

MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES E SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DE UMA EQUIPE MOTIVADA

EMPLOYEE MOTIVATION AND THEIR WORK LIFE QUALITY: THE IMPORTANCE OF A MOTIVATED TEAM

¹CUNHA, Calebe Arruda da; ²SILVA, Jacqueline C. de O.

^{1e2}Curso de Administração

Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos-UNIF/O/FEMM

RESUMO

Este artigo apresenta a importância da motivação e qualidade de vida no trabalho para o desenvolvimento saudável das organizações. Colaboradores motivados são mais produtivos, engajados e criativos, contribuindo para o sucesso da empresa. Compreender fatores individuais e externos que influenciam a motivação e adotar estratégias eficazes são fundamentais. Criar um ambiente agradável e seguro, promover a interação, reconhecer o trabalho e oferecer oportunidades de crescimento são essenciais para manter a motivação. O artigo discute teorias motivacionais e destaca a importância de programas como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Ademais, a motivação é crucial para o sucesso pessoal e profissional, e líderes devem satisfazer as necessidades dos colaboradores, criar um ambiente positivo e promover o crescimento pessoal para impulsionar a motivação da equipe.

Palavras-chave: Colaboradores; Motivação; Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

This article highlights the importance of motivation and quality of life at work for the healthy development of organizations. Motivated employees are more productive, engaged and creative, contributing to the success of the company. Understanding individual and external factors that influence motivation and adopting effective strategies are key. Creating a pleasant and safe environment, fostering interaction, recognizing work and providing opportunities for growth are essential to maintaining motivation. The article discusses motivational theories and highlights the importance of programs such as Quality of Life at Work (QWL). In short, motivation is crucial to personal and professional success, and leaders must meet the needs of employees, create a positive environment, and promote personal growth to drive team motivation.

Keywords: Collaborators; Motivation; Quality of Life at Work.

INTRODUÇÃO

A motivação desempenha um papel fundamental em todas as áreas da vida, incluindo o ambiente de trabalho. Ela influencia diretamente a produtividade, o engajamento e a qualidade do trabalho realizado. A motivação pode ser intrínseca, vinda de dentro de nós mesmos, ou extrínseca, influenciada por fatores externos, como recompensas e reconhecimento. Para garantir o sucesso pessoal e profissional, é essencial compreender os fatores que influenciam a motivação e adotar estratégias eficazes para motivar a si mesmo e aos outros.

Neste artigo, vamos abordar a importância da motivação no ambiente de trabalho. Colaboradores motivados demonstram maior engajamento, produtividade e criatividade, além de estarem mais satisfeitos e propensos a permanecerem na empresa a longo prazo. Compreender as necessidades e expectativas dos funcionários é fundamental para manter sua motivação.

Diante desse contexto, surge a seguinte problemática: como os gestores podem compreender e atender às necessidades e expectativas dos colaboradores para mantê-los motivados? A hipótese é de que a implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode promover o bem-estar dos colaboradores, atendendo às suas necessidades físicas, emocionais e sociais, e, assim, aumentar a motivação no ambiente de trabalho.

O objetivo deste trabalho é analisar essa importância e investigar como os programas de QVT podem contribuir para manter os colaboradores motivados. Pretende-se identificar os fatores motivacionais e higiênicos presentes no ambiente de trabalho e avaliar como eles influenciam a motivação dos colaboradores. Além disso, compreender o impacto dos programas de QVT na satisfação dos funcionários e no desempenho organizacional.

Para tanto, a metodologia utilizada se baseou no método de abordagem qualitativo, de natureza básica. Quanto aos objetivos, foi exploratória a fim de aprofundar os conhecimentos acerca do assunto. O procedimento utilizado foi a pesquisa bibliográfica a partir da coleta de materiais publicados em forma de livros, artigos e sites específicos da área.

Nesse contexto, é fundamental discutir a importância que a motivação tem sobre as equipes no ambiente de trabalho e as questões que ainda precisam ser enfrentadas para garantir a eficiência e o desenvolvimento das organizações, adotar ferramentas eficientes de gestão de pessoas, visando a evolução das empresas partindo das equipes. Este estudo possui relevância acadêmica ao contribuir para o conhecimento sobre a motivação no ambiente de trabalho e os fatores que influenciam essa motivação. Além disso, busca-se estabelecer uma relação entre os programas de QVT e a motivação dos colaboradores, fornecendo subsídios para a implementação de estratégias eficazes nas organizações. Socialmente, o estudo visa beneficiar as empresas a promover um

ambiente de trabalho saudável, motivador e produtivo, que resulte em colaboradores mais satisfeitos e engajados, além de melhor desempenho organizacional.

