

QUALIDADE DE VIDA CORPORATIVA E A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Jéssica Borges da CRUZ¹
Vanessa Aparecida Camargo da SILVA²
Danyela Helena VITÓRIO³
Alecsandra Cristina Benatti FERREIRA⁴

RESUMO

O artigo a seguir apresenta o conceito de qualidade de vida corporativa e a motivação no trabalho dentro das organizações tendo como objetivo relatar a importância dos fatores dentro das empresas em tempos atuais, portanto a pesquisa conta com autores bibliográficos de grande nome da administração como Chiavenato apresentando seus pensamentos e ideias acerca do tema escolhido, com intuito de definir o nível de envolvimento das pessoas com o trabalho, a visão de crescimento pessoal, a importância de o trabalhador estar motivado, e como isso afeta o seu desempenho profissional, verificar em quais aspectos os funcionários se sentem mais vulneráveis em relação à saúde física e psicológica, analisando o impacto da falta de motivação e da qualidade dentro da organização. Constatou-se que a maior parte das pessoas hoje empregadas está insatisfeita com a ocupação, gerando transtornos na vida profissional, baixa produtividade, afastamentos. Medidas simples e estratégicas podem transformar o ambiente de trabalho, motivando a equipe a trabalhar mais e melhor, uma vez que as empresas passam a entender que não basta somente estar em dia com o salário dos funcionários, mas oferecer a eles condições dignas de trabalho, períodos relativos de descanso e a valorização do colaborador como ser humano.

Palavras Chave: Gestão, desempenho, saúde, profissional.

ABSTRACT

The following article presents the concept of Corporate Quality of Life and the motivation at work within organizations aiming to report the importance of factors within companies in current times, so the research has bibliographic authors of great name of the Administration as Chiavenato presenting their thoughts and ideas about the chosen theme, in order to define the level of involvement of people with the work, the vision of personal growth, the importance of the worker being motivated, and how this affects their professional performance, check in which aspects employees feel most vulnerable in relation to physical and psychological health, analyzing the impact of lack of motivation and quality within the organization. It was found that most of the people currently employed are dissatisfied with the occupation, generating disorders in professional life, low productivity, absences. Simple and strategic measures can transform the work environment, motivating the team to work harder and better, since companies come to understand that it is not enough just to be up to date with the salary of employees, but to offer them decent working conditions, relative periods of rest and the appreciation of the employee as a human being.

Keywords: Management, performance, health, professional.

¹ Acadêmica do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT – da Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva. jessicaborgesdacruz@alunos.fait.edu.br

² Acadêmica do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT – da Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva. vanessaparecidacamargodasilva@alunos.fait.edu.br

³ Acadêmica do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT – da Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva. danyelahelenavitorio@alunos.fait.edu.br

⁴ Docente do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT – da Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva. Alecsandra.ferreira@professor.fait.edu.br

Introdução

O termo Qualidade de Vida no trabalho, conhecido também como QVT, surgiu em 1950 nos Estados Unidos por Eric Trist e colaboradores com a finalidade de encontrar e diminuir as tensões dos empregados, após isso, observou que a motivação e o bem-estar estava intimamente ligado com o aumento da produção. No início as pesquisas se concentraram em estudar a saúde e o bem-estar do colaborador, nessa época uma comissão foi criada para investigar por qual razão se dava a baixa produtividade das empresas americanas. Um conceito cada vez mais moderno, a qualidade de vida no trabalho representa o grau de satisfação do funcionário para com a empresa medidos a partir dos níveis de saúde, interação social, crescimento pessoal, ambientes físicos entre outros fatores determinantes para o bom clima organizacional e harmonioso no ambiente corporativo.

Nos anos 60 falar sobre qualidade de vida seria um passo para o sucesso administrativo, usado desse tema para o discurso em 1964, temos como base que desde então qualidade de vida é algo crucial para o conhecimento. DAY e JANKEY (1996) classificam os estudos sobre qualidade de vida de acordo com quatro abordagens gerais: econômica, psicológica, biomédica e geral ou holística.

