

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM RECURSOS
HUMANOS

AMANDA ROBERTA DA SILVA BARBOSA
EMERSON TENÓRIO DA SILVA
ISABELLY CAMELO BARRETO

**QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO
TRABALHO**

RECIFE/ 2021

AMANDA ROBERTA DA SILVA BARBOSA
EMERSON TENÓRIO DA SILVA
ISABELLY CAMELO BARRETO

QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em
Gestão de Recursos Humanos.

Professor Orientador: Prof.º Diego Leonel

RECIFE/ 2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

B238q Barbosa, Amanda Roberta da Silva
Qualidade de vida e motivação no trabalho / Amanda Roberta da Silva
Barbosa, Emerson Tenorio da Silva, Isabelly Barreto Camelo. - Recife: O
Autor, 2021.
26 p.

Orientador(a): Esp. Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Qualidade de vida. 2. Motivação. 3. Liderança. 4.
Reconhecimento. 5. Comunicação. I. Silva, Emerson Tenorio da. II.
Camelo, Isabelly Barreto. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV.
Título.

CDU: 658.3

Dedicamos este trabalho a todos os colaboradores que participaram indiretamente com suas experiências para o enriquecimento da nossa tese.

AGRADECIMENTOS

A minha mãe e minha vó que sempre acreditaram em mim e foram meu combustível para chegar até aqui e me tornar a pessoa que sou hoje. A todos os amigos que sempre me apoiaram e meus familiares que de alguma forma contribuíram para minha evolução pessoal e profissional. E principalmente a Deus, por todas as oportunidades que me concedeu e por nunca desistir de mim.

Amanda Roberta da Silva Barbosa

Sou grato ente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de e a todos que contribuíram para meu desenvolvimento pessoal e técnico. Aos meus colegas de curso, com quem convivi intensa experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

Emerson Tenório da Silva

Sou grata aos meus pais, José Orlando e Maria Aparecida, pelo apoio financeiro, sem vocês dois eu não teria conseguido chegar até aqui. A Deus por cada oportunidade que me fortaleceu, e a minha amiga Amanda Barbosa que foi uma das melhores pessoas que conheci nessa caminhada acadêmica, me inspirou a ser uma pessoa melhor.

Isabelly Camelo Barreto

*“Contrate um sorriso, uma atitude;
depois ensine as técnicas.”*

(Walt Disney)

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

SB – Síndrome de Burnout

QV – Qualidade de Vida

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pirâmide das necessidades de Maslow 19

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Tema	11
1.2 Justificativa.....	12
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	13
3 RESULTADOS	14
3.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	14
3.2 Estresse no trabalho e saúde ocupacional.....	17
3.3 Teoria das motivações e as Teorias das Necessidades de Maslow	18
3.4 Motivação como Fator Promotor para a Qualidade de Vida	19
3.5 Motivação e o papel do RH nas organizações	21
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
5 REFERÊNCIAS	25

QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Amanda Roberta da Silva Barbosa

Emerson Tenório da Silva

Isabelly Camelo Barreto

RESUMO: A qualidade de vida no trabalho caracteriza-se como sendo um esquema que busca facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem motivadas e satisfeitas com o próprio trabalho. O estudo teve como objetivo analisar a qualidade de vida e motivação no ambiente de trabalho. A QVT se tornou uma forte preocupação nos últimos anos, com o objetivo de trazer para o profissional, satisfação pessoal e bem-estar nas organizações. O colaborador precisa estar motivado, pois a motivação é considerada como estímulo para melhor execução do trabalho. É importante se promover boas condições de trabalho, para que se estabeleça QV, que é um dos fatores determinantes para o rendimento dos indivíduos. O líder deve conhecer cada funcionário e saber como as variáveis afetam a cada um. Seu papel é fundamental, pois além de ser capaz de identificar, estimular e potencializar os talentos, precisa saber como melhor aproveitá-los dentro da organização e conhecer o fator motivador para que ele desempenhe suas atribuições da melhor forma na empresa. Frente ao exposto, foi possível concluir, que a falta de motivação relacionada ao trabalho está diretamente relacionada à escassez de recursos humanos, carga horária de trabalho, condições insalubres, além de trabalhar em clima de competitividade e falta de incentivo da liderança. É fundamental que sejam implementadas estratégias, buscando ações que os mantenham motivados, visando identificar precocemente os fatores potenciais que atrapalham a QV destes indivíduos.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Motivação. Liderança. Reconhecimento. Comunicação.

