

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DO SEGMENTO DE COMÉRCIO NO MUNICÍPIO DE TRÊS RIOS

Amanda Ferreira¹
Italo Geraldo Souza Vogel¹
Saulo De Tarso Ferreira Nascimento²

aferreira2490@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais Aplicadas

RESUMO

Este trabalho examina a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a motivação dos colaboradores em uma empresa do setor de comércio na cidade de Três Rios. Por meio de uma pesquisa quantitativa, serão analisados os fatores que contribuem para a qualidade de vida no trabalho, como ambiente de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento. Além disso, investiga-se como esses elementos influenciam diretamente a motivação dos funcionários. Os resultados iniciais indicam que a qualidade de vida no trabalho desempenha um papel significativo na motivação dos colaboradores. Tal proposta de pesquisa tem importantes impactos para as práticas de gestão de recursos humanos e a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo que podem futuramente, representar uma importante reflexão e análise para demais empresas no setor de comércio em Três Rios.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho, Motivação, Organização.

INTRODUÇÃO

Na atualidade, as organizações estão vivenciando um momento de grande competição no mercado e para que consigam estabelecer uma posição superior em

¹ Acadêmica do curso de Administração da Faculdade Vértix Trirriense – Univértix

² Bacharel em Administração - Faculdade São Francisco, especialista em Gestão de Qualidade e em Docência do Ensino Superior e Professor - UNINTER, Professor da Faculdade Vértix Trirriense - UNIVÉRTIX.

relação aos concorrentes, devem investir cada vez mais em recursos que possibilitem esse destaque, tais como tecnologia, marketing e pessoas. (CHIAVENATO, 2020).

Alguns estudos apontaram as pessoas como o recurso mais importante em uma organização, visto que são as mesmas que gerenciam, controlam e executam as atividades laborais, então percebeu-se que com a valorização do indivíduo como sendo parte integrante e atuante do processo, gerou uma parceria onde trouxe diversos benefícios para as empresas. (MORIN, 2001).

As pessoas atualmente são reconhecidas como seres inteligentes e proativos, que são capazes de responsabilidades e iniciativa e não mais como recursos organizacionais que precisam ser geridos. Chiavenato (2020) aponta que, dado isso, é primordial para uma organização que seus colaboradores estejam sempre interessados em adquirir novos conhecimentos para que assim contribuam com o crescimento da mesma. Para tal, é de suma importância que a empresa disponibilize uma boa política de gestão de pessoas, à qual o objetivo seja focar no desenvolvimento de potencializadores direcionadas ao aperfeiçoamento individual e laboral.

Baseado em pesquisas recentes, a qualidade de vida no trabalho e a elevação dos níveis de motivação dos colaboradores tornaram-se dois aspectos fundamentais para se desenvolver em uma organização. Essas duas variáveis devem avançar de maneira conjunta, possibilitando um ambiente de trabalho mais agradável e satisfatório para os colaboradores, que com isso, terão mais vontade e prazer em produzir levando assim, lucro para as organizações (VILAS BOAS, 2016).

Tendo em vista que algumas organizações ainda não dedicam tanta atenção a aspectos como qualidade de vida de seus trabalhadores, o que torna a realidade sobre este tema ainda distante da maioria dos colaboradores, que consequentemente sofrem alguma espécie de desmotivação. Tal fato, muito se dá por ser um assunto ignorado por conta de muitos diretores terem uma visão limitada, com um conceito de que o funcionário é apenas um recurso operacional – visão essa que ficou limitada à primeira metade do século passado. (CHIAVENATO, 2020).

Sendo assim, objetivo deste trabalho, é, através de uma pesquisa qualitativa, embasada por referenciais, apresentar reflexões e conceitos sobre qualidade de vida no trabalho e como estes influenciam na motivação dos colaboradores de uma empresa do segmento de comércio. Já quanto aos objetivos específicos consistem em apresentar, sob a ótica de diferentes autores; distinguir como a qualidade de vida pode influenciar na motivação dos profissionais que atuam no segmento de comércio; analisar através de uma pesquisa, dados que possibilitem uma interpretação dos níveis de motivação dos profissionais da empresa estudada; discutir estratégias que influenciam na motivação através do desenvolvimento da qualidade de vida.

