

FACULDADE LABORO
UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM MBA GESTÃO DE PESSOAS

FRANCYLENE MARQUES DA COSTA
MARIA DE LOURDES BARROS PEREIRA RIBEIRO
VALERIA BENEDITA DE MELO F. LARANJA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FERRAMENTA MOTIVACIONAL

São Luís

2016

**FRANCYLENE MARQUES DA COSTA
MARIA DE LOURDES BARROS PEREIRA RIBEIRO
VALERIA BENEDITA DE MELO F. LARANJA**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FERRAMENTA MOTIVACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de especialização em MBA Gestão em pessoas Universidade Estácio de Sá para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientador Prof.^a Msc. Cláudia Monteiro de Andrade

São Luís
2016

Costa, Francylene Marques da; Laranja, Valeria Benedita de Melo F.;
Ribeiro, Maria de Lourdes Barros Pereira

Qualidade de vida no trabalho como ferramenta motivacional /
Francylene Marques da Costa; Valeria Benedita de Melo F. Laranja; Maria
de Lourdes Barros Pereira Ribeiro - São Luís, 2016.

Impresso por computador (fotocópia)

30 f.

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão de
Pessoas da Faculdade LABORO como requisito para obtenção de Título de
Especialista em Gestão de Pessoas. -. 2016.

Orientadora: Profa. Msc. Cláudia Monteiro de Andrade

1. Qualidade de vida. 2. Motivação. 3. Ambiente de Trabalho. I. Título.

CDU: 331.47

**FRANCYLENE MARQUES DA COSTA
VALERIA BENEDITA DE MELO F. LARANJA
MARIA DE LOURDES BARROS PEREIRE RIBEIRO**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FERRAMENTA MOTIVACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós Graduação em Gestão em Pessoas da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Aprovado em / /

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Msc. Cláudia Monteiro de Andrade (Orientadora)
Faculdade Laboro
Universidade Estácio de Sá

Faculdade Laboro
Universidade Estácio de Sá

A Deus, em primeiro lugar, pela força e coragem
durante toda esta longa caminhada.

AGRADECIMENTOS

A Deus por tudo.

As nossas famílias que são fundamentais para nossa educação e formação onde sempre nos apoiaram e incentivaram pela busca dos nossos ideais.

Aos colegas por terem tornado a essa jornada mais agradável.

A todos os professores que se dedicaram e passaram todo o seu conhecimento para que aprendêssemos mais a cada dia.

A orientadora, professora Cláudia Monteiro, pelos momentos dedicados à correção e orientação deste trabalho.

*“Importante é recuperar o ser para o próprio ser,
na procura da melhoria da qualidade de vida”.*

Elis Regina

RESUMO

O interesse pela busca da qualidade de vida nas organizações tem sido um dos principais fatores motivacionais. O objetivo deste trabalho foi estudar a relação entre a motivação e a qualidade de vida no trabalho e conhecer as principais ferramentas que influenciam na busca por uma melhor qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho, dentre elas: benefícios e remuneração, segurança no ambiente de trabalho e condições de trabalho que favoreçam a manutenção de uma boa condição de saúde física e psicológica do trabalhador. Abordar a qualidade de vida nas organizações é de suma importância para que o trabalhador tenha melhores condições para desempenhar com eficiência suas atividades. Este trabalho evidenciou a importância da qualidade de vida nas organizações como um novo rumo nas relações de trabalho, conclui-se que abordar qualidade de vida nas organizações é mais que um benefício para o colaborador, pois é uma ótima oportunidade de crescimento e os mesmos tendem a desempenhar suas tarefas com mais eficácia.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Motivação. Pessoas.

ABSTRACT

Interest in the pursuit of quality of life in organizations has been one of the main motivating factors. The objective of this study was to investigate the relationship between motivation and the quality of working life and know the main tools that influence the search for a better quality of life within the work environment, such as: benefits and compensation, safety environment work and working conditions that favor maintaining a good condition of physical and psychological health of the worker. Address the quality of life in organizations is of paramount importance for the worker to be better able to perform effectively its activities. This work showed the importance of quality of life in organizations as a new direction in labor relations, it is concluded that addressing quality of life in organizations is more than a benefit to the employee, it is a great opportunity for growth and even tend to perform their tasks more effectively.

