



Influências da qualidade de vida laboral e motivação em uma empresa catarinense

Regiane Rodrigues¹

Rodrigo Mayer²

Iramar Baptistella do Nascimento³

Raquel Fleig⁴

Resumo: Quando a empresa trabalha em prol da qualidade de vida de seus colaboradores é possível que se obtenha um clima organizacional favorável e um maior compromisso de todas as partes. Esta pesquisa tem como objetivo avaliar a qualidade de vida laboral dos trabalhadores e identificar as principais variáveis que podem apresentar associação com a motivação dos profissionais de uma empresa de chicotes elétricos situada ao norte do estado de Santa Catarina. Para tal, foram realizados os seguintes questionários: sócio econômico e o *Quality of Working Life Questionnaire –Bref*. A aplicação de 89 questionários ocorreu entre os meses de agosto e outubro de 2018. Consecutivamente, cinco variáveis foram verificadas relacionando as chances para o fator motivação. Foram tratadas estatisticamente por meio do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 21.0. Com base nos resultados obtidos com a pesquisa foi possível perceber que determinados aspectos tem potencial de melhoria, sendo o exemplo mais nítido a relação entre líderes e subordinados, principalmente no que se refere à igualdade de tratamento entre eles. O estudo sugere que o trabalhador casado e o homem que realiza atividade física 1 ou 2 vezes por semana apresenta chances de maior motivação no trabalho (OR=1,22; IC95% 1,09–1,48) e (OR=2,49; IC95% 1,27–10,4) respectivamente, (p<0,05).

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Motivação; Cultura Organizacional; Liderança.

Influences of the quality of working life and motivation in a Santa Catarina company

Abstract: When the company works for the quality of life of its employees, it is inevitable that a favorable organizational climate and greater commitment from all parties will be obtained. This research aims to evaluate the quality of working life of workers of a company and to identify the main variables that may present an association with the motivation of the professionals of an electric whip company located in the north of the state of Santa Catarina. For this, the following questionnaires were carried out: economic partner and the *Quality of Working Life Questionnaire –Bref*. The questionnaires were applied between August and October 2018. Consequently, five variables were verified relating the odds to the motivation factor. They were statistically treated using *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), version 21.0. Based on the results obtained with the research, it was possible to perceive that certain points have potential for improvement, being the most clear example the relationship between leaders and subordinates, especially with regard to equal treatment among them. The study suggests that the married worker and the man who performs physical activity 1 or 2 times a week presents chances of greater motivation at work (OR = 1.22, 95% CI 1.09-1.48) and (OR = 2, 49, 95% CI 1.27-10.4) respectively, (p <0.05).

Keywords: Quality of Life; Motivation; Organizational Culture; Leadership.

1 Graduada em Engenharia de Produção – Habilitação Mecânica da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). R. Luiz Fernando Hastreiter, 180 - Centenário, São Bento do Sul - SC, 89283-081. Em-ail: regiane.rdgs3005@gmail.com

2 Graduado em Engenharia de Produção – Habilitação Mecânica da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC).

3 Doutor em Saúde e Meio Ambiente pela Universidade da Região de Joinville (UNIVILLE). Professor da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC).

4 Doutoranda em Gestão Ambiental na Universidade Positivo (UP). Professora da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC).

1 Introdução

Durante a evolução da indústria, muitas teorias ganharam enfoque e outras foram deixadas para trás à medida que o conceito sobre organização e produtividade era reformulado. Junto a isto, temas como qualidade de vida, não apenas dentro da organização como também fora dela, foram abordados, levando as empresas a olharem para os funcionários de uma maneira mais humana. Os administradores deixaram de apenas delegar e supervisionar para se tornarem líderes capazes de unir, motivar e formar opiniões (SOARES, 2015).

De acordo com Araújo (2010) e Paula, Haiduke e Marques (2016) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada com diversas áreas do conhecimento, e sua principal definição é satisfazer as necessidades dos funcionários na realização de seu trabalho. Já está evidente que determinados fatores como uma boa remuneração, orgulho pela profissão e a auto realização são importantes para uma melhor qualidade de vida e sucesso empresarial (GOMES; SILVA; BERGAMINI, 2017). No entanto, o funcionário que define o trabalho como uma obrigação penosa, certamente tem dificuldades de se sentir motivado (MARTINS, 2017).

De acordo com Morrell e Abston (2018) a geração do milênio é atualmente a maior geração em atividade e atingirá cerca de 75% da força de trabalho até 2025, possuem diferenças nos valores de trabalho, o que exige mudanças nas abordagens atuais de gestão, remuneração e benefícios, que se alinhem melhor com esses valores variáveis. A importância de realizar pesquisas sobre a QVT no campo da indústria advém da necessidade de compartilhar as perspectivas do trabalhador sob seu ambiente de trabalho e o que influencia nas formas de administrar, mantendo a perspectiva humanista de ter colaboradores motivados e produtivos. A consequência dessa realidade é um ambiente organizacional saudável, o aumento da produtividade, a baixa rotatividade de trabalhadores e o menor número de absenteísmo (GOMES; SILVA; BERGAMINI, 2017).

Portanto, vale o questionamento: Quais as variáveis no ambiente de trabalho podem influenciar na qualidade de vida e na motivação dos trabalhadores? Este estudo teve por objetivo avaliar a qualidade de vida laboral dos trabalhadores de uma empresa do ramo de metal mecânico, situada em Santa Catarina, e identificar as principais variáveis que podem apresentar associação com a motivação dos profissionais.

