

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL III**

**OS ASPECTOS QUE MOTIVAM O FUNCIONÁRIO NA BUSCA DA
QUALIDADE DE VIDA**

**CLAUDIA MARIA COELHO TELES
ELIANE BATISTA DA SILVA
NAYANE BARBOSA DA CONCEIÇÃO SOUZA**

**ANÁPOLIS
2014**

**CLAUDIA MARIA COELHO TELES
ELIANE BATISTA DA SILVA
NAYANE BARBOSA DA CONCEIÇÃO SOUZA**

**OS ASPECTOS QUE MOTIVAM O FUNCIONÁRIO NA BUSCA DA
QUALIDADE DE VIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional sob orientação da prof.^a Esp. Márcia Sumire Kurogi

ANÁPOLIS
2014

**CLAUDIA MARIA COELHO TELES
ELIANE BATISTA DA SILVA
NAYANE BARBOSA DA CONCEIÇÃO SOUZA**

**OS ASPECTOS QUE MOTIVAM O FUNCIONÁRIO NA BUSCA DA QUALIDADE
DE VIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 27 de Setembro de 2014.

APROVADA EM: _____ / _____ / _____ NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Ma. Márcia Sumire Kurogi
Orientadora

Dra. Elaine Abrahão Amaral
Examinadora

Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
Examinadora

OS ASPECTOS QUE MOTIVAM O FUNCIONÁRIO NA BUSCA DA QUALIDADE DE VIDA

¹ Bacharel em Recursos Humanos, Cláudia Maria Coelho Teles
claudia_teles@hotmail.com.

² Bacharel em Recursos Humanos, Eliane Batista da Silva
lyane.psi@gmail.com

³ Bacharel em Recursos Humanos, Nayane Barbosa da Conceição Souza
nayanny_battybarack@hotmail.com

⁴ Mestre em Psicologia, Márcia Sumire Kurogi
marcia.kurogi@gmail.com

RESUMO: Ao longo dos tempos, as organizações vêm passando por um processo de mudança em que a competitividade passou a ser cada vez maior, nesse ambiente, o capital humano passa a ser o diferencial. O estudo da motivação se torna importante dentro do enfoque comportamental, devido ser necessário compreender os mecanismos que movem as pessoas para o bom desempenho, indiferença ou improdutividade, para colaborar ou prejudicar os interesses da organização. Este trabalho tem como objetivo principal apontar os fatores que motivam os colaboradores na busca da Qualidade de Vida no Trabalho. O ambiente organizacional estimula a motivação, o desempenho e a satisfação no trabalho, ele gera certos tipos de expectativas sobre os quais resultados se seguem em consequência de distintas ações. Os colaboradores esperam algumas recompensas e satisfações na base de suas percepções do meio organizacional. Essas expectativas quando positivas tendem a aumentar a motivação das pessoas. A Qualidade de Vida no Trabalho se preocupa principalmente com alguns aspectos importantes, entre eles, o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional, tornando assim um lugar agradável e prazeroso de se laborar. Desta maneira, não se pode deixar de destacar algumas teorias desenvolvidas, cada qual com suas características diferentes. Maslow explica que os indivíduos possuem necessidades distintas de acordo com a série de variáveis. Para ele, as necessidades dos seres humanos seguem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem alcançados. Isto constitui que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, estabelecendo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Herzberg foi quem mais ressaltou a questão da importância da motivação no trabalho. Como resultado de seus estudos, afirmou que o maior fator motivacional para o homem encontra-se no interior do seu próprio trabalho. Diante de tantas mudanças e incertezas que caracterizam as organizações no contexto atual, observa-se que as teorias de Maslow e Herzberg trazem sinergia entre Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação, obtendo resultados positivos para o crescimento dos colaboradores e da organização, o gestor deve usar a criatividade e ter um bom relacionamento com seus empregados, despertando a motivação e o bem estar. As organizações que tiverem consciência de que a competitividade requer produtividade com qualidade, deve investir não apenas em tecnologias, mas sim, principalmente no desenvolvimento intelectual das pessoas que trabalham na organização. Nesta pesquisa utilizamos a metodologia qualitativa

bibliográfica e explicativa, que tem como finalidade observar, registrar e analisar, abrangendo a leitura, análise e interpretação de livros. Utilizamos estes tipos de metodologia quantitativa, pois nos possibilitou, através da leitura e anotações, uma fundamentação que ajuda a identificar os pontos críticos e evolutivos da realidade do tema apresentado. O objetivo reuniu informações abrangentes e buscou com isso a obtenção de um resultado satisfatório em relação ao tema abordado.

