

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

HAYSLLAR VITOR DO NASCIMENTO
KAYLANE CÂNDIDO DA SILVA
HUGO VITOR FERREIRA DE OLIVEIRA

**O IMPACTO DA QUALIDADE DE VIDA E DA
MOTIVAÇÃO NO TRABALHO**

RECIFE/2023

HAYSLLAR VITOR DO NASCIMENTO
KAYLANE CÂNDIDO DA SILVA
HUGO VITOR FERREIRA DE OLIVEIRA

O IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA E DA 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 Unibra Me: Horison de Oliveira Lopes

RECIFE/2023

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

N244i Nascimento, Haysllar Vitor do.
O impacto da qualidade de vida e da motivação no trabalho / Haysllar Vitor do Nascimento; Kaylane Cândido da Silva; Hugo Vitor Ferreira de Oliveira. - Recife: O Autor, 2023.
16 p.

Orientador(a): Me. Horison de Oliveira Lopes.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Qualidade de vida. 2. Motivação. 3. Liderança. 4. Comunicação. I. Silva, Kaylane Cândido da. II. Oliveira, Hugo Vitor Ferreira de. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

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

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me permitido que eu tivesse saúde e determinação e a minha mãe e meu pai por todo apoio e por toda ajuda dada a mim, e queria agradecer também ao meu orientador que é Horison de Oliveira Lopes por toda ajuda e atenção para a realização deste TCC.

Haysllar Vitor do Nascimento

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar até aqui. A minha Família que está me dando forças todos os dias para concluir a graduação com muita dedicação e paciência e a minha parceira Haysllar que nunca desistiu do nosso trabalho e sempre me ajudou em cada passo desta dissertação. À todos os meus amigos, que sempre estiveram torcendo por mim. À todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho.

Kaylane Cândido da Silva

Agradeço primeiramente a Deus por me tornar resiliente frente a todas as dificuldades. A minha família por sempre me apoiar quando necessário. As minhas parceiras Kaylane e Haysllar por me auxiliar no desenvolvimento deste projeto e ao professor Horison por nos orientar incansavelmente.

Hugo Vitor Ferreira de Oliveira

“O conhecimento e a informação são os recursos estratégicos para o desenvolvimento de qualquer país. Os portadores desses recursos são as pessoas.”

(Peter Drucker)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	08
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	09
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	10
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16
REFERÊNCIAS.....	15

O IMPACTO DA QUALIDADE DE VIDA E DA MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Haysllar Vitor do Nascimento

Kaylane Cândido da Silva

Hugo Vitor Ferreira de Oliveira

hugo.manta92@gmail.com

Professor orientador Unibra Me : Horison de Oliveira Lopes¹

Resumo:

O conceito de Qualidade de Vida passou a ser utilizado para apontar indicadores que possam ser modificados através da implementação de estratégias voltadas para a saúde do trabalhador. 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. O presente estudo tem o intuito de ressaltar a importância da qualidade de vida em empresas, para melhorar a motivação no trabalho, além de ressaltar a importância a teoria de Maslow no âmbito profissional e verificar o contexto da estratégia empresarial atrelado a qualidade de vida. Dessa maneira, o realizou-se uma revisão integrativa para investigar as empresas em diferentes cidades brasileiras e áreas trabalhistas, com estudos que avaliaram a qualidade de vida de colaboradores, entre os anos de 2010 e 2022.

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

Abstract :

The concept of Quality of Life started to be used to point out indicators that can be modified through the implementation of strategies aimed at the worker's health. The quality of life at work is characterized as a scheme that seeks to facilitate and satisfy the needs of the worker when developing his activities in the organization, having as a basic idea the fact that people are more productive the more they are satisfied and involved with their own work. This study aims to emphasize the importance of quality of life in companies, to improve motivation at work, in addition to highlighting the importance of Maslow's theory in the professional field and verifying the context of business strategy linked to quality of life. In this way, an integrative review was carried out to investigate companies in different Brazilian cities and labor areas, with studies that evaluated the quality of life of employees, between the years 2010 and 2022.

Keywords: Quality of Life. Motivation. Leadership. Communication

1 INTRODUÇÃO

Ao passar dos anos, o pensamento dos administradores e as influências de cada época influenciariam o que hoje, se conhece por Qualidade de Vida no Trabalho. Segundo Browditch e Bueno (1992) o termo QVT foi inicialmente apresentado no final da década de 1960, para enfatizar a deficiência da QVT. Para Limongi-França e Arellano (2002) fazem parte dos novos conceitos da década de 1960 a igualdade de oportunidades e os inumeráveis esquemas de enriquecimento do trabalho.

