

02 - 09 | 2023

## CONTRIBUTO DOS MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES

Contribution of quality of life at work models in the motivation of employees in organizations

Contribución de los modelos de calidad de vida en el trabajo en la motivación de los empleados en las organizaciones

Brito de Carvalho Mário Chimoio Taimo<sup>1</sup>

*Mestre em Administração e Gestão de Negócio, Universidade Católica de Moçambique.*

Autor para correspondência: [britocarvalho8311@gmail.com](mailto:britocarvalho8311@gmail.com)

*Data de recepção: 08-07-2023*

*Data de aceitação: 18-08-2023*

*Como citar este artigo:* Carvalho, B. (2023). Contributo dos modelos de qualidade de vida no trabalho na motivação dos colaboradores nas organizações. *ALBA - ISFIC Research and Science Journal*, 1(1), 22-32.

### RESUMO

A Qualidade de vida no trabalho ou simplesmente QVT é a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no momento da realização de suas tarefas. Ou seja, é um modelo que tem como objectivos de criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições psicológicas, sociais e socioeconómico construídos por meio do ambiente agradável e satisfatório de trabalho proporcionados pela organização. O objetivo central do trabalho é analisar o contributo dos modelos de qualidade de vida no trabalho na motivação dos colaboradores nas organizações, bem como o impacto desse conceito nos colaboradores, e no ambiente de trabalho. Propõe-se, assim, apresentar reflexões e analisar a influência desse paradigma, a qualidade de vida no trabalho na Nuke Transportes - cidade de Tete, baseado no princípio de que a qualidade de vida no trabalho é um factor de motivação para os

colaboradores, de modo que, para os colaboradores, o mais importante nessa perspectiva é o bem-estar durante a execução das suas atividades laborais. Nesta óptica, o presente trabalho científico analisa o contributo dos modelos de qualidade de vida no trabalho na motivação dos colaboradores nas organizações, caso da empresa Nuke transporte no período de (2020 á 2022).

**Palavras-Chave:** Qualidade de Vida, Trabalho, Motivação.

### ABSTRACT

Quality of life at work or simply QWL is nothing more than concern for the general well-being and health of workers when carrying out their tasks. That is, it is a model that aims to create, maintain and improve the work environment, whether in its psychological, social and socioeconomic conditions built through the pleasant and

satisfactory work environment provided by the organization. The main objective of this work is to analyze the contribution of quality of life at work models in the motivation of employees in organizations, as well as the impact of this concept on employees and the work environment. It is proposed, therefore, to present reflections and analyze the influence of this paradigm on the quality of life at work at Nuke Transports - city of Tete, based on the principle that the quality of life at work is a motivating factor for employees, so that that, for employees, the most important thing from this perspective is their well-being during the execution of their work activities. From this perspective, the present scientific work analyzes the contribution of models of quality of life at work in the motivation of employees in organizations, in the company Nuke Transports in the period from (2020 to 2022).

**Keywords:** Quality of Life, Work, Motivation.

## RESUMEN

La calidad de vida en el trabajo o simplemente CVT no es más que la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Es decir, es un modelo que tiene como objetivo crear, mantener y mejorar el clima laboral, ya sea en sus condiciones psicológicas, sociales y socioeconómicas construidas a través del ambiente de trabajo agradable y satisfactorio que brinda la organización. El objetivo principal de este trabajo es analizar la contribución de los modelos de calidad de vida en el trabajo en la motivación de los empleados en las organizaciones, así como el impacto de este concepto en los empleados y el clima laboral. Se propone, por lo tanto, presentar reflexiones y analizar la influencia de este paradigma en la calidad de vida en el trabajo en Nuke Transportes - ciudad de Tete, partiendo del principio de que la calidad de vida en el trabajo es un factor motivador para los empleados, por lo que, para los empleados,

lo más importante desde esta perspectiva es su bienestar durante la ejecución de sus actividades laborales. Desde esta perspectiva, el presente trabajo científico analiza la contribución de los modelos de calidad de vida en el trabajo en la motivación de los empleados en las organizaciones, en la empresa Nuke Transporte en el periodo de (2020 a 2022).

