

# FAÇA O QUE VOCÊ GOSTA E NÃO TERÁ QUE TRABALHAR UM DIA NA VIDA

## DO WHAT YOU LIKE AND YOU WON'T HAVE TO WORK A DAY IN LIFE

Deisi Mara Candaten\*  
Rosecler Maschio Gilioli\*\*

### RESUMO

Este trabalho possui como objetivo geral, identificar quais são os fatores que impactam na motivação/satisfação no ambiente de trabalho. Os objetivos específicos são: identificar os fatores que impactam na motivação/satisfação do trabalho; identificar os fatores que impactam na desmotivação/insatisfação do trabalho; identificar o grau de importância pessoal atribuído aos fatores do contexto laboral a partir dos resultados da pesquisa. Para o método de pesquisa é utilizada a natureza de dados quantitativos. Aplica-se o questionário a funcionários ativos de empresas, onde se constata que os profissionais entrevistados preferem estar satisfeitos e realizados com suas tarefas a uma recompensa salarial maior. Um dos fatores que impactam na motivação/satisfação do trabalho é entender sua essência, sua necessidade e sua aplicabilidade. Desta forma, sabendo que sua tarefa é importante o colaborador se sente mais satisfeito/motivado a desempenhá-la.

**Palavras-chave:** Motivação. Satisfação. Ambiente de Trabalho.

### ABSTRACT

This work has as general objective, to identify which are the factors that impact on motivation / satisfaction in the work environment. The specific objectives are: to identify the factors that impact motivation / job satisfaction; identify the factors that impact demotivation / job dissatisfaction; identify the degree of personal importance attributed to factors in the work context based on the research results. For the research method, the nature of quantitative data is used. The questionnaire is applied to active employees of companies, where it appears that the professionals interviewed prefer to be satisfied and fulfilled with their tasks to a higher salary reward. One of the factors that impact motivation / job satisfaction is to understand its essence, its need and its applicability. In this way, knowing that their task is important, the employee feels more satisfied / motivated to perform it.

**Keywords:** Motivation. Satisfaction. Desktop.

### Introdução

O presente trabalho de conclusão de curso foi desenvolvido por se tratar de um tema atual e que vem ganhando cada vez mais espaço dentro das organizações. Segundo Patrício (1996), o ser humano necessita de momentos de felicidade e prazer para “viver saudável”, para

---

\* Universidade de Caxias do Sul.

\*\* Universidade de Caxias do Sul. [rgilioli@terra.com.br](mailto:rgilioli@terra.com.br)

“bem viver”. De acordo com o autor, avaliar a qualidade da vida humana implica conhecer a realidade do processo de satisfação de necessidades individuais e coletivas que promovam felicidade e prazer ao ser humano.

Para Silva e De Marchi (1997), dos muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial na atualidade, dois são fundamentais. O primeiro está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade, na visão deles, de a empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

No referencial teórico abordou-se os temas relacionados como: origens do tema: “faça o que você gosta e não terá que trabalhar um dia na vida”; quem foi Confúcio; contribuições de Confúcio ao tema: “faça o que você gosta e não terá que trabalhar um dia na vida”; características do tema: “faça o que você gosta e não terá que trabalhar um dia na vida”; o que é trabalho/trabalhar e qualidade de vida no trabalho. Estes temas cercam o assunto e trouxeram pontos importantes para a pesquisa.

A metodologia utilizada foi de natureza quantitativa, nível descritivo, estratégia *survey*. Os questionários foram aplicados a funcionários ativos de empresas.

Os resultados obtidos apresentam que é possível dizer que no geral as pessoas estão satisfeitas com suas atividades. Buscam desenvolver algo que lhe proporcione prazer e seja agradável, pois o estilo de vida mudou muito nos últimos anos e tende a mudar ainda mais. É reconfortante saber que as pessoas estão preocupadas com sua qualidade de vida. Em viver bem e melhor. Claro que toda regra tem sua exceção, é o que veremos mais detalhado no decorrer deste artigo.

## **2 Referencial teórico**

### **2.1 Origens do tema: “faça o que você gosta e não terá que trabalhar um dia na vida”**

O trabalho é uma atividade muito antiga e inerente ao ser humano. Desde os homens das cavernas essa função aparece fortemente como fator importante da vida. Passa-se a maior parte dos dias envolvidos com o labor. Porém, muitas vezes o trabalho é uma fonte de sofrimento e não traz satisfações, alegrias ou prazer.

Esta ideia não é nova, o filósofo Confúcio (551 a.C. - 479 a.C.) na antiguidade já ensinava que “Escolha um trabalho que você ama e você nunca terá que trabalhar um dia sequer na vida”.

Confúcio, o mais célebre filósofo chinês, viveu em um tempo de caos e corrupção na China antiga. Sua filosofia priorizava a ética nas relações pessoais e políticas. Valorizava a família, principalmente o respeito aos pais. Confúcio não deixou sua filosofia registrada sob a forma de escritos, mas é lembrado por ser um homem justo e por resgatar o bem nas pessoas.

