

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS PEQUENAS EMPRESAS

Tháise Aparecida de Paiva¹
Edilene Maria da Conceição²

RESUMO

Este trabalho acadêmico tem como tema a importância da motivação para a qualidade de vida no trabalho nas pequenas empresas. E justifica-se abordar este assunto, pois, torna-se de extrema importância compreender como a valorização da motivação resulta numa boa qualidade de vida no trabalho, principalmente, nas pequenas empresas, pois possibilita o entendimento dos fatores motivacionais e desmotivacionais no ambiente de trabalho. Desta forma o artigo tem como objetivo geral demonstrar como a motivação interfere na qualidade de vida no trabalho nas pequenas empresas. Assim o trabalho apresenta uma pesquisa bibliográfica com embasamento teórico em livros e artigos, relacionados com o tema e, finaliza com uma pesquisa de campo através de uma análise qualitativa e quantitativa, onde aplicou-se questionário a pequenas empresas no setor alimentício, para assim demonstrar a importância da motivação para a qualidade de vida no trabalho. A análise dos dados apurados dos questionários aplicados, pode-se perceber, que os fatores de motivação variam de pessoa para pessoa, ou seja, cada um tem um motivo para se motivar, a mais ou a menos, e vale ressaltar, que a motivação é uma força intrínseca, variando de pessoa para pessoa.

Palavras-chave: motivação; pequenas empresas; qualidade de vida.

ABSTRACT

This academic work has as its theme the magnitude of the motivation for quality of life at work in small companies. And it is right to approach this matter, because it becomes very important to understand how the appreciation of the motivation results in a good quality of life at work, mainly in the small companies, because it enables the possibility to understand the motivational and demotivational factors in the working environment. Therefore, the article aims to demonstrate how motivation interferes in the quality of life at work in small companies. Thereby, the work brings a bibliographical research with a theoretical basis in books and articles related to the theme, and it finishes with a research through a qualitative and quantitative analysis, where a questionnaire was applied to small companies in the food sector, in order to demonstrate the magnitude of the motivation for the quality of life at work. In the analysis of the accurate data of the applied questionnaires we can see that the motivation factors vary from person to person, which means that each person has a reason to motivate, more or less, and it is worth mentioning that motivation is an intrinsic force, varying from person to person.

Keywords: motivation; small companies; quality of life.

¹ Graduanda em Administração pelo Instituto de Ensino Superior Presidente Tancredo de Almeida Neves – IPTAN/MG - thaiseipaiva63@gmail.com

² Mestre em Filosofia Social e Política pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU/MG- edilmc2011@gmail.com

INTRODUÇÃO

A importância da motivação para a qualidade de vida no trabalho nas pequenas empresas constitui o tema deste artigo. O estudo está voltado para pequenas empresas, no setor alimentício, na cidade de São João Del Rei, MG.

Como obter melhores condições de vida no ambiente de trabalho, através da motivação, para atingir assim uma boa qualidade de vida?

Este trabalho justifica-se pois torna-se de extrema importância compreender como a valorização da motivação resulta numa boa qualidade de vida no trabalho, principalmente, nas pequenas empresas, pois possibilita o entendimento dos fatores motivacionais e desmotivacionais no ambiente de trabalho.

O objetivo geral deste trabalho é demonstrar como a motivação interfere na qualidade de vida no trabalho nas pequenas empresas. Tem-se como objetivos específicos: apresentar os principais fatores motivacionais e desmotivacionais no ambiente de trabalho; demonstrar a importância da Teoria de Maslow, ERG e Teoria dos 2 fatores para a motivação no local de trabalho; destacar quais são as condições no trabalho que levam a uma boa qualidade de vida; apresentar como as pequenas empresas aplicam na prática as teorias motivacionais.

As metodologias escolhidas para desenvolver esse artigo foram primeiramente, pesquisa bibliográfica com embasamento teórico em livros e artigos, relacionados com o tema e, finalizando, uma pesquisa de campo com uma análise qualitativa e quantitativa, onde aplica – se questionário a pequenas empresas do setor alimentício, para assim demonstrar a importância da motivação para a qualidade de vida no trabalho.

Faz parte do referencial teórico desde artigo as seguintes partes: conceito de motivação sendo a primeira, onde será abordado os fatores motivacionais e desmotivacionais no ambiente de trabalho e Teorias Motivacionais, da qual destaca-se três teorias, a Teoria de Maslow, Teoria ERG e Teoria dos dois fatores para a motivação; a segunda parte aborda a qualidade de vida no trabalho, tendo como tópicos às condições no trabalho que levam a uma boa qualidade de vida; e os principais fatores determinantes da QVT e por último uma pesquisa de campo com uma análise qualitativa em pequenas empresas do setor alimentício da cidade de São João Del Rei, MG.

1 CONCEITO DE MOTIVAÇÃO

Motivação pode ser definida como um comportamento externado, que nada mais é que expor, tornar público toda e qualquer informação de si próprio, seja ela na expressão de algum sentimento ou alguma euforia. As pessoas motivadas dedicam um esforço maior ao seu desempenho do que as desmotivadas. Motivação é a disposição para fazer alguma coisa, que é condicionada pela capacidade dessa ação de satisfazer uma necessidade do indivíduo. (ROBBINS, 2009).