**Palabras clave:** Calidad de Vida, Trabajo, Motivación.

## INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta visão geral sobre o tema “O Contributo dos modelos de qualidade de vida no trabalho na motivação dos colaboradores nas organizações, na empresa Nuke transportes no período de (2020 a 2022)”. Para além da contextualização, aborda-se o problema, delimitação do tema, objetivos do trabalho (geral e específico), pergunta de partida, relevância da pesquisa e posteriormente à justificativa e a estrutura do trabalho.

Hoje as empresas vivem uma busca incessante por competitividade e pelo aumento de produtividade. Tal cenário exige cada vez mais esforço de seus funcionários. Neste contexto, a valorização do capital humano torna-se um importante mecanismo de desenvolvimento de competências como um diferencial competitivo. Assim, a qualidade de vida no Trabalho passa a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações.

Limongi-França (2004) descreve que vários factores interferem na qualidade de vida de um individuo, como por exemplo, as condições de saúde física e psíquica, a vida familiar, social, o lazer, o trabalho e o alimento. Perceber-se que a qualidade de vida depende muito das expectativas que cada um estabelece para si mesmo. Hoje as empresas vivem uma busca incessante por competitividade e pelo aumento de produtividade. Tal cenário exige cada vez mais esforço de seus funcionários. Neste contexto, a valorização do capital humano torna-se um importante mecanismo de

desenvolvimento de competências como um diferencial competitivo. Assim, a Qualidade de vida no trabalho passa a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações.

O Mundo actual é dinâmico e está em constante mudanças. Daí impõe-se às organizações não somente a qualidade em seus produtos e serviços, com também algo que vai além de satisfazer os seus clientes, tais como as estratégias que diferenciam uma das outras para permanecerem no mercado de trabalho. É através de pessoas que se pode alcançar os objectivos, pois, o factor humano influencia de maneira decisiva no nível de desenvolvimento ou deterioração da organização.

Para Rodrigues (1994) “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência”. Escrita com outros títulos, em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e o bem-estar do trabalhador na execução de sua tarefa. O mesmo autor destaca que somente com a sistematização dos métodos de produção nos séculos XVIII e XIX, as preocupações com as condições de trabalho e a influência destas na produção e na moral do trabalhador vieram a ser estudadas de forma científica. Inicialmente, com os economistas liberais, passando pela Administração científica e Escola de relações humanas, o bem-estar do trabalhador e a adaptação tarefa/trabalhador foram estudados e teorizados de várias formas, algumas complementares, outras contradiziam-se.

Tendo em vista que um dos elementos mais importantes de uma empresa são os recursos humanos, esta também deveria preocupar-se com a qualidade de vida relacionada à saúde dos seus trabalhadores. Investir em programas de actividade física e mudanças de hábitos que prejudicam a saúde, e que poderiam reduzir sensivelmente os custos com seguro, assistência médica, o absentismo e a rotatividade, factores estes que geram despesas para as organizações.

Muitas empresas estão percebendo que melhorar a qualidade de vida de seus tabalhadores e de suas famílias torna a empresa mais saudável, competitiva e produtiva. Diante do exposto, o presente trabalho tem a seguinte pergunta de partida: **Até que ponto os modelos de qualidade de vida no trabalho contribuem na motivação dos colaboradores na Nuke Transportes?**

## **Fundamentação teórica**

### **Qualidade de vida**

O termo qualidade de vida no trabalho possui diversas e distintas abordagens, cuja conceituação varia conforme os elementos que se julgam ser mais relevantes para que haja efetivamente a Qualidade de vida no Trabalho.

Segundo França (2004) a Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossial. O posicionamento biopsicossial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e estabelece projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Nadler e Lawler (1983) apud Fleury (2002) “definem qualidade de vida no trabalho de acordo com a evolução no tempo e com as diferentes pessoas que a utilizam, isto é, como uma forma de pensar sobre as pessoas, o trabalho e as organizações”. A mesma autora destaca ainda, que os seus elementos distintivos são (p.298):

- A preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas e sobre a efectividade organizacional.
- A ideia de participação na tomada de decisões e solução de problemas.

## Objectivo da qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho tem como objectivo conseguir a maior percentagem possível da produtividade tanto a satisfação dos colaboradores quanto a buscando sempre formas e técnicas para melhorar o clima e o ambiente organizacional.

