

# Motivação, satisfação e qualidade de vida no meio corporativo

---

*Tatiane Aparecida da Silva<sup>1</sup>*

*Carlos Henrique Passos Mairink<sup>2</sup>*

*Michele Faria de Sousa<sup>3</sup>*

*Recebido em: 05.12.2022*

*Aprovado em: 16.12.2022*

**Resumo:** Essa pesquisa no âmbito da motivação, satisfação e qualidade de vida no ambiente de trabalho tem como objetivo conhecer as teorias já existentes sobre o assunto, buscando ampliar o grau de conhecimento sobre o tema motivação, satisfação e a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Entende-se que este é um tema que deve ser trabalhado nas organizações, visando melhorar a produtividade, as relações pessoais, melhorando assim o clima organizacional.

**Palavras-chave:** motivação; satisfação; ambiente de trabalho.

## *Motivation, satisfaction and quality of life in the corporate environment*

**Abstract:** This research in the scope of motivation, satisfaction and quality of life in the work environment aims to know the existing theories on the subject, seeking to expand the degree of knowledge on the theme motivation, satisfaction and quality of life in the work environment. It is understood that this is a theme that must be worked on in organizations, aiming to improve productivity, personal relationships, thus improving the organizational climate.

**Keywords:** motivation; satisfaction; Desktop.

---

<sup>1</sup> Discente da Faculdade Minas Gerais.

<sup>2</sup> Doutor pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre pela Faculdade de Direito Milton Campos. Especialista pelo Centro Universitário Newton Paiva. Advogado e Professor da Faculdade Minas Gerais –Famig. passosmairink@gmail.com passosmairink@gmail.com.

<sup>3</sup> Revisora. Mestre em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2009). Especialista em Direito Processual pelo Instituto de Educação Continuada da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2005). Bacharel em Direito pela Universidade de Itaúna (2002).

## 1 INTRODUÇÃO

A Motivação origina-se da satisfação de necessidades que podem ser organizadas desde níveis mais baixos para os mais altos, as pessoas precisam estar satisfeitas para que o próximo nível possa ser alcançado. Para Maslow as necessidades motivacionais mais baixas estão na base, enquanto as necessidades de maior relevância e intelectualizadas estão no topo das necessidades. A insatisfação e desmotivação no trabalho muitas vezes podem afetar a saúde física e emocional do colaborador podendo chegar até a depressão. Esse é um tema de grande relevância no meio organizacional, pois a motivação, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho, andam juntas e extremamente importante para o convívio no ambiente de trabalho e estabelece um bom clima organizacional nas empresas.

O Propósito dessa pesquisa é buscar entender os motivos e enfatizar que as empresas podem e devem estar atentas aos seus colaboradores, proporcionando meios para manter o ambiente corporativo mais leve e saudável para todos, pois um ambiente de trabalho agradável melhora a produtividade, favorece o bom relacionamento entre as pessoas, reduz riscos de acidentes e doenças. As empresas precisam compreender que investir na qualidade de vida do profissional irá aumentar o grau de satisfação do colaborador e assim fortalecer os resultados positivos da organização.

## 2 OS FATORES QUE ELEVAM A MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO E QUAL O PAPEL DO LÍDER PARA MANTER O BEM ESTAR E A QUALIDADE DE VIDA ENTRE SUAS EQUIPES.

Para um ambiente saudável e colaboradores motivados e satisfeitos são necessários vários fatores como: salários justos, bons relacionamentos entre colaboradores, equipes e líderes, reconhecimento e valorização do trabalho, dentre outros motivos que contribui com um bom clima organizacional e o papel do líder é fundamental para o bom andamento e motivação no ambiente de trabalho.

Pela teoria de MASLOW os fatores de motivação se dão pelas necessidades humanas, representada pela conhecida pirâmide de Maslow, onde são discriminados os níveis na hierarquia da necessidade humanas, que elevam a motivação do indivíduo.

Estas necessidades no meio organizacional são representadas da seguinte forma:

- 1º Nível necessidades básicas: essas necessidades no ambiente organizacional são os salários; horários; conforto físico;
- 2º Nível necessidade de segurança: que são os benefícios, treinamentos, segurança, manutenção do trabalho;
- 3º Nível necessidades sociais: líderes amigáveis, eventos, amizade, confraternização;
- 4º Nível necessidade de autoestima: Reconhecimento, promoções e carreiras, status, privilégios;
- 5º Nível necessidade de autorrealização: São os desafios, participação, decisão, resultados, autonomia, empoderamento.

Já na teoria de Herzberg, classificada de teoria dos dois fatores, a satisfação e motivação são representadas pelos fatores higiênicos e fatores motivacionais.

A satisfação está relacionada a fatores higiênicos que são os salários, os benefícios, estilo de chefia ou supervisão, as condições físicas e ambientes de trabalho, diretrizes da empresa, clima entre empresa e as pessoas que nela trabalham.