Assim, a motivação é uma força que leva as pessoas em busca de seus objetivos, ou até mesmo desempenhar tarefas com maior afinco. Cada vez mais o mundo competitivo dos negócios exige altos níveis de motivação das pessoas, pois a motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da empresa.

Quando os empregados realizam seus trabalhos, tanto individualmente quanto em grupo, e estão por algum fator motivados proporcionam melhores resultados. E as empresas estão valorizando cada vez mais comprometimento das pessoas, e as mesmas vêm sendo convocadas para fazer parte das soluções e é extremamente nelas que as empresas tendem a investir. A motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento. Contudo, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem se tornando tarefa das mais importantes para os gerentes. (GIL, 2006).

A literatura apresenta diversas definições para a motivação. A palavra motivação tem origem na palavra latina *movere*, que significa mover ... '[E]ssa origem da palavra encerra a noção de dinâmica ou de ação que é a principal tônica dessa função particular da vida psíquica'. A autora acredita que 'O caráter motivacional do psiquismo humano abrange [...] os diferentes aspectos que são inerentes ao processo, por meio do qual o comportamento das pessoas pode ser ativado'. (BERGAMINI, 1997, s. p, *apud* FRAGA, 2005, p. 2).

Já para Vergara (2009) a motivação é um estímulo, algo positivo que nos conduz na direção de alguma coisa, ou de um objetivo que se almeja alcançar. Ela é absolutamente intrínseca, ou melhor, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores. "Com o passar do tempo, a motivação adquiriu diferentes interpretações, sem que nenhuma delas possa ser considerada como errada, ou

destrua os argumentos da outra”. (BERGAMINI, 2008, p. 42 *apud* MIRANDA, 2009, p.12).

Por conseguinte nenhuma pessoa consegue motivar outra, uma vez que a motivação nasce no interior de cada um. É possível, de acordo com Bergamini (1997), manter pessoas motivadas quando se conhece suas necessidades e pode-lhe oferecer uma resolução para tal necessidade. O desconhecimento desse aspecto poderá levar à desmotivação das pessoas. Portanto, a grande preocupação da administração não deve ser em adotar estratégias que motivem as pessoas, mas acima de tudo, oferecer um ambiente de trabalho no qual a pessoa mantenha o seu tônus motivacional ativo. Neste contexto, conforme afirma Fraga (2005), a tarefa da administração não é a de motivar as pessoas que trabalham numa organização. Até porque a motivação é um processo intrínseco; íntimo para cada pessoa. No entanto, a organização pode e deve criar um ambiente motivador, onde as pessoas devem buscar satisfazer suas necessidades próprias.

Assim sendo, nada se pode fazer para motivar uma pessoa. Todavia, se o indivíduo esteja disposto a seguir rumo a uma direção, cabe apenas estimular sua motivação para executar o que almeja.

E conforme (BERGAMINI, 2008, p. 106 *apud* MIRANDA, 2009, p. 57),

O principal aspecto que merece relevância é que a motivação pessoal para o trabalho torna-se uma tendência natural, na medida em que ela atende algum objetivo ou desejo próprio atual ou futuro de quem trabalha [...] Portanto, [...] Uma pessoa não consegue jamais motivar alguém; o que ela pode fazer é estimular a outra pessoa. Quando se quer que alguém siga certa orientação no curso de determinada ação, é necessário que a direção esteja diretamente ligada a força de um desejo que seja valorizado por ela.

Mediante os ambientes organizacionais conterem relações humanas, é de suma importância que os gestores invistam cada vez mais na busca constante para maior envolvimento e responsabilidade das pessoas com a organização. É de grande relevância que as pessoas se mantêm motivadas. Em vista disso, as ideias de motivação evoluíram desde os primórdios da Ciência da Administração. (REIS, 2001 *apud* MIRANDA, 2009).

Para Miranda (2009) a motivação até pouco tempo não era reconhecida pela administração como conceito, em virtude de que a ideia de motivar consistia no uso de punições e dos incentivos financeiros. Desta maneira, nos últimos anos os

psicólogos tentam explicar que o indivíduo motivado é capaz de propiciar maior êxito nas organizações; tanto que tal explicação é talvez um grande desafio da atualidade. Pois ter uma força de trabalho motivada, saudável e preparada para a competição acirrada em que vivemos, ainda é complicado. E cabe às organizações responderem à demanda por parte de seus empregados com relação à melhor qualidade de vida que pode ser alinhada a motivação.

Tanto que é essencial criar um clima que favoreça a produtividade e a criatividade das pessoas, pois a motivação já existe no interior de cada um, o que tem a fazer é desbloqueá-la. Contudo não conseguindo motivar as pessoas, torna-se necessário adaptar aquilo que elas fazem conforme as orientações de sua motivação interna. (MIRANDA, 2009).

Cabe ainda destacar que,

[...] existem três importantes áreas a ser consideradas quando se estuda a motivação no trabalho: a social, organizacional e financeira. É como um tripé, uma não se sustenta sem a outra. O pé social é o reconhecimento de que a empresa é uma comunidade social onde as pessoas vêm trabalhar para fazer parte desta e não apenas para ganhar dinheiro. O organizacional envolve a participação do trabalhador, o enriquecimento do serviço, etc. o financeiro, significa o quinhão que cabe a cada um de acordo com seu valor para a empresa. O problema que se verifica ao longo da história e estudos sobre a motivação, é que em algum momento a atenção se concentrou apenas num desses pés havendo um total desequilíbrio. O futuro da motivação no trabalho dependerá de que todos três sejam fortes. (MURREL, 1977, s. p, *apud* MIRANDA, 2009, p. 63).