O conceito de qualidade de vida no trabalho envolve tanto os aspectos físicos e ambientais quanto os psicológicos. Para bem atender o cliente externo, a organização não deve esquecer do cliente interno. A qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

## Modelos de qualidade de vida no trabalho

Para Chiavenato (2014), a actividade da pessoa e o clima organizacional que a cerca representa factores importantes na determinação da QVT. Se a qualidade de vida do trabalho for pobre há uma vontade, ao declínio da produtividade, comportamentos contraproducentes (como absentismo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical, etc.), a qualidade do trabalho elevada conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar as contribuições e elevar as oportunidades de êxito psicológico, enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controlo social.

Por outro lado, a importância das necessidades humanas variam conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. Portanto, a QVT não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia sistemas de recompensas, políticas internas), mas sobretudo pela situação sistémica dessas características individuais e organizacionais.

Por isso, autores apresentam vários modelos de QVT. (Chiavenato, 2014, p.421).

Os três modelos mais importantes são: o de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldham e o Walton.

### Modelo de Nadler & Lawler (1983)

Para Nadler e Lawler, a QVT está fundamentada em quatro aspectos:

- Participação dos funcionários: nas decisões que os afectam;
- Reestruturação do trabalho: pelo enriquecimento de tarefas e de adopção de grupos autónomos de trabalho;
- Inovação no sistema de recompensas: para influenciar o clima organizacional;
- Melhor ambiente de trabalho: quanto as condições físicas e psicológicas e flexibilidade no horário e local de trabalho.

### Modelo de Hackman & Oldham (1975)

Hackman & Oldham (1975, citado em M. V. C. Rodrigues, 2001) partem do pressuposto de que a qualidade de vida no trabalho pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos resultados pessoais e de trabalho.

Eles propõem que a positividade pessoal e o resultado do trabalho (alta motivação interna, satisfação no trabalho e qualidade no desempenho e absentismo e rotatividade baixos) são obtidos quando os três estados psicológicos:

1. Significação Percebida – SP, entendida como o grau com que o indivíduo percebe o trabalho de forma significativa e valiosa;
2. Responsabilidade Percebida – RP, entendida como o grau com que no indivíduo se sente responsável pelos resultados do trabalho que executa; e
3. Conhecimento dos Resultados do Trabalho – CR, entendido como o grau



com que o indivíduo conhece e entende seu desempenho efetivo no trabalho) estão presentes num determinado trabalho e apresentam resultado positivo (David & Bruno-Faria, 2007).

Estes autores entendem que os estados psicológicos são formados pelas seguintes dimensões de tarefa:

- **Variabilidade de Habilidade (VH):** o grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades para sua execução, com envolvimento e uso de várias habilidades e talentos por um mesmo indivíduo;
- **Identidade da Tarefa (IT):** o grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho completo e com resultados visíveis;
- **Significação da Tarefa (ST):** o grau em que a tarefa tem um impacto substancial sobre as vidas ou trabalhos de outras pessoas, dentro ou fora da organização;
- **Autonomia (AT):** o grau em que a tarefa fornece ao indivíduo liberdade e independência para programar seu trabalho e determinar os procedimentos na sua execução;
- **Feedback Extrínseco (FE):** o grau em que o trabalhador recebe informações claras sobre o seu desempenho pelos superiores, colegas e clientes;
- **Feedback Intrínseco (FI) ou do próprio trabalho (FT):** o grau em que o trabalhador recebe informações claras sobre o seu desempenho pela execução de sua própria tarefa; e
- **Inter-relacionamento (IR):** o grau em que o indivíduo se relaciona com outras pessoas da organização.

A partir da combinação destas dimensões, por meio de uma medida de análise de determinado trabalho realizado por um indivíduo, elaborada

por Hackman e Oldham, é possível chegar ao Potencial Motivador da Tarefa – PMT (David & Bruno-Faria, 2007).

O modelo de Hackman e Oldham (1975, citado por David & Bruno-Faria, 2007) inclui ainda as relações afetivas pessoais que uma pessoa obtém ao desempenhar seu trabalho e gerar resultados com alta produtividade e qualidade e rotatividade e absenteísmo baixos.

