



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS OEIRAS
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

JULIANA LUSTOSA BRANDÃO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UM ESTUDO
SISTEMÁTICO DOS ASPECTOS MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

OEIRAS - PI
2024

JULIANA LUSTOSA BRANDÃO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UM ESTUDO
SISTEMÁTICO DOS ASPECTOS MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (monografia)
apresentado como exigência parcial para
obtenção do diploma do Curso de Bacharelado
em Administração do Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí,
Campus Oeiras.

Orientador: Prof. Me. Antônio Nilson Camelo

OEIRAS - PI

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

Brandão, Juliana Lustosa

B817q Qualidade de vida no trabalho (QVT) : um estudo sistemático dos aspectos
motivacionais no ambiente de trabalho / Juliana Lustosa Brandão. - 2024.
38 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) -
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras,
2024.

Orientador : Prof Me. Antônio Nilson Camelo.

1. Motivação. 2. Bem-estar. 3. Comportamento organizacional. I. Título.

CDD - 658

Elaborado por Denizete Lima de Mesquita CRB 3/1079

JULIANA LUSTOSA BRANDÃO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UM ESTUDO
SISTEMÁTICO DOS ASPECTOS MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (monografia)
apresentado como exigência parcial para
obtenção do diploma do Curso de Bacharelado
em Administração do Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí,
Campus Oeiras.

Aprovada em: 16/09/2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Antônio Nilson Camelo (Orientador)
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof^a. Esp. Naíce Vanessa de Sousa Bezerra
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof^a. Ma. Rosany da Silva Batista
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Dedico ao meu filho, Benício, aos meus pais, ao meu esposo, ao meu irmão e a
minha inesquecível irmã (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus por ter me concedido força, coragem, saúde e determinação para chegar até aqui e concluir um dos meus sonhos. Agradecer ao meu filho Benício, por ser a minha razão de continuar mesmo em meio às dificuldades, pois ele é o motivo de fazer com que eu não chegasse a desistir em meio a tantas tentativas.

Gratidão aos meus pais por serem a minha maior rede de apoio e dispuserem de tempo para na minha ausência cuidar do meu bem mais precioso que é o meu filho, ao meu esposo, que trabalha dia e noite para o bem da nossa família, e que nunca foi contra a minha vontade de concluir um dos meus objetivos, ao meu irmão que é especial e a quem mais quero poder ajudar e cuidar assim como os meus pais fazem, e em especial a minha irmã, que mesmo não estando entre nós me deixou um dos maiores exemplos de que desistir de um sonho por mais difícil que ele seja não é a solução, que mesmo que as coisas estejam difíceis, ao ponto de não aguentarmos, devemos nos esforçar e seguir sem medo, mais sim com coragem, garra e determinação, pois o que nos move e nos dá força para continuarmos é a Fé em Deus.

Por fim, não poderia também deixar de agradecer aos meus colegas de turma, que foram de fundamental importância também para que essa caminhada fosse mais leve e especial, pois sempre dispuseram de tempo e companheirismo para ajudar no que fosse preciso mesmo em meio às dificuldades e também ao meu orientador Prof. Nilson, pelas ricas contribuições e por estar apto a orientar-me desde o início até aqui. Gratidão sempre a todos vocês!

“O sucesso não é mensurado pela quantidade ou ritmo de trabalho, mas sim pela qualidade e inteligência dos processos executados.”

Anderson Martins.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo principal: analisar na literatura as principais estratégias de valorização e motivação profissional em empresas brasileiras, tendo também como os seguintes objetivos específicos: compreender os fatores que afetam o bem-estar e qualidade de vida no trabalho dos colaboradores; identificar o papel do gestor na valorização e entender como o engrandecimento e motivação podem gerar melhores resultados dentro de uma empresa. A princípio, busca também destacar questões importantes dentro da organização, abordando sobre a psicologia organizacional, que visa compreender o comportamento humano, a gestão de pessoas que deve ser internalizado dentro da empresa, a valorização e motivação profissional, algo de relevância para o colaborador, além das Teorias de Maslow e da Teoria de dois fatores de Herzberg. A metodologia aplicada neste trabalho é a Revisão Sistemática da Literatura, de abordagem qualitativa e natureza básica, sendo selecionados 5 na base de dados *Capes Periódicos*, 4 na base de dados *Spell* e 1 na base de dados *Scielo*, no período de 2013 a 2023. Os artigos selecionados descrevem os principais autores que relatam sobre os fundamentais pontos relacionados a qualidade de vida no trabalho, pesquisa essa de abordagem qualitativa e natureza básica. Os resultados apresentados mostram os indispensáveis pontos abordados com relação a satisfação, motivação, valorização e a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores.

Palavras-chave: Motivação, Bem-estar, Comportamento Organizacional.

ABSTRACT

This work's main objective is to: analyze in the literature the main professional development and motivation strategies in Brazilian companies, also having the following specific objectives: understanding the factors that affect employees' well-being and quality of life at work; identify the role of the manager in appreciation and understand how enhancement and motivation can generate better results within a company. Initially, it also seeks to highlight important issues within the organization, addressing organizational psychology, which aims to understand human behavior, people management that must be internalized within the company, professional appreciation and motivation, something of relevance to the employee, in addition to Maslow's theories and Herzberg's two-factor theory. The methodology applied in this work is the Systematic Literature Review, with a qualitative approach and basic nature, 5 being selected from the Capes Periódicos database, 4 from the Spell database and 1 from the Scielo database, from 2013 to 2023. The selected articles describe the main authors who report on the fundamental points related to quality of life at work, research with a qualitative approach and basic nature. The results presented show the essential points addressed in relation to satisfaction, motivation, appreciation and quality of life at work for employees.

Keywords: Motivation, Well-being, Organizational Behavior.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais achados quanto a qualidade de vida no trabalho.. 30

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pirâmide das necessidades básicas de Maslow.....	24
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABQV	Associação Brasileira de Qualidade de Vida
GP	Gestão de Pessoas
OMS	Organização Mundial de Saúde
RSL	Revisão Sistemática da Literatura
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
WHOQOL	<i>World Health Organization Quality of Life Assessment</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 GESTÃO DE PESSOAS.....	16
2.1.1 Psicologia Organizacional.....	18
2.1.2 Qualidade de vida no trabalho.....	19
2.1.3 O ambiente e a qualidade de vida no trabalho.....	21
2.1.4 Valorização e Motivação Profissional.....	23
2.2 TEORIA DE MASLOW.....	24
3 METODOLOGIA.....	28
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

O trabalho como meio de remuneração é um fator preponderante na vida de um indivíduo, pois irá refletir diretamente no seu bem-estar físico, psíquico e social, ou seja, em sua condição, saúde e satisfação relacionadas às suas atividades laborais. Existem diversos fatores no ambiente de trabalho que influenciam no perfil e no bom desempenho do funcionário, entre eles um meio harmonioso, valorização profissional, reconhecimento, benefícios e motivação, dentre outros.

As atividades desenvolvidas nas organizações pelos colaboradores devem ser avaliadas pelos gestores, e quando estas são realizadas de forma correta e com resultados positivos merecem destaque, pois gera um estímulo e incentivo ao mesmo, e conseqüentemente um ambiente de bem-estar, pois se percebe que seu esforço está sendo reconhecido.