Este artigo apresenta inicialmente referencial teórico sobre Administração e Motivação no Trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho e Pesquisas em QVT, Motivação e Liderança no Trabalho. Em seguida aborda a Metodologia empregada, A Análise dos Resultados, bem como as Considerações Finais e as Referências utilizadas.

2 Referencial Teórico

O presente referencial teórico aborda aspectos de Administração e Motivação no Trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho e Pesquisas em QVT, Motivação e Liderança no Trabalho.

2.1 Administração e Motivação no Trabalho

O movimento das relações humanas foi revolucionário, todavia é importante compreender que

foi dessa abordagem que surgiram os primeiros estudos de liderança, hoje reconhecidamente um aspecto diferencial em empresas que buscam engrandecimento em suas competências essenciais (FURUKAWA; CUNHA, 2010).

Quando o capital humano começou a ser valorizado dentro das organizações os gestores, por sua vez, observaram que vários fatores influenciavam no ambiente organizacional e na forma com que o trabalho era executado. Os índices de satisfação, QVT, clima organizacional e relações interpessoais, por exemplo, passaram a ser objeto de estudo, pois possuem potencial para impactar de maneira direta ou indireta o desempenho das organizações (TAVARES, 2015).

Para Vergara (2010) “motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa [...] ela nos é, absolutamente, intrínseca, isto é, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores” (VERGARA, 2010, p. 42). Conforme Santos (2014) a motivação passou a ter importância já na década de 1950, quando gestores entenderam que alguns fatores influenciavam na produtividade e nos resultados da empresa. Para o autor, a motivação humana no local de trabalho é sensível a diferentes causas, entre as quais, as barreiras culturais, os objetivos individuais, os métodos de diagnósticos e intervenção variáveis de análise.

Assis (2012), afirma que o que afeta a motivação dos colaboradores tem relação com fatores extrínsecos e intrínsecos, abordagem fundamentada em Herzberg. O autor ainda complementa que deve ser analisado cada caso especificamente para determinar de que forma as práticas da gerência impactam o desempenho do profissional. Pode-se afirmar que a pessoa motivada traz consigo entusiasmo, seu humor melhora e ele acaba contagiando o seu ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2015).

Frederik Herzberg pesquisou fatores que causam satisfação e insatisfação no trabalho, dividindo-os em duas classes: aqueles que atendem às necessidades instintivas (fatores higiênicos ou extrínsecos) e aqueles que atendem às necessidades individuais (fatores motivadores ou intrínsecos). Os fatores higiênicos não contribuem para o aumento de satisfação, mas evitam insatisfação e, portanto, são fundamentais para a motivação. Os fatores motivacionais são aqueles que verdadeiramente motivam, mas se não estiverem presentes não causam insatisfação. Fatores higiênicos no trabalho: salários, segurança no trabalho, status ou relações interpessoais. Fatores motivacionais no trabalho: realização, reconhecimento, possibilidade de crescimento ou responsabilidade (PILATTI, 2012).

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho: *The World Health Organization quality of life assessment*

Na década de 1990, a Organização Mundial de Saúde (OMS) empreendeu um projeto para desenvolver um instrumento para verificar a qualidade de vida. O questionário nomeado *The World Health Organization quality of life assessment* (WHOQOL) foi criado no âmbito de um projeto colaborativo envolvendo vários centros em diferentes contextos culturais (CARRASCO, 2012).

A partir deste questionário, diversos outros foram criados com o mesmo desígnio, sendo adequados para as diferentes realidades e locais onde seriam aplicados. Por exemplo, o *Quality of Working Life Questionnaire* – QWLQ-78, desenvolvido por Reis Junior em 2008. A ferramenta tem como base um único

conceito, que sugere que a qualidade de vida é um conjunto de ações realizadas pelas empresas com a finalidade de implantar melhorias tecnológicas, gerenciais e estruturais buscando a satisfação e o bem estar psicológico, físico e profissional dos colaboradores (FERRO, 2012).

Este questionário, composto por 78 questões, aborda fatores de extrema relevância na determinação de índices de qualidade de vida, que são neste caso, os domínios no âmbito profissional, psicológico, pessoal e físico e/ou saúde. O fator profissional se refere a aspectos que de maneira geral influenciam a percepção da QVT, o psicológico refere-se à satisfação pessoal, autoestima e motivação dos colaboradores, o pessoal remete aos aspectos familiares, crenças religiosas, pessoais e demais aspectos que possam impactar no ambiente organizacional, e o fator físico e/ou saúde se refere à saúde em si, doenças do trabalho e hábitos dos colaboradores (TEIXEIRA, RUIZ, 2013).

Por sua vez, o *Quality of Working Life Questionnaire – Bref* (QWLQ-bref) é um questionário sucinto, auto aplicado, cujo conteúdo é adaptado do QWLQ-78. Apesar de possuir menor número de questões, seus resultados são satisfatórios e seu uso é validado em todo Brasil (SOUZA et al., 2015).

As questões do QWLQ-bref seguem a mesma sequência do QWLQ-78, e estão retratadas no Quadro 1:

Quadro 1: Questões do QWLQ-bref.