Este grupo de variáveis é denominado de Resultados Pessoais e de Trabalho, o qual é composto por:

- **Satisfação Geral (SG):** média global do grau de bem-estar do indivíduo no seu trabalho;
- **Motivação Interna para o Trabalho (MIT):** grau de motivação com que o indivíduo experimenta sensações positivas internas, quando desempenha suas tarefas de modo efetivo, e sensações negativas, quando as desempenha de forma adequada;
- **Produção do Trabalho de Alta Qualidade (PTQ):** grau com que é produzido trabalho de boa qualidade;
- **Absenteísmo e Rotatividade Baixos (ARB):** nível de ausência e de rotatividade de funcionários.

O grupo de variáveis denominado Satisfações Específicas aborda o grau de bem-estar do trabalhador em relação a aspectos diversos do seu trabalho e é composto por: Satisfação com Possibilidades de Crescimento (SPC), Satisfação com a Supervisão Adequada (SSU), Satisfação com a Segurança no Trabalho (SS), Satisfação com a Compensação (SC) e Satisfação com o Ambiente Social (SAS).

Uma outra variável foi incluída no modelo por Hackman & Oldham, denominada de Necessidade Individual de Crescimento (NIC) e definida como a necessidade de desenvolvimento de ações e idéias independentes no trabalho, onde os desafios estimulam a criatividade e o aprendizado de



coisas novas. O pressuposto básico na inclusão dessa nova variável é de que pessoas que tenham maior necessidade individual de crescimento reajam mais positivamente a tarefas de alto potencial motivacional do que pessoas com baixa necessidade individual de crescimento.

### Modelo de Walton

Um dos modelos mais utilizados actualmente dentro dos 03 mais destacados nas organizações é o modelo de Walton, este por sua vez associou o maior número de dimensões (oito) para avaliar a QVT.

- 1. Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações na organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho);
- 2. Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e ao bem-estar da pessoa;
- 3. Utilização e desenvolvimento de capacidades:** proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimento do trabalhador, desenvolver autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao desempenho;
- 4. Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura;
- 5. Integração social na organização:** eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceito;
- 6. Constitucionalismo:** estabelecimento de normas e regras da organização,

direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias um clima democrático na organização;

- 7. Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e a energia do trabalhador em detrimento da vida familiar e particular de lazer e actividades comunitárias;
- 8. Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma actividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma actuação a uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente.

De certa forma, todos os modelos acima ilustrados representam uma grande ferramenta para as organizações sérias que realmente pretendem alcançar objectivo esperado, contudo pode-se perceber claramente no modelo desenvolvido por Walton, ao entender que as pessoas são as peças fundamentais do qual é necessário satisfazer maior parte das suas necessidades sendo elas o capital humano indispensável para qualquer organização.

### Motivação

Para Kondo (1994), a motivação é o estímulo à vontade de trabalhar das pessoas. Para ele, tem sido encarada como questão importante, desde muito tempo atrás, e futuramente, a tendência é aumentar sua importância ainda mais.

Conforme Bergamini (2009), a maior dificuldade das organizações atualmente é saber lidar com a motivação de cada pessoa, sem utilizar falsos motivadores como ameaças de punições, promessas de prémios, recompensas ruins entre outros. Estas falsas recompensas é o maior erro cometido pelas empresas atualmente.

## Teoria dos dois fatores de Herzberg

Frederick Herzberg desenvolveu a Teoria dos Dois Fatores, conforme cita Chiavenato (2002), percebendo que os fatores que causam satisfação no trabalho são diferentes dos que levam a insatisfação, Herzberg elaborou dois fatores.

- **Fatores higiênicos:** são os de manutenção, presentes no ambiente da empresa como relacionamento com os colegas, condições físicas do trabalho, relacionamento superior/subordinado, segurança, salário entre outros. Esses fatores são apenas suficientes para que os colaboradores não fiquem insatisfeitos, mas não aumentam a satisfação das pessoas.
- **Fatores motivacionais:** relacionado ao conteúdo do cargo e do trabalho realizado, esse fator tem o poder de gerar um estado de satisfação, a responsabilidade, reconhecimento, autonomia, realização pessoal e profissional entre outros são algumas variáveis dos fatores.

