

A MOTIVAÇÃO E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Lívia Sousa Santos ¹

Renato Henrique Resende Miranda²

Kelly Aparecida Torres³

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo demonstrar a importância da motivação e da qualidade de vida no trabalho nas empresas de São João Del Rei. Entende-se que a qualidade de vida e a motivação no trabalho são assuntos de grande valor no mundo empresarial, uma vez que as pessoas, peças fundamentais dentro de uma organização, buscam aquilo que lhes garantam o bem-estar físico, mental e social como fatores motivacionais aplicados ao trabalho. Para a empresa é imprescindível oferecer aos seus colaboradores condições físicas e psicológicas para bem exercerem suas atividades e mantê-los motivados para que se comprometam com os objetivos organizacionais e apresentem desempenho desejável na busca pela maior produtividade. Por meio do questionário aplicado foi possível entender a forma como o colaborador enxerga esses fatores no meio onde atuam.

Palavras-chave: motivação, qualidade de vida no trabalho, colaboradores, organizações.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho contemporâneo, sempre mais exigente e seletivo, requer profissionais capacitados e aptos a corresponderem aos objetivos almejados por uma determinada empresa.

A motivação e qualidade de vida no ambiente de trabalho dentro das empresas são assuntos de extrema importância para o sucesso empresarial e investir na efetiva satisfação dos colaboradores dentro das empresas, torna-se fundamental para o alcance dos objetivos propostos.

A pergunta problema que origina esta pesquisa é: qual a importância da motivação e qualidade de vida no trabalho nas empresas existentes no campo das vertentes?

¹ Graduanda em Administração pelo Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida

Neves ² Graduando em Administração pelo Centro Universitário Presidente Tancredo de

Almeida Neves. ³ Professora Mestre em Administração Kelly Aparecida Torres.

Este trabalho justifica-se no fato de que assunto como motivação e a qualidade de vida no trabalho do trabalhador torna-se mais relevante para o sucesso empresarial, tanto de pequenas quanto das grandes organizações.

Cada colaborador considerado de maneira individualizada traz consigo anseios pessoais e profissionais; a valorização e o reconhecimento destes profissionais dentro do seu ambiente de trabalho estimulam a busca e o alcance das metas propostas pela organização.

Empresas que investem em recursos capazes de fomentar motivação e a qualidade de vida de seus colaboradores tendem a alcançar de uma forma efetiva seus objetivos. Tais investimentos minimizam conflitos no ambiente de trabalho, como o baixo comprometimento, a rotatividade de pessoas e queda da produtividade.

O grande desafio que se apresenta às empresas relaciona-se ao conhecimento e identificação de fatores que levam à motivação de seus colaboradores, formando assim servidores sérios e comprometidos com o trabalho.

A adoção de posturas que viabilizam o alcance da motivação e da qualidade de vida do trabalho agrega valor à empresa, afetando diretamente nos resultados desta organização e conseqüentemente no seu reconhecimento dentro do mercado globalizado.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a qualidade de vida no trabalho de algumas empresas atuantes no município de São João Del Rei e verificar o impacto que a qualidade de vida exerce nos colaboradores dentro de uma organização.

Como objetivos específico tem-se: analisar a melhor maneira de exercer a motivação nos colaboradores; verificar os meios que as empresas de São João Del Rei utilizam para promover ambientes satisfatórios para seus membros e mostrar o que seria qualidade de vida no trabalho para os funcionários.

A metodologia adotada nesse estudo é a qualitativa, que têm como preocupação fundamental a análise do mundo empírico em seu ambiente natural, valorizando-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada, procurando assim compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos participantes da situação analisada.

Utilizou-se ainda o método bibliográfico, com procedimento de análise de artigos sobre o assunto e coleta de dados para pesquisa, através de artigos e

estudos de casos já existentes, bem como a pesquisa de campo apoiada pela aplicação do questionário para o alcance dos resultados.

Com importância que este tema possui, o trabalho foi dividido nos seguintes subcapítulos a partir de Gestão de Pessoas: ambiente organizacional, motivação e qualidade de vida.

1- GESTÃO DE PESSOAS

A atividade de Recursos Humanos teve origem nos tempos remotos, quando pessoas passaram a remunerar outras, mediante alguma forma de pagamento para que realizassem algum tipo de tarefa.

Inicialmente, as pessoas eram vistas dentro das organizações apenas como empregados, funcionários, não recebendo nenhum tipo de reconhecimento por seus trabalhos prestados. Era considerado tão somente recurso humano ao lado dos recursos materiais e financeiros.

De acordo com Chiavenato (2006, p. 127) a expressão Administração de Recursos Humanos passou a ser utilizada na década 1960 para designar as atividades relativas à administração de pessoal no âmbito das empresas.

O capital Humano pode representar o capital mais importante dentro das organizações, tendo em vista que a competência, bem como os talentos de uma pessoa, acaba por constituir o grande diferencial de uma empresa.

O mercado de trabalho globalizado e exigente passou a considerar o trabalho humano como um elemento de grande importância dentro das organizações. Percebeu-se que apenas a geração de lucro não era suficiente para garantir o sucesso sólido de uma empresa, sendo necessário investir na valorização dos trabalhadores, uma vez que funcionários desmotivados acabavam produzindo menos e trazendo resultados nem sempre positivos.