Palavras – chave: Motivação. Organização. Qualidade de vida no trabalho.

INTRODUÇÃO

Devido às exigências do profissional que está cada vez mais qualificado e procurando um ambiente bom e agradável, surgiu à necessidade de identificar quais são os fatores motivacionais que estimulam o colaborador dentro da organização, pois os colaboradores são as pessoas que compõem as organizações onde a motivação é fundamental para o alcance do sucesso. Dessa forma se faz necessário à realização de um planejamento motivacional para despertar a responsabilidade individual de cada um, valorizar o empregado, trabalhar em equipe sem discriminação e sem desfavorecer o indivíduo, reconhecer o trabalho executado, pois os empregados costumam ser incentivados a progredirem de acordo com o padrão de metas a ser alcançado, por isso cada avanço deve ser reconhecido e elogiado, é importante delegar tarefas, pois a divisão de autoridade ajuda a despertar e a desenvolver suas atividades promovendo a aprendizagem e despertando o conhecimento, com isso o profissional pode alcançar sua realização pessoal e profissional.

Através de colaboradores motivados as empresas têm condições de buscar continuamente a melhoria de seus processos e os resultados podem ser mensurados em qualidade para ambos.

São as pessoas que fazem o sucesso das organizações, dessa forma a Qualidade de Vida no Trabalho pode contribuir para a criação de condições que motivem os profissionais, através de um ambiente de trabalho saudável, identificando as necessidades e anseios das pessoas, reconhecendo as pessoas pelo bom desempenho profissional, dando oportunidade para que elas participem das decisões da empresa, facilitando o desenvolvimento pessoal, proporcionando

desafios, projetando trabalho de modo a torná-lo atraente, com isso, surgiu à necessidade de analisar quais são as áreas internas da organização, que necessitam de programas motivacionais, que despertam a satisfação e o reconhecimento profissional.

Na prática, o clima empresarial depende dos meios econômicos da empresa, da estrutura, da cultura, dos valores, missão e visão, das oportunidades de envolvimento pessoal, da seleção da equipe, do desenvolvimento e treinamento, do modelo de liderança, da remuneração e da avaliação. Em se tratando de eficácia, tais fatores são fundamentais e estimula a motivação das pessoas, despertando diferentes níveis de satisfação e produtividade, que trazem melhorias nos resultados e obtendo assim, os objetivos da organização.

A retenção de talentos e o estímulo para o trabalho, dependerá basicamente das organizações criarem recursos que sejam capazes de desenvolver um processo motivacional que gere incentivos primorosos, levando os colaboradores a associar a motivação ao desenvolvimento do conhecimento. Nesse método, o trabalho intelectual será cada vez mais prevacente, empresas e funcionários estarão mais comprometidas na identificação das expectativas de seus clientes internos e externos.

Acredita-se, que um dos fatores que contribuem para a motivação do colaborador, seja a sua realização profissional e pessoal. Entretanto, primeiramente é necessário analisar a teoria de que a motivação é um processo endógeno nas pessoas, em que cada um dos indivíduos desenvolve forças motivacionais diferentes e em momentos específicos e, também, identificar que essas forças comprometem diretamente a forma de enfrentar o trabalho e o cotidiano de suas próprias vidas.

Em se tratando do que foi descrito, nunca foi tão essencial conhecer e identificar as necessidades daquilo que as pessoas almejam e converter para atuação no trabalho. Percebe-se, que no decorrer deste trabalho, que saber o que motiva as pessoas é essencial para obter a realização empresarial. Com isso, foi realizada uma pesquisa, com intuito de aprofundamento na formação acadêmica, pois o presente assunto tem sido vigente e vem ganhando espaço devido à importância dada aos colaboradores como capital humano.