Conforme Kongo (1994), no dia dia de trabalho, sentimos insatisfação em algumas coisas como, por exemplo, barulho no trabalho, ambiente muito quente, e para a organização é importante eliminar esses fatores, retirando esse barulho e colocando ventiladores, ar condicionado. Somente a retirada desses fatores de insatisfação não irá motivar os colaboradores, o que deve ser feito é inserir fatores que levam a satisfação das pessoas como avaliar os resultados dos colaboradores de forma correta, reconhecê-los de maneira certa, dar a liberdade para executar tarefas entre outros.

## Clima organizacional

Conforme Luz (2014), clima organizacional corresponde à satisfação dos colaboradores que trabalham dentro de uma organização, a percepção que estes colaboradores têm sobre o clima da empresa, podendo influenciar em um ambiente bom ou ruim, e, também, a cultura

organizacional, está influencia diretamente no clima de uma empresa. De acordo com Chiavenato (2000), o fator que mais influência na motivação das pessoas é o clima organizacional, por ele ser percebido pelos colaboradores da organização e consequentemente influenciar nas suas atitudes.

Para Souza (2014), clima organizacional pode ser compreendido como a visão que os colaboradores têm em relação à empresa em que trabalham.

## MATERIAIS E MÉTODOS

### Quanto à abordagem

A presente pesquisa no que diz respeito à classificação, seguirá uma abordagem qualitativa, pois a pesquisa procura compreender a os modelos da qualidade de vida no trabalho existente na empresa Nuke Transportes. Visto que a pesquisa qualitativa procura explicar o porquê das coisas, identificando o que é necessário ser feito, analisar sensações e motivações que possam ajudar a explicar o comportamento dos colaboradores.

### Quanto aos objectivos

A pesquisa quanto aos objectivos foi exploratória, pois ela proporciona maior familiaridade com o problema com o intuito de tornar o nosso problema mais explícito. Para tal o estudo elaborou uma entrevista com o pessoal experiente no problema.

Sendo assim, o autor Gil (2002), afirma que o objectivo desta pesquisa é de proporcionar maior familiaridade com o problema de modo a torná-lo mais explícito. Pode envolver bibliográfico entrevistas com o pessoal experiente no problema pesquisado, etc. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

## Quanto aos procedimentos técnicos

A pesquisa busca compreender como é que os modelos de qualidade de vida no trabalho contribuem na motivação dos colaboradores na Nuke Transportes. Por isso, todo procedimentos técnicos, como a análise bibliográfica tendem a responder a este estudo.

De acordo com Gil (2008, p.50) argumenta que a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

A presente pesquisa usa o método monográfico, pois, centra-se num único assunto: refletir sobre o contributo dos modelos de qualidade de vida no trabalho na motivação dos colaboradores nas organizações, tendo como estudo centrado na Empresa Nuke Transportes.

Segundo Gil (2008, cit em Prodanov, 2013), O método monográfico tem como princípio de que o estudo de um caso em a profundidade pode ser considerado representativo de muitos outros ou mesmo de todos os casos semelhantes. Esses casos podem ser indivíduos, instituições, grupos, comunidades. (p.39)

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em relação ao os modelos de qualidade de vida no trabalho na empresa Nuke Transportes, durante a pesquisa constatou-se que os trabalhadores realmente possuem alguns modelos de qualidade de vida com vista a satisfazer os interesses individuais e organizacionais, contudo, a partir das entrevistas podemos concluir que os modelos de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores na Nuke Transportes são ferramenta muito importante que ajuda a organização no alcance dos resultados esperados e na motivação dos colaborador no

que tange qualidade de vida no ambiente social e empresarial. Contudo, a da qualidade de vida no trabalho tem como objectivo conseguir a maior percentagem possível da produtividade tanto como a satisfação dos colaboradores, buscando sempre formas e técnicas para melhorar o clima e o ambiente organizacional.

Conforme França (1997) podemos definir “a qualidade de vida no trabalho como sendo um conjunto de acções de uma empresa que envolve a implementação de melhorias e inovações gerências e tecnológicas no ambiente de trabalho diárias a nível da instituição na qual é afiliado”.