DESENVOLVIMENTO

Motivação:

A motivação é um tema fundamental em todas as áreas da vida, inclusive no trabalho. É um fator chave para o sucesso pessoal e profissional e influencia diretamente na produtividade, no engajamento e na qualidade do trabalho efetuado. A motivação pode ser definida como a força interna que impulsiona as pessoas a agirem de uma determinada maneira. É o intuito de alcançar um objetivo, de satisfazer uma necessidade ou de realizar algo que é importante para nós. A motivação pode ser intrínseca, quando vem de dentro de nós mesmos, ou extrínseca, quando é influenciada por fatores externos, como incentivos financeiros ou reconhecimento. (KARNAL, 2019)

A motivação pode ser influenciada por uma série de fatores, como a personalidade, os valores, as crenças, as necessidades e os objetivos da pessoa. Além disso, as condições externas, como o ambiente de trabalho, a cultura organizacional, as recompensas e a liderança, também podem afetar a motivação. Por isso, é importante entender os diferentes fatores que podem influenciar a motivação e adotar estratégias eficazes para motivar a si mesmo ou outras pessoas. (CHIAVENATO, 2014)

Em um ambiente empresarial, a motivação dos colaboradores é uma questão crucial que pode afetar diretamente o sucesso da empresa. Colaboradores que estão motivados apresentam um engajamento maior, são mais produtivos e criativos, além de terem um desempenho melhor e gerar mais valor para a organização. Ademais, funcionários motivados tendem a estar mais satisfeitos com o trabalho que realizam e possuem uma maior probabilidade de permanecerem na empresa a longo prazo. Para garantir a manutenção da motivação dos colaboradores, é fundamental que os gestores compreendam quais são as necessidades e expectativas de seus funcionários.

Ou seja, a motivação é um fator fundamental para o sucesso pessoal e profissional, e é crucial para manter a produtividade, o engajamento e a qualidade do trabalho realizado. Para manter a motivação dos funcionários, é necessário compreender suas necessidades e expectativas e fornecer um ambiente de trabalho que promova tanto os fatores higiênicos quanto os motivacionais.

Motivação no trabalho

Segundo DuBrin (2003), quando uma pessoa verdadeiramente tenta atingir um objetivo, tais esforços são motivados pelo desejo de alguns, o que é importante para cada indivíduo. Nesse sentido, o interesse próprio pode ser pensado como uma força reveladora de caminhos. Motivação no ambiente de trabalho é o processo pelo qual indivíduos e grupos almejam alcançar objetivos organizacionais. Atualmente, as pessoas são vistas como diamantes brutos, portanto, cabe à empresa encontrar e lapidar esses talentos, criando maneiras para que os trabalhadores se esforcem para se auto recompensar, trazendo o que há de melhor em seu ambiente de trabalho (DUBRIN, 2003). No entanto, é claro que todos já têm seus próprios motivos. Portanto, as empresas devem estar estrategicamente posicionadas para buscar e adotar recursos capazes de não sufocar as forças motivacionais próprias de cada indivíduo.

Este tema tem criado interesse para pesquisadores há muito tempo e, cada vez mais, busca o entendimento sobre essa técnica tanto social quanto organizacional. Afinal, uma força que faz com que pessoas atinjam seus objetivos é algo que precisa ser compreendido muito bem.

Conforme Maximiano (2000, p, 339), o termo motivação pode ser interpretado como “processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano”. Dessa forma a motivação é um impulso criado por estímulos que indiretamente e diretamente faz com que o individuo realize ações em prol de seus objetivos. Nesse contexto, para que os colaboradores possam executar suas funções, de maneira a conquistar a motivação, é de suma importância que as empresas proporcionem um ambiente de trabalho agradável e seguro. Além destas questões, destaca-se também a relevância de que sejam feitas, dentro das instituições, atividades de socialização e interação com a intenção de criar um vínculo na equipe, uma vez que estes fatores demonstram ser fundamentais para a satisfação dos colaboradores com a organização e, obviamente, gerando maior produtividade (BORTOLOZO; SANTANA, 2011).