DOMINIO	QWLQ-78	QWLQ-bref	QUESTAO
Dominio físico	31	4	Em que medida você avalia o seu sono?
	36	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	69	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	77	19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
Dominio psicológico	22	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	32	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Dominio pessoal	33	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45	11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
	66	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
Dominio profissional	20	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	24	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	35	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	46	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	59	13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?

Fonte: Cheremeta et al.(2011).

Para responder o QWLQ-bref são utilizadas escalas de respostas do tipo *Likert*, a mesma metodologia utilizada no *WHOQOL-100*, que consiste em uma escala psicométrica com cinco alternativas que variam de muito baixa à alta, conforme a escala de frequência.

A utilização do questionário QWLQ-bref permite uma pesquisa com resultados fidedignos se comparados ao questionário original, porém com menor demanda de tempo para pesquisa, obtenção e tabulação dos resultados (FERRO, 2012).

2.3 Pesquisas em QVT, Motivação e Liderança no Trabalho

Prajapati (2014) em um estudo, realizado na Índia, através de um questionário aplicado a 150

trabalhadores de uma indústria de fundição constatou que questões como: relacionamento entre funcionários e ambiente de trabalho influenciam na satisfação e motivação dos colaboradores e sua QVT. Em uma pesquisa qualitativa realizada com 101 colaboradoras de uma empresa do ramo metal mecânico de Santa Catarina os autores relataram que os entrevistados afirmaram enfrentar diferenças significativas quanto ao tratamento no ambiente de trabalho. Referiram a diferença salarial (comparada aos salários de trabalhadores masculinos), restrições em cargos de chefia, o limitado tempo de trabalho e a pouca oferta de capacitações como principais fatores que interferem na QVT (LUNARDELLI; SOUZA; NODARI, 2017).

O tema QVT na indústria hoteleira nigeriana foi pesquisado por Kwahar e Iyortsuun (2018), tendo a estimativa de 355 funcionários, que categorizaram a remuneração e benefícios, segurança no emprego e satisfação profissional, treinamento e oportunidades para autonomia pessoal como indicadores de motivação e qualidade no trabalho. A satisfação e motivação no trabalho também foram fatores encontrados na pesquisa realizada na Colômbia, onde os trabalhadores, do setor hoteleiro, relataram senso de pertencimento à empresa, adequados tratamentos, benefícios, estabilidade, apoio em tempos de crise, como os principais atrativos para fazer parte da organização (JIMÉNEZ-GONZÁLEZ; RIVERA-LADINO; GAIBAO-PÉREZ, 2019).

A prioridade de segurança e eficácia organizacional, um sistema justo de recompensas, adequação de recursos, a saúde física e mental e a estabilidade no emprego - foram quesitos extraídos como marcadores de satisfação no trabalho de um estudo com trabalhadores da construção civil em Oklahoma, utilizando o *Quality of Working Life Questionnaire – QWLQ-78* (SHAN et al., 2017). Conforme Longen et al. (2018) em um estudo em que foram avaliados 189 trabalhadores de indústrias cerâmicas de Santa Catarina/Brasil, aos quais foi aplicado, entre outras abordagens, o Questionário de Qualidade de Vida *WHOQOL-Bref*, na média geral 115 (60,8%) responderam que sua qualidade de vida é regular. As queixas explicitadas foram referentes a dores no corpo, enquanto as condições no ambiente de trabalho e as relações entre os colaboradores foram relatados como bons.

De acordo com Musinguzi et al. (2018) estilos de liderança são importantes precedentes organizacionais, principalmente em influenciar a motivação dos funcionários, a satisfação no trabalho e o trabalho em equipe. Em um estudo para examinar a relação entre estilos de liderança transformacional, transacional e *laissez-faire* e motivação, satisfação no trabalho realizado na área da saúde em Uganda, usando questionários auto administrados com 564 profissionais, os pesquisadores concluíram que a satisfação no trabalho foi positivamente associada à estimulação intelectual (OR = 5,7; IC95%, 1,83-17,79). Os achados de Yao e Huang (2018) mostraram efeitos significativamente positivos do estilo de liderança na satisfação no trabalho, satisfação no trabalho quanto à intenção de permanecer, e estilo de liderança na intenção de permanecer. A pesquisa foi realizada com 261 trabalhadores da indústria naval na Flórida.

Tendo como objetivo principal analisar as percepções de gestores sobre as práticas de liderança sustentáveis adotadas por empresa agroindustrial, um trabalho científico desenvolvido em Santa Catarina/Brasil com gestores de uma indústria de produção de suínos, constatou que os tipos de liderança: comportamental, transacional e transformacional são fatores motivacionais no ambiente de trabalho (FILIPPIM et al., 2018).

Em uma pesquisa cujo ponto principal foi o estilo de liderança que os colaboradores da empresa preferiam que seus superiores adotassem, o estilo democrático teve a maioria dos votos totais, sendo

também o mais votado em cada um dos setores individuais (SABOIA; CHIES, 2012). Isso torna evidente o quanto um clima organizacional em que o colaborador se sente parte integrante do mecanismo de serviço é benéfico para o bom funcionamento do negócio (NETO; MOTA, 2017).

