

FACULDADE DOCTUM DE SERRA

**KAMILA COSTA QUADRA
PRISCILA GRACIELA NASCIMENTO SOUZA**

DESAFIO DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

**SERRA
2018**

**KAMILA COSTA QUADRA
PRISCILA GRACIELA NASCIMENTO SOUZA**

DESAFIO DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Projeto de Conclusão de Curso submetido á Faculdade Doctum de Serra como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Juliano Gomes Malta Soares

**SERRA
2018**

**KAMILA COSTA QUADRA
PRISCILA GRACIELA NASCIMENTO SOUZA**

DESAFIO DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Artigo Científico apresentado à Faculdade Doctum de Serra como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em ____ de _____ de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profº: Juliano Gomes Malta Soares
Faculdade Doctum de Administração da Serra

Profº:
Faculdade Doctum de Administração da Serra

Profº:
Faculdade Doctum de Administração da Serra

DESAFIO DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO¹

QUADRA, KamilaCosta;SOUZA, Priscila Graciela Nascimento ²

RESUMO

O presente estudo faz uma abordagem ao conceito de motivação no trabalho junto a sua influência na produtividade e desempenho de uma empresa, através de um estudo aplicado em funcionários de duas empresas localizadas na cidade de Serra, Espírito Santo. A motivação juntamente com qualidade de vida no trabalho, mostrasse cada vez mais importante para o desempenho de atividades de qualidade nos serviços prestados tanto aos clientes como aos próprios funcionários, por isso alguns pontos dentro desses dois conceitos precisam ser explorados de maneira a potencializar a produção. Sabendo desses critérios algumas pessoas tentam se classificar para o mercado de trabalho e para vagas que apresentem vantagens para sua vida tanto pessoal como profissional, e é aí que as empresas tentam se aperfeiçoar. Apesar de todos os benefícios em se desenvolver a motivação no trabalho, ainda temos fatores internos que dificultam o relacionamento e produção dos funcionários, como a falta de comunicação, a postura e pré-conceitos, pensando nisso a aplicação deste trabalho terá a tarefa de identificar e discutir sobre os pontos encontrados durante a aplicação do mesmo.

Palavra Chave: Incentivo, Motivação, Produção, Qualidade, Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil vem apresentando problemas com trabalhadores desde o século XVI no início de sua colonização quando os portugueses chegaram ao país que ainda era apenas uma colônia, nesta época os trabalhadores eram em sua maioria compostos por índios e alguns colonos, e com o tempo os indígenas foram acolhidos pela igreja, através da educação feita pelos jesuítas, e assim pararam de trabalhar como escravos (FAUSTO, 1996).

¹ O presente texto corresponde ao Trabalho de Conclusão de Curso de Administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

² Alunos do curso de Administração da Faculdade Doctum de Serra turma 2018/1. E-mail das autoras kamila_cq@hotmail.com; valparaisovideo@hotmail.com.

Porem pouco tempo depois, os portugueses trouxeram para o Brasil outra forma de trabalho escravo que se manteve até o século XIX. Os negros capturados e trazidos da África eram escravizados e usados para realizar todo tipo de trabalho, e ainda serviam como moeda em diversos casos trazendo lucro e movimento econômico durante muito tempo (SIMONSEN, 2005).

No século XVIII e XIX os trabalhadores começaram a mudar, principalmente após a abolição da escravatura, nesse período o Brasil começou a se industrializar e para suprir a demanda foram contratados homens, mulheres e até mesmo crianças. Esses operários contratados recebiam salários baixíssimos e não tinham direito a nada, além de serem submetidos a várias horas de trabalho por dia, muitas vezes em situações impróprias (GIANNOTTE, 2007).

Tudo isso porque os empresários capitalistas donos das indústrias desse período não se importavam com os funcionários, e estes não tinham direitos perante a lei. Os trabalhadores tinham péssimas condições de trabalho e ainda recebiam pouco por isso, tornando difícil também a sua vida em casa com a família, que na maioria dos casos, não tinham condições para nada (GIANNOTTE, 2007).

Com o passar do tempo os trabalhadores foram se reunindo para lutar pelos seus direitos e conseguir condições de trabalho, salários e carga horária justa, conquistando muitas melhorias nesses pontos ao longo dos anos até os dias atuais (PERROT, 2017).

Hoje em dia muitas empresas entendem a necessidades dos funcionários e querem que estes tenham uma boa qualidade de trabalho e algumas até levam essa preocupação para a vida pessoal deles. A partir do momento que uma empresa se preocupa com a qualidade vida no trabalho de seus funcionários ela melhorar a sua produção (TIMOSSI *et al*, 2010).

Partindo da premissa de qualidade de trabalho nos deparamos com outro fator determinante para a produção de um indivíduo dentro da empresa, a motivação. Quando um ambiente de trabalho apresenta fatores que motivam os funcionários dentro da empresa, eles criam um compromisso com a mesma e assim têm mais motivos para produzir mais e melhor (JUNIOR; OLIVEIRA, 2009).

O papel da motivação no trabalho com relação à produção serve como mecanismo para que os funcionários melhorem suas habilidades profissionais para atender cada

vez mais a exigências de produção. O reconhecimento dessas habilidades ajuda a motivar os funcionários a buscar aprimoramento constante e saber que o seu esforço está sendo de ajuda para a empresa e assim ele pode se tornar um funcionário cada vez mais motivado e produtivo (BATISTA *et al*, 2005).

A busca por motivação e satisfação dos funcionários estimula a produção e eficiência do mesmo. O reconhecimento de suas atividades tem ligação direta com esses dois fatores, e a partir do momento que a empresa apresenta algo que mostre o quanto aquele funcionário está sendo valorizado por ela, os níveis de eficiência dele aumentam ainda mais (NAKAMURA *et al*, 2005).

A partir da aplicação desse trabalho espera-se identificar quais são os principais fatores que servem como motivação no ambiente de trabalho. Já sabemos que muitas vezes problemas de comunicação, postura e no próprio ambiente de trabalho já são fatores que prejudicam a produtividade da empresa, porém além destes existem outros pontos, como exclusão e pré-conceitos entre funcionários e até mesmo entre gestores.

Sendo assim como podemos perceber o papel da motivação é muito relevante para o bom funcionamento e produção de uma empresa, e por isso o trabalho apresentará uma análise sobre a motivação para se trabalhar em uma empresa e como os funcionários conseguem melhorar os seus rendimentos a partir dela. Para isso o comportamento e relação entre empresa e funcionários serão explorados através da aplicação de um questionário. Além disso, toda a pesquisa bibliográfica presente no trabalho servirá como base para análise e discussão dos dados coletados.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No mundo moderno em que vivemos as pessoas buscam facilidade e conforto, esses fatores ajudam a decidir o que se deve fazer, comprar e até mesmo onde trabalhar. A maioria das pessoas que buscam emprego hoje leva em consideração os benefícios que aquela empresa pode oferecer e alguns pontos que ajudam a melhorar a sua carga de trabalho, como uma boa remuneração, ambiente de

trabalho e localização, incentivo para crescimento na sua carreira profissional e horários de trabalho (KARPINSK; STEFANO, 2008).

