

LUANA PARENTE DIAS PEREIRA

*Centro Universitário Lusíada, UNILUS,
Santos, SP, Brasil.*

CLAUDIA KAUFFMANN BARBOSA

*Centro Universitário Lusíada, UNILUS,
Santos, SP, Brasil.*

Recebido em dezembro de 2024.

Aprovado em dezembro de 2024.

O BEM-ESTAR E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FONTE DE MOTIVAÇÃO E PRODUTIVIDADE

RESUMO

Este estudo investiga a inter-relação entre o bem-estar dos colaboradores, a qualidade de vida no trabalho (QVT), a motivação e a produtividade dentro de organizações. O objetivo é analisar se a QVT influencia a performance dos colaboradores e entender o impacto da cultura organizacional na motivação e produtividade associadas ao bem-estar no trabalho. As hipóteses incluem a ideia de que ambientes que priorizam o bem-estar promovem uma melhor QVT e maior produtividade, e que o reconhecimento e valorização do trabalho elevam a motivação, o que foi verificado no transcórre do estudo. Conclui-se que investir na qualidade de vida no trabalho além de uma responsabilidade ética é, também, uma estratégia de negócios inteligente. As organizações que compreendem e implementam essa perspectiva estarão mais bem equipadas para atrair, motivar e reter talentos, garantindo uma força de trabalho motivada, produtiva e alinhada aos objetivos estratégicos da empresa.

Palavras-Chave: bem-estar no trabalho. qualidade de vida. produtividade.

WELL-BEING AND QUALITY OF LIFE AT WORK AS A SOURCE OF MOTIVATION AND PRODUCTIVITY

ABSTRACT

This study investigates the interrelationship between employee well-being, quality of work life (QWL), motivation and productivity within organizations. The aim is to analyze whether QWL influences employee performance and to understand the impact of organizational culture on motivation and productivity associated with well-being at work. The hypotheses include the idea that environments that prioritize well-being promote better QWL and greater productivity, and that recognition and appreciation of work increase motivation, which was verified in the course of the study. The conclusion is that investing in quality of life at work is not only an ethical responsibility, but also an intelligent business strategy. Organizations that understand and implement this perspective will be better equipped to attract, motivate and retain talent, ensuring a motivated, productive workforce that is aligned with the company's strategic objectives.

Keywords: well-being at work. quality of life. productivity.

INTRODUÇÃO

O tema a ser desenvolvido se baseia na crescente relevância do bem-estar dos colaboradores para o sucesso organizacional e na necessidade de compreender como fatores como motivação e qualidade de vida no trabalho influenciam a produtividade. O objetivo deste estudo é investigar de maneira abrangente a inter-relação entre o bem-estar, a qualidade de vida no trabalho, a motivação e a produtividade dos colaboradores em um contexto organizacional.

Como levantamento das problematizações do tema tem-se: A qualidade de vida no trabalho (QVT) afeta a performance dos colaboradores?; Qual é o impacto da cultura organizacional na motivação e na produtividade relacionadas ao bem-estar no trabalho?; Como manter-se motivado no trabalho? Quais estratégias organizacionais para promover o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho?.

As hipóteses a serem analisadas no transcorrer do artigo são: O ambiente de trabalho que prioriza o bem-estar dos colaboradores proporciona uma melhor qualidade de vida no trabalho, contribuindo para o bem-estar de todos; O reconhecimento, a valorização do trabalho e a dedicação do funcionário motiva e eleva a produtividade; Empresas com uma cultura que reconhece e recompensa o desempenho individual e em equipe têm maior probabilidade de manter seus funcionários motivados e comprometidos com os objetivos organizacionais, o que resulta em maior produtividade; Em empresas que oferecem programas de bem-estar abrangentes, como atividades físicas, acesso a serviços de saúde mental e políticas de flexibilidade de horários, os funcionários têm uma melhor qualidade de vida no trabalho, o que se reflete em maior motivação e eficiência; Estratégias organizacionais para promover o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho: eficácia e implementação.

Como metodologia realiza-se uma pesquisa com base nos descritores “ Bem-Estar no Trabalho”, “ Produtividade na empresa”; “Qualidade de Vida no Trabalho”, em periódicos da área.

BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida e o bem-estar no trabalho podem ser conceituados como ações conjuntas que a empresa cria com o objetivo de proporcionar bem-estar e condições favoráveis para o desenvolvimento das pessoas durante a realização do seu trabalho. Essas ações envolvem diagnóstico do ambiente, introdução de melhorias e benefícios para os funcionários, criação de campanhas de conscientização e promoção da qualidade de vida, inovações de gestão, na área de tecnologia e estruturais dentro e fora do ambiente organizacional (TICKET, 2023).

Conforme menciona a Organização Mundial da Saúde (OMS), podemos definir a qualidade de vida no trabalho, como: “A percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (TICKET, 2023).

Essa definição de qualidade de vida teve foco inicial após a Primeira Guerra Mundial, onde fatores econômicos, sociais e políticos auxiliaram na necessidade de alterar o tratamento com os trabalhadores para elevar a produtividade.