De acordo com Chiavenato (2004) o termo qualidade de vida no trabalho foi moldado por Louis Davis, na década de 70, onde estava sendo desenvolvido um projeto sobre desenho de cargos, assim para ele, o conceito de qualidade de vida no trabalho nada mais é do que a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no momento da realização de suas tarefas. Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente na vida do homem de hoje.

Contudo, de acordo com os dados obtidos e a fundamentação teórica, conclui – se que os modelos de qualidade de vida no trabalho são uma ferramenta muito importante para a motivação e o sucesso das organizações se for bem implantada e executada de forma correcta, porque é daí que a organização consegue alcançar as suas produtividades e preservando a integridade física do seu trabalhador.

### **Síntese interpretativa dos resultados da segunda categoria referente ao nível de motivação dos colaboradores.**

Em relação a motivação na empresa conclui-se que é uma ferramenta que tem como objetivo de manter e reter talentos; melhorar a autoestima dos funcionários; diminuir a rotatividade dos funcionários; aumentar a produtividade; diminuir o tempo gasto na



execução de tarefas; proporcionar o crescimento pessoal; melhora o trabalho em equipe; melhorar a imagem da empresa. Portanto, falar de tipos de motivação na empresa é aplicar de várias maneiras aquilo que são factores e teorias motivacionais com vista a satisfazer o trabalhador em várias vertentes dentro e fora da empresa, onde podemos motiva-los de maneira intrínseca e extrínseca. A importância da motivação é de levar os trabalhadores a estarem motivados e estarem mais comprometidos com a empresa.

Para Kondo (1994), a motivação é o estímulo à vontade de trabalhar das pessoas. Para ele, tem sido encarada como questão importante, desde muito tempo atrás, e futuramente, a tendência é aumentar sua importância ainda mais.

Chiavenato (1999, cit. por Barbosa, 2014), de modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo ter impulso a acção e ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

Contudo, conclui-se que a motivação no ambiente de trabalho ajuda a aumentar a produtividade, pois quanto mais satisfeitos e motivados a trabalhar os funcionários tendem a apresentar um melhor desempenho em suas tarefas, assim como se tornam mais colaborativos para realizar o trabalho em equipe.

### **Síntese interpretativa dos resultados da terceira categoria referente a relação existente entre os modelos de qualidade de vida no trabalho e o nível de motivação dos colaboradores.**

Quanto à relação existente entre os modelos de qualidade de vida no trabalho e o nível de motivação dos colaboradores, constatou –se que existe uma relação de interdependência entre as duas variáveis, para que aja uma boa produtividade é necessários que haja

motivação no seio dos colaboradores, motivação esta que pode ser acompanhada com os modelos de qualidade de vida.

A palavra motivação provém do latim *movere*, que significa mover (Chiavenato, 2010, p.242). Nesse sentido, percebe-se que motivação é o que faz as pessoas realizarem uma ação, se moverem no sentido de realizar algo. Mas é necessário atenção, pois nem tudo que motiva um indivíduo pode motivar outro, uma vez que por natureza não são iguais. As pessoas necessitam de estímulos diferentes para se motivarem no sentido de realizar uma ação visto que cada pessoa se motiva por fatores diferentes. Os gestores das organizações precisam de cautela e muito relacionamento interpessoal para identificar o que motiva sua equipe. Vale lembrar que as organizações não conseguem motivar os seus colaboradores, quem se motiva é o próprio colaborador. Nesse sentido os gestores devem criar situações para que sua equipe se auto motive, sempre respeitando a individualidade de cada um.

Não basta somente falar em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no ambiente de trabalho, quando não se muda de atitude dentro da organização, é preciso que esta atitude seja parte integrante da cultura da empresa. Cabe aos gestores promoverem ações que possam refletir no espaço físico, um ambiente acolhedor, próspero e produtivo. Pessoas não são máquinas, mas seres que querem acolhimento e reconhecimento.

A QVT envolve tanto os aspectos físicos como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Existem duas extremidades quando se fala em QVT, de um lado a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e satisfação no trabalho, e do outro o interesse das organizações quanto aos seus efeitos na produtividade e a qualidade (Chiavenato, 2004).