A partir desse entendimento e das necessidades dos funcionários surge o conceito qualidade de vida no trabalho. Este trata o ambiente de trabalho como um lugar onde os funcionários passam boa parte do seu tempo e por isso eles tendem a precisar de uma local com condições adequadas para melhorar sua produção e interesse (MASSOLLA; CADELARRI, 2011).

A qualidade de vida no trabalho se mostra muito importante para o desenvolvimento e produção de uma empresa, pois a partir dela que os funcionários apresentam um comportamento mais produtivo. Sabendo desse ponto as empresas tentam atrair funcionários e colaboradores com alguns conceitos de qualidade de vida como equilíbrio entre trabalho e lazer, horários regulares, boas condições de trabalhos, oportunidade de carreira, respeito aos direitos dos funcionários e reconhecimento do trabalho (KARPINSK; STEFANO, 2008).

O conceito da qualidade de vida no trabalho afeta diretamente o sistema de produção em uma empresa, uma vez que os trabalhadores funcionam como mecanismo fundamental para o sistema de produção, porém a empresa nunca deve ver seus funcionários apenas como uma peça de produção (CARVALHO *et al*, 2013).

Devido a isso, o conceito de qualidade de vida no trabalho vem ganhando força e estratégias para melhorar aspectos físicos e psicológicos que ajudem e facilitem o trabalho e são analisadas e colocadas em prática em diversas organizações (CARVALHO *et al*, 2013).

Muitas empresas têm percebido esse comportamento e tentam melhorar suas condições para atrair funcionários e colaboradores que permitam melhorar sua produção (ALVES, 2011).

Ao programar esses atrativos que ajudam e geram qualidade de vida durante a jornada de trabalho, a empresa abre a possibilidade de incentivar e motivar o seu pessoal, porém algumas não tem capacidade para realizar mudanças e é aí que são contratadas empresas terceirizadas que prestam serviços nessa área. No entanto

deve se tomar muito cuidado com estratégias de melhorias que são superficiais ou temporárias (ALVES, 2011).

Para fazer uma análise sobre a qualidade de vida no trabalho deve ser levado em conta tanto a vida profissional quanto a vida pessoal de cada funcionário, pois os aspectos físicos e psicológicos afetam o desempenho e produção. O estresse e a pressão para se obter resultados dentro de um prazo podem prejudicar muito a produção, e por isso os funcionários devem ser vistos como pessoas que tem sentimentos e querem alcançar seus objetivos pessoais (CAVASSANI; BARBIERE; BIAZIN, 2006).

Sendo assim a qualidade de vida no trabalho têm como foco melhorar as condições de trabalho e evitar o desgaste dos funcionários assim como eventuais erros no seu ambiente (CAVASSANI; BARBIERE; BIAZIN, 2006).

A qualidade de vida no trabalho também é algo que possa ser apurada fora do ambiente de trabalho proporcionando melhorias na autoestima e desempenho do funcionário para a empresa. Quando existe essa preocupação de ajudar os funcionários fora do seu tempo de trabalho, o rendimento e competitividade aumentam, também favorecendo os resultados obtidos por aquela empresa (AGUIAR, 2000).

Com isso quando se trabalha a qualidade de vida fora do ambiente de trabalho espera que a empresa consiga melhorar o seu envolvimento com o público, que começará a mostrar mais interesse em participar do seu quadro de funcionários e das atividades prestadas pelas empresas. Atraindo assim além de novos funcionários capacitados, novos investidores interessados (AGUIAR, 2000).

O sistema que envolve a qualidade de vida no trabalho também pode ser algo bem delicado. Para evitar desgastes e problemas devemos tentar tratar esse assunto como algo que envolve a empresa, o funcionário e a organização, pois é a partir da unificação e desempenho desses três pontos que se torna possível adquirir bons resultados e melhorar a produtividade (MORAES; MARQUES; PORTES, 2003).

A organização da linha de produção e do ambiente de trabalho permite potencializar as qualidades de vida e com isso melhorar a produção final, portanto a partir do momento em que uma empresa se preocupa com seus funcionários e com toda a

sua produção dentro daquela empresa, ela acaba por entender que quanto melhor e mais estável for a qualidade de vida para seus empregados e colaboradores melhor vai ser o seu desenvolvimento (KUROGI, 2008).

A preocupação com a produção é algo que vem sendo centro de debate e estudo há algum tempo e principalmente após os estudos feitos por Frederick Winslow Taylor, que se tornou um importante defensor de melhoria para a linha de produção em seus estudos. Para ele o aumento da eficiência no setor industrial estava diretamente ligado ao trabalho dos operários e como os mesmos realizavam suas tarefas de maneira mecânica e padronizada, pensando somente na sua linha de operação e não na inovação em sua produção (SILVA; MELO, 2013).

Segundo as idéias propostas por Frederick Winslow Taylor, era comum a utilização de tarefas mecânicas preocupadas somente na linha de produção. Apesar de favorecer algumas indústrias, o trabalho realizado desta maneira acaba por limitar os operários que podem apresentar idéias inovadoras para a produção de um determinado produto, por já ter experiência trabalhando com a confecção artesanal daquele produto anteriormente, e isso acaba gerando certa perda de motivação por parte dessa classe trabalhadora (MALAGÓ; LEITE; CORREA, 2016).

3 MOTIVAÇÃO

O conceito de motivação segundo Tadin *et al.* (2006), pode ser identificado como tudo aquilo que incentiva ou direciona uma pessoa a realizar uma ação, e esse impulso pode ser originado por fatores externos envolvendo o meio ao qual o indivíduo está inserido, ou fatores internos que envolvem o psicológico e o desejo interno de cada um.

Por isso a motivação também é identificada como uma indutora de comportamento para as pessoas seja no trabalho ou até mesmo na vida pessoal de cada indivíduo, todos nós temos interesses que guiam as nossas ações. Sabendo desses aspectos existem muitos estudos que envolvem a motivação e principalmente o seu aspecto prático que pode ser aplicado em empresas e instituições que tem o interesse em melhorar o rendimento do seu funcionário e colaborador (AZZI; BARDAGI, 2009).

Com o desenvolvimento de alguns estudos sobre a motivação foram desenvolvidas algumas teorias sobre seus aspectos que mostram alguns conceitos importantes para o conhecimento de suas questões. Sendo assim observa abaixo algumas das principais teorias motivacionais.