A motivação de um indivíduo surge quando ele percebe que desempenha um papel importante dentro da organização e que outras pessoas dependem dele. De acordo

com Weiss (1991, p. 32) “As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Pode ser intangível, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”. A vontade de realizar um bom trabalho e desempenhar suas funções de maneira exemplar pode ser afetada quando surgem adversidades ao longo do caminho, quando as expectativas não estão claras ou quando os gestores não reconhecem o trabalho realizado. Por vezes, os obstáculos são criados pelos próprios supervisores, alguns dos quais exigem metas impossíveis, enquanto outros não estabelecem nenhum rumo a seguir.

Muitos deixam de fornecer as ferramentas ou até mesmo informações necessárias para realização das atividades. Alguns não são coerentes em suas expectativas e as mudam constantemente. Muitos têm uma constância excessiva em suas expectativas, padronizando a rotina de trabalho, e não possuem a flexibilidade de entender alterações de trabalho. Outros ainda são “moles” em momentos de conflito dentro do ambiente trabalho e acabam tornando a situação mais turbulenta do que apaziguando. A falta de capacidade ou de habilidade do gestor e colaboradores formam uma barreira enquanto a empresa constrói muros quando não proporcionam treinamento, oportunizam chances de carreira ou motivações apropriadas.

Segundo Matos (1997), existem diversos fatores que exercem uma influência significativa sobre a motivação humana. Esses fatores incluem o trabalho em grupo, o reconhecimento, a segurança e a integração ao grupo, as necessidades fisiológicas, a necessidade de segurança material, as necessidades sociais, a necessidade de ego e a necessidade de autorrealização. Os fatores que influenciam a motivação humana, como mencionados por Matos (1997), têm um papel importante na habilidade de liderança de um administrador. Quando um administrador reconhece a importância do trabalho em grupo, o reconhecimento dos colaboradores, a segurança e integração no grupo, entre outras necessidades, ele pode utilizar esses conhecimentos para motivar sua equipe de maneira eficaz.

Um administrador que compreende as necessidades individuais e coletivas dos colaboradores tem maior probabilidade de criar um ambiente de trabalho que estimula a motivação e o engajamento. Ao satisfazer as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de ego e de autorrealização dos membros da equipe, o administrador pode

estabelecer uma base sólida para liderar de forma natural. A capacidade de motivar, direcionar, influenciar e comunicar-se com a equipe se torna mais efetiva quando os colaboradores estão motivados e se sentem apoiados em suas necessidades. Portanto, compreender e aplicar esses fatores motivacionais é essencial para o sucesso da liderança de um administrador.

De acordo com Chiavenato (2004), a motivação constitui-se de um importante campo para o conhecimento e explicação da natureza humana e seus comportamentos. Para compreender essa ação, acaba sendo necessário conhecer sua motivação, e como a participação da mesma no indivíduo. O mesmo autor prossegue com seu pensamento dando ênfase no impasse em estabelecer exatamente uma definição para motivação, tendo em vista que o mesmo é aproveitado em diferentes sentidos. Sua teoria aponta o pensamento de que o “motivo” é tudo aquilo que faz com que o subordinado realize sua função de uma forma específica alinhado com o quanto isso vai aproximá-lo de sua linha de chegada. Essa ideia de gerar uma ação pode induzir por um estímulo externo e também pode ser germinada internamente através de estímulos mentais do indivíduo.

Vale ressaltar também que é a partir da motivação, atrelada aos meios de ensino e à capacitação, que o colaborador consegue transpor todo seu potencial, de forma que consiga alcançar todas as suas metas tanto profissionais quanto pessoais e assim, se tornando referência e um profissional de sucesso.

As teorias motivacionais mostraram um reflexo muito importante para o funcionário e sua produção e a atenção que as instituições depositam a essa área da motivação possibilitaram com que muitas gerassem programas como QVT (Qualidade de vida no Trabalho). Para Bateman (2006 pg. 443), “estes programas foram projetados para criar um ambiente de trabalho que aumente o bem-estar dos funcionários e satisfazer à ampla gama de suas necessidades”. O QVT está conectado aos objetivos da organização, linkado corretamente com as metas da empresa e os anseios dos colaboradores. Dessa forma, o intuito do QVT é o contentamento da equipe em parceria com os resultados da organização.

Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Os programas QVT são iniciativas desenvolvidas pelas empresas com o objetivo de promover o bem-estar dos colaboradores, atendendo às suas necessidades físicas, emocionais e sociais. Esses programas reconhecem que os funcionários são peças fundamentais para o sucesso da organização e buscam criar um ambiente de trabalho saudável, motivador e produtivo.