A importância do tema apresentado neste trabalho consiste na necessidade de apresentar aspectos sobre como a qualidade de vida pode mudar a situação dos colaboradores e ao mesmo tempo incentivar o debate, a análise e os estudos sobre o respectivo tema cada vez mais necessário dentro do trabalho e das organizações.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES

A qualidade de vida no trabalho tem se tornado cada vez mais presente nos assuntos envolvendo produtividade das organizações, pois a mesma possui como finalidade buscar alternativas visando a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores dentro das empresas em que operam, visto que quanto melhores as condições de vida e de atividade desses indivíduos, melhores serão seus desempenhos e conseqüentemente, a produtividade das organizações.

Para França (1999, pág 12 e 13) qualidade de vida no trabalho é “um conjunto de ações pertencentes à empresa onde promove melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas, dentro e fora do ambiente organizacional, visando proporcionar condições de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho.”

Entretanto, segundo Nadler e Lawler (1983), qualidade de vida no trabalho retrata como os indivíduos e a própria instituição pensam a respeito das atividades

relativas à resolução de problemas, inovações no sistema de gratificações, reestruturação do trabalho e melhoria das condições do ambiente de trabalho.

Já para Chiavenato (2015) a qualidade de vida envolve os seguintes fatores: A satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir; e as possibilidades de participar.

Salienta-se que a qualidade de vida no trabalho abrange questões relacionadas às novas tecnologias e seu impacto em assuntos como saúde, salários, criatividade e autonomia dos colaboradores que atuam no processo produtivo.

MODELOS DE AVALIAÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Com base em alguns estudos, foram identificados certos fatores que determinam a qualidade de vida no trabalho. A partir desses estudos, foram apresentados determinados modelos de qualidade de vida no trabalho, com destaque em certos autores principais: Nadler e Lawler, Hackman e Oldham e Walton, que segundo Chiavenato (1999 p. 392) são “considerados os mais importantes na atualidade”.

Modelo de Hackman e Oldham: Tal modelo apresenta uma relação entre a satisfação da necessidade individual e a realização das metas organizacionais, de acordo com algumas variáveis, sendo elas: estados psicológicos críticos, dimensões essenciais do trabalho, necessidade de crescimento individual, resultados pessoais e do trabalho. Baseado nas Dimensões Essenciais do Trabalho, sendo elas: Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa, Significado da Tarefa, Autonomia e *Feedback*, os autores desenvolveram um instrumento que determina o Potencial Motivador do Trabalho, onde são avaliados os níveis motivacionais em relação ao trabalho.

Modelo de Nadler e Lawler: Nadler e Lawler concluíram que a qualidade de vida no trabalho baseia-se na busca de uma produtividade maior, porém sem renunciar os aspectos referentes à motivação de cada indivíduo. Os indicadores que

constituem a qualidade de vida no trabalho, portanto, são formados pelo enriquecimento de tarefas e grupos autônomos, reestruturação do trabalho e inovação do sistema de recompensa.

Modelo de Walton: De acordo com Fernandes (1996), o modelo de Walton é considerado um dos mais reconhecidos na literatura científica, o mesmo baseia-se na relação do indivíduo e seu trabalho. Trata-se de um modelo de qualidade de vida construído por oito categorias, que destacam o trabalho de forma ampla, abordando o ambiente laboral, mas também aspectos existentes na vida de não-trabalho.

MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Abordando o tema qualidade de vida no trabalho é essencial ressaltar a importância da motivação dos colaboradores dentro da organização, visto que um colaborador motivado, satisfeito e realizado profissionalmente propende a produzir bem mais e com um desempenho significativamente melhor, trazendo assim, resultados positivos para a empresa.

As organizações estão tomando conhecimento que essa pauta deve ser considerada uma das mais importantes de se lidar dentro de uma organização, pois envolve diretamente o rendimento dos colaboradores e consequentemente, a qualidade do que está sendo entregue pelos mesmos.

Segundo Sousa (2004), organizações que enxergam por uma perspectiva diferente, que optam por valorizar a qualidade de vida no trabalho, a motivação e a satisfação de seus colaboradores possuem uma maior eficácia e conseguem superar os desafios que o mercado oferece, do contrário, enfrentam diversas dificuldades. Funcionários que dispõem de uma boa qualidade de vida no trabalho e motivados conseguem manter compromissos com a organização com maior satisfação.