De acordo com o entendimento de Boog (2002, p.23) apud Chiavenato (2006, p. 257):

os bens e serviços deixaram de ser suficientes. As empresas de sucesso não apenas vendem produtos de alta qualidade a preço competitivo, mas também criam situações que envolvem seus clientes de forma marcante, conectando-se a eles com estilo pessoal e memorável. Uma empresa não vencerá apenas aumentando seu portfólio de serviços. Vencerá quem oferecer melhores serviços, que

criem sensações que viabilizem experiências únicas, inesquecíveis. Sensações intensas é que determinaram o valor de produtos e serviços.

Deste modo, surge a valorização do trabalho humano e das relações humanas dentro do ambiente de trabalho. O potencial humano e o conhecimento passaram a ser reconhecidos como uma forte ferramenta, trazendo benefícios e acarretando mudanças no ambiente organizacional.

O trabalho deixou de ser individualizado, solitário e isolado, transformando-se em atividade grupal e conjunta. Os funcionários passaram a ser vistos como cooperadores; colaboradores e parceiros. Começaram a ser reconhecidos e valorizados como um diferencial dentro das organizações (CHIAVENATO, 2006 p. 56).

Em 1990, a atividade de Recursos Humanos passou a ser chamada de Gestão de pessoas. Os fundamentos desta tendência estão no conhecimento de que o capital intelectual constitui um dos mais importantes fatores para determinar o sucesso nos negócios. Os modelos de competitividade embasados em qualquer tipo de exclusão social, econômica, digital, gerencial, política, emocional têm provado ser ineficazes em longo prazo (GUSTAVO E MAGDALENA, 2002, p. 21).

Para Chiavenato (2006, p. 58) a gestão de pessoas pode ser entendida como a função gerencial que visa à cooperação das pessoas atuantes nas organizações para o alcance dos objetivos: tanto organizacionais quanto individuais.

A gestão de pessoas desde então vem passando por vários processos de transformações. Para gerir pessoas é necessário estar atento às necessidades, personalidades e diferentes anseios de seus membros. Sua utilização exige estrutura organizacional adequada e cultura democrática, a fim de gerar retorno satisfatório para ambos os lados.

Neste contexto surge a necessidade de organização de maneira eficiente dentro das empresas, a fim de que seus objetivos possam ser alcançados de maneira positiva e rentável. Surge então a necessidade de implementação de Planejamento estratégico.

Para Boog (2002, p.143) apud Chiavenato (2006, p. 59), o planejamento estratégico dentro da área de recursos humanos pode ser conceituado da seguinte forma:

quando falamos em planejamento estratégico de Recursos humanos, podemos direcionar o foco da discussão para diversos ângulos de visão, ou seja, podemos enfatizar aspectos técnicos, sociais, econômicos e operacionais, bem como ferramentas, métodos e análises para o desenvolvimento e a implementação deste planejamento.

Sendo assim, para Chiavenato (2006, p. 62) o planejamento estratégico de gestão de pessoas refere-se à maneira como a função pode contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais e, simultaneamente oferecer e incentivar o alcance dos objetivos individuais dos funcionários. Trata-se de alinhar talentos e competências com as necessidades organizacionais.

Para isso, líderes, gestores e equipes precisam saber exatamente como a empresa se formou e como estão atualmente, bem como o que fará para alcançar os seus objetivos. De acordo com Boog (2002 p. 62) o planejamento baseado na estratégia define os indicadores e o detalhamento das ações que devem acontecer no curto, médio e longo prazo, para que a empresa se posicione de maneira positiva no mercado e alcance os resultados almejados.

Segundo Chiavenato (2006, p. 78) estratégia não pode ser considerada um plano rígido, pois deve ter flexibilidade para considerar os ajustes que precisam ser feitos ao longo do percurso gerencial. Em tempos de crise, a empresa vencedora é aquela que se destaca pela sua capacidade de atuação coesa, capaz de criar melhorias e soluções para os problemas prioritários do mercado que atende, aumentando assim a sua produtividade.

1.1 – Ambiente organizacional

No contexto organizacional, o clima e o ambiente influenciam diretamente no comportamento dos indivíduos e no desenvolvimento de suas atividades laborais. Dessa forma, Sobral e Peci (2013) dizem que o ambiente organizacional envolve um conjunto de elementos que detêm potencial para influenciar o desempenho organizacional. Didaticamente está dividido em ambiente interno e externo. De acordo com o mesmo autor, o ambiente interno é composto por elementos internos da organização como os trabalhadores, gestores, a cultura organizacional, tecnologias envolvidas nos processos, estrutura física e institucional. Já o ambiente

externo contempla o contexto no qual a empresa está inserida, envolve os elementos de onde se obtêm recursos humanos, tecnológicos e culturais, ou seja, é a sociedade em geral.

Pelo fato do ambiente organizacional ser dinâmico, as mudanças externas, sejam elas favoráveis ou desfavoráveis, influenciam constantemente o ambiente interno. Consequentemente o comportamento dos trabalhadores na organização sofre influências internas e externas.

Segundo Gama (2013) o ambiente tem sido considerado elemento-chave na definição de estratégias organizacionais. Sob diferentes interpretações e modelos, é constante a busca por teorias explicativas e preditivas da influência do ambiente sobre a organização. Como prever as mudanças ambientais e seu impacto sobre a organização é um grande desafio para os gestores, o estudo e a análise desse ambiente torna-se uma medida cada dia mais necessária aos gestores. O autor diz ainda que é importante considerar que as escolhas estratégicas também influenciam o ambiente, ao definirem os domínios em que as organizações operam.