Dessa forma, o contexto organizacional passa por constantes mudanças nos cenários econômicos, políticos, tecnológicos, sociais e culturais. Visando a competitividade, as empresas necessitam atualizar-se e investir em seus processos. Para que isso ocorra, é necessário valorizar os trabalhadores (ANDRADE; VEIGA, 2012).

De maneira que o termo Qualidade de Vida vem para reformar as necessidades de mudar o contexto nas organizações, olhando para seus colaboradores com outros olhos, como seres humanos que possuem sentimentos e necessidades. Limongi-França e Arellano (2002) definem a QVT como a mudança das necessidades e aspirações humanas, como o desejo de trabalhar para um empregador que possua sensibilidade social. Com isso se faz necessário mudar o pensamento dos grandes executivos para a sensibilidade social, pois hoje, os colaboradores passam a maior parte do dia no ambiente de trabalho, a organização possui grande influência nos indivíduos que fazem parte dela.

O conceito de Qualidade de Vida (QVT) 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 de trabalho em virtude das longas e exaustivas jornadas de trabalho, por 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).

Dessa maneira, o presente estudo tem o intuito de avaliar empresas que adotaram medidas para realizar uma melhora na qualidade de vida e motivação no trabalho dos colaboradores, além de ressaltar a importância a teoria de Maslow no âmbito profissional e verificar o contexto da estratégia empresarial atrelado a qualidade de vida.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa foi realizada com bases nos dados eletrônicos Scielo, Periódicos CAPES, PUBMED, GOOGLE ACADÊMICO. Nas buscas de seguintes descritores, em língua portuguesa, foram considerados: Empresas, qualidade de vida, motivação no trabalho. Após a análise dos materiais bibliográficos foram selecionados apenas os artigos de maior relevância para o objetivo proposto, que atendem aos critérios de inclusão: Entre os anos de 2010 e 2022, os estudos contendo a temática estabelecida, em língua portuguesa e inglesa, artigos originais contendo empresas que adotaram em sua gestão de programas para a melhoria de qualidade de vida no trabalho e motivação. Em relação aos critérios de exclusão, foram excluídos artigos indisponíveis na base de dados, artigos de revisão e estudos que não trabalham com a qualidade de vida no trabalho, ou seja, abordando outros tipos de ferramentas para a melhora na qualidade de vida, estudos repetidos, artigos que não se adequam à temática estabelecida e artigos pagos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

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 (SCHMIDT 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).

Maslow (2000), apresentou uma teoria motivacional na qual as necessidades humanas estão organizadas em uma hierarquia de importância, a ordem que os indivíduos geralmente procuram satisfazê-las. Na base, estão as necessidades mais baixas – fisiológicas – e, no topo, as necessidades mais elevadas - autorrealização. E, conforme são satisfeitas essas necessidades, elas passam a não mais influenciar no comportamento dos indivíduos. E, quando ocorre uma barreira impedindo a satisfação da necessidade, o indivíduo fica frustrado e, conseqüentemente, tem reações comportamentais.

Com base nas pesquisas bibliográficas, foram encontrados 07 artigos científicos nas bases de dados de sites de arquivos acadêmicos. Após análises exploratórias dentre os artigos, foram excluídos 356 artigos. Sendo apenas 07 relevantes e selecionados a pesquisa que preencheram os requisitos de busca relacionados empresas no Brasil que adotaram programas para a melhoria de qualidade de vida e motivação no trabalho.