Através deste trabalho foram beneficiados, acadêmicos da área e gestores

de departamentos a fins, que visem buscar conhecimentos ou aprofundamento nos estudos, através dos resultados da pesquisa poderão utilizar estas informações para realizar ações que visem à motivação.

Este estudo pode proporcionar uma amostra dos fatores que levam os colaboradores a busca da motivação ou suprimentos de suas necessidades, facilitando assim o trabalho dos gestores de pessoas, na criação de um ambiente adequado para o desenvolvimento e satisfação dos colaboradores.

O objetivo geral deste estudo foi verificar quais fatores motivacionais que influenciam o funcionário na organização. Os objetivos específicos foram avaliar o nível motivacional dos colaboradores, percebe-se que é possível através da avaliação 360º graus verificar o nível motivacional de cada setor envolvendo gerentes e funcionários da área, através de feedback no qual o funcionário terá retorno de seu desempenho, é importante que o funcionário participe dando sugestões para melhorias, a qual ele se sentirá membro participativo na organização. Identificar estratégias motivacionais na organização, buscar estratégias motivacionais que identificam os fatores motivacionais que influenciam as relações interpessoais dentro da empresa. Identificar os principais motivos que levam os colaboradores a buscar a motivação e conseqüentemente a qualidade de vida no trabalho.

1 MOTIVAÇÃO

Segundo Maximiano (2010) a motivação é peculiar. O ser humano motivado para trabalhar pode não ter motivação a todo o momento, não há um estado geral de motivação que leve uma pessoa a sempre ter disposição para tudo, pois se este passar por privações de alimentação, bens de consumo e habitação, poderá perder gradativamente o amor por si próprio, afetando drasticamente o seu estímulo motivacional. A motivação funciona como o resultado de interação entre o indivíduo e a situação que o envolve.

Maximiano (2010) afirma que um indivíduo motivado significa alguém que demonstra disposição para realizar uma atividade qualquer e às vezes, fazer atividades que vão à direção oposta aos princípios éticos da sociedade, como:

greves, roubos, sabotagens ou invasões de fábrica, por isso o grande interesse entre administradores e pesquisadores, dada a importância de entender e se possível manejar o estado de disposição para realizar tarefas. A cada dia esse objetivo é maior, pois as organizações descobriram que seus colaboradores, têm almejado muito receber esses estímulos, no intuito da realização de suas necessidades.

De acordo com Bergamine, (1997, p.82)

É uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não consegue jamais motivar alguém; o que ela pode fazer é estimular a outra pessoa. A probabilidade de que uma pessoa siga uma orientação de ação desejável está diretamente ligada à força de um desejo.

De acordo com Boog (2002) a motivação, é um dos assuntos mais analisados e debatidos na prática empresarial, é o ato ou efeito de motivar, é o princípio de causas, motivos, sentidos ou razões para que uma pessoa seja mais feliz e efetiva em suas relações. É o método que gera estímulo e interesses para a vida das pessoas e desenvolve o comportamento e ações. É o recurso que explica, estimula, caracteriza e adianta fatos. A motivação é essencial na dinâmica entre as pessoas, influenciando diretamente na eficácia das relações.

1.1 ORIGEM DA MOTIVAÇÃO

De acordo com Marras (2009), a motivação humana é um tema que vem despertando e atraindo a atenção dos especialistas desde o início do século XX, quando legitimamente se têm relatado as pesquisas primárias de estudos científicos nesse tema. Em 1950 provou-se que a cuidado dado ao trabalhador conseguia implicar na sua produtividade. Inicialmente foi o primeiro passo para que se reiniciassem sérios estudos sobre o processo motivacional.

Segundo Marras (2009) Abraham H. Maslow foi professor de psicologia da Brandeis University e presidente da América Psychological Association. Com seu livro *Motivação e Personalidade*, publicado em 1954 nos Estados Unidos, tornou-se popular pela sua teoria da hierarquização das necessidades humanas.