Estendendo-se à qualidade de vida, em outra pesquisa do ramo, os autores concluíram que 69% dos colaboradores da empresa não se sentiam satisfeitos com os salários que recebiam e acreditavam que isso interferia diretamente em seu desempenho e no clima colaborativo dentro da equipe. Já em outro âmbito da mesma pesquisa pode-se concluir que 27% dos trabalhadores consideram sua área de trabalho indiferente e que outros 27% dos colaboradores não se sentem satisfeitos com a área em que estão atuando. Juntos, estes colaboradores somam 54% do capital humano da empresa que não se sente plenamente satisfeito com sua função dentro da organização (MARSON et al., 2015).

3 Metodologia

De acordo com Severino (2017), Carvalho et al. (2018) e Fernandes et al. (2018) desenvolveu-se uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa em uma empresa de metal mecânica situada ao norte do Estado de Santa Catarina, com os colaboradores de áreas produtivas, administrativas e de suporte, a fim de obter dados de todas as instâncias da empresa.

A coleta de dados foi realizada entre agosto e outubro de 2018, e para tal atividade a empresa concedeu autorização. Desenvolveu-se um protocolo de inclusão e exclusão de funcionários. Os funcionários incluídos deveriam ser do sexo masculino e estar registrados de carteira assinada pela empresa. Foram excluídos os trabalhadores que não quiseram ou não tiveram interesse de participação no estudo.

A escolha da empresa para o desenvolvimento desta pesquisa baseou-se nas demandas existentes na industrialização metal mecânica, uma vez que a competitividade neste mercado de trabalho busca atender ao máximo às expectativas dos seus clientes. Nesta indústria, falhas acabam afetando a produtividade e limitando as perspectivas dos funcionários, que além do interesse em aumentar o lucro de sua empresa, se estende a satisfazer às necessidades de ordem diversa (TAVARES, 2015; YAMASHITA, 2017). Tais fatores necessitam mudanças organizacionais para atingir as metas e tendem a afetar a qualidade de vida e motivação do funcionário.

Portanto, devido ao perfil da empresa referente à produção de materiais metálicos, que por sua vez visa uma maior produção quantitativa, utilizou-se uma amostra atingindo todos os funcionários do sexo masculino da empresa que concordaram em participar. Uma vez que dos 98 funcionários do setor de produção analisado 96 (97,9%) eram do sexo masculino e 2 (2%), do sexo feminino. Desta forma, para obter uma maior homogeneidade, optou-se por uma amostra de trabalhadores do sexo masculino. Portanto, a amostra foi composta de funcionários do sexo masculino, contendo 96 colaboradores, dos quais, 7 não quiseram participar da pesquisa (por motivos pessoais não descritos), totalizando (n=89). Pesquisadores na atual década identificaram uma maior prioridade e motivação do sexo feminino por trabalhos de autonomia intelectual, segurança e criatividade, mais do que os homens (SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010). A prioridade deste estudo foi verificar variáveis que apresentam maiores relações com o estado

motivacional do trabalhador e possam somar a novas pesquisas de ensaios clínicos contemporâneos que corroborem com modelos de estratégias motivacionais.

A pesquisa dividiu-se em duas etapas: na primeira etapa utilizou-se o questionário *Quality of Working Life Questionnaire – QWLQ-bref*, desenvolvido por Reis Junior em 2008. Para responder o *QWLQ-bref* foram utilizadas escalas de respostas do tipo *Likert*, a mesma metodologia utilizada no *WHOQOL-100*, que consiste em cinco alternativas (CHEREMETA et al., 2011). Os termos da pesquisa foram informados ao setor de Recursos Humanos da empresa através de um termo de exequibilidade assinado pela gerência desta área, e para os colaboradores foram disponibilizados no cabeçalho do questionário. A aplicação dos questionários ocorreu de forma *online*, através da disponibilização do *link* gerado pela plataforma onde o questionário foi criado, o Google Docs®. Optou-se pelo uso do questionário supramencionado devido a sua validação no Brasil, bem como o fato de que contempla aspectos físicos, psicológicos, emocionais e estruturais que podem ser fatores relevantes a não motivação.

A segunda etapa deste estudo desenvolveu-se a partir dos valores quantitativos do *QWLQ-bref*, os pesquisadores coletaram as seguintes variáveis: idade do funcionário, estado civil, escolaridade, se o trabalhador realiza ou não atividade física e sobre o seu tempo de serviço na empresa. As variáveis foram tratadas estatisticamente por meio do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 21.0.

Neste momento o presente estudo direcionou-se para os resultados relacionados à motivação dos trabalhadores. A princípio, todos os dados foram analisados descritivamente. Para as variáveis contínuas, a análise foi realizada por meio do cálculo de médias e desvios-padrão. Para a análise de hipótese e comparação, entre as médias dos grupos foi utilizado o teste t de *Student* e quando a normalidade foi rejeitada utilizou-se o teste não paramétrico de *Mann Whitney*.

Para se testar a homogeneidade dos grupos em relação às proporções foi aplicado o teste Qui-quadrado ou o teste exato de *Fisher* para frequências menores que cinco. Consecutivamente, aplicou-se o teste a razão de chances (*Odds Ratio*), ou seja, as variáveis selecionadas em uma correlação com o fator motivação. Para todos os resultados da pesquisa adotou-se um intervalo de confiança (IC) de 95%, considerando-se valores significativos quando $p < 0,05$.