Segundo Krawulski (1991), a história do trabalho tem início quando o homem busca os meios de satisfazer suas necessidades. Essa busca se reproduz historicamente, para que se garanta a sua sobrevivência. A satisfação vai sendo atingida e as necessidades ampliam-se a outros homens, contribuindo, assim, para a criação das relações sociais que determinam a condição histórica do trabalho.

O trabalho nasceu com o aparecimento do homem na Terra. Segundo Dimatos (1999, p. 19):

Até mais ou menos 500.000 anos atrás, os homens continuaram vivendo em cavernas e alimentando-se dos animais e plantas que encontravam ao seu redor, em uma dependência total daquilo que a natureza oferecia. Era uma atitude meramente extrativa, característica do nomadismo, mas que já constituía uma forma de trabalho... A agricultura fixou o homem ao solo, transformando-o em sedentário, e tornou-se sua atividade fundamental, dada a necessidade de produzir alimentos que viessem a suprir o esgotamento do “estoque” natural.

Krawulski (1991, p. 38), de modo semelhante, afirma que, “[...] na História do Ocidente, o artesanato, especialmente em seu desenvolvimento, durante os séculos XIII e XIV, constitui um dos clímax da evolução do trabalho criador”. Ainda, Krawulski (1998, p. 38) coloca que:

O ingresso na Idade Moderna ocorreu acompanhado de importantes modificações estruturais na sociedade e na economia, resultantes do intenso desenvolvimento artesanal e comercial. Dessa época até o final da Idade Moderna, com a Revolução Francesa, o mundo ocidental vivenciou não apenas a transição do feudalismo para o capitalismo, consolidado com a Revolução Industrial. Nesse período, pelo impacto dos acontecimentos, ocorreram também algumas das alterações mais significativas na concepção do trabalho e em suas atividades, e, principalmente, na conjuntura sócio-econômico-político-cultural, lançando as bases para o mundo contemporâneo.

Krawulski (1991, p. 38) afirma que:

[...] mudanças significativas na atmosfera psicológica acompanharam a evolução econômica do capitalismo. Um sentimento de inquietude começou a impregnar a vida, e o trabalho foi cada vez mais se tornando o valor supremo. O desejo de riqueza e de sucesso material tornou-se a paixão que a tudo absorvia. Uma das consequências mais importantes da Revolução Industrial foi a adoção do trabalho assalariado, isto é, a percepção de um salário em dinheiro em troca do trabalho livre.

Após o que se convencionou denominar Revolução Industrial foram alterados o conceito, a natureza e, sobretudo, a organização do trabalho. O trabalho passou a ser uma

atividade predominantemente individual, levando o homem a uma gradual perda do senso de coletividade. Em consequência da individualidade, hierarquia das tarefas e da própria passividade do trabalhador, “[...] o trabalho atualmente é um meio para ganhar dinheiro e não uma atividade humana significativa em si” (FROMM *apud* KRAWULSKI, 1991, p. 60).

Atualmente, além do provimento da subsistência, é mister fazer com que o trabalho satisfaça as necessidades psicológicas da humanidade; uma delas, a auto-realização, configura-se, acima de tudo, como uma tarefa estritamente pessoal (SOUZA, 2009).

Moraes (1992) ressalta que a relação do homem com o trabalho é, às vezes, conflituosa: ao mesmo tempo em que o trabalho é um fardo, dá sentido à vida; ao mesmo tempo em que ele oferece *status*, define a identidade pessoal e o crescimento humano. Conhecendo essa relação conflituosa com o labor, o trabalhador pode achar seu ponto de equilíbrio buscando não somente uma melhor qualidade de vida, mas, também, uma harmonia do trabalho com as outras esferas da vida.

## **2.2 Quem foi Confúcio**

Confúcio (551-479 a.C.), viveu em uma época de constante guerra, de caos político e social, e mesmo assim, procurou restaurar a harmonia, a ordem, o ser humano e o amor na sociedade.

Dawson (1915) coloca que:

K'ung Fu-tsze, "o filósofo K'ung", cujo nome foi latinizado em Confúcio, nasceu no ano 550 (ou 551) a.C...Confúcio foi casado, de acordo com o costume chinês, aos dezenove anos e aceitou o emprego público como guardião de lojas e depois como superintendente de parques e rebanhos. Aos vinte e dois anos, no entanto, ele começou seu trabalho de vida como professor, e gradualmente um grupo de estudantes, ansiosos para ser instruídos nos clássicos e na conduta e governo, reuniu-se sobre ele.