A abordagem da qualidade de vida no trabalho revela-se de extrema relevância em meu entendimento, não apenas pela sua influência direta no bem-estar dos colaboradores, mas também pela sua significativa contribuição para o êxito e a sustentabilidade das organizações.

Percebo que um ambiente laboral saudável e estimulante desempenha um papel fundamental na promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, ao mesmo tempo que fortalece o alcance das metas organizacionais estabelecidas.

Opino que a qualidade de vida no trabalho é muito mais do que apenas oferecer bem-estar aos funcionários. É sobre reconhecer o valor das pessoas que trabalham na empresa e sempre buscar pela melhoria contínua. Ao priorizarmos o bem-estar e a motivação dos colaboradores, não apenas estamos investindo no presente, mas também estamos construindo os alicerces para um futuro mais promissor e produtivo, tanto para os indivíduos quanto para as organizações como um todo.

De acordo com Moretti (2003) e Severo (2018) apud Bandeira (2022, p.9) discorrem que:

a qualidade de vida no trabalho, dentro do seu contexto histórico vem se tornando uma das pautas mais discutidas e abordadas no mundo do trabalho na atualidade, devido a essa preocupação constante sobre o QVT, a busca da melhoria do bem-estar e física dentro do mercado atual está cada vez mais priorizada, onde os interesses da empresa se torna os interesses do empregado.

Segundo Fernandes (1996) e Gramms e Lotz (2017) apud Bandeira (2022, p.9) destacam sobre a procura das melhorias que englobam o empregado,

a gestão dinâmica dos fatores físicos, tecnológicos e psicológicos que afetam a cultura e remodelam o ambiente organizacional, consequentemente refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade dentro da empresa, tendo associadas a melhoria da jornada de trabalho, processos de atividades e maior remuneração, isso tem de fato, uma eficiência na produtividade do empregado dentro da empresa. Nessa perspectiva a qualidade de vida está ligada também a saúde, onde destaca que QVT tem que ser discutido no sentido mais amplo, incluindo as relações internas do empregado e quais fatores pode trazer consequências a sua saúde dentro do ambiente trabalho, com isso, o bem-estar físico, mental e social tem grande relevância no que se trata na qualidade de vida no trabalho, daí onde é definido as dimensões biológicas, psicológica e social do funcionário.

É evidente que a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores está se tornando cada vez mais central no ambiente laboral. Compreendo que quando os interesses da empresa estão alinhados com os interesses dos funcionários, todos saem ganhando. Melhorias nas condições físicas, tecnológicas e psicológicas no trabalho não só moldam o ambiente organizacional, mas também têm um impacto direto na produtividade e no bem-estar dos colaboradores.

A VALORIZAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OBTER O SUCESSO NOS NEGÓCIOS

Colares (2008) apud Oliveira (2023, p.18) aponta que “vários estudiosos como Maslow e Herzberger proporcionaram para o administrador conhecimentos valiosos sobre motivação, como uma forma de gerir e obter o melhor dos indivíduos, garantindo assim a sobrevivência do negócio”.

As ansiedades e medos de que nossos líderes, gerentes e supervisores possuem em relação a suprir suas necessidades não satisfeitas, em especial suas necessidades emocionais não satisfeitas, são a principal fonte de disfunção que vemos nas nossas organizações. Também são a principal fonte de disfunção que vemos nas nossas vidas (ZAIDEN FILHO, 2021)

Figura 1 - Pirâmide das Necessidades Humanas de Maslow



Fonte: Zaiden Filho (2021)

Percebe-se que pequenas atitudes, no dia a dia das empresas, podem fazer muita diferença na vida do trabalhador. Quando um integrante da equipe está insatisfeito com o trabalho, ele acaba se frustrando e, ao longo do tempo, isso interfere em suas atividades profissionais e as suas relações interpessoais, de uma forma prejudicial (OLIVEIRA, 2023).

Carneiro (2018) apud Oliveira (2023, p.19) elenca algumas ações de QVT que podem ser adotadas como uma estratégia para melhorar a satisfação do trabalhador: melhorar as condições ambientais do trabalho, pois, mais do que discutir pautas de melhorias é necessário pôr em prática e oferecer um ambiente salubre, com boas condições físicas e psicológicas para os colaboradores.

Alves (2011) apud Oliveira (2023, p.20) destaca que “a QVT não deve ser considerada como uma despesa extra para empresa, pois os gastos com os afastamentos e com as despesas trabalhistas são maiores”.

Limongi-França (2004) apud Silva (2023, p. 4) menciona que:

o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físico e ambiental, quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho. Sendo construída quando se olha empresas e pessoas como um todo. A QVT seria o conjunto de melhorias gerenciais e tecnológicas no local de trabalho, tendo definições com perspectivas relacionadas à saúde e segurança, até atividades voluntárias na área de lazer, motivação e muitas outras.

Em um ambiente corporativo cada vez mais competitivo e exigente, garantir condições que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional não é apenas uma opção, mas uma estratégia fundamental para o sucesso sustentável dos negócios. Além disso, ambientes de trabalho que promovem a QVT são mais propensos a atrair profissionais qualificados e a cultivar uma cultura organizacional positiva e colaborativa. Investir na QVT não é um luxo, mas sim um investimento estratégico que deve ser prioritário para qualquer organização que busca prosperar a longo prazo.