Quadro 1 - Resultados encontrados nos levantamentos bibliográficos

AUTORES	OBJETIVOS	TIPO DE ESTUDO	POPULAÇÃO INVESTIGADA	RESULTADOS
Camargo et al. (2021)	Comparar as condições de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de três diferentes áreas de atuação profissional em Natal - RN	Estudo transversal	172 trabalhadores de um hospital (37,9±10,3 anos; 73,8% mulheres)	Foram evidenciadas diferenças importantes na percepção de QVT quando comparamos trabalhadores de áreas profissionais distintas, fornecendo fortes evidências de que um planejamento eficiente de QVT, que pode resultar em promoção da saúde dos trabalhadores, necessita atender demandas setorializadas.
Gomes et al. (2017)	Avaliar a QVT e a QV dos docentes universitários da área da saúde em uma instituição de ensino superior (IES)	Estudo observacional descritivo de corte transversal	114 professores universitários da área da saúde de uma IES pública	Pode-se concluir que os docentes da área de saúde, independentemente do vínculo empregatício, possuem uma avaliação satisfatória da sua QVT e moderadamente satisfatória com sua QV
Leite, Nascimento & Oliveira (2014)	Identificar as percepções acerca da QVT dos profissionais das equipes de NASF que atuam no município de São Paulo	Estudo em campo em uma Unidade básica de saúde	40 profissionais da UBS	revelou que a infraestrutura para o trabalho, a maturidade e a autonomia profissional, a sobrecarga, a satisfação e a identificação com o trabalho, o trabalho em equipe e o relacionamento interpessoal foram aspectos que tanto podem facilitar como dificultar o cotidiano do trabalho e, consequentemente, afetar a QVT.
Ayres, Nascimento & Macedo (2017)	Avaliar a satisfação quanto à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT	Estudo descritivo com coleta probabilística por questionário	184 entrevistados	Conduziu-se que há um sentimento de desvalorização, tem-se na análise PLS-SEM a indicação que a satisfação com QVT é

	do profissional de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro - RJ no biênio 2014-2015	fechado com uma questão aberta		influenciada por: oportunidades de desenvolvimento, regras justas, condições adequadas e a possibilidade de utilização da capacidade nas atividades profissionais.
Santos (2018)	Avaliar a qualidade de vida no trabalho dos analistas de crédito bancário em Vitória da Conquista	Descritiva e exploratória	29 entrevistados	Os dados dessa pesquisa apontam para o estresse, irritabilidade extrema e problemas do sono enquanto fatores agravantes da qualidade do sono. Mais da metade da amostra apresentou esses motivos enquanto principais e mais recorrentes na jornada de trabalho.
Pereira (2020)	Investigar se existe relação entre o estilo de vida e a qualidade de vida no trabalho dos profissionais técnicos administrativos do Instituto Federal Baiano do Campus Santa Inês	Questionário de Walton	50 entrevistados	Ficou claro que existe um nível bom de satisfação no trabalho, mas quanto ao estilo de vida ainda tem alguns elementos que precisam ser melhorados.
Carvalho (2020)	Analisar o perfil de gestão dessa organização em relação à qualidade de vida no trabalho do setor de plantio de dendê localizada no município de Tomé-Açu/PA.	Pesquisa em campo	-	Foi constatado que boa parte dos gestores da referida empresa, consideram que suas atividades são estressantes, podendo assim ocasionar alguns problemas de saúde. Visando melhorar esse item sugere-se que a empresa desenvolva atividades de ginástica laboral para que desse modo, possa aliviar o estresse e também prevenir lesões causadas pelo esforço repetitivo.

Sauerssig et al. 2019	discorrer sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), considerando o seu impacto sobre a produtividade e sua influência na motivação do desempenho do trabalhador	Pesquisa em campo	20 entrevistados	Os resultados mostram que a qualidade de vida no trabalho e a motivação estão diretamente ligadas a satisfação e ao bem-estar dos funcionários e que a insatisfação de uma equipe de trabalho será altamente prejudicial para evolução e produtividade da organização
Araújo et al. (2019)	Avaliar a QV dos residentes de ortopedia brasileiros e os fatores associados.	Pesquisa de campo	250 residentes	Os residentes de ortopedia percebem sua QV como boa a excelente, mas os residentes com qualidade ruim de sono, que não escolheram uma subespecialidade, que estudam menos de uma hora por dia, com baixo desempenho acadêmico e com baixa avaliação da residência têm pior percepção de sua QV.
Da Silva (2021)	Investigar como se configura a QVT em uma indústria alimentícia	Pesquisa descritiva e exploratória	130 funcionários	Os resultados revelam que a indústria alimentícia deve readequar os pontos falhos de modo mais eficaz, fazendo com que a os empregados compreendam que a empresa está vigilante aos critérios da QVT.
Teixeira (2019)	Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho em uma indústria do ramo de cosméticos.	Estudo empírico	-	Os resultados revelam consonância quanto à percepção dos funcionários e as práticas de Qualidade de Vida no Trabalho que a empresa relata aplicar.
Brostolin et al. (2021)	Analisar a relação entre os níveis de QVT e ME em uma indústria de confecções no município de	Pesquisa exploratória	86 colaboradores	a QVT não apresenta nenhuma relação com a ME, demonstrando não haver influência de uma variável sobre a outra para a amostra estudada. Isso significa

	Dois Vizinhos, Paraná.			que o nível de satisfação do trabalhador em relação às oito dimensões da QVT não apresenta nenhuma influência sobre o nível de maturidade, que por sua vez, envolve a motivação, capacidade, conhecimento e técnica para fazer algo.
Rachele (2021)	Entender quais são as dificuldades encontradas pelos gestores para alcançar o bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho	pesquisa qualitativa	107 entrevistados	Verificou-se que a maioria dos entrevistados relatou que as empresas têm uma boa relação com os colaboradores, promovendo bem-estar, porém peca em atitudes palpáveis como a tecnologia para auxiliá-los.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2023.