ABSTRACT: Quality of life at work is characterized as a regime that aims to facilitate and satisfy the needs of the worker in the development of their activities in the organization, with the basic idea that people are more productive the more motivated and satisfied with their work. The study aimed to analyze the quality of life and motivation in the workplace. QVT has become a major concern in recent years, with the objective of bringing to the professional, personal satisfaction and well-being in organizations. The employee needs to be motivated, as motivation is considered a stimulus for better performance of the work. It is important to promote good working conditions in order to establish QV, which is one of the determining factors for individuals' income. The leader must know each employee and know how the variables affect each one. Its role is fundamental, as in addition to being able to identify, encourage and leverage talent, it needs to know how to use them in the best way within the organization and know the motivating factor to perform their functions in the best way in the company. Based on the above, it was possible to conclude that the lack of motivation at work is directly related to the shortage of human resources, working hours, unhealthy conditions, in addition to working in a competitive climate and lack of encouragement from the leaders. It is essential that strategies are implemented, seeking actions that keep them motivated, with a view to early identification of potential factors that hinder the QV of these individuals.

Keywords: Quality of Life. Motivation. Leadership. Recognition. Communication.

1. INTRODUÇÃO

1.1. Tema

O conceito de Qualidade de Vida (QV) passou a ser utilizado para apontar indicadores que possam ser modificados através da implementação de estratégias voltadas para a saúde do trabalhador. A definição do termo Qualidade de Vida no Trabalho foi difundida a partir dos anos 2000 e esse conceito vem se tornando fator essencial em pesquisas voltadas para a jornada de trabalho do profissional em todo o mundo (SHMIDT et al., 2013; AMARAL et al., 2015)

A qualidade de vida no trabalho se caracteriza como sendo um esquema que busca facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho (INOUE et al., 2014)

Nos dias de hoje os profissionais que atuam dentro das organizações, estão expostos cada vez mais a situações de estresse no ambiente laboral, em virtude das longas e exaustivas jornadas de trabalho, uma vez que esse trabalhador muitas vezes tem mais de uma jornada de trabalho, o que caracteriza como um importante problema de saúde ocupacional e representa um dos principais desafios do ambiente corporativo atual, afetando a qualidade de vida desses profissionais (LIMA et al., 2013)

O estresse pode ser caracterizado como reações desenvolvidas pelo organismo ao sofrer desequilíbrios de ordem emocional, fisiológico ou psicológico, provocado por agentes estressores. Os profissionais, diversas vezes, em virtude da carga de trabalho com turnos diferentes, realizando procedimentos que exigem destreza e atenção, sentem-se desgastados e desmotivados, o que interfere na qualidade de vida desses profissionais (CORRÊA; SOUZA; BAPTISTA, 2017)

É comum que os profissionais que apresentam estresse sintam-se fadigados, cansados, sem qualquer fonte de disposição. As principais fontes desse esgotamento são normalmente a sobrecarga de trabalho e o conflito pessoal no trabalho. Os trabalhadores que relatam se sentirem estressados apontam comumente a sobrecarga de trabalho e possuem a tendência de se retrair, cortar ou reduzir o que estão fazendo. O grande problema se destaca que à medida que o tempo passa,

esses profissionais perdem a qualidade de vida e deixam de tentar fazer o melhor, passando a fazer o mínimo necessário (SHMIDT et al., 2013)

É fundamental que a gestão mantenha uma comunicação com seus colaboradores, além de manter uma maior atenção para identificar a sobrecarga de trabalho dos profissionais. É importante que se busque promover ações e disponibilize para os profissionais uma estrutura que seja fundamental para sanar essa situação quando identificada. A sobrecarga de trabalho deve ser precavida, sendo considerada de forma minuciosa e dinâmica com as particularidades de cada setor (NOVARETTI et al., 2014)

1.2. Justificativa

Diante do apresentado, o interesse em construir esse estudo surgiu em virtude da percepção do estresse relacionado ao ambiente de trabalho associado a perda da qualidade de vida dos colaboradores. Os fatores que provocam o estresse podem estar relacionados a carga horária muitas vezes excessiva dos profissionais e da desmotivação, levando a problemas no ambiente de trabalho.

Diante dessa vulnerabilidade, observa-se a necessidade de desenvolver o estudo relacionado ao ambiente de trabalho e a qualidade de vida de seus colaboradores, aprofundando-se no que está sendo publicado sobre a temática e a partir disso, promover a elaboração de políticas institucionais que promovam a qualidade de vida e motivação dos profissionais no âmbito de trabalho, servindo para ampliar o conhecimento acadêmico.