Existem diferentes ferramentas de análise estratégica com o fim de operacionalizar os modelos de análise ambiental e tornar possível a formalização de conceitos teóricos. O quadro sintetiza alguns dos principais instrumentos utilizados nesse estudo.

Quadro 1- Ferramentas de análise ambiental

ANÁLISE SWOT (1960), ou FOFA (traduzida para o português)	* Cruzamento entre forças ou pontos e fraquezas ou pontos fortes provenientes de uma análise do ambiente interno, e as oportunidades e ameaças provenientes de fatores externos ou macros ambientais. Visa obter a posição competitiva da empresa frente a uma determinada situação.
MATRIZ BCG (1970) Boston Consulting Group	* Relaciona a participação relativa de mercado de uma organização com a taxa de crescimento do mercado
MATRIZ GE (1970) General Electric	* Classifica os negócios considerando a atratividade do negócio com a sua força no mercado
ANÁLISE DE CENÁRIOS (1970)	* Representa o futuro a partir de cenários elaborados, a princípio considerando as variáveis ambientais em busca de condições futuras prováveis.
ANÁLISE PIMS (1970-1980) Profit impact of market strategy	* Banco de dados que contém informações quantitativas e qualitativas sobre o desempenho de mais de três mil empresas acerca de participação de mercado, lucratividade da empresa, custo operacional, reputação das marcas, dentre outros.
ANÁLISE DA CADEIA DE VALOR (metade dos anos 80)	* Estabelece ligação entre organizações que participam do fornecimento de matérias-primas até o atendimento ao consumidor final * Cada elo da cadeia adiciona algum valor no resultado final

Fonte: Adaptado de Gama (2013)

As ferramentas apresentadas visam auxiliar o gestor na determinação de estratégias e no direcionamento acerca do ambiente com foco nas influências externas. Porém tão importante quanto, torna-se necessária a análise dos fatores internos que influenciam no resultado final da empresa.

Segundo Santos (2011), a caracterização do ambiente interno pode ser efetuada através da identificação e caracterização dos seus recursos. Na verdade, a

quantidade e a qualidade desses recursos são determinantes para o desempenho competitivo.

Quadro 2- Ferramentas de análise ambiental.

RECURSOS HUMANOS	* Estilo de gestão e liderança * Competência dos gestores * Quantidade, qualidade e qualificação dos recursos humanos. * Grau de Motivação dos recursos humanos * Tipologia das relações laborais e níveis de conflitualidade * Políticas de recrutamento, seleção, formação, motivação e avaliação de pessoal, * Níveis de absentéismo (falta do colaborador ao trabalho) * Níveis de produtividade
RECURSOS MATERIAIS E TECNOLÓGICOS	* Quantidade e qualidade das matérias-primas * Quantidade, qualidade e inovação dos equipamentos e tecnologias utilizados
RECURSOS FINANCEIROS	* Capital próprio * Empréstimos * Receita * Patrimônio
RECURSOS ORGANIZACIONAIS	* História * Relações interpessoais * Cultura * Sistema de controle * Política de remuneração

Fonte: Adaptado de Santos (2011)

O ambiente organizacional interno e externo são fatores determinantes da produtividade e da qualidade de vida dos colaboradores. Aliado a essas condições, cria-se o clima organizacional que, segundo Matos e Almeida (2007, p 267) é a qualidade do ambiente psicológico de uma organização em decorrência do estado motivacional das pessoas. O clima organizacional pode ser positivo e favorável, quando é receptivo e agradável, ou negativo e desfavorável, quando é frio e desagradável.

Para Chiavenato et al (2004 p. 373)

o conceito de clima organizacional envolve fatores estruturais, como tipo de organização, tecnologia utilizada, política da companhia, metas operacionais, regulamentos internos, além de atitudes e comportamentos internos, além de atitudes e comportamentos sociais que são encorajados ou sancionados através de fatores sociais.

Melhorar o clima organizacional e a motivação dos colaboradores não é somente uma tarefa para grandes grupos organizacionais. As pequenas empresas que querem se manter no mercado precisam pensar no seu capital humano, oferecendo uma oportunidade de trabalho que lhe seja favorável, lhe traga prazer, bem-estar e qualidade de vida.

1.2-Motivação

A motivação para o trabalho é um dos principais fatores que contribuem para o sucesso da organização. Para Maximiano (2000, p. 297), a pessoa motivada significa aquela que demonstra alto grau de disposição para realizar uma tarefa ou atividade de qualquer natureza. Já Vergara (2007, p. 42) diz que a motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de algo, é uma força intrínseca, ou seja, parte de dentro de cada pessoa, de acordo com suas necessidades interiores.

Dessa forma, pode-se dizer que a motivação é algo extremamente pessoal, característico de cada ser humano, pois o que é essencial para uma pessoa pode não ter grande importância para outra. Isso se explica pelo fato que as pessoas são diferentes e possuem valores, necessidades, culturas, interesses, sonhos e aspirações diferentes.

Motivar um colaborador influencia muito no seu rendimento dentro da organização, pois é uma condição fundamental para o alcance de níveis satisfatórios de rendimento da empresa, pois não adianta ter um bom rendimento financeiramente para a organização se os colaboradores não estão trabalhando motivados. Segundo Maximiano et al (2007, p 68)

a palavra Motivação deriva do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. Em seu sentido original, a palavra indica o processo pelo

qual o comportamento humano é incentivado, estimulado por algum tipo de motivo ou razão. O autor afirma que motivação para o trabalho é um estado psicológico de interesse ou vontade de perseguir ou realizar uma tarefa ou meta, dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho.

