



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E AGRÁRIAS - CCHSA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – DCSA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – CAMPUS III

**Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: estudo em uma empresa da
construção civil na cidade de Bananeiras - PB**

THAMYRES DA COSTA ANDRÉ

Bananeiras - PB
2025

THAMYRES DA COSTA ANDRÉ

**Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: estudo em uma empresa da
construção civil na cidade de Bananeiras - PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Administração, do Centro de Ciências
Humanas, Sociais e Agrárias, da Universidade
Federal da Paraíba, em atendimento às exigências
parciais, para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientador:Francivaldo dos Santos Nascimento

Bananeiras - PB
2025

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

A555mm Andre, Thamyres da Costa.

Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: estudo em
uma empresa da construção civil na cidade de Bananeiras
- PB / Thamyres da Costa Andre. - Bananeiras, 2025.
53 f. : il.

Orientação: Francivaldo dos Santos Nascimento.
TCC (Graduação) - UFPB/CCHSA.

1. Motivação. 2. Satisfação. 3. QVT. I. Nascimento,
Francivaldo dos Santos. II. Título.

UFPB/CCHSA-BANANEIRAS

CDU 658 (042)

THAMYRES DA COSTA ANDRÉ

Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: estudo em uma empresa da construção civil na cidade de Bananeiras - PB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, do Centro de Ciências Humanas, Sociais e Agrárias, da Universidade Federal da Paraíba, em atendimento às exigências parciais, para obtenção do título de Bacharel em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **FRANCIVALDO DOS SANTOS NASCIMENTO**
Data: 15/10/2025 22:17:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Francivaldo dos Santos Nascimento

Prof. (Orientador)
Documento assinado digitalmente
 **ACHILEM ESTEVAM DA SILVA**
Data: 16/10/2025 13:50:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª. Ma. Achilem Estevam da Silva

Bananeiras, 07 de Outubro de 2025

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Senhor pelas forças concedidas a mim para concluir esse ciclo em meio a tantas adversidades.

Aos meus pais, por todo incentivo, apoio em tempos de dificuldade e por não medirem esforços para que eu chegasse até esse momento.

Aos colegas e aos professores da graduação, pelos momentos e ensinamentos compartilhados, em especial aos amigos de curso e de vida, Pedro Lucas e Kailhane Thaynara, que foram essenciais para concluir essa caminhada. Gratidão amigos, sem vocês seria difícil.

Aos colaboradores da organização que foi realizada esta pesquisa, meu estágio e o início de um ciclo, agradeço por todos os ensinamentos e a colaboração para a realização desta pesquisa.

E ao meu orientador, por ter me conduzido até este momento e por todo o conhecimento e auxílio.

RESUMO

A motivação e a satisfação no ambiente de trabalho são elementos fundamentais para o desempenho organizacional e o bem-estar dos colaboradores, especialmente em contextos dinâmicos como o de um canteiro de obras. No caso do Alteza Condo Resort, um empreendimento de alto padrão em construção na cidade de Bananeiras, Paraíba, sob a responsabilidade da construtora Conserpa & Enger. O objetivo é compreender os fatores que influenciam a motivação dos colaboradores tendo em vista que são essenciais para garantir a qualidade do projeto e a harmonia no ambiente laboral. Este estudo, de caráter qualitativo, busca investigar esses fatores por meio de um questionário estruturado baseado nas teorias de Maslow (1943), Herzberg (1959) e Walton (1973), complementado pela observação participante. A análise integra as percepções dos colaboradores sobre reconhecimento, crescimento, realização e qualidade de vida no trabalho, oferecendo uma visão aprofundada e contextualizada sobre os elementos que moldam a motivação no cotidiano do empreendimento. Os resultados apontaram um nível agradável de satisfação e motivação entre os trabalhadores e a gestão da organização. Referindo-se a QVT, verificou-se que a empresa oferece condições adequadas de segurança, ambiente saudável e relações interpessoais harmoniosas, embora o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ainda represente um desafio. Contudo, observou-se a ausência de um plano de carreira formalizado, o que pode limitar a motivação a longo prazo e o desenvolvimento profissional dos colaboradores. De modo geral, constatou-se que trabalhadores motivados demonstram maior produtividade e comprometimento, contribuindo para o desempenho organizacional e para um clima de trabalho positivo.

Palavras-Chave: Motivação, Satisfação, QVT.

ABSTRACT

Motivation and job satisfaction are fundamental elements for organizational performance and employee well-being, especially in dynamic contexts such as construction sites. In the case of the Alteza Condo Resort, a high-standard development under construction in the city of Bananeiras, Paraíba, by the construction company Conserpa & Enger, the objective is to understand the factors that influence employee motivation, as these are essential to ensure project quality and harmony in the workplace. This qualitative study aims to investigate these factors through a structured questionnaire based on the theories of Maslow (1943), Herzberg (1959), and Walton (1973), complemented by participant observation. The analysis integrates employees' perceptions of recognition, growth, achievement, and quality of work life, providing an in-depth and contextualized view of the elements shaping motivation in the daily routine of the project. The results indicated a pleasant level of satisfaction and motivation among workers and the organization's management. Regarding Quality of Work Life (QWL), it was found that the company offers adequate safety conditions, a healthy environment, and harmonious interpersonal relationships, although balancing personal and professional life remains a challenge. However, the absence of a formal career plan was observed, which may limit long-term motivation and professional development. Overall, it was found that motivated workers demonstrate greater productivity and commitment, contributing to organizational performance and a positive work climate.

Keywords: Motivation, Satisfaction, QVT.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pirâmide de Maslow

14

LISTA DE SIGLAS

QVT

Qualidade de Vida no Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Satisfação	23
Gráfico 2: Relacionamento no Ambiente Organizacional	31
Gráfico 3: Benefícios, Salários e Condições de Trabalho	32

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dimensões do Modelo de Walton para Qualidade de Vida no Trabalho	17
Quadro 2 - Perfil dos Participantes	20
Quadro 3 - Síntese dos Resultados	33

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
1.1 Problema de Pesquisa	10
1.2 Objetivos	10
1.2.1 Objetivo Geral	10
1.2.2 Objetivos Específicos	11
1.3 Justificativa	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 Motivação no Trabalho	12
2.2 Teorias Clássicas da Motivação	13
2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	15
3 METODOLOGIA	17
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	22
4.1 Motivação e Satisfação no Trabalho	22
4.2 Motivação e Desempenho	24
4.2.1 Desempenho e Resultado	25
4.2.2 Esforço e Desempenho	26
4.3 Qualidade de Vida no Trabalho	27
4.4 Relações Interpessoais e Clima Organizacional	28
4.5 Remuneração e Benefícios	31
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICES	39
Apêndice 1	38
Apêndice 2	38

Apêndice 3

39

Apêndice 4

40

1 INTRODUÇÃO

Conforme Marras (2021), a motivação é um fator-chave para a competitividade, pois, quando devidamente estimulada, promove maior comprometimento, engajamento e qualidade no desempenho das equipes, alinhando-se com a ideia de que a motivação é um diferencial estratégico. Em um mercado cada vez mais dinâmico, onde a inovação e a agilidade são cruciais, investir na motivação dos colaboradores é investir na própria sustentabilidade do negócio.

Ao longo dos anos, diferentes teorias foram desenvolvidas para explicar a motivação humana. Maximiano (2014) ressalta que compreender o comportamento das pessoas nas organizações é condição indispensável para alcançar a eficácia administrativa, uma vez que o desempenho humano está diretamente ligado às percepções, expectativas e necessidades individuais. Já em uma perspectiva mais atual, Maximiano (2024) amplia essa discussão ao associar a motivação às demandas da era da agilidade organizacional, destacando que, diante das rápidas transformações do mercado, as empresas precisam adotar práticas que favoreçam a flexibilidade, a inovação e o engajamento dos colaboradores.

Na mesma linha de raciocínio, Chiavenato (2020) afirma que os recursos humanos constituem o capital vivo e estratégico das organizações, pois são eles que manipulam e potencializam os demais recursos disponíveis. Para o autor, quando bem gerenciados, os colaboradores tornam-se fonte de vantagem competitiva, capazes de contribuir para a eficiência, a eficácia e a continuidade organizacional. Complementarmente, Chiavenato (2025) aponta que a gestão de pessoas assumiu um novo papel, voltado ao talento humano como diferencial estratégico. Nessa visão, a motivação extrapola a dimensão psicológica individual e passa a ser entendida como ferramenta essencial para a valorização, retenção e desenvolvimento contínuo dos profissionais.

Nesse cenário, a QVT (qualidade de vida no trabalho) surge como um fator determinante para manter os colaboradores engajados e motivados. Limongi-França (2012) destaca que a QVT está relacionada ao equilíbrio entre as demandas organizacionais e as necessidades individuais, envolvendo condições seguras, ambiente saudável, reconhecimento e possibilidade de desenvolvimento. De forma aplicada ao setor de construção civil, Santos et al. (2018) evidenciam que a QVT é ainda mais relevante nesse contexto, uma vez que as atividades envolvem riscos, exigências físicas e emocionais, além da necessidade de integração entre equipes operacionais e administrativas. Assim, pensar em motivação no

trabalho significa também considerar a QVT como base para a sustentabilidade organizacional e para o bem-estar dos colaboradores.