O QUE É ESTAR MOTIVADO NO TRABALHO E QUAL SUA IMPORTÂNCIA?

Para Chiavenato (2005, p.242) apud Santos et al (2016, p.3), a motivação é

A pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando (via eletroquímica) as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta (objetivo, incentivo) seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.

De acordo com Ribeiro et al (2018) apud Bandeira (2022, p.11) aponta que

Alcançar o desempenho máximo dentro da sua organização, é essencial que o indivíduo se sinta motivado, a motivação dos colaboradores tem vindo tomar uma posição de suma importância dentro das organizações, é através dos empregados motivados que os altos níveis de produtividade são alcançados. Nesse quesito, empregados desmotivados não permitem que a organização se desenvolva e cresça de forma sustentável.

Segundo Spector (2012) apud Bandeira (2022, p.11) afirma que

Satisfazer as necessidades dos colaboradores e gerar mais qualidade de vida dentro da organização é necessário descobrir o que motiva. A motivação se diz respeito a desejar algo e atingir algum objetivo, ela surge através de desejos, necessidades ou vontades do ser humano. A partir do momento que o empregado se encontra e em que se quer chegar, e sabe o que precisa para alcançar aquilo, o seu modo de agir muda na sua busca de realizações e desejos.

Entretanto, Lopes (2003) apud Bandeira (2022, p.11), observa que

Nem toda as organizações cria ambientes e condições motivacionais aos seus empregados o suficiente para a melhora da qualidade de vida. As empresas querem seus empregados motivados, mas não sabem como motiva-los, entretanto, é necessário trazer investimentos em ferramentas de qualidade de vida que motivem intrinsecamente seus colaboradores.

A motivação e a busca pela satisfação no trabalho é o grande impulso na melhoria dos resultados empresariais, pois a partir destes fatores o trabalhador insere qualidade e melhora a sua produtividade. Este é o grande desafio das empresas e dos gestores no mercado atual, descobrir e implementar de motivar e satisfazer o trabalhador.

De acordo com Abrantes (2007), os principais fatores e ações que podem auxiliar para uma maior motivação no ambiente de trabalho são descritas no quadro 1:

Quadro 1 – Fatores Motivacionais.

O gerenciamento não deve ser feito apenas por obediência. Deve-se privilegiar a eficácia em vez da eficiência.	As ordens e tarefas devem ser claras, diretas e simples, sem o uso de palavras difíceis.
As reuniões devem ser marcadas com antecedência, com agenda definida bem como dia, hora e local.	Os problemas devem ser divididos por todo o grupo. Todos devem participar da sua solução.
Antes de contratar uma consultoria ou especialista externo, ouça os seus funcionários. Antes de criticar uma ideia, analise-a muito bem.	Aja com justiça e equidade, não recompensando a todos da mesma forma. As pessoas são diferentes, não se devem igualar os desiguais.
Elogie de forma verbal ou por escrito, em público ou reservadamente. Entretanto, a repreensão deve ser individual e reservada.	Respeite as individualidades descobrindo os pontos fortes e fracos de cada pessoa. Não obrigue ninguém a fazer o que não goste.
Confie e transmita confiança ao seu grupo. Todos gostam de saber que existe confiança por parte da empresa.	Não estabeleça cotas numéricas e metas inatingíveis. Procure discuti-las com o grupo.
Agradeça e elogie o trabalho bem feito. Ouça as pessoas e procure saber se estão satisfeitas com o que estão fazendo.	Não gerencie o grupo através de pressão. Emergências existem, mas não o tempo todo. Sobre pressão, os riscos são maiores.
Estimule e pratique o trabalho em equipe, estimulando os funcionários a apresentarem sugestões. Em princípio, não descarte nenhuma ideia.	Eduque o ser humano e treine o trabalhador. Deve-se investir em pessoas e não apenas em máquinas, tecnologias e métodos.
A educação não deve ser apenas voltada para o aumento da produtividade, mas também para o engrandecimento do ser humano.	Todos devem saber exatamente o que a companhia produz e para que servem os seus produtos.
Todos devem saber sobre os riscos envolvidos com as atividades executadas.	Todos os funcionários devem saber as principais ações e resultados da empresa.

Fonte: Abrantes (2007).

Conforme cita Bergamini (2005, p.147) apud Santos Junior e Santos (2023, p. 108),

O grande desafio deste século é descobrir aquilo que se deve fazer motivar e satisfazer as pessoas. Com o passar do tempo é percebido que cada um já traz, de alguma forma, dentro de si, suas próprias motivações. Desta forma é necessário que a equipe de gestão de pessoas consiga desenvolver em conjunto com os gestores de diferentes áreas, trabalhos positivos com intuito de que os funcionários e colaboradores não percam a sua motivação.