Apesar de haver inúmeras definições, não existe uma definição de qualidade de vida que seja amplamente aceita. Cada vez mais claro, no entanto, é que não inclui apenas fatores relacionados à saúde, como bem-estar físico, funcional, emocional e mental, mas também outros elementos importantes da vida das pessoas como trabalho, família, amigos, e outras circunstâncias do cotidiano, sempre atentando que a percepção pessoal de quem pretende se investigar é primordial (GILL & FEISNTEIN, 1994).

A QVT “representa em grau os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização” (CHIAVENATO, 1999, p. 361).

Há, portanto, a necessidade de motivação que é o impulso que faz com que as pessoas se movam para conseguirem o que desejam, envolvendo os fenômenos emocionais, biológicos e sociais, dentro da empresa ela pode ser compreendida como a vontade, o empenho e a determinação do colaborador.

De acordo com Gustavo Periard (2018) a motivação humana pode ser representada pela pirâmide das necessidades, criada por Maslow numa hierarquia contendo cinco níveis de satisfação humana, a começar pelas necessidades fisiológicas, pois, de acordo com Maslow a motivação e a autorrealização só são alcançada quando as necessidades básicas são supridas.

Considerando que, o maior tempo despendido do ser humano em um dia de 24 (vinte e quatro) horas é no trabalho, é necessário que esse seja prazeroso e satisfatório, ainda mais que, um funcionário insatisfeito ou desmotivado compromete todo o rendimento da equipe. Porém, se mantida a qualidade e o bem-estar do trabalhador, naturalmente o seu empenho no ambiente de trabalho será satisfatório e maior será sua produtividade.

Há necessidade de as empresas tomarem atitudes para melhor aperfeiçoar seus colaboradores dentro do ambiente organizacional em busca de satisfação e interesse de alcançar as metas organizacionais. Analisando e aperfeiçoando a ampliação do lado humano das organizações, para viver melhor na empresa sendo uma forma de administrar o bem-estar.

Embora a QVT esteja associada à saúde e segurança no trabalho, indica nos dias atuais sinônimo de somatório nos fatores de produção, interação social dentro da organização e incentivo. Em busca de resultados mais satisfatórios na organização é uma teoria aceita por muitos administradores, por ser rápida e trazer resultados positivos. Promovendo um clima interno saudável, pessoas mais comprometidas, fiéis à cultura organizacional, contribuindo claro, para o aumento da produtividade, não somente como uma teoria de obrigação legal, mas também como um método competitivo (LIMONGI-FRANÇA 2002, p.175).

Segundo Chiavenato (2004, p. 448)

“A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. O que indica que gerenciar a qualidade de vida do funcionário vai muito além de ser um bem somente para o

colaborador, mas também interfere na organização, cuidando do bem-estar trará benefícios tanto pessoais quanto organizacional. Onde a empresa deve não apenas ter uma visão para o faturamento, mas também naqueles que através de suas satisfações influência no desempenho.

Desenvolvimento

Diariamente cresce o número de profissionais insatisfeitos com as suas atividades laborais, estando ali apenas para ganhar seu salário ao final do mês, conseqüentemente infelizes, apresentando resultados muito aquém do esperado e por vezes inexistentes, embora em muitos casos ganhem altos salários, por si só não basta como motivo. Para Rodrigues (1994, p.93),

“O empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Com isso a empresa tem um grande e importante desafio, não somente profissional mais também pessoal do funcionário, podendo assim espelhar no futuro da empresa. Com tudo temos como base, que dentro da organização a qualidade de vida e a motivação são fatores importante para um bom desempenho, poia a empresa tem que ser mais que apenas um método de gerar emprego e sim se tornar um local de satisfação para ambas as partes.”

Nota-se, a importância da qualidade de vida corporativa e a motivação no trabalho como fator determinante para minimizar o turnover, maximizar os resultados, promover melhores relacionamentos interpessoais, a fim de erradicar o absenteísmo, como as empresas podem contribuir para o bom desenvolvimento organizacional e pessoal dos seus funcionários e como gerir os recursos humanos para obterem resultados positivos.

Assim, propõe-se como objetivo, identificar o que motiva o trabalhador, analisar qual o impacto da falta de motivação dentro da empresa e comparar os indicadores de qualidade no decorrer dos últimos anos.