Ainda Dawson (1915) aborda que,

Até a idade de cinquenta e dois anos, ele não era muito ativo na vida pública. Foi então nomeado magistrado-chefe da cidade de Chung-tu, que prosperou e melhorou sob seus cuidados, que o duque de Lu o nomeou ministro do crime, o que resultou em uma grande redução dos delitos. O duque aceitando um presente de mulheres músicas e entregando-se à dissipação, Confúcio se retirou e vagou entre os vários estados, dando instruções como oportunidade oferecida. Seus discípulos durante a sua vida subiram para três mil e destes uns setenta ou oitenta foram muito estimados por ele. Foram treze anos antes de ele voltar para Lu. Em 482 a.C., ele perdeu seu único filho; em 481 a.C., seu aluno favorito, Yen Hwuy, e em 478 a.C., Tsze-lu, outro de seus favoritos, faleceu e, no mesmo ano, o próprio Confúcio morreu aos setenta e dois anos de idade.

Sobre a morte de Confúcio, Dawson (1915) escreve que,

Quando Confúcio morreu, está registrado que suas últimas palavras foram arrependimentos de que nenhum entre os governantes que viviam possuía a sagacidade necessária para uma apreciação adequada de sua filosofia ética e ensinamentos...Confúcio esforçou-se para tornar o ser humano bom - um bom pai, uma boa mãe, um bom filho, uma boa filha, um bom amigo, um bom cidadão.

Por fim, embora suas verdades fossem intragáveis na época de sua enunciação, elas viveram para dar bons frutos, apesar dos esforços desesperados do imperador Tsin Shi-hwang para destruí-las pelo fogo.

### **2.3 Contribuições de Confúcio ao tema: “faça o que você gosta e não terá que trabalhar um dia na vida”**

Os líderes de hoje são, em sua grande maioria, um reflexo dos estímulos que envolvem a sociedade em que se vive. Para mudar isso é preciso começar a perceber conscientemente que tipo de estímulos se está deixando entrar e influenciar e fazer uma escolha consciente do que realmente se quer ser e fazer, pois o que se irá alcançar será uma consequência disso. Tudo isso é uma questão de escolha, como disse Confúcio: “Escolha o trabalho que ama e nunca terá de trabalhar um dia sequer em sua vida” (FELIPPE, 2014).

Em meio aos conflitos da época, Confúcio focou-se no resgate do estudo dos ritos e dos grandes reis. Para tanto, compilou as obras mais importantes dos escritos antigos (datadas de até dois mil e quinhentos anos antes de Confúcio), reorganizou-as e editou-as de acordo com seus princípios. E depois de sua morte, esses pensamentos têm predominado na cultura chinesa até hoje, portanto, por outros dois mil e quinhentos anos (FELIPPE, 2014).

Os *Rongo* (Analectos) são conhecidos como a coletânea das palavras e feitos de Confúcio, tendo influenciado significativamente a cultura da China e dos países vizinhos, em sua condição de mais estimada escritura do confucianismo. Acredita-se que tenha sido introduzido no Japão por volta do século V (FELIPPE, 2014).

### **2.4 Características do tema: “faça o que você gosta e não terá que trabalhar um dia na vida”**

Vários estudos, em diversos campos do conhecimento, já mostraram como o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas.

Para Hackman e Oldham (1976), três condições contribuem para se obter um trabalho com sentido: variedade das tarefas; identidade com o trabalho e a possibilidade de realizar algo

do começo ao fim com resultados; o significado do trabalho sobre o bem das pessoas, da organização e/ou da sociedade. Para estes autores, o trabalho precisa ter seis características para ter sentido: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável.

O trabalho também precisa ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, ou seja, a possibilidade da construção de laços de afeição. O trabalho que tem sentido possibilita autonomia e garante segurança, ou seja, o trabalho está associado à noção de emprego e à condição de receber um salário que permita garantir a sobrevivência. E, finalmente, um trabalho que faz sentido é aquele que mantém as pessoas ocupadas, isto é, ocupa o tempo da vida, evita o vazio e a ansiedade, tal como apontado por Jacques (1978).

Segundo Bajoit e Franssen (1997, p. 83):

O que muda não é tanto a importância do trabalho, mas sim a relação com ele. Enquanto no modelo tradicional a realização pessoal estava subordinada ao trabalho, hoje é o trabalho que tende a estar subordinado à realização pessoal, permanecendo entretanto como um elemento e um locus essencial, embora não exclusivo. Nesse sentido, não se trata tanto de uma rejeição do trabalho, mas sim da reivindicação de um trabalho que tenha sentido para o próprio indivíduo e/ou que lhe deixe tempo para uma vida própria.

Para Silva e De Marchi (1997), dos muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial na atualidade, dois são fundamentais. O primeiro está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade, na visão deles, de a empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

Para Levering (1986), um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies pessoais. Para o autor, da perspectiva de um empregado isto é uma questão fundamental de justiça. Na sua visão, não é justo que um local de trabalho seja a única coisa nas vidas das pessoas  $\frac{3}{4}$  aliás, como temos visto atualmente na esmagadora maioria dos casos. Um contexto com essa característica, segundo ele, não permite que as pessoas se desenvolvam ou se tornem mais completamente humanas.