Assim sendo, para que o potencial da pessoa possa ser liberado é necessário que a motivação seja sempre estimulada positivamente, sendo papel do líder propiciar meios adequados para o desenvolvimento deste como um todo, daí o valor de lançar mão da qualidade de vida como uma importante aliada na tentativa de resgatar a autoestima e a motivação humana substancial para criar um ambiente de trabalho saudável, humano, produtivo e eficaz.

Logo, a motivação faz a diferença, principalmente quando o indivíduo faz acontecer e busca pelo melhor. Lembrando que não há artifício para vencer, o que existe é atitude cotidiana que todo ser humano é capaz de realizar.

1.1 Fatores motivacionais e desmotivacionais no ambiente de trabalho

Pode-se apresentar uma série de recomendações que, se aplicadas, poderão de alguma forma influir na motivação dos funcionários em seu dia a dia e impactar o clima organizacional e a qualidade de vida dos empregados.

As recomendações motivacionais segundo Ferreira (2015, p. 39) são:

Valorize as pessoas; conheça as expectativas dos empregados; adote diferentes estilos gerenciais para cada colaborador como forma de valorizá-los; reconheça os avanços; faça elogios sinceros e tenha demonstrações de apreço; dê suporte mesmo em caso de erros; encoraje iniciativas; adote um programa de sugestões; estabeleça metas ambiciosas, mas realizáveis; enriqueça as funções; estabeleça tarefas desafiadoras; delegue autoridade; faça avaliações e promova mudanças.

Contudo, se as recomendações citadas acima não forem realizadas, as mesmas podem se tornar fatores desmotivacionais para os funcionários, dificultando o seu desenvolvimento e afetando a produtividade da empresa. (FERREIRA, 2015).

Assim sendo existem fatores motivacionais que estão presentes em um trabalho significativo: Promoção da aprendizagem e do desenvolvimento da pessoa; Oportunidade de proporcionar às pessoas um papel social nas atividades da sociedade; Promoção, na pessoa, da sensação de estar contribuindo, de pertencer, de ser apreciado, o que permite desenvolver sua autoestima; Oportunidade de produzir bens e serviços desejados pela sociedade e Promoção de satisfação. (HARMAN & HORMANN, 1990 *apud* VERGARA, 2009). Tudo isto são fatores motivacionais do ambiente de trabalho, como também seu não cumprimento desmotiva as pessoas.

Cabe também citar Vergara (2009): desafie as pessoas a alcançarem seu padrão de excelência; explicita os padrões empresariais desejados; comunique; estimule as pessoas a sentirem orgulho do que sentem; explicita as recompensas individuais e as grupais oferecidas pela empresa, em um processo de reconhecimento pelo esforço despendido; reconheça, você mesmo, o trabalho realizado e explicita esse reconhecimento; elogie, incentive, confie, aposte nas pessoas; aceite as possibilidades e os limites das pessoas; compartilhe autoridade; permita que as pessoas errem e incentive-as a aprenderem com o erro; seja solidário com as pessoas; respeite o tempo das pessoas; eduque, sobretudo, pelo

exemplo; nunca constranja uma pessoa na frente da outra e dê as pessoas o direito de expressarem seus sentimentos.

1.2 Teorias motivacionais

As teorias motivacionais surgem da ideia de identificar e analisar os fatores que estimulam o comportamento dos seres humanos. “Diversas teorias sobre motivação partem do princípio de que, mediante oportunidades e estímulos adequados, as pessoas passam a trabalhar com maior motivação e entusiasmo”. (GIL, 2006, p. 205).

As teorias de Maslow, de Alderfer e de Herzberg são teorias de conteúdo da motivação, abordam questões daquilo que, efetivamente, motiva as pessoas. São orientadas para o passado ou para o presente, não oferecendo condições de previsão da motivação ou do comportamento. (FERREIRA, 2015). Assim sendo vamos conhecer melhor o trabalho desses autores.

1.2.1 Teoria de Maslow

A teoria motivacional de Abraham Maslow (1970) é mais conhecida pela sua hierarquia de necessidades. Dado que dentro de cada indivíduo existe uma hierarquia de cinco necessidades. São elas: Fisiológicas: incluem fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades corporais; Segurança: inclui segurança e proteção contra danos físicos e emocionais; Sociais: inclui afeição, a sensação de pertencer a um grupo, aceitação e amizade; Estima: inclui fatores internos de estima como respeito próprio, autonomia e realização; e fatores externos de estima, como status, reconhecimento e atenção e Auto realização: a intenção de tornar-se tudo aquilo que se pode ser; inclui crescimento, alcance do pleno potencial e autodesenvolvimento.

Percebe-se que para que cada necessidade possa ser dominante, a anterior deve ser realizada. Esta teoria é utilizada pelos administradores como um meio para motivar seus funcionários. (ABRAHAM MASLOW, 1970 *apud* ROBBINS, 2009).

Para melhor percepção da ordem das necessidades estipuladas na hierarquia por Maslow, pode-se verificar na pirâmide logo abaixo:



Figura 1: Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow.
Fonte: Martins, 2007, p. 68.

