

## **A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições**

### **A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE EMPRESARIAL**

**Lívia Maria Batista da Silva, Letícia Cintra Cabral, Letícia Piovani dos Santos,  
Ester Júlia Gonçalves Aires, Mônica Silva, Maximilian Espuny.**

Etec Profª Ilza Nascimento Pintus, Avenida Salmão, 570, Parque Residencial Aquárium - 12246-260 -  
São José dos Campos-SP, Brasil, livia.silva238@etec.sp.gov.br, leticia.cabral11@etec.sp.gov.br,  
leticia.santos1192@etec.sp.gov.br, ester.aires@etec.sp.gov.br, monicasilva.psi@gmail.com,  
mespuny@hotmail.com.

#### **Resumo**

Considerando a necessidade empresarial de produção e alto rendimento causada pelo avanço tecnológico, o artigo em questão busca entender quais são os fatores motivacionais que impulsionam os colaboradores e como fomentar esses fatores através de práticas laborais. No estudo que tange a qualidade de vida no trabalho e a produtividade empresarial, foi utilizado de análise de documentos afim de identificarmos as condições de motivação de forma objetiva e sistemática. Dessa forma, através da sistematização de principais grupos, sendo eles organizados em “qualidade de vida no trabalho” e “parâmetros empresariais”, foi possível a conclusão da importância da gestão se atentar aos fatores de satisfação dos empregados, tendo em vista a grande influência entre o conteúdo dos colaboradores para a motivação e melhora organizacional.

**Palavras-chave:** Fatores motivacionais. QVT. Produtividade. Gestão de pessoas. Clima organizacional.

**Curso:** Ensino Médio integrado ao Técnico em Administração.

#### **Introdução**

A partir do século XX, com a influência dos ideais de Frederik Taylor e Henri Fayol, as empresas começaram a perceber que investir nos funcionários seria um fomento para o sucesso da própria instituição e, com isso, tornou-se de grande interesse a satisfação dos empregados, já que caso se sentissem mais motivados, haveria também maior desenvoltura da sua produtividade, ocasionando num rendimento de alta performance e diferencial competitivo (PAZ, 2021). Dessa forma, pode-se considerar a gestão de pessoas como a responsável pela aplicação eficaz dos empregados, a fim de alcançar propósitos particulares e laborais (ESTORK, 2007).

A motivação é entendida como uma tensão afetiva suscetível de promover uma atividade com objetivo de alcançar uma determinada meta (LÍRIO, 2020), assim, é fundamental para qualquer profissional, visto que sem ela se torna impossível realizar atividades de forma satisfatória, alcançar objetivos estabelecidos e conquistar bons resultados no trabalho. No entanto, os fatores motivacionais subsistem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), essa qual influencia diretamente na conduta do colaborador, tornando-se essencial a elaboração de modelos gerenciais efetivos para se ter um ambiente competitivo e saudável, dando oportunidade para evolução de carreira e desenvolvendo métodos de gratificações para encorajá-los a alcançarem metas e objetivos pré-definidos, considerando que dessa forma é que os resultados serão atingidos (OLIVEIRA, 2004).

Diante do exposto, a questão que norteará esta pesquisa é “como as empresas podem melhorar a motivação de seus empregados nos ambientes corporativos?”. Para respondê-la, o objetivo deste trabalho é analisar os principais elementos teóricos relacionados à motivação dos empregados em seu ambiente de trabalho. Além desta introdução, a estrutura deste trabalho contará com as seções metodologia, resultados, discussão, conclusão e referências.

# A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

## Metodologia

Metodologia provém de *metodos*, que significa organização, e *logos*, estudo sistemático. Dessa forma, caracteriza-se como pesquisa de investigação, isto é, um estudo da organização, que norteia os caminhos que serão percorridos durante a estruturação da pesquisa (FONSECA, 2002). Diante disso, o artigo apresenta natureza aplicada, pois necessita da construção de conhecimento afim de direcionar resoluções de problemas específicos (GIL, 2002). Outrossim, o trabalho expressa abordagem qualitativa, visto propósito de aprofundamento social, isto é, de examinar a realidade corporativa, considerando fatores de motivação laboral (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Além disso, segue procedimento descritivo, tendo em vista a necessidade de descrição de características específicas de acontecimentos empresariais, se tornando indeclinável o estabelecimento de relação entre determinadas práticas (TRIVIÑOS, 1987).

Então, como método, utilizamos a análise de conteúdo, que constrói o artigo de forma objetiva e sistemática (GERHARDT; SILVEIRA, 2009), baseando-se em um banco de dados construído a partir de literaturas que contam com o mesmo preceito da temática em questão, resultando em um estudo construído de forma metódica, garantindo a este trabalho objetividade e autenticidade para auxílio de futuras pesquisas similares.