A motivação teve origem desde os tempos de Platão quando o homem era forçado a trabalhar pela luta da sobrevivência. Algum tempo depois Freud com pesquisas provou que motivar os colaboradores traz para organização resultados satisfatório de faturamento, pois as estratégias motivacionais estavam baseadas em punições, medo e incentivo financeiro quando o indivíduo não cumpria com suas obrigações.

Com a Revolução Industrial passou-se acreditar que o incentivo financeiro era o que mais motivava os funcionários, pois pensavam que pagando bem todos os problemas estariam resolvidos. Mas com o passar do tempo novas teorias motivacionais foram surgindo, com o intuito de encontrar um modelo que satisfaça tanto o “patrão quanto o empregado” (CHIAVENATO 2004, p.310).

A Escola Clássica introduziu um sistema fechado em que o funcionário era tratado como máquina. Os tempos foram passando, as formas de pensar mudaram e introduziram-se as primeiras visões da Motivação que apresentavam concepções diferentes. O primeiro modelo é o tradicional que foi associado por Frederick Taylor que diz que o salário era a única forma de motivar o operário. O segundo modelo aborda a questão de o funcionário exercer o mesmo trabalho de forma repentina, a partir das Relações Humanas começaram a pensar em várias funções para os operários exercerem e se sentirem importantes (CHIAVENATO 2008 p.59).

Existem dentro das organizações dois tipos de funcionários, aqueles que querem constante crescimento da empresa que buscam novas formas de exercer a atividade à qual é destinada, criando um bom clima organizacional empenhando-se para que a empresa consiga destacar-se a frente de seus concorrentes. O outro tipo de colaborador é aquele que está na instituição só para ganhar o salário, não busca conhecimento, não quer crescimento, faz apenas o que é destinado a ele.

Baseando-se neste comportamento Mc Gregor (1971), analisando o comportamento humano através de estudos dividiu-se em duas teorias: A teoria X e Y. A teoria X baseia-se nos indivíduos que são submissos, não apresentam

iniciativas dentro das organizações. Seguem sua rotina de trabalho evitando assumir responsabilidades, sendo considerados como colaboradores acomodados no ambiente estabelecido. Já a teoria Y o cenário muda completamente, onde o funcionário se esforça ao máximo em atingir os objetivos propostos não medindo esforços e criatividade, sempre presente na rotina da empresa, apresenta grande comprometimento por gostar do que faz e busca novos desafios.

A partir destes conhecimentos que foram se aprimorando, chegou-se à teoria dos dois fatores que, segundo Maximiano (2007), estimulam o desempenho dos funcionários. Os fatores higiênicos dizem que um ambiente de trabalho com iluminação, temperatura adequada, conforto, bom relacionamento com os colegas de trabalho e superiores. Os fatores que motivam os colaboradores a buscarem constante crescimento profissional e da empresa através de treinamentos, promoção de cargos mais elevados, recompensas salariais. Com isso Maximiano (2007) concluiu que a teoria produz mais satisfação em exercer cargos, os motivacionais promovem o funcionário e os higiênicos um bom ambiente de trabalho.

A motivação é uma importante ferramenta para o rendimento do funcionário na empresa, em primeiro momento tem-se que gostar da atividade que exerce um bom ambiente de trabalho, boa relação com seus líderes. Sentir-se motivado suprimindo as necessidades e desejos de cada colaborador, pois para o colaborador juntar ao time da organização será cada vez melhor, quando for mais valorizado.

1-3 - Qualidade de vida no Trabalho

O estudo da Qualidade de Vida no Trabalho busca ferramentas que possam proporcionar aos indivíduos envolvidos nas atividades empresariais condições para bem desenvolver seu trabalho e atingir níveis cada vez maiores de produtividade.

Considerando que um trabalhador passa grande parte do seu dia no ambiente de trabalho é necessário que o mesmo ofereça condições que lhe garantam a saúde e bem-estar, físico e psicológico. Para que as atividades sejam desenvolvidas de maneira adequada, a empresa precisa estudar a qualidade de vida que ela oferece aos seus funcionários. Investir na reformulação do ambiente organizacional a partir dos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT tornou-

se um diferencial competitivo para empresas que desejam aumentar a sua produtividade. Para atestar a real importância desse programa no dia a dia das empresas, torna-se necessário entender o conceito e a evolução da QVT.

Segundo Louis Davis (1970 *apud* Chiavenato, 2010, p. 487), o conceito de qualidade de vida no trabalho refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades. Assim, complementando, Walton (1973 *apud* Chiavenato, 2010, p.487) definiu-a como o “atendimento de necessidades e aspirações humanas calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa”.

Evolutivamente, de acordo com o referido autor Drucker (1981), diz que a QVT é a “avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade”. Em dias atuais, este conceito abrange aspectos físicos, ambientais, psicológicos do local de trabalho.