4 Análise dos Resultados

Através dos dados obtidos na pesquisa foi possível constatar que 89 funcionários apresentaram características compatíveis para participar do estudo. De modo geral a empresa pesquisada apresenta um bom índice de satisfação em relação à qualidade de vida dos trabalhadores. Os resultados da amostra demonstram que 32,6% das respostas foram dadas por colaboradores com mais de cinco anos de empresa, 21,3% por colaboradores que possuem de 1 a 3 anos, e 23,6% por colaboradores que estão na empresa entre 3 a 5 anos, uma pequena parcela apenas está na empresa a menos de 1 ano, 5,61%. Isso demonstra que a rotatividade da empresa é relativamente baixa e com o questionário foi possível associar a este fenômeno a razoável qualidade de vida que a mesma proporciona.

A respeito do grau de escolaridade foi possível verificar que entre os participantes, 20,2% possuem ensino superior incompleto, 50% ensino médio completo, enquanto 1,12% com ensino superior e 28,1% possui ensino médio incompleto. Ainda foi possível identificar que entre os colaboradores pesquisados, 21,3% são solteiros, 78,7% casados.

A Tabela 1 apresenta as características basais dos funcionários em uma comparativa entre os seguintes grupos: motivação e sem motivação. A média de idade dos funcionários foi de 28 anos com desvio padrão de 6.4. As variáveis qualitativas não identificaram relevância para os fatores relacionados à escolaridade, atividade física, tempo de serviço na empresa ($p>0,05$). No entanto o estado civil apontou valor significativo na relação com o fator motivação do trabalhador ($p<0,05$).

Tabela 1: Avaliação de cinco características basais dos funcionários em relação à motivação.

	Amostra global (N=89)	Grupo de estudo		Motivados vs não motivados (p)
		sem motivação (N=30)	com motivação (N=59)	
Idade dos funcionários (DP)	28,09 (6.4)	28,33 (6.7)	27,74 (6.1)	0,49 *
Estado civil				
Solteiro	19 (21,3)	3 (10,0)	16 (27,1)	<0,05
Casado	70 (78,7)	27 (90,0)	43 (72,9)	
Escolaridade				
Fundamental inc.	-	-	-	0,573**
Fundamental comp.	-	-	-	
Médio inc.	25 (28,1)	9 (30)	16 (27,1)	
Médio comp.	45 (50,5)	16 (53,3)	29 (49,2)	
Superior inc.	18 (20,2)	4 (13,3)	14 (23,7)	
Superior comp.	1 (1,12)	1 (3,3)	-	
Atividade física				
Nenhuma.	58 (65,2)	20 (66,6)	38 (59,5)	0,39
1 ou 2 vezes p/ semana	24 (27,0)	6 (20,0)	18 (30,5)	
3 ou mais vezes p/ semana	7 (7,8)	4 (13,3)	3 (5,08)	
Tempo de serviço na empresa				
0 a 6 meses	5 (5,61)	2 (6,66)	3 (5,1)	0,59 **
6 meses a 1 ano	15 (16,9)	7 (23,3)	8 (13,6)	
1 a 3 anos	19 (21,3)	6 (20)	13 (22)	
3 a 5 anos	21 (23,6)	9 (30)	12 (20,3)	
Mais de 5 anos	29 (32,6)	6 (20)	23 (38,9)	

Abreviações: inc.- incompleto, comp.- completo, N- número de funcionários

Testes estatísticos: * Teste T; ** Qui-quadrado.

A Tabela 2 ilustra a comparação referente às variáveis que podem estar relacionadas à razão de chances (*Odds Ratio*) correspondente ao aumento ou redução da motivação do trabalhador (OR=1,22; IC95% 1,09-1,48) e, concomitantemente, a atividade física realizada 1 ou 2 vezes por semana (OR=2,49; IC95% 1,27-10,4) ($p<0,05$). As demais variáveis categóricas relacionadas à escolaridade, e tempo de

serviço não apontaram valores significativos ($p > 0,05$). A atividade física e a qualidade do sono são fatores importantes na qualidade de vida dos indivíduos, uma vez que a prática frequente da atividade física melhora a percepção subjetiva e objetiva da qualidade do sono e de vida (ROPKE, 2018).

Tabela 2: Avaliação das variáveis relacionadas às chances de risco (Odds Ratio), correspondente ao aumento ou redução da motivação do trabalhador.

Variável	Grupo	N (%)	OR (CI 95%) Motivação p
Estado civil	Solteiro	19 (21,3)	0,36 (0,12--1,17)
	Casado	70 (78,7)	1,22 (1,09 --1,48) <0,05
Escolaridade	Médio inc.	25 (28,1)	1,05 (0,52 --2,09)
	Médio comp.	45 (50,6)	1,03 (0,67--1,58) 0,814
	Superior inc.	18 (20,2)	0,53 (0,19 --1,48)
Atividade física	Nenhuma	19 (21,3)	1,12 (0,81--1,54)
	1 ou 2 vezes	24 (27,0)	2,49 (1,27--10,4) <0,05
	3 ou mais	7 (7,8)	-
Tempo de trabalho na empresa	0 a 6 meses	5 (5,61)	1,87 (0,27--12,64)
	6 meses a 1 ano	15 (16,9)	0,89 (0,72--1,11)
	1 a 3 anos	19 (21,3)	0,86 (0,36--2,04) 0,445
	3 a 5 anos	21 (23,6)	1,40 (0,66--2,95)
	Mais de 5 anos	29 (32,6)	0,48 (0,22--1,07)