Dessa forma, observa-se que a motivação não se limita a recompensas externas ou a fatores puramente financeiros, mas envolve elementos intrínsecos, sociais e organizacionais que, quando compreendidos e trabalhados de forma estratégica, resultam em maior comprometimento, melhor desempenho e vantagem competitiva sustentável. Para Bergamini (2011), a motivação é uma força interna que não pode ser forçada, mas incentivada através das condições proporcionadas no ambiente de trabalho, sendo um dos principais diferenciais para que as organizações obtenham resultados consistentes. Uma organização que possui colaboradores motivados e que investe na qualidade de vida no trabalho tende a oferecer melhores serviços, e a garantir a melhoria contínua de seus processos.

Nesse mesmo sentido Marras (2021) enfatiza que a motivação quando combinada com as práticas de valorização do capital humano, impacta diretamente o desempenho organizacional e a satisfação dos clientes, sendo um elemento essencial para a competitividade das organizações.

Dado o exposto, o presente estudo tem como foco os colaboradores do Alteza Condo Resort, empreendimento localizado a 135 km da capital paraibana, João Pessoa, no município de Bananeiras, atualmente em processo de construção sob responsabilidade da construtora Conserpa & Enger. O objetivo principal é compreender como está o nível de motivação dos membros da equipe e identificar os fatores que mais contribuem para esse processo, considerando tanto os aspectos intrínsecos quanto os extrínsecos, além da relação direta com a QVT.

A motivação para a escolha deste tema decorre da experiência cotidiana da autora junto ao ambiente administrativo do empreendimento, o que possibilita uma visão privilegiada sobre os processos internos e a dinâmica entre colaboradores. A seleção da construtora como campo de estudo se deu por conveniência e acessibilidade, mas também pela oportunidade de oferecer contribuições práticas para a gestão, permitindo que a organização compreenda melhor os estilos de motivação presentes em sua equipe e, a partir disso, adote estratégias capazes de potencializar seus resultados.

Por fim, além de beneficiar a empresa e enriquecer o debate acadêmico sobre motivação e QVT no trabalho, este estudo também representa para a autora uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Aliando a prática vivenciada com a fundamentação teórica, busca-se não apenas compreender a realidade do empreendimento,

mas também fortalecer competências analíticas e críticas que servirão de base para a trajetória acadêmica e de carreira.

1.1 Problema de Pesquisa

Apesar da crescente valorização do capital humano nas organizações, ainda são limitados os estudos que investigam de maneira sistemática a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e motivação dos colaboradores no setor da construção civil, especialmente em cidades de pequeno porte no interior do Brasil. Em empreendimentos mais complexos, tais como os canteiros de obras, fatores ligados ao bem-estar, ao reconhecimento e às condições de trabalho podem impactar diretamente a motivação e, conseqüentemente, o desempenho organizacional. Nesse contexto, surge a seguinte questão norteadora:

Como a Qualidade de Vida no Trabalho e a motivação dos colaboradores se relacionam em uma empresa da construção civil em Bananeiras-PB?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a influência da relação entre motivação e qualidade de vida no bem-estar e no desempenho profissional dos colaboradores de uma empresa da construção civil na cidade de Bananeiras, Paraíba.

1.2.2. Objetivos Específicos

Identificar os principais fatores motivacionais percebidos pelos colaboradores da empresa da construção civil em Bananeiras - PB.

Avaliar as condições de qualidade de vida no trabalho, considerando aspectos como ambiente físico, segurança, benefícios e relações interpessoais.

Investigar a percepção dos colaboradores sobre a influência da motivação em seu desempenho e satisfação profissional.

1.3 Justificativa

O estudo sobre motivação e qualidade de vida no trabalho em uma empresa da construção civil na cidade de Bananeiras, Paraíba, justifica-se pela relevância desses temas no contexto organizacional, especialmente em um setor caracterizado por condições de trabalho desafiadoras, como longas jornadas, atividades fisicamente exigentes e riscos ocupacionais. A motivação dos colaboradores é um fator determinante para o aumento da produtividade, a redução de acidentes e a melhoria do clima organizacional, enquanto a qualidade de vida no trabalho contribui para o bem-estar físico e psicológico, impactando diretamente a satisfação e a retenção de talentos.

A motivação para a escolha deste tema também decorre da experiência cotidiana da autora junto ao ambiente administrativo do empreendimento, o que possibilita uma visão privilegiada sobre os processos internos e a dinâmica entre colaboradores. A seleção da construtora como campo de estudo se deu por conveniência e acessibilidade, mas também pela oportunidade de oferecer contribuições práticas para a gestão, permitindo que a organização compreenda melhor os estilos de motivação presentes em sua equipe e, a partir disso, adote estratégias capazes de potencializar seus resultados.

No contexto local de Bananeiras - PB, onde a construção civil desempenha um papel fundamental na economia, compreender os fatores que influenciam a motivação e a qualidade de vida dos trabalhadores pode trazer benefícios para a maioria dos envolvidos no ramo da construção civil. Este estudo é relevante por preencher uma lacuna de conhecimento sobre as condições específicas de trabalho nesse setor na região, lacuna está identificada a partir das experiências profissionais da autora no segmento da construção civil. Dessa forma, a pesquisa oferece uma análise contextualizada que pode subsidiar a criação de políticas internas voltadas à melhoria do ambiente laboral.

Além disso, a pesquisa tem potencial para contribuir com a literatura acadêmica, fornecendo dados empíricos sobre a relação entre motivação e qualidade de vida no trabalho em um contexto regional específico. Os resultados poderão orientar gestores da empresa na implementação de estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e motivador, resultando em benefícios como maior engajamento, menor rotatividade e melhoria na eficiência operacional. Assim, este estudo se justifica tanto pelo seu impacto prático na empresa analisada quanto pela sua relevância social e científica no campo da gestão de pessoas e bem-estar ocupacional. Os resultados poderão auxiliar gestores a desenvolverem políticas mais eficazes para motivar suas equipes, levando a uma cultura organizacional mais forte e a resultados comerciais aprimorados.

Por fim, além de beneficiar a empresa e enriquecer o debate acadêmico sobre motivação e QVT no trabalho, este estudo também representa para a autora uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Aliando a prática vivenciada com a fundamentação teórica, busca-se não apenas compreender a realidade do empreendimento, mas também fortalecer competências analíticas e críticas que servirão de base para a trajetória acadêmica e de carreira.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Motivação no Trabalho

Como mencionado por Maximiano (2014), o termo motivação tem origem no latim *motivus* e *movere*, que significa “mover”. Inicialmente, refere-se ao processo pelo qual o comportamento humano é impulsionado, estimulado ou dinamizado por algum motivo ou razão. Ele também enfatiza que o comportamento humano é intrinsecamente motivado, sempre impulsionado por um "motor" que o dinamiza.

Maximiano (2024) cita que a motivação refere-se aos fatores ou motivos que desencadeiam e orientam o comportamento humano, independentemente de sua natureza. Esse processo se caracteriza pela energia que impulsiona a ação, sendo definido por três elementos essenciais: a direção, que guia o comportamento para um objetivo específico; a intensidade, que reflete o nível de esforço aplicado; e a permanência, que indica a continuidade dessa força motivacional ao longo do tempo.

Maximiano (2014) argumenta que a motivação para o trabalho pode ser compreendida como um estado psicológico que reflete a inclinação, o entusiasmo ou a determinação de um indivíduo em realizar uma tarefa ou alcançar um objetivo profissional. Quando se afirma que alguém está motivado para o trabalho, demonstra-se que essa pessoa apresenta uma postura favorável, positiva e engajada perante a realização das suas atividades e responsabilidades profissionais. O autor destaca que os fatores internos são as forças que impulsionam o comportamento a partir do próprio indivíduo, influenciadas por aspectos como hereditariedade, formação educacional, experiências pessoais, meio social, idade e outras particularidades. Esses fatores definem a capacidade de cada pessoa para realizar determinadas tarefas, sentir-se atraída ou afastada de certas atividades e atribuir maior ou menor importância a comportamentos específicos, representando impulsos de natureza

fisiológica e psicológica modulados pelo contexto social. Por outro lado, os fatores externos compreendem estímulos do ambiente, como recompensas, punições, normas de grupo, valores sociais e oportunidades de carreira, que atendem necessidades e despertam interesse. Assim, observa-se que a interação entre fatores internos e externos não só influencia o comportamento individual, mas também o desempenho coletivo nas organizações, reforçando a importância de uma gestão estratégica do talento humano.

Chiavenato (2020) ressalta que a satisfação de certas necessidades ocorre de maneira temporária e transitória, fazendo da motivação um processo cíclico, renovando-se constantemente. Dessa forma o comportamento humano pode ser compreendido como um movimento contínuo de busca pela solução de problemas e atendendo as necessidades conforme o seu surgimento.

Complementando essa ideia, Chiavenato (2025) reforça que o talento humano é o elemento central para as organizações, devendo estar motivado e recompensado de acordo com suas responsabilidades e entregas. O autor destaca ainda que os três fatores de produção — recursos naturais, capital e trabalho — somente se transformam em riqueza e capital quando articulados pelo trabalho humano, evidenciando a relevância da valorização das pessoas.