De Masi (2000, p. 34) assim conjectura: “O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade”.

Se é nas organizações que se passa a maior parte do tempo, é natural que se transforme estes lugares em mais prazerosos e saudáveis para a execução do trabalho. Locais onde se possa, de fato, passar algumas horas vivendo, criando e realizando plenamente – com qualidade de vida, satisfação e alegria.

## **2.5 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

Quando se fala em qualidade de vida no trabalho, está-se falando do bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho.

O que pode-se perceber é que muitas empresas acabam investindo altos valores em máquinas e equipamentos modernos e não fazem o principal investimento, que são as pessoas.

De acordo com Limingi-França (2004), ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo e a representação social dessa atividade causa impacto tanto na sua vida quanto no seu bem-estar, podendo levá-lo a situações de maior ou menor desgaste. Sobre tal aspecto, Morgan (1996) acrescenta que os empregados são pessoas com necessidades complexas que devem ser satisfeitas para assegurar que desempenhem suas atividades de maneira eficaz e levem a vida de forma saudável.

Walton (1973, p. 11) definiu qualidade de vida no trabalho como “uma expressão para caracterizar determinados valores ambientais e humanos que foram suprimidos em função do avanço tecnológico da produção industrial e do crescimento econômico”. Diante dessas percepções, o autor propôs um modelo de QVT combinando oito categorias que abrangem desde as necessidades básicas do trabalhador até as condições da organização. O Quadro 1 apresenta o Modelo de QVT de Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996).

Quadro 1 - Modelo de QVT de Walton (1973)

<b>CATEGORIAS</b>	<b>DIMENSÕES de QVT</b>
1. Compensação justa e adequada	1.1. Remuneração adequada ao trabalho 1.2 Equidade interna e externa 1.3 Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho seguras e saudáveis	2.1 Jornada de trabalho 2.2 Ambiente físico seguro e saudável 2.3 Ausência de insalubridade
3. Oportunidade imediata para utilizar e desenvolver as capacidades humanas	3.1 Autonomia 3.2 Significado da tarefa 3.3 Identidade da tarefa 3.4 Variedade de habilidades 3.5 <i>Feedback</i>
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo	4.1 Perspectiva de carreira e aumento salarial

e segurança	4.2 Treinamento e desenvolvimento profissional 4.3 Segurança no emprego
5. Integração social na organização do trabalho	5.1 Igualdade de oportunidades e ausência de preconceitos 5.2 Oportunidade de convívio com diversas pessoas 5.3 Senso comunitário
6. Constitucionalismo	6.1 Respeito às leis e direitos trabalhistas 6.2 Privacidade social 6.3 Liberdade de expressão 6.4 Normas e rotinas 6.5 Direitos de proteção do trabalhador
7. O trabalho e sua relevância na vida do empregado	7.1 Papel balanceado do trabalho 7.2 Interface família, lazer e trabalho 7.3 Estabilidade de horários
8. Relevância social do trabalho	8.1 Imagem da instituição 8.2 Responsabilidade social pelos serviços 8.3 Responsabilidade social pelos empregados

**Fonte:** adaptado de Walton (1973)

Os critérios do modelo de Walton podem ser descritos da seguinte forma (FERNANDES, 1996):

- a) **Compensação Justa e Adequada:** mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida, considerando os indicadores de equidade interna e equidade externa, de modo que esta seja adequada para que o indivíduo viva dignamente dentro de suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicos;
- b) **Condições de Trabalho:** visa mensurar a Qualidade de Vida em relação às condições existentes dentro do local de trabalho, baseando-se nos seguintes critérios: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico, material e equipamento, ambiente saudável e estresse;
- c) **Uso e Desenvolvimento de Capacidade:** nesta categoria, é enfatizada a preocupação com as oportunidades de os funcionários aplicarem em sua rotina suas aptidões profissionais, por isso visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação aos critérios: autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade e retro informação;
- d) **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** mensura a Qualidade de Vida do Trabalho em relação a capacidade que o funcionário tem de desenvolver-se e crescer pessoalmente, além de manter-se seguro em seu emprego, baseando-se nos seguintes indicadores: possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança de emprego;

- e) Integração Social na Organização: visa medir o grau de integração social dentro da organização com base nos seguintes fatores: igualdade de oportunidades, relacionamento, senso comunitário;
- f) Constitucionalismo: tem por finalidade medir o grau em que os direitos dos empregados são cumpridos na instituição. Os critérios são: direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas;
- g) Trabalho e Espaço Total de Vida: mede o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do empregado, cujos indicadores são: papel balanceado no trabalho e horário de entrada;
- h) Relevância Social da Vida no Trabalho: esta categoria visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com a percepção que o empregado tem em relação à responsabilidade da instituição na comunidade, a qualidade da prestação de serviços e o atendimento. Os indicadores destacados foram: imagem da instituição, responsabilidade social da instituição, pelos serviços e pelos empregados.