Nesse sentido, esses fatores de aprovação devem ser direcionados aos colaboradores, pois é um meio de motivá-los e por conseguinte obter bons resultados nos serviços e na produção. O desenvolvimento do processo motivacional é de suma importância nas organizações, pois ela torna-se um elemento fundamental para uma gestão estratégica tanto para a empresa quanto para os colaboradores.

A valorização dos empregados é de grande relevância não só na sua estrutura, mas também com a equipe que a compõe, pois estimula outros colaboradores a desenvolverem suas atividades com maior satisfação. Entretanto, às vezes, acontecem conflitos, onde estes passam a ser notáveis dentro da organização até mesmo oposta ao seu gestor.

Os principais conflitos geralmente ocorrem entre os colaboradores responsáveis pela produção de serviços ou produtos da organização e seus gestores. A gestão administrativa deve estar atenta aos conflitos presentes na instituição, pois a maneira como esses conflitos são tratados e suas causas determinarão se resultarão em reações positivas ou negativas. Nenhuma empresa está isenta de conflitos, uma vez que estes surgem da interação entre os colaboradores, que podem estar motivados ou não, influenciados por suas características pessoais ou ambições no mercado de trabalho (Jesus e Almeida, 2020).

É necessário que a organização traça metas, a fim de crescer a sua

notoriedade, trazendo para si pontos fortes e cruciais, capacitando seus funcionários (colaboradores), incentivando e motivando para que os mesmos também possam sentir-se realizados e assim ter disposição para prestar serviços de boa qualidade sem tornar uma rotina cansativa.

Diante desse contexto, surge o seguinte questionamento para esta pesquisa: quais as estratégias utilizadas pelas empresas para motivar e valorizar o trabalho de seus colaboradores? Como essa valorização ou a falta dela impacta na qualidade de vida no trabalho desses indivíduos?

Para se chegar às respostas desse questionamento, esta pesquisa tem como objetivo principal: analisar na literatura as principais estratégias de valorização e motivação profissional em empresas brasileiras. Ainda se tem os seguintes objetivos específicos: compreender os fatores que afetam o bem-estar e qualidade de vida no trabalho dos colaboradores; identificar o papel do gestor na valorização e entender como o engrandecimento e motivação podem gerar melhores resultados dentro de uma empresa.

Este estudo tem sua relevância no campo da Administração, pois seu foco na área empresarial mostra como as organizações precisam se atentar em ações que proporcionem aos seus colaboradores um ambiente onde se sintam confortáveis, junto as condições e a equipe de trabalho, pois são aspectos que influenciam diretamente na produtividade e qualidade de vida laboral.

Muitas empresas valorizam sua mão de obra, procurando envolver esses funcionários na participação e decisão de vários segmentos que possam proporcionar um interesse maior nas ações setoriais e consequentemente, um bem estar que geram melhores índices de desempenho para todos. Desse modo, essas ações são estratégias para a motivação, que são bastante discutidas por estudiosos da área a tempos como Maslow (1950), Herzberg (1997), Chiavenato (2005), Mendes *et al.* (2009), dentre outros.

Segundo Muller (2021) qualidade de vida no trabalho comumente abreviada como QVT, é um termo amplamente empregado no contexto corporativo para se referir ao bem-estar dos colaboradores em seu ambiente de trabalho. Uma boa qualidade de vida está relacionada ao bem-estar físico, mental e psicológico. Para alcançá-lo, é essencial adotar hábitos saudáveis, viver em um ambiente acolhedor e organizado, manter uma alimentação equilibrada, praticar exercícios físicos e cultivar relacionamentos produtivos. Além disso, é importante valorizar o convívio com a

família e amigos, ou seja, engajar-se em atividades que promovam o bem-estar.

Diante do exposto, é notável que haja a necessidade de valorização do funcionário, pois além disso uma qualidade de vida no ambiente de trabalho irá refletir em uma agradável satisfação pessoal, onde os mesmos desempenharam atividades diárias com mais agilidade, terá uma equipe de pessoas proativas e produtivas, engajamentos, além de se sentirem não só valorizados, mas também motivados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente estudo sistemático está pautado para questões da qualidade de vida no trabalho, estudo esse que é de suma importância na organização, visando fatores motivacionais dentro do ambiente de trabalho.

A revisão sistemática aborda pontos cruciais, como o ambiente e a qualidade de vida no trabalho em que faz-se necessário entender o quão importante é este aspecto para uma boa qualidade de vida no trabalho, a psicologia organizacional que busca entender o comportamento humano em si e também voltado para as organizações, traz uma abordagem sobre a gestão de pessoas, pois para que uma organização tenha sucesso é de suma importância o conhecimento e aplicabilidade da gestão de pessoas dentro da empresa.

Este estudo busca também frisar sobre os fatores motivacionais e a valorização profissional, além de focar no comportamento humano onde aborda sobre a Teoria de Maslow e os fatores motivacionais de Herzberg.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Moura, Barbosa e Lopes (2020), a Gestão de Pessoas tem de ser aplicada com eficiência com o intuito de realizar atividades dentro da organização visando crescimento da mesma. Sendo assim, a gestão de pessoas dispõe-se também do crescimento dos colaboradores, onde os mesmos tendem a ter suas necessidades alcançadas e realizadas através de uma boa administração, pois, quando há dentro de uma entidade o conhecimento sobre a importância da gestão de pessoas, nota-se que é gerada oportunidades e satisfação tanto para o colaborador quanto para o gestor.

Para acompanhar suas funções visando a obtenção do sucesso, existe dentro das organizações, profissionais responsáveis pela gestão de pessoas, sendo destacado por Chiavenato (2009) como um sistema que possui uma dinâmica interligada:

As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. E para as pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais com um mínimo de tempo, esforço e conflito. Muitos dos objetivos pessoais jamais poderiam ser alcançados apenas por

meio do esforço pessoal, isolado. As organizações surgem para aproveitar a sinergia dos esforços de várias pessoas que trabalham em conjunto. Sem organizações e sem pessoas certamente não haveria gestão de pessoas. É uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como a cultura que exista em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes (Chiavenato, 2009, p.5-6).

Para Chiavenato (2020), o objetivo do desenvolvimento da Gestão de Pessoas está pautado em: ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão; proporcionar competitividade à organização; proporcionar à organização pessoas bem treinadas e motivadas; aumentar a auto atualização e a satisfação dos colaboradores no trabalho; e construir a melhor equipe e a melhor empresa.

Segundo Chiavenato (2005), as teorias sobre a motivação são úteis no sentido de fornecer ao gestor o conhecimento das necessidades humanas no ambiente de trabalho. E, a possibilidade de tentar motivar sua equipe, a fim de que esta se comporte conforme os objetivos da organização, em prol de resultados positivos para ambos (indivíduo e organização), criando uma harmonia. Para o autor, a teoria mais conhecida e que merece destaque acerca da motivação é a Teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow, que foi formulada em 1943.