Keywords: Quality of life at work. Motivation. People.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	OBJETIVOS	11
2.1	Geral	11
3	METODOLOGIA	12
4	ORIGEM E EVOLUÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	13
4.1	Conceitos de qualidade de vida no trabalho	13
4.2	Modelos de qualidade de vida	14
4.2.1	Modelo de Walton (1973)	15
4.2.2	Modelo de William Westley (1979)	15
4.2.3	Modelo de Keith Davis e William Werther (1983)	16
4.2.4	Modelo de Nadler e Lawler (1983)	17
4.2.5	Modelo de Hackman e Oldhan (1975)	17
5	QUALIDADE DE VIDA COMO MOTIVAÇÃO NO TRABALHO	20
5.1	A Importância do Funcionário na Empresa	21
5.2	Ergonomia	22
6	FERRAMENTAS MOTIVACIONAIS	24
6.1	Benefícios e Remuneração	24
6.2	Segurança no ambiente de trabalho	25
6.3	Condições físicas e psicológicas no ambiente de trabalho	26
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
	REFERÊNCIAS	29

1 INTRODUÇÃO

A atual era da globalização, trazendo grande volume de informações e constantes mudanças, com uma clientela cada dia mais exigente, busca incansavelmente, maior produtividade e qualidade no desempenho de seus funcionários, no que se refere a suas atribuições. As informações, as inovações tecnológicas e a competitividade crescente, trazem para organizações a necessidade de trabalhar a motivação dos funcionários para que estes venham a apresentar um melhor desempenho, aliado à qualidade de vida no trabalho (QVT), de forma a garantir o aumento da produtividade.

A implantação da QVT em qualquer organização pode ser comparada a uma construção, que vai desde seu fundamento, passando pela estruturação da empresa, pelo estabelecimento de metas, focando não somente o ambiente físico, como também os aspectos biopsicossociais dos seus funcionários, construindo um alicerce dentro do ambiente de trabalho.

É notório que o ambiente de trabalho exerce influência no comportamento dos funcionários, que sinaliza o grau de satisfação do mesmo, podendo influenciar no desempenho de suas funções, com reflexos na produtividade.

De acordo com Chiavenato (1999), a qualidade de vida tem se tornado fator de grande importância nas organizações, e está diretamente relacionada a maximização do potencial humano, dependendo de como as pessoas sentem trabalhando dentro das organizações.

Portanto, oferecer qualidade de vida em um ambiente de trabalho consiste em proporcionar condições favoráveis, sejam de motivação, de segurança, de satisfação das necessidades, o que pode ser alcançado pela empresa, mediante a utilização de ferramentas, que possibilitem proporcionar o bem-estar dos funcionários, melhoria de sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, otimização dos resultados.

O futuro das empresas precisa da criatividade e da participação dos funcionários, tornando-os eficientes e eficazes cada vez mais nas soluções dos problemas, ou seja, só irá depender se o ambiente de trabalho estiver seguro e adequado.

As empresas inovadoras estão cada dia mais conscientes que a Qualidade de Vida no trabalho e a saúde de seus funcionários são ativos muito importantes para os mesmos, visto que passam a maior de seu tempo no ambiente de trabalho. Por esta razão, é de suma importância que a empresa proporcione melhores condições para os mesmo, como programas de motivação: treinamentos, palestras, apresentações teatrais, exercícios de alongamento e dentre outros, isso fará com que os mesmo tenham mais disposição, entusiasmo buscando sempre o desenvolvimento pessoal e profissional de seus funcionários.

O presente trabalho pretende estudar a importância da qualidade de vida nas organizações atuais, na qual fala-se sobre origem e evolução, definição, importância do funcionário para a empresa e dentre outros. Este trabalho está sendo constituído de livros, teses, artigos eletrônicos e artigos científicos na qual abordou-se as principais ferramentas da qualidade de vida que trabalham a motivação do funcionário, ou seja, descobrir como manter o funcionário motivado dentro das organizações buscando assim a satisfação e a valorização de quem promove os resultados para empresa.

2 OBJETIVOS

2.1 Geral

Estudar as principais ferramentas da qualidade em gestão de pessoas que trabalham a motivação do trabalhador, a partir da literatura especializada.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho apresentado foi uma revisão literária simples, onde foi realizado o levantamento dentro do tema, qualidade de vida no trabalho, que tem como principal finalidade estudar as principais ferramentas de qualidade como fator motivacional, analisando ainda as suas condições favoráveis de saúde, higiene, segurança e motivação no trabalho.

As pesquisas bibliográficas tiveram início a partir do mês de julho de 2015 e foram concluídas em dezembro do mesmo ano. Foram realizadas nas bases de dados da internet no Google acadêmico, utilizando-se palavras-chaves como: qualidade de vida, motivação, organização e pessoas. Foram incluídas referências do período de 1997 a 2010.

Ao final do levantamento bibliográfico, obteve-se um total de 20 artigos analisados, sendo que destes somente 10 artigos foram usados por satisfazerem o critério de inclusão, ou seja, por abordar a temática: “*Qualidade de vida no trabalho como ferramenta organizacional*”.