Abreviações: inc.- incompleto, comp.- completo, N- número de funcionários

As necessidades psicológicas e fisiológicas devem ser levadas em consideração no ambiente organizacional, já que interferem diretamente no rendimento dos funcionários. Fatores como motivação, visão funcionário-empresa e vice e versa são cruciais ao determinar índices de QVT nas corporações e seu sucesso (ALLIEVI, 2014). Como fatores principais de motivação os autores citaram, na pesquisa realizada em trabalhadores da construção civil em Oklahoma, um sistema justo de recompensas, adequação de recursos, a saúde física e mental e a estabilidade no emprego (SHAN et al., 2017). Ainda, como marcadores de motivação e QVT, a remuneração e benefícios, segurança no emprego e satisfação profissional, treinamento e oportunidades para autonomia pessoal foram citados por Prajapati (2014); Lunardelli; Souza; Nodari (2017); Gomes; Silva; Bergamini, (2017); Kwahar; Iyortsuun (2018); Jiménez-González; Rivera-Ladino; Gaibao-Pérez (2019) em estudos realizados (já citados).

Apenas o estudo da QVT e a aplicação deste conceito nas organizações nada representam se os colaboradores não sentirem que são parte disto. A cultura de preservação da integridade física e psicológica dos funcionários deve ser habitual para todos. Pequenas ações como um bom espaço para refeições, locais adequados para horários de descanso, a prática de ginástica laboral são, antes de tudo, fatores motivacionais. Quando o colaborador percebe que a empresa está preocupada com seu bem-estar, as atividades por ele

desenvolvidas passam a ser tratadas com maior enfoque e responsabilidade, e conseqüentemente há o aumento da qualidade daquela tarefa (CEMBRANEL et al., 2011).

Quanto à satisfação na carreira, esta pode ser um fator crítico no atual contexto laboral. Essencialmente o enriquecimento trabalho-família destaca-se como um elemento fundamental para os indivíduos, sua satisfação com a carreira e suas intenções de saída da empresa (NUNES, 2018). Ao analisar os resultados é notório que os colaboradores têm o apoio da família em relação ao trabalho, e isto pode ser um dos fatores que comprovam a baixa rotatividade de funcionários.

Em uma escala mais abrangente é possível dizer que os funcionários entrevistados estão razoavelmente satisfeitos com seus índices de QVT, já que do total de respostas, 38,6% considera mediana sua QVT, 34,8% considera muito boa, enquanto apenas 21,6% consideram pouca ou nada. Todavia, 21,6% correspondem em torno de 25 pessoas que consideram não possuir um índice de QVT satisfatório, em um total de 89 entrevistados, e este é um número preocupante quando avaliadas todas as conseqüências que situações de estresse e desmotivação podem causar tanto ao trabalhador quanto para a empresa.

Através da análise dos resultados é possível inferir que os colaboradores estão na maior parte motivados e realizados com as atividades de executam. Ao comparar os resultados nota-se um padrão que varia de mediano a bom. Os dados quantitativos indicaram 37% dos 89 trabalhadores que consideraram uma boa relação entre motivação e realização e, 21,3% consideraram de forma média esta relação. A liderança e a QVT devem caminhar juntas para que ocorra a completa satisfação dos colaboradores das empresas.

Saboia; Chies (2012); Neto; Mota (2017); Musinguzi et al. (2018); Yao e Huang (2018); Filippim et al. (2018) constataram, em suas pesquisas, que estilos de liderança são importantes em influenciar a motivação dos funcionários, a satisfação no trabalho e o trabalho em equipe, e ainda a motivação em continuar na empresa.

De acordo com Miranda e Barbosa (2016) motivar não é uma tarefa fácil, pois está inteiramente pautada à conduta dos indivíduos, e é muito complexo conhecer uma pessoa, compreender o que ela está buscando. Para buscar a motivação dos colaboradores dentro de um lugar de trabalho é importante que seu desempenho seja qualificado pelo enriquecimento das tarefas, ampliando as responsabilidades, as metas e os desafios profissionais; sem tirar deles fatores como estabilidade, segurança, benefício, ferramentas de trabalho, salários adequados, permitindo maior satisfação no ambiente laboral.

As ações dos líderes podem motivar ou desmotivar totalmente a equipe, o líder é aquele que colabora, forma e incentiva liderando para que, nos momentos desafiadores ajudar no desempenho dos colaboradores, preparando e ensinando os atuais e os futuros líderes com motivação (CHIAVENATO, 2014; ROCHA, 2017; FILIPPIM et al., 2018).

5 Considerações Finais

Com base nos resultados obtidos com a pesquisa foi possível perceber os índices que mais influenciam na satisfação e na QVT dos colaboradores entrevistados. A insatisfação frente à desigualdade de tratamento entre os funcionários, cujo somatório das notas médias e abaixo da média foi 71,5% do total, mostra que este é um fator que incomoda a muitos. A sugestão de uma política de compensações por tarefas e/ou iniciativas além daquelas atribuídas seria um fator motivador a ser testado.

Outro fator que se mostrou influenciador na qualidade de vida dos colaboradores pesquisados foi quanto à participação nas decisões da empresa, já que 79,5% dos funcionários se consideram insatisfeitos quanto a esse requisito. Esta insatisfação pode estar ligada a vários motivos, inclusive a um terceiro apontamento cujas avaliações foram parcialmente negativas, o descontentamento quanto aos treinamentos. Os colaboradores são colocados em funções para as quais não foram treinados, precisando muitas vezes conviver com diferenças com as quais não se sentem confortáveis, sem que antes das mudanças fossem consultados sobre a sua percepção quanto a isso.