Camargo et al (2021) por meio do estudo transversal realizado com trabalhadores da Maternidade Escola Januário Cicco (MEJC), no estudo foi utilizado como instrumento para coleta de dados, além de um questionário socioeconômico, o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), validado por Ferreira, instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT dentro de organizações corporativas que permite um eficaz mapeamento da percepção dos respondentes e a identificação de indicadores comportamentais, epidemiológicos e perceptivos de QVT.

Dessa maneira, os estudos evidenciaram padrões diferenciados no diagnóstico de QVT em uma comparação entre diferentes áreas profissionais. Explorando as principais diferenças, ressaltando a importância da não generalização de intervenções de QVT no local de trabalho. É preciso atentar para as necessidades dos trabalhadores, identificando, principalmente, situações de mal-estar, e implementando intervenções no âmbito da QVT capazes de melhorar o bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, seu estado geral de saúde (CAMARGO et al.2021).

Gomes et al. (2017) tiveram como objetivo de avaliar a QVT e a QV dos docentes universitários da área da saúde em uma instituição de ensino superior (IES)

para verificar a correlação entre a QV e a QVT nos docentes da IES, comparar a QV e a QVT entre os docentes com regimes laborais distintos e também entre os docentes de sexos opostos. Utilizou-se como método um estudo observacional descritivo de corte transversal com 114 professores universitários da área da saúde de uma IES pública. Os instrumentos utilizados foram o WHOQOL-abreviado, o TQWL-42 e um questionário de dados sociodemográficos.

Demonstraram que o escore geral da QVT $3,56 \pm 2,01$ foi considerado satisfatório e o da QV $14,45 \pm 4,34$ pode ser classificado como moderadamente satisfatória. Na comparação da QV e da QVT entre professores estatutários e não estatutários não houve diferença estatística. Na comparação entre os sexos, por sua vez, verificou-se que entre professores do sexo masculino estatutários e do sexo feminino não estatutários houve diferenças nos domínios psicológicos ($p=0,00$), no domínio referente ao meio ambiente ($p=0,01$) da QV e em seu valor geral ($p=0,03$), relacionando-se nas esferas biológicas ($p=0,02$) e econômicas/políticas ($p=0,02$) da QVT (GOMES et al. 2017).

Leite et al. (2014) procurou identificar as percepções acerca da QVT dos profissionais das equipes de NASF que atuam no município de São Paulo, bem como os aspectos facilitadores e dificultadores por eles identificados no cotidiano do trabalho. Trata-se de um estudo qualitativo, de natureza descritiva e exploratória, realizado em Unidades Básicas de Saúde da Família, com uma equipe do NASF de cada uma das cinco Coordenadorias Regionais de Saúde do município de São Paulo: Leste, Centro-Oeste, Norte, Sudeste e Sul.

Foram realizadas 40 entrevistas, cuja análise de conteúdo revelou quatro núcleos de sentido relacionados à percepção e à avaliação da qualidade de vida no trabalho dos profissionais: (1) infraestrutura para o trabalho; (2) sobrecarga e qualidade de vida no trabalho; (3) autonomia e identificação com o trabalho; (4) trabalho em equipe e relacionamento interpessoal. O processo de trabalho do NASF vem sendo modificado e reestruturado desde sua implantação, conforme as particularidades e necessidades locais (LEITE et al. 2014).

Envolveu diversas questões que afetam diretamente a QVT, podendo até repercutir negativamente na qualidade do serviço prestado. Os profissionais do NASF e seu fazer cotidiano requerem um olhar ampliado da gestão e dos demais atores envolvidos, em prol de uma melhor QTV e, conseqüentemente, de uma minimização

de insatisfação, adoecimentos, afastamentos e estresse ocupacional (LEITE et al. 2014).