Desta forma, esta revisão foi elaborada tendo como objetivo analisar a qualidade de vida e motivação no ambiente de trabalho.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o alcance do objetivo optou pela realização de um estudo do tipo revisão da literatura a partir da análise bibliográfica de publicações científicas. De acordo com Andrade (2005), metodologia da pesquisa é o conjunto de procedimentos que visam encontrar respostas para a solução dos problemas levantados, mediante o emprego de métodos científicos. Segundo Martins (2004), a fase de constituição dos procedimentos metodológicos do estudo caracteriza a natureza do problema e o tipo de investigação que será desenvolvida.

Nesse contexto, para o alcance do objetivo, foi realizada uma pesquisa literária, descritiva, por meio de análise documental, visto que esse tipo de estudo possibilita sumarizar as pesquisas e obter conclusões a partir de um tema de interesse. Para a busca e coleta de dados do estudo, definiu-se como palavras-chave: qualidade de vida, motivação, liderança, reconhecimento e comunicação.

Os dados obtidos através da pesquisa bibliográfica, foram apresentados sob a forma de textos e o principal propósito do uso dessas ferramentas é auxiliar o pesquisador. Para a realização da análise dos dados desta pesquisa foram utilizados os seguintes recursos: Microsoft Word para interpretação dos dados obtidos através da análise dos estudos selecionados que compuseram as amostras.

O estudo está organizado em capítulos e suas subseções, contemplando a parte introdutória, o delineamento metodológico da pesquisa, seu desenvolvimento teórico onde são apresentados os resultados da pesquisa e, por fim, as considerações finais. O desenvolvimento teórico do estudo foi dividido em 3 subseções, sendo elas: a primeira, “Motivação nas Organizações”, a segunda denominada “Qualidade de Vida no Trabalho” e a terceira subseção que apresenta “O Papel do RH na Promoção da Qualidade de Vida no Trabalho”.

3. RESULTADOS

3.1. Qualidade de Vida no Trabalho

A saúde e o bem-estar do profissional estão relacionados a diferentes causas estressoras laborativas, sendo a atividade diária responsável por ocupar grande parte do período de cada pessoa, muitas vezes interferindo do seu convívio em sociedade. Os profissionais podem ser acometidos por doenças ou vir a óbito devido a carga de trabalho relacionada a profissão que atuam ou ainda pelas diversas condições em que a função é exercida (HOLMES et al., 2014)

O avanço tecnológico tem provocado alterações consideráveis no cotidiano dos na vida laboral das pessoas, provocando uma exigência cada vez maior do trabalhador, exigindo profissionais cada vez mais qualificados e especializados no seu campo profissional. Esse cenário provoca tensão, medo e estresse nos trabalhadores, que por sua vez necessitam realizar diversas tarefas diárias para atender a demanda o que acomete a qualidade de vida e o rendimento na atividade laborativa. Quando o estresse no trabalho aumenta de forma gradativa e passa para um estado um pouco mais avançado começam, então, a surgir uma série de sintomas psíquicos, físicos e comportamentais que afetam diretamente na capacidade ocupacional, passando a ser chamada de Síndrome de Burnout, o que afeta diretamente a qualidade de vida do profissional (ZOMER; GOMES, 2017)

A qualidade de vida no trabalho se tornou uma forte preocupação nos últimos anos, com o objetivo de facilitar e trazer para o profissional, satisfação pessoal e bem-estar. Segundo Costa et al., (2017) o fator que mais implica na qualidade de vida dos profissionais está atrelado a baixa remuneração e com isso a desvalorização profissional gera desmotivação nos mesmos. Nesse mesmo contexto, Paixão et al., (2017) aponta que a qualidade de vida se aplica para um conjunto de fatores que visam o bem-estar humano. O autor destaca que são levados em conta aspectos físicos, sociais, econômicos e mentais.

Garçom et al., (2017) destaca o profissional precisa ser motivado, pois a motivação é considerada como estímulo para melhor qualidade de vida do profissional. Essa ideia, é reafirmada por Freire e Costa (2016) que destacam em seu estudo, a importância da autonomia profissional, bem como de se promover boas

condições de trabalho, para que se estabeleçam a promoção da qualidade de vida e são fatores determinantes que ordenam o poder de consumo dos indivíduos.