Já para Gil (2006), a teoria de Maslow constata cinco grupos de necessidade. Fisiológicas: são básicas para a manutenção da vida. Segurança: necessidade de estar livre de perigos, mas envolvem a preocupação com o futuro, no tocante à manutenção principalmente do emprego e da propriedade. Sociais: relacionamentos em geral. Estima: amor próprio, quanto reconhecimento pelos outros. Auto realização: realização do máximo de potencial individual.

A motivação é o resultado da interação entre a pessoa e a situação. O mesmo indivíduo pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, pode estar mais motivado em um momento e menos em outra ocasião. (FERREIRA, 2015).

Essa teoria é importante no ambiente de trabalho, porque ressalta que as pessoas não necessitam apenas de recompensas financeiras, mas também de respeito, atenção e aspectos básicos do dia a dia. Nesse sentido algumas empresas podem motivar seus empregados, mesmo com atividades fora do local de trabalho.

1.2.2 Teoria ERG

A teoria desenvolvida pelo psicólogo Clayton Alderfer fala sobre motivação, conhecida pelo nome de teoria ERG – Existência, Relacionamento e Crescimento (em inglês: Existence, Relatedness, Growth). Sua proposta diminui a hierarquia de

Maslow, condensando as necessidades de auto realização e estima em crescimento, dando ao afeto o nome de relacionamento e às necessidades fisiológicas o nome de existência. (HAMPTON, 1992).

Para melhor entendimento da proposta de Clayton Alderfer, pode-se analisar as pirâmides a seguir:

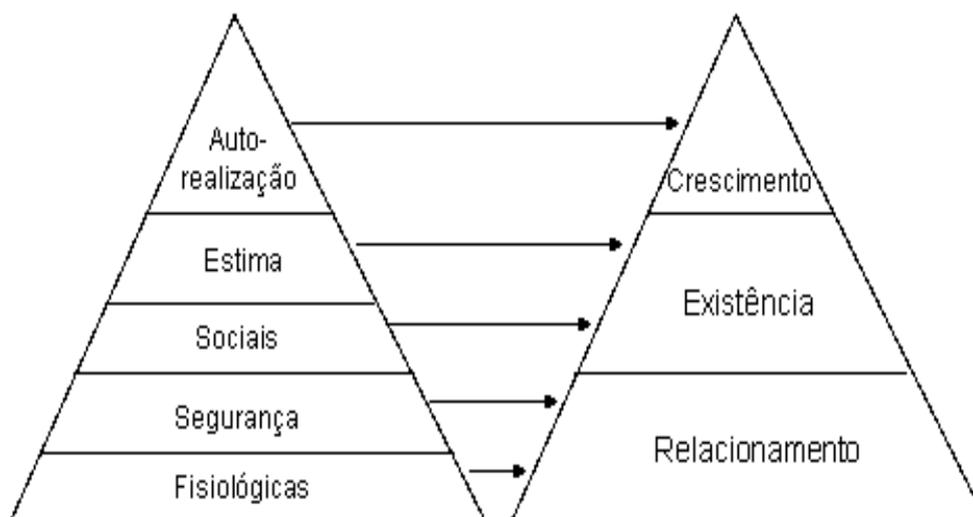


Figura 2: Pirâmide de Maslow comparada à ERG.
Fonte: Elaborado pela autora.

Assim sendo Clayton Alderfer redefiniu a teoria de Maslow, pois para ele não existe ordem para saciar as nossas necessidades. Entretanto, sua teoria discordava da de Maslow na seguinte questão, as necessidades na ERG são divididas em apenas três categorias: existenciais (englobam as necessidades fisiológicas e as de segurança), de relacionamento (relações interpessoais) e de crescimento (criatividade individual ou de influência produtiva). Embora Alderfer concordava com Maslow, na medida que considerava que a motivação do trabalhador poderia ser mensurada de acordo com uma hierarquia de necessidades. (FERREIRA, 2015).

Diferente da teoria das necessidades de Maslow, mais de uma necessidade pode estar ativa ao mesmo tempo, se uma necessidade de nível mais alto for reprimida, o desejo de satisfazer outra de nível mais baixo aumentará. A teoria ERG não segue uma estrutura rígida. Por exemplo, uma pessoa pode trabalhar em seu crescimento pessoal mesmo que necessidades de existência ou de relacionamento não tenham sido atingidas. Ou as três categorias podem operar simultaneamente. (ROBBINS, 2002).

1.2.3 Teoria dos dois fatores para a motivação

A teoria dos dois fatores, também chamada de teoria da higiene- motivação, proposta pelo psicólogo Frederick Herzberg (1968), tem como princípio, o convívio do indivíduo com seu trabalho. Tal atitude pode muito bem determinar o seu sucesso ou fracasso. (ROBBINS, 2009).

Logo algumas características que tendem a estar relacionadas com a satisfação no trabalho e outras com a insatisfação, podem ser citadas: Qualidade da supervisão; Remuneração; Políticas corporativas; Condições físicas de trabalho; Relacionamento interpessoal e Segurança no emprego são considerados por Herzberg (1968) fatores higiênicos que afetam a insatisfação com o trabalho, ou melhor, são fatores extrínsecos, que está fora das pessoas, são fatores materiais, tangíveis; Oportunidade de promoção; Oportunidades de crescimento pessoal; Reconhecimento; Responsabilidade e realização são fatores motivacionais que afetam a satisfação com o trabalho, são intrínsecos, está dentro das pessoas, intangíveis. (HERZBERG, 1968 *apud* ROBBINS, 2009).