A partir deste modelo, conclui-se que se os aspectos citados não forem bem gerenciados, o nível de satisfação dos trabalhadores pode vir a diminuir, repercutindo em sua produtividade e nos níveis de desempenho (FERNANDES, 1996).

Moraes e Kilimnik (2000, p. 13) por sua vez, afirmam que “a ênfase da qualidade de vida no trabalho é na substituição do sedentarismo e do stress por um maior equilíbrio entre o trabalho e lazer que resulte em melhor qualidade de vida”.

Já para Fernandes (1996, p. 45-46) qualidade de Vida no Trabalho “é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

As pessoas não querem apenas ter o emprego, mas algo que dê sentido à sua existência, que os ajude a ganhar a vida cuidando de outras vidas (CORTELLA, 2016).

### **3 Método de Pesquisa**

Para a elaboração deste estudo é utilizada a natureza de dados quantitativos que segundo Roesch (2013): se o propósito do projeto implica medir relações entre variáveis (associação ou causa e efeito), avaliar o resultado de algum sistema ou projeto, recomenda-se utilizar preferencialmente o enfoque da pesquisa quantitativa e utilizar o melhor meio possível de controlar o delineamento da pesquisa para garantir uma boa interpretação dos resultados.

A natureza quantitativa apresenta o nível descritivo que tem por objetivo descrever as características da população que respondeu à pesquisa. Para Farias Filho e Arruda Filho (2013, p. 63), “pesquisa descritiva: visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou estabelecimento de relações entre variáveis”.

Muitos são os estudos que podem ser classificados dessa forma e uma de suas características mais expressivas está no uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário e a observação sistemática (GIL, 2006). Também para Roesch (2013, p. 81): “A pesquisa descritiva destina-se a descrever características de determinada situação ou função do mercado”.

Em termos de estratégia, é definida a pesquisa *survey*. Para Marconi e Lakatos (2006, p. 82) “o método *survey* para a obtenção de informação se baseia no interrogatório dos participantes, aos quais se fazem várias perguntas”. E para Farias Filho e Arruda Filho (2013, p. 63) “a pesquisa *survey* é uma forma de levantamento que se caracteriza como estudo descritivo, porque oferece uma descrição da situação no momento da pesquisa”.

Os participantes deste estudo são colaboradores que trabalham em empresas, que contribuem relatando sobre fatores que impactam na motivação/satisfação no ambiente de trabalho. Estes funcionários não são identificados por empresa, apenas, a condição é de que sejam funcionários ativos no momento da pesquisa.

A escolha dos funcionários ativos foi feita através da **amostragem probabilística**, uma vez que a probabilidade de inclusão de cada funcionário ativo constante da população na amostra é conhecida e equivalente, pois os funcionários ativos são selecionados com base na relação de empresas localizadas no estado do Rio Grande do Sul.

Ainda, de acordo com Marconi e Lakatos (2008), a característica principal da amostragem probabilística é poder ser submetida a tratamento estatístico, o que permite compensar erros amostrais e outros aspectos para a representatividade e significância da amostra.

Logo, pode-se dizer que a amostragem probabilística foi designada de forma aleatória simples para a seleção dos funcionários ativos e que foram as unidades de pesquisa.

Segundo Marconi e Lakatos (2008), na **amostra aleatória simples**, os pesquisados têm a mesma probabilidade de serem escolhidos, excluindo o que se poderia chamar de escolha quase ao acaso, geralmente sem escolha pessoal. Se não houver escolha pessoal, haverá maior veracidade na pesquisa, todos tendo os mesmos direitos.

O processo de coleta de dados dá-se através da aplicação de questionários a uma amostra definida. Para identificar quais são os fatores que impactam na motivação/satisfação no ambiente de trabalho é utilizado o questionário construído em 4 partes:

- a) Caracterização Sociográfica;
- b) Satisfação/motivação x Insatisfação/desmotivação – Parte 1, que apresenta questões sobre funções exercidas no trabalho, felicidade no trabalho, realização, satisfação pessoal *versus* satisfação financeira, salário, satisfação profissional, quantidade de tarefas desempenhadas e quantidade de tarefas desempenhadas em relação ao salário recebido;
- c) Satisfação/motivação x Insatisfação/desmotivação – Parte 2, levanta preferência do empregado em trabalhar em funções/cargos/áreas que gosta, mesmo tendo uma remuneração menor ou ao contrário;
- d) Satisfação/motivação x Insatisfação/desmotivação – Parte 3, que apresenta fatores de satisfação no ambiente de trabalho, a partir de em Walton (1973 apud FERNANDES 1996).