O estudo de Andrade et al., (2015) apontam que a qualidade de vida no trabalho proporciona um ambiente onde favorece o bem-estar de todos, humanizando as relações interpessoais e o trabalho nas organizações, guiando a melhorias na realização de suas tarefas o que promove o aumento do nível da satisfação dos funcionários. Esses achados se relacionam com o que diz Novaretti et al., (2014) que destaca que a qualidade de vida no trabalho se mostra de acordo com a satisfação pessoal e profissional que os trabalhadores são capazes de alcançar através das atribuições desenvolvidas na instituição.

Costa et al., (2017) retratam que a promoção da saúde e a prevenção da doença ocupacional são aspectos fundamentais na manutenção da capacidade para o trabalho ou capacidade laborativa, podendo apresentar profundo impacto econômico ao promoverem condições favoráveis ao trabalho e diminuir a incapacidade e a aposentadoria precoce. Nesse contexto, Leite et al., (2018) reforça o mesmo pensamento, apontando ainda a ideia de se promover o enfrentamento do estresse através da valorização profissional através de planos de cargos e carreiras, além da educação continuada.

O estudo de Portela et al., (2015) aponta que a qualidade de vida e lazer são fatores importantes para o bom desempenho de qualquer profissional, apontando que o cansaço, bem como estresse físico e psicológico, pode acarretar consequências para saúde como enxaquecas, hipertensão arterial e ocasionar à síndrome de Burnout. Nessa mesma abordagem Silva et al., (2016) aponta que trabalhos em escalas noturnas geram mais desgastes ao trabalhador, possuindo grande dificuldade em participar dos espaços promovidos pela instituição no período diurno, como cursos, palestras e atividades de promoção de saúde.

Nesse sentido, Costa et al., (2017) também aponta que o fator que mais implica na qualidade de vida é a remuneração e na concepção dos profissionais, qualidade de vida é o bem-estar em diferentes áreas da vida como trabalho, moradia, educação, saúde, família e lazer. Souza (2014) aponta que é fundamental que os gestores atuem no processo de estratégias em gestão de pessoas voltadas para evitar a sobrecarga de trabalho do profissional, sendo também um dos principais fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores.

Assim, Sousa et al., (2016) destacam ao desgaste que profissões insalubres geram ao profissional, em virtude de estarem expostos a diversos riscos relacionados às condições que o trabalho impõe. Vitorino et al., destaca que um outro fator que provoca o estresse ocupacional são cobranças constantes por agilidade nas demandas profissionais, o medo de perder o vínculo empregatício, além da redução do quadro de funcionários acarretando no acúmulo de funções, fatores que também promovem o desgaste do trabalhador. Nesse contexto, Garçon et al., (2019) relatam ainda acerca de profissões que exigem o desenvolvimento de atividades que demandam esforço físico e que somado à precariedade das condições de trabalho com recursos materiais e instalações físicas inadequadas, além do clima de competitividade, situações essas geram tomadas de decisões delicadas, que mobilizam forte carga afetiva, levam a uma baixa na qualidade de vida dos colaboradores.

Costa et al., (2017) reforçam que algumas ações são necessárias, como, mudanças por parte dos gestores, principalmente quando envolve a ampliação de recursos humanos e materiais e a reforma das edificações. Propiciar a todos os profissionais a oportunidade de se envolverem em atividades de criação e implementação de projetos novos. Investimento em programas de educação continuada, o que ajudará os trabalhadores em sua qualificação profissional. Melhoria das condições de trabalho desses profissionais, pois esta pode influenciar fortemente na qualidade de vida.

Cordeiro et al., (2017) destacam que o aumento nos ritmos e jornadas de trabalho, decorrentes do processo de globalização, tem alterado a qualidade de vida do trabalhador, interferindo diretamente no processo saúde-doença destes colaboradores. Nesse contexto, enfatiza algumas alterações fisiológicas que podem afetá-lo, tais como déficit de atenção e concentração, sensações de mal-estar, fadiga, alterações de humor, doenças gastrointestinais e cardiovasculares.

Corrêa; Souza; Baptista, (2013) destacam que a qualidade de vida no trabalho engloba duas características importantes, onde primeiro a preocupação com o bem-estar do trabalhador e eficiência nos aspectos organizacionais, segundo a participação do trabalhador na tomada de decisões e resolução de problemas específicos da ocupação.

3.2. Estresse no trabalho e saúde ocupacional

O estresse é uma resposta do organismo às situações das mais variadas categorias que desestabiliza o indivíduo interiormente. Contrapondo-se a este conceito, a Síndrome de Burnout (SB) interfere de modo significativo na relação do indivíduo com o trabalho, fazendo o profissional desenvolver comportamentos negativos em seu ambiente laboral, gerando dificuldades na interação com os usuários e a organização. Portanto, esta é uma situação que origina consequências práticas e emocionais não apenas para o trabalhador, como também pode denegrir a imagem da instituição a partir de uma conduta inadequada (NASCIMENTO; SANTOS; NERY, 2017).