Há uma grande complexidade na determinação de fatores que envolvem a QVT, pois eles são relacionados direta e indiretamente aos cargos ocupados dentro da organização. Abrangem atitudes e comportamentos, tipos de atividades desenvolvidas, tanto inerentes a cada indivíduo quanto ao grupo no qual o mesmo está inserido. Por isso, os interesses e necessidades se divergem, devido às características individuais de cada pessoa e de cada organização. Dessa maneira, há vários autores que apresentam modelos diversos de QVT contemplando os mais variados fatores. Sendo assim, Chiavenato (2010, p. 487) diz que QVT é um constructo complexo que envolve vários fatores, e são eles:

1.3.1- A satisfação com o trabalho executado.

Segundo Ferreira (2001, p 624) uma das definições de satisfação é “o contentamento, prazer que resulta da realização do que se espera, do que se deseja”.

Milkovich e Boudreau (2000, p. 125) dizem que, ainda que as pesquisas realizadas neste campo tragam poucas evidências acerca da relação entre satisfação e produtividade, é perceptível nas organizações quanto colaboradores satisfeitos se envolvem mais com as questões empresariais, se comprometem com

a organização, reduzindo assim o absenteísmo, a rotatividade e demais problemas que afetam o desempenho no trabalho. Ao mesmo tempo, contribuem para que o clima organizacional seja favorável por meio da cooperação entre os funcionários, compreensão e aceitação das regras da empresa. Com isso, é possível compreender que a satisfação torna-se um importante ingrediente para o sucesso das organizações que buscam destaque no mercado em que atuam.

Como fator de qualidade de vida, a satisfação com o trabalho executado traz o bem-estar ao funcionário que realiza suas atividades com prazer apresentando um melhor desempenho. Portanto, se a empresa promove a satisfação de seus funcionários, a sua produtividade e seus resultados tendem a ser positivos. Chiavenato (2010, p 487) considera que,

para bem atender ao cliente externo, a organização não deve esquecer o cliente interno. Isto significa que, para satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer os seus colaboradores responsáveis pelo produto ou serviço oferecido

1.3.2- As possibilidades de futuro na organização:

O interesse do funcionário em construir um futuro dentro da organização é um indicador da sua motivação para o trabalho. Para isso, a empresa precisa oferecer a ele essa possibilidade de crescer, construir uma carreira e ser recompensado pelo seu trabalho. Ao ingressar numa empresa, uma das principais preocupações de um candidato é relativa ao cargo que será ocupado, suas atribuições, nível hierárquico e a relevância do mesmo no desenvolvimento da empresa.

Chiavenato (2008, p 218), diz que o cargo constitui uma das maiores fontes de expectativas e de motivação na organização.

Além disso, é interessante para a empresa, participar do planejamento da carreira de seus funcionários para que os mesmos se sintam satisfeitos, úteis, seguros, contribuindo assim para a redução do índice de rotatividade, dentre outros benefícios.

1.3.3- O reconhecimento pelos resultados alcançados:

O sentimento de uma pessoa quando percebe que fez um bom trabalho é um forte fator motivacional para a continuidade do mesmo. E o que se espera é, de fato, obter o dado reconhecimento pelos serviços prestados.

Davis e Newstrom (2004, p. 97) consideram que o salário tende a ser menos gerador de satisfação do que as recompensas não financeiras, ou seja, o reconhecimento, um elogio, a autoestima, o orgulho, trazem maior satisfação que as recompensas econômicas.

Dessa forma Chiavenato (2010, p. 278) diz,

As pessoas trabalham nas organizações em função de certas expectativas e resultados. Elas estão dispostas a se dedicarem ao trabalho e às metas e objetivos da organização desde que isso lhes traga algum retorno significativo pelo seu esforço e dedicação. Em outros termos, o engajamento das pessoas no trabalho organizacional depende do grau de reciprocidade percebido por elas: na medida em que o trabalho produz resultados esperados, maior será esse engajamento. Daí a importância em projetar sistemas de recompensas capazes de aumentar o comprometimento das pessoas nos negócios da organização.

A avaliação de desempenho é uma importante ferramenta para as empresas na hora de recompensar pessoas, pois ela faz o diagnóstico do desempenho tanto individual quanto do grupo, trazendo diversos benefícios como o crescimento pessoal e profissional, a melhoria do desempenho em busca de melhores resultados. Porém é necessário que o colaborador e as equipes saibam dos resultados das avaliações para que tenham o direcionamento das suas ações. Segundo Davis e Newstrom (2004, p. 65). "O feedback pelo desempenho tende a encorajar uma melhor performance e gera uma realimentação que representa um instrumento motivacional especialmente poderoso".

1.3.4- O ambiente psicológico e físico de trabalho:

É importante ao trabalhador atuar em um ambiente agradável que lhe traga o bem-estar necessário para a execução de suas atividades. O ambiente físico envolve fatores como: limpeza, organização, iluminação, temperatura, ruídos, conforto. Já o ambiente psicológico abrange questões voltadas para a motivação para o trabalho realizado, o clima organizacional, estilos de liderança, possíveis fontes de stress no trabalho.

Segundo Chiavenato (2010, p. 471) um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal.

1.3.5- A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões:

Segundo Chiavenato (2010, p. 443) a empresa deve compartilhar o processo decisório e o controle das atividades com os funcionários a fim de obter cooperação e comprometimento. O funcionário que tem liberdade de realizar suas atividades de maneira criativa, sem grandes pressões e “modelos prontos” tende a produzir melhores resultados uma vez que recebe da empresa a credibilidade necessária para atuar ativamente nas atividades organizacionais e autonomia para tomada de decisões.