Nesse contexto, Dutra (2017) destaca que vivemos em um ambiente cada vez mais volátil, incerto, complexo e ambíguo, em que a previsibilidade se torna distante, os acontecimentos deixam de seguir uma lógica linear e as situações passam a admitir múltiplas interpretações. Esse cenário tende a gerar insegurança entre os colaboradores, o que reforça o papel das organizações em manter um clima positivo, ajudando as pessoas a compreenderem as mudanças, alinham-se aos objetivos organizacionais e reconhecerem sua contribuição para os resultados coletivos. Para o autor, analisar periodicamente o clima é fundamental para manter a harmonia, reduzir incertezas e garantir que o trabalho seja realizado com eficiência e eficácia. Essa visão de Dutra (2017), enfatiza que a motivação pode atuar como um amortecedor em ambiente VUCA (volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade), promovendo mais engajamento da equipe.

2.2 Teorias clássicas da motivação

Para Maximiano (2014) , às teorias sobre as necessidades humanas constituem um dos primeiros referenciais para compreender a influência dos motivos internos na motivação. De acordo com essa perspectiva, o comportamento das pessoas é impulsionado por necessidades

— entendidas como estados de carência ou falta — que orientam suas ações em diferentes contextos. Esses estados são organizados em uma sequência de interdependência: algumas necessidades funcionam como meios para alcançar outras, chamadas instrumentais, enquanto outras representam objetivos finais, denominadas terminais. Por exemplo, o desejo de obter dinheiro pode ser um recurso para garantir a sobrevivência, no entanto, em certos casos, ele próprio torna-se o objetivo principal.

Chiavenato (2020), afirma que as teorias das necessidades defendem que as razões para o comportamento humano estão no próprio indivíduo, ou seja, sua motivação para agir e se comportar se deriva de forças internas. Parte dessas necessidades são identificadas de forma consciente, enquanto outras permanecem no inconsciente.

Segundo Maximiano (2014), a teoria de Maslow é desenvolvida e organiza as necessidades humanas em cinco grupos hierarquizados, sendo fisiológicas, segurança, sociais, estima, auto realização. A presente teoria ficou conhecida como a pirâmide de Maslow, como apresentada na Figura 1.

Pirâmide de Maslow



Fonte: Maximiano (2014, p. 177)

De acordo com a teoria de Maslow, descrita por Maximiano (2024), as necessidades básicas, como alimentação e segurança, manifestam-se primeiro, sendo priorizadas antes das necessidades de nível superior, como sociais ou de auto realização. Uma necessidade deve ser atendida para que a próxima na hierarquia se torne motivadora. Quando satisfeita, ela perde sua força motivadora, dando lugar à seguinte. Além disso, o autor destaca que a busca por

necessidades mais elevadas está associada a maior saúde psicológica. No ambiente organizacional, técnicas de gestão podem atender às necessidades fisiológicas, de segurança e sociais, permitindo que os gestores criem condições para que os colaboradores alcancem níveis mais altos de motivação, como estima e autorrealização.

Nota-se que, embora a hierarquia de Maslow seja útil para entender a progressão motivacional, ela pode ser limitada em contextos culturais diversificados, onde necessidades sociais prevalecem sobre os indivíduos. Complementando essa abordagem hierárquica, a Teoria dos Dois Fatores, desenvolvida por Frederick Herzberg e descrita por Maximiano (2014), propõe que a motivação no ambiente de trabalho é influenciada por dois grupos distintos de fatores: os fatores intrínsecos (ou motivacionais) e os fatores extrínsecos (ou higiênicos). Essa teoria busca explicar a interação entre os motivos internos e os estímulos externos presentes na situação de trabalho.

A teoria dos dois fatores descrita por Maximiano (2014) destaca que, apenas os fatores intrínsecos geram verdadeira satisfação com o trabalho, pois estão relacionados ao conteúdo do trabalho e à possibilidade de utilizar ou desenvolver habilidades. Os fatores extrínsecos, por outro lado, não são suficientes para criar motivação no trabalho. Eles influenciam apenas a satisfação com o ambiente de trabalho. Para que haja motivação genuína, é essencial que a pessoa esteja satisfeita com o trabalho em si, percebendo oportunidades para exercer suas competências ou crescer profissionalmente.

De acordo com Chiavenato (2020), Herzberg identificou que os elementos que geram a satisfação no trabalho não são os mesmos que causam a insatisfação. Assim, o oposto de estar satisfeito não significa estar insatisfeito, mas sim não sentir satisfação; da mesma forma, o oposto de insatisfação corresponde à ausência de insatisfação, e não propriamente à satisfação.

Assim, tanto Maslow quanto Herzberg ilustram como a motivação surge entre as necessidades internas e estímulos externos, alinhando-se diretamente aos fatores discutidos na seção anterior e pavimentando o caminho para a análise de QVT.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Partindo das teorias motivacionais clássicas, a QVT emerge como uma aplicação prática para integrar fatores internos e externos, promovendo não só satisfação, mas também produtividade sustentável. Observa-se que, em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, investir em QVT pode ser um diferencial para retenção de talentos. Como cita

Conte (2016), a QVT é uma ferramenta estratégica de suma importância para as empresas, pois permite acompanhar o comportamento dos colaboradores quando satisfeitos, os funcionários realizam suas tarefas com maior qualidade e se sentem mais motivados para atingir tanto seus objetivos pessoais quanto os da organização.

Segundo Ribeiro e Santana (2015), a qualidade de vida no trabalho tende a englobar a avaliação do nível de saúde dos funcionários, estilo de vida e clima organizacional como um conjunto, ressaltando a importância de um ambiente que atenda tanto às necessidades individuais quanto aos objetivos da organização, evidenciando o sucesso da organização através da importância dada às necessidades pessoais dos trabalhadores.

Além disso, Hipólito (2017) enfatiza que a QVT, pode ser compreendida como uma abordagem ampla e comprometida em relação às condições vivenciadas no ambiente laboral, abrangendo fatores ligados ao bem-estar, preservação da saúde, segurança física, mental e social, além da capacitação necessária para desempenhar as atividades de forma segura e eficiente, comprovando que investir em QVT não apenas melhora a experiência do trabalhador, mas também impacta positivamente no desempenho e na retenção de talentos.

De acordo com Limongi França (2012), a compreensão de QVT passou por uma ampliação significativa ao longo do tempo. Se antes estava mais restrita a aspectos ligados à saúde e segurança no trabalho, atualmente passa a englobar também categorias como gerência e alta direção, demonstrando que a qualidade de vida deve ser considerada em todos os níveis organizacionais. Assim, o conceito de QVT começa a incluir novas dimensões, relacionadas a habilidades, atitudes e conhecimentos que impactam a produtividade, a legitimidade da gestão, as competências gerenciais e até mesmo a integração social no ambiente de trabalho.

A QVT desempenha um papel crucial nas organizações, considerando que os trabalhadores, enquanto agentes sociais com papéis e responsabilidades específicas, dedicam a maior parte de sua vida adulta às atividades laborais, muitas vezes em regime de tempo integral. Nesse contexto, estão sujeitos a desafios como estresse ocupacional, tensões, receios e angústias, que podem afetar negativamente seu estado biopsicossocial e suas relações interpessoais, incluindo vínculos familiares, sociais e educacionais. Portanto, a discussão sobre QVT é essencial, independentemente das condições econômicas, sejam elas de prosperidade ou recessão, com aumento do desemprego ou redução do poder aquisitivo. Esse cenário levanta a questão sobre a existência de uma relação significativa entre o investimento em QVT pelas organizações e o bem-estar dos colaboradores, tanto em contextos econômicos favoráveis quanto desfavoráveis (Conte, 2016).

Ainda segundo Limongi França (2012), as definições de QVT são multifacetadas, refletindo não apenas perspectivas individuais, mas também implicações de ordem ética, política e social. Dessa forma, o tema deve ser compreendido de maneira mais abrangente, envolvendo expectativas pessoais e organizacionais, o que reforça a necessidade de políticas de gestão que considerem a complexidade do ambiente de trabalho contemporâneo.

Limongi-França (2012) cita o modelo proposto por Walton que sugere a análise a partir de 8 dimensões como: compensação justa, condições de trabalho seguras, uso das capacidades humanas, crescimento e segurança, integração social, constitucionalismo, espaço na vida e relevância social. Nota-se que essas dimensões englobam os fatores motivacionais de Herzberg, onde elementos higiênicos (como condições de trabalho) previnem insatisfação, enquanto motivacionais (como crescimento) impulsionam o engajamento. Como demonstra o quadro a seguir:

Quadro 1 - Dimensões do Modelo de Walton para Qualidade de Vida no Trabalho

Dimensão	Descrição
Compensação justa e adequada	Remuneração equitativa em relação ao mercado interno e externo, além de benefícios oferecidos.
Condições de trabalho	Ambiente físico seguro, saudável e com jornada de trabalho apropriada.
Uso e desenvolvimento de capacidades	Possibilidade de autonomia, autocontrole, aplicação de diversas habilidades e compreensão do processo completo de trabalho.
Crescimento contínuo e segurança	Oportunidades de progressão na carreira e estabilidade no emprego.
Integração social no trabalho	Suporte de grupos primários, promoção de igualdade e ausência de discriminações.
Constitucionalismo	Respeito às normas, à privacidade individual e à equidade nos padrões organizacionais.
Trabalho e espaço total da vida	Equilíbrio entre o papel do trabalho e outras esferas da vida do colaborador.
Relevância social da vida no trabalho	Importância do papel da organização no contexto social e ambiental.

