

## MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: O CASO DA ESTIMA DISTRIBUIDORA<sup>1</sup>

FRAGA, Polyanna Borges; PEREIRA, Dileuza Virgilio<sup>2</sup>

### RESUMO

O objetivo geral desse artigo é discorrer acerca da motivação humana e detectar os possíveis fatores responsáveis pela motivação, ou falta dela. Para maior entendimento do assunto abordado, foi realizada uma pesquisa quantitativa em uma distribuidora de alimentos e medicamentos *Pet*<sup>3</sup> no município de Serra - Espírito Santo Estima Distribuidora Ltda. A relevância deste tema justifica-se no momento em que se tenta compreender o nível de motivação dos funcionários da empresa, tida como amostra para este estudo, bem como os fatores que os motivam, baseando-se na teoria de Maslow. Com base na amostra coletada e apurada, evidencia-se que a empresa pesquisada tem suprido, em grande parte, as necessidades de seus funcionários, e grande parte dessa amostra aponta estar motivada. Notou-se que a pirâmide das necessidades de Maslow não se aplica em sua totalidade à empresa pesquisada, pois os dados apontaram que, não necessariamente, uma necessidade precisou ser satisfeita para que o entrevistado atingisse o próximo nível da pirâmide.

**Palavras-chave:** Motivação; Funcionários e Fatores Motivacionais.

### 1 INTRODUÇÃO

A motivação humana tem se tornado uma das principais preocupações das organizações modernas e que almejam manter-se no mercado cada vez mais competitivo; existem várias teorias que nos levam a compreender essa força única presente em cada indivíduo (LEITE; ARMELIN, OLIVEIRA, 2013). Segundo Bergamini (*apud* LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013, p. 46), motivação “É uma

---

<sup>1</sup> O presente texto corresponde ao Trabalho de Conclusão de Curso de Administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de graduação em Administração.

<sup>2</sup> Alunas do curso de Administração da Faculdade Doctum de Administração da Serra - turma 2017/1. E-mail das autoras: [estima.polyanna@gmail.com](mailto:estima.polyanna@gmail.com) e [dihvirgilio@gmail.com](mailto:dihvirgilio@gmail.com)

<sup>3</sup> Há vários sentidos para a palavra em inglês, *Pet*. No contexto, *Pet* é um termo utilizado para animais de estimação; os primeiros registros dessa expressão são de 1530, na Escócia e norte da Inglaterra, com o sentido de “animal preferido”.

força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo”. Para Nakamura *et al* (*apud* MOREIRA, 2011, p. 187), “motivação pode ser considerada como o conjunto de fatores que determinam o comportamento de uma pessoa”.

Este artigo tem como principal objetivo discorrer acerca da motivação humana e detectar os possíveis fatores responsáveis por motivar os funcionários de uma empresa que possui como atividade o comércio atacadista de produtos veterinários e alimentícios para animais de pequeno porte, baseando-se na teoria de Maslow. Neste contexto, o artigo busca responder as seguintes perguntas: Qual o nível de motivação dos funcionários da empresa pesquisada? A pirâmide de Maslow aplica-se a este estudo de caso?

A relevância deste tema justifica-se no momento em que se tenta compreender o nível de motivação dos funcionários da empresa, tida como amostra para este estudo, bem como os fatores que os motivam, baseando-se na teoria de Maslow.

As organizações modernas buscam cada vez mais valorizar o capital humano, pois o retorno obtido com o investimento em seus colaboradores é de elevada significância; pessoas desmotivadas no trabalho podem tornar-se um enorme problema para a organização. Uma organização composta por indivíduos motivados produz mais, reduz os custos e eleva os resultados financeiros (SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011).

## **2 TEORIAS DA MOTIVAÇÃO**

Existem várias teorias que discorrem acerca da motivação no ambiente de trabalho, dentre elas, utilizou-se como fonte de pesquisa: as Teorias das Necessidades de Maslow, Teorias dos Fatores Higiênicos e Motivacionais de Herzberg e as Teorias X e Y de Douglas McGregor.

### **2.1 Teoria de Maslow**

A Hierarquia das Necessidades desenvolvida pelo psicólogo norte-americano Abraham Maslow é uma das ferramentas mais utilizadas pela gestão empresarial, a Teoria de Maslow procura hierarquizar as necessidades humanas de forma lógica e prática, afim de contribuir com os resultados organizacionais. (MIRANDA; BARBOSA, 2016).

Hesketh e Costa (1980, p. 59) afirmam que:

As necessidades humanas, segundo Maslow, estão arranjadas numa hierarquia que ele denominou de hierarquia dos motivos humanos. Conforme o seu conceito de premência relativa, uma necessidade é substituída pela seguinte mais forte na hierarquia, na medida em que começa a ser satisfeita. Assim, por ordem decrescente de premência, as necessidades estão classificadas em: fisiológicas, segurança, afiliação, auto-estima e auto-realização. A necessidade fisiológica é, portanto, a mais forte, a mais básica e essencial, enquanto a necessidade de auto-realização é a mais fraca na hierarquia de premência.

As necessidades que compõe a hierarquia de Maslow são: Fisiológicas, Segurança, Sociais, Estima e Autorrealização. Para esquematizar sua teoria, Maslow inspirou-se nos degraus de uma pirâmide, onde cada um desses ocupa um nível de necessidade. (MIRANDA; BARBOSA. 2016).

### **2.1.1 Necessidades fisiológicas**

O primeiro nível da pirâmide das necessidades é considerado por alguns autores como o mais importante e imprescindível, é impossível anulá-lo, pois constitui-se da sobrevivência, alimentação, salário, vestimenta, teto, dentre outros. Quando falta ao indivíduo alguma dessas necessidades, básicas, elas dominam o controle sobre o comportamento. (LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013).

Por exemplo, ao sentir sede, não se pensa em outra coisa a não ser beber água.

No ambiente de trabalho, podemos associar a necessidades fisiológicas a flexibilidade de horário, o conforto físico do ambiente, os intervalos para alimentação e outras necessidades de que se façam necessárias. (MIRANDA; BARBOSA, 2016). Podemos também vincular a esse nível o recebimento de salário e benefícios, como alimentação e plano de saúde. (SILVA; FERNANDES; DANDARO, 2013).