1.3.6- As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente:

O engajamento dos colaboradores pode trazer resultados significativos na produtividade da empresa, uma vez que o mesmo tendo essa possibilidade tende a sentir-se verdadeiramente parte da empresa, passa a desenvolver maior empenho na realização de suas atividades, porque as faz com prazer, com a certeza de que seu trabalho tem importância para a organização e que isso será reconhecido.

Saraiva (2010) afirma que,

Colaboradores engajados demonstram, sistematicamente, três comportamentos gerais: 1. Dizer: o colaborador defende a organização para os colegas de trabalho e indica colaboradores e clientes potenciais; 2. Permanecer: o colaborador tem um desejo intenso de ser um membro da organização, apesar das oportunidades de trabalhar em outros lugares; 3. Empenhar-se: o colaborador despende tempo, esforço e iniciativas adicionais para contribuir para o sucesso do negócio.

Os fatores de QVT são importantes incentivos que uma empresa pode oferecer aos seus colaboradores como forma de contribuir para que eles se sintam bem no ambiente de trabalho, motivados e comprometidos como o desenvolvimento e o sucesso da organização. São formas de mostrar a esses colaboradores que a

empresa se interessa não apenas com a mão de obra, mas com o crescimento, o bem-estar e a satisfação dos mesmos.

2- METODOLOGIA

As mudanças decorrentes do fenômeno globalização afetam significativamente a economia mundial, especificamente no que se refere às relações de trabalho.

O presente artigo no ensejo de abordar o paradoxo estabelecido entre a busca pela produtividade elevada, pelo melhor posicionamento dentro do mercado de trabalho cada vez mais competitivo e a melhoria da qualidade de vida dentro das empresas utilizou-se fundamentalmente do método qualitativo.

Método este que pode ser entendido de acordo Godoy (1995) como a forma de pesquisa que valoriza o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental para a obtenção destes. Os estudos denominados qualitativos têm como preocupação fundamental a análise do mundo empírico em seu ambiente natural, valorizando-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada, procurando assim compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos participantes da situação analisada.

A partir de então através de pesquisas realizadas em artigos, estudos de casos e livros, bem como um questionário destinado as pessoas atuantes neste cenário, puderam dar início ao desenvolvimento da análise dos resultados e discussões.

Para Fuzzi (2010) a pesquisa de campo pode ser entendida como a observação dos fatos e fenômenos exatamente como ocorre no real, procedendo-se a coleta de dados e finalmente, a análise e interpretação desses dados baseando-se em uma fundamentação teórica consistente, com o objetivo de compreender e explicar o problema pesquisado. Tal pesquisa é frequentemente utilizada para o estudo de indivíduos, grupos, comunidades, instituições, visando compreender os mais diferentes aspectos de uma determinada realidade.

O questionário, segundo Marconi e Lakatos (2010), trata-se de um instrumento de investigação que visa recolher informações baseando-se,

geralmente, na inquisição de um grupo representativo da população em estudo. Não havendo interação direta entre investigadores e inquiridos. Pode ser compreendido como o um conjunto de perguntas que se faz para obter informação com algum objetivo concreto. Há diversos estilos e formatos de questionários, dependendo da finalidade específica de cada um.

Objetivando obter informações mais próximas da realidade vivenciada pelos trabalhadores dentro das empresas a presente pesquisa contou ainda com uma pesquisa de campo realizada junto aos trabalhadores do comercio local de São João Del Rei.

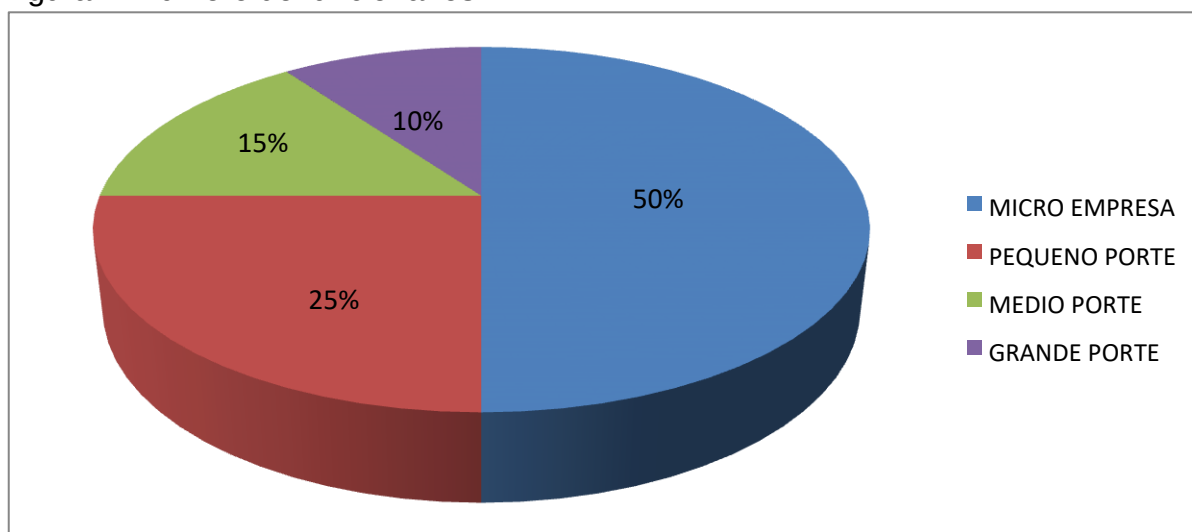
3- ANALISE E DISCUSÃO DOS RESULTADOS

Com a realização da pesquisa de campo em buscou-se de alcançar nosso objetivo em verificar a motivação e qualidade de vida no trabalho das empresas atuante no mercado de São João Del Rei e região. Foi aplicado um questionário com 20 colaboradores de diversos segmentos em empresas atuantes no cenário analisado, de forma aleatória com questões referentes ao gênero, idade, porte da empresa, quantidade de colaboradores, realização profissional e como o funcionário se sente dentro da organização.