Sgarbossa (2023) e Novaes *et al.* (2020) afirmam que diversas empresas com práticas de Gestão de Pessoas (GP) têm de ser utilizadas cada vez mais nas organizações, até mesmo porque a GP é importante e atua como forma de diferenciação visando alcançar mais consumidores. Além disso, a Gestão de Pessoas está ligada à questão de recursos humanos, visando aperfeiçoar o desempenho dos colaboradores, sendo que esse aperfeiçoamento também precisa estar interligado na empresa.

Do ponto de vista de Sgarbossa (2023), a Gestão de Pessoas quando praticada dentro da organização, é notável que é um ambiente que propõe aos seus colaboradores um local de trabalho harmonioso, com relações de trabalho agradáveis. Quando este ambiente de trabalho se torna perceptível ao olhar de outras organizações, é um sinal de que a empresa pratica as boas práticas da gestão de pessoas, buscando inseri-las sempre com excelência, com intuito não só de propiciar um ambiente favorável mais também de tornar colaboradores profissionais, trazendo para suas vidas bem-estar e práticas de boas interações

sociais, que são de suma importância para o crescimento da empresa e do funcionário.

2.1.1 Psicologia Organizacional

Silva e Faria (2018) e Garcia *et al.* (2003) afirmam que a Psicologia Organizacional não está voltada apenas para o comportamento humano em si, mas também em examinar a relação entre o gestor e o colaborador, abordando aspectos como relação ao comportamento organizacional com intuito de distinguir possíveis doenças sejam elas físicas ou psicológicas.

Além disso, de acordo com os autores supracitados as adversidades causadas pelo trabalho, como a comunicação na organização pode afetar direta ou indiretamente identificando fatores que contribuem para ausência dos colaboradores no ambiente laboral, seja por falta ou atrasos, e também por aumento dos índices de gravidade que está relacionado ao fato de os servidores serem afastados da empresa ou por pedirem demissão.

A Psicologia Organizacional no trabalho se dedica a entender e melhorar a interação entre as pessoas e o ambiente organizacional. Esse contexto é crucial, pois o local de trabalho é onde os indivíduos passam uma parte significativa de suas vidas, e a forma como se sentem e se comportam nesse ambiente pode impactar diretamente sua produtividade, satisfação e comodidade.

Conforme Muller (2021), a Psicologia Organizacional está relacionada à observação e análise do comportamento humano e o seu emocional dentro do ambiente das organizações. A Psicologia em si é aplicada em virtude das empresas, fábricas e órgãos governamentais, buscando entender e melhorar a experiência dos indivíduos dentro das organizações, utilizando conhecimentos psicológicos para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. É essencial não apenas para o sucesso das empresas, mas também para o desenvolvimento pessoal dos colaboradores.

De acordo com Cunha, Rodrigues e Silva (2023) e Silva (2020) é importante que a organização note os seus colaboradores, visando as suas condições e prezando sempre pelo bem-estar, buscando com isso treiná-los e capacitá-los, sendo essa uma maneira de motivá-los e incentivá-los, transparecendo com isso que

eles são reconhecidos pelos serviços prestados dentro da organização. Além disso, é essencial oferecer oportunidades de crescimento, ocasionando assim uma notável qualidade de vida tanto para os funcionários, quanto para a empresa.

Segundo Peccinini e Neto (2022), é de suma importância que a organização preze pelos seus colaboradores, aderindo com maestria um profissional da área da psicologia, visando com isso aderir a um local agradável para todos que fazem parte do ambiente de trabalho, onde é notório que esse profissional tem a visão de que o ambiente precisa ter um espaço que desperte satisfação, além de auxiliar na seleção de possíveis novos colaboradores, acarretando na redução do fluxo de funcionários, onde os mesmos, com isso estarão realizados.

2.1.2 Qualidade de vida no trabalho

Para a OMS (1995), a qualidade de vida é como os colaboradores percebem sua imersão na cultura organizacional das empresas, bem como sua relação com os objetivos e expectativas organizacionais. Essa condição de vida também se insere no ambiente laboral, pois é a partir deste que o sujeito irá obter seus ganhos para gerir sua vida e de sua família.

No contexto organizacional, França (2003, p.4), aponta que a qualidade de vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, indivíduo e em equipe.

França (2004, p.80) define a QVT como:

O conjunto de ações de uma empresa 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 biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implementação de projetos voltados para preservação e desenvolvimento de pessoas, durante o trabalho na empresa (França, 2004, p.80).

Para Rodrigues (2002, p.21), o mesmo discorre sobre a QVT

Entendemos por Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

A qualidade de vida visa não apenas a saúde e bem-estar, mas também o que o ambiente de trabalho lhe proporciona remuneração, reconhecimento, satisfação e motivação. A organização tem como base aderir a uma boa qualidade de vida não apenas voltada para si, mas sim com uma visão de proporcionar um ambiente de trabalho incluindo todas as partes.

Carvalho e Nascimento (2011, p.167), afirmam que “a qualidade de vida no trabalho constitui-se na peça chave do desenvolvimento humano enquanto profissional, pois é nas organizações que ele, como trabalhador, encontra seu sucesso e frustração”. Para isso é fundamental que as organizações possam dispor de mecanismos que proporcione ao colaborador um local de trabalho harmonioso, onde as relações pessoais, as condições físicas, o reconhecimento profissional, os aspectos motivacionais fomentem o bem-estar e satisfação.

Chiavenato (2004) aborda na teoria das relações humanas, que esta teve como princípio a ânsia de deixar as empresas com uma gestão mais humana, mudando as ideias inflexíveis que vinham da teoria clássica e então entrando de uma forma contextualizada nos novos costumes e moldes do povo. A busca pela qualidade de vida do trabalho é um dos enfoques das empresas, pois proporciona inúmeros aspectos positivos quanto à produtividade e desempenho dos colaboradores.

Segundo França (2004, p. 24) “as definições de Qualidade de Vida no trabalho vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras”. Essas ações, proporcionam um local de atividades laborais saudável, estimulando assim o trabalhador o bem-estar físico e mental.

A sociedade capitalista exige de o indivíduo obter seus ganhos para sustento de si e de sua família por meio do trabalho. As questões que envolvem as condições de valorização e satisfação laboral impactam no bem-estar físico e emocional do sujeito. Para Chiavenato (2010, p.15), os fatores que se alinham a qualidade de vida no ambiente laboral são:

- Satisfação com o trabalho;
- As possibilidades de futuro na organização;
- O reconhecimento pelos resultados alcançados;

- O salário percebido;
- Os benefícios auferidos;
- O relacionamento humano dentro do grupo e da organização;
- O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões;
- As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

A Qualidade de Vida no Trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas de trabalho, com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre a compreensão das necessidades dos funcionários (CHIAVENATO, 2010).

De acordo com Lírio, Gallon e Costa (2020) e Tiecher e Diehl (2017) a QVT não está basicamente relacionada apenas às condições de trabalho referente a saúde, mas sim voltada também para a questão da satisfação, onde uma boa qualidade de vida é ocasionada através de vários benefícios, que podem ajudar também na desenvoltura da organização, como por exemplo, clima organizacional conveniente, local de trabalho satisfatório, bem-estar físico e psicológico, ou seja, esses e outros fatores são de suma importância dentro da empresa, visando assim uma satisfação e bem estar por parte do colaborador.