Das idéias e conceitos mais conhecidos temos a teoria de campos de Lewi, que aponta o comportamento humano como sendo algo derivado dos fatos que cercam o indivíduo, ao qual é possível identificar um campo composto por vários fatores que possuem relações entre si e mantém o relacionamento que promove a motivação de uma determinada pessoa (GERMANO; GIMENES, 2010).

Já a teoria de dois fatores de Frederick Herzberg sobre a motivação envolve fatores do trabalho e as suas condições. Para ele alguns fatores oferecidos pela empresa aos funcionários e colaboradores podem gerar satisfação ou insatisfação de acordo com o nível de apropriação de cada um dos fatores como ambiente de trabalho, relacionamento com os superiores, segurança no emprego, benefícios sociais e até mesmo salário. Com isso sua defesa principal esta na valorização e enriquecimento do cargo trabalhista para então gerar motivação a partir do trabalho exercido e possibilidade de crescimento oferecido (FERREIRA, *et al.* 2006).

A teoria da Expectação de Lawler aponta a remuneração salarial como um fator motivador eficiente, mas que deve ser tratado com muito cuidado, pois algumas empresas não conseguem aplicar um critério inicial adequado que demonstre aos funcionários uma clara relação de seu desempenho e atitude com o aumento de seu salário (GERMANO; GIMENES, 2010).

Na teoria da expectativa de Vroom a motivação para o trabalho passa por um processo que não depende apenas das ambições do indivíduo, mas tem forte relação com sua capacidade em realizar um trabalho e como vem sendo executado por ele e sua importância para o processo dentro de uma empresa. Sendo assim a motivação faz parte de uma escolha que permitirá a realização de um comportamento e que analisa a consequência de cada possibilidade de ação e satisfação (FERREIRA, *et al.* 2006).

Sendo assim a motivação surge como algo que não é possível ser inserido dentro de um individuo de acordo com os interesses de uma organização, mas na verdade o

seu desenvolvimento e prática devem surgir a partir de relacionamento e envolvimento dos interesses que se apresentam iguais para a empresa e o trabalhador, podendo também ser aperfeiçoado para se adequar as ambições desses mesmos funcionários. E com isso o papel prático e aplicável da motivação se mostra muito difícil para a gestão administrativa (BUENO, 2002).

4 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

O conceito da motivação pode ser mais bem explorado quando tratamos a motivação como uma ferramenta para alcançar um objetivo, algo que incentive o indivíduo a fazer alguma coisa. Pensando na aplicação deste conceito podemos afirmar que a motivação no trabalho ajuda a proporcionar uma melhor produção através do rendimento motivado de seus funcionários em alcançar um determinado objetivo (GOMES; MICHEL, 2007).

Quando falamos de motivação logo pensamos no incentivo para se trabalhar mais e melhor, e com isso a produção daquela pessoa que foi motivada tende a aumentar. Por isso ao tratarmos de motivação precisamos deixar claro que para o melhor rendimento de uma empresa ela precisa pensar e trabalhar junto aos seus funcionários, buscando satisfação para ambos os envolvidos (PASQUINI; ANDRADE; SOUZA; CASTRO, 2005).

Os fatores que proporcionam motivação no trabalho e melhora a satisfação, podem estar ligados a fatores intrínsecos ou fatores extrínsecos, também conhecidos como externo. Mas antes que haja um pensamento de qual aplicação obtém mais resultados devemos pensar que os níveis de motivação e satisfação no trabalho são individuais e precisam ser abordados de acordo com a necessidade de cada trabalhador sem descartar algumas necessidades coletivas e que proporcione gerar uma estratégia eficiente a empresa (GUIMARÃES; BORUCHOVITCH, 2004).

Apesar deste conhecimento os fatores extrínsecos são mais utilizados por proporcionar uma melhoria mais generalizada para aqueles funcionários que buscam aumento em sua remuneração, mudança de cargo e até mesmo reconhecimento por seu trabalho bem executado. Já os fatores intrínsecos, que geralmente é aplicado em melhorias para a execução e relacionamento das

atividades dentro da empresa, é uma estratégia eficaz e viável para a empresa, mas não consegue atingir o interesse de todos os funcionários adequadamente, e por isso se faz necessário uma análise estratégica (FERREIRA, 2006).

Sabendo dessa necessidade é possível identificar fatores como gostar do que faz, bom relacionamento multiprofissional, crescimento profissional, resolutividade e compromisso com a população, condições de trabalho, carga horária e ambiente, apoio do gestor e remuneração, sendo os principais envolvidos com a presença de bons níveis de satisfação e melhoria dos níveis de motivação, cada qual com seu peso em relação a cada indivíduo e situação (BATISTA *et al.* 2005).

Para se conseguir a motivação dentro de uma empresa é preciso realizar um trabalho muito delicado, pois o trabalho em equipe e a produção para se alcançar uma meta pode ser prejudicada pela falha em um setor, e por isso a capacidade em identificar e resolver problemas é importante (SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011).

Para os funcionários, a motivação pode estar em uma boa administração e gestão dentro do seu ambiente de trabalho, uma vez que para alcançar as metas de produção, existe uma necessidade de um direcionamento focado e entendimento da parte operaria (SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011).

A utilização de metas como fator motivacional precisa ser acompanhada de outro fator como o de recompensa para que ele possa funcionar. Ao implantar metas com recompensas, para aqueles que a alcançarem, podem se sentir motivados a realizar o trabalho mesmo que este não seja de seu interesse, porém a utilização de metas com recompensas também devem ser aplicada de forma cautelosa para evitar que a produção aumente e a qualidade diminua e por isso uma boa gestão é fundamental para o sucesso (RODRIGUES; NETO; FILHO, 2014).

Mesmo com o sistema de metas funcionando em diversos casos o fator motivacional determinante ainda é algo que não se pode generalizar, devido cada pessoa ter sua própria motivação para realizar um determinado tipo de trabalho. Mesmo com tantas variantes existem dois conceitos básicos para se buscar fatores motivacionais eficientes (PEREIRA; FÁVERO, 2001).

Um deles que podemos citar é a oportunidade de fazer carreira e crescer profissionalmente dentro de uma empresa, muitos funcionários buscam o aperfeiçoamento e reconhecimento pelos seus serviços e sua produção, porém nem

os ambientes de trabalho fornecem esse tipo de coisa e os empregados se encontram estagnados e desmotivados com o tempo (PEREIRA; FÁVERO, 2001).

Portanto podemos presumir que o papel da motivação no ambiente de trabalho exerce grande impacto no sistema de desempenho e produção dentro de uma empresa. E por isso ambientes que estimulam o interesse e incentivam o desempenho dos funcionários, através de uma postura favorável ao crescimento profissional, boa comunicação e relacionamento entre os envolvidos, tende a ter um rendimento final melhor aumentando seus lucros (VOLPATO; CIMBALISTA, 2002).