Chiavenato (2010) afirma que a qualidade de vida no trabalho tem relação direta com a motivação, visto que a mesma é responsável por afetar prontamente nas atitudes de forma pessoal e comportamental consideradas relevantes para a produtividade em grupo e individual, por exemplo: adaptabilidade a mudanças dentro

do ambiente de trabalho, criatividade, vontade de inovar, aceitação de mudanças, motivação para o trabalho e, principalmente agregar valor à organização.

Para Carvalho (2014) às teorias motivacionais têm como objetivo estudar quais os fatores que atuam sobre o indivíduo podendo alterar seu comportamento. Segundo Chiavenato (2005) a teoria de Maslow é a mais conhecida dentro do aspecto de motivação, em que tem base nas necessidades humanas. De acordo com o mesmo, estas necessidades foram dispostas em uma pirâmide que tem relação com a importância e influência do homem. A teoria de Maslow para Carvalho (2014) baseia-se na existência de algumas necessidades que devem ser satisfeitas com a intenção de alcançar o bem-estar de cada indivíduo.

METODOLOGIA

O presente trabalho, terá como abordagem uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, por meio de uma metodologia de coleta e análise de dados.

Sobre a pesquisa quantitativa:

Como o próprio nome indica tem como objetivo principal quantificar ou mensurar uma ou mais variáveis estudadas, para tanto, explora uma metodologia com o uso intensivo de modelos matemáticos e dados estatísticos. Portanto, faz uso de amostragem sempre que possível. Esse tipo de pesquisa procura, entre outras coisas, avaliar o comportamento de uma variável analisando a frequência com que ela ocorre. A partir da análise dos resultados busca explicações ou soluções que esclareçam o fenômeno observado. (CASARIN; CASARIN. 2012, pág. 36).

Sobre a metodologia baseada em coleta de dados:

Nas pesquisas quantitativas, as coletas de dados procuram obedecer uma lógica cartesiana. Tende a seguir um modelo baseado em fundamentos estatísticos de seleção de população e de amostragem populacional. Utilizam instrumentos padronizados como, por exemplo, questionários e entrevistas estruturais. As coletas de dados podem ter também caráter empírico ou experimental. (CASARIN; CASARIN. 2012, pág. 39).

Para obter os resultados e respostas acerca da problematização apresentada neste trabalho, será realizada uma pesquisa em uma empresa do segmento de comércio localizada na cidade de Três Rios/RJ, onde será aplicado um questionário

de carácter quantitativo inspirado no modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton; a referida pesquisa dispõem de um total de vinte e quatro questões no qual deverão ser respondidas em uma escala de classificação de 01 a 05.

O referido questionário será encaminhado a uma amostragem de 25 colaboradores de forma remota e anônima com o objetivo de avaliar, por meio da perspectiva dos mesmos, os índices referentes a qualidade de vida no trabalho identificados na empresa em que trabalham.

A pesquisa será realizada com uma amostragem que representa um quantitativo de 60% dos colaboradores, o que possibilita uma compreensão mais completa dos dados coletados e contribui com uma melhor análise das informações obtidas sobre qualidade de vida e sua influência na motivação para a produtividade. Farão parte deste grupo de amostragem, funcionários de ambos os sexos, com idade entre 18 e 60 anos, e que estejam trabalhando na empresa há no mínimo 2 anos. Estando, portanto, excluídos os funcionários com pouco tempo de trabalho na empresa, estagiários, jovens aprendizes ou prestadores de serviços que atuam como staff - uma vez que, tempo de experiência, relação contratual indireta ou prestação de serviços, são fatores que podem influenciar na visão sobre a qualidade de vida utilizando-se como parâmetro a empresa em questão.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

ANÁLISE DAS DIMENSÕES PROPOSTAS POR WALTON (1973)