### **2.1.2 Necessidades de segurança**

É o segundo nível das necessidades humanas, sendo elas: proteção para o indivíduo e sua família, estabilidade no lar e no emprego. Essa necessidade influencia significativamente no comportamento humano, principalmente nos casos de instabilidade profissional. (LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013).

No ambiente de trabalho, podemos associar às necessidades de segurança a preocupação com a estabilidade e as condições de segurança de

trabalho.(MIRANDA; BARBOSA, 2016). Podemos também vincular a esse nível a preocupação com o recebimento de benefícios, como: seguro de vida, previdência e indenizações caso se façam necessárias. (SILVA; FERNANDES; DANDARO, 2013).

### **2.1.3 Necessidades sociais**

Normalmente a necessidade social surge quando as necessidades primárias são satisfeitas. É quando o indivíduo sente a necessidade de harmonizar suas relações humanas: sentir-se entrosado com a equipe de trabalho, sentir que recebe afeto e carinho de seus familiares, amigos e pessoa a qual relaciona-se afetivamente.

No ambiente de trabalho, podemos associar à necessidades sociais a necessidade de criar vínculo de amizade e manter boas relações.(LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013). Podemos também vincular a esse nível o sentimento do trabalho em equipe (SILVA; FERNANDES; DANDARO, 2013).

### **2.1.4 Necessidades de estima**

É o estado em que o ser humano se encontra, tem a ver com o verbo sentir; a satisfação das necessidades de estima levam o indivíduo a autoconfiança, a sentir-se valorizado, forte, poderoso e com reputação.É quando o trabalhador é reconhecido por seus esforços, tanto financeiramente quanto por seus companheiros de trabalho. (LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013).

No ambiente de trabalho, podemos associar à necessidade de estima a responsabilidade pelos resultados, o reconhecimento e as promoções. (MIRANDA; BARBOSA, 2016). Podemos também vincular a esse nível o desejo do indivíduo em demonstrar suas competências profissionais (SILVA; FERNANDES; DANDARO, 2013).

### **2.1.5 Necessidades de autorrealização**

Esta necessidade encontra-se no cume da hierarquia, tem a ver com potencial e autodesenvolvimento contínuo, é quando o indivíduo tem autocontrole, autonomia e independência; quando consegue conquistar a posição a qual almejou.(LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013).

No ambiente de trabalho, podemos associar à necessidade de autorrealização, os desafios no trabalho e o poder de influência na tomada de decisões. (MIRANDA; BARBOSA, 2016). Podemos também vincular a esse nível, da pirâmide, a liberdade e a autonomia (SILVA; FERNANDES; DANDARO, 2013).

Após discorrermos acerca das necessidades de Maslow podemos exemplificar da seguinte forma: “A hierarquia funciona como subir uma escada: para subir um degrau, é necessário primeiro passar pelo degrau inferior” (SILVA, FERNANDES, DANDARO, p. 32, 2013).

## **2.2 Teoria de Herzberg**

Conhecida como a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, esta procura explicar o comportamento dos indivíduos no trabalho, sendo eles: Fatores Higiênicos e Motivacionais.

Segundo Vergana (apud MIRANDA; BARBOSA, 2016, p. 78):

Teoria de Herzberg: Segundo ele, existem dois fatores que explicam o comportamento das pessoas no trabalho: os higiênicos e os motivacionais. Fatores higiênicos localizam-se no ambiente de trabalho, são extrínsecos às pessoas. Fatores motivacionais são intrínsecos, dizem respeito aos sentimentos de autorrealização e reconhecimento.

Pilatti (2012, p. 21) afirma que:

Outra distinção necessária para a compreensão do pensamento de Herzberg (1968) é a existente entre motivação e satisfação. Motivação é uma propensão para a ação originada em uma necessidade. Satisfação é algo que sacia a necessidade. Usando o salário como exemplo prático, pode-se argumentar se este tem a possibilidade de satisfazer as necessidades do indivíduo, o que é diferente de produzir motivação. A percepção individual de satisfação produzida pelo aumento de salário tende, com o passar do tempo, a desaparecer. Seguindo este raciocínio, a satisfação completa é um estágio que não pode ser alcançado. Sempre existirão necessidades não satisfeitas que conformarão novas condutas de motivação, que exigirão a busca de patamares mais elevados a serem atingidos.

Pilatti (2012) afirma que Herzberg fez distinção entre dois fatores, caracterizando-os em motivadores e de manutenção. Sendo o de manutenção extrínseco ao ser humano, ou seja, que não faz parte de sua essência, tratam-se dos componentes disponibilizados ao trabalhador para o desenvolvimento das suas funções como: salário, condições de trabalho, segurança, benefícios e outros. Já os fatores motivacionais são intrínsecos ao ser humano, ou seja, fazem parte de sua

essência e são tidos como uma opção do indivíduo, como: responsabilidade, realização, reconhecimento; são fatores que geram um esforço do próprio indivíduo para a execução de suas tarefas.

### **2.2.1 Fatores higiênicos**

Os fatores higiênicos citam as condições que estão em volta do funcionário enquanto trabalha, as condições físicas e ambientais de trabalho, a remuneração, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o clima organizacional, os procedimentos da empresa, entre outros. “Herzberg, contudo, entende os Fatores Higiênicos muito limitados na sua capacidade de influenciar o comportamento dos funcionários”.(LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013).

### **2.2.2 Fatores motivacionais**

Os fatores motivacionais referem-se à essência do cargo ocupado, às tarefas e aos deveres relacionados com a função exercida. São estes fatores que criam algum efeito duradouro satisfatório e dão um possível aumento na produtividade. O termo motivação, para Herzberg, envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional. Quando os Fatores Motivacionais são alcançados, aumentam a satisfação, quando são incertos, criam uma insatisfação.(LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013).

Segundo Lopes (apud LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013, p. 44):

A análise da teoria de Herzberg revela íntima relação com a hierarquia de necessidades de Maslow. Partindo de ênfases diferentes, Maslow (necessidades) e Herzberg (satisfações) chegam ao mesmo resultado final (realização), como fator mais importante da motivação.