O estudo sugere que, dentre os entrevistados, o trabalhador casado e o homem que realiza atividade física uma ou duas vezes por semana apresentam maiores chances de motivação no trabalho. É recomendável um estudo aprofundado para indicar melhorias nos pontos em que os gráficos apresentaram altos índices abaixo de três, considerado na escala *Likert* o valor mediano.

Sobre as limitações do estudo, constataram-se as dificuldades de atuar na empresa devido aos horários de trabalho para se desenvolver a pesquisa. No entanto, como fator positivo o número de estudos sobre intervenções, propostas e métodos que sugerem uma melhor qualidade de vida no trabalho elucidou e enriqueceu o nosso estudo. Entretanto, novos estudos que façam o levantamento dos fatores incidentes na qualidade de vida no trabalho e na motivação para o trabalho são necessários. E mesmo que variáveis significativas venham a contribuir com a qualidade de vida do homem, uma maior interação no “chão de fábrica” por parte dos pesquisadores seria fundamental.

Sugerem-se estudos mais aprofundados, envolvendo outras classes de análise tais como metalúrgicos, chapeadores, fresadores, etc., ou uma amostra mais numerosa de pesquisa, inclusive comparativos entre tipos de liderança.

Referências

- ALLIEVI, F. M. **Gestão de recursos humanos: um estudo de caso em uma empresa de plásticos na cidade de Siderópolis – SC.** 2014, 89f. Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Administração de Empresas, Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma, 2014.
- ARAÚJO, M. R. L. **A Qualidade de Vida no Trabalho de Professores de Escolas Públicas.** 2010. 104 f. Dissertação, Programa de Pós-Graduação de Administração, Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC), Belo Horizonte, 2010.
- ASSIS, L. O. M. **Efeitos organizacionais da implantação de metas e remuneração variável por desempenho: o caso da segurança pública em Minas Gerais.** 108 f. Dissertação, Programa de Pós-Graduação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas (FGV), São Paulo, 2012.
- CARRASCO, R. L. The WHO quality of life (WHOQOL) questionnaire: Spanish development and validation studies. **Quality of Life Research.** February, v. 21, i. 1, p. p161-165. 2012.
- CARVALHO, G. M. T.; PEREIRA, A. P.; PRADO, E. V. D.; GONÇALVES, M. D. G. C. Construção e aplicação de um instrumento de mensuração de clima organizacional de interesse dos administradores. **Universitas**, Ano 12, n. 22, p. 71-92, jan/jun 2018.

- CEMBRANEL, P.; SMANEOTO, C.; LOPES, L. F. D.; FABRÍCIO, A. Acidentes de Trabalho e Saúde do Trabalhador: A Importância do Desenvolvimento de uma Cultura da Segurança. **Produção em Foco**, n. 1, p. 1-17, jun. 2011.
- CHEREMETA, M.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, n. 1, p. 01-15, jan. 2011.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. - São Paulo: Manole, 2014.
- FERNANDES, A. M.; BRUCHÊS, A.; ÁVILA, A. A. F.; CASTILHOS, N. C.; OLEA, P. M. Metodologia de Pesquisa de Dissertações Sobre Inovação: Análise Biométrica. **Desafio Online**, 2018.
- FERRO, F. F. **Instrumentos para Medir a Qualidade de Vida no Trabalho e a ESF**: uma revisão de literatura. 2012, 92f. Trabalho de conclusão de curso, Programa de Pós-Graduação em Atenção Básica em Saúde da Família, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), 2012.
- FILIPPIM, E. S.; SANTOS JÚNIOR, S.; PADILHA, L. S.; TREVISOL, M.; BENCKE, F. F. Liderança e sustentabilidade: percepções dos gestores numa empresa agroindustrial. **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 7, n. 3, p. 45-59, 2018.
- FURUKAWA, P. O.; CUNHA, I. C. K. O. Da gestão por competências as competências gerenciais do enfermeiro. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 63, n. 6, p. 1061-1066, 2010.
- GOMES, J.; SILVA, A. S.; BERGAMINI, G. B. Saúde e qualidade de vida: influência do stress no ambiente de trabalho. **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, v. 8, n. 2, p. 207-220, dez, 2017.
- JIMÉNEZ-GONZÁLEZ, G. M.; RIVERA-LADINO, A. M.; GAIBAO-PÉREZ, M. C. Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. Prospectiva. **Revista de Trabajo Social e intervención social**. n. 28, julio-diciembre, p. 203-226, 2019.
- KWAHAR, N.; IYORTSUUN, A. S. Determining the Underlying Dimensions of Quality of Work Life (QWL) in the Nigerian Hotel Industry. **Entrepreneurial Business and Economics Review**, v. 6, n.1, p. 53-70, 2018.
- LONGEN, C. W. et al. Avaliação da incapacidade e qualidade de vida de trabalhadores da produção de indústrias cerâmicas. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v.16, n.1, p.10-8, 2018.
- LUNARDELLI, G.; SOUZA, E. F.; NODARI, T. M. S. N. Qualidade de vida no trabalho: um estudo das trabalhadoras da indústria metal mecânica no meio oeste de Santa Catarina. **Scientific Electronic Archives**. v. 10, n. 4, 2017.
- MARSON, L. S. C.; SENA, J. M. D.; SILVA, M. E. M. S. D.; MELLO, R. F. A influência da liderança na satisfação e qualidade de vida do trabalhador: um estudo em uma empresa. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, XI edição, Rio de Janeiro, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0363_2058.pdf>.
- MARTINS, C. S. et al. Fatores Motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no Ambiente de Trabalho. **Id on Line Revista Multidisciplinar de Psicologia**. v.11, n. 39, p. 262-281, 2017.
- MIRANDA, A. S. S.; BARBOSA, F. K. A motivação no ambiente de trabalho. **Revista UNILUS Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 30, jan./mar, 2016.
- MUSINGUZI, C.; NAMALE, L.; RUTEBEMBERWA, E.; DAHAL, A.; NAHIRYA-NTEGE, P.; KEKITIINWA, A. The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. **Journal of Healthcare Leadership**, v. 10, p. 21-32, 2018.
- MORRELL, D. L.; ABSTON, K. Millennial Motivation Issues Related to Compensation and Benefits: Suggestions for Improved Retention. **A Compensation & Benefits Review**, April v. 50, n. 2, p. 107-113, 2018.
- NETO, J. B. D. M. MOTA, F. P. B. Treinamento e desenvolvimento nas organizações: estudo sobre a satisfação com o treinamento em uma instituição pública de ensino federal. **Métodos e pesquisas em administração**, v. 2, n. 2, p. 47-61, nov, 2017.