4 ORIGEM E EVOLUÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho (QVT), começou em 1950, com o surgimento da abordagem sócio-técnica. Na busca de minimizar os efeitos negativos no ambiente de trabalho, surgiu nos anos 60, algumas iniciativas de cientistas sociais e líderes sindicais, mas foi somente no início da década de 70, por Louis Davis, que o tema foi introduzido publicamente, principalmente nos EUA, por causa da competitividade internacional e o grande sucesso dos programas de produtividade japonesa, onde os mesmos eram bastantes conhecidos por causa dos programas de incentivos.

A qualidade de vida sempre foi um assunto de preocupação da humanidade, com outros títulos e em outros contextos sempre voltada para facilitar ou oferecer a satisfação e o bem estar ao colaborador (RODRIGUES, 1999).

No século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho, entre eles destaca-se Helton Mayo, cujas pesquisas, conforme Ferreira, Reis e Pereira (1999), Hampton (1991) e Rodrigues (1999), são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador, principalmente a partir das pesquisas e estudos efetuados na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago) no início dos anos 20, que culminaram com a escola de Relações Humanas.

4.1 Conceitos de qualidade de vida no trabalho

A Qualidade de Vida tem como definição com a satisfação ou insatisfação que a pessoa possui, ou seja, é considerado o nível de prazer de que um indivíduo possui na vida. Portanto para que haja satisfação é necessário que as necessidades de uma pessoa sejam supridas como: alimentação e moradia, sendo que após atendidas, o indivíduo tende a realizar todos os outros desejos que ainda estão por vir. Logo se tornam mais felizes, do contrário a qualidade de vida, vai gerar insatisfação em quase todas as necessidades básicas existentes da vida.

Vasconcelos (2001, p. 25) “[...] a formação da qualidade de vida no trabalho, acontece da função de como a empresa e as pessoas são vistas de modo geral, que definimos de foco biopsicossocial”.

Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada com o nível de felicidade de uma pessoa com a sua carreira, porém, varia de pessoa para pessoa, sendo que algumas apenas se sentem felizes apenas com o salário, outros com ascensão da carreira, execução do seu trabalho, mas o que irá prevalecer é o nível de satisfação do empregado no ambiente de trabalho.

Segundo França (1997), diz ainda que é um conjunto de atitudes que as empresas desenvolvem, fazem um diagnóstico, implantam melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas tanto no ambiente interno como no externo, com o objetivo de proporcionar condições necessárias para desenvolver seu capital humano, durante a execução de suas atividades no trabalho.

Enfatiza-se ainda que a definição da ciência da Ergonomia, sendo que ela veio para motivar os funcionários e que se originou de estudos e pesquisas na área da Filosofia do Trabalho, se tratando da fadiga e no consumo energético ocasionado pelo trabalho, buscando diagnosticar e solucionar, e minimizar esse dano causado pelo trabalho.

4.2 Modelos de qualidade de vida

Os modelos de Qualidade de Vida no Trabalho servem de alicerce para uma melhor compreensão do estudo a ser analisado, contudo poucos possuem fatores psicométricos, satisfatórios como validação, consistência e confiança. Nesta revisão pode-se registrar alguns modelos, sendo eles: Richardson Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), William Westley (1979), Keith Davis (1983) e Nadler Lawler (1983).

Conforme Chiavenato (2010, p. 488), “[...] o fator determinante da qualidade de vida no trabalho tem como ferramentas fundamentais o clima organizacional e o desempenho no cargo”.

4.2.1 Modelo de Walton (1973)

Richardson Walton foi o primeiro a criar o modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, de origem nos Estados Unidos, na década de 70, na qual através de suas pesquisas e entrevistas percebeu e identificou fatores de dimensão que podem vir afetar o funcionário no seu ambiente de trabalho.

Logo, tem se destacado entre os demais, por ter uma grande quantidade de critérios, mesmo após quatro décadas de sua publicação, este modelo é considerado o mais completo e mais utilizado, principalmente pelos estudiosos da Administração, Recursos Humanos e Psicologia Organizacional, buscando melhoria pela qualidade de vida e desenvolvimento do funcionário nas organizações.

Freitas e Souza (2009), relatam que a identificação dos critérios, interferem de uma certa forma na qualidade de vida no trabalho dos empregados em todos os sentidos. Logo estes aspectos são decisórios para os níveis de satisfação vividos por clientes internos, afetando nos níveis de desempenho dos mesmos.

Walton elenca oito categorias: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso ou desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida, e relevância social.