É papel de todo funcionário desenvolver e produzir para atender as necessidades do seu cargo e de sua empresa, porém em alguns casos a produtividade consegue atingir o nível estimado da maneira adequada e com pouca qualidade. Com isso a empresa acaba perdendo qualidade de seus produtos e mesmo que tenha conseguido manter a demanda necessária, será como se os produtos não tenham o potencial necessário para competir no mercado, e é nesse ponto que a motivação também pode auxiliar (ARAUJO, 2013).

Para evitar esse desgaste e perda de qualidade as empresas precisam fazer uma análise periódica para avaliar as necessidades dos funcionários e analisar o andamento do sistema de produção. Ao realizar essa tarefa é possível desenvolver um relacionamento confortável entre funcionários e colaboradores permitindo buscar sugestões que motivem os funcionários e melhore o trabalho de todos (SOUZA, YONAMINE, 2002).

A busca contínua por aperfeiçoamento de técnicas e conhecimentos para o trabalho, tem papel importante como fator motivacional evitando o desgaste. Esse desejo incessante de melhorar serve para potencializar o desenvolvimento, melhoria da linha de produção e de classificação de capacidade para o cargo. Com isso a empresa pode buscar evoluir junto aos funcionários, abrindo caminho para o seu crescimento sem perder qualidade em seus produtos (MESQUITA, ALLIPRANDINI, 2003).

Sabendo desses pontos a motivação apresenta vários fatores positivos quando bem aplicados, trazendo vantagens tanto para a empresa quanto para os funcionários. Porém algumas vezes esse conceito só pode ser encontrado na teoria, e por isso ele deve ser melhor explorado pelas organizações que buscam o desenvolvimento e

melhorias para a qualidade de seus produtos e com o seu próprio público (MATA; COLTRE, 2007).

5 METODOLOGIA

O presente estudo foi realizado em duas partes, sendo a primeira uma revisão bibliográfica para buscar baseamento teórico suficiente para debater com a segunda parte que foi a aplicação de um questionário com o tema motivação no trabalho, aplicado em duas empresas da cidade de Vitória, Espírito Santo.

A revisão bibliográfica realizada na primeira parte deste trabalho contou com uma pesquisa em algumas obras científicas presentes em artigos, livros, revistas e congressos para buscar teoria para confecção da parte teórica deste trabalho e também para a confecção do questionário aplicado na segunda parte deste estudo.

Para elaboração do questionário foi utilizado o método de múltipla escolha para facilitar e agilizar a sua aplicação, além dessa estratégia durante a elaboração de cada pergunta foi estudado uma forma de colocar o conteúdo simples e direto em uma tentativa de maximizar ainda mais os resultados. Durante a confecção do questionário foi inserido nas perguntas algumas formas para os entrevistados expressarem a sua opinião de maneira objetiva através de questões onde os mesmos poderiam ou não concordar com algumas práticas presentes em seu local de trabalho.

Durante a fase de aplicação as pessoas entrevistadas de cada empresa demonstraram disposição para participar deste estudo. Vale à pena ressaltar que foi explicado a elas que a sua identidade seria mantida em sigilo e com isso não era necessário se preocuparem com nada.

Após a coleta de dados através do questionário, foram divididos e analisados os dados de cada empresa separadamente para elaboração de uma comparação estatística dos resultados, que posteriormente foram debatidos com alguns autores que apresentaram suas opiniões de maneira clara em seus respectivos trabalhos separados durante a etapa de pesquisa.

Sendo assim o presente estudo contou com uma pesquisa quali-quantitativa através de duas etapas para elaboração do mesmo, onde a pesquisa demonstrou caráter predominantemente qualitativo e a aplicação do questionário demonstrou aspectos quantitativos.

6 RESULTADOS E DISCUSÃO

6.1 APRESENTAÇÃO DAS EMPRESAS

Para apresentar os resultados de maneira objetiva que não acarretem problemas as empresas ou aos funcionários que responderam ao questionário, iremos respeitar a privacidade não utilizando os nomes reais de nenhuma delas. Portanto as empresas assumiram os nomes de X e Y para melhor debate dos resultados de maneira comparativa.

A empresa X trata se de uma empresa de locação de veículos localizada na cidade de Vitória e atualmente é uma das maiores locadoras de veículos do mundo, com mais de 500 agências distribuídas no país e mais de 40 anos de experiência .

A empresa Y é uma das mais completas clínicas oftalmológicas do estado do Espírito Santo, fundada em 1993 conta com a colaboração de 30 funcionários e uma equipe médica especializada em diversas áreas da Oftalmologia.

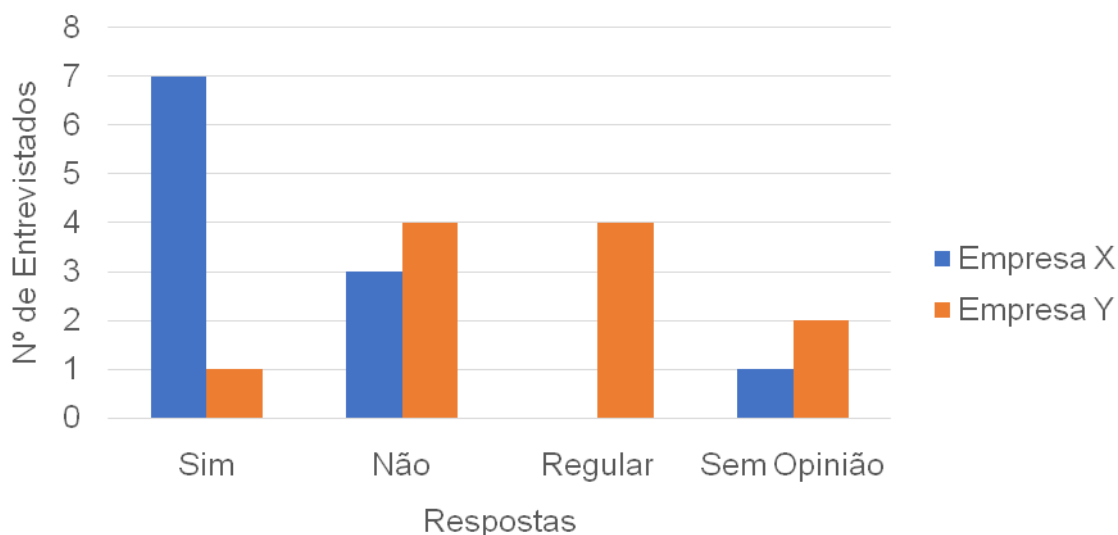
6.2 ANÁLISE DOS DADOS

Ao trabalhar com motivação no trabalho é preciso analisar vários critérios que tem influência sobre os níveis de satisfação e motivação. Pensando nesse ponto o questionário apresentou inúmeras perguntas que abordam alguns pontos que servem como foco para a motivação e satisfação dos funcionários dentro de uma empresa.