Paz (2010), destaca que o bem-estar é fruto de um processo, definido pela satisfação de necessidades e realização dos desejos dos indivíduos ao desempenhar seu papel na organização. Dessa forma, a responsabilização do bem-estar organizacional decorre de uma relação de reciprocidade entre trabalhadores e organização. Essa relação é quem pode agregar fatores positivos ou negativos quanto às condições do ambiente físico e emocional que as organizações dispõem.

2.1.3 O ambiente e a qualidade de vida no trabalho

O ambiente de trabalho deve promover ao sujeito saúde, equilíbrio físico e emocional, o que culmina em uma melhor qualidade de vida e bem-estar. Quando esses fatores não são proporcionados pela organização, ocorre tanto o desequilíbrio pessoal quanto profissional do trabalhador, sendo fundamental que a organização ofereça boas condições laborais.

O local de trabalho e o que ele proporciona, desenvolve no sujeito comportamentos que mostram o quanto este se encontra satisfeito com sua profissão e a qualidade de vida que lhe é proporcionado no ambiente de trabalho, sendo objeto de estudo de vários pesquisadores.

As atividades laborais e as condições do ambiente de trabalho são importantes fatores que afetam a saúde do indivíduo, e também influenciam diretamente na produtividade e resultados dentro de uma empresa. Nesse sentido, a Organização Mundial de Saúde - OMS (1995), define que um local de trabalho saudável é aquele em que os “trabalhadores e gestores colaboram em um processo contínuo de melhoria para proteger e promover a saúde, o bem-estar, a segurança e a sustentabilidade do seu local de trabalho”, ou seja, é de suma importância que a organização proporciona ao colaborador um ambiente de trabalho em que possa notar-se que há uma boa conduta das práticas de qualidade de vida, pois quando é posto em ação, tanto a organização quanto o colaborador tendem a ganhar, notando assim satisfação que é o sentimento despertado no colaborador e a motivação que é algo que desperta os funcionários a buscarem melhorias pessoais e profissionais.

Segundo a Associação Brasileira de Qualidade de Vida - ABQV (2023), para que um ambiente de trabalho seja saudável é preciso que sejam desenvolvidas estratégias que possam minimizar os fatores que provocam incapacidades, afastamentos, custos com a saúde e aqueles associados a alta rotatividade dos trabalhadores. Esse ambiente também deve potencializar a produtividade, e a melhoria dos produtos e serviços, oferecendo assim um local onde os colaboradores se sintam satisfeitos e motivados a desenvolver suas atividades.

A Organização Mundial de Saúde - OMS (1995) estabelece que um ambiente de trabalho saudável deve abranger quatro dimensões:

- Ambiente físico (minimização dos riscos ocupacionais específicos);
- Ambiente psicossocial (incluindo organização do trabalho e cultura organizacional);
- Recursos e suporte à saúde nos locais de trabalho (incluindo programas de prevenção, gerenciamento de doenças e de retorno ao trabalho após afastamento por doença) e;
- Participação da comunidade da organização (trabalhadores, seus familiares e toda a comunidade impactada pelas operações da empresa).

Com isso nota-se que um ambiente de trabalho deve abranger um ambiente físico apropriado, com diminuições de danos que podem vir a ocorrer dentro do local de trabalho, sendo assim faz-se necessário avaliar e deixar próprio o local físico. O ambiente psicossocial internaliza a cultura organizacional, ou seja, busca ter um equilíbrio com relação a saúde psicológica, aderindo a uma boa qualidade de vida dentro da organização.

Os recursos e suporte à saúde nos locais de trabalho está relacionado ao fato de aderir a programas para prevenir e tratar doenças ocasionadas no ambiente organizacional. Além disso, é necessário também que haja participação da comunidade da organização, pois quando posto em ação a participação, é possível perceber que há dentro da organização um ambiente colaborativo que busca englobar e compartilhar de momentos ou talentos, fazendo assim com que os colaboradores sintam vontade de ir em busca de seus objetivos e conquistas, tornando além disso um local saudável e acolhedor.

2.1.4 Valorização e Motivação Profissional

O bem-estar dos trabalhadores dentro das organizações é afetado por diversos fatores, desenvolvendo assim um clima organizacional que resulta na produtividade e qualidade dos produtos e serviços. Diante disso é preciso que a mesma proporcione um ambiente favorável para que seus funcionários possam desempenhar suas funções e se sintam bem com o seu trabalho. O reconhecimento por parte dos líderes e das equipes está diretamente associado à motivação do colaborador no ambiente de trabalho.

O conhecimento dos fatores que levam a motivar os trabalhadores rege-se como oportunidade para as organizações intervirem no processo de gestão de pessoal, com o intuito de compatibilizar a produtividade dos trabalhadores com o escopo da empresa. Trabalhadores motivados tendem a estar mais comprometidos com a organização (Bedran Júnior; Oliveira, 2009). O reconhecimento e valorização profissional é um dos fatores que resultam em uma boa qualidade de vida no trabalho.

Segundo Aragão e Maranhão (2020), é notório que um ambiente de trabalho tenha como referência a valorização profissional do colaborador, onde este

reconhecimento traz para dentro da empresa a satisfação de seus funcionários, onde com isso, os mesmos sentem vontade de conquistar os seus objetivos, pois este é um fator crucial tanto a empresa quanto o funcionário.

Conforme os autores referenciados, além da valorização do profissional, é levado em conta também a motivação, que não muito diferente da valorização, também está relacionada ao ato de estimulá-los, ou seja, incentivá-los e reconhecer os seus serviços, ocasionando assim que os mesmos se reconhecem como parte da organização, principalmente ao permitir que não só prestem serviços, mas que também tenham voz, ou seja, que façam parte das tomadas de decisões dentro da empresa, fato este bastante importante para o colaborador.

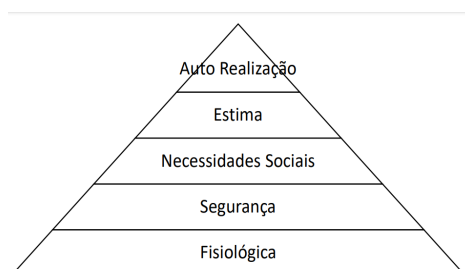
A valorização do profissional pode ser vista como um ato motivador, pois o mesmo se sente valorizado pela empresa, se sente seguro e satisfeito com o ambiente da equipe, seus líderes. Essa valorização profissional mostra o quanto a organização está preocupada com o bem-estar de seu colaborador, passando para o mesmo uma sensação de empoderamento, reconhecendo o seu empenho e contribuição com a empresa.

Dentro de uma organização, os colaboradores possuem papel fundamental no pleno funcionamento de uma empresa, desempenhando seu papel para que haja sucesso na produtividade e prestação de serviços.

2.2 TEORIA DE MASLOW

O americano Abraham Maslow deteve seus estudos sobre as necessidades humanas, onde as mesmas são determinantes a motivação humana, elencando-os em forma de pirâmide, possuindo em sua base aquelas necessidades mais básicas até o topo com aquelas mais complexas em se atingir. A Figura 1 estrutura bem esse modelo.