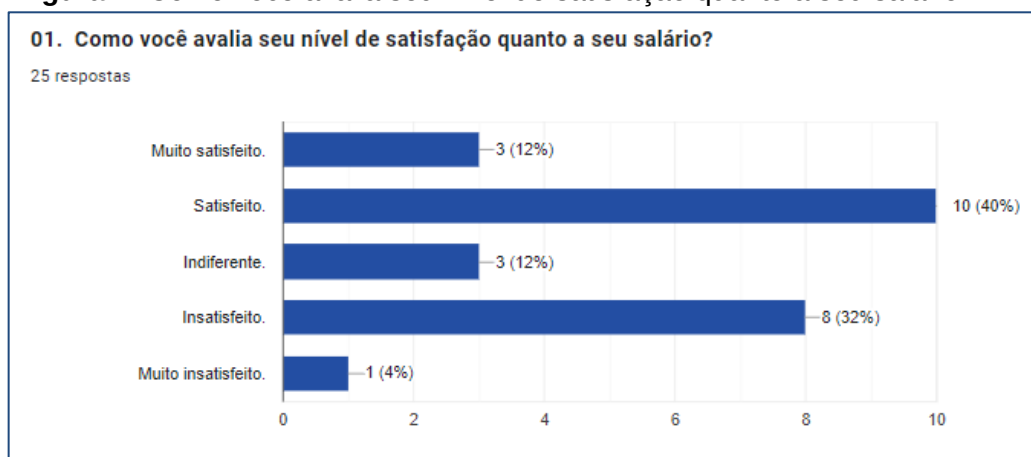
Trata-se de uma pesquisa em andamento e os resultados parciais registram até o momento pontos importantes sobre as questões apresentadas no questionário.

Dimensão compensação justa e adequada

Essa dimensão é formada pelos elementos que envolvem remuneração adequada e benefícios adicionais proporcionados pela instituição. Sobre a primeira questão, que trará sobre o nível de satisfação quanto ao seu salário, foi possível compreender conforme gráfico 01, que, em relação a remuneração recebida, 12% do

entrevistados consideram-se muito satisfeitos e 40% satisfeitos, totalizando 52% dos colaboradores que participaram da pesquisa. Ao oposto, 32% dos entrevistados sentem-se insatisfeitos e 4% muito insatisfeitos em relação a satisfação salarial; enquanto que 12% se posicionaram como indiferentes em relação a pergunta proposta.

Figura 1: Como você avalia seu nível de satisfação quanto a seu salário



Fonte: Questionário elaborado pelos autores (2023)

Assim percebe-se que, embora a maioria dos colaboradores encontram-se satisfeitos com o salário recebido ainda há uma parcela expressiva de colaboradores que considera a remuneração recebida inadequada (36%).

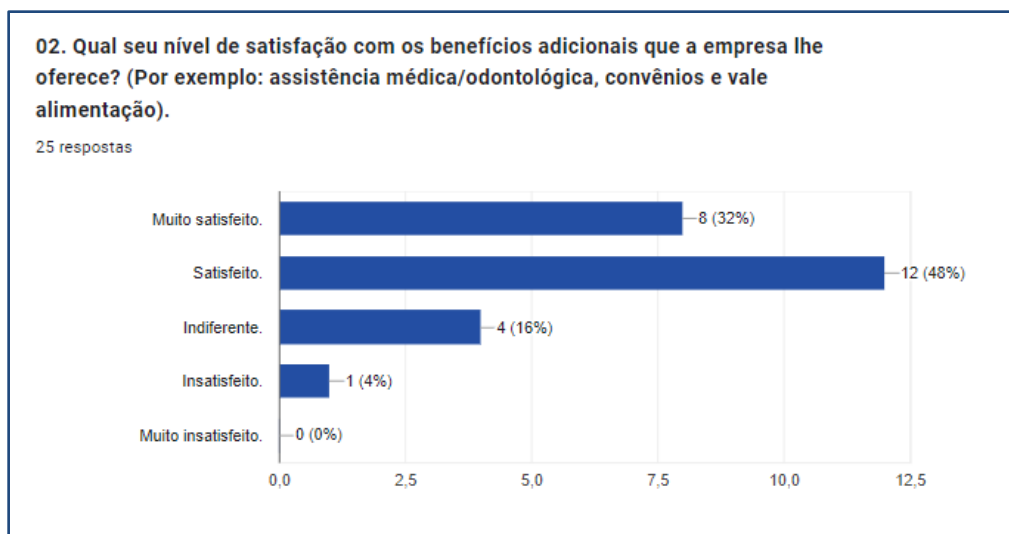
De acordo com Chiavenato (2009), o trabalho pode ser visto como uma conexão entre o esforço humano e a remuneração, onde as pessoas investem seu tempo e esforço esperando receber uma compensação financeira que representa o fruto de sua dedicação.