Qualidade de vida é uma expressão utilizada para avaliar o bem-estar geral das pessoas ou um grupo em destaque, determinada por diversos fatores como saúde física, social e psicológica, é a condição na qual o indivíduo se encontra saudável

fisicamente e mentalmente, incluindo sua autoestima, as relações interpessoais e a motivação para a realização de tarefas no dia a dia. No que diz respeito à qualidade o termo vem ganhando força no ambiente organizacional, devido às várias mudanças no decorrer dos últimos anos, pois se viu necessário falar e alertar quando aos riscos inerentes a condição da saúde do trabalhador. Assim, voltada ao trabalho nada mais é do que desfrutar do prazer em desenvolver profissionalmente uma escolha, estar bem consigo mesmo e com a empresa que se insere, sem deixar de cumprir com obrigações e metas determinadas pela organização.

O trabalho é uma necessidade humana desde o início dos tempos, por meio dele as pessoas se motivam para realização de um sonho, de um objetivo, se sentir importante, dando sentido a sua existência. A qualidade de vida corporativa está intimamente ligada à motivação dos seus funcionários, mas, além de um bom salário, como motivar alguém a continuar fazendo o mesmo todos os dias por muito tempo?

A motivação no trabalho acontece quando o colaborador se esforça para cumprir metas e alcançar objetivos. São fatores motivacionais o financeiro, boas condições de trabalho, reconhecimento, aprendizado, o se sentir útil, motivação social, a sensação de pertencimento, a paixão pelo que faz. Algumas medidas tomadas podem ser simples, porém de grande valia, como pontuações e recompensas para aqueles profissionais que mais se sobressaem, algumas empresas premiam bons funcionários com viagens, dinheiro, folgas, pode parecer algo muito raso, mas, para o colaborador é um incentivo para dias melhores.

Segundo Pereira e Ribeiro (2018) a motivação está assumindo um nível auto de importância dentro das organizações, colaboradores motivados só têm a somar para a empresa, motivação é uma resposta positiva relacionada ao emocional do empregado.

De acordo com Vaz (2013), a teoria de Abraham Maslow, é uma teoria indispensável quando se fala de motivação, acreditando que as necessidades humanas estão divididas em uma hierarquia, quando a necessidade básica e

fisiológica é alcançada, o ser humano realizado busca conseqüentemente encontrar outras maneiras para se sentir realizado, o que é em seu nível mais alto na pirâmide a autorrealização.

Como apresenta Maslow suas cinco fases, ou cinco necessidades são elas:

- Fisiológicas Básicas: são elas as fundamentais para a sobrevivência humana, alimentação, dormir bem, em meios de motivação no trabalho seria bem-estar físico, períodos relativos de descanso. Necessidade das quais não se pode deixar para depois.

- Segurança: se sentir seguro, não ter medo de controversas, ou seja, um trabalho que traga estabilidade profissional e salarial, seguro de vida, convênios médicos.

- Sociais: ter relações saudáveis com as pessoas a sua volta, participar de um grupo social, no ambiente de trabalho seria o colaborador se sentir agradável com sua equipe de trabalho, tendo boas relações com seus colegas e seus superiores.

- Autoestima: se sentir capaz, se sentir realizado e reconhecido por outros, no ambiente de trabalho é conseguir alcançar as metas e ser reconhecido por isso.

- Autorrealização: é a busca pelo auto crescimento e sucesso, no ambiente de trabalho é sentir autonomia para tomar decisões e realizar as atividades.

Essas e outras são as necessidades que geram elementos de motivação para o colaborador, as empresas necessitam analisá-las, estudá-las e buscar a melhor forma para que cada colaborador as alcance.

Identificando a Desmotivação

Embora muitas empresas invistam para gerir funcionários motivados, outras sofrem com esse tipo de problema. A partir do momento em que o trabalhador começa a se sentir desmotivado ele fica vulnerável a qualquer situação que aconteça dentro da empresa, afetando assim a sua qualidade de vida. A vulnerabilidade caracteriza-se a algo em estado de fraqueza, e pode ser referido a um comportamento ou

situação. Estar vulnerável implica riscos, danos ou exposição, mas, como saber o quanto a rotina de trabalho está afetando a saúde do trabalhador? É nítido que nos últimos anos o absenteísmo no trabalho tem crescido e que milhares de pessoas têm sido afastadas do trabalho por motivos de saúde, entre elas e em quantidades alarmantes as doenças psicológicas.