A motivação dos colaboradores é um fator determinante para o sucesso de qualquer organização. Ao investir no bem-estar e na motivação de seus funcionários, as empresas não apenas promovem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mas também garantem seu próprio crescimento e sustentabilidade a longo prazo. Além disso, a motivação dos colaboradores está intimamente ligada ao ambiente de trabalho e à cultura organizacional.

Uma cultura que valoriza o reconhecimento, o desenvolvimento pessoal e a participação dos funcionários tende a promover um maior engajamento e motivação. Por outro lado, ambientes de trabalho tóxicos, com falta de comunicação e feedback, podem minar a motivação dos colaboradores, levando a uma queda no desempenho e na satisfação no trabalho.

TIPOLOGIA DA MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: INTRÍNSECA E EXTRÍNSECA

Conforme cita Marques (2018), o conceito da Motivação Intrínseca, também conhecida como motivação interna, está relacionado à força interior que é capaz de se manter ativa mesmo diante de adversidades.

Este tipo de combustível se relaciona aos interesses individuais e que podem ser alterados apenas por escolha da pessoa. Geralmente, a motivação interna está associada a metas, objetivos e projetos pessoais que estimulam o indivíduo a acordar todos os dias, enfrentar o trânsito e se dedicar a horas intensas de trabalho. Este é um tipo de sentimento que está presente na maioria das pessoas, pois é o que gera força para estar em movimento, conquistar coisas e escrever sua história, tornando-se o protagonista da própria vida (MARQUES, 2018).

Sobre Motivação, de acordo com Chiavenato (2009, p.130) apud Santos e Dutra (2020, p. 6), a Teoria dos dois fatores de Herzberg (Fatores Higiênicos ou Extrínsecos e Fatores Motivacionais ou Intrínsecos) define que:

Fatores higiênicos: referem-se às condições que rodeiam o empregado enquanto ele trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os empregados, os regulamentos internos, as oportunidades existentes etc. Corresponde às perspectivas ambientais. Constituem os fatores tradicionalmente utilizados pelas organizações para obter motivação dos empregados. Herzberg considera esses fatores higiênicos muito limitados em sua capacidade de influenciar poderosamente o comportamento dos empregados. Escolheu a expressão "higiene" para refletir seu caráter preventivo e profilático. De acordo com as pesquisas de Herzberg, quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam insatisfação. E quando precários eles provocam a insatisfação dos empregados. Fatores motivadores: referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. São os fatores motivacionais que produzem em efeito duradouro a satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência. Para Herzberg, o termo motivação envolve sentimento de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional manifestado por meio do exercício das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado ao trabalhador. Para Herzberg os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que faz e desempenha.

Segundo a Catho Empresas (2023), a palavra intrínseca,

É usada para se referir àquilo que faz parte da natureza de alguém, é essencial, faz parte de quem a pessoa é. Logo, quem tem esse tipo de motivação não visa premiações nem pressão, mas o prazer e o desafio da atividade em questão.

Um empregado intrinsecamente motivado não bate a meta pensando naquele objetivo em si, mas na satisfação que sente em trabalhar, em se superar, em entregar mais. Ele pode estar sendo movido pela vontade de aprender algo novo ou pela simples diversão de fazer o que ama.

Figura 2 - Diferenças entre Motivação Intrínseca e Extrínseca.



Ainda segundo Catho Empresas (2023),

Ao contrário da motivação intrínseca, a extrínseca envolve, necessariamente, uma recompensa pelo trabalho realizado. Os colaboradores com esse tipo de motivação se engajam melhor em ações que lhe beneficiem diretamente, proporcionando vantagens financeiras ou de reconhecimento social, conferindo-lhe algum título, por exemplo.

Em uma competição entre setores, por exemplo, alguns colegas podem se sentir mais motivados pela possibilidade de se sobressair e ganharem destaque diante das outras áreas; enquanto outros podem se apegar à natureza da atividade e à oportunidade de aprender uma habilidade diferente.

Para Marques (2018), a Motivação Extrínseca, também conhecida como motivação externa, está conectada ao ambiente, às situações e aos fatores externos.

As premiações de campanhas para a equipe comercial ou o bônus oferecido para vendedores que alcançarem determinado valor de faturamento, são bons exemplos. No ambiente corporativo, o clima organizacional, as atividades diversificadas, os treinamentos de aprimoramento e outros benefícios se destacam como formas eficientes de estímulo externo. Elas contribuem para manter o quadro de funcionários comprometido e produtivo. Este tipo de incentivo é uma maneira de ajudar as pessoas a se manterem engajadas e ainda serve como um fator complementar. Isso significa que, em hipótese alguma, os indivíduos podem ser dependentes da motivação extrínseca. Eles devem, na verdade, sempre encorajar a automotivação (MARQUES, 2018).

A principal diferença entre motivação intrínseca e extrínseca é a origem do estímulo que desencadeia esse comportamento. Se as ações são motivadas pelo desejo de superação pessoal, pela vontade de se desenvolver e aprender ou pela necessidade de cumprir uma obrigação com empenho, isto é motivação intrínseca. Entretanto, um comportamento alimentado pelo desejo de obter uma promoção no trabalho, ou a busca por reconhecimento ou, até mesmo a defesa diante de uma possível advertência considera-se uma motivação extrínseca.