Marras (2009) afirma que, em 1959 o professor Frederick Herzberg em seu livro *The motivation to Work (Motivação para o trabalho)* para o trabalho foi quem mais destacou a questão da importância da motivação no trabalho. Como resultado

de seus estudos, afirmou que o maior fator motivacional para o homem localiza-se no interior do seu próprio trabalho.

Neste contexto, não se pode deixar de destacar algumas teorias desenvolvidas, cada qual com suas características diferentes.

1.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS

De acordo com Vergara, (2009, p. 44):

Na década de 50, Abraham Maslow desenvolveu uma teoria, tomada como eixo a questão das necessidades humanas. Para ele, tais necessidades estão organizadas hierarquicamente e a busca de satisfazê-las é o que nos motiva a tomar alguma direção. Distingue dois tipos de necessidades: primárias e secundárias.

1.2.1 Teoria de Maslow

Segundo Marras (2009), Maslow diz que a motivação das pessoas tem o objetivo de satisfazer determinadas necessidades que vão desde as essenciais que são as primeiras (fisiológicas) - as mais simples – até as mais complexas, difíceis ou psicológicas (autorrealização).

De acordo com Vergara (2009), necessidades primárias são as fisiológicas e as de segurança. As fisiológicas são as necessidades que constituem o nível mais baixo de todas as necessidades humanas, estão voltadas para a sobrevivência das pessoas. Como as necessidades de alimentação (fome e sede), sono e repouso (cansaço), abrigo (frio ou calor) ou desejo sexual (reprodução da espécie) e outras necessidades corporais, uma vez satisfeitas deixam de ser fator motivacional importante. As secundárias estão relacionadas à necessidade de proteção contra alguma ameaça real ou imaginária. Exemplos: salário, casa própria, seguro saúde, aposentadoria e até emprego. Enquanto que, as necessidades secundárias são, as de estima e as de auto-realização, estas últimas constituindo o topo da hierarquia. Necessidades afetivo-sociais falam do desejo de amar e ser amado, de pertencer a um grupo. Necessidades de estima relaciona-se à auto-estima, desejo de ser reconhecido, prestígio, status. Necessidades de auto-realização inclui crescimento pessoal e o alcance da plena potencialidade da pessoa.

Figura1 - A hierarquia das necessidades, segundo Maslow.



Fonte: Chiavenato (2008)

A pirâmide das necessidades exibida pelo psicólogo americano Abraham Maslow fundamenta-se na ideia de que cada ser humano empenha-se muito para atender suas necessidades pessoais e profissionais. É um quadro que apresenta uma divisão hierárquica em que as necessidades admissíveis de nível mais baixo precisam ser saciadas antes das necessidades de nível mais alto. Segundo esta hipótese, cada indivíduo tem de executar um meio hierárquico de necessidades para alcançar a sua total autorrealização.

Há discordância entre as pessoas que concordam parcialmente e outras integralmente com as teorias de Maslow, uns acham que suas teorias são muito rígidas devido não haver possibilidade de inversão ou mudança de necessidades.

1.2.2 Teoria de Frederick Herzberg

De acordo com Vergara, (2009, p. 45):

Na década de 60, Frederick Herzberg, focalizou a questão da satisfação para formular sua teoria. Segundo ele, existem dois fatores que explicam o comportamento das pessoas no trabalho: os higiênicos e os motivacionais.

Herzberg (2009), afirma que os fatores higiênicos (extrínsecos) são os que referem às condições de trabalho e ao ambiente profissional, incluídos salários, benefícios, condições físicas e ambientais. Quando eles estão presentes, deixam de causar insatisfação às pessoas, mas não chegam a causar satisfação. Fatores motivacionais (intrínsecos) dizem respeito aos sentimentos de autorrealização e reconhecimento. Quando estão presentes, causam satisfação. E quando a ausência deixa de causar satisfação, mas não chegam a causar insatisfação. Neste contexto, os fatores motivacionais são determinados pela própria pessoa, ou seja, nascem dentro de cada um, tem a ver com a realização pessoal, embora este tipo de fator seja mais intangível por natureza, pois, está relacionado com o sucesso pessoal e profissional, ou seja, tem relação com o cargo e natureza da tarefa executada, com intuito de alcançar a autorrealização.