Ayres et al. (2017) avaliou a satisfação quanto à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT do profissional de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro - RJ no biênio 2014-2015, tendo como base teórica o Modelo Dimensional de Walton com coleta probabilística por questionário fechado (01 questão aberta). Foram desenvolvidas quatro análises: (1) identificação da dimensão selecionada como a mais relevante; (2) análise descritiva (moda, mediana e média); (3) modelagem de equação estrutural por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) e (4) análise dos comentários e impressões.

Foi identificado que o estudo QVT em contabilidade é incipiente, sugerindo a oportunidade para desenvolvimento de uma agenda de pesquisa. Os resultados mostraram que a dimensão considerada mais relevante foi a compensação adequada e justa; quanto à análise descritiva, identifica-se satisfação QVT moderada com moda e mediana 3 e a média 3,2 (escala intervalar 1-5). Pelo PLS-SEM, as dimensões relevantes são: Constitucionalismo (0,35/1% sig.), Oportunidade (0,26/1% sig.); Uso da Capacidade (0,19/2% sig.) e Condições de Trabalho (0,17/2% sig.). As evidências permitem concluir que esses profissionais buscam acima de tudo o sentimento de valorização profissional, por meio de compensação adequada, aplicação de regras justas, oportunidades de crescimento, uso de sua capacidade e melhores condições de trabalho. Conclui-se também que as mulheres se sentem menos integradas socialmente, assim, como os profissionais que atuam na iniciativa privada. Espera-se que as conclusões deste estudo contribuam para a elaboração e aplicação de uma agenda de pesquisa, assim como, de políticas que busquem desenvolver a QVT desses profissionais.

Santos (2018) verificou quais atividades os participantes da pesquisa realizam fora do trabalho. A metodologia caracteriza-se como descritiva e exploratória. Essa pesquisa foi realizada com analistas de crédito bancário da cidade de Vitória da Conquista, Bahia. Utilizou-se o questionário validado Medical Outcomes Study 36 – Item Short – Form Health Survey para testar a qualidade de vida, além de uma ficha de perfil do participante e uma entrevista relacionada à sua rotina fora do ambiente de trabalho. Os resultados deste trabalho contribuem de forma positiva e construtiva para o tema da qualidade de vida, pois quantifica as suspeitas e cria perfis no que diz respeito ao estresse e a sua relação com a rotina de trabalho.

Pereira (2020) utilizou-se o questionário de Walton que considera os seguintes itens na sua análise: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, uso e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo e relevância social do trabalho. Na análise do perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI), avalia as características nutricionais, o controle do estresse, os níveis de atividade física habitual, os comportamentos preventivos e a qualidade dos relacionamentos. Tais instrumentos foram aplicados, simultaneamente, para 20 servidores técnico-administrativos, dos quais 75% tinham 0 a 5 anos de serviço; 20%, 11 a 15 anos de serviço; e 5%, 6 a 10 anos de serviço.

Quanto ao tratamento estatístico, utilizamos o coeficiente de correlação de Spearman, para avaliarmos a associação entre a QVT e o PEVI. Concluímos que não existe uma correlação entre a QVT e o PEVI – resultado que foi de encontro a outros estudos sobre este tema deixando clara a necessidade de um olhar cada vez mais ampliado quando se quer discutir a satisfação do trabalhador no ambiente laboral (PEREIRA, 2020).

Carvalho (2020) apresentou o perfil de gestão de uma empresa produtora de Dendê em Tomé-Açu/PA. Trata-se de uma abordagem quali-quantitativa, de caráter descritivo e de campo, através da aplicação de um questionário, em escala Likert (1932) de cinco pontos, aplicada na área administrativa da empresa. Os resultados indicam que grande parte dos gestores é do sexo feminino, estão na faixa de 31 a 40 anos, possuem pós-graduação completa e estão parcialmente satisfeitos com a autonomia, a exposição de ideias, treinamento, entre outras.

No entanto, um índice elevado de colaboradores declarou que suas atividades são estressantes e muitos se mantiveram neutros em questões como remuneração e valorização dos mesmos na visão da empresa. Se percebeu ainda, que a maioria dos colaboradores que apresentaram insatisfação com autonomia e privacidade foram do sexo feminino, um fato que precisa ser sanado, já que são maioria na gestão da empresa e também as que possuem maior formação (CARVALHO, 2020).

SAUERSSIG et al. (2019) teve o objetivo de apresentar e discorrer sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), considerando o seu impacto sobre a produtividade e sua influência na motivação do desempenho do trabalhador. O estudo ocorreu em um Campus Universitário de uma Instituição de Ensino Superior do Estado

do Rio Grande do Sul. Para a coleta de dados foi aplicado um questionário baseado no modelo Walton (1973) com perguntas de forma direta e fechadas para uma amostra que foi composta por funcionários de dois setores: o setor "A" inclui funcionários que realizam serviços de limpeza, copa e cozinha e do setor "B" que compreende funcionários do núcleo acadêmico e da secretaria acadêmica.