Na primeira pergunta do questionário foi abordado um aspecto importante dos líderes responsáveis pelos funcionários que forneceram uma resposta a esta pesquisa. Observando o gráfico 1 abaixo podemos perceber uma diferença significativa entre as duas empresas, sendo que na Empresa X os lideres apresentam um tratamento bem melhor que os da Empresa Y, onde foi possível

perceber, através da maior parte das respostas serem negativas ou regulares, que o tratamento dos líderes não corresponde às expectativas ou não é favorável ao senso comum de justiça.

Gráfico 1- Perfil do tratamento da liderança



Fonte: Elaborado pelas autoras

Esse tipo de resposta pode ser explicado devido aos padrões seguidos pela empresa, onde tratar os funcionários com igualdade e respeito ajuda no desempenho de um bom trabalho, sendo as respostas negativas regulares, alvo de descontentamento em alguma ocasião onde o entrevistado se sentiu lesionado.

Para Ferreira (2006), deixar a aplicação de justiça por parte dos líderes não pode ser aplicada de maneira absoluta e pessoal, uma vez que o conceito de justiça pode ter significados diferentes de acordo com cada indivíduo, assim se faz necessário uma análise das circunstâncias para elaboração de uma estratégia favorável a todo. E nesse aspecto relação amigável e produtiva entre líderes e funcionários ajuda na motivação e desempenho dos dois lados.

A comunicação de um líder com sua equipe têm um papel orientador para o serviço realizado dentro de uma empresa, além disso, a comunicação tem um papel importante na relação entre os funcionários e a gestão. Para averiguar a relação de comunicação e distribuição dos líderes houve uma questão sobre o assunto onde aproximadamente 73% dos entrevistados da Empresa X afirmaram que os seus líderes desempenham bem este papel, com apenas 9% de respostas que apontam o

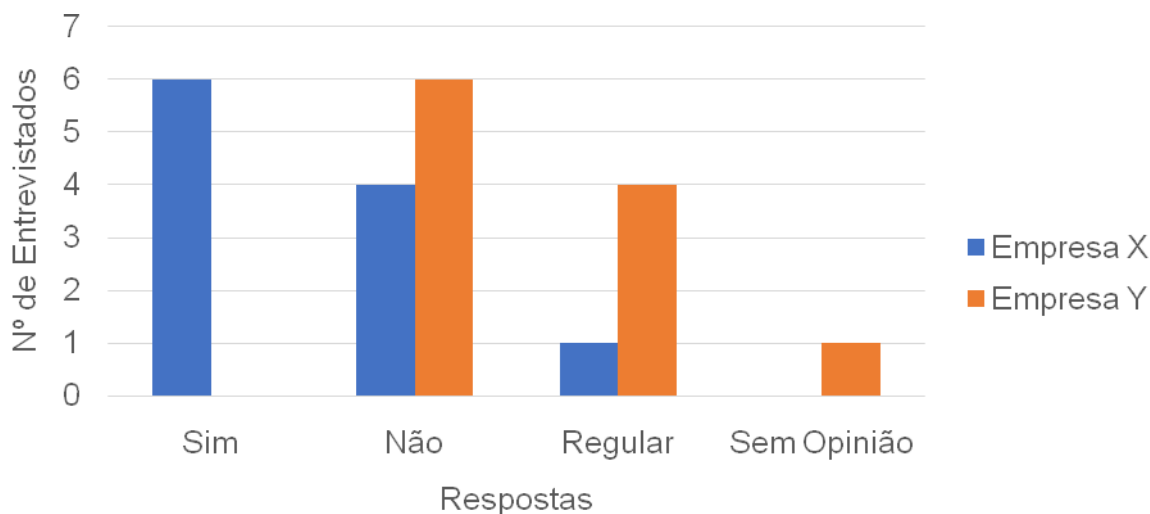
contrário. Já na Empresa Y a situação é diferente, podendo-se observar uma taxa de 45% afirmando ser uma situação regular, e com 36% dos funcionários afirmando que seus líderes não compartilham uma comunicação sobre informações da empresa.

Durante a aplicação do questionário foi possível perceber uma boa participação e comunicação por parte dos líderes e em razão desta observação podemos dizer que os resultados refletiram nesse comportamento, pois a presença de falta de comunicação e divisão de informações deveria ser abordada de maneira mais detalhada caso fosse o objetivo deste trabalho.

Germano e Gimenes (2010) afirmam que a comunicação é um canal fundamental para o bom desenvolvimento dentro das empresas, e para estabelecer uma relação ainda mais favorável entre os funcionários e líderes é preciso desenvolver uma linguagem fácil e direta, podendo adotar até mesmo um vocabulário interpessoal caso seja melhor para ambas as partes.

Esse comportamento pode influenciar no desempenho da função de um funcionário de maneira positiva e motivadora permitindo que o mesmo sinta vontade de ir além ao seu tipo de serviço. Como podemos observar no gráfico 2, onde a pergunta foi sobre motivação para ir além das funções as duas empresas também apresentaram aspectos bem antagônicos, onde a Empresa X apresentou mais funcionários motivados dessa maneira que a empresa Y, que não houve funcionários que se sintam dessa maneira.

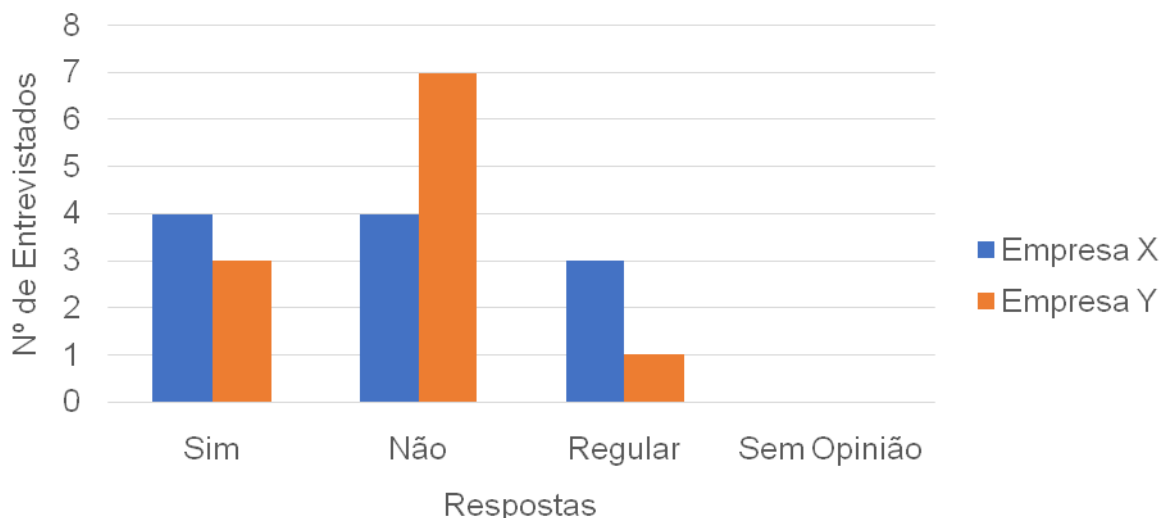
Antes de observar os resultados abaixo vale à pena lembrar que os entrevistados expressaram a sua opinião e por isso foi possível obter esses dados. A motivação é algo pessoal e muito importante então se deve trabalhá-la de maneira favorável em ambas às empresas, para que possa ser desenvolvido um interesse por parte dos funcionários em ir além de suas atividades.