Figura 2 - Teoria dos dois fatores de Herzberg

Fatores que levam à insatisfação	Fatores que levam à satisfação
(Fatores Higiênicos)	(Fatores Motivacionais)
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de Trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

Fonte: Chiavenato (2008).

Observa-se que é preciso que as organizações busquem sempre diagnosticar quais são os tipos de motivação que podem melhorar o desenvolvimento de seu pessoal, com planos de cargos e salários justos, elaboração de metas e desafios, a fim de melhorar as recompensas intrínsecas e extrínsecas, pois são fatores que, quando estão em um nível almejado, levam as pessoas à satisfação, porém quando estão precárias, causam a insatisfação.

A Teoria dos Dois Fatores foi criada pelo americano Frederick Herzberg, tal teoria teve por embasamento entrevistas efetuadas com vários profissionais. Seu intuito era verificar os fatores que ocasionavam a satisfação e a insatisfação dos

empregados no ambiente de trabalho. Para isso, indagou os entrevistados sobre o que os agradava e os desagradava nas empresas em que labutavam. Estes relatos foram divididos em dois fatores: motivacionais e higiênicos. Diferente de Abraham Maslow que estudou a satisfação das necessidades das pessoas em múltiplos lugares de sua vida, Herzberg buscou estudar o comportamento e a motivação das pessoas incorporadas nas organizações, detalhadamente.

Nesta teoria, os fatores higiênicos são essenciais para impedir que o colaborador fique insatisfeito em seu trabalho, porém, eles não são capazes de fazer com que ele se sinta totalmente satisfeito. Para o autor, o oposto de satisfação não é a insatisfação, mas nenhuma satisfação. Bem como, o oposto de insatisfação não é a satisfação, mas sim nenhuma insatisfação.

O grande desafio do Gestor de Recursos Humanos dentro de suas responsabilidades gerenciais é identificar ações impulsionadoras de motivação.

2 QUALIDADE DE VIDA

De acordo com Limongi-França (2002), qualidade de vida é um entendimento amplo e envolvente das condições de vida do trabalho que inclui aspectos de bem estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal. Por isso, é essencial verificar fatos sobre as condições de vida, saúde, trabalho, encontrando o bem estar através de uma relação entre o tempo de trabalho e o lazer, competências, suprir as primordialidades humanas básicas e sociais, incentivar a auto-estima e a renda.

Segundo Marras (2009), uma das formas de alimentar a necessidade de auto-estima de um empregado no trabalho é a seguinte: ao lhe acreditar uma tarefa ou lhe solicitar para adquirir um compromisso, não se deve perder a oportunidade de deixar claro que essa missão esta sendo confiada a ele justamente porque se reconhece sua capacidade e competência para realizá-la. Ele estará mais motivado tanto a alcançar bons resultados quanto a justificar a confiança colocada nele.

Segundo Chiavenato (2008), qualidade de vida no trabalho representa o nível em que os colaboradores são capazes de atender as suas necessidades pessoais, como: trabalho em equipe tornando o clima organizacional agradável e

saudável com crescimento pessoal e profissional. A qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores, a satisfação com o trabalho executado, possíveis oportunidades de crescimento profissional, meritocracia nos resultados alcançados, salários e benefícios auferidos, sinergia com os colegas de trabalho, liberdade de decidir e participar.

Chiavenato (2008) afirma que a qualidade de vida no trabalho envolve não somente os aspectos intrínsecos do cargo, como todos os aspectos extrínsecos e contextuais. Ela afeta atitudes pessoais e comportamento importantes para a produtividade, como: motivação para o trabalho, adaptação e flexibilidade a mudança no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar. Para isso, as organizações precisam estar atentas na utilização de planejamento e programas de desenvolvimento e reconhecimento de talentos internos, ter planos de cargos e salários, reconhecimento pelos resultados, estimular um clima organizacional agradável onde o colaborador tenha liberdade de decidir e de participar das informações, oferecer benefícios e oportunidades de promoção, fazer continuamente um levantamento de risco de saúde dos funcionários promovendo campanhas com jornal e panfletos, com foco no bem estar, incentivando a prática de exercício físico a boa alimentação e o uso de equipamentos de proteção e ter assessoria nutricional e médica.

