivação no trabalho**. 2009.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia científica**. 6. ed São Paulo: Prentice Hall, 2007.

CLOSS, D. **Motivação no Trabalho – 7 Ações de Endomarketing para Motivar os Colaboradores**. PROJIC, 2021. Disponível em: <<https://endomarketing.tv/motivacao/>> Acesso em 20 out. 2021.

CONCER, Thiago. **Motivação no ambiente de trabalho: conceitos fundamentais que você precisa conhecer**. 2020. Disponível em: <https://thiagoconcer.com.br/motivacao/motivacao-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 02 de jan. 2022.

COSTA, Dedila. **Qualidade de vida no trabalho: melhores dicas. 2021**. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/qualidade-de-vida-trabalho>. Acesso em: 31 jan. 2022.

COSTA, J. **A Importância da Motivação no Trabalho**. Administradores, 2016. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-da-motivacao-no-trabalho/>>. Acesso em 10 out. 2021.

COSTA, Talita. **Motivação no trabalho: aprenda como motivar e garantir que os colaboradores alcancem as metas!** <https://niduu.com/blog/motivacao-no-trabalho>

COUTINHO, Tiago. **Segredos para manter a motivação no trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/motivacao-no-trabalho>. Acesso em: 02 de jan. 2022.

COUTINHO, T. **7 segredos para manter a motivação no trabalho**. VOITTO, 2021. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/motivacao-no-trabalho>> Acesso em 10 out. 2021.

COVEY, Franklin. **Como a qualidade de vida no trabalho é tão importante.** 2021. Disponível: <https://franklincovey.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 31 jan. 2022.

DE ALMEIDA COSTA, Bruna. **Motivação no trabalho.** 2011. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES.

DE BORBA, Rosângela Maria et al. Qualidade de vida no local de trabalho: o estresse e seus fatores de negatividade. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 9, n.

DE MOURA, Renan Gomes; DE LAVOR LOPES, Paloma; BARBOSA, Marcus Vinicius. Qualidade De Vida No Trabalho, Mito Ou Realidade Corporativa?.

DE MOURA, Renan Gomes. QVT E CULTURA ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 9, n. 1, p. 90-111, 2020.

DESIDERATI, M.; VASCONCELLOS, B.; ALVES, L. E. Impacto da motivação na organização: análise exploratória com o método dos mínimos quadrados parciais. **Caderno de Administração**, v. 24, n. 1, p. 43-52, 2016.

FACCO, Marcelly et al. Motivação e clima organizacional. **Revista foco**, v. 5, n. 1, p. 12-25, 2012.

FURTADO, M. **Motivação no ambiente de trabalho.** CONVENIA, 2021. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/motivacao-ambiente-trabalho/> Acesso em 22 out. 2021.

FURTADO, Marcelo. **Motivação no ambiente de trabalho.** 2021. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/motivacao-ambiente-trabalho/> . Acesso em: 02 de jan. 2022.

GALEANO, RONIE; VIEIRA, VALTER AFONSO; ARAÚJO, KÊNIA. A Qualidade de vida no trabalho como fator de influência no desempenho organizacional. **Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro**, 2010.

GARVÃO, Rodrigo Fraga. Motivação segundo a Teoria de Maslow: pesquisa em empresas varejistas no município de Tomé-açu (PA). **Contemporânea (ISSN 2675-2107)**, v. 1, n. 1, 2019.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 220p. 2008.

HUNT, J.; OSBORN, R. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Bookman, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Atlas, 1991.

LIMA, Kathia Valinho Baptista et al. **Motivação e satisfação no trabalho.** 2018.

LÍRIO, Angélica Barbieri; SEVERO, Eliana Andrea; GUIMARÃES, Julio Cesar Ferro de. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, 2018.

LUCATELLI, F.; TORMEN-FERREIRA, J. A.; ALBERTON, A.; MARINHO, S. V. Um Pessimista Convicto na Minha Equipe: Estilos de Liderança e Motivação. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 2, p. 6-24, 2021.