Figura 1. Pirâmide das necessidades básicas de Maslow



Fonte: Adaptado de Maslow (1954)

Para Maslow, o ser humano possui uma escala de necessidades básicas que precisam ser atendidas para que se chegue a um grau de satisfação pessoal. Com isso, as primeiras necessidades que ficam na base são supridas até que se alcance o topo. Essa escala pode ser atingida em tempos diferentes com indivíduos diferentes, variando de contextos sociais, e são fatores que podem motivar o sujeito dentro de uma organização. Para o autor, tais necessidade são:

- Fisiológicas: englobam fatores ligados ao nível mínimo de satisfação para a sobrevivência do homem como fome, sono, sede e abrigo;
- De segurança: encontram-se acima das necessidades fisiológicas e diz respeito à estabilidade, percepção de segurança física;
- Sociais: estão relacionadas à participação das pessoas em grupos sociais, clube e relacionamentos;
- Autoestima: diz respeito à valorização da pessoa em relação a ela mesma ou em relação aos outros, sempre relacionado à procura de prestígio, status e reconhecimento.
- Autorrealização: constitui o topo da pirâmide das necessidades o qual é raramente alcançado, neste nível as pessoas encontram-se com a necessidade de realizar-se, e de coerência.

O reconhecimento profissional é uma necessidade do sujeito quando este desempenha suas funções na obtenção de bons resultados. Quando existe essa valorização e visibilidade do empenho junto ao desenvolvimento dos negócios, vários outros bons resultados são produzidos tanto para o empregado quanto para o empregador.

Quando o ambiente de trabalho e os líderes reconhecem esse profissional e seus serviços prestados, o mesmo é motivado a desenvolver suas atividades com empenho e satisfação, o que implica em bons resultados nos negócios. Segundo Maslow (1954, p. 69),

O homem é um animal que deseja e que raramente alcança um estado de completa satisfação, exceto durante um curto tempo. À medida que satisfaz um desejo, sobrevém outro que quer ocupar o seu lugar. Quando este é satisfeito surge outro ao fundo. É característica do ser humano, em toda sua vida, desejar sempre algo (Maslow, 1954, p.69)..

Segundo Chiavenato (1982), a palavra “motivação” relaciona-se com a sensação de atingir um objetivo, de avanço profissional e de se sentir valorizado

profissionalmente, encontrados em atividades que despertam desafios.

Chiavenato (2005) discorre sobre a Teoria de Maslow, aplicando a escala de necessidade a partir do contexto organizacional. Para o autor dentro desse ambiente

- Às necessidades fisiológicas são realizadas através de horários de trabalho justos, descanso, conforto físico e no ambiente de trabalho;
- As necessidades de segurança são estabelecidas por condições de trabalho justas e seguras, remuneração e estabilidade;
- As necessidades sócias, fornecidas de relacionamento com supervisores, clientes e colegas;
- Necessidades de estima são através de bons resultados, apoio de supervisores, reconhecimento.
- E as necessidades de auto realização e o desenvolvimento de capacidades, desafios, autonomia e envolvimento em decisões.

Moura, Barbosa e Lopes (2020), afirma que a Teoria de Maslow reflete que a mesma está relacionada ao fato de que os indivíduos prezam pela questão de valores a serem realizados, ou seja, o ser humano nunca está satisfeito com que já conquistou, estão sempre em busca de meios ou formas a mais para que possam se sentir realizados.

2.3 TEORIA DE DOIS FATORES DE HERZBERG

Outra teoria bastante citada pelos estudiosos da área motivacional dentro das organizações é a Teoria dos Dois Fatores formulada por Frederick Herzberg em meados de 1950. Para Chiavenato (2005), essa teoria é a melhor para se explicar o comportamento das pessoas em situações de trabalho. Para ele, esses dois fatores orientam fortemente o comportamento das pessoas.

Conforme essa teoria, existem dois fatores que falam sobre o comportamento humano, que são os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. Os fatores higiênicos - são também denominados fatores extrínsecos ou ambientais que vem de fora, estão localizados no ambiente que rodeia as pessoas e abrange todas as restrições na qual cada um desempenha o seu trabalho. Fatores motivacionais - são denominados de intrínsecos também por que estão relacionados com o conteúdo do

cargo de cada um e com a natureza de suas execuções. A característica mais importante observada dos fatores motivacionais é que, quando são bons, elevam a satisfação das pessoas no seu trabalho. Já quando é ao contrário essa satisfação não existe.

Com isso, a valorização do profissional no ambiente de trabalho é uma conquista que influencia diretamente em sua estima, o que muitos estudiosos associam a um maior interesse em desenvolver seus serviços quando há este reconhecimento pelos seus líderes. A OMS destaca que “o sucesso dos negócios depende da saúde dos trabalhadores”, e para isso é preciso que este profissional esteja saudável e motivado para que possa realizar suas tarefas e contribuir com a empresa.

Marras (2011) assevera que as condições do cargo e os salários são importantes motivadores profissionais, pois estes se sentem valorizados e dispostos a produzir e colaborar com o crescimento da empresa. Conforme o autor, esses fatores influenciam na qualidade de vida no trabalho, pois o crescimento profissional é o objetivo principal de cada indivíduo, estabelecendo planos e estratégias que possam almejar seu crescimento pessoal.

3 METODOLOGIA

Este estudo se caracteriza por ser uma pesquisa de abordagem qualitativa, de natureza básica, onde o procedimento técnico será a Revisão Sistemática da Literatura, ou seja, uma pesquisa bibliográfica com o intuito de identificar pesquisas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho, Motivação e Valorização.

Conforme Paiva, Oliveira e Hillesheim (2021), a pesquisa de abordagem qualitativa está relacionada não se restringir a números e análise de dados, mas sim em analisar, investigar e observar, buscando assim examinar as possibilidades para os problemas em questão. De acordo com Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa de natureza básica visa analisar objetivos da literatura com o intuito de absorver melhor compreensão sobre o assunto abordado.

Segundo Botelho, Cunha e Macedo (2011), esse tipo de revisão traz uma análise criteriosa da literatura sobre determinado tema e leva em consideração alguns passos importantes: identificação do tema e seleção da questão de pesquisa; estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão; identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados; categorização dos estudos selecionados; análise e interpretação dos resultados; apresentação da revisão/síntese do conhecimento.

As buscas pelos artigos que compõem a amostra da pesquisa foram realizadas por meio das seguintes bases de dados: *Capes Periódicos*, *Spell*, *Scielo*. Com isso, na base de dados da *Capes Periódicos*, foram aplicados palavras chaves Qualidade de Vida no Trabalho, Motivação e Valorização, onde foi usado como critérios de inclusão artigos de um período de 2013 a 2023, no idioma português, tendo como tipo de recurso artigos, onde foram encontrados 22 resultados, sendo 5 selecionados para a revisão da pesquisa.

Na base de dados *Spell* foram aplicados como palavras-chaves Qualidade de Vida e Motivação, sendo com isso aplicado critérios de inclusão por um período de 2013 a 2023, no idioma português, e o tipo de recurso sendo o artigo, nas áreas de conhecimento em Administração, Administração Pública, Contabilidade e Economia, com isso tendo um total de 4 resultados, sendo os 4 selecionados para análise dos resultados.