Chiavenato (2004, p.77) relata que:

Benefícios sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação, e estão intimamente relacionados com a gradativa conscientização da responsabilidade social da organização.

De acordo com Chiavenato (2008), saúde e segurança das pessoas compõem uma das principais bases para a preservação da força de trabalho adequada. De modo geral, higiene e segurança do trabalho compõem duas atividades profundamente relacionadas no significado de garantir condições pessoais e materiais de trabalho capazes de conservar certo nível de saúde dos colaboradores.

Conforme Chiavenato (2008), Higiene do trabalho é um grupo de normas e procedimentos que tem o objetivo à proteção da integridade física e mental do funcionário, preservando-o dos riscos de saúde essenciais às tarefas do cargo e ao

ambiente físico onde são executadas, e a segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, administrativas, educacionais, médicas e psicológicas, agregadas para evitar acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente, seja pela formação ou pelo convencimento das pessoas para a implementação de práticas preventivas. Ela é imprescindível ao desempenho satisfatório do trabalho.

Araújo e Garcia (2010) ressalta que as empresas que oferecem maior qualidade de vida à seus funcionários, seja no ambiente de trabalho, nos materiais utilizados para a determinada função, e nos benefícios gerais, conseguem selecionar profissionais qualificados e que podem agregar à companhia. Alguns dos benefícios mais utilizados são os mais simples, como; alimentação de qualidade; departamento médico e plano de saúde; cesta básica; creche; lazer; premiações como gratificação a fim de motivar; planos de previdência; serviço social e aconselhamento; transporte; etc.

De acordo com Araújo e Garcia (2010), para que o projeto dos benefícios corporativos obtenha sucesso, é de extrema importância que as pessoas envolvidas, tenham o comprometimento adequado para que não causem perdas, tanto para organização, quanto para as empresas envolvidas.

Araújo e Garcia (2010) afirma que ao analisar o clima nas organizações antigamente, percebia-se que a preocupação era voltada somente para os interesses das empresas, que para alcançarem seus objetivos, submetiam os colaboradores a jornadas abusivas de trabalho e não se preocupavam em oferecer um ambiente de trabalho adequado e agradável. Com o passar do tempo, foi constatado que as pessoas são o que as empresas possuem de mais importante. Tal fato gerou um clima competitivo para as organizações, pois perceberam que através do treinamento e desenvolvimento, que existem procedimentos e técnicas de alavancar as capacidades motivacionais dos empregados à fim de torna-lós futuros membros valiosos da organização e oferecendo o melhor, com o objetivo de reter os talentos que podem trazer grandes resultados, com isso as pessoas adquirem conhecimento, habilidades, motivação e crescimento na empresa. A empresa obtém novos clientes ou mercados, e se sente confiante quando tem controle sobre a atividade que exerce. Isso faz com que o trabalhador, seguro do que faz, seja motivado e produtivo.

Segundo Araújo e Garcia (2010) ao buscarem um emprego, as pessoas analisam o que a empresa tem a oferecer, os benefícios e a perspectiva de crescimento e desenvolvimento. Surgem então os benefícios sociais, que são as condições de trabalho que as empresas oferecem para manter as pessoas. Os benefícios sociais variam de organização para organização, pois estão voltados para os interesses característicos de cada uma.

Para Araújo e Garcia (2010) os benefícios oferecidos pelas organizações possuem alguns aspectos que devem ser seguidos, como: Aspectos Legais, que determina o mínimo de condição adequada de trabalho; as atividades exercidas, que permite distinguir as funções, os salários, e as diferentes posições na organização; as condições internas da organização, que determina os benefícios oferecidos que são para todos, independentemente da posição ou função que realizam; e os aspectos sociais que são os programas oferecidos pela organização, a fim de promover o bem estar dos colaboradores. Estes aspectos devem ser seguidos, pois os colaboradores possuem alguns direitos perante a lei, e as organizações devem se adequar para que não sofram multas e processos trabalhistas.