Gráfico 2- Motivação dos funcionários referente sua função

Fonte: Elaborado pelas autoras

Segundo Azzi e Bardagi (2009), a motivação apresenta um papel estimulador para o desempenho de um trabalho bem feito e ainda mais produtivo uma vez que os interesses dos trabalhadores são alinhados e explorados pela empresa. Para desenvolvimento de estratégias eficientes é necessário explorar os pontos fracos e estudar as intenções e necessidades de cada indivíduo envolvido, pois cada um tem algo que o motiva.

Como o questionário teve intuito de analisar alguns dos aspectos que geram motivação, não foi possível deixar de fora uma questão sobre a remuneração dos funcionários. O gráfico 3 mostra a resposta dos funcionários sobre o seu salário ser adequado ao tipo de função ao qual ele exerce, e com base nele podemos observar que a maioria dos funcionários da Empresa Y afirmam não receber um salário favorável à atividade ao qual lhe é exigida pela empresa, enquanto na Empresa X temos boa parte de acordo com a sua remuneração.

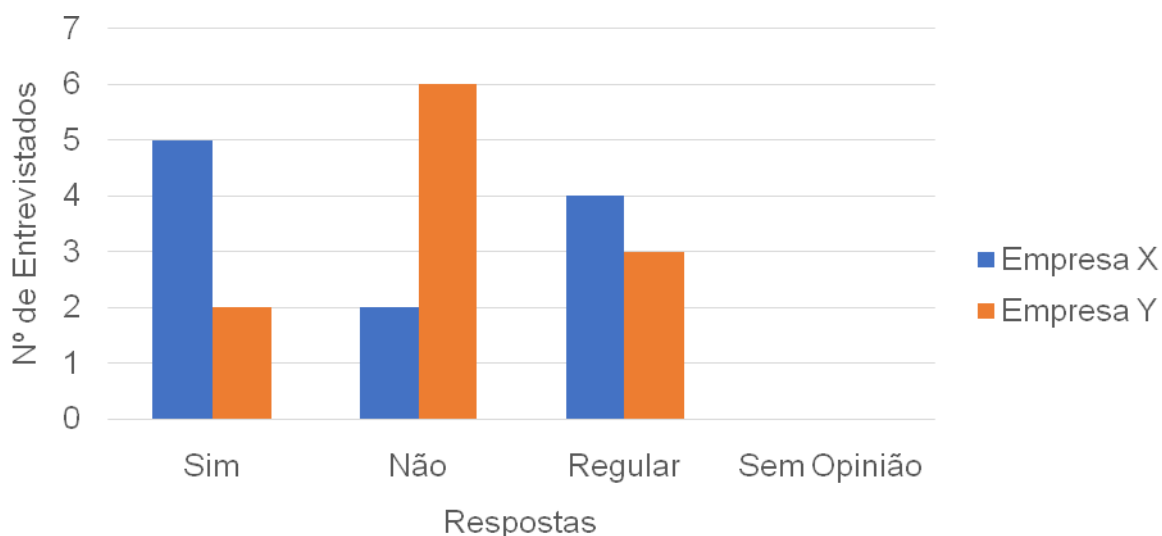
Gráfico 3- Salário x Função de trabalho que exerce na empresa

Fonte: Elaborado pelas autoras

Bonfim, Stefano e Andrade (2010), apontam o salário como um dos principais fatores que geram motivação e satisfação no trabalho, podendo ainda observar que o aumento da remuneração salarial como sendo um dos principais incentivadores a melhorias e aumento da produção de grande parte dos funcionários. Porém para aplicar esse tipo de sistema as empresas precisam analisar vários critérios que envolvem os seus interesses e dos trabalhadores.

A motivação de muitos funcionários esta na sua remuneração salarial, onde a grande maioria busca conseguir melhores condições de vida a partir do dinheiro adquirido do seu trabalho, portanto nada mais lógico em se pensar do que quanto melhor for o salário melhor será a motivação, entretanto podemos observar que esse pensamento não se aplica as empresas selecionadas.

No gráfico 4 é possível perceber que a maioria dos funcionários da Empresa Y não recebe motivação por parte da empresa ao qual tem interesse em maximizar o rendimento dos funcionários. E nos resultados da Empresa X temos resultados positivos quanto à motivação dos funcionários, no entanto muitos ainda marcaram que esse comportamento ainda é regular podendo ser desenvolvido e aperfeiçoado para atingir melhor o interesse de ambas as partes.

Gráfico 4- Motivação referente ao trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras

Buscar satisfação também é motivar os funcionários, e esse papel fica a cargo da empresa que busca melhorar suas condições de produção e serviços prestados por seus funcionários. Uma vez que o trabalhador se sinta insatisfeito o seu rendimento tende a cair consideravelmente e pelo que podemos observar no gráfico essa a Empresa Y não está muito preocupada em motivar.

Para Batista *et al.* (2005) a empresa precisa desenvolver um cuidado maior com os níveis de insatisfação no trabalho de seus funcionários, uma que a produtividade e desempenho de suas praticas precisam ser sempre a melhor possível, caso o contrario os serviços prestados pela empresa irá decair e os interesses da empresa acabam perdendo espaço no mercado. Sendo assim a elaboração de estratégias funcionais que agradem os interesses e motivem os funcionários funciona como melhorias para a própria empresa.

Mesmo com uma boa estratégia motivacional e funcionários capacitados ainda é possível que aconteça alguns erros durante o desempenho de uma atividade ou ate mesmo na produção de uma empresa, e por isso os entrevistados responderam sobre a ocorrência de erros servirem como oportunidade de desenvolvimento. As respostas obtidas foram em sua maioria negativas quanto à atitude da empresa a essas ocorrências, mostrando que 36% dos funcionários da Empresa X afirmam que erros não são tolerados, enquanto 27% dizem receber oportunidades para melhorias caso aconteça algo de errado. Na Empresa Y 55% apresentam que os erros são tratados como um problema, enquanto apenas 9% apontam o contrário.