Essas categorias de Walton denominadas como critérios, não são dispostas em ordem de prioridade, sendo atribuídas a cada uma delas, a mesma importância na QVT.

4.2.2 Modelo de William Westley (1979)

O modelo de Westley surgiu nos Estados Unidos, com ênfase no estudo sociotécnica, onde analisa o ambiente laboral, introduzindo as dimensões que serão abordadas em seu modelo, o autor acredita o que ocasiona problemas afetam de certa forma a qualidade de vida dos funcionários, estão relacionadas à ordem política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológicas (anomia).

Para definir a abrangência da qualidade de vida no trabalho é preciso categorizar as mudanças que devem ocorrer nas organizações, para que torne concreta (WESTLEY, 1979).

4.2.3 Modelo de Keith Davis e William Werther (1983)

Os autores de Werther e Davis tem como pontos relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho: a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e programas de cargo, sendo que o último tem grande importância para a Qualidade de Vida do Trabalhador, por isso os Recursos Humanos é essencial e deve sempre ser proativo de forma que busque a melhorar a carreira dos seus funcionários.

Entretanto, os autores consideram os elementos organizacionais: abordagem mecânicas, fluxo do trabalho e suas práticas; os elementos ambientais: habilidades e disponibilidades de empregados, expectativas sociais. Elementos comportamentais: autonomia, variedade e identidade da tarefa e retro informação. Entre os elementos comportamentais, tem como ênfase a autonomia pelo grau de responsabilidade que o colaborador tem com o trabalho, por isso é fato, que irá causar reconhecimento e autoestima no funcionário.

Por isso havendo a deficiência desse elemento, pode fazer com que o funcionário tenha um péssimo desempenho no cargo ou até mesmo a apatia e um trabalho sem variedade, pode torna-se para o colaborador cansativo e tedioso ocasionando erros repetitivos. Contudo, é necessária a entrega do funcionário na execução de suas tarefas, de forma completa para um bom resultado, pois a retro informação é essencial para que o mesmo se sinta motivado.

Werther e Davis (1983, p. 87) afirmam que:

[...] As mudanças culturais e demográficas provavelmente desempenharão um papel cada vez mais importante no projeto dos cargos. É provável que os trabalhadores procurem uma ênfase ainda maior em elementos comportamentais e técnicas de enriquecimento de grupo a fim de obterem em qualidade mais alta devida no trabalho.

4.2.4 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Naldler e Lawler inventaram programas de Qualidade de Vida no Trabalho, mas a partir de dois acontecimentos, em 1969 e 1974, onde houve uma grande quantidade de pesquisadores, líderes de sindicatos e representantes do governo, tiveram interesse em conhecer quais fatores influenciam no desempenho dos funcionários e em suas atividades laborais. Então houve a necessidade da preocupação na pesquisa em quatro aspectos que serão relatados a seguir:

- a) **Participação dos Funcionários** – Todos os colaboradores de menor ao maior nível hierárquico, devem participar e desenvolver soluções para problemas e tomada de decisão;
- b) **Restruturação do trabalho, através das tarefas e de grupos autônomos** – Ter mais valor nas tarefas executadas, ter iniciativa, mostrar competências dentro das organizações;
- c) **Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional** – Transformações e evoluções intensas que englobam por longos períodos, fazendo os funcionários sentirem como seus superiores se preocupem com eles;
- d) **Melhoria contínua de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho** – Faz com o trabalho seja mais eficaz, proativo e que supra as necessidades dos funcionários.

Chiavenato (2010, p. 489), nos fala que os aspectos estejam em evidências, onde o indivíduo possa fazer parte do meio das organizações e tenham a visão da importância dos mesmos.

4.2.5 Modelo de Hackman e Oldhan (1975)

O estudo por Hackman e Oldam, tem como destaque de proporcionar uma nova abordagem sobre Qualidade de Vida no Trabalho. O modelo que

desenvolveram foi fundamentado nas dimensões básicas da tarefa, que são: o significado do trabalho, a responsabilidade pelo trabalho e a sua compreensão da tarefa que se é passada, tendo como visão a motivação, e a satisfação do colaborador pelo trabalho.

Segundo Davis e Neutron (1992, p. 151) “[...] as dimensões essenciais apresentam benefícios a motivação, à qualidade do trabalho, o contentamento do indivíduo e a minimizar o turnover e a ausência do funcionário na empresa”.

A seguir relata-se as dimensões básicas.