Fonte: Elaboração própria, com base em Walton (1973)

3. METODOLOGIA

No contexto da presente pesquisa, a metodologia de natureza qualitativa adotada visa compreender, de forma aprofundada, os fatores que influenciam a motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho do Alteza Condo Resort.

Optou-se pelo estudo de caso como método de pesquisa, por permitir uma análise aprofundada da realidade organizacional específica do Alteza Condo Resort. Segundo Yin (2015), o estudo de caso é uma investigação empírica que examina um fenômeno contemporâneo em seu contexto real, especialmente quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidas. A abordagem possibilita compreender as particularidades do contexto investigado e a forma como os fatores motivacionais manifestam-se na prática. O estudo teve embasamento nas teorias motivacionais de Herzberg (1959), com ênfase nos fatores higiênicos e motivacionais, e de Maslow (1943), com sua hierarquia das necessidades humanas, e no modelo de Walton (1973). As teorias serviram de base para a construção e interpretação dos instrumentos aplicados.

Para compreender de forma mais ampla os fenômenos relacionados à motivação e à qualidade de vida no trabalho, optou-se pela utilização de diferentes técnicas de coleta de dados. A combinação de instrumentos possibilita captar tanto os discursos quanto os comportamentos e interações dos participantes, favorecendo uma análise mais completa do objeto de estudo. Para a coleta de dados, foram utilizadas duas técnicas principais: a aplicação de um questionário quantitativo com 4 questões e mais um questionário qualitativo com 16 perguntas e a observação participante, realizada ao longo do período de Janeiro de 2025 até Setembro de 2025.

Nesse sentido, Flick (2009, p. 102) destaca que “a combinação de técnicas como entrevistas e observação participante permite ao pesquisador captar não apenas as verbalizações dos sujeitos, mas também os comportamentos e interações no contexto natural, enriquecendo a compreensão dos fenômenos estudados”. Assim, o uso integrado de entrevistas e observações amplia o alcance da pesquisa qualitativa, oferecendo maior riqueza interpretativa aos resultados.

O Alteza Condo Resort é um condomínio de alto padrão, atualmente em fase de construção, com alguns ambientes já entregues, mas ainda permanecem sob a assistência da construtora responsável, a Conserpa & Enger, incorporadora e construtora reconhecida pela qualidade de seus serviços e pela longa experiência no setor imobiliário. A construtora iniciou suas atividades em 1990, com sede no município de Cabedelo/PB atuando na construção e incorporação de imóveis verticais comerciais e residenciais. A empresa é composta por quatro

sócios e enquadra-se segundo Lei Federal nº 1 0406, de 10 de Janeiro de 2002 como empresa de médio porte, por possuir receita bruta anual entre 1,44 e 12 milhões de reais, atualmente com sua sede localizada na capital João Pessoa, na Av. São Gonçalo, 668 - Manaíra. Desde o início de suas atividades, em julho de 1990, a empresa atua na cidade de João Pessoa concentrada na execução de edificações residenciais e condomínios fechados em Patos, João Pessoa e Bananeiras, onde está localizado o Alteza Condo Resort, seu refúgio perfeito. (ALTEZA, 2025)

O Alteza Condo Resort localiza-se na Rua Pedro Gondim, Sítio Bezerras, Bananeiras, PB, 58038-331, a 135km da capital paraibana, com ruas pavimentadas utilizando intertravado, na cor vermelha, pensando em reter menos calor, meio-fio, rede interna de energia e água, já que o condomínio tem um reservatório de água para atender os condôminos. (ALTEZA, 2025)

Com uma metragem de 143 à 263m², possuindo nela uma área comum e de lazer: e 2 lagos para esportes aquáticos e 3 fontes de águas naturais. E a Reserva Alteza, sendo 18 casas de alto padrão e que serão entregues aos donos totalmente prontas e mobiliadas, são distribuídas em tipologias, ypê, cerejeira, eucalipto e flamboyant, um mirante e uma estação com elevador inclinado, dando o título ao condomínio de pioneiro na realização de um projeto tão inclinado. (ALTEZA, 2025)

Para se alcançar o resultado esperado, foi elaborado um questionário estruturado e aplicado aos colaboradores da empresa Alteza Condo Resort com o intuito de compreender e avaliar a satisfação quanto aos fatores motivacionais existentes no ambiente de trabalho. O questionário (apêndice 2) foi composto por perguntas baseadas nos fatores motivacionais apresentados na teoria dos dois fatores de Herzberg (1959) — reconhecimento, crescimento, desenvolvimento, responsabilidade e realização. Já na teoria da hierarquia das necessidades de Maslow (1943), foram consideradas as categorias relacionadas às necessidades de estima e autorrealização

Além disso, a análise foi complementada pelo modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973), que considera oito dimensões essenciais para o bem-estar organizacional: condições e ambiente de trabalho, remuneração adequada, oportunidades de crescimento, uso e desenvolvimento de habilidades, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações interpessoais, relevância do trabalho e participação/competência na tomada de decisões. Dessa forma, foi possível construir uma análise mais ampla, associando as percepções dos colaboradores aos diferentes níveis de necessidades humanas, fatores

motivacionais e dimensões da QVT, proporcionando uma visão integrada sobre a motivação e satisfação no ambiente de trabalho.

Participaram do estudo 15 colaboradores, de um total de 31 atuantes no canteiro de obras e de 7 do setor administrativo, distribuídos entre, compradores, gestores, engenheiros e técnico de segurança. Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário composto por 16 perguntas, sendo as cinco primeiras voltadas para compreender o perfil do entrevistado e as demais direcionadas ao objetivo da pesquisa, também houve a aplicação de questionário com 4 perguntas, sendo 3 de carácter quantitativo e uma objetiva, ambos buscando identificar os fatores motivacionais presentes no cotidiano da equipe e a qualidade de vida no trabalho. O quadro 2 mostra informações sobre o perfil dos entrevistados e o tempo de entrevista.

Quadro 2 - Perfil dos Participantes da pesquisa

Entrevistado	Idade	Gênero	Função	Escolaridade	Tempo na empresa	Tempo de entrevista
E.1	27 anos	Masculino	Jardineiro	Ensino médio completo	3 anos	8 minutos
E.2	47 anos	Masculino	Servente	Fundamental incompleto	2 anos e 4 meses	10 minutos
E.3	39 anos	Masculino	Pedreiro	Fundamental incompleto	2 anos e 1 mês	15 minutos
E.4	21 anos	Masculino	Servente	Médio completo	2 anos e 5 meses	9 minutos
E.5	33 anos	Masculino	Almoxarife	Médio completo	3 anos e 2 meses	11 minutos
E.6	26 anos	Masculino	Servente	Médio completo	3 anos	9 minutos
E.7	22 anos	Feminino	Jovem Aprendiz	Cursando arquitetura	2 anos e 6 meses	8 minutos
E.8	27 anos	Masculino	Engenheiro civil	Pós graduado em Gestão de obras e em gestão de projetos	2 anos e 10 meses	11 minutos
E.9	43 anos	Feminino	Gerente de obras	Superior completo	16 anos	10 minutos
E.10	32 anos	Masculino	Carpinteiro	Médio completo	3 anos	15 minutos
E.11	45 anos	Masculino	Téc. em segurança do trabalho	Superior incompleto	12 anos	12 minutos
E.12	29 anos	Feminino	Compradora	Superior incompleto	1 anos e 9 meses	9 minutos
E.13	42 anos	Masculino	Servente	Fundamental incompleto	3 anos e 2 meses	7 minutos
E.14	42 anos	Masculino	Pedreiro	Fundamental incompleto	4 anos	10 minutos
E.15	59 anos	Masculino	Encarregado de obras	Fundamental incompleto	4 anos	9 minutos

Fonte: Elaboração própria

As entrevistas foram realizadas individualmente, com duração média de 10 minutos, alguns levaram mais tempo, outros menos, ocorreu na parte da tarde, de segunda a quinta-feira, dentro do ambiente de trabalho, alguns colaboradores responderam remotamente devido algumas circunstâncias, uma delas o fato da construtora ter obras em João Pessoa e o técnico de segurança passar maior parte do mês nelas, coincidiu justamente com o período da pesquisa e o mesmo respondeu remotamente. Os colaboradores foram informados de que a

pesquisa tinha finalidade exclusivamente acadêmica, sem qualquer tipo de benefício ou punição, garantindo que respondessem com sinceridade. Os colaboradores não permitiram gravar as entrevistas, afirmaram que se sentiriam mais à vontade sem gravações, então as respostas foram anotadas em papel A4 e depois transcritas para um arquivo digital, com o intuito de facilitar a análise e documentação dos dados obtidos.

Além disso, foi realizada a observação participante, permitindo ao pesquisador imergir no ambiente de trabalho, observando comportamentos, interações e rotinas que contribuíram para a compreensão dos fatores motivacionais presentes no cotidiano da equipe. As anotações realizadas durante esse período foram fundamentais para complementar os dados obtidos por meio dos questionários, permitindo uma análise mais aprofundada e contextualizada, oferecendo uma visão prática e realista sobre os fatores que influenciam a motivação dos colaboradores no canteiro de obras.