Conseguir trabalhar com os problemas de forma que seja possível buscar uma superação e correção das falhas é algo que demonstra o quão dedicado o funcionário está em realizar um bom trabalho e aprender com seus erros, no entanto se a empresa não fornece essa abertura fica difícil o profissional crescer. Como vimos nas duas empresas os resultados são preocupantes fazendo necessária uma segunda análise da situação.

Segundo Bueno (2002), saber lidar com os funcionários de maneira humanizada e preocupada com os seus direitos e interesses é algo fundamental para o bom desempenho de um trabalho, pois ao se trabalhar com a motivação humana dentro de uma empresa é possível desenvolver não só aspectos úteis para o bem estar e satisfação dos indivíduos, mas também para o interesse e crescimento da própria empresa que visa ganhar espaço no mercado trabalhando em conjunto com os funcionários para alcançar o melhor.

Pensando nisso, a motivação no trabalho também pode ser desenvolvida a partir da prática de princípios éticos e organizacionais, por este motivo foi abordado no questionário sobre a prática dessas ferramentas. Na Empresa X tivemos resultados favoráveis onde a 64% afirmaram ter essa prática no seu ambiente de trabalho, no entanto na Empresa Y 36% negaram presenciar esses pontos tendo uma quantidade de respostas ainda maior dizendo que essa prática é regular de acordo com o seu ponto de vista.

Tendo conhecimento desses princípios algumas empresas buscam compreender as necessidades pessoais de seus funcionários, permitindo que o mesmo possa conciliar a sua vida pessoal e profissional de maneira que gere motivação para o trabalho. Para 45% dos entrevistados da Empresa X e 64% da Empresa Y, há um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos funcionários.

Conhecer os limites do homem e buscar respeito e condutas éticas favoráveis ao bem-estar é objetivo de vida que vem sendo cada vez mais cobijado pelos indivíduos. E quando uma pessoa encontra essas práticas dentro de seu ambiente de trabalho o seu interesse e motivação recebem um novo gatilho para exercer a sua função da melhor maneira possível, buscando a sua permanência e crescimento dentro da empresa, através de seus resultados positivos.

Aguiar (2000) diz que muitas empresas estão cada vez mais preocupadas com o bem-estar e a qualidade de vida de seus funcionários, e pensando nisso a abordagem para muitas delas é investir no lazer de seus funcionários promovendo a possibilidade de conciliar a vida pessoal com o trabalho, de maneira que motive os trabalhadores e melhore suas condições para o trabalho.

Esse entre outros fatores pode estar envolvido no desempenho e produtividade dos funcionários, e para ter certeza se condições no trabalho podem influenciar na produtividade os entrevistados responderam a uma questão sobre o assunto. Os resultados podem ser vistos apontando que boa parte dos funcionários tanto da Empresa X (45%) quanto da Y(55%) tiveram respostas que apontam ter condições regulares para o bom desempenho das funções ao quais eles praticam dentro da empresa. Porém ainda na empresa X tivemos cerca de 45% dos entrevistados apontando terem sim uma boa condição para facilitar o trabalho.

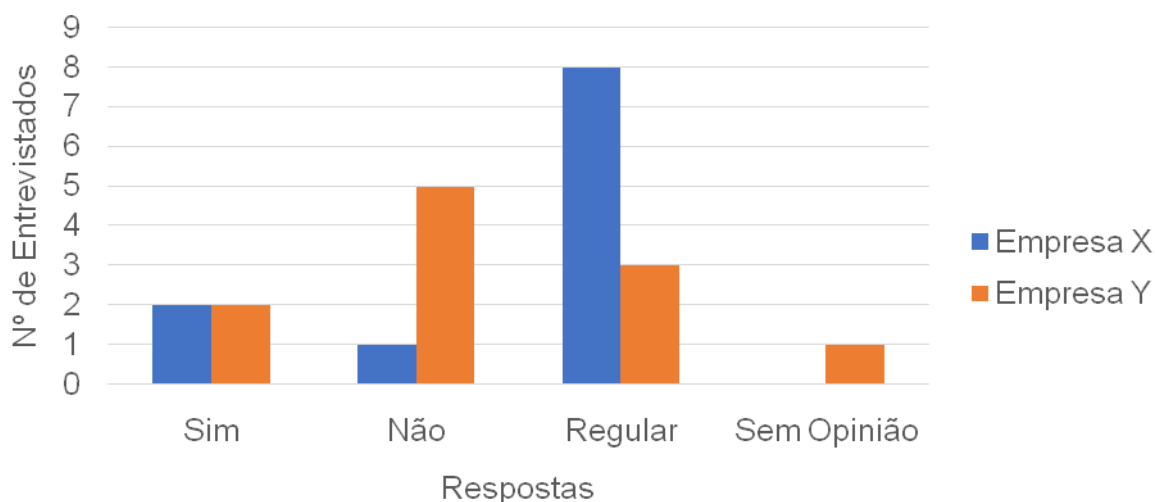
Apresentar uma boa condição para o trabalho também auxilia no processo estratégico motivacional onde os indivíduos se sentem bem em trabalhar nessas condições favoráveis a sua vida e saúde, por isso as respostas regulares que não apontem como sendo uma situação precária, demonstra um pedido de ajuda dos funcionários a empresa, que podem melhorar as condições de trabalho.

Trabalhar em um ambiente que promove e adota estratégias motivadoras para seus métodos operacionais de trabalho também tem uma relação favorável com as condições facilitadas para exercer as funções. Nos resultados sobre esse assunto foi possível perceber que 73% dos entrevistados da Empresa X afirmam trabalhar em um ambiente que adota a inovação em seus sistemas, e 27% dizem que isso ocorre de maneira regular. Enquanto na Empresa Y 36% nega a existência de métodos inovadores aplicados no sistema operacionais de trabalho, com outros 36% afirmando que ele existe.

Segundo Gomes e Michel (2007), a motivação não é algo que se possa inserir nas pessoas, mas sim deve ser desenvolvida a partir de um interesse já existente. Outro fator importante está no reconhecimento de que cada indivíduo tem a sua própria motivação e para alcançar o objetivo desejado é necessário analisar e entender o que move cada indivíduo, antes de aplicar uma estratégia motivacional que pode se adequar tanto a empresa quanto aos trabalhadores.

Reconhecer e ser reconhecido por realizar no trabalho também pode gerar uma motivação para alguns funcionários, e para saber como é a situação dessa prática dentro das empresas abordadas pelo estudo, os funcionários responderam sobre. No gráfico 5 boa parte dos funcionários da empresa X colocaram que o reconhecimento é regular, deixando de ocorrer raramente, enquanto na Empresa Y boa parte dos funcionários afirmaram que essa prática não é realizada.