Enquanto Maslow fundamentava sua teoria da motivação nas diferentes necessidades humanas, Herzberg alicerçou sua teoria no ambiente externo e no trabalho do indivíduo. Herzberg (1968) conclui que dois fatores devem ser considerados na satisfação do cargo, os “satisfacientes” e os “insatisfacientes”. Os Fatores higiênicos (ou extrínsecos) são as condições sob as quais o indivíduo realiza o seu trabalho, como, por exemplo, administração e políticas da empresa, condições gerais do trabalho, relacionamento com colegas, salário, segurança, status. Esses fatores, segundo a proposta do autor, não agem como motivadores e sim como algo que, em seu estado ideal, impede a insatisfação, mas não influencia os empregados a se desenvolverem. Os Fatores motivacionais (ou intrínsecos) estão relacionados com o trabalho em si, o nível e responsabilidade, o reconhecimento, a realização, o progresso e o crescimento do indivíduo. Quando os fatores motivacionais são ótimos, eles elevam substancialmente a satisfação. (HERZBERG, 1968 *apud* FERREIRA, 2015).

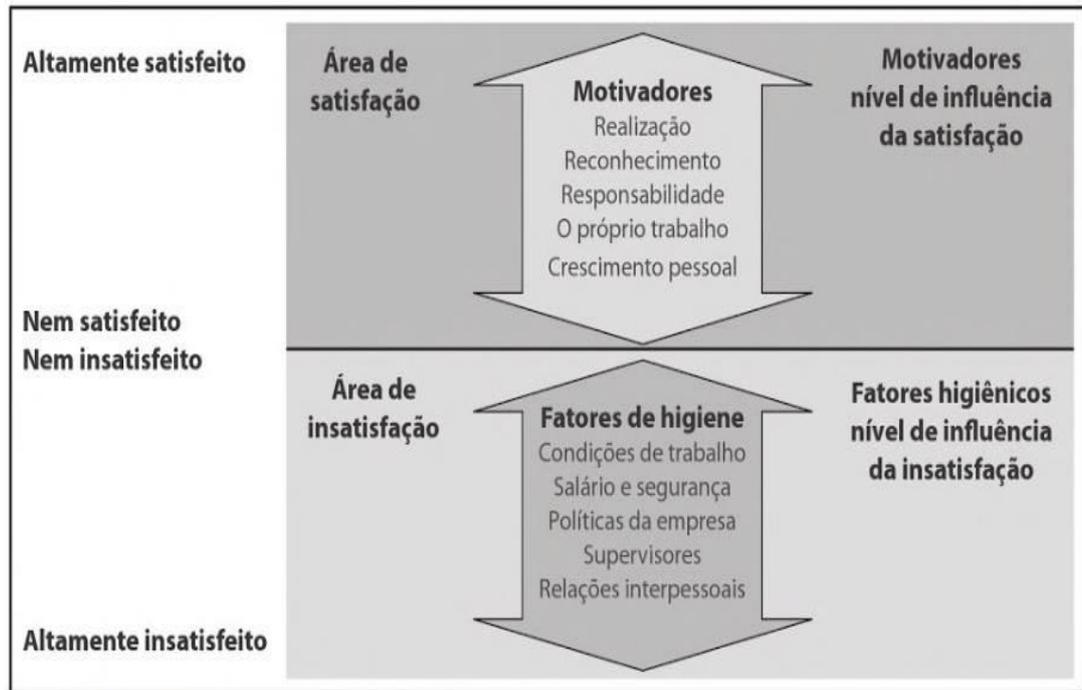


Figura 3: Teoria dos dois fatores de Herzberg.
 Fonte: Daft (1999, p. 320 *apud* SPERS, 2009, p. 177).

Muito embora “A motivação não é um produto acabado. Pode ser compreendida como uma força, energia, que impulsiona na direção de alguma coisa. É algo intrínseco, isto é, nasce das necessidades interiores de cada um”. (FERREIRA, 2015, p. 15).

E ainda sobre a teoria dos dois fatores pode se dizer que,

Herzberg chegou à conclusão de que os fatores responsáveis pela satisfação profissional são diferentes dos responsáveis pela insatisfação: o oposto de satisfação profissional não é a insatisfação, mas sim nenhuma satisfação profissional; e, da mesma maneira, o oposto de insatisfação profissional seria nenhuma insatisfação profissional e não a satisfação. Na prática, a abordagem de Herzberg enfatiza os fatores que, tradicionalmente, são negligenciados pelas organizações em favor dos fatores insatisfacientes nas tentativas para elevar o desempenho e a satisfação do pessoal. (FERREIRA, 2015, p. 26).

O tema motivação é interessante, não só por mexer com nossos sentimentos, mas também porque as empresas precisam de pessoas motivadas para que o tão propalado binômio produtividade-qualidade aconteça. (FERREIRA, 2015). Assim sendo, dando continuidade ao artigo, o próximo trecho abordará a qualidade de vida no trabalho e seus aspectos mais relevantes.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho é um fator importante tanto para as empresas, quanto para os funcionários que estão inseridos no mesmo ambiente. “Qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”. (FERREIRA, 2015, p.113).

Segundo Ferreira (2015, p.132),

O surgimento do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ocorreu em 1950, com os estudos de Eric Trist e outros pesquisadores no Instituto Tavistock, em Londres. O movimento pela QVT apareceu para possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador, ou seja, os cargos devem ser adaptados aos trabalhadores à tecnologia da organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer a suas necessidades pessoais com sua atividade na organização. A qualidade de vida no trabalho envolve muitos fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidades de participar e coisas assim.