Na plataforma *Scielo* foram aplicados como palavras-chave qualidade de vida no trabalho e motivação, pelo período de 2014 a 2024, visto que não havia o ano de

publicação voltado para 2013, no idioma português, tendo como tipo de literatura artigos. Neste critérios de inclusão foram encontrados 8 resultados, visto que apenas 1 foi selecionado para análise dos resultados.

Em seguida, ao serem feitas as seleções dos artigos nas plataformas citadas acima, foi realizado a leitura do título, resumo e objetivos de cada um dos artigos selecionados, para com isso verificar se os mesmos estariam relacionados ao tema, e assim, serem feitas a análise dos resultados.

Após serem aplicados os critérios de inclusão e seleção dos artigos, os mesmos foram lidos na íntegra, sendo assim analisados dentro do contexto utilizando, principais resultados e conclusões e as limitações da pesquisa e com isso foram extraídas as principais informações que se enquadram com o tema em questão: os aspectos motivacionais no ambiente de trabalho e como estes afetam a qualidade de vida no trabalho.

Esses resultados serão apresentados em tabelas, facilitando assim a interpretação do leitor, prosseguindo com uma discussão teórica que corroboram com outros estudos semelhantes ou autores que versam sobre o tema abordado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguir no Quadro 1 serão apresentados os principais resultados quanto à qualidade de vida no trabalho relacionado à satisfação e a motivação dos colaboradores.

Quadro 1 - Principais achados quanto a qualidade de vida no trabalho

Título do trabalho	Autor(es)/ano	Objetivo	Resultados
Qualidade de vida no trabalho, satisfação e motivação do trabalhador no setor de varejo.	Costa et al. (2013)	Analisar as variáveis que impactam na satisfação do indivíduo com o seu trabalho, na sua motivação com a tarefa e percepção de qualidade de vida no trabalho empresa centenária do varejo de Minas Gerais.	63,48% dos funcionários estão satisfeitos com o trabalho e 20,63% não se sentem motivados ao desenvolvimento das atividades, enquanto a QVT tem um percentual de 62,46%. Quanto ao cargo de operador de caixa a satisfação teve uma média de 59,70%, a motivação média de 17,73%, e a QVT teve uma média de 58,69%, inferior à média do quadro geral da empresa. Nos demais cargos da empresa, nota-se ainda uma insatisfação com relação à remuneração, visto que a insatisfação teve uma média de 31,35%, motivação de 38,68% e insatisfação relacionada à percepção da QVT com uma média de 44,53%.
Motivação e qualidade de vida no trabalho: uma análise na Comagro Peças e Serviços LTDA.	Lima e Jardim (2013)	Discutir sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho e a sua relação com a motivação dentro da empresa Comagro Peças e Serviços LTDA.	100% dos colaboradores sentem-se satisfeitos com suas funções, 66,67% conhecem o significado de QVT, 33,33% desconhecem, sendo que 20% têm conhecimento sobre os incentivos salariais, 26,67% entendem que a motivação contribui para um maior nível de desempenho, 20% sentem motivação para exercer melhor suas funções, 26,67% afirmam que a motivação está relacionada a motivação e 6,67% desconhecem. 73,33% dos colaboradores afirmam que a empresa se preocupa com a motivação dos mesmos, 26,67% negam. 27,27% afirma que há motivação através de promoções,

			27,27% com crescimento pessoal.
Motivação no Serviço Público e Permanência na Carreira Militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil	Takahashi; Lemos; Souza (2015)	Analisar por que servidores públicos da Polícia Militar do Paraná, no Brasil, não permanecem na carreira, considerando a motivação para o serviço público e os desafios existentes no exercício da função.	Os resultados da pesquisa confirmam que a motivação do policial militar é formada pela combinação, ainda que em diferentes graus, de atração ao funcionalismo, compromisso com valores públicos e sacrifício.
Motivação: Ferramenta de valorização nas organizações	Oliveira (2015)	Analisar os principais aspectos da liderança.	A liderança é responsável pela motivação, pois o tipo de liderança praticada na empresa determina o nível de motivação dos colaboradores, dessa forma, é necessário ter condições propícias para tal. O reconhecimento profissional torna-se algo importante dentro da organização, tendo o administrador fundamental o papel para sua motivação.
Qualidade de vida profissional de atendentes de central de telecomunicações	Parise e Soler (2016)	Verificar perfil e qualidade de vida profissional (QVP) de atendentes de uma central de telecomunicações.	Sobre o perfil: 80,2% mulheres; 66,3% solteiros, escolaridade até ensino médio e 6 horas diárias de trabalho; idade média de 28 anos; 92,9% único emprego e tempo médio de trabalho na empresa de 3 anos. Aspectos positivos da QVP: motivação intrínseca, capacitação para o trabalho, recursos disponíveis e apoio social. Aspectos negativos da QVP: carga de trabalho e apoio organizacional
Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma concessionária de veículos em Dourados-MS	Moraes (2018)	Analisar a qualidade de vida dos trabalhadores da organização estudada.	56% dos colaboradores sentem-se satisfeitos com a sua remuneração, enquanto que 7% estão insatisfeitos. Quanto às recompensas e participações em resultados recebidos da empresa há uma satisfação de 52% e insatisfação de 11%. Com relação a carga horária semanal, 63% estão satisfeitos e 4% insatisfeitos. 63% sentem-se satisfeitos com as condições de trabalho, 11% insatisfeitos

			devido ao cansaço ocasionado pelo trabalho.
Gestão de pessoas e fidelização de funcionários: um estudo comparativo entre duas redes supermercadistas da cidade de Boa Vista-RR	Araújo e Mendes (2018)	Identificar as estratégias voltadas para a fidelização de funcionários no contexto de duas redes de supermercados, cadastrados no Sistema Nacional de Emprego e Renda, de Boa Vista – Roraima.	O estudo concluiu ao examinar o contexto das empresas que, apesar de desenvolverem estratégias organizacionais voltadas para a gestão de pessoas, suas práticas e ações ainda são informais e limitadas, podendo comprometer a motivação e fidelização dos funcionários.
Estratégias motivacionais no trabalho de enfermagem: revisão sistemática de literatura.	Camacho e Moreira (2021)	Identificar as estratégias que promovem a motivação no contexto do trabalho de enfermagem.	60% dos participantes não notam que sua equipe se sente motivada. A desmotivação está relacionada ao fato da falta de reconhecimento da profissão, ausência de materiais, remuneração impertinente e excesso de carga horária.
A satisfação profissional da equipe de enfermagem atuante em Unidade Terapia Intensiva - revisão de literatura	Lima e Silva (2022)	Analisar a satisfação profissional da equipe de enfermagem atuante em unidade terapia intensiva (UTI).	Entende-se que a motivação no trabalho da equipe de enfermagem sofre influência de diversos fatores e que em vários momentos sua frustração é justificável. Referente ao domínio da autonomia, os enfermeiros consideram como um aspecto importante no seu processo de trabalho e que interfere positivamente na prática profissional, resultando na qualidade do cuidado. Já em relação à remuneração, a equipe de enfermagem não considera tal como um fator isolado, além de ser o domínio com pior grau de satisfação, seguido pelas condições de trabalho que incluem a carga horária exaustiva.
Servidores em abono permanência relatam satisfação na sua qualidade de vida e motivação no trabalho.	Filho <i>et al.</i> (2022)	Avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) e motivações dos servidores em abono permanência para permanecerem na atividade, mesmo aptos à aposentadoria.	58,5% sentem-se satisfeitos com relação a QVT, 41,4% insatisfeitos com os benefícios, 38,5% satisfeitos pelo trabalho e atividades desenvolvidas, 28,1% motivados com a possibilidade de ganhos financeiros.