2.1 ORIGENS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Chiavenato (2004), o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi desenvolvido na década de 1970, por Louis Davis, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, a conceituação de QVT diz respeito à preocupação generalizada com o bem-estar e a saúde dos colaboradores na execução de suas tarefas. Alguns autores europeus expandiram outras conceituações dentro da abordagem sociotécnica e da democracia industrial. Na realidade, hoje o conceito de QVT abrange tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do ambiente de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade.

Walton (2008) foi o primeiro autor norte-americano que fundamentou, explicitamente, que qualidade de vida é como um conjunto de critérios sob a óptica organizacional iniciando importante linha de pesquisa de satisfação.

Segundo Vasconcelos (2001), a idealização da qualidade de vida no trabalho acontece a partir da condição em que se observa a empresa e as pessoas como um todo, o que se chama de enfoque biopsicossocial. Como pode se ressaltar, a qualidade de vida no trabalho intervém não somente no trabalho em si, mas tem interferência do campo familiar e social das pessoas.

Segundo Vasconcelos (2001), a idealização da qualidade de vida no trabalho acontece a partir da condição em que se observa a empresa e as pessoas como um todo, o que se chama de enfoque biopsicossocial. Como pode se ressaltar, a qualidade de vida no trabalho intervém não somente no trabalho em si, mas tem interferência do campo familiar e social das pessoas.

Chiavenato (2004), afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido aplicada como indicador das experiências humanas no ambiente de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que realizam o trabalho. O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho exige profundo respeito pelas pessoas. Para atingir níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações necessitam de pessoas motivadas, que envolvam ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente reconhecidos pelas suas contribuições.

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada foi caracterizada como qualitativa, que segundo Gil (2002), ela busca alcançar um fato exclusivo em profundidade, ao invés de estatísticas, regras e distintas generalizações, a qualitativa trabalha com definições, comparações e explicações. A pesquisa qualitativa é mais participativa e, portanto, menos controlável. Os integrantes podem dirigir o norte da pesquisa em suas interações com o entrevistador. Baseia-se em referenciais bibliográficos já publicados na área do conhecimento, utilizando como estratégia o fornecimento de dados para a verificação de hipóteses.

Quanto à finalidade foi uma pesquisa pura. De acordo com Gil (2002), a pesquisa pura visa à curiosidade intelectual como motivação. As essenciais

características são: perceber ou desvendar novos elementos; gerar informações necessárias ou precisas; solicitar a exposição dos conhecimentos obtidos; produzir artigos científicos. Este tipo de pesquisa busca ampliar os conhecimentos científicos sem preocupar-se diretamente com suas aplicações e resultados práticos.

A efetivação deste trabalho adota-se os seguintes métodos de coleta de dados, segundo Gil (2002) as pesquisas descritivas têm como finalidade a descrição das características de cada população ou fenômeno ou, então, a afirmação de ligações entre variáveis.

Para o embasamento lógico da pesquisa, foi adotado o método pesquisa exploratória visando a maior obtenção do número de conhecimentos a respeito do tema em questão.

Conforme Gil, (2002, p. 41)

Pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Esta pesquisa é bibliográfica, pois teve como finalidade: observar, registrar e analisar a leitura e interpretação de livros. Através das leituras e anotações, uma fundamentação nos ajudou a identificar os pontos críticos e evolutivos da realidade do tema abordado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do desenvolvimento de cada etapa desta pesquisa constatamos a importância da motivação e da qualidade de vida no trabalho, pois as pessoas passam a maior parte do seu tempo na organização, em um local que constitui seu habitat, sendo assim é necessário ter um ambiente agradável e saudável.