Dessa forma, a combinação das entrevistas qualitativas e quantitativas e a observação participante proporcionou uma visão prática, realista e detalhada sobre os elementos que influenciam a motivação dos colaboradores no ambiente estudado.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A presente seção tem como objetivo apresentar e discutir os resultados obtidos a partir da pesquisa realizada com os colaboradores do Alteza Condo Resort. A análise dos dados possibilita compreender de que forma os diferentes fatores relacionados à motivação, qualidade de vida no trabalho e satisfação influenciam no desempenho e no engajamento dos funcionários. Permitindo identificar percepções, experiências e aspectos que contribuem ou dificultam a realidade laboral no ambiente organizacional estudado.

4.1 Motivação e Satisfação no Trabalho

Referindo-se à motivação e satisfação no trabalho, os entrevistados ressaltaram aspectos ligados ao apoio da gestão e ao bom relacionamento interpessoal. Como destacou uma colaboradora: “Na maioria do tempo sim, me sinto motivada. A direção da empresa me dá suporte para exercer minhas atividades com autonomia e a equipe de trabalho é boa” (E.9.6).

O depoimento reflete a satisfação e motivação da colaboradora, impulsionada pelo suporte e qualidade da equipe, e como citado por Maximiano (2014) o processo de motivação

se refere que o comportamento humano é intrinsecamente motivado e impulsionado por um “motor” que o dinamiza, nesse caso o motor seria o suporte oferecido para sua autonomia e uma boa equipe de trabalho, transmitindo a sensação de estar satisfeita e motivada.

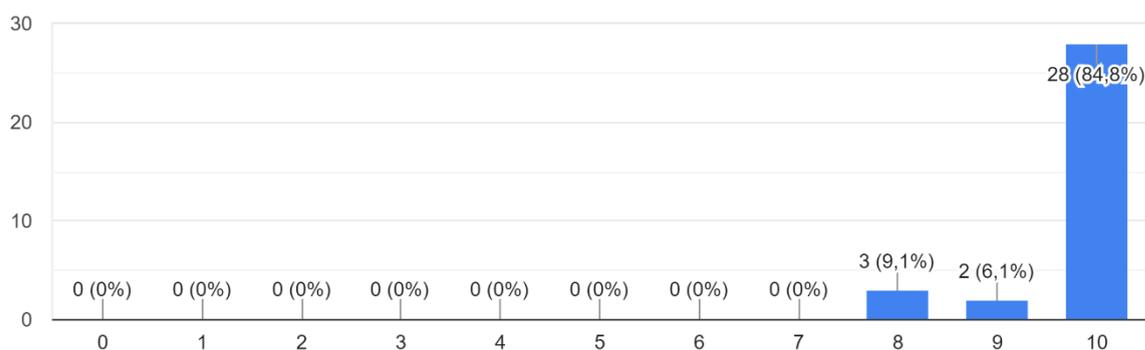
O autor também evidencia que fatores intrínsecos geram verdadeira satisfação com o trabalho, pois estão relacionados ao conteúdo do trabalho e à possibilidade de utilizar ou desenvolver habilidades. Podemos ter um exemplo dessa afirmação na resposta da E.7: “Sinto-me motivada porque a cada dia aprendo novas funções e consigo aplicar meus conhecimentos acadêmicos no ambiente profissional, o que me estimula a crescer.” Herzberg(1959) também classifica esse ponto como um fator motivacional, onde o que motiva é ser desafiado a novas atividades.

Essa perspectiva também fica evidente na pesquisa quantitativa, como demonstra o gráfico.

Gráfico 1- Satisfação

Na escala de 0 a 10 quão satisfeito você está com o seu local de trabalho?

33 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Quando questionados sobre o grau de satisfação em relação ao seu local de trabalho, os colaboradores se manifestaram de forma positiva, tal qual, 84,8% dos participantes (27 colaboradores) atribuíram nota 10 a sua satisfação, enquanto 9,1% (3 colaboradores) classificaram sua satisfação com nota 8. Além disso, 6,1% (2 colaboradores) concederam nota 9. Num total de 33 entrevistados, que registraram sua resposta em um questionário online.

As observações no local de trabalho, reforçam esses dados, revelando posturas proativas e responsáveis no desempenho das suas tarefas diárias, revelando uma equipe engajada e de boa qualidade, em consonância com a fala da E.9.

4.2 Motivação e desempenho

A presente seção além de analisar a relação entre motivação e desempenho também compreenderá as subseções de desempenho e resultado e esforço e desempenho.

Ao abordar o desempenho e o esforço aplicados nas atividades, é perceptível que os colaboradores destacam tanto aspectos positivos quanto pontos que ainda precisam de melhorias no ambiente de trabalho, destacando que tanto os recursos oferecidos quanto às relações interpessoais exercem influência direta sobre os resultados alcançados. Um colaborador ressaltou aspectos positivos como o fato de que “ambiente de trabalho saudável, a empresa fornece quase todos os meios necessários para o nosso trabalho”, embora aponte como ponto negativo que “muito eventualmente acontece de faltar algum recurso positivo para o trabalho, e não possui um plano de carreira bem alinhado, apesar de perspectivas para melhoras” (E.8).

O mesmo também evidenciou a importância do apoio e da cooperação dentro da equipe, afirmando que os fatores positivos estão no “companheirismo com alguns colegas da minha área, diria que o ombro amigo de alguns colegas, não todos, alguns colegas desempenham ali um papel fundamental, algumas pessoas da direção que exercem uma função excelente que cuida, que procura saber como você está e é isso”. Contudo, também ressaltou que

“do mesmo jeito que tem pessoas que ajudam tem pessoas que falta rever suas ações, rever suas decisões, rever a forma como fala, como pensa, como vê os outros colegas de trabalho, acho que isso deveria mudar um pouco para termos um desempenho melhor no trabalho e um ambiente mais afetivo” (E.1.16).

Além disso, um colaborador comparou os diferentes contextos de atuação, destacando que

“Considero estar fora do ambiente corporativo, já estive nesse ambiente e honestamente não acho saudável para a saúde mental do profissional, principalmente quando se tem funcionários mais antigos que abusam da sua posição na empresa e terceirizam os colegas de trabalho. Trabalhar no ambiente da obra é sem dúvidas mais confortável, temos mais liberdade e podemos trabalhar com a cabeça mais centrada e focada nas demandas, mesmo que por vezes a demanda seja alta” (E.12).

Esses relatos evidenciam que o desempenho está condicionado não apenas às condições materiais oferecidas pela organização, mas também à qualidade do ambiente e das

relações interpessoais. O suporte estrutural, aliado ao companheirismo e à postura dos colegas e gestores, favorece o alcance de resultados mais efetivos. Por outro lado, a ausência de plano de carreira e comportamentos inadequados podem prejudicar tanto a motivação quanto a produtividade. As observações realizadas reforçam essa percepção, uma vez que os colaboradores demonstram maior engajamento em contextos onde há mais liberdade e condições de trabalho equilibradas, o que confirma que o esforço empregado tende a ser potencializado quando as condições são favoráveis.

4.2.1 Desempenho e Resultado

No que se refere ao desempenho e resultado, quando questionados sobre o reconhecimento pelas funções desempenhadas, e se já receberam retorno sobre seu desempenho, os entrevistados destacaram que a taxa de produtividade está diretamente relacionada à motivação e ao reconhecimento financeiro recebido. Um colaborador ressaltou: “Os valores das produções que recebia quando estava de frente nas fundações para mim é um elogio” (E.2), acrescentando ainda que: “O salário mostra que é bem reconhecido”. Outro participante destacou: “Pelos valores já recebidos na produção.”(E.10). Enquanto outro declarou: “Se ainda estou aqui o esforço é reconhecido.” (E.4)

Esses depoimentos evidenciam que o reconhecimento, especialmente o financeiro, é percebido como incentivo e funciona como fator de reforço positivo, impulsionando a dedicação e o alcance de melhores resultados. Nesse sentido, Chiavenato (2014) ressalta que o desempenho é consequência do esforço aplicado e das condições oferecidas pela organização, traduzindo-se em resultados quando gera eficácia e contribui para os objetivos institucionais. Assim, quando o esforço é devidamente direcionado e valorizado, tende a se converter em entregas concretas que beneficiam tanto o indivíduo quanto a organização.

As observações realizadas no ambiente de trabalho reforçam essa perspectiva, revelando que o reconhecimento ocorre principalmente por meio da remuneração adicional vinculada à produção. Esse modelo é bem compreendido pela equipe e atua como incentivo direto, pois quanto maior a produtividade, maior a compensação recebida. Além disso, a prática da liberação antecipada do expediente é percebida como benefício significativo, funcionando como estímulo adicional para manter o ritmo e a dedicação ao longo da jornada. Como percebido na observação participante, apesar de não existirem elogios formais ou

premiações simbólicas, a relação entre esforço e recompensa é muito clara para os colaboradores.

4.2.2 Esforço e Desempenho

Os colaboradores relataram experiências que demonstram como o esforço aplicado no trabalho pode resultar em reconhecimento e oportunidades de crescimento. Alguns destacaram as promoções conquistadas a partir de sua dedicação: “Sim, a promoção de servente para almoxarife” (E.5) e “Tive uma classificação de ajudante para carpinteiro, então teve promoção” (E.10). Esse aspecto reforça a percepção de que o empenho individual pode ser recompensado pela organização.