Contudo, conclui-se que, a relação existente entre os modelos de qualidade de vida no trabalho e o nível de motivação dos colaboradores, é de interdependência das duas

variáveis, para que uma seja efetivada depende que a outra se concretize.

## CONCLUSÕES

De modo geral, o contributo dos modelos de qualidade de vida no trabalho na motivação dos colaboradores nas organizações: caso da Nuke Transportes, cidade de Tete, constatou-se que a escolha dos modelos de qualidade de vida no trabalho e a forma como são implementados contribui bastante na motivação dos trabalhadores no desempenho das suas funções e ajuda a organização a obter bons resultados e a atingir os objectivos estratégicos e individuais. É com base no reconhecimento que os trabalhadores sentem – se motivado para obter melhor produtividade e fazer com que a empresa permaneça no mercado de trabalho.

Contudo, tivemos como pergunta de partida a seguinte: Até que ponto os modelos de qualidade de vida no trabalho contribuem na motivação dos colaboradores na Nuke Transportes?

Diante dos dados obtidos pelo presente estudo por meio da entrevista semi-estruturada demonstram que os modelos de qualidade de vida na motivação dos colaboradores na Nuke Transportes, contribui de positivamente para a empresa e para os trabalhadores quando escolherem os modelos da QVT de acordo com as condições financeira da organização. A qualidade de vida no trabalho são ferramentas que garantir a motivação e boa execução dos trabalhos de modo que a empresa consiga obter os resultados esperados e que motivem os trabalhadores com incentivos. De modo a salvaguardar a imagem da empresa no mercado de trabalho e a manter os trabalhadores na empresa. Com isso garantir uma boa produtividade na empresa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arruda, A. T.; Dalpino, C. R.; Nascimento, N. A. & Tonon, W. F., (2016). *A Qualidade*

*de Vida nas Organizações como Factor Influenciador na produtividade de seus Colaboradores. Trabalho de conclusão de curso.* Faculdade G & P, Pederneiras.

Barbosa, C. (2014).- *Qualidade de vida no trabalho. Trabalho de conclusão de curso-* Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis.

Escola de Serviço Publico do Espírito Santo, (2016). *Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: Conceito e Programas,* ESESP.

Ferreira, M. C., (2016). *Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.* Brasília, DF: Editora LPA

Gil, A. C. (1946).- *Como Elaborar Projectos de Pesquisa.* (4ª.ed.): São Paulo, Editora Atlas, 2002.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.* (6ª.ed.). São Paulo, Editora Atlas.

Lakatos, E. M. & Marconi, M. A. (2011). – *Técnicas de Pesquisa.* São Paulo: Editora Atlas

Ribeiro, A. L. & Santana, C. L., (2015). *Qualidade de Vida no Trabalho: Factor Decisivo para o Sucesso Organizacional. Revista de Iniciação Científica, 2, 75-95.*

Maroto, E.; Costa, A. F.; Barbara, W. P.; Sousa, E. M. R.; Júnior, J. S. Z. & Rossi, D. A.,(2016). *Factores Motivacionais: Contribuição para o sucesso das empresas. Revista Científica Intellecto, 1, 24-37.*

Oliveira, M. F. (2011) - *Metodologia científica: Um Manual para a Realização de Pesquisas em Administração -* Catalão Universidade Federal de Goiás.

Prodanov, C. C. & Freitas E. C.- *Metodologia de Trabalho Científico: Métodos e*



*Técnicas de Pesquisa de Trabalho.*  
(2ª.ed.). 2013, Editora Eletrónica.

Sampieri, C. H. (2006). *-Metodologia de Pesquisa.* São Paulo. Mc Graw- Hill

Carvalho, A. V. (1993). *Administração de recursos humanos.* (s.ed). Sao Paulo: Pionera.

Chen, Y .F & Tjosvold, D. (2006). *Participative leadership by American and Chinese managers in China: the role of relationships, journal of management Studies.* 43, 1727-52.

Chiavenato, I. (1999). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.* (s.ed). Rio de Janeiro: Campus.

Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos: O capital humano das organizações.* (9ª edição). Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda.

Pine, B. J., & Gilmore, J. H. (1999). *The Experience Economy: Work is Theater & Every Business a Stage.* Harvard Business School Press