## Resultados

O Quadro 1 apresenta o arranjo que relaciona os sete tópicos destacados para estudo, sendo eles ordenados como fatores motivacionais, clima organizacional, QVT, competição de mercado, programas de QVT e estratégias, e seus designados autores.

Quadro 1 – Identificação dos Elementos sobre Motivação no Trabalho

| Autores                          | Fatores motivacionais | Clima organizacional | QVT | Satisfação no trabalho | Competição de mercado | Programas de QVT | Estratégias |
|----------------------------------|-----------------------|----------------------|-----|------------------------|-----------------------|------------------|-------------|
| Soares (2014)                    | X                     |                      |     | X                      |                       | X                | X           |
| Oliveira (2004)                  | X                     | X                    |     |                        |                       |                  |             |
| Paz (2021)                       | X                     | X                    |     |                        | X                     |                  |             |
| Oliveira et al (2008)            |                       | X                    |     |                        | X                     |                  | X           |
| Ribeiro, Passos e Pereira (2018) | X                     |                      |     | X                      |                       |                  |             |
| Lirio, Gallon e Costa (2020)     | X                     |                      | X   |                        |                       |                  |             |
| Pereira e Trevelin (2020)        | X                     |                      | X   |                        |                       |                  | X           |
| Sequesseque (2019)               | X                     |                      |     |                        | X                     |                  |             |
| Claudino et al (2021)            | X                     | X                    | X   |                        |                       | X                | X           |

Fonte: Autores (2023).

Para melhor compreensão dos tópicos analisados, considerando a convergência entre alguns itens, foram criados dois grupos no qual os tópicos fatores motivacionais, clima organizacional, QVT e satisfação no trabalho são apresentados na divisão “qualidade de vida no trabalho”, enquanto os tópicos competição de mercado, programas de QVT e estratégias são tratados na divisão “parâmetros empresariais”.

Na metodização “qualidade de vida no trabalho” são apresentados os elementos que fomentam a motivação do funcionário. Segundo Maslow, esses elementos estão em uma hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano (MASLOW, 1943), sendo em ordem: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Assim, a QTV é um dos principais fatores motivadores para os colaboradores (PEREIRA; TREVELIN, 2020), considerando também a influência no clima organizacional, sendo este um resultado do fato anterior (OLIVEIRA et al., 2008), ambos ligados à satisfação do empregado. A prática da QTV baseia-se em um programa que visa bastar as necessidades do colaborador frente suas diligências empresariais, considerando a produtividade acentuada a partir da satisfação perante a organização (CONTE, 2003), envolvendo estudos que priorizam o desenvolvimento humano (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998).

## A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

Na metodização “parâmetro empresariais” fora tratado de fatores de âmbito administrativo logístico, ou seja, apesar de dependerem do tema central situado dentro da gestão de pessoas, na prática são caracterizados como ações puramente administrativas. O principal ponto observado foi a incidência do impulso competitivo no mercado das empresas que praticaram métodos que melhorassem a QVT, isto é, tendo em vista o aumento da satisfação e consequentemente o aumento da produtividade empresarial através de programas de QTV, essas corporações acabam recebendo destaque no mercado, considerando a crescente competitividade no meio laboral (PAZ, 2021). Dessa forma, o investimento em capital humano se mostra como grande potencializador referente ao desempenho das organizações (PEIXER et al., 2008).

### Discussão

Segundo Oliveira (2004), pode-se compreender a QVT como um compilado de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que impactam positivamente os resultados das organizações, pois tornam o ambiente e as relações de trabalho mais saudáveis, assim, a produtividade empresarial é impulsionada com a motivação gerada pelo bem-estar dos colaboradores.

Conforme Conte (2003), a QVT pode ser vista como uma aliada para as empresas, pois baseia-se num conceito que propõe a satisfação no trabalho como índice da produtividade dos funcionários, pois desse modo exercem suas funções de forma mais eficaz. Entretanto, para se destacar mercado, as organizações devem-se preocupar com investimento em capital humano e propostas gerenciais efetivas, visto que o comprometimento dos colaboradores seguindo os ideais da empresa será totalmente benéfico para ambos os lados. (OLIVEIRA, 2004).

Diante deste aspecto, assistência nutricional e psicológica, momentos de lazer, propostas de atividades físicas, aprimoramentos e evolução de carreira, podem ser compreendidos como programas de QVT, que são umas das principais estratégias para favorecer o clima organizacional dentro de uma empresa e proporcionar o engajamento de todos (CLAUDINO et al., 2021). Todavia, Venson et al (2013) analisa a QVT com outra perspectiva além destes programas, e passa incluir melhoras diretas na relação empregado e empregador.