Segundo Chiavenato (apud LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013, p. 44):

As teorias de motivação de Maslow e Herzberg apresentam pontos de concordância. Os fatores higiênicos de Herzberg relacionam-se com as necessidades primárias de Maslow (necessidades fisiológicas e de segurança, incluindo algumas necessidades sociais), enquanto os fatores motivacionais relacionam-se com as necessidades secundárias (necessidades de estima e auto-realização).

## **2.3 Teorias X e Y de Douglas McGregor**

As teorias X e Y são dois conceitos opostos criados por Douglas McGregor, um professor e economista americano, tais conceitos dão um norte sobre a relação entre as organizações e seus funcionários, são também um suporte para as demais teorias que trabalham com diferentes perfis de personalidade e

comportamentos, onde os indivíduos possuem características que muitas vezes não percebem (SANTOS; ASSUNÇÃO, 2010).

Uma das teorias posiciona o funcionário como um indivíduo que não gosta de trabalhar, ou que produz o mínimo possível, sendo assim, o empregador vê-se na obrigação de coagir o funcionário, de vigiá-lo e ameaçá-lo afim de alcançar os objetivos da empresa, sendo essa a teoria X; na teoria Y, o funcionário sente-se atraído pela responsabilidade e vê o trabalho como algo prazeroso. Ou seja, a teoria X coloca o trabalhador como desmotivado por natureza, independentemente do seu ambiente de trabalho, já a teoria Y considera que a desmotivação não faz parte da essência do indivíduo, e que se o trabalhador tiver um ambiente favorável ele irá desenvolver suas atividades com prazer (SANTOS; ASSUNÇÃO, 2010).

Santos e Assunção (2010, p. 22) fazem a seguinte afirmativa:

Douglas McGregor comparou dois estilos autagônicos, o primeiro denominou-se Teoria X que identifica o funcionário como sendo mecanicista, negativo, estático e com uma visão derrotista. Já a Teoria Y, assim denominada, tem concepções modernas sobre o comportamento humano, retratando o funcionário como desejoso de responsabilidade, proativo, ambicioso.

### **3 MOTIVAÇÃO HUMANA**

Segundo Lopes (*apud* LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013), a motivação é um estímulo que conduz o indivíduo ao movimento, é um contentamento que existe dentro de cada ser humano; envolve razão e emoção, que conseqüentemente causam a satisfação; é aquilo que estimula o indivíduo a agir de uma determinada forma.

Abraham Maslow foi um grande influenciador no que diz respeito às necessidades humanas; para ele, o que motiva o indivíduo é ter supridas as suas necessidades, sendo estas sequencialmente divididas em graus de importância, que se inicia com as necessidades fisiológicas até as necessidades de realização pessoal, e são divididas em grupos primários e secundários. Assim que o indivíduo alcança as necessidades primárias ele se dedica para atingir o topo da pirâmide (REINALDO, 2001).

Gil (2001, p. 207) afirma:

Com base em levantamentos empíricos, constatou que, quando as pessoas se sentiam insatisfeitas com seus serviços, preocupavam-se com o ambiente em que estavam trabalhando –e que quando se sentiam satisfeitas, isso se devia ao trabalho propriamente dito.

Gil (2001, p. 202) destaca:

Motivação é a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que esta força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes; hoje, sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade.[...] é a consequência de necessidades não satisfeitas.

#### **4 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS**

As organizações dependem dos colaboradores para produzirem seus efeitos; é através dos indivíduos inseridos na organização, torna-se possível o atendimento ao cliente, a produção de bens e serviços, além de depender dessas pessoas para alcançar o sucesso tão esperado (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A conexão entre pessoas e organização é recíproca, ou seja, ambas as partes dependem uma da outra para sua sobrevivência. De acordo com Chiavenato, a organização que almeja alcançar seus objetivos da melhor forma possível, precisa saber conduzir os esforços dos colaboradores para que elas atinjam os seus objetivos individuais e para que ambas as partes tenham vantagem (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Ao valorizar os indivíduos, as organizações mudam sua percepção de como veem as pessoas; deixam de vê-las apenas como recursos, dotadas de habilidades e competências para a obtenção dos objetivos organizacionais; e passam a vê-las simplesmente como pessoas, que possuem atributos próprios, como personalidade, atitudes, valores, crenças, objetivos e motivações individuais. (PEDROSO; FRANÇA; OLIVEIRA; OSAWA, 2012).

#### **5 A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS EMPREGADOS**

A liderança, no cenário organizacional, foi uma tese bastante observada e estudada no século passado; no intuito de detectar traços, características e comportamentos dos líderes nas organizações (BARRETO; KISHORE; REIS; BAPTISTA; MEDEIROS, 2013).



No decorrer dos anos foram feitas diversas abordagens acerca da liderança, e, após a década de 80, caracterizaram-se os líderes como administradores do sentido. (BARRETO; KISHORE; REIS; BAPTISTA; MEDEIROS, 2013).

As novas abordagens, após a década de 80, veem o líder como alguém que determina e decide a realidade da organização através da busca em honrar com a missão e valores da mesma. (BRYMAN, 1996, *apud* BARRETO; KISHORE; REIS; BAPTISTA; MEDEIROS, 2013, p. 37 e 38).

Nessa concepção, a liderança possui o poder de incentivar os empregados; é a pessoa responsável por estimular a capacidade do capital humano, bem como, motivá-lo no intuito de atender as necessidades da empresa. (BARRETO; KISHORE; REIS; BAPTISTA; MEDEIROS, 2013).

Chiavenato (2007), as pessoas são seres com capacidade de realizar feitos incríveis, entretanto, é preciso saber conduzi-las e estimulá-las através da liderança e da motivação.

Paro *et al* (2015, p. 441) diz o seguinte:

A motivação é importante para o sucesso da organização, pois o colaborador precisa se sentir motivado, envolvido no objetivo da empresa, sendo assim, trabalhará satisfeito, se sentindo importante e responsável pelo resultado final, deixando afluir a criatividade e a possibilidade de revelar talentos, contudo, é extremamente importante que se tenha um líder eficaz, capaz de motivar a equipe e que conheça as necessidades de seus colaboradores, para assim estabelecer metas e conseguir com que seus objetivos estejam em comum.