O BEM-ESTAR E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FONTE DE MOTIVAÇÃO E PRODUTIVIDADE

O investimento em políticas e práticas que promovam o bem-estar dos funcionários é, sem dúvida, uma das melhores formas de assegurar não apenas a satisfação e lealdade dos colaboradores, mas também o sucesso e a longevidade da própria empresa. Bandeira (2022) comenta que, atualmente, a produtividade do colaborador tem sido um desafio para as organizações, no século XXI, e tem sido alcançada pelas empresas mais inovadoras, com propostas mais flexíveis e diferentes de trabalho.

Segundo Machado e Bandeira (2012) apud Guimarães e Souza Neto (2022, p. 283),

O Bem-Estar no Trabalho caracteriza o predomínio dos sentimentos positivos e sensações do empregado dirigidos ao desenvolvimento de suas habilidades e ao alcance de seus propósitos de vida. Configura-se como meio de satisfação, comprometimento em atingir metas e adequado desenvolvimento da função estabelecida no ambiente organizacional. Estudos evidenciam que para um empregado se envolver e comprometer de forma positiva com a realização de suas atividades laborais é necessário que a empresa de vínculo ofereça um ambiente organizacional satisfatório e gerador de prazer.

Dessa mesma forma, as organizações que demonstram compromisso com o bem-estar de seus colaboradores tendem a atrair e reter talento.

Quando os funcionários se sentem cuidados e valorizados, eles tendem a demonstrar maior comprometimento com os objetivos da empresa, aumentando, conseqüentemente, sua produtividade.

Conforme menciona Nascimento et al (2023, p. 9), para garantir a qualidade de vida no trabalho, é importante considerar alguns aspectos:

Um ambiente de trabalho ergonômico é fundamental para garantir o conforto e a saúde dos colaboradores, contendo iluminação adequada e ajustável, climatização adequada, entre outros. A carga horária também é importante, pois garante que os colaboradores tenham tempo suficiente para descansar e se recuperar, evitando desgaste físico e mental. A remuneração adequada é outro quesito importante para garantir a qualidade de vida no trabalho. Os colaboradores devem receber um salário de acordo com suas responsabilidades. O reconhecimento dos colaboradores também é fundamental. É importante valorizar o trabalho realizado pelos colaboradores, incentivando e premiando suas atividades. Além disso, é importante oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal, como treinamentos, cursos e atividades de lazer e convivência. Isso ajuda a estimular a criatividade e a produtividade dos colaboradores.

Segundo Fernandes (1996) apud Freire (2013 p. 9)

Por outro lado, a implantação de um modelo de QVT não será a solução de todos os problemas da organização, no que diz respeito à produtividade, insatisfação, ou mau uso dos recursos. Contudo, com a sua utilização obtêm-se melhores desempenhos, evita desperdícios. Partindo-se de um único princípio: as pessoas que realizam o serviço “sabem fazer” e o principal “querem fazer” o que aumentam as chances de melhores resultados pela organização.

Nascimento et al (2023, p.9-10) comenta que

Isso não pode ser um empecilho ou uma barreira para a implantação da QVT nas organizações, pois profissionais da área de Recursos Humanos precisam pensar que o bem-estar do colaborador irá impactar em sua produtividade e ocasionalmente em suas atividades corporativas. Quando uma organização investe em seu colaborador, seja com um benefício ou um cargo maior, com cursos para que o empregado consiga aprender mais, ela está investindo na própria organização, porque esse funcionário tende a se dedicar cada vez mais e aprimorar a produtividade e qualidade das suas tarefas.

É essencial reconhecer que o bem-estar dos colaboradores não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia empresarial inteligente. Um ambiente de trabalho ergonômico, com iluminação adequada, climatização confortável e espaços adaptados, é fundamental para garantir o conforto e a saúde dos funcionários. Além disso, uma carga horária equilibrada é essencial para evitar o esgotamento físico e mental, promovendo a produtividade e a satisfação no trabalho.

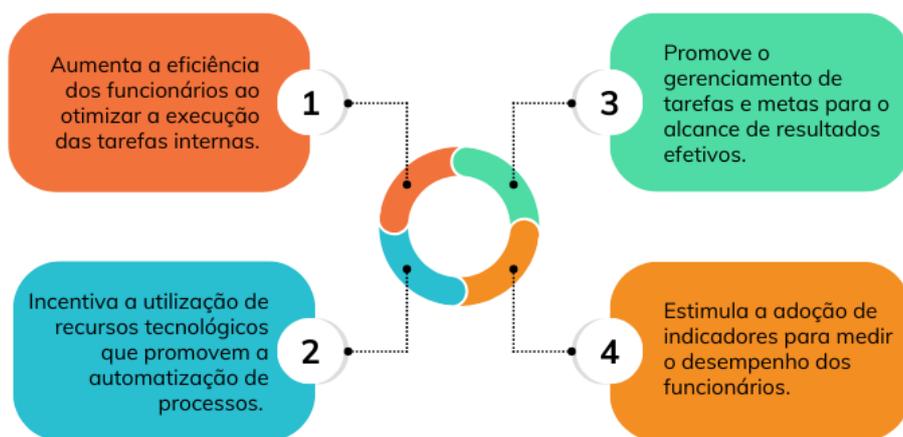
Um salário justo e compatível com as responsabilidades e competências dos funcionários não apenas garante a sua segurança financeira, mas também reconhece o valor do seu trabalho e estimula o seu comprometimento com a organização.