Desse modo, ao se sentirem bem consigo mesmos, satisfeitos com as condições propostas e acolhidos, os funcionários trarão um diferencial competitivo e alto retorno para empresa que trabalham (FREIRE, 2013).

### Conclusão

A pesquisa abordou a relevância da motivação no trabalho, identificando a influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na satisfação e motivação dos colaboradores. A questão de pesquisa “como as empresas podem melhorar a motivação de seus empregados nos ambientes corporativos?” foi respondida ao demonstrar que a motivação é impactada positivamente pela implementação de estratégias empresariais que visam a QVT.

A resposta foi construída por meio da análise de conteúdo, destacando a hierarquia de necessidades de Maslow e a relação entre QVT e clima organizacional. A conclusão revela que a satisfação dos empregados e o clima organizacional são influenciados pela QVT, gerando crescimento laboral e desenvolvimento humano. Além disso, os parâmetros empresariais, como a competição de mercado, também têm influência na motivação ao investir em programas ligados ao bem-estar no trabalho.

Contribuições técnicas e aplicadas da pesquisa incluem uma compreensão aprofundada da relação entre motivação, QVT e parâmetros empresariais. Essa compreensão pode orientar as empresas na adoção de estratégias para melhorar a motivação dos colaboradores e, consequentemente, aumentar a produtividade e competitividade.

As principais limitações da pesquisa podem incluir a generalização dos resultados apenas com base em uma análise de conteúdo, sem considerar fatores externos específicos de diferentes empresas. Além disso, as contribuições podem ser mais robustas com a inclusão de estudos de caso ou abordagens quantitativas para validar as conclusões.

Para futuras pesquisas, sugere-se a realização de estudos mais abrangentes que incorporem diferentes setores e culturas empresariais, bem como a inclusão de medidas quantitativas para avaliar o impacto das estratégias de QVT e parâmetros empresariais na motivação e produtividade. Isso

# A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

proporcionaria uma base mais sólida para orientar as empresas na implementação eficaz de práticas motivacionais.

## Referências

- ALBUQUERQUE, Luis Felipe; FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa de telecomunicações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 7-23, 1998.
- BERGAMINI, Cecília W.; BULLET, Pedro. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1990.
- CLAUDINO, Danillo Tito Franco et al. O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 17, p. e232101724881-e232101724881, 2021.
- CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2003.
- ESTORK, Leandro Augusto. Gestão de pessoas: um olhar sobre a evolução histórica do principal ativo das organizações empresariais. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, [S. l.], p. 1 a 7, 13 nov. 2007. Disponível em: Dezembro de 2007.
- FREIRE, Matheus Guedes. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013.
- LIRIO, Angelica Barbieri et al. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, 2020.
- MASLOW, Abraham H. **A theory of human motivation**. **Psychological Review**, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.
- OLIVEIRA, Maxsuel Rodrigues de et al. **Análise dos benefícios oferecidos X motivação na empresa AMBEV: um estudo de caso no centro de distribuição de Florianópolis—SC**. 2004.
- OLIVEIRA, Rodrigo Ribeiro de et al. **Um estudo sobre as relações existentes de Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial**. 2014.
- PAZ, Jullyane Mattos da. A influência e Aplicação prática da qualidade de vida no trabalho como fator essencial na alavancagem da produção e crescimento empresarial brasileiro. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 8, p. e55210817825-e55210817825, 2021.
- PEIXER, Karen et al. Qualidade de vida no trabalho e satisfação no emprego: um estudo comparativo entre bancários e professores. **Revista de Psicologia**, v. 16, n. 2, p. 137-152, 2008.
- PEREIRA, Marriete Nagela; TREVELIN, Ana Teresa Colenci. **Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações**. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020.
- RIBEIRO, Marco Ferreira; PASSOS, Clotilde; PEREIRA, Paulo. Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. **Gestão e desenvolvimento**, n. 26, p. 105-131, 2018.
- SEQUESSEQUE, Raquel Maria Albino Correia. **Motivação para o desempenho profissional: caso de estudo**. 2019. Tese de Doutorado.
- SOARES, Daniel Manso. **Salários e Benefícios: O impacto na estratégia da empresa e na motivação dos colaboradores**. 2014. Dissertação de Mestrado.
- TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.
- VENSON, Anne et al. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre o impacto da cultura organizacional**. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 5, p. 771-790, 2013.
- VISCAINO, Cassiana Cristina Lorenzon. Gestão de pessoas: um olhar sobre a evolução histórica do principal ativo das organizações empresariais. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, [S. l.], p. 1 a 7, 13 nov. 2007. Disponível em: Dezembro de 2007.