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Os estudos de Costa *et al.* (2013) revelam uma relação mista entre a satisfação e a motivação no âmbito do trabalho. Embora a taxa de satisfação tenha sido de 63,48%, uma parcela significativa de 20,63% não se sente motivada. Já de acordo com Lima e Jardim (2013), em termos de funções no trabalho, a satisfação é plena, entretanto, há uma diferença no que se refere ao entendimento do conceito de QVT, vez que apenas 66,67% dos colaboradores a compreendem bem. Além disso, a satisfação é compreendida como um fator importante por 26,67% dos colaboradores, mas a porcentagem daqueles que se sentem realmente motivados é de apenas 20%.

Em seus estudos, Takahashi, Lemos e Souza (2015), revelam que a motivação possui ligação com a combinação de fatores tal como o compromisso com valores sociais e sacrifício pessoal, sendo a motivação, nesse sentido, influenciada não só por recompensas financeiras, mas também por valores intrínsecos.

A pesquisa de Oliveira (2015), destaca que a liderança é algo responsável pela motivação, uma vez que o perfil do líder da organização define a motivação de seus colaboradores, sendo importante que haja reconhecimento voltado para os funcionários. Em sequência Araújo e Mendes (2018), identificaram em seu estudo que há o desenvolvimento de estratégias organizacionais relacionados à gestão de pessoas, no entanto ainda é de forma limitada, ocasionando com isso o comprometimento da motivação e fidelização por parte dos colaboradores.

Segundo Parise e Soler (2016) é notório que a motivação está atrelada a uma motivação interna, ou seja, faz-se relação com algo que surge internamente em cada um dos colaboradores sem a necessidade de ter uma motivação externa, ou seja, algum benefício. Além do mais, está ligada a capacitação para o trabalho que se torna um aspecto de suma importância tanto para o colaborador, visto que a maior porcentagem com 80,2% é norteadada para mulheres, e também a qual este fator motivacional está voltado para questão do apoio social e recursos disponíveis, sendo este algo de satisfação pessoal.

De acordo com Moraes (2018), a remuneração e a carga horária demonstram um grau de satisfação no trabalho, alcançando, respectivamente, 56% e 63% dos trabalhadores quanto a esses aspectos. Contudo, demonstra-se uma insatisfação no que se refere à carga de trabalho e às condições físicas de trabalho,

que consequentemente levam à desmotivação ao terem a percepção de qualidade de vida no trabalho afetada.

Para Camacho e Moreira (2021), no âmbito do setor de enfermagem, 60% dos respondentes indicam que a falta de reconhecimento e de recursos necessários à realização das atividades levam as equipes à desmotivação, reforçando, assim, que a motivação não é apenas um fator individual, mas também é sentida em grupos de trabalho.

Lima e Silva (2022) analisam um estudo de caso voltado para o trabalho de uma equipe de enfermagem onde destacam que os principais fatores que afetam a motivação são as condições de trabalho e carga horária exaustiva, onde isso ao invés de motivá-los, acabam causando frustração. Porém a remuneração não é um fator que determina a desmotivação dos mesmos.

Por fim, os resultados de Filho *et al.* (2022) apontam que, entre servidores de abono permanência, 58% deles se sentem satisfeitos enquanto 41,4% percebem uma insatisfação em relação aos benefícios ofertados. Os resultados demonstram que mesmo em situações onde existe satisfação com a atividade exercida, eventuais benefícios desajustados com as expectativas dos colaboradores podem afetar sua motivação e a vontade de permanecer naquele trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente revisão sistemática objetivou analisar na literatura as principais estratégias de valorização e motivação profissional em empresas brasileiras. A partir dos resultados, observa-se que a motivação e a satisfação no ambiente laboral possuem relação com a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho, isto é, a satisfação pode estar presente, como observado em Lima e Jardim (2013), entretanto, a falta de motivação indica que o mero contentamento com as atividades laborais é insuficiente para garantir uma interação profunda com o trabalho.

Desse modo, fatores como a remuneração, o reconhecimento, as condições de trabalho e a clareza sobre os incentivos ou a ausência deles surgem como elementos-chave que afetam a motivação dos colaboradores, conforme afirmado em Costa *et al* (2013) e Camacho e Moreira (2021).

Como limitações de pesquisa, considera-se a falta de padronização metodológica, tendo em vista que os estudos analisados utilizaram diferentes abordagens para avaliar a satisfação, a motivação e a QVT, o que dificultou uma comparação direta e consistente dos achados.

Com isso, sugere-se que as pesquisas futuras se aprofundem nos fatores intrínsecos da motivação, investigando ainda mais o alinhamento de valores pessoais com a missão da empresa, por exemplo. Ainda, pesquisas futuras poderão concentrar-se em setores específicos de maneira mais detalhada, utilizando uma metodologia padronizada.

Por fim, destacamos como a qualidade de vida no trabalho é um elemento essencial para o sucesso dos profissionais e das organizações, pois impacta diretamente a motivação, o desempenho e a satisfação dos funcionários. Dessa forma, investir em um ambiente de trabalho que valoriza a saúde, o desenvolvimento e o reconhecimento de todos os funcionários constrói uma cultura organizacional positiva, o que resulta em uma maior produtividade, reconhecimento de talentos e melhores resultados para a empresa.

REFERÊNCIAS

- ARAGÃO, A. S. M.; MARANHÃO, T. L. G. Reconhecimento profissional e motivação nas empresas: Revisão Sistemática da Literatura. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**. V.14, N. 51 p. 511-536, Julho, 2020. DOI: 10.14295/online.v14i51.2616. Disponível em: <https://online.emnuvens.com.br/id/article/view/2616/4131> . Acesso: 06/09/2024 às 01:45.
- ARAÚJO, I. M. C.; MENDES, D. F. Gestão de pessoas e fidelização de funcionários: um estudo comparativo entre duas redes supermercadistas da cidade de Boa Vista - RR. **Revista de Administração de Roraima-UFRR**, Boa Vista, Vol. 8n. 1, p.5-16, jan-jun.2018. Disponível em: <https://revista.ufrr.br/adminrr/article/view/4403> . Acesso: 22/08/2024 às 18:48.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. **Ambientes de trabalho saudáveis**, Disponível em: Disponível em <http://www.efdeportes.com/efd129/aplicabilidade-do-pentaculo-do-bem-estar.htm> Acesso em 15 out. 2023.
- BEDRAN JÚNIOR, P. & OLIVEIRA, J. **Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional**. In: V Congresso Nacional de Excelência em Gestão: Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade. Rio de Janeiro–Brasil. 2009.
- BOTELHO, L. L. R., CUNHA, C. C. D. A., & MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Soc**, v.5, n.11, p.121-36, 2011.
- CAMACHO, N. M. C.; MOREIRA, H. M. F. Motivational strategies in nursing work: systematic literature review . **Pensar Enfermagem**, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 33–52, 2022. DOI: 10.56732/pensarenf.v25i2.184. Disponível em: <https://pensarenfermagem.esel.pt/index.php/esel/article/view/184> . Acesso :22/08/2024 às 18:45
- CAMARGO, Denise de. **Psicologia organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2009.126p.
- CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. **Administração de recursos humanos**. v.1. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- CHIAVENATO, I. **Administração de empresas**: Uma abordagem contingencial. São Paulo: McGraw-Hill, 1982.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel da gestão do talento humano. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. (7a ed.). Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 5ª reimpressão, 2005.