## 6 METODOLOGIA

O desenvolvimento deste artigo foi realizado através da análise de informações disponibilizadas em livros e, principalmente, artigos científicos. Para maior entendimento do assunto abordado, foi realizada uma pesquisa quantitativa em uma distribuidora de alimentos e medicamentos *Pet*<sup>4</sup> no município de Serra - Espírito Santo, Estima Distribuidora Ltda. Tendo sido o estudo de caso, realizado através de um questionário estruturado com perguntas fechadas, baseado na teoria das necessidades de Maslow, com o objetivo compreender quais os fatores que motivam os funcionários desta empresa.

---

<sup>4</sup>Há vários sentidos para a palavra em inglês, *Pet*. No contexto, *Pet* é um termo utilizado para animais de estimação; os primeiros registros dessa expressão são de 1530, na Escócia e norte da Inglaterra, com o sentido de "animal preferido".

O questionário online aplicado composto por 15 perguntas fechadas, teve as informações coletadas por preenchimento de múltipla escolha, no intuito de avaliar o nível de motivação de cada funcionário de forma confidencial.

## **6 ESTUDO DE CASO**

### **6.1 Apresentação da empresa**

A Estima Distribuidora Ltda foi fundada há 27 anos (1990), tendo como ramo de atividade o comércio atacadista de produtos veterinários e alimentícios para animais de pequeno porte.

A empresa comercializa e distribui, em todo o Espírito Santo, produtos de 18 marcas para *pet shops*, clínicas veterinárias, criadores e veterinários; dentre as marcas estão: Premier, Merial, Pet Society, Cepav, Konig, Biovet, Bayer, Alcon, Idexx, etc.

Nos últimos 02 (dois) anos a empresa vem investindo para tornar-se a melhor distribuidora do Espírito Santo, e para isso, conta com colaboradores especializados e altamente competentes.

Sua ampla estrutura física lhe permitirá alcançar excelentes resultados nos próximos anos, solidificando o que possui de melhor: o relacionamento com seus clientes.

### **6.2 A amostra do estudo de caso**

A Estima Distribuidora Ltda atualmente possui 55 funcionários. O questionário online foi disponibilizado a todos, tendo obtido o retorno de 49 interessados, que representam 89% dos funcionários. De acordo com o site do questionário aplicado, Google Questionário, as respostas foram realizadas entre os dias 16 a 19 de Maio de 2017.

O estudo de caso foi realizado com os três setores da empresa: operacional, administrativo e vendas; estando entre os entrevistados pessoas do gênero masculino e feminino.

Abaixo seguem as perguntas do questionário aplicado, acompanhadas das respectivas análises, iniciando com cinco perguntas acerca do perfil de cada

entrevistado e na sequência passando para outras dez perguntas que tem como objetivo analisar o que motiva essas pessoas:

## **7 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS**

### **7.1 Em que setor você trabalha**

O resultado da pesquisa apontou que 31% dos entrevistados são do setor operacional (correspondente a quinze funcionários), que 20% são do setor administrativo (correspondente a dez funcionários) e que 49% são da área de vendas (correspondente a vinte e quatro funcionários).

Logo, a maior parte dos entrevistados foram da área de vendas, 49%, que compreende vendedores, promotores técnicos e promotores de *merchandising*, bem como a gerencia de vendas.

Com 31%, o setor operacional é formado por separadores, conferentes, motoristas, ajudantes de motorista, bem como a gerencia operacional.

Os 20% do setor administrativo abrangem: contas a pagar, contas a receber, faturamento, cobrança, comercial, recursos humanos, bem como a gerência.

### **7.2 Qual o seu tempo de empresa**

Dentre os entrevistados, 35% trabalham na empresa há menos de um ano (correspondente a dezessete funcionários); 39% entre um e cinco anos (correspondente a dezenove funcionários); e 26% há mais de cinco anos correspondente a treze funcionários.

No setor operacional, a maioria dos entrevistados possuem mais de um ano de empresa; sendo que, três trabalham na empresa a menos de um ano, seis trabalham entre um e cinco anos e outros seis há mais de cinco anos.

Quanto ao setor administrativo, seu efetivo é, na maioria, composto por pessoas que trabalham na empresa há menos de um ano, totalizando seis funcionários; dois funcionários trabalham na empresa entre um e cinco anos e outros dois há mais de cinco anos.

Na área de vendas, a maioria dos entrevistados trabalham na empresa há mais de um ano; tendo oito funcionários que trabalham há menos de um ano; onze

funcionários que trabalham na empresa entre um e cinco anos e cinco que trabalham na empresa há mais de cinco anos.

Dentre as alternativas de tempo de trabalho (menos de um ano, entre um e cinco anos e mais de cinco anos) a maior parte dos entrevistados compreendendo os três setores trabalham na empresa entre um e cinco anos (dezenove funcionários).

Percebe-se que dentre os setores, o que apresenta maior rotatividade de funcionários é o setor administrativo, composto por 60% de funcionários com menos de um ano de empresa; na sequência temos o setor de vendas, com 33% de funcionários com menos de um ano e por último o setor operacional, com 20%.

### **7.3 Qual a sua escolaridade**

Dentre os entrevistados, 8% dos funcionários possuem ensino fundamental (correspondente a quatro funcionários); 43 possuem ensino médio (correspondente a vinte e um funcionários); e 49% possuem ensino superior (correspondente a vinte e quatro funcionários).

No setor operacional, a maioria dos entrevistados possuem ensino médio, sendo a esta a escolaridade compatível com os cargos do setor, exceto para o gestor, que necessita de ensino superior.

No setor administrativo a predominância é de pessoas com ensino superior, tal resultado justifica-se pela necessidade de qualificação dos profissionais.

Na área de vendas a escolaridade em evidência é o ensino superior, tal nível de escolaridade justifica-se pela exigência para alguns dos cargos; os promotores técnicos, por exemplo, necessariamente possuem formação em medicina veterinária.