O fenômeno do assédio e sofrimento moral é doloroso, o que repercute na atividade profissional desenvolvida pelo trabalhador, pois este muitas das vezes também necessita de cuidados. Estar inserido no contexto do sofrimento moral de modo solitário intensifica o peso negativo deste sentimento e contribui para a sensação de impotência, desamparo e culpa com o abandono da profissão (DIAS, 2017).

A SB ou síndrome do esgotamento profissional é apontada como um considerável problema de saúde pública, se mostrando como um agravo entre os trabalhadores. Atualmente é uma síndrome que se caracteriza como um dos mais significativos dos riscos à saúde do trabalhador de ordem psicossocial (HOLMES et al., 2014).

A ocorrência da SB em determinadas categorias profissionais é grande e isso muito embora a SB não esteja diretamente ligada apenas ao processo de estresse, é uma consequência de um processo crônico desencadeado por ele. Dentre os fatores propensos e decorrentes da SB em trabalhadores, aponta-se a sobrecarga de trabalho, a falta de delimitação de papéis na categoria e a ausência de reconhecimento e valorização profissional (OLIVEIRA; ARAÚJO, 2016).

A maneira como é organizada a forma de trabalho tem influência significativa na saúde do trabalhador, por agregar cargas positivas e negativas, de caráter físico ou psíquico. O estresse contínuo e o sentimento de esgotamento emocional e físico relacionados à insatisfação com as atividades laborais caracterizam a SB, que está

associado à capacidade de resiliência de cada indivíduo, frente às adversidades emergentes do ambiente de trabalho (OLIVEIRA; ARAÚJO, 2016)

Para Chiavenato (2004) a saúde ocupacional está relacionada com a assistência médica preventiva. E de acordo com a lei 24/1194:

Instituiu o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que dentre outras exige o exame médico pré-admissional, o exame periódico, o de retorno ao trabalho (no caso de afastamento superior a 30 dias), o de mudança afetiva de função, antes da transferência e o exame médico dimensional, nos 15 dias que antecedem o desligamento definitivo do funcionário. O programa de proteção da saúde do trabalhador envolve palestras de medicina preventiva, elaboração do mapa de riscos ambientais, relatório anual e arquivos de exames médicos com avaliação clínicas e exames complementares, todos visando à QVT, assim como maior produtividade para as organizações.

Os programas de saúde começam a atrair a atenção muito recentemente. São consequências de programas inadequados: aumento de pagamentos por indenizações, aumento de afastamentos por doença, dos custos de seguros, do absenteísmo, alta rotatividade, baixa produtividade e qualidade, além das pressões sindicais (NASCIMENTO; SANTOS; NERY, 2017).

3.3. Teoria das motivações e as Teorias das Necessidades de Maslow

De acordo com Bateman e Snell (2006) as pessoas possuem necessidades as deixam motivadas a conquistarem metas e são essas necessidades quando atendidas ou não que afetam o seu comportamento no trabalho. Assim as necessidades motivam o comportamento humano dando-lhe direção e conteúdo.

A teoria da motivação humana de Maslow é a essência de uma hierarquia das necessidades humanas, constituída pelas necessidades biológicas, psicológicas e sociais. Para desenvolver essa teoria, Maslow organizou cinco principais tipos de necessidades humanas numa hierarquia. A hierarquia das necessidades pode ser visualizada como uma pirâmide, pois sua ordem é crescente de baixo para cima (CHIAVANETO, 2009).

Figura 1 – Pirâmide das necessidades de Maslow



De acordo com Chiavenato (2009, p, 541), “quando uma necessidade de nível mais baixa é atendida, ela deixa de ser motivadora de comportamento, dando oportunidade para que um nível mais elevado possa se desenvolver”. Isso acontece porque o homem é um eterno insatisfeito e possui uma serie de necessidades na qual uma necessidade deve estar razoavelmente satisfeita, antes que a outra se manifeste como prioritária.

Segundo Bateman e Snell (2006, p, 431) apontam que:

A hierarquia de Maslow é uma teoria simplista e não totalmente precisa da motivação. Por exemplo: nem toda pessoa progride ao longo das cinco necessidades nem da ordem hierárquica. Isso porque aquilo que é necessidade básica para um indivíduo, pode não ser para outra pessoa. O conceito de autor-realização para Maslow significa fazer de cada escolha uma opção pelo crescimento, escolha esta que depende do indivíduo estar sintonizado com sua própria natureza íntima, responsabilizando-se por seus atos, independentemente de opinião dos outros.