A QVT não só envolve os aspectos intrínsecos do cargo, mas como também todos os aspectos extrínsecos e contextuais. Ela atinge atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade no trabalho, como: motivação, adaptabilidade e flexibilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar, o que são de total relevância. (CHIAVENATO, 2008).

“A qualidade de vida no trabalho (QVT) está assumindo uma importância sem precedentes no sucesso organizacional. Ela depende do grau de satisfação das pessoas em relação à empresa e ao ambiente de trabalho”. (CHIAVENATO, 2008, p. 370). Assim dizendo, quando o funcionário tem um grau favorável de satisfação com a empresa a qual desempenha suas tarefas, pode se dizer que a sua motivação eleva e conseqüentemente ele terá uma qualidade de vida melhor.

“A questão da ‘melhoria da qualidade’ tem recebido crescente atenção dos

administradores nos últimos anos”. (ROBBINS, 2009, p.132). Desde então os gestores devem buscar cada vez mais proporcionar a seus colaboradores, ambientes de trabalho com qualidade, pois assim sendo, as pessoas terão qualidade de vida dentro e fora da empresa.

Qual é a organização que não gostaria de ser o melhor lugar para se trabalhar? E qual é a pessoa que não gostaria de trabalhar em uma organização que fosse excepcionalmente bacana neste aspecto? Qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições psicológicas e sociais. Tudo isso redundando em um ambiente de trabalho agradável e amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização. E, por extensão, a qualidade de vida das pessoas fora da organização. (CHIAVENATO, 2008, p. 348).

Para que as empresas tenham maior produtividade e um melhor posicionamento na competitividade do mercado é preciso que seus gestores realizem esforços para promover a melhoria da qualidade de vida dos empregados, visando a satisfação no trabalho juntamente com a elevação da motivação e comprometimento dos mesmos. (FERREIRA, 2015).

Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam, é preciso algo mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. Pesquisas recentes demonstram que, para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição. Assim, a competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. Para atender ao cliente externo, não se deve esquecer o cliente interno. Para conseguir satisfazer ao cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer a seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. A gestão da qualidade total em uma organização depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. E isto depende de quão bem se sentem as pessoas trabalhando dentro da organização. (CHIAVENATO, 2008, p. 365).

Para Gil (2006) na última década do século XX um dos conceitos mais utilizados no ramo empresarial foi o de competitividade. Com isso a QVT passou a ser muito importante, pois quando tem qualidade de vida no trabalho, os empregados desenvolvem uma atuação competitiva melhor.

2.1 Condições no trabalho que levam a uma boa qualidade de vida

A qualidade nas empresas durante muito tempo, enfatizava-se a produção. Atualmente, fala-se não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados. Para que os empregados sejam produtivos, devem sentir que o trabalho que executam é adequado a suas habilidades e que são tratados como pessoas. Eles precisam ser felizes no ambiente de trabalho pois, parte significativa de suas vidas é dedicada ao serviço e que para muitos o trabalho constitui a maior fonte de identificação pessoal. (GIL, 2006).

No Brasil os programas de Qualidade de Vida no Trabalho possuem focos diversificados. Os mais comuns são aqueles voltados para a implantação de ações de promoção da saúde, tais como: lazer, saúde e segurança, atendimento clínico e educação para a saúde, assistência psicológica, produtividade, redução de acidentes, absenteísmo e preservação do meio ambiente, sendo assim, através dos programas estas são as condições no trabalho que levam a uma boa qualidade de vida. (FERREIRA, 2015).

Duas questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho são priorizadas: a melhoria da qualidade de vida geral como uma aspiração básica do ser humano, buscando evitar angústias no ambiente de trabalho e maior participação do funcionário nas decisões sobre sua vida profissional, englobando seu plano de carreira, suas motivações, seus direitos e deveres, entre outros. Essas duas questões buscam reduzir as doenças e acidentes relacionados diretamente ao ambiente de trabalho e conseqüentemente leva a uma boa qualidade de vida. (LACAZ, 2000 *apud* FERREIRA, 2015).

2.2 Principais fatores determinantes da QVT

A sociedade começou a se preocupar com a qualidade de vida no trabalho há muito pouco tempo. Tudo porque os empregados começaram a reivindicar maior bem-estar e satisfação no trabalho e as organizações obtiveram interesse quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade. A QVT não é determinada apenas pelas características individuais – necessidades, valores, expectativas – ou situacionais – estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de

recompensas, políticas internas – mas principalmente pela atuação sistêmica das características individuais e organizacionais, uma vez que as necessidades humanas variam conforme as pessoas e a cultura organizacional em que estão inseridas. (CHIAVENATO, 2008).

O desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da QVT. Se a qualidade for pobre, conduzirá à alienação do empregado e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes (como absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical etc). Se a qualidade for boa, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas contribuições e a elevar suas oportunidades de êxito psicológico e a administração tenderá a reduzir mecanismos rígidos de controle social. (CHIAVENATO, 2008, p. 368).