- a) **Variedade da tarefa** – O trabalho requer uma variedade de atividades e o uso de diversas habilidades para complementar a tarefa com sucesso;
- b) **Identidade com a tarefa** – o trabalho é realizado de maneira completa, do início ao fim para poder identificar o resultado dos esforços;
- c) **Significado da tarefa** – O trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas;
- d) **Autonomia** – O trabalho permite a liberdade que o colaborador tem para planejar e executar seu trabalho;
- e) **Feedback do próprio trabalho (Interno)** – O trabalho deve ser passar informação de retorno que colaborador receba, para avaliar a eficiência de seus esforços na produção de seus resultados.

Hackman e Oldham, também consideram mais duas dimensões que completam nos resultados das tarefas dos funcionários:

- 1) **Feedback externo ou extrínseco** – Os funcionários recebem opiniões de seus chefes em relação aos seus desempenhos e suas atividades desenvolvidas;
- 2) **Relacionamento interpessoal** – O colaborador tem que ter uma interação com os demais na realização de suas atividades.

Os autores ainda mencionam os resultados captados dos funcionários, neste modelo são:

- a) **Satisfação geral do trabalho** – É o nível de quanto o funcionário está satisfeito, ou feliz com o trabalho que faz;
- b) **Motivação interna para o trabalho** – É quando o funcionário está feliz ao executar todas as tarefas, ou insatisfeito quando ocorre erros em sua execução.

5 QUALIDADE DE VIDA COMO MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Durante décadas o comportamento das pessoas nas organizações vem salientando a importância de reconhecer esse fenômeno, através de pesquisas por vários estudiosos e faz-se indispensável ressaltar os novos desenvolvimentos que as mesmas vem apresentado, relevantes para a motivação e para a eficiência de seus colaboradores.

As empresas de hoje estão cada dia mais exigentes com seus colaboradores, exigem que sejam capazes de fazerem várias tarefas ao longo da sua jornada de trabalho, isto é, que sejam polivalentes, mas para que isso seja valido às mesmas precisam implantar um sistema de motivação para seus colaboradores, para que os mesmos se sintam valorizados, pois quanto mais motivados maior será o seu desempenho na empresa.

Contudo, quando o funcionário realmente almeja o seu emprego este procura buscar conhecimento e crescimento profissional, dando um verdadeiro sentido à vida, mas para isso o funcionário precisa ter a percepção que a empresa o valoriza, e lhe estimula para um caminho de conquistas dentro da organização, tornado assim a sua própria identidade.

O funcionário que está motivado tem mais chances de demonstrar comprometimento com o seu trabalho, e irá se destacar em todo o processo de desenvolvimento das suas atividades. Porém, para que isso aconteça, é preciso salientar quais ferramentas poderá determinar a motivação do colaborador, logo dependerá da eficácia que a empresa tem em fazer um balanço, tanto dos objetivos pessoais como dos organizacionais.

O Gestor deve estar atento aos princípios da empresa, respeitando a política e a cultura, devendo ser aperfeiçoados aos poucos, de modo que não cheguem a impactar negativamente no trabalho de seus colaboradores, e nos resultados da organização, pois esses princípios não são perfeitos, e sempre há uma necessidade de uma melhoria contínua, acompanhado com frequência e cuidado.

A motivação das pessoas é um dos objetivos de inquietude e desafios da gestão organizacional moderna e diversos teóricos procuram transmitir o sentido de maneira a obter o seus interesses, onde em que tempos passados era somente um objeto da área de recursos humanos, e atualmente faz parte de estratégias das empresas. (SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011, p. 196).

Conforme o que foi exposto, para que o funcionário tenha satisfação e motivação é preciso que as empresas ofereçam um ambiente de trabalho seguro e confortável, além de atividades de lazer, laborais e interação com todos para que possam alcançar seus objetivos e conseqüentemente sucesso.

Portanto, a motivação dos funcionários, vem de diversas ferramentas, porém vale ressaltar para que isso aconteça à empresa, necessita oferecer um ambiente de trabalho, seguro e agradável, saudável, tornando-o melhor possível para seus funcionários, proporcionando a estes contentamentos para com a empresa.

5.1 A Importância do Funcionário na Empresa

O relacionamento empresa e colaborador são fundamentais para que haja um clima saudável e harmonioso, porém, para que toda empresa possa ser bem sucedida, ou seja, produza, cresça e mantenha-se no mercado é preciso oferecer aos seus funcionários as melhores condições de trabalho, haja vista que o funcionário é de extrema importância nas engrenagens de uma empresa, pois serão estes que irão desencadear a eficiência e os resultados satisfatórios na produção de suas atividades no ambiente de trabalho.

De acordo com Costa (2002), o capital intelectual na organização tem sido assunto de pesquisas científicas, especificamente na área de administração, porém os estudos de Taylor deixaram uma grande e forte herança de mecanização do trabalho do indivíduo nas indústrias contemporâneas.