### **7.4 Qual a sua faixa etária**

Conforme análise da faixa etária dos entrevistados, 16% dos funcionários possuem entre 18 a 25 anos (correspondente a oito entrevistados); 51% possuem entre 25 a 35 anos (correspondente a vinte e cinco entrevistados) e 33% possuem mais de 35 anos (correspondente a dezesseis entrevistados).

Com base nessas informações, percebe-se que o quadro de funcionários da Estima Distribuidora é um composto de pessoas jovens somadas a outras mais experientes.

### **7.5 Qual o seu sexo**

Na análise dos dados acerca do gênero dos entrevistados, foi constatado que, a maioria dos funcionários são do sexo masculino; numa proporção de 63% de homens para 37% de mulheres, ou seja, 31 homens para 18 mulheres.

A discrepância justifica-se pelo fato de que na área operacional, onde foi registrado-se quinze funcionários, sua totalidade é de pessoas do sexo masculino. Tal razão explica-se em virtude de o serviço operacional ser caracterizado por tarefas braçais que requerem força, sendo essa característica, de uma forma geral, mais encontrada nos homens.

Em contrapartida, o setor administrativo possui 90% de pessoas do gênero feminino; e o setor de vendas é parcial com ambos os gêneros.

### **7.6 Como está o seu nível de motivação com a empresa a qual trabalha**

Referente ao nível de motivação dos funcionários entrevistados, constatou-se que, 8% dos entrevistados encontram-se desmotivados, correspondente a quatro funcionários; 20% dos entrevistados encontram-se pouco motivados, correspondente a dez funcionários; 37% dos entrevistados encontram-se motivados, correspondente a dezoito funcionários e 35% dos entrevistados, encontram-se bastante motivados, correspondente a 17 funcionários.

Ao realizar a análise pôde-se perceber que o setor que apresentou mais sentimentos de motivação foi o operacional, onde aproximadamente 75% dos entrevistados encontram-se motivados; a área de vendas segue com uma porcentagem aproximada de 65% dos entrevistados motivados, enquanto que o administrativo possui em torno de 60% de funcionários motivados.

Conforme os dados apresentados, verifica-se que 71% dos entrevistados encontram-se motivados ou bastante motivados, enquanto que, 29% encontram-se mais próximos da desmotivação.

Logo, a empresa pesquisada, possui mais funcionários motivados do que funcionários em estado de desmotivação (baseando-se pela amostra da entrevista).

### **7.7O salário e os benefícios que você recebe são capazes de suprir suas necessidades básicas:**

Esta pergunta do questionário teve como opção de resposta as seguintes alternativas: Muito pouco, normalmente sim, em grande parte e sempre.

Com relação a salário e benefícios, 18% dos entrevistados consideram que conjunto supre muito pouco as suas necessidades básicas (correspondente a nove funcionários); outra parte dos entrevistados, 43%, correspondente a 21 funcionários, consideram que normalmente o salário acompanhado dos benefícios conseguem suprir as necessidades básicas; para 20% dos entrevistados, correspondente a 10 funcionários, o conjunto é capaz de suprir as necessidades básicas em grande parte; e, para 9 funcionários entrevistados (19%) o conjunto de salário e benefícios sempre são capazes de suprir as suas necessidades básicas.

Com base nas informações apuradas (respondendo a primeira alternativa) pôde-se perceber que o setor onde salário somado a benefícios são capazes de atender pouco às necessidades básicas foi o administrativo, com 30% dos entrevistados insatisfeitos; na sequência vem o setor de vendas, com 17% alegando que o salário mais benefícios suprem pouco as necessidades básicas e por último o operacional, com 13% dos entrevistados.

Dos vinte e quatro entrevistados da área de vendas (respondendo a segunda alternativa), 37% alegam que normalmente o salário somado a benefícios são capazes de suprir as necessidades básicas; com dez entrevistados, o setor administrativo encontra-se com 50% dos entrevistados alegando que normalmente o salário mais os benefícios são capazes de suprir as necessidades básicas; e, com quinze entrevistados, o setor operacional encontra-se com 47% dos entrevistados alegando que normalmente o salário mais os benefícios são capazes de suprir as necessidades básicas.

Na sequência (respondendo a terceira alternativa), alegando que o salário somado aos benefícios são capazes de suprir em grande parte as necessidades

básicas, verificou-se que o operacional e o administrativo, em percentual, estão no mesmo nível de satisfação (20%) e o setor de vendas encontra-se com 21%.

Por fim (respondendo quarta e última alternativa), informando que o salário somado aos benefícios são sempre capazes de suprir as necessidades básicas, verificou-se que na área de vendas 25% dos entrevistados encontram-se satisfeitos, no setor operacional 20% apontaram satisfação e no administrativo não houve entrevistado que apontou esse nível de satisfação.

Confrontando-se a relação entre tempo de trabalho e satisfação salarial, aferiu-se que os funcionários que se encontram na empresa entre um e cinco anos são os que demonstram maior insatisfação quanto ao salário mais benefícios (aproximadamente 32%); na sequência vem os que trabalham na empresa há menos de um ano (aproximadamente 12%) e por último os que trabalham na empresa há mais de cinco anos (aproximadamente 8%).

Podemos associar o salário somado aos benefícios como a primeira necessidade da pirâmide de Maslow. Com base na análise, notou-se que o salário somado aos benefícios, oferecidos pela Estima Distribuidora, conseguem suprir com satisfação as necessidades fisiológicas de 80% dos funcionários entrevistados.

Pôde-se perceber que o setor em que houve mais satisfação quanto a essa necessidade foi a área de vendas; na sequência vieram o setor operacional e administrativo.

De início acreditou-se que o setor que apresentaria maior insatisfação quanto as necessidades fisiológicas seria o operacional, pois de regra, é o setor onde os salários são menores e automaticamente associa-se à insatisfação; porém, a análise mostrou que o setor mais insatisfeito quanto as necessidades fisiológicas é o administrativo.