De acordo com Santos (1975), os incentivos salariais desempenham um papel crucial e alcançam seus objetivos quando são cuidadosamente planejados e suas viabilidades são minuciosamente avaliadas. O autor enfatiza que é irracional para uma empresa operar sem um sistema de incentivos, uma vez que isso pode resultar em uma produtividade em declínio.

Sobre a variável benefícios adicionais proporcionados pela instituição, conforme apresentado no gráfico abaixo, a maioria mostrou-se estar de acordo com

as ações da Organização, onde 48% estão satisfeitos e 32% muito satisfeitos, enquanto que, 16% sentem-se indiferentes e 4% insatisfeitos.

Figura 2: Nível de satisfação em relação aos benefícios ofertados.



Fonte: Questionário elaborado pelos autores (2023)

Essa variável possui uma importância significativa, pois, de acordo com Amorim (2010), o bem-estar físico e mental do funcionário terá um impacto direto na sua eficiência e, conseqüentemente, influenciará nos resultados da organização.

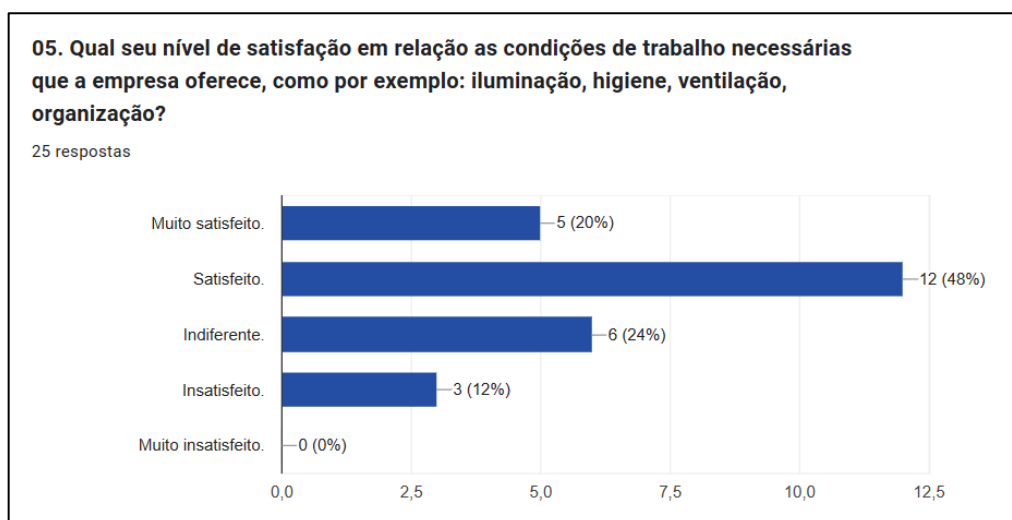
Dimensão condições de segurança e saúde no trabalho.

Conforme mencionado por Queiroz (2014), essa dimensão abrange aspectos relacionados à higiene e ordem, condições de iluminação, ruído e temperatura no local de trabalho, bem como o fornecimento adequado de equipamentos necessários para o desempenho das atividades pelos funcionários.

Nesse sentido, em relação à questão da higiene, iluminação, ventilação e organização presentes no local de trabalho, como apresenta o gráfico abaixo, 20% dos colaboradores consideram-se muito satisfeitos, 48% satisfeitos, 24%

responderam que se sentem indiferentes a essa questão e por fim, 12% estão insatisfeitos.

Figura 3: Nível de satisfação em relação às condições de trabalho.