Segundo Chiavenato (2010), o estresse é resultado de cargas de transtornos e aflições derivados de situações da organização, e como consequência dessas pressões as pessoas tendem a desenvolver sintomas de irritabilidade, agressividade preocupação excessiva e angústia, prejudicando seu desempenho profissional e sua saúde.

Alguns sinais podem indicar quem está agindo sem motivação: conflitos, indiferença para realizar as atividades, atrasos, faltas e queda na qualidade do trabalho são os principais sintomas da falta de motivação. Indisposição, mau comportamento, discussão com outros colegas, todos esses podem ser sinais de descontentamento, que muitas vezes acaba passando sem que o supervisor perceba

O trabalhador pode também se sentir desmotivado quando não sente conexão com a companhia, jornadas de trabalho exaustivas, considerando que, os funcionários representam a empresa, é necessário que eles acreditem na missão, na visão e no valor que ela propõe oferecer, para então crescer e fazer crescer junto os seus colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2010, pg.08), uma empresa que não valoriza seu pessoal não é uma empresa bem-sucedida. Uma empresa notável se mantém e tenta crescer como organização focando e investindo no seu capital humano, deixar de analisar e desenvolver estratégias referentes a esse aspecto é perder pontos na sua vantagem competitiva. Trabalhar em um ambiente não motivador faz com que os funcionários não tenham vontade nem prazer em trabalhar, em criar, desenvolver, produzir ou melhorar produtos e serviços para a organização, já que são esses, aqueles que atendem, servem e que sabem como satisfazer e encantar os clientes,

perdendo um elemento básico do sucesso empresarial. Uma pesquisa da consultoria Right Management feita em 15 países confirma que pessoas motivadas no trabalho rendem até 50%.

O ontem e o hoje

Já parou para pensar que tudo muda o tempo todo? Algumas mudanças são assustadoras, mas também podem motivar, e o modo de trabalhar vem mudando drasticamente ao longo dos anos, o que deixa algumas pessoas ansiosas e reflexivas. Em meados do século XIX, as condições de vida no trabalho na Era Industrial, por exemplo, eram totalmente precárias, os funcionários chegavam a cumprir até 80 horas semanais de trabalho, os procedimentos para produção eram quase sempre manuais, as fábricas geralmente eram quentes, úmidas, sujas e escuras, sem qualidade de vida nenhuma para o trabalhador.

Hoje, graças ao avanço tecnológico, os movimentos em prol da qualidade de vida, as Reformas trabalhistas, as pessoas têm conquistado melhores condições para trabalhar, a tecnologia trouxe a facilidade de comunicação, a rapidez, a comodidade, um maior conforto, melhores salários, melhores seguranças, flexibilização de horários, tudo isso para assegurar que o trabalhador obtenha maior dignidade de trabalho.

Ter uma cultura organizacional forte e bem definida é fundamental para as empresas que querem desenvolver atividades em alta performance. Afinal, quando a empresa sabe onde quer chegar, fica mais fácil identificar quais metas deseja atingir e quais resultados obter.

Considerações Finais

Sendo assim, a importância da qualidade de vida no trabalho dentro da organização, QVT como também é chamado, o estudo que visa oferecer melhores condições de trabalho a sociedade e às empresas, se transforma a cada tempo que passa. Visto que, a busca pela qualidade tem se tornado um método empresarial, diversas empresas tem buscado implementá-las dentro do ambiente corporativo,

algumas oferecendo até mesmo programas de melhorias, novos incentivos, novas metas, pois perceberam que funcionários desmotivados podem não entregar o rendimento esperados, além de causar grandes impactos negativos na organização, ao contrário que o colaborador engajado e comprometido, apresenta melhores desempenhos e contribui para o crescimento da empresa.