Os dois setores contaram com 20 funcionários no total, sendo 10 em cada setor. Os resultados mostram que a qualidade de vida no trabalho e a motivação estão diretamente ligadas a satisfação e ao bem-estar dos funcionários e que a insatisfação de uma equipe de trabalho será altamente prejudicial para evolução e produtividade da organização. Derivados apontam diferenças de percepção dos setores analisados considerando as categorias da QVT (SAUERSSIG et al. 2019).

Araújo et al. (2019) avaliou a QV dos residentes de ortopedia brasileiros e os fatores associados. Trata-se de um estudo descritivo, transversal e quantitativo, conduzido por meio de questionário autorrespondido, para avaliação da QV dos residentes de ortopedia do Brasil. Foram utilizados o questionário World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)- Abreviado e um questionário sociodemográfico. Participaram deste estudo 250 residentes de ortopedia brasileiros, do terceiro ano. As variáveis que influenciaram positivamente a QV foram: ser disciplinado para o estudo, estudar uma hora ou mais por dia, ter acesso a banco de dados médico-científico, ter domínio de língua estrangeira, ter boa qualidade de sono, avaliar bem sua residência e seu desempenho na residência e já ter escolhido sua subespecialidade na ortopedia.

Observou-se ainda neste estudo que os residentes se distribuíram em três grupos com graus de QV distintos. Os indivíduos do grupo que apresentou maior pontuação em todos os domínios se caracterizaram por já ter escolhido a subespecialidade na ortopedia, apresentar excelente/boa qualidade de sono e se autoavaliar bem no desempenho na residência médica. Os residentes de ortopedia percebem sua QV como boa a excelente, mas os residentes com qualidade ruim de sono, que não escolheram uma subespecialidade, que estudam menos de uma hora por dia, com baixo desempenho acadêmico e com baixa avaliação da residência têm pior percepção de sua QV. Esses pontos devem ser áreas-alvo para intervenções específicas, a fim de alcançar maior QV (ARAÚJO et al. 2019).

Da silva (2021) investigou como se configura a QVT em uma indústria alimentícia, tomando por referência o modelo de Walton (1975). A pesquisa é descritiva e exploratória, com uma abordagem quantitativa. Utilizou-se um

questionário aplicado com 130 funcionários. Os resultados implicam que a maior parte dos trabalhadores está satisfeita com as ações da QVT implementadas, embora, alguns enfoques quanto à compensação justa e adequada, assim como, o trabalho e espaço total de vida demandam aprimoramentos.

Os resultados revelam que a indústria alimentícia deve readequar os pontos falhos de modo mais eficaz, fazendo com que a os empregados compreendam que a empresa está vigilante aos critérios da QVT. O estudo traz contribuições sociais, organizacionais e acadêmicas por consentir um entendimento mais aprofundado sobre as especificidades industriais e conhecimento para a evolução da QVT (DA SILVA, 2021).

Teixeira (2019) optou por analisar a Qualidade de Vida no Trabalho em uma indústria do ramo de cosméticos. Objetivou-se comparar essas percepções com as práticas da empresa, ou seja, com as ações narradas pela gestora. Apoiou em teóricos da Qualidade de Vida no Trabalho como Walton (1973), Nadler e Lawler (1983) e Hackman e Oldhan (1975). A metodologia utilizada consistiu em revisão da literatura acerca do tema e um estudo empírico. A abordagem é qualitativa e a coleta de dados ocorreu a partir de um questionário baseado no modelo proposto por Walton (1973), que foi aplicado aos funcionários do setor de Informática. Foi utilizada também uma entrevista semiestruturada com a gestora de Recursos Humanos. Os resultados revelam consonância quanto à percepção dos funcionários e as práticas de Qualidade de Vida no Trabalho que a empresa relata aplicar.

Brostolin et al. (2021) objetivou analisar a relação entre os níveis de QVT e ME em uma indústria de confecções no município de Dois Vizinhos, Paraná. A pesquisa classifica-se em relação ao objetivo, como exploratória e quanto aos procedimentos técnicos, como um estudo de caso com abordagem quantitativa. O estudo foi realizado por meio de três instrumentos em forma de questionário. O primeiro questionário baseado no modelo de Walton (1973) para identificar a QVT, o segundo para mensurar ME de Dyer (1995) e o terceiro com questões sociodemográficas. Foram avaliados 86 colaboradores, que representam 85% da população estudada. A idade dos empregados varia de 18 a 65 anos e o gênero feminino representa 69% dos colaboradores.