### **7.8 Acerca do ambiente físico em que trabalha, você o considera:**

Os resultados apontaram que 4% dos entrevistados consideram o ambiente físico de trabalho extremamente desconfortável (correspondente a dois funcionários); outros 16% dos entrevistados consideram o ambiente pouco confortável (correspondente a oito funcionários); grande parte dos entrevistados, 68%, consideram o ambiente físico confortável (correspondente a 33 funcionários);

completando, 12% dos entrevistados consideram o ambiente físico bastante confortável.

O percentual dos antônimos conforto e desconforto foi o mesmo para os três setores, considerando as extremidades desconforto e conforto, percebeu-se que aproximadamente 20% dos entrevistados consideram o ambiente físico de trabalho mais próximo do desconforto, em contrapartida, quase 80% dos entrevistados o consideram confortável.

Podemos associar o ambiente físico às necessidades fisiológicas de Maslow, onde o conforto físico no ambiente de trabalho é um fator motivacional, com base nessa informação, pode-se dizer que os funcionários entrevistados da Estima Distribuidora estão com suas necessidades fisiológicas satisfeitas, no quesito conforto.

### **7.9 Como você se sente em relação a sua estabilidade no emprego:**

A verificação das respostas apresentadas pelos entrevistados apontam que 8% dos funcionários não se sentem seguros em relação à estabilidade no emprego (correspondente a quatro funcionários); 20% sentem-se pouco seguros (correspondente a dez funcionários); a maioria, 64% dos entrevistados, sentem-se seguros no quesito estabilidade (correspondente a trinta e um funcionários); e, na mesma proporção dos que não se sentem seguros, 8% dos entrevistados, equivalente a quatro funcionários, sentem-se bastante seguros.

É possível perceber que uma quantia considerável de funcionários sentem-se seguros com relação a estabilidade no emprego (mais de 70% dos entrevistados); enquanto que pouco menos de 30% sentem-se inseguros.

O setor que demonstrou maior percentual de insegurança foi a área de vendas, com 37% dos entrevistados; os setores operacional e administrativo ficaram equiparados, com 20% de entrevistados inseguros, cada.

Ao comparar o percentual de gênero dos entrevistados, percebeu-se que as mulheres estão mais inseguras que os homens; onde 50% das mulheres entrevistadas encontram-se mais próximas do sentimento insegurança, comparado a apenas 16% do sentimento de insegurança dos homens.



Fazendo ligação à teoria de Maslow, pode-se associar a estabilidade no emprego à Necessidade de Segurança, de um modo geral, notou-se que a empresa pesquisada transmite segurança a grande parte de seus funcionários.

#### **7.10 Como é o seu relacionamento interpessoal na empresa em que trabalha:**

Quanto ao relacionamento interpessoal, verificou-se que apenas 2% dos entrevistados possuem um relacionamento ruim com a maioria das pessoas as quais trabalha (correspondente a um funcionário); outros 6% informam possuir um relacionamento ruim com algumas pessoas (correspondente a três funcionários); 24% dos entrevistados consideram possuir um bom relacionamento com as pessoas mais próximas (correspondente a doze funcionários); a maioria dos entrevistados, 67%, consideram possuir um bom relacionamento com todas as pessoas da empresa (correspondente a trinta e três funcionários).

Ao analisar-se o quesito tempo de trabalho, verificou-se que os entrevistados que se encontravam com sentimento negativo quanto ao relacionamento interpessoal possuem menos de um ano e entre um a cinco anos, registrando aproximadamente 8% dos entrevistados; enquanto que aproximadamente 92% que apontam um bom relacionamento interpessoal estão equilibradamente divididos entre os três tempos de trabalho apontados (menos de um ano, entre um e cinco anos e mais de cinco anos).

Quanto aos setores, notou-se que estão bem equiparados quanto à satisfação no quesito relacionamento interpessoal, onde mais de 90% em ambos os setores demonstram possuir um bom relacionamento com seus colegas de trabalho.

Pode-se associar o relacionamento interpessoal às necessidades sociais de Maslow, onde o indivíduo possui a necessidade de manter boas relações no ambiente de trabalho.

De um modo geral, aferiu-se que a maioria dos entrevistados, mais de 90%, possuem um bom relacionamento interpessoal na empresa a qual trabalham, enquanto que menos de 10% consideram não ter um bom relacionamento com seus colegas de trabalho.

Desses 10% que apontam insatisfação quanto ao relacionamento interpessoal, associado às necessidades sociais, notou-se que a insatisfação desta

necessidade não deixou de ser atendida decorrente do não atendimento do nível anterior da pirâmide, necessidade de segurança. Onde verificou-se que dos quatorze entrevistados que declararam sentimento de instabilidade no emprego, dez apontam possuir um bom relacionamento interpessoal.

#### **7.11 Como é o relacionamento entre você e seu líder:**

Verificou-se que dos quarenta e nove entrevistados, apenas 2% consideram muito ruim o relacionamento com seu líder (correspondente a um funcionário); 10% consideram que o relacionamento com seu líder é ruim (correspondente a cinco funcionários); 51% consideram possuir um bom relacionamento com seu líder (correspondente a vinte e cinco pessoas); e, 37% classificam como muito bom o relacionamento com seu líder.

O setor que apresenta melhor relacionamento com seu líder é o de vendas, com 92% dos entrevistados com sentimento positivo; na sequência tem-se o setor operacional, com 87% dos entrevistados apontando bom relacionamento com seu líder e o setor administrativo com 80%.

Ao analisar-se os extremos muito ruim e muito bom, percebeu-se que quase 90% dos entrevistados possuem um bom relacionamento com seus líderes.

Pode-se associar o relacionamento interpessoal às necessidades sociais de Maslow, onde o indivíduo possui a necessidade de manter boas relações no ambiente de trabalho.

#### **7.12 Você se sente valorizado pela empresa:**

Os resultados apontaram que 20% dos entrevistados quase nunca se sentem valorizados pela empresa (correspondente a dez funcionários); 27% às vezes sentem-se valorizados (correspondente a treze funcionários); 41% geralmente sentem-se valorizados pela empresa (correspondente a vinte funcionários) e 12% sempre se sentem valorizados (correspondente a seis funcionários).