Outros apontaram que o esforço foi acompanhado por investimentos em capacitação, como ressaltou o entrevistado E.6: “Já. Um curso de jardinagem”, e ainda o E.8, que relatou: “Além do reconhecimento financeiro, a empresa me proporcionou acesso a uma pós-graduação” (E.8). Essas falas evidenciam que a organização busca estimular o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, oferecendo oportunidades que extrapolam a função atual.

Além disso, os participantes também destacaram a existência de possibilidades de crescimento associadas ao contexto organizacional, como apontou E.8: “Devido a empresa administrar diversas obras, pode surgir a possibilidade de atuar em mais de uma obra de grande porte”. Já outros reconheceram que, embora atualmente não percebam tantas oportunidades, elas já existiram no passado ou podem surgir futuramente, como ilustrado por E.10: “Acho que agora não tem mais, mas já teve e foi alcançada, que foi a classificação de ajudante para carpinteiro”, e por E.14: “Um dia quem sabe possa ter, a empresa é igual coração, uma hora ela abre as portas”.

De forma geral, as falas revelam que o esforço individual tem sido reconhecido, seja por meio de promoções, treinamentos ou incentivos à formação acadêmica. Conforme destaca Chiavenato (2020), o desempenho é resultado do esforço aplicado, condicionado pelas oportunidades e condições oferecidas pela organização. Nesse sentido, observa-se que a motivação e a dedicação dos colaboradores encontram respaldo na política de valorização e no incentivo ao crescimento profissional dentro da empresa.

No período observado, a organização promoveu treinamentos voltados à atualização das normas de segurança, demonstrando preocupação com a qualificação técnica da equipe e com a prevenção de acidentes. Tais iniciativas refletem o comprometimento institucional com

o desenvolvimento profissional dos colaboradores e com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro.

Como destacado no diário de observação, houve oportunidades de crescimento profissional dentro da obra. Alguns colaboradores que iniciaram como ajudantes foram posteriormente promovidos para funções mais especializadas, como pedreiro, armador e carpinteiro. Essas movimentações internas foram resultado de critérios claros: empenho, responsabilidade e disposição para aprender. Mesmo havendo muitos ajudantes disponíveis, apenas aqueles que se destacaram — demonstrando interesse e iniciativa — foram efetivamente classificados.

Essas promoções por mérito mostraram que, na prática, a valorização do esforço e da competência técnica é percebida pela equipe. O reconhecimento, embora não formalizado por meio de elogios ou cerimônias, aconteciam no cotidiano — por meio da atribuição de funções mais qualificadas e, conseqüentemente, melhores condições de trabalho. Essas movimentações internas reforçam a valorização do esforço individual e da competência técnica, promovendo o sentimento de reconhecimento e incentivando o desenvolvimento contínuo entre os trabalhadores.

Cabe destacar que essas oportunidades estavam disponíveis a todos os colaboradores, sem distinção, mas o avanço dependia diretamente do interesse e do empenho de cada um. Esse critério meritocrático evidencia uma cultura organizacional que valoriza a dedicação, a iniciativa e o aprimoramento profissional.

4.3 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho, historicamente vinculada às questões de saúde e segurança, atualmente assume um caráter mais amplo, relacionando-se também à produtividade, integração social e competências gerenciais. França (2012) reforça que a QVT envolve dimensões multifacetadas, que dizem respeito não apenas aos trabalhadores operacionais, mas também à alta direção, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais.

No contexto investigado, observou-se que a organização garante condições adequadas e um ambiente seguro tanto para o setor administrativo quanto para o operacional. Os entrevistados destacaram a preocupação com a segurança e a orientação constante: “Sim. O pessoal é bem atencioso, questão de segurança, inclusive todos os anos tem a equipe que vem instruir a gente, pra mostrar as novas normas, é bem atenta a questão de segurança” (E.1.10);

“Com certeza. Tudo é na base da segurança. Trabalhar na altura tem cinto, corda, capacete” (E.3.10); “Sim, o ambiente é seguro, organizado e oferece condições adequadas para desenvolver as tarefas” (E.7.10). Esse comprometimento é reforçado pelas atividades de treinamento periódico sobre segurança no trabalho, como consta nas imagens anexadas no apêndice 4, elas mostram o momento de atualização das NR18 e NR35, onde os instrutores explicam como utilizar os equipamentos e práticas de primeiros socorros com os materiais disponíveis no canteiro.

Além disso, os colaboradores reconhecem a disponibilização dos equipamentos de proteção individual e materiais necessários para o desempenho das funções: “Sim. Para todos, capacete, bota, luva, protetor auricular, óculos, farda, protetor solar” (E.5.11); “Sim. Luvas, capacete, bota, cinto” (E.2.11); “Sim. Equipamentos de segurança e acesso a um computador” (E.8.11). Esses relatos evidenciam que a empresa procura atender de forma igualitária os diferentes níveis hierárquicos em termos de estrutura física e suporte para execução das atividades. As imagens anexadas no apêndice 4 enfatizam ainda mais esses relatos, as imagens onde os colaboradores aparecem portando os seus EPI'S citados.

No entanto, quando se trata do respeito aos horários e períodos de descanso, surgem divergências. Enquanto alguns afirmam que “Sim, todos os horários e intervalos são respeitados” (E.7.12) e que “São respeitados” (E.10.12), outros relatam dificuldades: “Não, recebo sempre ligações e mensagens fora do horário de trabalho, fins de semana e feriados, de diretores, gestores, fornecedores, clientes” (E.9.12). Um entrevistado ainda ressaltou: “É pra ser respeitado né mas tem dias que passa, mas não faço questão porque quando preciso ninguém faz questão” (E.15.12).

Dessa forma, constata-se que a empresa tem práticas consolidadas em termos de segurança e fornecimento de equipamentos, o que favorece a execução das atividades. Contudo, ainda existem desafios relacionados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sobretudo para aqueles que ocupam cargos de maior responsabilidade, que frequentemente relatam serem demandados fora do horário de expediente.

4.4 Relações Interpessoais e Clima Organizacional

As falas dos colaboradores demonstram que o ambiente de trabalho é pautado, sobretudo, pelo respeito mútuo e pela convivência harmoniosa. Como afirmou um dos entrevistados: “Sim. Respeito todo mundo para ser respeitado e nunca me faltaram com respeito” (E.13). Em concordância, outro participante destacou: “Porque do jeito que eu

respeito eles, eles me contribuem com a mesma coisa” (E.14). Já o entrevistado E.15 reforçou essa percepção ao afirmar: “Com certeza. Respeito todos e todos me respeitam. Até hoje nenhum problema. E o que não me respeitar não quero assunto”. Esses depoimentos revelam que a base das relações interpessoais é o respeito, fator essencial para manter um clima organizacional saudável.

Conforme relatado por um colaborador durante o período da observação participante, o ritmo de trabalho apresenta melhor desempenho quando há espaço para momentos de descontração, como brincadeiras e cantorias, contrastando com ambientes excessivamente tensos e silenciosos, que podem impactar negativamente a produtividade. Essa observação destaca a relevância de manter um equilíbrio saudável entre leveza e seriedade no cotidiano laboral. Também foi possível perceber que o clima do canteiro de obras se caracteriza como predominantemente positivo e descontraído, marcado por brincadeiras e cantorias, que fortalecem os vínculos entre os colaboradores. O relato evidencia a importância de um equilíbrio saudável entre descontração e seriedade no cotidiano laboral.

Em períodos de maior pressão, como durante a fase de entrega do clube, foi perceptível um aumento na apreensão dos colaboradores diante dos prazos restritos. Nesses momentos, a equipe do escritório manteve a calma e transmitiu essa tranquilidade aos colaboradores do canteiro, contribuindo para um ambiente mais equilibrado e focado, mesmo sob pressão.

Mesmo diante da informalidade presente no ambiente, o comprometimento com as atividades permaneceu constante, garantindo o cumprimento dos prazos e a qualidade dos serviços realizados. Essa combinação entre um clima acolhedor e o senso de responsabilidade resultou em um ambiente produtivo e harmonioso, favorável ao desempenho individual e coletivo.

Durante o período observado, ocorreram alguns conflitos pontuais entre os colaboradores, quase sempre por motivos simples, geralmente ligados a brincadeiras que acabavam sendo levadas um pouco mais a sério por uma das partes. Eram discussões rápidas, que muitas vezes surgiam em meio a conversas descontraídas e, na maioria das vezes, se resolviam naturalmente, com os envolvidos voltando a se falar pouco tempo depois.

Em alguns momentos, os engenheiros precisaram intervir, chamando os colaboradores para conversas mais reservadas, com o intuito de evitar que o clima da equipe fosse afetado. Essas intervenções foram feitas de forma tranquila, sem tom de punição, e ajudaram a retomar o equilíbrio no ambiente.

Apesar desses pequenos desentendimentos, o que se percebe é que existe um esforço coletivo para manter o respeito e a boa convivência no canteiro. O clima geral continua sendo leve e cooperativo, e esses episódios acabaram servindo mais como ajustes naturais da convivência diária do que como problemas sérios.