O pré-teste foi aplicado a 3 empregados ativos que residem no estado do Rio Grande do Sul. Os resultados não compõem a amostra final. Não há alterações a fazer a partir da aplicação da pré-testagem.

Assim, a amostra deve ser significativa e considerar uma margem de erro. Então, utilizou-se o tamanho de amostra recomendado por Hair *et al.* (2009), que é de 3 a 10 respondentes por questão do questionário.

Desta forma, o questionário está formulado com 38 questões fechadas. Assim, a partir do tamanho de amostra recomendado por Hair *et al.* (2009), que é de 3 a 10 respondentes por questão do questionário, este estudo deverá contar com 114 a 380 questionários válidos respondidos.

Após o retorno das pesquisas há o processo de análise de dados, tabulação e interpretação dos resultados, através de gráficos e tabelas (estatística).

#### **4 Desenvolvimento do estudo e análise dos resultados**

A seguir, estão os resultados da pesquisa com colaboradores que trabalham em empresas localizadas no estado do Rio Grande do Sul.

Este estudo deve contar com 114 a 380 questionários válidos respondidos. Obteve-se 101 formulários válidos para análise.

#### **4.1 Caracterização dos respondentes**

O perfil dos respondentes é jovem e sabe a importância do estudo para sua carreira. A maioria do público participante da pesquisa é do sexo feminino, o que afirma o crescente aumento da população feminina no mercado de trabalho na região. Por ser sua maioria de perfil jovem, grande parte da população é solteira e com ensino superior, recebendo na faixa de 1 a 3 salários mínimos. Ou seja, é uma população jovem, que está estudando e entrando no mercado de trabalho. Alguns respondentes possuem um tempo maior de empresa e observa-se um crescimento da renda salarial. A área que mais tem atuação deste perfil é a área do serviços. Profissional que prestam serviços contratados, seguidos por vendedores e profissionais do ramo da indústria.

A população que possui acima de 48 anos, já está estabilizada, com uma remuneração maior, porém, está estudando também. Pelo cruzamento de dados, percebe-se que estão buscando o ensino superior como forma de atualização e busca de informações. A população casada percebe-se que não tem investido tanto em estudo devido ao fato de ter filhos e já se preocupar com o estudo e profissionalização do mesmo, deixando a sua busca de aprimoramento em segundo plano.

#### **4.2 Satisfação/motivação x insatisfação/desmotivação - Parte 1**

As pessoas estão relativamente satisfeitas com suas realizações profissionais e financeiras. Como uma pré-análise podemos afirmar com estes dados que as pessoas estão felizes em suas funções e com as tarefas que desempenham diariamente. Uma pequena parte da amostragem está insatisfeita. O dado que mais chama atenção é a quantidade de tarefas em relação a remuneração recebida para desempenhá-las.

#### **4.3 Satisfação/motivação x insatisfação/desmotivação - Parte 2**

Atualmente, conforme respostas dos empregados entrevistados, poucas são as pessoas que trabalham pensando somente na remuneração recebida. Mais de 50% dos respondentes preferem sim, trabalhar em algo que lhes traga maior satisfação do que remuneração. Acredita-se que seja de extrema importância o profissional entender sua função, tanto na sociedade quanto

em seu meio de trabalho, e a sua importância, para que a satisfação pessoal e profissional estejam lado a lado. Os relatos corroboram:

- a) “Gosto do que faço, no entanto, não ganho tão bem”;
- b) “Gosto do que faço, mas a remuneração não é tão alta”;
- c) “Trabalhando em função que gosto, mas com salário menor comparado a quantidade de atividades exercidas”;
- d) “Trabalhando em uma profissão que gosto mas, insatisfeita com a remuneração”.

Mesmo insatisfeitas com a remuneração ou a quantidade de tarefas, as pessoas estão hoje em dia, ainda trabalhando na área função em que lhes dá algum tipo de satisfação, seja profissional ou pessoal. Nos próximos dados, analisar-se-á item a item, quais são os pontos que trazem mais satisfação ou insatisfação dos funcionários, com base nos dados do Modelo de QVT de Walton.

#### **4.4 Satisfação/motivação x insatisfação/desmotivação - Parte 3**

Este critério foi definido pelo autor para medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida, considerando os indicadores de equidade interna e equidade externa, de modo que esta seja adequada para que o indivíduo viva dignamente dentro de suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicas. Neste caso, podemos perceber que existe uma satisfação pela percepção da remuneração adequada, porém, existe uma inequidade entre as compensações. Ela pode ser explicada pelo fato de alguns colaboradores terem mais ou menos anos na empresa ou pela política da mesma de remunerar de forma diferente os colaboradores. Podemos reafirmar isso, ao observar a proporcionalidade de salários, na qual uma pequena minoria está satisfeita. Outro fator que pode influenciar na falta de proporcionalidade ou equidade de salários, além das mencionadas anteriormente, é a qualificação dos colaboradores.