Medidas simples e rápidas podem transformar a vida do trabalhador fazendo com que ele se sinta mais motivado a continuar, pois, somente o salário não consegue prender o funcionário por muito tempo, se ele não estiver satisfeito com o trabalho desenvolvido, provavelmente ele buscará outras maneiras de se satisfazer pessoalmente e profissionalmente. Mas embora muitas mudanças tenham ocorrido, sempre há mais o que fazer, em tempos tão corridos como os de hoje, a tecnologia em alta, as mudanças sociais, as pessoas estão sempre em busca de se sentir realizadas, mesmo tendo tão pouco tempo, o relógio parece não ter controle, e quando se vê já passou o dia. As pessoas têm buscado constantes melhorias para a vida.

Contudo, é de extrema urgência que se invistam mais no colaborador, é preciso ter empatia, o bom gestor é aquele que se preocupa na manutenção do bom trabalho, dessa forma, proporciona excelente qualidade de vida, que refletirá no colaborador e conseqüentemente na empresa.



REFERÊNCIAS

CARVALHO, Rodolfo. UM ESTILO DE LIDERANÇA IMPACTA NO CLIMA ORGANIZACIONAL E NO COMPORTAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS. **Mundo RH**, [S.I.], 28 abr. 2022. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/pessoas-motivadas-no-trabalho-rendem-ate-50-a-mais-aponta-pesquisa/>. [S.I.]. Acesso em: 16 jan. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto (2004, p. 448). Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica, RIC Cairu, Vol. 02, nº 02, p.75-96, jun. 2015, Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=QUALIDADE+DE+VIDA+NO+TRABALHO%3A+FATOR+DE+CISIVO+PARA+O+SUCESO++ORGANIZACIONAL&btnG=#d=gs_qabs&t=1681952520580&u=%23p%3DKvH0f2J8Oo8J Acesso em: 16 fev. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto; QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. 1999, p. 391. Disponível em: <http://www.hospvirt.org.br/enfermagem/port/qvt.html> Acesso em: 16 fev. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. Disponível em: [file:///C:/Users/asus%20home/Downloads/Idalberto%20Chiavenato%20-%20Gestao%20de%20Pessoas%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/asus%20home/Downloads/Idalberto%20Chiavenato%20-%20Gestao%20de%20Pessoas%20(1).pdf). Acesso em: 27 fev de 2023.

DAY, H.; JANKEY, S.G. (1996). Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. Revista brasileira educação física e esporte, São Paulo, Vol. 26, nº 2, p. 241-50, jun. 2012, Disponível em : https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Qualidade+de+vida%3A+abordagens%2C+conceitos+e+avalia%C3%A7%C3%A3o&btnG=#d=gs_qabs&t=1681952623618&u=%23p%3DfrjOHUKDDlwJ Acesso em: 16 jan. 2013.

GILL, T.M.; FEINSTEIN, A.R. (1994). Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. Revista brasileira educação física e esporte, São Paulo, Vol. 26, nº 2, p. 241-50, jun. 2012, Disponível em : https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Qualidade+de+vida%3A+abordagens%2C+conceitos+e+avalia%C3%A7%C3%A3o&btnG=#d=gs_qabs&t=1681952623618&u=%23p%3DfrjOHUKDDlwJ Acesso em: 16 jan. 2013.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: <file:///C:/Users/asus%20home/Downloads/QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO.pdf>. [S.I.]. Acesso em: 16 jan. 2013.

PEREIRA, Paulo; RIBEIRO, Marco Ferreira. **Motivação organizacional**: Fatores precursores da motivação do colaborador. *Gestão e Desenvolvimento*, p. 107-133, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/337404843_Motivacao_organizacional_fatores_precursores_da_motivacao_do_colaborador. Acesso em: 25 dez. 2022.

PERIARD, Gustavo; A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW – O QUE É E COMO FUNCIONA. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow> Acesso em: 16 jan. 2013.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho (1994, p.93). Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica, RIC Cairu*, Vol. 02, nº 02, p.75-96, jun. 2015, Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=QUALIDADE+DE+VIDA+NO+TRABALHO%3A+FATOR+DECISIVO+PARA+O+SUCESO++ORGANIZACIONAL&btnG=#d=gs_qabs&t=1681952520580&u=%23p%3DKvH0f2J8Oo8J Acessado em 15 fev 2023

VAZ, Luiz. A Teoria da Hierarquia das Necessidades. **Administradores**, 2013. Disponível em: <https://administradores.com.br/producao-academica/a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades>. Acesso em: 16 jan. 2013.