Além disso, oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal é uma maneira eficaz de investir no crescimento e no bem-estar dos funcionários. Treinamentos, cursos e atividades de lazer e convivência não apenas aprimoram as habilidades e competências dos colaboradores.

Investir no conforto, segurança, reconhecimento e desenvolvimento dos funcionários é uma estratégia eficaz e indispensável que contribui para o sucesso e crescimento das organizações e, também, o crescimento profissional do colaborador.

Segundo Corrêa (2008) apud Merola e Barbosa (2020, p. 62-63), “Medições de produtividade é o processo de quantificar ação que leva o desempenho da produção. Com a competitividade, as empresas buscam elevar o nível de desempenho de suas operações e satisfazer a seus clientes de forma mais eficiente e eficaz do que seus concorrentes”.

Figura 3 - Qual a importância de medir a produtividade na empresa?.



h Think Work

De acordo com Sacramento (2023), “A produtividade na empresa refere-se à capacidade de aumentar o desempenho, reduzindo os custos operacionais e o tempo necessário para concluir um processo, aumentando a qualidade e a utilidade do produto ou serviço final”.

As medições de produtividade auxiliam a detectar problemas no acompanhamento do desempenho da produção, entretanto não substituem os indicadores tradicionais de desempenho que a organização utiliza. Pelas suas características devem ser integradas a eles, podendo assim, apresentar bom lucro e rentabilidade (MEROLA; BARBOSA, 2020). As medições de produtividade no trabalho são mais do que simples ferramentas de acompanhamento, isto é, são alavancas estratégicas que, quando bem integradas aos indicadores tradicionais, potencializam a eficiência operacional e asseguram a sustentabilidade e o sucesso empresarial.

Para Martins e Laugeni (2015) apud Merola e Barbosa (2020, p. 63),

Esse estudo vem crescendo nas empresas e está sendo o único caminho de sobrevivência em médio e longo prazo e é o objetivo de vários pesquisadores, com o intuito de aumentar a produtividade com isso, aumenta o lucro, os salários dos trabalhadores, a qualidade de vida social e o menor preço dos produtos.

Para os pesquisadores e gestores, o desafio reside em continuar aprimorando essas medições, garantindo que elas reflitam com precisão o desempenho e contribuam efetivamente para a prosperidade das organizações.

Garantir a qualidade de vida no trabalho é responsabilidade das organizações, pois elas estabelecem o clima organizacional. Inicialmente, os colaboradores buscam por ambientes seguros e ergonômicos e, visam manter relações de trabalho saudáveis. A inclusão é considerada importante porque mostra que a organização valoriza a diferença. Em relação à saúde e o bem-estar, é interessante auxiliar os colaboradores em sua manutenção.

Segundo Chiavenato (1999, p.391),

A QVT envolve aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo. Esses aspectos afetam atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produção individual e grupal, como por exemplo, motivação, adaptabilidade a mudanças, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

Alves (2011, p.66) cita que,

Ao proceder à literatura pode-se verificar uma diversidade de ações e programas implantados por grandes empresas que obtiveram resultados positivos e, que se tornaram referência, podendo ser visto como modelos a serem seguidos.

Quadro 2 - Ações e/ou programas de promoção da QVT e seus resultados.

Ações/Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos (Ex: Ginástica laboral)	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.
Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantém seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na auto-estima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da auto-estima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Anti-tabagismo	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Fonte: Alves (2011, p. 66).

A qualidade de vida no trabalho acontece quando a empresa entende o contexto em que o seu empregado está inserido, o que é preciso para ele realizar suas tarefas, e de que forma esse funcionário pode ser bem sucedido sem que sua saúde seja prejudicada. Além disso, as empresas também têm benefícios quando os seus funcionários estão felizes. As empresas que investem em qualidade de vida no trabalho conseguem realizar um melhor gerenciamento das competências de seus funcionários, bem como implementar estratégias que fazem com que o nível de satisfação de seus colaboradores continue elevado, gerando um alto desempenho e, correspondendo às expectativas empresariais. Entretanto, a qualidade de vida não fica somente restrita ao ambiente de trabalho, por esse motivo as empresas devem levar em consideração fatores psicológicos e emocionais dos seus colaboradores. Isso porque, a saúde mental do colaborador pode acabar sendo afetada por fatores alheios ao gerenciamento das empresas, e, por isso, é preciso que as empresas estejam sempre atentas aos seus colaboradores (CONEXA, 2022).

As empresas que investem em qualidade de vida conseguem gerenciar melhor as habilidades de seus funcionários e criar estratégias para manter a satisfação deles em alta. Isso leva a um desempenho melhor e atende às expectativas da empresa. Mas é importante lembrar que a qualidade de vida não se limita só ao ambiente de trabalho, e por isso as empresas precisam considerar também os aspectos psicológicos e emocionais de seus colaboradores.