Os programas de QVT abordam uma ampla gama de aspectos relacionados à vida dos colaboradores dentro e fora do ambiente de trabalho. Eles podem incluir medidas e políticas relacionadas a áreas como saúde física e mental, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, ambiente de trabalho seguro, desenvolvimento profissional, reconhecimento e recompensas, incentivos, comunicação interna, flexibilidade de horários, entre outros (FISCHER, 2012).

A implementação desses programas traz uma série de benefícios tanto para os colaboradores quanto para a empresa. Para os funcionários, os programas de QVT podem melhorar a satisfação com o trabalho, reduzir o estresse, aumentar a motivação e o engajamento, promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, proporcionar oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, além de contribuir para a saúde física e mental. Como resultado, os colaboradores tendem a ter um maior bem-estar global, o que se reflete em uma maior produtividade, criatividade e lealdade à empresa.

Para as empresas, os programas de QVT podem levar a uma série de vantagens competitivas. Colaboradores satisfeitos e motivados são mais produtivos, engajados e inovadores, o que contribui para um melhor desempenho organizacional. Além disso, esses programas podem auxiliar na retenção de talentos, reduzir o absenteísmo e a rotatividade de pessoal, melhorar o clima organizacional, fortalecer a reputação da empresa como empregadora e atrair novos talentos. Também é importante ressaltar que um ambiente de trabalho saudável e seguro é essencial para o cumprimento das normas legais e para evitar possíveis problemas legais (FISCHER, 2012).

A implementação eficaz dos programas de QVT requer o envolvimento e o comprometimento de toda a organização, desde a alta administração até os colaboradores de todos os níveis. É importante realizar pesquisas e avaliações periódicas para entender às necessidades e expectativas dos colaboradores, adaptando aos

programas de acordo com essas informações. A comunicação aberta e transparente é essencial para envolver os colaboradores, promover a participação ativa e garantir o sucesso dos programas.

Os programas QVT têm como objetivo principal promover o bem-estar dos colaboradores, atendendo às suas necessidades físicas, emocionais e sociais. Esses programas trazem benefícios tanto para os funcionários quanto para as empresas, incluindo maior satisfação no trabalho, aumento da produtividade, redução do absenteísmo e da rotatividade, fortalecimento da imagem da empresa e melhor desempenho organizacional.

Uma teoria que podemos conectar aos programas de QVT, é a Teoria dos Dois Fatores, de Frederick Herzberg, através da importância dos fatores motivacionais e higiênicos. Essa teoria identifica dois conjuntos de fatores que influenciam a satisfação e motivação dos funcionários: os motivacionais, relacionados a características intrínsecas do trabalho, e os higiênicos, relacionados a condições externas. Os programas de qualidade de vida visam abordar tanto os fatores motivacionais quanto os higiênicos. Ao investir nesses programas, as organizações podem melhorar as condições de trabalho impactando positivamente na satisfação e motivação dos funcionários.

Teoria dos dois fatores de Herzberg

Freitas (2006) destaca que Frederick Herzberg desenvolveu uma teoria da motivação baseada em uma análise do comportamento dos indivíduos no trabalho. DuBrin (2003) explica que Herzberg identificou dois conjuntos de fatores não relacionados no trabalho: os fatores motivacionais, que motivam e satisfazem os funcionários, e os fatores higiênicos, que apenas evitam a insatisfação. Os fatores motivacionais são inerentes ao trabalho em si, como reconhecimento, desenvolvimento de habilidades e oportunidades de crescimento profissional. Já os fatores higiênicos estão relacionados às condições do trabalho, como relações interpessoais, supervisão, salário e condições físicas. Segundo Bateman (2006, p. 434), esses fatores higiênicos

não resultam em colaboradores verdadeiramente satisfeitos ou motivados, apenas evitam a insatisfação.

A teoria de Herzberg ressalta a importância de fornecer tanto fatores higiênicos quanto motivacionais para promover a motivação e a satisfação dos funcionários. Os fatores higiênicos são fundamentais para garantir a satisfação básica no trabalho e a qualidade de vida, enquanto os fatores motivacionais são essenciais para promover a motivação e contribuir para um ambiente de trabalho desafiador e estimulante, gerando realização e bem-estar emocional aos funcionários. Assim, a teoria dos dois fatores destaca a importância de abordar tanto os aspectos relacionados às condições do trabalho quanto ao próprio trabalho em si para promover a qualidade de vida no trabalho. (FREITAS, 2006; DUBRIN, 2003; BATEMAN, 2006)

Os fatores motivacionais de Herzberg correspondem às necessidades de estima e autorrealização da Pirâmide de Maslow, enquanto os fatores higiênicos estão associados às necessidades mais básicas da pirâmide. Ambas as teorias reconhecem a importância de atender a uma variedade de necessidades para promover a motivação e a satisfação dos indivíduos no trabalho, portanto estão conectadas em seus aspectos motivacionais.