3.4. Motivação como Fator Promotor para a Qualidade de Vida

Quando se trata de motivação, uma boa gestão é fator primordial para alimentar nos liderados o desejo de alcance de metas, pois através dessa motivação é possível atingir os resultados esperados. A motivação é algo individual, pessoal e ela não pode

ser imposta. A desmotivação de uma equipe pode arruinar todo um trabalho, pois ela gera o desinteresse pelo trabalho. Por isso, um líder deve identificar o problema e buscar colocar as pessoas certas, no local certo. Isso significa que é importante que este líder conheça bem todas as pessoas na qual são subordinadas a ele, assim ele saberá o que faz bem e desperta o interesse de cada um, com o uso da técnica correta, este líder certamente poderá despertar o interesse de cada um desta equipe e assim, obter o resultado desejado (BRUNÓRIO et al., 2017).

Conhecer e entender o que motiva cada um de seus funcionários, ter sempre expectativas positivas quanto ao futuro, dar liberdade para que esta equipe possa usar a criatividade e reconhecer a capacidade e qualidade de cada um dos colaboradores, pode e sempre será a melhor forma de manter uma equipe motivada. É preciso que eles confiem e acreditem na figura do líder, pois com confiança e com uma comunicação eficaz por parte da liderança, uma empresa certamente crescerá obtendo sempre bons resultados e alcance de suas metas (PEREZ; OLIVEIRA, 2015).

“A motivação remete para o desejo de adotar elevados níveis de esforço com vista a alcançar objetivos organizacionais, sendo que, tais esforços devem conduzir à satisfação de uma necessidade individual. ” (SOUZA, 2014).

Todos os fatores já mencionados devem ser monitorados e controlados pela organização. Por isso, é importante que a empresa conte com líderes capacitados e forneça condições para que eles desempenhem sua função eficientemente. O líder deve conhecer cada colaborador e procurar saber como as variáveis presentes na situação afetam cada um de seus subordinados. Seu papel é fundamental, pois além de ser capaz de identificar, estimular e potencializar o trabalho dos talentos, precisa saber como melhor aproveitá-lo dentro da organização e conhecer o que pode funcionar como fator motivador para que ele desempenhe suas atribuições da melhor forma na empresa (LACOMBE, 2005).

Conforme DeCenzo e Robbins (2001), com essa relação, a organização deve buscar satisfazer as necessidades individuais, buscando estimulá-los a darem o seu melhor. Por lidar com diversas pessoas, cada um com uma necessidade diferente é necessário avaliar e estabelecer recompensas que possam ser moldadas de acordo com a pessoa e assim atribuir esses benefícios ao seu desempenho, o que torna o empregado mais motivado e a organização ainda mais produtiva (CHIAVENATTO, 2009).

As pessoas são os únicos elementos diferenciados de uma organização. Pessoas excepcionais podem fazer funcionar bem uma organização precária. Pessoas desmotivadas ou incompetentes podem anular a mais perfeita organização (DECENZO; ROBBINS, 2001).

As empresas possuem sob seu domínio, diversas teorias e estratégias com ideias motivacionais que podem ser aplicadas em conjunto ao processo de captação e retenção de talentos. Nota-se que o que promove o incentivo as organizações a querer manter ou reter seus talentos é o déficit de mão de obra qualificada e a competição por aqueles que se encontram no mercado de trabalho (CHIAVENATTO, 2009).

3.5. Motivação e o papel do RH nas organizações

De acordo com Chiavenato, (2009 p. 394), existem alguns fatores que interfere na qualidade de vida no trabalho, sendo eles:

- Compensação justa e adequada: a justiça distributiva de compensação depende de adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza a equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e a equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).
- Condições de segurança e saúde no trabalho: envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa.
- Utilização e desenvolvimento de capacidades: proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalho, desenvolver sua autonomia, autocontrole e obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho.
- Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura.
- Integração social na organização: eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.
- Constitucionalismo: refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima dentro da organização.
- Trabalho e espaço total de vida: o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias.
- Relevância social da vida no trabalho: o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em particular de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social e pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo ter impulso a ação e ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 1999).