Outras empresas adotam a cultura organizacional da boa comunicação interna e feedback, que, a partir do compartilhamento de informações, constroem seus objetivos juntos e chegam a resultados mais rápidos, valorizando assim a opinião do colaborador. Qualquer que seja a estratégia utilizada pelas empresas, fato é que existe a necessidade de cuidar da saúde do colaborador que deve ser inerente a qualquer processo avaliativo. A saúde precisa ser levada em consideração, bem como a sua qualidade de vida pessoal e do trabalho. Compreender o que é “qualidade de vida” e como ela é medida, é algo subjetivo e pessoal. Porém, as empresas possuem parâmetros de excelência, desempenho e desenvolvimento (PONTOTEL, 2024).

O esgotamento profissional (Burnout) é uma preocupação crescente no Brasil, especialmente em setores de alta demanda, como educação e saúde. Benevides-Pereira (2018) aponta que o Brasil registra altos índices de Burnout devido a fatores como pressão por resultados, carga de trabalho excessiva e falta de suporte organizacional. As políticas de QVT voltadas à prevenção do Burnout são fundamentais e sugere intervenções como programas de suporte psicológico e promoção de atividades físicas e de relaxamento para prevenir esse problema.

A demanda por equilíbrio entre vida pessoal e trabalho é crescente entre os brasileiros. Para Moura e Ramos (2017), essa demanda se intensifica devido a fatores como trânsito, jornada de trabalho extensa e responsabilidades familiares. A falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal impacta negativamente a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, aumentando o absenteísmo e a rotatividade. Práticas como horários flexíveis e trabalho remoto podem reduzir esses efeitos, melhorando a QVT e a satisfação dos funcionários.

Na atualidade, a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho deixou de ser uma cortesia e transformou-se em uma necessidade estratégica para as empresas que buscam excelência e alta performance. Alego que os benefícios que promovem o bem-estar no trabalho são essenciais e funcionam como um catalisador para a produtividade. Por exemplo, quando as empresas investem em programas de saúde mental, elas não só cuidam do bem-estar dos seus funcionários, mas também criam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

É inegável que o uso de boas estratégias empresariais destinadas a promover o bem-estar dos funcionários não apenas eleva a satisfação no trabalho, mas também impulsiona a produtividade de forma significativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo destacou a crescente importância do bem-estar dos colaboradores para o sucesso organizacional, investigando como fatores: motivação e qualidade de vida no trabalho (QVT) influenciam diretamente a produtividade. Ao explorar

a inter-relação entre esses elementos, foi possível evidenciar que ambientes de trabalho que priorizam o bem-estar não apenas melhoram a qualidade de vida dos colaboradores, mas também promovem uma maior eficiência e motivação.

A análise revelou que uma cultura organizacional que reconhece e recompensa o desempenho contribui significativamente para a motivação e o comprometimento dos funcionários. Além disso, a implementação de programas abrangentes de bem-estar, como atividades físicas e acesso a serviços de saúde mental, demonstra ser eficaz na promoção de uma melhor QVT e, conseqüentemente, em um aumento da produtividade.

Este estudo não só trouxe conhecimentos valiosos para o campo acadêmico, como também reforçou a relevância do tema para empresários e colaboradores. A compreensão dos impactos positivos de um ambiente de trabalho que valoriza o bem-estar é crucial para a criação de estratégias que beneficiem todos os envolvidos.

Observou-se que o bem-estar no trabalho vai além das condições físicas e se estende ao suporte emocional, ao reconhecimento, ao desenvolvimento profissional e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

As ações que promovem a qualidade de vida no trabalho são multifacetadas e requerem um compromisso contínuo por parte das organizações. Elas não só melhoram a satisfação e o bem-estar dos colaboradores, mas também resultam em maior produtividade, retenção de talentos e uma cultura organizacional positiva.

A criação de ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis, onde os colaboradores se sintam valorizados e engajados, emerge como uma estratégia essencial para enfrentar os desafios contemporâneos do mercado, caracterizado por sua volatilidade e competitividade.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, J. Programa 8S: da alta administração à linha de produção: o que fazer para aumentar o lucro? O combate aos desperdícios nas empresas, protegendo o meio ambiente e facilitando o desenvolvimento sustentável. 2 ed. ver. e ampliada. Rio de Janeiro: Interciência, 2007.

Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2023. Disponível em: < https://rosario.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/7211/1/JULIANA_DE_MORAES_OLIVEIRA_TCC.pdf>. Acesso em: 07 jul.2024

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade (InterfacEHS). Paraná, v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011. Disponível em: < https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/34135/ssoar-interfacehs-2011-1-alves-Programas_e_acoes_em_qualidade.pdf?sequence=1&lnkname=ssoar-interfacehs-2011-1-alves-Programas_e_acoes_em_qualidade.pdf>. Acesso em: 06 ago.2024

BANDEIRA, Arthur Rodrigues. A qualidade de vida no trabalho como consequência para a produtividade do empregado. Universidade Federal de Tocantins: Araguaína, 2022. Disponível em: < <https://umbu.uft.edu.br/bitstream/11612/4572/1/ARTHUR%20RODRIGUES%20BANDEIRA%20-%20TCC%20-%20LOG%3%8dSTICA.pdf>>. Acesso em: 05 mai.2024

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2018.