A pesquisa realizada demonstrou que a desmotivação e a falta de qualidade de vida no trabalho provocam danos às pessoas e as organizações em termos de custos humanos, sociais e financeiros. A motivação e a qualidade de vida no trabalho tornou-se um desafio diário para as empresas bem sucedidas, pois cada trabalhador tem suas necessidades, então é preciso ter um planejamento estratégico com criatividade e ações voltadas para o bem estar e a motivação dos funcionários,

envolvendo vários fatores como reconhecimento pelo trabalho executado, possibilidade de crescimento, benefícios, ambiente digno, físico e psicológico, liberdade para decidir e participar. Diante disto, esta pesquisa teve como finalidade apresentar alguns fatores motivacionais através da qualidade de vida no trabalho. Alguns indicadores sofrem influência direta na satisfação e qualidade de vida no trabalho, dentre estes se destacam: Visar à importância do trabalho realizado pelo indivíduo na organização e suas consequências.

A comunicação aberta por parte dos superiores é vital para o aperfeiçoamento constante dos colaboradores. Autonomia, pois a partir do momento que a pessoa tem autonomia para tomada de decisões, ela passa a se sentir importante dentro da organização. Compensação justa e adequada, pagar salário compatível com o cargo exercido. O trabalho e o espaço total de vida.

Quanto maior o investimento e valorização em motivação e qualidade de vida maior será o retorno em termos de produtividade, atingindo os objetivos almejados pela organização.

Sendo assim pode-se identificar a importância de haver uma mudança no modo de pensar dos administradores, pois isso se aplica às empresas em busca da motivação e da qualidade de vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis Cesar G. Garcia, Amadeu Adriana. **Gestão de Pessoas**. Edição Compacta São Paulo Atlas, 2010.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BOOG, Gustavo, Boog Magdalena (coord). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. São Paulo: Editora Gente 2002.

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

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

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HERZBERG, Frederick. Mais uma vez: como motivar seus funcionários. In: VROOM, Victor. **Gestão de pessoas, não de pessoal**. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, ANA CRISTINA **Qualidade de vida no trabalho-QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial/ Ana Cristina Limongi-França-São Paulo: Atlas, 2008.**

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MAXIMIANO, Antônio César Amaro. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOTTA, Fernando Cláudio prestes. **Teoria geral da administração** / Fernando Cláudio Prestes Motta, Isabella Gouveia de Vasconcelos. -- 3. ed. rev. -- São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ABSTRACT

Over time, organizations are undergoing a process of change in which the competitiveness has become increasingly, in this environment, human capital becomes the differentiator. The study of motivation becomes important within the behavioral approach, due to be necessary to understand the mechanisms that drive people into good performance, indifference or lack of productivity, to assist or harm the interests of the organization. This paper aims to point out the factors that motivate employees in the pursuit of Quality of Work Life. The organizational environment fosters motivation, performance and job satisfaction, it generates certain following actions as a result of different kinds of expectations about what results. Employees expect some rewards and satisfactions on the basis of their perceptions of the organizational environment. When these positive expectations tend to increase people's motivation. The Quality of Working Life is mainly concerned with some important aspects, among them the well-being of workers and organizational effectiveness, thus making it a pleasant and enjoyable place to be laboring. Thus, one can not fail to highlight some theories developed, each with different characteristics. Maslow explains that individuals have different needs according to the number of variables. For him, the needs of human beings follow a hierarch, ie, a range of values to be achieved. This is at the time in which the individual realizes a need arises another in its place, setting whenever people look for ways to satisfy it. Herzberg who was more stressed the importance of the issue of motivation at work. As a result of his studies, said the biggest motivational factor for the man lies within his own work. With so many changes and uncertainties that characterize organizations in the current context, it is observed that the theories of Maslow and Herzberg bring synergy between Quality of Life at Work and Motivation, obtaining positive results for growth of employees and the organization, the manager should get creative and have a good relationship with your employees, raising the motivation

and well-being. Organizations that are aware that competitiveness requires productivity with quality, should invest not only in technology, but mainly in the intellectual development of people working in the organization. In this research we used the bibliographical and explanatory quantitative methodology, which aims to observe, record and analyze, covering reading, analysis and interpretation of books. We use these types of qualitative methodology because it allowed us, through reading and notes, a foundation that helps identify critical points and evolutionary reality of the topic presented. The aim gathered comprehensive information and sought it to obtain a satisfactory result on the topic discussed.

Key - words: Motivation. Organization. Quality of work life.