- NUNES, M. F. R. **Há vida além do trabalho**: A interface trabalho-família, as intenções de turnover e o efeito mediador da satisfação na carreira. 2018, Dissertação, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida (ISPA), Lisboa, Portugal, 2018.
- OLIVEIRA, J. C. P. Análise dos níveis de motivação de funcionários no trabalho: estudo de caso em uma empresa do ramo siderúrgico, **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, v. 6, 2015.
- PAULA, A. D.; HAIDUKE, I. F.; MARQUES, I. A. A. Ergonomia e gestão: complementaridade para a redução dos afastamentos e do stress, visando melhoria da qualidade de vida do trabalhador. **Revista Conbrad**. v. 1, n. 1, p. 121-136, 2016.
- PILATTI, L. A. Qualidade de Vida no Trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. v. 04, n. 01, jan. /jun, p. 18-24, 2012.
- PRAJAPATI, D. R. Quality of Work life of employees of Casting Industry: A Survey. Conference: International Conference on Advances in Design and Manufacturing (ICAD&M'14), **Annals...** At NIT, Trichy, India, 2014.
- ROCHA, C. S. D. C. **Liderança Tóxica**: Estudo da sua influência no Comprometimento Organizacional e na Qualidade de Vida no Trabalho. 2017, Dissertação, Programa de Pós-Graduação de Administração, Instituto Superior de Contabilidade de Administração do Porto, (ISCAP), 2017.
- ROPKE, L. M. et al. Efeito da atividade física na qualidade do sono e qualidade de vida: revisão sistematizada. *Archives Of Health Investigation*, v. 6, n. 12, p. 1-15, jan, 2018.
- SABOIA, J.; CHIES, S. Considerações sobre a influência da liderança no clima organizacional: Estudo de Caso Múltiplo.. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA E GESTÃO EM TECNOLOGIA, IX edição, Rio de Janeiro, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0363_2058.pdf>.
- SANTOS, C. S. dos. **Introdução à Gestão Pública**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- SEVERINO, A. T. **Metodologia do Trabalho Científico**. 24ª edição, Cortez Editora, 2017.
- SHAN, Y.; IMRAN, H.; LEWIS, P.; ZHAI, D. Investigating the Latent Factors of Quality of Work-Life Affecting Construction Craft Worker Job Satisfaction. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 143, n. 5, 2017.
- SOARES, A. A. D. S. **Motivação e satisfação dos colaboradores estudo do caso**: sociedade aboverdeana de tabacos, SA. 2015. 120 f. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Ciências Económicas, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias - Escola de Ciências Económicas e das Organizações, Lisboa, 2015.
- SOUZA, A. S.; CARREIRO, D. L.; COUTINHO, L. T. M.; BRITO, J. M. P.; COSTA, N. S.; COUTINHO, W. L. M. Fatores associados à qualidade de vida no trabalho entre professores do ensino superior. **Arquivos de Ciências da Saúde**, v. 22, n. 4, p. 46-51, dez. 2015.
- TAVARES, W. M. **Interações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**: contribuições para a gestão organizacional. 2015, 88 f. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, Universidade Federal de Goiás (UFG), Regional Catalão, Catalão, 2015.
- TEIXEIRA, G. M.; RUIZ, V. M. Análise diagnóstica da Qualidade de Vida no trabalho em uma indústria de embalagens. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 05, n. 03, jul./set. p. 09-18, 2013.
- VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. 9 Ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- YAMASHITA, A. **Práticas para o desenvolvimento de lideranças**: estudo de caso em uma multinacional brasileira. 2017. 117 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2017.
- YAO, C.; HUANG, P. Effects of Leadership Style on Job Satisfaction and Intention to Stay in Shipping Industry. **Journal of Coastal Research**, v. 83, p. 796-801, 2018.