Fonte: Questionário elaborado pelos autores (2023)

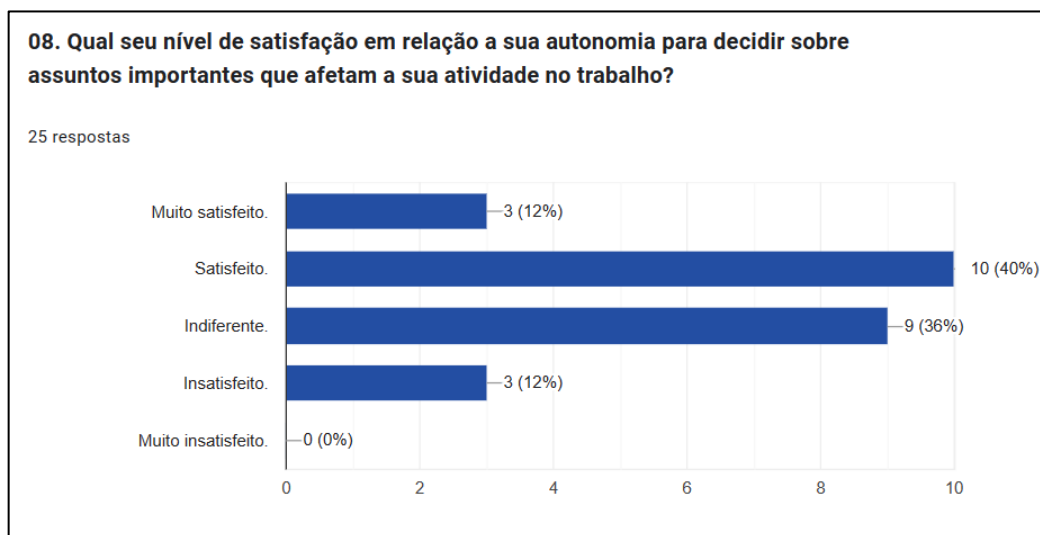
De acordo com os resultados, é evidente que a organização em análise possui um desempenho satisfatório nessa dimensão, o que é de extrema importância, uma vez que essas boas práticas promovem a motivação, a boa saúde física e mental dos funcionários, prevenindo problemas como o absenteísmo, que é comumente observado quando tais fatores não estão presentes.

Dimensão uso e desenvolvimento das capacidades.

Essa dimensão envolve as seguintes questões: autonomia (participação na tomada de decisões) e estima. Como esclarecido no gráfico logo abaixo, no que se refere a autonomia, 12% dos funcionários que participaram da pesquisa afirmam estar muito satisfeitos, 40% satisfeitos, 36% responderam que se sentem indiferentes a essa questão e para finalizar, 12% consideram-se insatisfeitos.

Portanto, como mencionado por Diniz (2010), esse resultado gera motivação e tem um impacto positivo, levando o funcionário a se sentir engajado no processo de tomada de decisão e, conseqüentemente, estar mais propenso a contribuir com ideias. Ao analisar os resultados obtidos e os índices apresentados nessa dimensão, a organização pesquisada demonstra um desempenho satisfatório.

Figura 4: Nível de satisfação em relação a autonomia.

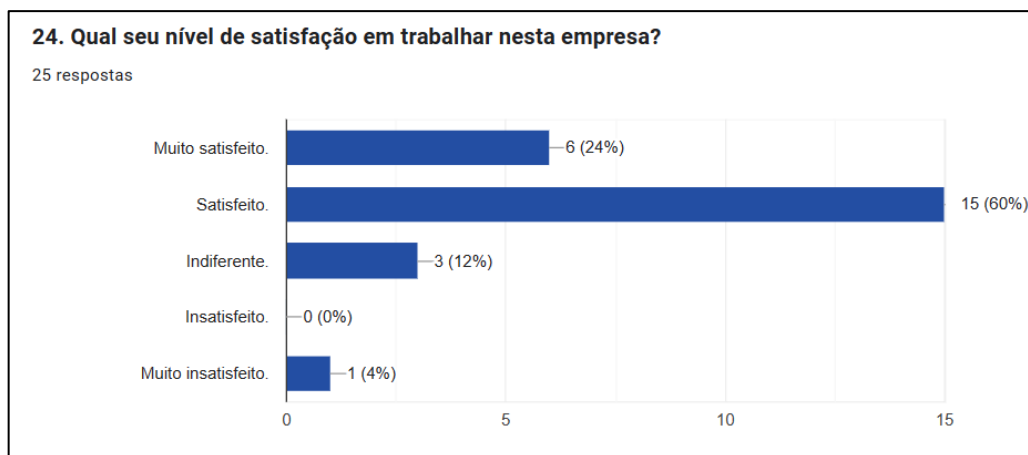


Fonte: Questionário elaborado pelos autores (2023)