LUIZ, D. S.; BERTONI, F. A.; MACHADO, G. B. Análise do Grau de Motivação Comparando os Fatores Expostos por Herzberg: Estudo de Caso em uma Empresa de Formação de Condutores. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 1, p. 28-45, 2019

MARANHÃO, Marise Leal; DE SÁ, Maria Auxiliadora Diniz. Cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de múltiplos casos em palcos organizacionais de restaurantes do Recife-PE. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 2, 2019.

MARIANO, RITA DE CASSIA. **MOTIVAÇÃO—UMA NECESSIDADE HUMANA**. 2013. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE CÂNDIDO MENDES.

MASLOW, A. H. **A theory of human motivation**. Psychological review, 50, v. 4, 370, 1943.

MASLOW, A. H. **Maslow no gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MASSI, M. L. G.; CAMARGO, L. A. A. A Qualidade de Vida no Trabalho e sua Relação com a Produtividade e Lucratividade de uma Empresa de Serviço de Pequeno Porte . **Revista ENIAC Pesquisa**, v. 10, n. 2, p. 312-327, 2021.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 8 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Fabiana. **Liderança e motivação no trabalho: Como motivar sua equipe**. 2020. Disponível em: <https://fabianamello.com.br/lideranca-e-motivacao-no-trabalho/>. Acesso em: 02 de jan. 2022.

PACHECO, Felipe. **QVS: como promover a Qualidade de Vida no Trabalho em uma rede de franquias**. 2021. Disponível em: <https://centraldofranqueado.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 31 jan. 2022.

PALUDO, Daniela Prado. A motivação das aulas de educação física para estudantes do ensino médio. 2015.

PAULILLO, Gustavo. **Ideias incríveis e práticas para motivação de equipe**. 2021. Disponível em: <https://www.agendor.com.br/blog/motivacao-de-equipes/>. Acesso em: 02 de jan. 2022.

PEREIRA, Dante Luís. Qualidade de vida no trabalho: influências dos avanços tecnológicos. 2011.

PERIARD, Gustavo. **Tudo sobre a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg**. 2011. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/> Acesso em: 20 jan. 2022.

PREZZI, Celso. Motivação no serviço público: um estudo de caso na Escola Estadual Senador Alberto Pasqualini de Novo Hamburgo/RS. 2012

PREVEDEL, Ana Paula et al. A qualidade de vida no trabalho: Um estudo sobre a motivação e melhoria no ambiente organizacional. 2021.

RIBEIRO, Jéssica Medina. MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. 2016.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROSSINI, Ana Carolina et al. A importância da liderança e seus impactos na motivação em micro e pequenas empresas. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 10, 2021.

SANTOS, Cilene Marcelo; VIEIRA, Diana; HENKE, Francielle Schwanz; CICHELO, Natália Pires Castro; BAIÃO, Tatiana Modia da Silva; CUNHA, Maurício Ayres. A Importância da Motivação no Ambiente de Trabalho. **Revista Aten@**. vol. 1 – n. 0 – Ago.2016. Disponível em: <http://periodicos.unimes.unimesvirtual.com.br/index.php?journal=gestaoenegocios&page=index>

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva. 2012.

SILVA, Bruna Fontenele da. Motivação: um estudo de caso da projetos consultoria JR. 2007. 35 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2007.

SILVA, Edna Lucia da.; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração e dissertação**. Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED, 2000, 118. p.

SILVA, Karen Aldicléia da; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. Revista eletrônica Fafit/facic, v. 1, n. 2, 2010.

SIQUEIRA, Andressa. **Ações interessantes que trazem qualidade de vida no trabalho**. 2019. Disponível: <https://blog.magnetis.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 31 jan. 2022.

ZONATTO, V. C. S.; SILVA, A.; GONÇALVES, M. Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional . **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.