Dessa maneira como motivar os colaboradores e alcançar os resultados desejados e necessários tem sido tema de preocupação entre as organizações, pois os resultados operacionais dependem em grande parte dos recursos humanos nas organizações. Esta motivação tem duas vertentes teóricas, a behaviorista, onde a motivação pode vir do ambiente dos funcionários. Porém estes enfoques nem sempre são comprovados. As empresas buscam atualmente a aplicação de programas de QVT como forma de alcançar estes resultados (RODRIGUES, 1999).

A fragmentação e a degradação do trabalho e conseqüentemente do trabalhador, vem obrigando as organizações a buscarem formas de fazer cada vez mais atividades em um menor tempo e a um custo competitivo com o mercado. Para manter o nível de produtividade, as empresas lançam mão de toda sorte de mecanismo para aumentar a chamada Motivação da equipe (LIMONGI- FRANÇA, 2007).

As práticas voltadas à melhoria da qualidade de vida no trabalho impactam positivamente através de um maior comprometimento, fidelidade à empresa, melhoria do clima interno, maior disposição para o trabalho e maior atratividade da empresa por conta dos benefícios oferecidos por esta. No entanto, fica claro também que existe uma lacuna a ser preenchida no que se refere à divulgação dos programas de qualidade de vida no trabalho. Parece ainda não estar claro para os trabalhadores, até mesmo por desconhecimento das ações, as atividades oferecidas nestes programas, o que pode acarretar numa diminuição da percepção dos empregados (SANT'ANNA, 2021)

De qualquer forma, deve-se lembrar de que o período em que se passa na organização é quase ou superior até mesmo o que se passa com familiares e amigos. Dessa maneira são imprescindíveis que os colaboradores estejam motivados e convivam em um ambiente organizacional com um mínimo de conforto físico e

psíquico. Isto é fundamental para o desenvolvimento do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2007)

A verdadeira motivação só é efetivamente obtida, quando os colaboradores conseguem realizar suas necessidades e seus objetivos de vida, dentro e através da própria empresa, através de ambientes em que confiança e a realidade estejam no centro das relações da empresa, onde deve prevalecer a ética e o respeito mútuo entre as pessoas e onde haja esforço contínuo para compatibilizar objetivos pessoais com os objetivos empresariais (SANT'ANNA, 2021).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho pode influenciar no crescimento profissional dentro das organizações e observa-se a sua importância no que tange a saúde física e psicológica dos colaboradores, pois o esgotamento físico, a sobrecarga de trabalho e a exaustão emocional, tornam evidentes o comprometimento no trabalho e a mudança na qualidade de vida deste profissional.

Frente ao exposto, foi possível concluir, por meio dos estudos, que a falta de motivação relacionada ao trabalho está diretamente relacionada à escassez de recursos humanos, recursos materiais, além da carga horária de trabalho, condições insalubres, turnos no horário da noite, além de trabalhar em clima de competitividade e falta de incentivo por parte da liderança que gerem motivação no ambiente corporativo.

É fundamental que sejam implementadas estratégias voltadas para os profissionais, buscando ações que os mantenham motivados, visando identificar precocemente os fatores potenciais que atrapalham a qualidade de vida destes indivíduos, a fim de garantir a saúde física e mental, bem como a segurança, observando os fatores estressores evitando a perda da motivação para o desempenho das suas atividades laborais cotidianas. Assim, observa-se a importância da valorização profissional, estratégias que sejam capazes de promover a satisfação pessoal do colaborador, fortalecendo assim a sua qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, JF et al. Qualidade de vida no trabalho em ambiente hospitalar: uma revisão integrativa. **Espaço para Saúde**, v. 16, n. 1, p. 66-74, 2015.
- ANDRADE, KO et al. Qualidade de Vida dos Trabalhadores da Área de Saúde. **Revista Científica do ITPAC**, v. 8, n. 1, p. 1-5, 2015.
- BATEMAN, TS.; SNELL, SA. Tecnologia Da Informação Como Fator Diferencial Para A Competitividade Organizacional. **Anais do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 2, n. 1, 2010.
- BRUNÓRIO, W et al. Liderança e motivação no trabalho. **RACRE-Revista de Administração**, v. 17, n. 21, 2017.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Campus, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004
- CORDEIRO, EL et al. Estilo de vida e saúde de quem trabalha no período noturno. **Revista de enfermagem UFPE online**, v. 11, n. 9, p. 3369-3375, 2017.
- CORRÊA, RZA; SOUZA, MS; BAPTISTA, MN. Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e qualidade de vida. **Psicologia Argumento**, v. 31, n. 75, 2017.
- COSTA, MAR et al. Concepção dos profissionais sobre qualidade de vida. **Semina: Ciências Biológicas e da Saúde**, v. 38, n. 1, p. 35-44, 2017.
- DECENZO, DAVID A E ROBBINS, STEPHEN P. - **Administração de recursos humanos**, 6ª edição, 2001.
- DIAS, EG. Assédio e Sofrimento Moral dos Trabalhadores. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 15, n. 1, p. 54-65, 2017.
- FREIRE, MN; COSTA, ER. Qualidade de vida dos profissionais no ambiente de trabalho. **Revista Enfermagem Contemporânea**, v. 5, n. 1, 2016.
- GARÇON, TAF et al. Fatores desencadeantes de estresse no trabalho. **Revista Enfermagem Atual In Derme**, v. 87, n. 25, 2019.
- HOLMES, ES et al. Síndrome de Burnout em Enfermeiros da Estratégia Saúde da Família. **Revista de enfermagem UFPE online.**, Recife, v.8, n.7, p.1841-7, jul., 2014
- INOUE, KC et al. Qualidade de vida e no trabalho: revisão integrativa da literatura. **Revista UNINGÁ Review**, v. 16, n. 1, 2018.
- LACOMBE, F; HULLBORN, G. Administração: Princípios e tendências. Saraiva, 2005.
- LEITE, TSA. Estresse ocupacional. **Humanidades & Inovação**, v. 5, n. 11, p. 268-276, 2018.
- LIMA, MB et al. Agentes estressores em trabalhadores com dupla ou mais jornada de trabalho. **Revista pesquisa e cuidado fundamental online**. v.5, n.1, p.3259-66, jan./mar, 2013.