Em um episódio mais sério, dois colaboradores se desentenderam porque um deles não quis cumprir a orientação do outro. A discussão ganhou tom mais acalorado, e, por ser um canteiro grande, não havia um superior presente no momento. Posteriormente, as câmeras de segurança permitiram esclarecer o ocorrido. Após ouvir os envolvidos, a gestão conversou com ambos, aplicou advertências e reforçou a importância de manter o respeito e seguir as orientações de trabalho. A medida contribuiu para restabelecer o equilíbrio e reforçar os limites necessários à boa convivência.

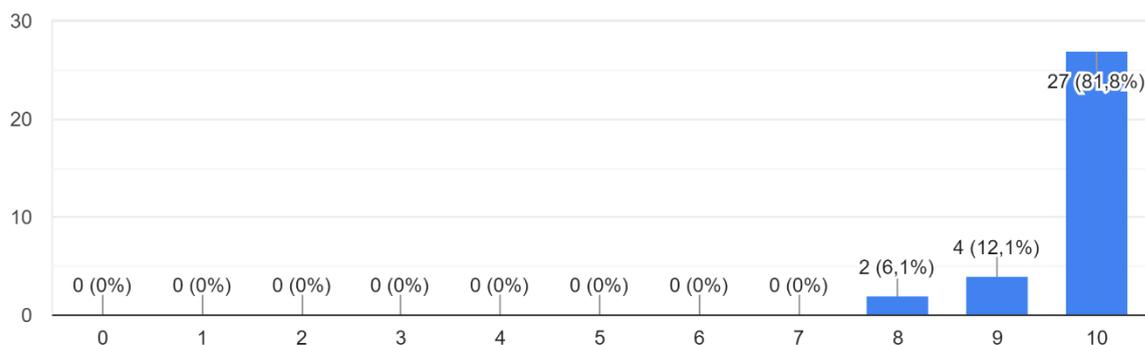
Em consonância com esses relatos, Chiavenato (2020) ressalta que o clima organizacional corresponde à percepção que as pessoas têm do ambiente de trabalho e das relações nele estabelecidas, influenciando diretamente o comportamento e a motivação. Nesse caso, observa-se que, mesmo em um ambiente marcado pela informalidade, o comprometimento com as atividades foi mantido, assegurando tanto a produtividade quanto a qualidade dos serviços realizados. Assim, a combinação entre respeito, leveza e responsabilidade resultou em um ambiente harmonioso e propício ao desempenho individual e coletivo.

O Gráfico 2 também evidencia que o relacionamento interpessoal dos colaboradores tem um nível elevado, contribuindo para um ambiente harmonioso e propício ao desenvolvimento de um bom trabalho.

Gráfico 2 - Relacionamento no Ambiente Organizacional

Numa escala de 0 a 10, como você avalia o seu relacionamento com os seus colegas e supervisores?

33 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

O gráfico 2 demonstra que 81,8%, deram nota máxima ao relacionamento com os colegas, 12,1% optaram pela nota 9 e 6,1 nota 8, fica ainda mais evidente o que foi constatado no período de observação e nas respostas coletadas durante as entrevistas.

4.5 Remuneração e Benefícios

Os colaboradores apresentaram percepções distintas quanto à compatibilidade entre a função exercida e a remuneração recebida. Alguns responderam de forma objetiva, como o entrevistado E.13, que apenas afirmou: “Considero”. Outros trouxeram uma avaliação positiva mais detalhada, como destacou a E.7: “Para minha função de Jovem Aprendiz, considero a remuneração compatível”. Por outro lado, também surgiram percepções negativas, como no depoimento da entrevistada E.12: “Tendo em vista a demanda e o fato de que exerço a função sem um auxiliar, não acho compatível”. Esses trechos evidenciam diferentes percepções: enquanto alguns consideram a remuneração aquém da responsabilidade atribuída, outros a entendem como justa e adequada ao cargo ocupado.

Um participante trouxe uma observação que dialoga diretamente com a percepção de Chiavenato (2025), “Se fosse em João Pessoa eu ganhava mais, mas tá bom” (E.15). Essa fala evidencia a influência do contexto regional sobre a remuneração. De acordo com Chiavenato, para cada categoria ou região existe um piso salarial a ser seguido, definido por acordos ou convenções coletivas entre sindicatos de empregados e patronais, o que explica as variações salariais mencionadas pelo colaborador.

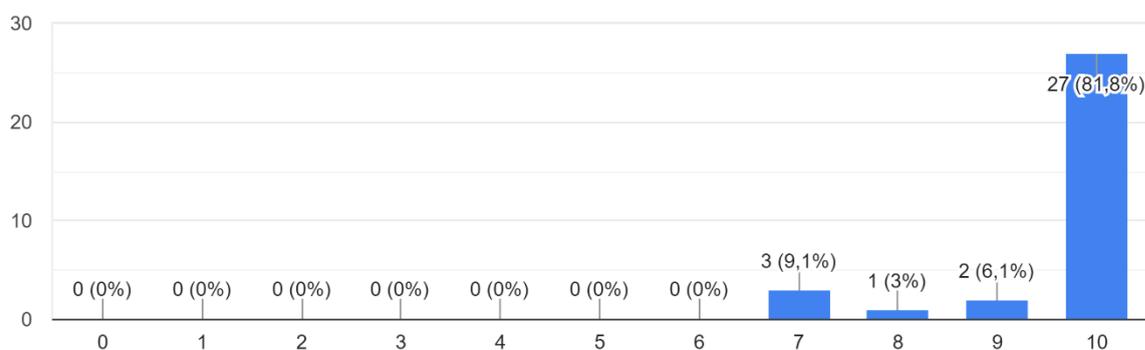
Além disso, Chiavenato e Bazzola (2025) destacam que a remuneração pode estar vinculada tanto ao cargo ocupado (remuneração do trabalho) quanto à contribuição individual por meio das competências (remuneração por competências).

A pesquisa quantitativa reforça essa análise. Quando questionados sobre a satisfação com benefícios, salários e condições de trabalho, 81,8% dos colaboradores atribuíram nota 10, enquanto os demais distribuíram-se em notas inferiores, demonstrando que a maioria avalia de forma bastante positiva a política de remuneração e benefícios da organização.

Gráfico 3 - Benefícios, Salários e Condições de Trabalho

Numa escala 0 a 10, os benefícios, salários e condições de trabalho são satisfatórios?

33 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Portanto, observa-se que, embora existam percepções individuais de insatisfação, o conjunto dos dados qualitativos e quantitativos indica que a remuneração e os benefícios são fatores reconhecidos como satisfatórios pela maior parte dos colaboradores, contribuindo para a motivação e permanência no ambiente de trabalho.

Em um contexto que se torna cada vez mais volátil, incerto, complexo e ambíguo, torna-se fundamental que as organizações mantenham um clima positivo, pois as mudanças ocorrem com uma rapidez cada vez mais difícil de ser acompanhada pelas pessoas e pelo ambiente organizacional; a previsibilidade é algo cada vez mais distante do controle; as coisas não ocorrem mais de uma forma linear; e tudo pode sempre ser analisado de diferentes perspectivas, não tendo mais uma definição específica, mas que vai agregando novas e infinitas perspectivas, ou seja, não é mais isso ou aquilo, mas sim isso, aquilo e mais aquele outro. Essa perspectiva deixa as pessoas inseguras e cabe à organização auxiliá-las em se manter focadas nos objetivos organizacionais, traduzindo esses objetivos a partir das

mudanças, e ajudá-las a se situar no contexto e sobre qual é a sua contribuição efetiva para a organização a partir do contexto.

Nesse sentido, analisar o clima de tempos em tempos é fundamental para aparar essas arestas e manter um ambiente harmonioso e positivo na organização, levando as pessoas a realizar seu trabalho com eficiência e eficácia.

Diante dos resultados obtidos, observa-se que diversos aspectos relacionados à motivação e à qualidade de vida no trabalho foram destacados pelos colaboradores, abrangendo fatores como remuneração, reconhecimento, ambiente organizacional, relações interpessoais e oportunidades de crescimento. Assim, o quadro a seguir apresenta a síntese das evidências observadas na pesquisa em consonância com as dimensões sugeridas pelos autores.

Quadro 3 - Síntese dos Resultados

Dimensões	Evidências
Remuneração e reconhecimento	Os colaboradores apontaram que a remuneração é um dos principais fatores de motivação, sendo percebida como forma de valorização do esforço. Além disso, o reconhecimento por parte da empresa contribui para o engajamento e satisfação.
Ambiente de trabalho e segurança	O ambiente de trabalho foi descrito como adequado para execução das atividades, com fornecimento de equipamentos de proteção e materiais necessários, atendendo às demandas tanto do setor administrativo quanto operacional.
Relações interpessoais e clima organizacional	Observou-se um clima de respeito e colaboração entre os colegas, fator que influencia positivamente a motivação e contribui para um ambiente saudável.
Saúde, bem-estar e QVT	Foram relatadas práticas voltadas ao bem-estar, como preocupação com segurança, fornecimento de recursos e condições adequadas para execução das tarefas, o que se relaciona diretamente com a qualidade de vida no trabalho.
Oportunidades de crescimento e capacitação	Alguns colaboradores destacaram interesse por treinamentos e desenvolvimento, ressaltando que a possibilidade de aprendizado contínuo é percebida como fator de motivação.

Fonte: Dados da pesquisa

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a influência da relação entre motivação e qualidade de vida no bem-estar e no desempenho profissional dos colaboradores de uma empresa da construção civil na cidade de Bananeiras, Paraíba.