Com base na análise, percebe-se que aproximadamente 70% dos entrevistados do setor administrativo sentem-se valorizados pela empresa; no setor operacional o sentimento de valorização ocupa 53% dos entrevistados; e na área de vendas o percentual é de 42%.

Comparando os gêneros masculino e feminino, verificou-se que os homens sentem-se mais valorizados que as mulheres, onde se apontou 61% de sentimento de valorização para os homens entrevistados e 33% para as mulheres.

Pode-se equiparar o sentimento de valorização às Necessidades de Estima na pirâmide de Maslow, onde a satisfação dessas necessidades leva o indivíduo a sentir-se valorizado.

### **7.13 Seu líder é capaz de motivá-lo:**

Verificou-se que 10% dos entrevistados apontam que seu líder raramente possui capacidade de motivá-los (correspondente a cinco funcionários); 31% apontam que seu líder possui muito pouca capacidade de motivá-los (correspondente a quinze funcionários); 49% apontam que seu líder na maioria das vezes possui capacidade de motivá-los (correspondente a vinte e quatro funcionários); 10% apontam que seu líder possui completa capacidade e motivá-los.

De acordo com a análise, percebe-se que aproximadamente 70% dos entrevistados no setor administrativo apontam que seu líder possui capacidade de motivá-los; na área de vendas aproximadamente 60% dos entrevistados apontam sentir-se motivados pelo seu líder e aproximadamente 50% do operacional apontam poder de motivação por parte da liderança.

### **7.14 Qual a sua expectativa de crescimento profissional na empresa em que trabalha:**

Dos quarenta e nove entrevistados, 12% dizem não possuir expectativa alguma de crescimento (correspondente a seis funcionários); outros 22 entrevistados dizem não enxergar oportunidade de crescimento (correspondente a onze funcionários); 57% sentem que estão no caminho certo para o crescimento profissional (correspondente a vinte e oito funcionários); e, 8% sentem-se realizados profissionalmente (correspondente a quatro funcionários).

Ao analisar os quarenta e nove questionários, aferiu-se que seis funcionários não possuem expectativa alguma de crescimento, tendo todos os seis entrevistados entre um e cinco anos de empresa, sendo cinco com ensino superior e um com ensino fundamental.

Onze funcionários não veem oportunidade de crescimento, sendo que, desses onze, três possuem menos de um ano de empresa (02 com ensino médio e 01 com ensino superior); cinco possuem entre um e cinco anos de empresa (01 com ensino fundamental, 02 com ensino médio e 02 com ensino superior) e três funcionários possuem mais de cinco anos (os três com ensino médio).

Vinte e oito funcionários sentem que estão no caminho certo, sendo, doze com menos de um ano de empresa (02 com ensino médio e 10 com ensino superior); oito funcionários possuem entre um e cinco anos (01 com ensino fundamental, 06 com ensino médio e 01 com ensino superior); oito com mais de cinco anos de empresa (03 com ensino médio e 05 com ensino superior).

Quatro funcionários sentem-se realizados profissionalmente, tendo dois menos de um ano de empresa (os dois com ensino fundamental) e outros dois com mais de cinco anos de empresa (os dois com ensino médio).

Ao questionar a expectativa de crescimento profissional dos quarenta e nove entrevistados, percebeu-se que a maioria dos entrevistados (57%) sentem que estão no caminho certo, independentemente do tempo de empresa. Verificou-se também que desses entrevistados que apontaram estar no caminho certo, a maioria possui ensino superior, dezesseis dos vinte e oito.

Podemos associar o crescimento profissional a quarta necessidade da pirâmide de Maslow, necessidade de estima, onde o indivíduo sente-se satisfeito, valorizado e reconhecido por seus esforços.

## **8 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo teve como principal objetivo discorrer acerca da motivação humana e detectar os possíveis fatores responsáveis por motivar os funcionários de uma empresa que possui como atividade o comércio atacadista de produtos veterinários e alimentícios para animais de pequeno porte, baseando-se na teoria de Maslow. Neste contexto, o artigo buscou responder a seguinte pergunta: Qual o nível de motivação dos funcionários da empresa pesquisada e se a pirâmide de Maslow aplica-se a este estudo de caso.

Existem várias teorias que discorrem acerca da motivação no ambiente de trabalho, dentre elas, optou-se por dar maior ênfase às Teorias das Necessidades de Maslow.

Este estudo de caso foi realizado através de questionário estruturado com perguntas fechadas, baseado na teoria das necessidades de Maslow, sendo este aplicado de forma online, composto por 15 perguntas fechadas, de múltipla escolha e de forma confidencial; teve resposta de 49 dos 55 funcionários da empresa.

Com base nas informações apontadas, acerca do perfil dos entrevistados, verificou-se que grande parte das respostas foram decorrentes da área de vendas (vinte e quatro questionários), tal fato justifica-se pela área de vendas possuir o maior efetivo de funcionários; quanto ao tempo de trabalho, a maioria dos entrevistados trabalham na empresa entre um e cinco anos (dezenove funcionários); acerca da escolaridade, a maior parte dos entrevistados possuem ensino superior (vinte e quatro funcionários), estando estes relacionados a área de vendas e administrativo; a faixa etária dos entrevistados é bem equiparada, sendo composta desde pessoas jovens à mais experientes e quanto ao gênero dos entrevistados, a maior parte é do sexo masculino (trinte e um homens).

Fazendo uma correlação entre as perguntas do questionário e a pirâmide das necessidades de Maslow, pôde-se perceber que acerca das necessidades fisiológicas (salário, benefícios e ambiente físico), aproximadamente 80% dos entrevistados apontam ter esta necessidade satisfeita, sendo o setor com maior evidência de satisfação desta necessidade a área de vendas.

Acerca da necessidade de segurança, introduzida no questionário como estabilidade no emprego, percebe-se que a maioria dos entrevistados tem esta necessidade satisfeita, aproximadamente 72%. O setor que demonstrou maior sentimento de insegurança foi a área de vendas; quanto ao gênero, as mulheres foram as que demonstraram mais insegurança.

Com relação a necessidade social, associada ao relacionamento interpessoal, a maior parte dos entrevistados apontam possuir um bom relacionamento com colegas de trabalho e líderes no ambiente de trabalho (aproximadamente 92%).