Os fatores motivacionais estão relacionados aos sentimentos da pessoa em relação ao trabalho que exerce, esses fatores envolvem os sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional, atendimento das necessidades de autorrealização. (JOHANN, 2013, p. 42-49)

“Os líderes eficazes sabem que seu potencial é determinado pelas pessoas que o rodeiam. Procura cativar os melhores talentos, são bons ouvintes; promovem a colaboração, mostra reconhecimento pelo sucesso; partilham o poder e delegam responsabilidades; celebram as vitórias e criam momentos através do capital psicológico positivo.” (LOPES, 2013, p. 170-171)

Segundo Chiavenato (2014) não basta agregar, desenvolver, recompensar e aplicar talentos. É preciso retê-los na organização sempre engajados e satisfeitos. Se isso não ocorrer, ambas as partes saem perdendo.

A liderança tem um papel muito importante para a motivação, conforme Noel Tichy um grande estudioso sobre o tema liderança, para ele os líderes não podem mais ser mais aqueles que dirigem e motivam seus colaboradores a atingir metas, e defende que para uma organização ser bem sucedida, o líder precisa ser um "líder educador",

### 3 OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA DESMOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Um dos principais motivos que levam a desmotivação e insatisfação no trabalho são a falta de perspectiva de crescimento, falta de treinamento adequado, desorganização sobrecarga e acúmulo de tarefas, falta de reconhecimento e incentivo dos líderes, baixos salários e benefícios.

Conforme a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg (1987, apud JOHANN 2013 p. 48) "A insatisfação decorreria do não atendimento, pela empresa, dos fatores básicos que ele denominou de higiênicos. Já a desmotivação estaria ligada ao não cumprimento, pela organização, de aspectos ligados à realização no trabalho chamado de fatores motivacionais,"

Para Herzberg "os fatores higiênicos são fatores básicos e a satisfação ou insatisfação do colaborador no ambiente de trabalho estaria relacionado com a forma como os fatores higiênicos são administrados dentro da empresa. São fatores higiênicos: Salário, os benefícios sociais, o estilo de chefia ou supervisão, as condições físicas e ambientais de trabalho, as políticas da empresa, o clima de relações entre empresa e seus colaboradores, os regulamentos internos... Já os fatores motivacionais estão relacionados ao sentimento do indivíduo em relação com o trabalho e envolve o sentimento de realização, de crescimento e reconhecimento profissional, manifestação por meio de exercícios de tarefas e atividades que oferecem um suficiente desafio e significado para o trabalhador". (apud JOHANN, 2013, p. 49)

#### 4 RELAÇÃO DA INSATISFAÇÃO COM O TRABALHO, SAÚDE EMOCIONAL E A QUALIDADE DE VIDA NO MEIO CORPORATIVO.

A insatisfação e desmotivação no trabalho está relacionada com a na saúde emocional do colaborador, são vários fatores de insatisfação já citados anteriormente que podem ocasionar estresse e até levar à depressão.

Segundo Chiavenato (2014, p. 405), “São fatores do estresse relacionado com o ambiente de trabalho, como sobrecarga de atividade, pressão de tempo e urgência, relações problemáticas com chefes ou clientes provocam reações como nervosismo, inquietude, tensão. etc.”

A qualidade de vida no trabalho requer ações implantadas pela empresa para melhorar o ambiente de trabalho como, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais.

No ano de 1960 os trabalhadores começaram a ter maior atenção quanto a qualidade de vida no trabalho e houve maior preocupação com os impactos do trabalho na saúde e no bem estar dos trabalhadores.

Segundo Lacaz (2000 apud ITALA 2014) prioriza dois pontos sobre a QVT: a melhoria da qualidade de vida como um anseio básico do ser humano, buscando evitar angústias no ambiente de trabalho e maior participação do funcionário nas decisões sobre sua vida profissional, incluindo seu plano carreira, motivações, seu direito e deveres, entre outras. Essas questões buscam reduzir as doenças e acidentes relacionados ao ambiente de trabalho.

As pessoas passam a maior parte do seu tempo em seu ambiente de trabalho, esse ambiente é caracterizado pelas condições físicas e materiais e condições psicológicas e sociais. Desse modo, esses aspectos podem afetar o bem estar físico e psicológico do trabalhador de forma positiva ou negativa (CHIAVENATO, 2014, p. 401).

A insatisfação no trabalho é um fator que pode levar a faltas constantes do colaborador, bem como a rotatividade, pode também trazer uma série de doenças como estresse, problemas cardíacos, úlceras, tudo devido a tensão e pressão do ambiente de trabalho.

## 5 IMPORTÂNCIA DE CAPACITAR E DESENVOLVER OS COLABORADORES PARA GERAR MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO MEIO ORGANIZACIONAL.

É importante manter os colaboradores treinados e capacitados, incentivar o desenvolvimento intelectual, como dar continuidade aos estudos, realizar cursos, etc. Esse incentivo pela organização eleva a confiança e auto estima do colaborador deixando-o mais motivado e satisfeito para realização das suas tarefas.