As Condições de Trabalho visam mensurar a Qualidade de Vida em relação às condições existentes dentro do local de trabalho, baseando-se nos seguintes critérios: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico, material e equipamento, ambiente saudável e estresse, segundo o autor.

A jornada de trabalho e o ambiente físico estão de acordo com o que o colaborador percebe como sendo necessário e seguro para ele desenvolver suas atividades. A Insalubridade não é um grande problema na nossa região, visto que se trata de uma região de poucas indústrias de produtos perigosos e químicos.

O uso e desenvolvimento de capacidade é enfatizada pela preocupação com as oportunidades de os funcionários aplicarem em sua rotina suas aptidões profissionais, por isso visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação aos critérios: autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade e retro informação.

Pode-se perceber de forma clara e segura que os colaboradores tem oportunidades e autonomia para desempenhar suas tarefas; entendem seu significado e sua importância, isto é um fator extremamente importante para que desempenhe sua função de forma satisfatória.

Oportunidade de Crescimento e Segurança: mensura a Qualidade de Vida do Trabalho em relação a capacidade que o funcionário tem de desenvolver-se e crescer pessoalmente, além de manter-se seguro em seu emprego, baseando-se nos seguintes indicadores: possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança de emprego. O autor nos deixa claro quando a possibilidade de crescimento do colaborador na empresa. As pessoas estão se sentindo satisfeitas e seguras com suas atividades e com a relação à empresa na qual trabalham. Talvez, seja necessário por parte da empresa que veja essas condições como oportunidade para desenvolver e treinar mais seus colaboradores, visto que estão seguros em suas funções, a aplicarem novas ideias e tecnologias em prol da mesma.

Walton diz que a integração Social na Organização visa medir o grau de integração social dentro da organização com base nos seguintes fatores: igualdade de oportunidades, relacionamento, senso comunitário.

Todos os colaboradores trabalhando juntos, de forma integrada para alcançar os objetivos e metas empresariais. Deve existir uma parceria entre os setores envolvidos para que o sucesso seja alcançado. Este também se mostrou como um ponto positivo na nossa pesquisa. É claro que, não é possível agradar a todos, mas nesse caso, devemos considerar a maioria das respostas.

Constitucionalismo: tem por finalidade medir o grau em que os direitos dos empregados são cumpridos na instituição. Os critérios são: direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas.

Este critério é trabalhoso para o empregador, porém, para o empregado é simples. O empregador precisa por lei, cumprir com todas as exigências estabelecidas na Constituição e no sindicato. O empregador, tem plena consciência de que sua empresa está cumprindo com as exigências e leis estabelecidas. Está claro que existe um respeito às leis e aos direitos trabalhistas aos olhos dos colaboradores, visto que estão satisfeitos com a situação.

Trabalho e Espaço Total de Vida: mede o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do empregado, cujos indicadores são: papel balanceado no trabalho e horário de entrada.

Tendo em vista os objetivos desta pesquisa, este é um dos pontos mais importantes. Trabalhar com o que se gosta, ter disponibilidade e estabilidade de horários para lazer e família em contrapartida ao trabalho. Para que ocorra a satisfação profissional é primordial que se tenha tempo disponível para outras tarefas, para a saúde física, mental e emocional. O equilíbrio entre ambos garantirá que o profissional desempenhe de forma excelente suas tarefas e trabalhe em prol dos objetivos de sua organização.

Quando se fala em qualidade de vida no trabalho, está-se falando do bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho, e isso é proporcionado pela igualdade de tempo produtivo e familiar.

Relevância Social da Vida no Trabalho: esta categoria visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com a percepção que o empregado tem em relação à responsabilidade da instituição na comunidade, a qualidade da prestação de serviços e o atendimento. Os indicadores destacados foram: imagem da instituição, responsabilidade social da instituição, pelos serviços e pelos empregados.

Entender o que se faz, como se faz e porque se faz. É a chave da solução para muitos dos problemas das empresas hoje em dia. A falta da comunicação.

Conforme citado anteriormente, no referencial teórico, por Hackman e Oldham (1976), três condições contribuem para se obter um trabalho com sentido: variedade das tarefas; identidade com o trabalho e a possibilidade de realizar algo do começo ao fim com resultados; o significado do trabalho sobre o bem das pessoas, da organização e/ou da sociedade.

### **Considerações finais**

O principal propósito deste estudo busca responder dentre outros, ao seguinte questionamento: Em um mercado cada vez mais competitivo, com alto índice de desemprego, que exige profissionais sempre mais qualificados e comprometidos, como administrar a tensão entre vida pessoal e profissional neste ambiente? Quais são os fatores que impactam na motivação/satisfação no ambiente de trabalho? A partir deste questionamento, buscou-se identificar se a afirmação de Confúcio ao tema: “FAÇA O QUE VOCÊ GOSTA E NÃO TERÁ QUE TRABALHAR UM DIA NA VIDA” se aplica na região da Serra do Rio Grande do Sul.