CORREIA CAMACHO, N. M; MOREIRA, H. M. F. Estratégias motivacionais no trabalho da enfermagem: revisão sistemática da literatura. **Pensar Enfermagem**, [S. l.], v. 2, pág. 33–52, 2022. DOI: 10.56732/pensarenf.v25i2.184. Disponível em: <https://pensarenfermagem.esel.pt/index.php/esel/article/view/184>. Acesso em: 05/09/2024

COSTA, C. A.; BENTO, K. G. D. R.; SÁ, F. B.; ZIVIANI, F. Qualidade de vida no trabalho, satisfação e motivação do trabalhador no setor de varejo. **Revista de Administração da Unimep**, v. 11, n. 1, p. 181-198, 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/9965/qualidade-de-vida-no-trabalho--satisfacao-e-motivacao-do-trabalhador-no-setor-de-varejo>. Acesso: 21/08/2024 às 16:58

CUNHA, A.; RODRIGUES, T.; SILVA, R. A Importância da psicologia organizacional nas empresas. **Revista Mato-grossense de Gestão, Inovação e Comunicação**, v. 2, n. 1, p. 118-129, 6 dez. 2023. <http://104.207.146.252:3000/index.php/REMAGIC/article/view/279>. Acesso em 05/09/2024 às 20:13

CUNHA FILHO, C. A.; DELBONI, M. C. C.; LOPES, L. F. D.; CHAGAS, P. Servidores em abono permanência relatam satisfação na sua qualidade de vida e motivação no trabalho. **Gestão e Sociedade**, v. 16, n. 46, p. 1-18, 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/71745/servidores-em-abono-permanencia-relatam-satisfacao-na-sua-qualidade-de-vida-e-motivacao-no-trabalho>. Acesso: 22/08/2024 às 00:29

ELAYNE MESSIAS, ELAYNE MESSSIAS. Motivação: ferramenta de valorização nas organizações. **Ideias e Inovação - Lato Sensu**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 85, 2015. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/1281>. Acesso em: 20/08/2024 às 21:31

LIMA, J. F. de; SILVA, V. R. de P. A. da. A satisfação profissional da equipe de enfermagem atuante em Unidade Terapia Intensiva - revisão de literatura: Professional satisfaction of the nursing team operating in Intensive Care Unit - literature review. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 8, n. 8, p. 56338–56348, 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n8-098. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/50997>. Acesso: 22/08/2024 às 19:08

LIMA, L. A.; JARDIM, G. T. P. Motivação e qualidade de vida no trabalho: uma análise na Comagro Peças e Serviços LTDA. **Revista Ciências Administrativas**, v. 19, n. 1, p. 69-84, 2013. Disponível em:

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/38410/motivacao-e-qualidade-de-vida-no-trabalho--uma-analise-na-comagro-pecas-e-servicos-ltda>
Acesso: 22/08/2024 às 00:40

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no trabalho – QVT**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas. 2003

LIMONGI-FRANÇA, A. Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C.; PAULI, J. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, [S. l.], v. 36, n. 107, 2020. DOI: 10.13037/gr.vol36n107.5398. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398 . Acesso em: 8 set. 2024.

MAIER, G. DE S. O.; MARTINS, E. A. P. Assistência ao paciente com síndrome coronariana aguda segundo indicadores de qualidade. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 69, n. 4, p. 757–764, jul. 2016.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. Operacional ao estratégico. 14. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. New York, NY: Harper. 1954.

MENDES, A. M; LEITE, J. V; FERREIRA, M. C. Mudando a Gestão da Qualidade de vida no Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2. p. 109-123, 2009.

MOURA, R. G. D.; BARBOSA, M. V.; LOPES, P. D. L. As Teorias de Maslow e Herzberg aplicadas em uma fundição no Município De Barra Do Piraí como ferramenta de desenvolvimento organizacional. **Revista Científica da FASF Faculdade Sul Fluminense**. Revista Valor, Volta Redonda, 5, e-5015, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22408/reva502020230e-5015>. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/230> . Acesso: 09/09/2024 às 00:36

MORAES, A. P. **Qualidade De Vida No Trabalho: um estudo de caso em uma concessionária de Veículos em Dourados-Ms**. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Engenharia de Produção) - Universidade Federal da Grande Dourados. Dourados - MS, 2018. Disponível em: <https://www-periodicos-capes-gov-br.ez117.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscar.html?task=detalhes&source=&id=W3157289893> . Acesso: 22/08/2024 às 19:22.

NOVAES, V. P.; FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H.; TORRES, C. V. Antecedentes e consequentes da pros-peridade no trabalho: Um modelo de mediação moderada. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1–30, 2020

OLIVEIRA, E. M. Motivação: ferramenta de valorização nas organizações. Ideias e Inovação - Lato Sensu, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 85, 2015. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/1281> . Acesso em: 05/09/2024.

OMS. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science and medicine**. v.41, n.10, 1995, p.403- 409.

PARISE, J. A.; SOLER, Z. A. G. S. G. Qualidade de vida profissional de atendentes de central de telecomunicações. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/JWDTQysL5tJ6g8ndKsboxQLt/?lang=pt#> . Acesso: 22/08/2024 às 20:30.

PAZ, M. G. T., NEIVA, E. R., & DESSEN, M. C. 2012. Bem-estar e felicidade nas organizações: Um só fenômeno? In M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), **Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais** (pp. 105-130). São Paulo: Casa do Psicólogo. 2012.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho** – evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

SGARBOSSA, M. Contribuições das práticas de gestão de pessoas para o florescimento no trabalho: uma revisão integrativa (2011-2021). **Revista Gestão e Desenvolvimento**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 101–129, 2023. DOI: 10.25112/rgd.v20i1.3166. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/3166> . Acesso em: 8 set. 2024.

SILVA, J. S.; CARVALHO, K. D. J. **Psicologia Organizacional: A importância do bem-estar do funcionário para a produtividade da empresa de Call Center**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) -Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, 2020. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/735> . Acesso em: 07 set. 2024.

SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em debate**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 115–129, 2018. DOI: 10.22289/2446-922X.V4N2A7. Disponível em: <https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7> . Acesso: 06/09/2024 às 00:40

TAKAHASHI, A. R. W.; LEMOS, M. R.; SOUZA, C. P. S. Motivação no serviço público e permanência na carreira militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, v. 13, n. 29, p. 311-354, 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34662/motivacao-no-servico-publico-e-permanencia-na-carreira-militar-da-policia-militar-do-parana-brasil> Acesso: 22/08/2024 às 20:25

WHOQOL G.. **The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL)**: Position paper from the World Health Organization. Soc. Sci. Med., 41:1403-9, 1995.