Dimensão relevância social na vida do trabalhador

Esta dimensão abrange informações referentes as variáveis: orgulho de trabalhar na empresa e imagem da empresa perante a comunidade. Para a primeira variável, como relatado no gráfico logo abaixo, percebe-se que a maioria dos funcionários se sentem satisfeitos em fazer parte desta Organização estudada, visto que 24% dos participantes responderam que estão muito satisfeitos e 60% satisfeitos, por outro lado, 12% mostraram-se indiferentes e 4% afirmam estar muito insatisfeitos.

Figura 5: Nível de satisfação na empresa.



Fonte: Questionário elaborado pelos autores (2023)

Quando um colaborador se sente bem em fazer parte da empresa, sua motivação aumenta, o que fortalece a conexão entre ele e a organização, resultando em um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao considerar os aspectos previamente abordados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, é evidente que esse tema tenha sido amplamente difundido e estudado ao longo dos anos nas empresas. Através de pesquisas como a realizada por Walton (1973) e outros autores mencionados neste artigo, pode-se observar que à medida que as organizações e as relações de trabalho se modernizaram e os papéis de cada indivíduo foram definidos, a importância desse fator aumentou, levando a discussões e implementações nas empresas.

Quanto ao problema de pesquisa, embora trata-se de um trabalho ainda em andamento, foi possível ter uma prévia percepção de como a qualidade de vida influencia no desempenho dos profissionais da empresa do segmento de comércio estudada. Foi constatado que a maioria dos colaboradores que participaram da pesquisa, sentem-se bem e satisfeitos em fazer parte da organização e consideram que a mesma oferece a eles uma boa qualidade de vida, com salários adequados, bons benefícios, um ambiente físico organizado e higienizado, equipamentos e materiais de trabalho em um bom estado para ser utilizado.

Todavia, percebe-se que na questão sobre nível de satisfação em relação ao reconhecimento e valorização que a empresa demonstra ter pelo trabalho do colaborador, dentro da dimensão utilização e desenvolvimento de capacidade, foi a questão onde os funcionários apresentaram maior nível de insatisfação.

No entanto, por tratar-se de uma pesquisa ainda em andamento, é importante destacar que a análise mais completa das questões levantadas só será possível posteriormente, após finalização da pesquisa e análise de todos as informações.

REFERÊNCIAS

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? RECADM: **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio/2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2020.

CASARIN, Helen de Castro S.; CASARIN, Samuel S. **Pesquisa científica: da teoria à prática**. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012.

DINIZ, L. L. **Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba**. 2010 152 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Tecnologia, Universidade Federal da Paraíba, 2010.

FRANÇA, A. C. L. Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho. USP, 1996. Disponível em: < <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/publico/tesedoutoradoLimongi.pdf>>. Acesso em 14 de agosto de 2023.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

MORIN, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. **ERA - Revista de Administração de Empresas**, 41, 8-19.

PEDROSO, B; PILATTI, L. A. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário. Disponível em: <

https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/evolucao_cap21.pdf> Acesso em 16 de maio de 2023.

QUEIROZ, F. L. V. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo comparativo em três campos de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte**. 2014 130 f. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal Rural do Semi-Árido, 2014.

SANTOS, R. **Administração de salários na empresa**. São Paulo: LTR, 1975.

SANTOS, E. G.; MATTOS, T. S.; PINTO, R. P. **Qualidade de Vida no Trabalho Diante de um Cenário de Mudança Organizacional: Relato dos Servidores do Campus Porto**. UFPEL. XL Colóquio Internacional Sobre Gestão universitária na América do Sul. Florianópolis, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/28938/5.45.pdf?sequence=1>>. Acesso em 17 de agosto de 2023.

VILAS BOAS, A. A., MORIN, & E. M. (2016). Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: A percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**. 23, 272-292. Disponível em: <[https://doi.org/10.14210/alcance.v23n3\(Jul-Set\).p272-292](https://doi.org/10.14210/alcance.v23n3(Jul-Set).p272-292)>. Acesso em 14 de agosto de 2023.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, 113-123, 1979.