Em análise feita através dos resultados obtidos 60% dos entrevistados são do gênero feminino e 40% do gênero masculino. Com variação de idade entre 21 e 40 anos.

De acordo com a classificação do SEBRAE que define o porte da empresa de acordo com o número de funcionários, determinou-se que das empresas analisadas 10% são consideradas de grande porte, 15 % de médio, 25% de pequeno porte e predominantemente 50 % são microempresas.

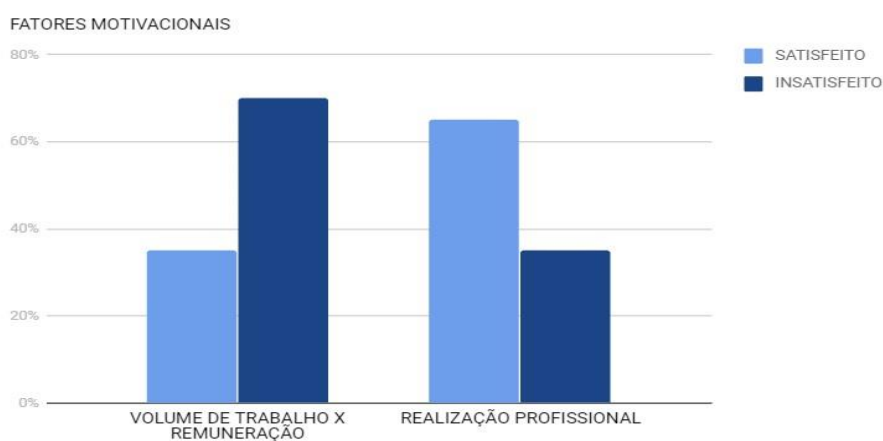
Figura 1: Número de funcionários



Fonte: Dados da pesquisa 2018.

Em relação à satisfação de volume de trabalho, realização profissional e remuneração adequada 65% disseram que estão satisfeitos com a atividade exercida, contra 35% insatisfeitos. 75% acham que o volume de trabalho não é proporcional ao valor monetário percebido, ao passo que 25 % dos entrevistados disseram ser compatíveis, como mostra o gráfico a seguir:

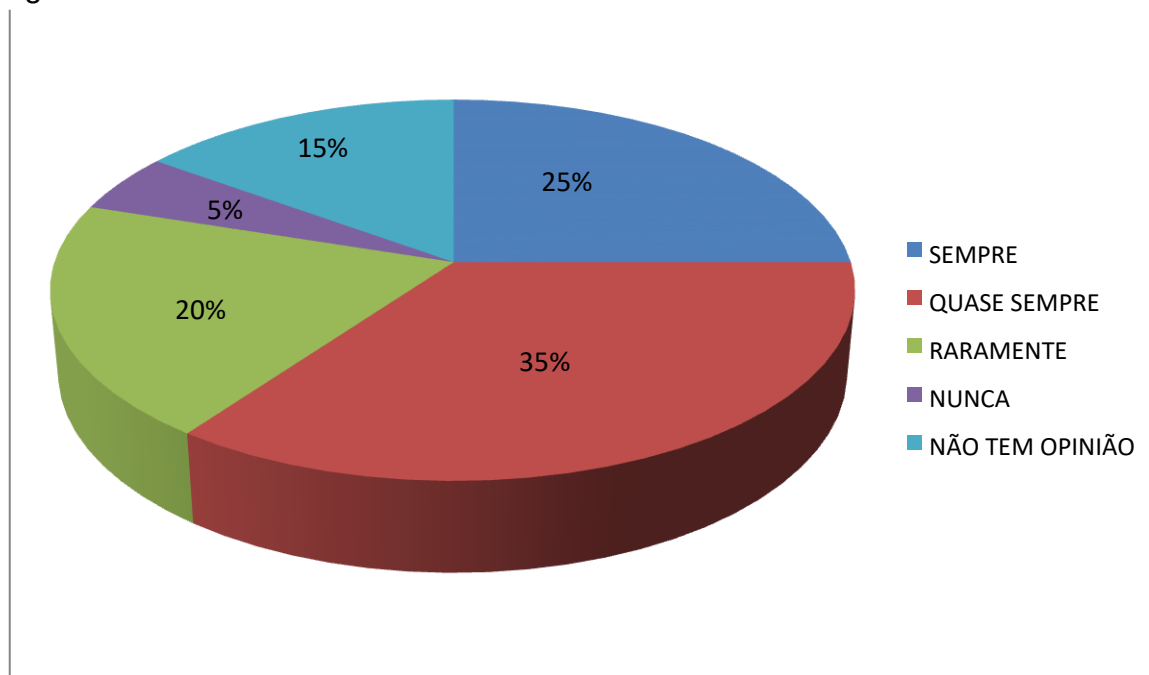
Figura 2: Fatores motivacionais



Fonte: Dados da pesquisa 2018.