Conforme Chiavenato (2014, p. 311) “Aprendizagem significa uma mudança no comportamento da pessoa pela incorporação de novos hábitos, atitudes, conhecimentos, destrezas e competências”.

Ao desenvolver habilidades nas pessoas a empresa está transmitindo informações, incentivando o desenvolvimento e gerando valor e motivação em seus colaboradores.

Segundo Johann (2013, p. 47) “O ser humano precisa de algo que o estimule para então começar a agir em busca de um determinado objetivo.”

Para assegurar a motivação no trabalho e gerar melhores resultados, é importante que a empresa por meio de seus líderes promova palestras, cursos, workshops e outras medidas de treinamentos aos seus funcionários. As empresas que valorizam seus colaboradores, estabelecem uma boa imagem no mercado tornando se um grande atrativo para atrair os melhores talentos.

## 6 FUNCIONÁRIOS MOTIVADOS E VALORIZADOS CONTRIBUEM COM O BEM ESTAR DA EMPRESA FRENTE A SEUS CLIENTES E FORNECEDORES

Colaboradores motivados e valorizados sentem-se mais felizes, com isso aumenta a produtividade e cria uma melhor conexão com os demais colaboradores da empresa e também com clientes e fornecedores estabelecendo um clima positivo elevando o nível da empresa perante o mercado.

Segundo Las Casas (2021) “Uma empresa que conta com funcionários motivados tem mais chances de oferecer um bom atendimento do que uma que tenha um mau clima organizacional, o que torna as pessoas desinteressadas e apáticas. Por isso, não basta apenas ter um bom plano de recursos humanos para atrair melhores colaboradores. É

necessário motivá-los de forma constante para manter níveis de interesse de forma permanente.”

“Um dos focos que tende a ganhar destaque no comportamento organizacional é o fato de que a satisfação dos clientes está diretamente associada com a atitude e o comportamento dos funcionários.” (JOHANN, 2013, p. 30).

A pessoa satisfeita em seu trabalho tende a ser mais comprometida e dedicada, com isso seus relacionamentos interpessoais também ficam melhor proporcionando um bom atendimento gerando satisfação nos clientes e todos no meio corporativo.

## 7 IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA PARA MOTIVAR SEUS COLABORADORES E REETER E ATRAIR TALENTOS.

O comportamento da liderança é fundamental para manter as equipes motivadas, pois parte dos líderes têm o papel de incentivar, demandar tarefas, reconhecer e valorizar seus colaboradores, observando e providenciando elementos para um bom desempenho das tarefas. Um ambiente com um bom clima organizacional evita a rotatividade e atrai novos talentos, beneficiando o andamento da empresa.

Conforme (NEWSTROM, 2008), os líderes têm o papel de abordar as pessoas para motivá-las de diversas formas, ele descreve que há líderes positivos e líderes negativos. Os líderes positivos enfatizam recompensas econômicas ou de qualquer outra natureza em sua abordagem. Já os líderes negativos colocam ênfase em ameaças, medo, grosseria e penalidades. Ele destaca que *uma liderança positiva gera nível de satisfação profissional e desempenho mais elevados.*

Ainda segundo Newstrom, o papel do líder é proporcionar um equilíbrio entre o apoio nas tarefas e apoio psicológico para seus funcionários.

“Liderar é atrair, inspirar e motivar os outros para um caminho partilhado e distintivo.” (LOPES, 2013)

## 8 CONCLUSÃO

Fica claro, portanto, que a motivação, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho, andam juntas e são extremamente importantes para manter um bom funcionamento e clima no ambiente de trabalho. Essa pesquisa visa buscar soluções para um melhor desenvolvimento pessoal e organizacional, com mais qualidade de vida do trabalhador e mantendo o equilíbrio da empresa. O Ambiente organizacional deve ser estruturado de modo a proporcionar condições para a auto realização e a satisfação das pessoas, pode ser um desafio provocar a motivação no ambiente de trabalho e criar um clima organizacional que transponha a todos, levando a percepção de felicidade coletiva, O intuito dessa pesquisa é agregar meios para que as empresas possam proporcionar um ambiente de trabalho saudável, com funcionários satisfeitos, motivados e comprometidos com os resultados. As empresas precisam compreender que investir na qualidade de vida do profissional irá aumentar o grau de satisfação do colaborador e assim fortalecer os resultados positivos dentro e fora da organização.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

JOHANN, Sílvio. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Excelência em atendimento ao cliente: atendimento e serviço ao cliente como fator estratégico e diferencial competitivo**. São Paulo: M. Books, 2021.

LOPES, Carlos Eduardo Mota. **Mais de 1001 reflexões para tornar sua liderança verdadeiramente eficaz**. Manaus: Clube de Autores, 2013.

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho**. 12. ed. Porto Alegre. AMGH, 2011.

OLIVEIRA, Marcos A. **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010.