Quanto a necessidade de estima, vinculada à valorização, percebeu-se que um pouco mais da metade dos entrevistados sentem-se valorizados pela empresa (aproximadamente 53%), sendo que os homens ocupam o maior percentual de satisfação dessa necessidade; ainda, quando são questionados quanto a expectativa de crescimento profissional, a maioria dos entrevistados sentem que estão no caminho certo.

Com base na amostra coletada e apurada, evidencia-se que a empresa pesquisada tem suprido, em grande parte, as necessidades de seus funcionários, onde grande parte dessa amostra aponta estar motivada (aproximadamente 72%). Dificilmente uma empresa conseguirá atingir a satisfação de todos os níveis de necessidade de todos os seus funcionários, pois a motivação, conforme Bergamini (*apud* LEITE; ARMELIN; OLIVEIRA, 2013, p. 46), “É uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo”. Os indivíduos possuem necessidades distintas, logo, é quase impossível que um fator motivacional consiga satisfazer a todos no mesmo nível.

Ao analisar-se os setores, isoladamente, constatou-se que as necessidades basilares, fisiológicas e de segurança, atingiram a satisfação sequencial da pirâmide de Maslow; as necessidades sociais superaram as demais necessidades, onde para os três setores apresentou-se mais de 90% de satisfação. Já as necessidades presentes nos níveis mais altos da pirâmide, estima e autorrealização, os entrevistados dos três setores apresentaram maior satisfação no último nível do que no anterior a ele, ou seja, embora não tenham satisfeito completamente a necessidade de estima, alguns entrevistados sentem-se satisfeitos no quesito autorrealização.

Pode-se também associar a esta análise, os fatores higiênicos e motivacionais de Herzberg, onde os fatores higiênicos correlacionam-se com as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais e os fatores motivacionais às necessidades de estima e autorrealização.

Notou-se que, de um modo geral, a pirâmide de Maslow aplicou-se à empresa pesquisada, onde obteve-se 82% de satisfação das necessidades fisiológicas, 71% das necessidades de segurança, 92% das necessidades sociais, 53% das necessidades de estima e 65% das necessidades de autorrealização.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva; KISHORE, Angeli; REIS, Germano Glufke; BAPTISTA, Luciene Lopes; MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. Cultura Organizacional e Liderança: Uma relação possível? **Revista de Administração**, v. 48, pg. 37 e 37, 2013.

BUENO, Marcos. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior Catalão**, v. 06, p. 01, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo. Dando Asas ao Espírito Empreendedor**. São Paulo: Saraiva, 2°. Ed, 2007.

\_\_\_\_\_. **Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 8°. Ed, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Eliane Dias; MICHEL, Murilo. A motivação de pessoas nas organizações e suas aplicações para a obtenção de resultados. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, v. 13, 2007.

HESKETH, José Luiz; COSTA, Maria T. P. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 20, p. 59, 1980.

LEITE, Everton José de Jesus; ARMELIN, Marco Antônio; OLIVEIRA, Murilo Kerche de. Motivação no ambiente organizacional: o caso de uma empresa do setor sucroalcooleiro. **Revista Conteúdo**, v. 5, p. 46, 2013.

\_\_\_\_\_. Motivação no ambiente organizacional: o caso de uma empresa do setor sucroalcooleiro. **Revista Conteúdo**, v. 5, p. 44, 2013.

LOPES, Tomas de Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980.

MIRANDA, AghataSuelyn Soares; BARBOSA, Frederico Kauffmann. A motivação no ambiente de trabalho. **Revista UNILUS Ensino e Pesquisa**, v. 13, p. 77 e 78, 2016.

MOREIRA, Rubenita Souza. A relação entre a motivação no trabalho com a síndrome de Burniut em funcionários públicos administrativos da Amazônia. **Revista de Administração de Roraima**, v. 11, p. 186, 2011.

PARO, Débora Silva; SPERETTA, Janaina Aparecida; JOVILLIANO, Renata Dellalibera. A influência da liderança na motivação. **Revista Fafibe On-line**, v. 8, p. 442, 2015.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 4, p. 21, 2012.

PEDROSO, Daniel Oesley de Oliveira; FRANÇA, Natany de Sousa; OLIVEIRA, Simony Santos de; OSAWA, José Luis Tamekishi. A importância da Motivação dentro das Organizações. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, v. 1, p. 73, 2012.

Reinaldo, O. da Silva. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, v. 2, p. 81, 2015.

SANTOS, Glaucia Fernanda; ASSUNÇÃO, Juliana Janaina de Oliveira. Estilos de liderança: enfoque na teoria X e teoria Y de Douglas McGregor. **Revista Científica do Unisalesiano**, v. 2, p. 22, 2010.

SILVA, Kelly Fernanda da; FERNANDES, Vera Lúcia N. de Almeida; DANDARO, Fernando. Motivação como aumento da satisfação e melhoria de desempenho na e materiais rodantes. **Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos**, v. 4, p. 32 e 33, 2013.

SILVA, Caroline Machado Castilhos da; PEIXOTO, Roberta Ramalho; BATISTA, José Mauro Ruiz. A influência da liderança na motivação da equipe. **Revista Eletrônica Novo Enfoque**, v. 13, p. 197, 2011.

***MOTIVATION IN THE WORK ENVIRONMENT: THE CASE OF ESTIMA DISTRIBUIDORA.***

***ABSTRACT***

The general objective of this article is to discuss human motivation and to detect the possible factors responsible for the motivation, or lack thereof, of the employees of a Pet business based on Maslow's theory. The relevance of this theme is justified when we try to understand the level of motivation of the employees of the company, taken as a sample for this study, as well as the factors that motivate them, based on Maslow's theory. Based on the collected and verified sample, it is evident that the company surveyed has, to a large extent, supplied the needs of its employees, where much of this sample indicates to be motivated. It was noted that, in general, the Maslow pyramid applied to the company surveyed, where 82% of physiological needs were satisfied, 71% of security needs, 92% of social needs, 53% of needs And 65% of the needs of self-realization.

***Keywords:*** *Motivation; Employees and Motivational Factors.*