CATHO EMPRESAS. Quais são os tipos de motivação e os seus impactos no trabalho?. 2023. Disponível em: < <https://paraempresas.catho.com.br/tipos-de-motivacao/>>. Acesso em: 06 ago.2024

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos

- CONEXA. Qualidade de vida no trabalho: entenda a importância e como promover. 2022. Disponível em: < <https://www.conexasaude.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 27 abr. 2024
- FREIRE, Matheus Guedes. Qualidade de Vida no Trabalho. 2013. Disponível em: < <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/3959/1/20949012.pdf>>. Acesso em: 06 mai. 2024
- GUIMARÃES, João Vitor Ferreira; SOUZA NETO, Epitacio Nunes de. Bem-Estar e Satisfação no Trabalho: Uma Revisão da Literatura Atual. Revista Científica do UniRios 2021.2 . Disponível em: < https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2022/32/bem_estar_e_satisfacao_no_trabalho.pdf>. Acesso em: 05 jul.2024
- humanos. 21ª tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999
- MARQUES, José Roberto. A diferença entre motivação intrínseca e extrínseca. 2018. Disponível em: < <https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/a-diferenca-entre-motivacao-intrinseca-e-extrinseca/>>. Acesso em: 07 ago.2024
- MEROLA, Vitor Barbosa; BARBOSA, Dalila Maria de Meirelles. A qualidade de vida no trabalho como fator essencial para a motivação do trabalhador e aumento da produtividade. 2020. Disponível em: < <https://revistas.icesp.br/index.php/TEC-USU/article/view/1212/1088> >. Acesso em: 07 jul.2024
- MOURA, Danilo P.; RAMOS, Arnaldo M. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: impacto na qualidade de vida no trabalho. Revista de Administração Contemporânea, v. 21, n. 5, p. 625-644, 2017.
- NASCIMENTO, Andressa Silva et al. Qualidade de Vida no Trabalho: modalidade Home Office. 2023. Disponível em: < https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/14785/1/recursoshumanos_2023_1_%20andressasilva%20qualidadedevidanotrabalho.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2024
- OLIVEIRA, Juliana de Moraes. Burnout e Qualidade de Vida no Trabalho: as consequências do Esgotamento Profissional para os trabalhadores e para as empresas. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) - Curso de
- PONTOTEL. Qualidade de vida no trabalho: entenda a importância e como garantir na empresa!.2024. Disponível em: < <https://www.pontotel.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/#:~:text=A%20qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20%C3%A9%20entender%20o%20contexto,da%20felicidade%20de%20seus%20colaboradores>>. Acesso em: 27 abr.2024
- SACRAMENTO, Tatiana. Produtividade na empresa: como melhorar e o que influencia. 2023. Disponível em: < <https://thinkworklab.com/guias/tudo-sobre-produtividade-empresa/>>. Acesso em: 08 ago. 2024
- SANTANDER OPEN ACADEMY. Motivação intrínseca e extrínseca: o que são e por que desenvolvê-las. 2023. Disponível em: < https://www.santanderopenacademy.com/pt_br/blog/motivacao-intrinseca-e-extrinseca.html>. Acesso em: 07 ago.2024
- SANTOS JUNIOR, Reinaldo Ferreira; SANTOS, Jardel Batista. Qualidade de Vida no Trabalho como Influencia para a Produtividade dos Colaboradores. 2023. Revista Digital da FAIND: Inovação e Conhecimento. V.1, n.02 (2023). Disponível em: < <https://revista.faind.com.br/index.php/revistafaind/article/view/13/13>>. Acesso em: 06 mai. 2024

SANTOS, Cilene Marcelo et al. A importância da Motivação no Ambiente de Trabalho. Revista Digital de Gestão & Negócios. V.1, n.1 (2016). Disponível em: < <https://periodicosunimes.unimesvirtual.com.br/index.php/gestaoenegocios/article/view/635>>. Acesso em: 05 mai.2024

SILVA, Thaís Gonçalves da. A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações. Revista Científica Semana Acadêmica. Fortaleza-CE. Ed 232. V.11. Ano 2023. Disponível em: < https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/100_a_importancia_da_qvt_nas_organizacaoes_0_0.pdf>. Acesso em: 31 mar.2024

TICKET. Qualidade de vida no trabalho: o que é, importância e estratégias [Guia 2023]. Disponível em: < <https://www.ticket.com.br/blog/gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acessado em: 25 abr. 2024

ZAIDEN FILHO, Iússef. Necessidades Humanas e a Relação com o Desenvolvimento Psicológico. 2021. Disponível em: < <https://www.cloudcoaching.com.br/necessidades-humanas-e-a-relacao-com-o-desenvolvimento-psicologico/>>. Acesso em: 08 ago. 2024