Pirâmide de Maslow

A Pirâmide de Maslow é uma teoria que descreve as necessidades humanas em uma hierarquia composta por cinco níveis. Essa teoria propõe que as pessoas são motivadas a satisfazer suas necessidades mais básicas antes de buscar a realização de necessidades mais elevadas. Os níveis da pirâmide são: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e autorrealização. De acordo com a teoria, a satisfação das necessidades básicas é essencial para alcançar a felicidade e a realização pessoal. A Pirâmide de Maslow tem sido amplamente utilizada em diversas áreas, incluindo negócios, educação, saúde e psicologia organizacional. No entanto, também tem sido criticada por sua falta de validade empírica e por não levar em consideração as diferenças individuais e culturais. (BIRMAN, 2003).

Relacionando a teoria de Maslow com a qualidade de vida no trabalho e a motivação dos funcionários, pode-se observar que a satisfação das necessidades básicas é fundamental para garantir a motivação e o bem-estar no trabalho. A satisfação das necessidades fisiológicas, de segurança e financeiras pode melhorar a qualidade de vida dos funcionários e aumentar sua motivação. Da mesma forma, a satisfação das necessidades sociais, como relacionamentos interpessoais positivos, pode ser alcançada através de um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo, o que contribui para a motivação e a qualidade de vida no trabalho. Além disso, atender às necessidades de estima, como reconhecimento e respeito, através de feedback positivo e reconhecimento do desempenho dos funcionários, também pode aumentar a motivação e melhorar a qualidade de vida no trabalho. Por fim, proporcionar oportunidades de crescimento profissional e desenvolvimento de habilidades satisfaz a necessidade de autorrealização, o que promove a motivação e a satisfação dos funcionários. (MASLOW, 2008)

Portanto, considerar a Pirâmide de Maslow na gestão de pessoas pode ser uma forma eficaz de promover a qualidade de vida no trabalho e a motivação dos funcionários, criando um ambiente que satisfaça as necessidades básicas e estimule o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a importância da motivação no contexto pessoal e profissional, fica evidente que compreender e promover a motivação dos colaboradores é essencial para o sucesso das empresas. Colaboradores motivados demonstram maior engajamento, produtividade e satisfação no trabalho, o que resulta em um desempenho superior e na geração de valor para a organização.

Nesse sentido, é fundamental que os gestores estejam atentos às necessidades individuais dos colaboradores, criando um ambiente de trabalho favorável, seguro e que proporcione oportunidades de crescimento e reconhecimento. Além disso, a adoção de estratégias motivacionais eficazes, baseadas em teorias e *insights* sobre motivação, juntamente com a implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pode contribuir para o bem-estar dos funcionários e impulsionar os resultados da organização.

Portanto, a compreensão e a aplicação adequada dos princípios motivacionais são fundamentais para promover o engajamento dos colaboradores, o alcance dos objetivos organizacionais e o sucesso pessoal e profissional de todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

BATEMAN, T, S; SNEELL, S. A. **Administração: novo cenário competitivo**. 2Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BIRMAN, J. **Escuta Psicanalítica e Sociedade Contemporânea**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. In: **Anais...** do 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Editora Manole, 2014.

DUBRIN, A. **Aplicando a Psicologia: Eficácia Individual e Organizacional**. São Paulo: Ed. Salão Prentice PTR, 2003.

FISCHER, A. L. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e Práticas nas Organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

FREITAS, C. M. F. **Estudo da Motivação e da liderança na indústria hoteleira da Ram**. 2006.

KARNAL, L. **Motivação: Despertando o Potencial para Vencer**. São Paulo: Editora Planeta, 2019.

MASLOW, Abraham H. **Motivação e Personalidade**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

MATOS, F. G. Fator QF. **Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Markron Books, 1997.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 2000.

WEISS, D. Motivação e resultado: **Como obter o melhor de sua equipe**. São Paulo: Nobel, 1991.