Os resultados mostram que as quatro equipes da indústria são classificadas com maturidade intermediária a elevada e a média final da QVT foi considerada satisfatória para todas as equipes, com índices acima de 50 pontos. Apenas a

dimensão "compensação justa e adequada" foi classificada isoladamente como insatisfatória para duas das equipes estudadas, com média inferior a 50 pontos. As demais dimensões foram consideradas com nível satisfatório. Concluiu que a QVT não apresenta nenhuma relação com a ME, demonstrando não haver influência de uma variável sobre a outra para a amostra estudada. Isso significa que o nível de satisfação do trabalhador em relação às oito dimensões da QVT não apresenta nenhuma influência sobre o nível de maturidade, que por sua vez, envolve a motivação, capacidade, conhecimento e técnica para fazer algo. A ME não apresentou correlação com o perfil da amostra, evidenciando que idade, escolaridade e tempo de empresa não possuem nenhuma influência sobre a Maturidade da Equipe (BROSTOLIN et al. 2021).

Rachele (2021) objetivou entender quais são as dificuldades encontradas pelos gestores para alcançar o bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho. Decidiu-se pela utilização da pesquisa qualitativa para ser aplicada aos funcionários do varejo, foram coletadas informações de 107 respondentes, que deram sugestões ao final. A seguir foi realizada a análise dos dados, com o propósito de relacionar com a fundamentação teórica. Verificou-se que a maioria dos entrevistados relatou que as empresas têm uma boa relação com os colaboradores, promovendo bem-estar, porém peca em atitudes palpáveis como a tecnologia para auxiliá-los. Conclui-se que o estudo servirá de base para que gestores debatam formas de adaptar as sugestões em busca de melhorias no ambiente de trabalho

Ficou evidenciado durante a aplicação do questionário que fatores palpáveis são mais eficientes na melhora da qualidade de vida do funcionário, partindo deste princípio foi sugerido que os gestores deem prioridade ao aumento da tecnologia auxiliar, favorecendo o desempenho do funcionário, dando a ele maior capacidade de desenvolver suas tarefas com menos exaustão, sem deixar de lado é claro as motivações que focam no emocional do ser humano. Todo o exposto nesta obra, reafirma que a qualidade de vida e motivação são grandes desafios para os gestores, principalmente por se tratar de algo vital para a empresa. Por fim, pode-se afirmar que o presente trabalho atingiu os objetivos propostos e atendeu as expectativas a fim de descobrir quais são as maiores dificuldades encontradas pelas organizações na busca da tão sonhada QVT (RACHELE, 2021).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O local de trabalho moderno evoluiu para se tornar mais do que apenas um local de trabalho. É hoje um local onde os indivíduos passam uma parte significativa das suas vidas, pelo que é fundamental melhorar a qualidade de vida e a motivação no trabalho. Melhorar a qualidade de vida no trabalho é essencial para que os funcionários se sintam realizados e motivados. Uma maneira de conseguir isso é encorajar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal por meio de acordos de trabalho flexíveis. Isso pode incluir opções de trabalho remoto, horários flexíveis e compartilhamento de trabalho.

Ao fornecer essas opções, os funcionários podem gerenciar melhor suas vidas pessoais e profissionais, levando a uma maior satisfação e motivação no trabalho. Outra estratégia é oferecer oportunidades de desenvolvimento e avanço profissional. Isso pode incluir programas de treinamento, orientação e coaching. Ao investir no crescimento e desenvolvimento dos colaboradores, eles se sentem valorizados e motivados a aprimorar suas habilidades e conhecimentos. Por último, a promoção de uma cultura de trabalho positiva e solidária é crucial para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Isso pode incluir reconhecer e recompensar as contribuições dos funcionários, promover a comunicação aberta e promover o trabalho em equipe. Ao criar um ambiente de trabalho positivo, os funcionários se sentem apoiados, valorizados e motivados para dar o melhor de si.

A motivação é essencial para que os funcionários tenham o melhor desempenho e alcancem suas metas. Uma estratégia para melhorar a motivação é estabelecer metas e expectativas claras. Ao definir metas específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo definido (SMART), os funcionários têm uma compreensão clara do que se espera deles, levando a uma maior motivação e desempenho. Outra estratégia é fornecer feedback e reconhecimento pelo bom desempenho.