3 Pesquisa de campo no setor alimentício de São João del-Rei

O artigo se caracteriza com uma pesquisa bibliográfica com embasamento teórico em livros e artigos, relacionados com o tema e, finalizando, uma pesquisa de campo com uma análise qualitativa e quantitativa. A pesquisa é de caráter qualitativo, ao analisar os dados obtidos na pesquisa. Para Marconi e Lakatos (2011, p. 269), “A metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano”. E quantitativo porque criou padrões matemáticos ou dados estatísticos. Para Marconi e Lakatos (2011, p. 269), “No método quantitativo, os pesquisadores valem-se de amostras amplas e de informações numéricas”.

Finalizando, aplicou-se um questionário a colaboradores pertencentes a pequenas empresas do setor alimentício, para assim demonstrar a importância da motivação para a qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa de campo foi realizada em pequenas empresas do setor alimentício, utilizando um questionário estruturado para auxiliar na verificação do tema e da questão problema, junto aos 90 colaboradores.

A pesquisa conteve 15 perguntas relacionadas à motivação e qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de verificar o que cada colaborador entrevistado pensa sobre a importância da motivação para uma melhor qualidade de vida no trabalho nas pequenas empresas.

Logo as pequenas empresas analisadas atuam oferecendo produtos da rede

alimentícia e estão localizadas na cidade de São João Del-Rei, Minas Gerais.

Em seguida, foi abordada a análise e discussão dos dados referente à pesquisa de campo.

3.1 Análise dos dados

Foram aplicados 90 questionários aos colaboradores do setor alimentício, de forma aleatória, na cidade de São João del-Rei, Minas Gerais. Desses colaboradores, 54 são mulheres e 36 homens, o que resulta respectivamente em 60% e 40%.

Com base nos dados coletados observou-se que 60% dos entrevistados tem idade entre 18 e 30 anos, 25% de 31 a 40 anos, 11% de 41 a 50 anos e 3 % tem a cima de 50 anos. Com relação ao grau de instrução a maioria tem apenas o ensino médio, o que dá em torno de 61%, e ainda podemos detalhar que 24% já teve ou ainda tem acesso ao ensino superior, 11% concluiu apenas o ensino fundamental e 3% já são pós-graduados. E sobre o tempo de atuação dos colaboradores nas empresas, 43% das pessoas tem entre dois a cinco anos, 26% menos de um ano, 20% de cinco a dez anos e 10% se mostraram mais fidedignos com a empresa e possui mais de dez anos de serviço no mesmo local de trabalho.

Quando foi perguntado se a empresa fornece ajuda ao desenvolvimento pessoal e profissional a seus colaboradores, percebeu-se que 56% deles responderam que sim, e 42% disseram não.

Com relação às condições de trabalho, cerca de 83% dos colaboradores concordaram que o ambiente em que trabalham tem boas condições para desenvolver as tarefas, pois tem luminosidade adequada, temperatura favorável, equipamentos acessíveis ou seja, apresenta um ambiente prazeroso e agradável de trabalho, porém 13% discordaram e 3% não se aplica.

Perguntado se a empresa possui políticas de recursos humanos capazes de identificar e diferenciar funcionários comprometidos/descomprometidos, 65% confirmaram que a empresa possui sim uma política, o que no geral desencadeia mais entusiasmo para trabalhar, e vale ressaltar que 31% disseram não haver recursos capazes de identificação e 3% não se aplica tal recurso na organização.

Também com relação à motivação das pessoas, foi perguntado o que o

colaborador considera mais importante para a permanência do empregado na empresa: 38% das pessoas creem que, um ambiente de trabalho satisfatório seja o item mais importante, ao contrário 37% dizem ser o trabalho em equipe, 22% a remuneração, e 1% opinou pelo trabalho individual.

Outra questão, não menos importante, foi se a empresa valoriza e reconhece o serviço, assim como os avanços do dia a dia dos colaboradores.

Dos entrevistados 64%, confirmaram que a empresa valoriza e reconhece o serviço prestado pelas mesmas e seus avanços, pois elas tem a sensação de estar contribuindo, de pertencer e de ser apreciado, o que permite desenvolver a autoestima, ao contrário 21% optaram por achar que a empresa demonstra apreço, pois a empresa dá suporte mesmo em caso de erros, 13% relataram que a empresa encoraja as suas iniciativas e 1% concordou que a empresa o valoriza pois é promovido sempre.

E uma das questões chaves para saber da motivação dos funcionários, foi ao indagar se os mesmos sentiam estimulados em fazer as tarefas que são delegadas pelos líderes, e com isto, 90% disseram sim, pois gostam do que fazem, porém 10% discordaram e disseram que não se sentem estimulados, mas que não tinham nada a declarar para tal fato.

Para também saber um pouco sobre o aspecto da qualidade na vida dos funcionários, foi elaborado algumas perguntas, que puderam ser analisadas através das respostas relatadas logo abaixo.

Na pergunta, sobre qual poderia ser um caminho possível para obter maior produtividade e competitividade empresarial, realizando assim esforços para promover a melhoria da qualidade de vida dos empregados, 56% relataram que é preciso elevar a motivação do funcionário, para que este trabalhe empenhado, 20% acharam que são as empresas que devem buscar meios para aumentar a satisfação dos funcionários, 14% creem que deve haver comprometimento do próprio funcionário para melhorar o posicionamento competitivo da empresa e 8% preferem trabalhar com metas prazerosas.

Em relação ao que é necessário para que os funcionários possam ter maior qualidade de vida no trabalho, 55% responderam que as empresas devem proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho propício a produção, 44% opinaram por haver inovações constantes na empresa como um todo.