Os resultados revelaram que a maioria dos colaboradores demonstra elevado nível de satisfação e motivação no ambiente laboral, refletindo diretamente no engajamento e no

desempenho profissional. O reconhecimento financeiro apareceu como um dos principais fatores motivacionais, confirmando a importância dos fatores extrínsecos destacados por Herzberg (1959). Ao mesmo tempo, aspectos intrínsecos, como aprendizado, autonomia e possibilidade de crescimento, também se mostraram determinantes, alinhando-se à hierarquia de necessidades proposta por Maslow (1943).

No que se refere à QVT, constatou-se que a empresa garante condições adequadas de segurança, fornecimento de equipamentos e ambiente saudável para a execução das atividades, confirmando a relevância das dimensões propostas por Walton (1973). Entretanto, observou-se que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ainda representa um desafio, sobretudo para colaboradores em cargos de maior responsabilidade, que relataram demandas fora do horário de expediente.

Além disso, os dados indicaram que o clima organizacional é marcado pelo respeito e pela convivência harmoniosa, o que contribui para a motivação coletiva e confirma a visão de Chiavenato (2020), para quem o desempenho é resultado não apenas das condições estruturais, mas também da qualidade das relações interpessoais.

Observou-se também que funcionários motivados demonstram maior produtividade e qualidade na execução das obras, contribuindo para um ambiente de trabalho mais eficiente e colaborativo. Além de estar diretamente relacionada à satisfação profissional, a motivação também impacta o desenvolvimento econômico da empresa, melhorando os resultados financeiros e fortalecendo a qualidade das relações interpessoais no canteiro de obras.

De modo crítico, observou-se a ausência de um plano de carreira formalizado, o que representa um ponto de atenção para a motivação a longo prazo. Embora o reconhecimento financeiro se destaque como fator relevante no curto prazo, a inexistência de trajetórias e critérios claros de progressão pode comprometer o engajamento futuro e aumentar a rotatividade, especialmente quando os colaboradores não identificam oportunidades concretas de crescimento profissional dentro da organização.

Como contribuição prática, a pesquisa oferece à empresa subsídios para aprimorar sua gestão de pessoas, destacando a importância de, estruturar um plano de carreira claro, fortalecer práticas de feedback e reconhecimento não apenas financeiro, mas também simbólico, investir em ações que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

No âmbito acadêmico, este trabalho contribui ao aprofundar a análise da motivação e da QVT no setor da construção civil em um contexto regional específico, ampliando as

discussões sobre como fatores motivacionais se manifestam em ambientes de alto desempenho físico e técnico.

Como limitações, destaca-se a amostra restrita ao canteiro de obras do Alteza Condo Resort e o fato de a coleta ter sido realizada em um único período de tempo, o que não permite acompanhar variações ao longo do ciclo de obra. Sugere-se, portanto, que futuras pesquisas ampliem a amostra, explorem comparações entre diferentes empreendimentos da construção civil e considerem abordagens quantitativas mais robustas, a fim de fortalecer a compreensão dos vínculos entre motivação, QVT e desempenho organizacional.

Em síntese, conclui-se que colaboradores motivados e com qualidade de vida no trabalho tendem a demonstrar maior produtividade, engajamento e compromisso com os objetivos da organização, confirmando que o investimento em políticas de valorização humana é um caminho estratégico para o sucesso e a sustentabilidade das empresas da construção civil.

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, C. W.. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos - **O Capital Humano das Organizações** . 11. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020. E-book. pi ISBN 9788597025170. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597025170/>. Acesso em: 26 de setembro. 2025.
- CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; BAZZOLA, Celso. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano** . 6. ed. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2025. E-book. p.Capa. ISBN 9786559777518. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559777518/>. Acesso em: 26 setembro. 2025.
- CONSERPA & ENGER. Alteza Condo Resort. Disponível em: <https://www.grupoconserpaenger.com.br/empreedimento/alteza-condo-resort/>. Acesso em: 19 set. 2025.
- CONTE, A.L. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista FAE business, v. 7, p. 32-34, 2016.
- DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de Pessoas** . Rio de Janeiro: Atlas, 2017. E-book. pág.344. ISBN 9788597013320. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597013320/>. Acesso em: 28 setembro. 2025.
- FLICK, Uwe. Introdução à pesquisa qualitativa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009..
- FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**, 2ª edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2012. E-book. p.22. ISBN 9788522478514. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522478514/>. Acesso em: 28 set. 2025.
- HIPÓLITO, M. C. V.; MASSON, V. A.; MONTEIRO, M. I.; GUTIERREZ, G. L. **Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção**. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 70, n. 1, p. 189-197, jan./fev. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/BxsFxTtvZdJjMtv4hdXC5Yx/>. Acesso em: 03 de agosto
- MARRAS, Jean P. **Administração de recursos humanos**. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2016. *E-book*. p.25. ISBN 978-85-472-0109-8.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos da administração: introdução à teoria geral e aos processos da administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru; TERENTIM, Gino. **Teoria geral da administração: da Revolução Urbana à era da Agilidade Organizacional**. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2024.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2014). **Comportamento organizacional**. 6ª ed. São Paulo: McGraw-Hill.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu, v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015. Disponível em:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicologia-organizacional>. Acesso em 03 de agosto 2025

SANTOS, G. S.; SCHULZ, H. R.; ZANOL, G. S.; BARBOSA, K. T.; SILVA JUNIOR, M. A. P.; ACOSTA, A. P. **Trabalho e qualidade de vida: estudo de caso em empresa de construção civil**. Iniciação Científica Cesumar, Maringá, v. 20, n. 1, p. 31-41, jan./jun. 2018.

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

YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

7 APÊNDICE

Apêndice 1

Perguntas
Na escala de 0 a 10 quão satisfeito você está com o seu local de trabalho
Numa escala de 0 a 10, os benefícios, salários e condições de trabalho são satisfatórios
Numa escala de 0 a 10, como você avalia o seu relacionamento com os seus colegas e super.

Apêndice 2

Pergunta	Teoria dos dois fatores	Teoria da Pirâmide de Maslow	Categoria
Na escala de 0 a 10, quão satisfeito você está com o seu local de trabalho.	Satisfação de modo geral (fatores motivacionais e higiênicos)	Necessidades de segurança e sociais	Avaliação geral
Numa escala de 0 a 10, os benefícios, salários e condições de trabalhos são satisfatórios	Reconhecimento (motivacional)	Necessidade de Estima	Valorização pessoal
Numa escala de 0 a 10, como você avalia o seu relacionamento com os seus colegas e supervisores.	Crescimento e desenvolvimento (motivacional)	Necessidade de Autorrealização	Progresso profissional

Apêndice 3

PERGUNTA	ASPECTO AVALIADO	AUTOR BASE	JUSTIFICATIVA
1. Você se sente motivado(a) para desempenhar as atividades diárias. Explique.	Motivação geral	Chiavenato (2014); Robbins (2021)	Avalia o impulso interno e disposição para atingir metas.
2. A função que você desempenha é devidamente reconhecida pelos superiores? Explique.	Reconhecimento	Maximiano (2015)	Reconhecimento é fator motivacional que aumenta engajamento e dimensão de crescimento profissional.
3. Já recebeu retorno sobre meu desempenho? Positivo, negativo. Explique.	Feedback e motivação	Maximiano (2015)	Feedback influencia percepção de recompensa e expectativas de desempenho.
4. Você teve oportunidades de aprendizado e crescimento profissional na empresa? Teve alguma promoção?	Crescimento/Auto Realização	Chiavenato (2022)	Oportunidade de crescimento atende necessidades de autorrealização e fatores motivacionais.
5. O ambiente de trabalho é seguro e adequado à execução das atividades? Explique.	Condições de trabalho	Walton (1973); Limongi-França (2017)	Avalia segurança e adequação física do ambiente, dimensões centrais da QVT.
6. Recebo os equipamentos e materiais necessários para desempenhar minhas funções? Quais.	Recursos de trabalho	Walton (1973); Limongi-França (2017)	Disponibilidade de recursos adequados é condição de qualidade de vida no trabalho.
7. Seus horários e períodos de descanso são respeitados?	Equilíbrio e descanso	Walton (1973); Limongi-França (2017)	Verifica se a organização respeita limites de trabalho e descanso, componente de QVT.
8. Você se sente respeitado e respeita a chefia e colegas de trabalho?	Relações hierárquicas	Walton (1973); Limongi-França (2017)	Verifica respeito e clima organizacional, essenciais para QVT.

9. Há oportunidades de progressão na carreira dentro da empresa. Explique.	Crescimento e desenvolvimento	Maslow (1943); Walton (1973)	Relacionando a autorrealização e oportunidades de avanço
10. Considera minha remuneração compatível com as responsabilidades exercidas	Remuneração	Walton (1973); Limongi - França (2017)	Avalia compensação justa, fator higiênico da motivação e dimensões da QVT
11. Quais fatores considera mais positivos e negativos no seu trabalho? Explique.	Satisfação e insatisfação	Maximiano (2015)	Identificar o que motiva e desmotiva o cotidiano do colaborador

Apêndice 4











tirada no motorola edge 30 fusion
Thamyres André

5 de set. de 2024 13:20



tirada no motorola edge 30 fusion
Thamyres André

1 de out. de 2024 15:53