Reconhecer as críticas feitas pelos funcionários é de extrema importância, pois estão contribuindo para posterior crescimento da organização. No cenário analisado percebeu-se grande desvantagem, apenas 25% das empresas estão abertas a reconhecer as críticas feitas pelos seus empregados.

Figura 3: Reconhecer críticas dos colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa 2018.

No sentido da qualidade de vida foi perguntado sobre o clima organizacional e a relação com os colegas de trabalho e superiores. 85 % disseram que tem uma boa relação com os colegas e superiores e 75% consideram que percebem uma boa qualidade de vida no trabalho. Chiavenato (2008, p.235.) diz que:

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. 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 administração tenderá a reduzir mecanismos rígidos de controle social.

Outro fator que muito contribui no rendimento do colaborador na empresa é o reconhecimento, 45% disseram que na maioria das vezes são reconhecidos. A motivação, um fator de extrema importância para ambos os lados ficou-se dividida, pois 60% afirmaram que sentem motivados e 40% não. Para Chiavenato (2004, p.99)

O moral é elevado se as necessidades individuais encontram meios e condições de satisfação; a partir do conceito de moral decorre o conceito de clima organizacional. O clima organizacional representa

o ambiente psicológico e social que existe na organização e que condiciona o comportamento dos seus membros.

Um bom clima organizacional é capaz de influenciar nos resultados e na rotina de uma empresa, quando a uma abertura de reconhecer as críticas e aceitar as opiniões de seus membros e organizadores, gerando assim um ambiente organizacional favorável tanto para o funcionário quanto para empresa, ambos sempre buscando resultados satisfatórios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do conhecimento adquirido através do referencial teórico foi possível analisar a qualidade de vida e motivação dos trabalhadores de micro, pequenas, medias e grandes empresas atuantes no município de São João Del Rei. Através do questionário aplicado, da análise e discursão dos resultados obtidos foi possível perceber a grande insatisfação pela remuneração que recebem em relação à atividade exercida.

De acordo com toda teoria abordada por esta pesquisa é possível depreender que as pessoas representam, para as empresas, um importante ativo o qual merece todo cuidado, atenção e um gerenciamento eficaz capaz de proporcionar maior satisfação e motivação para o trabalho. Sendo assim, as questões voltadas para a motivação e a QVT (qualidade de vida no trabalho) devem ser tratadas com especial cuidado a fim de que se tornem uma ferramenta capaz de impulsionar a mudança de comportamento do funcionário, com relação ao cuidado, com sua saúde e bem-estar, dentro e fora da organização. Dessa forma, os dois lados são beneficiados: o colaborador passa a desfrutar de um ambiente estimulante, e a entender o valor que sua existência e seu trabalho têm para a organização e de outro lado a empresa se beneficia com a maior produtividade e comprometimento desse colaborador, proporcionando

Em resposta ao problema de pesquisa proposto, que teve por objetivo analisar qual a importância da motivação e qualidade de vida no trabalho nas empresas existentes no campo das vertentes percebe-se que muitas vezes as empresas pouco se importam em ouvir seus colaboradores e obter deles o feedback a respeito da sua satisfação dentro do trabalho. A qualidade do ambiente de

trabalho e a motivação dos colaboradores determinam o êxodo da organização, pois são fatores capazes de estimular o comportamento do indivíduo bem como determinar o seu nível de produtividade e comprometimento para com os resultados organizacionais. A pesquisa apontou que na cidade de São João Del Rei o clima organizacional contribui a satisfação do colaborador.

Sendo assim, entende-se que investir nas pessoas é o caminho para o sucesso das organizações. Se as pessoas vão bem os resultados organizacionais tendem a ser proporcionais, uma vez que se trata do estado daqueles que são diretamente responsáveis por estes resultados.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO. Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 3. ed. – 3. reimp. – Rio de Janeiro: Campos, 1999.
- CHIAVENATO. Idalberto. Recursos Humanos: o capital humanos das organizações. 8. ed. – 3. reimp. – São Paulo: Atlas, 2006.
- GAMA, Claudio Márcio Araújo da , Estratégia: o ambiente organizacional. Disponível em: <https://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-composicao-doambiente-organizacional/101374>.
- GUSTAVO, BOOG. Magdalena. Idalberto. Manual de gestão de pessoas e Equipes: estratégias e tendências. Volume 1. – São Paulo: Editora Gente, 2002.
- MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2 ed. São Paulo. Atlas 2000
- PECI, Alketa SOBRAL, Filipe. Administração teoria e prática no contexto brasileiro. Pearson, 2 ed. 2013
- PEDROSO, Daniel, FRANÇA, Natany Et Al Importância da motivação dentro das organizações. Disponível em: http://www.revistareage.com.br/artigos/primeira_edicao/05_a_importancia_da_motivacao_dentro_das_organizacoes.pdf
- PERIARD, Gustavo. Tudo sobre as teorias X e Y de Douglas MC Gregor. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-as-teorias-x-e-y-de-douglasmcgregor/> Acesso em 01 de abril de 2018.

RIBEIRO L.A; DE SANTANA L C. et al. Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. Disponível

em:<http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf> acesso em 01 de setembro de 2017

SANTOS, Antônio J Roberto. Gestão Estratégica: conceitos, modelos e instrumentos.

Escolar Editora,2011.

VERGARA, Sylvia Constant.Gestão de Pessoas. 8 ed.São Paulo: Atlas 2007,