Quando foi indagado aos colaboradores porque é importante a melhoria da qualidade de vida no trabalho, 46% dos entrevistados disseram que o mais importante de ter uma melhoria da qualidade de vida no trabalho é porque traz mais motivação para o dia a dia, já 20% diz em reduzir o nível de stress, 18% é um direito de todos os funcionários, 10% pois o funcionário tem maior participação nas decisões sobre sua vida profissional e 4% dizem que evita angústias.

Concluindo podemos relatar que 90% dos colaboradores se sentem motivados em ir trabalhar todos os dias, e dentro os fatores motivacionais descritos por eles podemos descrever os seguintes: saber que terá o salário no final do mês para honrar com os compromissos e para garantir a própria sobrevivência e de seus familiares, sente-se valorizado (a), tem responsabilidade; por estar em equipe e não apenas em um setor, ter saúde e capacidade para trabalhar e estar disposto para qualquer coisa; trabalhar em um cargo próximo ao que é desejado; trabalhar em um ambiente prazeroso e fazer o que gosta, porém alguns disseram não ter motivação todos os dias, por mais que gostam de estar naquele ambiente. E 10% não se sentem motivados em ir trabalhar todos os dias, pois disseram que a empresa não contém um ambiente muito agradável, por haver fofocas e falta de cooperação entre os funcionários, resumindo, o local é desestimulador. E muitos dos entrevistados não quiseram declarar o porquê de não se sentirem motivados.

E de acordo com a pesquisa, o principal fator que gera mais motivação no local de trabalho no dia a dia é o salário para 43%, e depois vêm seguido do reconhecimento adquirido, 30%, estabilidade no emprego, 24%, e outros como, gostar do que faz e fazer o que gosta 2%.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação é um fator muito importante para uma melhor qualidade de vida das pessoas que colaboram com seu trabalho nas organizações. As pessoas precisam estar motivadas para desempenharem melhor suas tarefas e proporcionarem maior produtividade. E para que isto aconteça, elas precisam ter condições favoráveis no ambiente de trabalho, onde as mesmas possam se sentir no mínimo confortáveis e dispostas a buscar a satisfação das próprias necessidades. E logo após, as pessoas estarão aptas a contribuir com o seu serviço.

Muito embora, para que a motivação fique atrelada à qualidade de vida que as pessoas possam ter em seus locais de trabalho, é preciso que os gestores, líderes, busquem meios para criar um ambiente, onde os colaboradores possam se sentir feliz e por conseguinte, haver produtividade humana. Os colaboradores devem saber que eles são importantes para a empresa e que outras pessoas precisam de seus apoios.

O ser humano precisa trabalhar para honrar com seus compromissos, e desta maneira os gestores devem dar-lhes condições de trabalho adequadas, para que estes possam desempenhar bem suas tarefas e contribuir para o desenvolvimento da empresa. E também para que tudo possa ser realizado é primordial que a empresa dê importância para a qualidade de vida no trabalho em todos os níveis hierárquicos, para que os colaboradores possam ter motivação no seu dia a dia.

Mas também, as empresas tem a necessidade de se tornarem competitivas no mercado, e isto, às coloca em busca da qualidade, que deixou de ser um diferencial competitivo, para se tornar condição de sobrevivência. Para tanto, é necessário canalizar esforços para alcançar qualidade mas sem esquecer o comprometimento humano, ou seja, procurar meios de motivar os funcionários e quando o mesmo não for possível, pelo menos não desmotivá-los.

Em virtude do que foi abordado em grande parte do artigo pôde-se embasar nas teorias de Maslow, de Alderfer e de Herzberg que são teorias de conteúdo e que efetivamente tratam de aspectos de como motivar pessoas e que a motivação parte do princípio de que, diante oportunidades e estímulos adequados, as pessoas podem trabalhar com maior motivação e entusiasmo, desde que tenha condições favoráveis no local de trabalho.

Contudo, quando uma pessoa tem em seu local de trabalho, um ambiente satisfatório capaz de estimular a motivação que já existe dentro de si, conseqüentemente haverá qualidade nos serviços prestados, e com isso, desencadeará produtividade e a organização terá maior competitividade no mercado. Desta maneira se explica a importância da motivação para a qualidade de vida no trabalho nas pequenas empresas, assim como nas grandes organizações.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, CW. **A motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. In BERGAMINI, Cecília W. e CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e Liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Atlas, 2015.

FRAGA, Leandro Duarte. (2005). Motivação nas organizações. **Revista da Católica**, v. 3, n. 5. Disponível em:
<<http://www.catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo05.pdf>>
Acesso em: 22 set. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

HAMPTON, D. R. **Administração contemporânea**. São Paulo: McGraw-Hill, 1992.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica: ciência e conhecimento científico; Métodos científicos; Teoria, hipóteses e variáveis e Metodologia jurídica**. São Paulo: Atlas S. A, 2011.

MARTINS, Marcos Amancio P. **Gestão Educacional: planejamento estratégico e marketing**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.

MIRANDA, Cely. **O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho**. Vila Velha/ES (Monografia). Espírito Santo: Escola Superior Aberta do Brasil/ESAB, 2009.

ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo: Americana, 2009.

SPERS, Valéria Rueda Elias. **Tópicos Gerenciais Contemporâneos**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.