O funcionário que tem uma vida saudável e menos estressante se torna muito importante dentro da empresa, porque além de ser mais produtivo e criativo, ele é capaz de motivar a sua equipe, ajudando seus colegas de trabalho quando necessário.

Atualmente, o papel dos Recursos Humanos tem um papel crucial para o desenvolvimento de seu capital humano, sabendo-se que o indivíduo passou a ser uma vantagem competitiva no mercado, no qual os Gestores de Recursos Humanos devem estimular, treinar, promover, remunerar e se responsabilizarem pela integração de todos os funcionários, promovendo um bem estar no ambiente de trabalho.

O mundo das inovações e velocidade exige cada vez mais das empresas e de seus colaboradores, que motivação seja para atuar, tanto dentro como fora da empresa, por isso a satisfação se dar pela formação dos profissionais com o objetivo de desenvolver suas competências com desempenho e obtenção de resultados positivos; pela liderança e da cultura organizacional para que continuem dando continuidade à satisfação dos funcionários.

Logo, o clima organizacional influi de certa forma e proporciona a motivação dos funcionários, sendo estes o maior “bem” que uma organização pode ter, o funcionário não é apenas um mero trabalhador, mas o indivíduo com competências que deve ser tratado como um capital intelectual de grande valia na empresa e o líder também deve ficar atento a este capital, dando-lhe feedback quando desenvolvem suas tarefas aumentando o nível de satisfação no trabalho.

Enfatiza-se ainda a importância de treinar e capacitar esse “bem” tão valioso, aumentando suas competências intelectuais e técnicas, no qual levará este profissional para um processo de autoaprendizagem, trazendo pra si a responsabilidade de capacitar outras pessoas, tanto o funcionário que irá crescer profissionalmente, como a empresa que terá êxito no mercado de trabalho.

5.2 Ergonomia

Os avanços tecnológicos e as novas técnicas de gestão de negócios são os motivos de diversas modificações nos meios e etapas de produção. No entanto, para que o colaborador possa realizar suas tarefas com segurança e conforto é preciso que as organizações promovam condições adequadas, dessa a ergonomia assume um papel crucial dentro do local de trabalho.

Relata-se que a conquista da qualidade dos produtos/serviços, aumento da produtividade, irá salientar a qualidade de vida no trabalho, porém, tendo como o projeto ergonômico do posto do trabalho e do sistema de produção, não sendo apenas uma obrigação de segurança e bem-estar, mas uma estratégia para a empresa sobreviver e se manter no mundo globalizado.

Enfatiza-se como objetivo principal da ergonomia, o índice de adequação ao trabalho do indivíduo, ser uma estratégia, sendo constituídos de informações científicas relativos ao ser humano, indispensáveis para concepimento de máquinas, mecanismos e ferramentas que possam, vir a ser utilizados com a maior segurança, eficiência e bem estar para o trabalhador.

Vilarat e Moraes (2004), mencionam que a ergonomia é uma ferramenta que vai mostrar em que forma o local de trabalho se encontra, e este está impróprio e adequá-lo para o indivíduo.

Logo, somente em algumas empresas transnacionais, multinacionais e nas grandes empresas nacionais, a Ergonomia se apresenta como uma ferramenta para aprimorar a eficácia e a eficiência dos colaboradores e favorecer um ambiente saudável de trabalho, dando-lhes motivação qualidade de vida necessária.

6 FERRAMENTAS MOTIVACIONAIS

Atualmente as organizações vivem em um ambiente competitivo e cheio de mudanças, na qual a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora. A qualidade de vida no trabalho tornou-se um dos novos desafios para as organizações, afetando diretamente a vida dos indivíduos e conseqüentemente os resultados nas organizações. Assim, percebe-se importância de ferramentas como segurança no ambiente de trabalho, benefícios e remuneração, condições físicas e psicológicas.

6.1 Benefícios e Remuneração

As organizações estão interessadas em investir em recompensas para as pessoas, desde que elas passam a receber contribuições ao alcance de seus objetivos. Desta forma é notável que as pessoas, devido ao progresso tecnológico e social que vivenciam, busquem nas organizações muito mais do que o pagamento justo pelo trabalho.

A remuneração é o pacote de recompensas quantificáveis que o empregado recebe pelo seu trabalho. Os métodos de recompensar os indivíduos, compõem os meios essenciais para o incentivo e motivação dos colaboradores da organização, por um lado os interesses organizacionais, a serem almejadas e por outro lado os interesses individuais que sejam adquiridos por contentamento. (CHIAVENATO, 2010, p. 274).