Ao reconhecer os esforços e conquistas dos funcionários, eles se sentem valorizados e motivados a continuar tendo um bom desempenho. Por fim, oferecer oportunidades de desenvolvimento de habilidades e progressão na carreira é crucial para melhorar a motivação. Os funcionários que veem um caminho claro para o crescimento e o desenvolvimento da carreira ficam mais motivados para dar o melhor de si e alcançar seus objetivos. Melhorar a qualidade de vida e a motivação no

trabalho traz inúmeros benefícios para funcionários e empregadores. Em primeiro lugar, leva a uma maior satisfação e envolvimento no trabalho, o que se traduz em melhor desempenho e produtividade.

Em segundo lugar, reduz o absenteísmo e a rotatividade, pois os funcionários têm maior probabilidade de permanecer em uma organização que valoriza seu bem-estar e oferece oportunidades de crescimento. Por fim, melhora a cultura e a reputação organizacional, tornando-a um local atraente para os melhores talentos trabalharem.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Ana Luiza de Sousa Lima Cerqueira; ARAR, Fabiano Cassaño; MOURA, Eliane Perlatto. **Avaliação da qualidade de vida dos residentes de ortopedia brasileiros**. *Revista Brasileira de Educação Médica*, v. 43, p. 219-227, 2020.
- AYRES, R. M.; NASCIMENTO, J. C. H. B.; MACEDO, M.?. **Satisfação do Profissional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (2014-2015): Uma Análise por PLS-SEM com base no Modelo Dimensional de Walton**. *Pensar Contábil*, v. 18, n. 67, p. 5-14, 2016.
- BROSTOLIN, Rosângela Gorete et al. **Qualidade de vida no trabalho e maturidade da equipe: Estudo de caso em uma indústria de confecções no município de dois vizinhos/Paraná**. *REOC-Revista de Estudos em Organizações e Controladoria*, v. 1, n. 1, p. 86-99, 2021.
- CAMARGO, Sávio et al. (2021). **Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>. Acesso em: 10 de março de 2023.
- CARVALHO, Josué. **Qualidade de vida no trabalho: análise na gestão em uma empresa produtora de cachos de dendê no estado do Pará, Amazônia, Brasil**. Disponível em: <https://periodicos.ufra.edu.br/index.php/Gestao-em-Conhecimento/article/download/224/202>. Acesso em: 12 de março de 2023.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CONSTANTINO, Giovani Luiz Garcia. **Determinantes da satisfação no trabalho e seus reflexos no desempenho: um estudo com servidores de uma universidade federal**. 2019. 224 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2019.
- DA SILVA, Armstrong Martins et al. **A qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma indústria alimentícia**. *Gestão e Sociedade*, v. 15, n. 43, 2021.
- GOMES KK, Sanchez HM, Sanchez EGM, Sbroggio Júnior AL, Arantes Filho WM, Silva LA, et al. **Quality of life and quality of working life of health science professors at a higher education institution**. *Rev Bras Med Trab*.2017;15(1):18-28
- HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. **Development of the job diagnostic survey**. *Journal of Applied psychology*, v. 60, n. 2, p. 256, 1975.
- LEITE, Denise Fernandes; NASCIMENTO, Débora Dupas Gonçalves do; OLIVEIRA, Maria Amélia de Campos. **Qualidade de vida no trabalho de profissionais do NASF no município de São Paulo**. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p. 507-525, 2014.

PEREIRA, Claudiney. **Relações entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: um estudo com os profissionais técnicos administrativos do Instituto Federal Baiano – Campus Santa Inês.** DOI: 10.34117/bjdv6n11-215

RACHELE, Maurício Bazzi. **Análise sobre a qualidade de vida do funcionário do comércio.** 2021.

SANTOS, Catilira; SAMPAIO Leonardo. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Analistas de Crédito Bancário em Vitória da Conquista/BA.** Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/download/1453/2093/5310>> Acesso em: 10 de março de 2023.

SAUERSSIG, Rafaela Helena Sulzbach Secchi et al. **Impacto e Influência dos Fatores da Qualidade de vida no Desempenho Pessoal: O caso de uma Instituição de Ensino Superior (IES/RS).** 2019.

TEIXEIRA, Laura Pontes. **A qualidade de vida no trabalho: o caso de uma indústria de cosméticos no estado de Minas Gerais.** 2019.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review,** Cambridge, v. 15, no. 1, 1973.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review,** Cambridge, v. 15, no. 1, 1975.