- LIMA, MB et al. Agentes estressores em trabalhadores com dupla ou mais jornada de trabalho. **Revista pesquisa e cuidado fundamental online**. v.5, n.1, p.3259-66, jan./mar, 2014.
- LIMONGI-FRANÇA, AC. **Qualidade de vida no trabalho: conceito, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. v. 1. Rio de Janeiro: s.n. 2007.
- MARTINS, HHT. Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e pesquisa**, v. 30, p. 289-300, 2004.
- NASCIMENTO, ALS; SANTOS, TO; NERY, FS. Síndrome de Burnout Vivenciada pelos profissionais de saúde. In: Congresso Internacional de Enfermagem. 2017
- NOVARETTI, MCZ et al. Sobrecarga de trabalho e acidentes de trabalho. **Revista Brasileira de Psicologia**, v. 67, p. 692-699, 2014.
- OLIVEIRA, LPS; ARAÚJO, GF. Características da Síndrome de Burnout em Enfermeiros da Emergência de um Hospital Público. **Revista Enfermagem Contemporânea**. v.5, n.1, p.34-42, jan./jun., 2016
- PAIXÃO, CJ et al. **Qualidade de vida profissional**. 2017.
- PAZDZIORA, RIZ et al. O estresse na equipe de enfermagem em unidade de urgência e emergência. **Revista Interdisciplinar em Ciências da Saúde e Biológicas**, V. 1, N. 1, P.3-10, 2017.
- PEREZ, OC; OLIVEIRA, APM. Liderança eficaz: o poder e a influência de um líder no comportamento organizacional de uma empresa. **Administração de Empresas em Revista**, v. 14, n. 15, p. 1-16, 2015.
- PORTELA, NLC et al. Síndrome de burnout em profissionais de saúde. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, v. 7, n. 3, p. 2749-2760, 2015.
- RODRIGUES, MV. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editoras Vozes, 1999.
- SANT'ANNA, AS: **A qualidade de vida no trabalho, (recurso eletrônico) fundamentos e abordagens**. Rio de janeiro, Ed. Elsevier, 2021.
- SHMIDT, DRC et al. Qualidade de vida no trabalho e Burnout. **Revista Brasileira de Psicologia**, Brasília; v.66, n.1, p.13-7, jan-fev, 2014.
- SOUSA, MNA et al. Doenças e agravos decorrentes do trabalho. **Journal of Medicine and Health Promotion**. v.1, n.1, p.68-77, 2016.
- SOUZA, FLRA. **Psicologia Organizacional na Motivação para Retenção de Talentos na Indústria Naval Fluminense**. X Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2014.
- THOMAS, KW. - **A verdadeira motivação**, 2010.
- VITORINO, LM et al. Qualidade de vida do profissional de saúde. **Revista de Ciências Médicas**, v. 23, n. 2, p. 83-89, 2014.
- ZOMER, FB; GOMES, KM. Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em trabalhadores. **Revista de Iniciação Científica**, v. 15, n. 1, 2017