São remuneração básica, incentiva salarias e remuneração indireta/benefícios.

A remuneração básica é o salário, mensal ou horário, ou seja, é o pagamento fixo que o funcionário recebe de maneira regular.

Os incentivos salarias são concedidos, através de bônus e participação nos resultados.

Segundo Moretti (2009), atualmente o colaborador não somente adquire a remuneração, portanto, a empresa tem que propor as oportunidades de crescimento

profissional, participação nos processos de trabalho, *feedback* de cargos e da situação da organização e no meio do trabalho, acesso a informações, afinal no mundo atual, as organizações precisam ter a visão que o ser humano tem dentro de si um imenso conhecimento de sentimentos e ambições e expectativas, que não são fornecidos, ou providos somente pela remuneração.

O indivíduo quando é contratado por uma empresa para trabalhar, logo, este tem o direito de receber a sua remuneração, na qual é a razão da motivação para exercer suas atividades no ambiente de trabalho, sendo que a qualidade de vida exerce uma grande influência tanto na vida pessoal quanto na profissional.

Benéficos: é denominada remuneração indireta, através de vários programas como: férias, seguros de vida, refeições, transportes subsidiada, aposentadoria, etc.

Sabe-se, que são as facilidades e vantagens que as empresas oferecem aos seus empregados, ou seja, os benefícios custam dinheiro e para que sejam implantados, estes custos devem ser calculados e fixados em um financiamento duradouro e ter fidelidade para o indivíduo.

Marras (2004), nos relata que esses elementos sempre receberam um cuidado especial dos gestores das organizações, e com o passar do tempo obteve, mais importância e exigindo sempre mais valores inclusive ainda mais da administração.

6.2 Segurança no ambiente de trabalho

A segurança é um dos assuntos mais falados em um ambiente de trabalho, observa-se que a organização ideal para se trabalhar é aquela que busca adaptar e melhorar os recursos oferecidos aos seus colaboradores. Visando assim diminuir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, ou seja, está relacionada com a prevenção de acidentes e com administração de riscos.

A segurança atua em diversas maneiras dentro da empresa como ações técnicas, administrativa e medicas. Com a segurança no ambiente de trabalho tornam-se condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas.

É fundamental que a organização favoreça condições seguras de trabalho, visando a prevenção de acidentes e danos à saúde, sendo necessário que as organizações disponibilizem políticas de prevenção aos acidentes no trabalho, orientando e assegurando e disponibilizando equipamento aos colaboradores, a fim de evitar futuros acidentes.

Conforme Marras (2004 apud ANDRADE, 2012, p. 20),

A prevenção de acidentes de trabalho tem como finalidade conscientizar o funcionário e proporcionar proteção a sua vida e de seus parceiros de trabalho, por meio de estratégias e ações fixas, como análises das condições insalubres, onde por algumas causas possa ocasionar acidentes e danos à saúde.

Percebe-se então a vital importância da segurança no ambiente de trabalho, tendo em vista que o colaborador se sente mais valorizados, seguros e motivados a trabalhar, quando percebem a preocupação da organização com a suas vidas.

6.3 Condições físicas e psicológicas no ambiente de trabalho

As condições físicas e psicológicas no trabalho, se refere ao ambiente interno tanto físico-geográfico como físico-psicológico, onde o clima interno não deve ser opressivo e sim participativo, receptivo e cooperativo em todos os níveis para que o colaborador produza melhor, sendo que a produtividade, (qualidade e quantidade dos produtos/serviços devem ser executados com a maior agilidade) é a meta primordial de uma organização.

Dentro de uma organização os colaboradores estão expostos a uma série de riscos e ainda existe os fatores psicológicos que de uma maneira ou de outra interferem na saúde e no desempenho dos mesmos. Dessa forma, é necessário que a empresa ofereça condições físicas e ambientes estruturados, para que os colaboradores sintam-se capazes de desenvolverem suas tarefas.

Atualmente, fala-se muito em humanização no ambiente de trabalho, onde precisa ser alegre, descontraído, melhor e desafiador, ofertando ao colaborador um mínimo de qualidade de vida. Para se ter essas condições humanas

no ambiente de trabalho é preciso que o clima seja afetivo e colaborativo, em todos os níveis hierárquico dentro das organizações.

Para que o desempenho de suas funções no ambiente de trabalho seja saudável tem que ser oferecidas condições reais e psicológicas (ANDRADE, 2012).

“No que diz respeito às questões físicas e psicológicas no trabalho, destaca-se as condições efetivas e propostas ao funcionário para o desempenho de seus cargos referente a jornada de trabalho e um ambiente harmonioso” (ANDRADE, 2012, p. 22).