Com base nos resultados obtidos, podemos afirmar que os funcionários ativos de empresas localizadas na região pesquisada, preferem trabalhar em áreas que gostam e possuem uma remuneração menor.

A qualidade de vida é sim considerada um fator importante para as pessoas na atualidade. Cada vez mais vemos as pessoas preocupadas com isso e buscando ter esse direcionamento em suas vidas. Quando se fala em qualidade de vida no trabalho, está-se falando do bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho, e isso é proporcionado pela igualdade de tempo que passam na empresa e com suas famílias, de modo que esta seja adequada para que o indivíduo viva dignamente dentro de suas necessidades pessoais, culturais, sociais, econômicas.

Trabalhar com o que se gosta, ter disponibilidade e estabilidade de horários para lazer e família em contrapartida ao trabalho. Este é o modelo considerado ideal. Para que ocorra a satisfação profissional é primordial que se tenha tempo disponível para outras tarefas, para a saúde física, mental e emocional. O equilíbrio entre todos os segmentos garantirá que o profissional desempenhe de forma excelente suas tarefas e trabalhe em prol dos objetivos da organização, pois ele estará se sentindo satisfeito, feliz em ter todos os seus desejos básicos atendidos.

Depois de o objetivo ter sido atingido, o que pode ser feito na sequência é explorar detalhadamente qual o grau de importância para o funcionário em relação as horas de descanso (jornada de trabalho, intervalo, finais de semana) e para o empregador. Por exemplo: 15 minutos de intervalo para o empregador é um tempo que o colaborador não produz, porém, depois deste intervalo, ele vem a produzir mais por estar descansado ou segue na mesma produtividade de antes do intervalo? Isso ocorre para todo o período pós-intervalo ou somente para os primeiros 10 minutos de retorno ao trabalho?

## **Referências**

BAJOIT, G.; FRANSSEN, A. O trabalho, busca de sentido. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5, p. 76-95, 1997.

CORTELLA, M. S. **Por que fazemos o que fazemos?** São Paulo: Planeta, 2016.

DAWSON, M. M. **The Ethics of Confucius**. 2. ed. Nova York: The Knickerbocker Press, 1915. Disponível em: <https://oll.libertyfund.org/titles/confucius-the-ethics-of-confucius>. Acesso em: 12 abr. 19.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora José Olympio Ltda.; Brasília, DF: Edit. da UNB, 2000.

DIMATOS, A. M. M. **Prazer no trabalho**. Florianópolis: Editora do Autor, 1999.

FARIAS FILHO, M. C.; ARRUDA FILHO, E. J. M. **Planejamento da pesquisa científica**. São Paulo: Atlas, 2013.

- FELIPPE, M. R. **Neurociência aplicada ao coaching, liderança e ao comprometimento humano**. 2014. 71 f. Monografia (Especialização em Neurociências Pedagógicas) - Faculdade Integrada, Rio de Janeiro, 2014.
- FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**: São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.
- FINELLI, L. C. **O conceito de trabalho: tendências de modificação e continuidade**. Belo Horizonte: RTM, 2015.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation thorough the design of work: test to a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.
- JACQUES, E. Des systèmes sociaux comme defenses contre l'anxiété dépressive et l'anxiété de persécution. In: LÉVY, A. (Ed.). **Psychologie sociale: textes fondamentaux anglais et américains**. Paris: Dunod, 1978. V. 2, p. 546-565.
- KRAWULSKI, E. **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje**. 1991. 121 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1991.
- KRAWULSKI, E. A orientação profissional e o significado do trabalho. **Rev. ABOP**, Porto Alegre, v. 2, n. 1, p. 5-19, 1998.
- LEVERING, R. **Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1986.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa e elaboração, análise e interpretação de dados**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.
- MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida no trabalho. **Revista da ANGRAD**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 13, 2000.
- MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.
- MORGAN, G.; LÚCIO, F. R. As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress. In: REUNIÃO DA ANPAD, 16., **Anais[...]**. Canela: ANPAD, v. 8, p. 162-182, 1992.

PATRÍCIO, Z. M. **Ser saudável na felicidade- prazer:** uma abordagem ética e estética pela unidade holístico-ecológico. Pelotas: Editora Universitária/UFPEL, 1996.

POZO, H.; TACHIZAWA, T.; PICHIAI, D. Qualidade de vida no trabalho: um programa estratégico para reduzir custo e melhorar o desempenho das micro e pequenas empresas. *In:* CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, XVI., 2009. Fortaleza.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, M. A. D. da; DE MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SOUZA, S. P. **Motivação no Trabalho.** 2009. 55 f. Monografia (Especialização em Gestão Empresarial) - Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2009.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica.** São Paulo: Atlas, 1948.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.