Porém, sabe-se que a abordagem desse assunto é de vital importância para a vida e saúde dos colaboradores, pois quando é proporcionado um ambiente bom e agradável para se trabalhar, o colaborador se sente motivado a produzir mais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho mostra que o interesse pela busca da qualidade de vida nas organizações tem crescido bastante, e tem sido um dos principais fatores motivacionais. Logo, o objetivo deste trabalho foi analisar a relação entre a motivação e a qualidade de vida no trabalho e conhecer as principais ferramentas que influenciam na busca por uma qualidade de vida melhor dentro do ambiente de trabalho, como: benefícios e remuneração, segurança no ambiente de trabalho e estabelecer as condições físicas e psicológicas do trabalhador.

Nesse segmento relatou-se os modelos da qualidade de vida, possuem um papel importante para o desenvolvimento e desempenho dos funcionários, sendo que os mesmos podem executar as suas tarefas com melhores condições de trabalho e maior contentamento.

Ressalta-se que no ambiente atual a qualidade de vida vem sendo um grande investimento dentro das organizações, onde a mesma terá um maior retorno em termos de produtividade, qualidade e crescimento para obtenção do sucesso no mercado competitivo.

Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho como ferramenta motivacional é de grande valor e importância, pois possibilita uma melhoria tanto na vida pessoal, quanto para o convívio social das pessoas dentro do ambiente de trabalho, proporcionando almejo dos interesses individuais como organizacionais.

Conclui-se que a pesquisa permitiu acreditar que quando maior for o interesse da melhoria da qualidade de vida, melhor serão os resultados para a organização, assim as pessoas estarão satisfeitos no trabalho e dessa forma, a motivação das pessoas está relacionada a qualidade de vida nas organizações.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. 2012. 52 f. Monografia (Pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012. Disponível em: <https://www.google.com.br/#q=Unifia.edu.br%2Frevista%2CAC_eletr%C3%B4nica%2Frevistas%2F...%2Fqualidade_motivacao.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. Disponível em: <https://www.google.com.br/#q=Unifia.edu.br%2Frevista%2CAC_eletr%C3%B4nica%2Frevistas%2F...%2Fqualidade_motivacao.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2015.

_____. **O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. Disponível em: <<http://openacad/files/artigos/Open/AcadReview-v1-1.pdf>>. Acesso em: 25 dez. 2015.

COSTA, Wellington Soares da. Resgate da humanização no ambiente de trabalho. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, n. 02, abr./jun. 2002. Disponível em: <http://www.simpeptestemigracao.feb.uinsp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2015.

DAVIS, Keith; NEWTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira TL, 1992. Disponível em: <http://www.simpeptestemigracao.feb.unisp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2015.

FERREIRA, A. Antonio; REIS, Ana C.F; PEREIRA, Maria I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias, evolução e tendências da moderna administração de Empresas**. São Paulo: Pioneira, 1999.

FRANÇA, C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: Conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./jun. 1997. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/artigos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em: 30 dez. 2015.

FREITAS, André Luis Policani; SOUZA, Renata Guarino Bastos. Um modelo para a avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistema e gestão**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 136-154, ago. 2009.

HAMPTON, David R. **Administração**. São Paulo: Ed. McGraw-Hill Ltda, 1991.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2004.

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho x auto realização humana**. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Santa Catarina, 2005. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 18 dez. 2015.

RODRIGUES, Marcus V.C. **Qualidade e vida no Trabalho**: evolução e análise nível gerencial. Petropolis: Vozes, 1999.

SILVA, Caroline Machado Castilhos da; PEIXOTO, Roberta Ramalho; BATISTA, José Mauro Ruiz. A influência da liderança na motivação da equipe. **Revista eletrônica**, 2011. Disponível em: <<http://www.aems.edu.br%2Finiciacao-cientifica%2Fdownload%2F4bbc8ec867.pdf&usg=AFQjCNF3eKwrv43Axc5F2MTDTHR5u5VRNg&bvm=bv.112064104,d.eWE>>. Acesso em: 21 nov. 2015.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001. Disponível em: <www.simpeptestemigração.feb.unisp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2015.

VILARTA, R.; MORAES, M.A.A. Ergonomia e a Qualidade de Vida no Trabalho. In: GONÇALVES, A. E.T. **Qualidade de Vida e Atividade Física**: explorando teoria e prática. São Paulo: Manole, 2004. p. 141-161. Disponível em: <<http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/ViewFile/168/180>>. Acesso em: 19 set. 2015.

WERTHER, William B. Jr; DAVIS, Keith. A qualidade de vida no trabalho. In: _____. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw – Hill, 1983. cap. 4. p. 70-91.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.