Gráfico 5- Reconhecimento sobre as ações dos colaboradores



Fonte: Elaborado pelas autoras

Como podemos perceber a maioria dos funcionários da Empresa X apontam como regular o recebimento de elogio, quanto na Empresa Y à maioria afirma não receber. Esses resultados são preocupantes e podem ser sugerido como parte da falta de motivação e insatisfação em alguns pontos da empresa.

Para Tadinet *al.* (2006), aplicar estratégias motivacionais que valorizam os interesses de cada indivíduo têm uma influência significativa em seu comportamento, podendo potencializar as suas atividades no trabalho baseado nos seus interesses e intenções pessoais. Conhecer as causas que promovem motivação a um ou mais indivíduos fica a cargo da administração, que terá um papel de organizar e aplicar uma estratégia ao quais os pontos positivos sejam mais relevantes que os negativos.

Os benefícios que uma empresa oferecem aos seus funcionários podem servir como ótimas estratégias motivacionais, então buscamos saber se os benefícios oferecidos pelas duas empresas atendem os entrevistados. Os resultados mostram que 55%

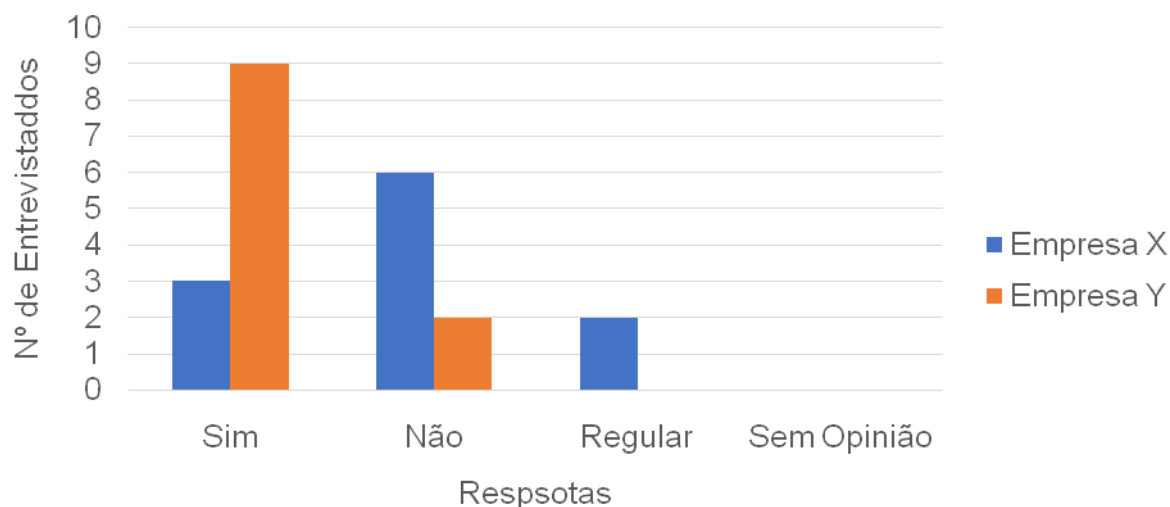
dos trabalhadores da Empresa X recebem benefícios que atendem as suas necessidades, sendo que outros 36% afirmam serem regulares aos seus interesses. Já na Empresa Y 45% é favorável aos benefícios e 55% também afirma serem regulares.

Esses benefícios podem ter ligação com a capacidade e autonomia que um indivíduo apresenta ao realizar uma função sem o auxílio de seus superiores. Essa capacidade pode ter relação com o compromisso e eficiência que merecem reconhecimento gerando um estímulo para melhorar o seu trabalho e a sua carreira. Sendo assim observamos que 55% dos entrevistados da Empresa X e 73% na Empresa Y afirmam ter essa autonomia.

O recebimento de benefícios pode ter uma relação com a capacidade em ter autonomia no serviço, mostrando que a empresa fornece alguma motivação extra para o desempenho das atividades que normalmente não fazem parte do cargo ou função daquele indivíduo.

Brunelli (2008) diz que os benefícios funcionam como ferramenta eficaz da elaboração de uma estratégia motivacional que ira conquistar resultados positivos. Cada indivíduo possui o interesse em receber vantagens e benefícios no seu trabalho, e por isso quanto melhor ou mais bem elaborado for o benefício, se ele atingir o interesse da maioria, melhor será a produção da empresa.

A quantidade de trabalho que um funcionário pode tolerar de maneira que ainda tenha motivação para exercer o seu trabalho também tem certo limite, e pensando nesse ponto como um critério importante, funcionários responderam qual é a situação em sua empresa (gráfico 6). Na Empresa Y a maior parte dos entrevistados afirmou ter uma boa distribuição de trabalho por pessoa, enquanto na Empresa X o resultado foi oposto, com maiores respostas afirmando que a quantidade de pessoal não é adequando.

Gráfico 6- Distribuição do trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras

A falta de pessoal da Empresa X pode indicar falta de recurso ou tarefas suficientes para contratação de novo pessoal, demonstrando assim uma necessidade de divisão de trabalho ou remuneração adequada ao tipo de trabalho extra, realizado por cada funcionário.

O trabalho em equipe pode funcionar no desenvolvimento de grandes volumes de trabalho, fazendo com que vários indivíduos trabalhem para alcançar um objetivo e crescer profissionalmente aprendendo novas tarefas. Esse tipo de cooperação foi possível de ser observada nas duas instituições onde foi realizada essa pesquisa, sendo que na Empresa X tivemos 45% e na Empresa Y 64% dos entrevistados afirmando que essa prática é usada por eles e alguns de seus colegas de trabalho.

O trabalho em equipe ou divisão de tarefas nessas duas empresas deve ocorrer devido a atividades semelhantes ou que mais de um funcionário tenha capacidade e conhecimento para trabalhar em outra função, além disso, o auxílio em momentos de muita dificuldade com cargas de trabalho elevado tem uma papel significativo na produção de uma empresa.

Batista *et al.* (2005) aponta alguns fatores que geram a perda de motivação e insatisfação no trabalho, sendo uma das principais causas a quantidade de pessoas reduzidas para uma grande quantidade de serviço. Eles apresentam esse quadro como responsável pela perda de qualidade e serviços prestados pelos trabalhadores, o que prejudica a empresa que tem a intenção de gerar resultados, e

para evitar isso é necessário ter quantidade de pessoal treinado capaz de lidar com a demanda de maneira que não gere sobrecarga.

A empresa também tem a responsabilidade em fornecer uma preparação aos seus funcionários e colaboradores quando a mesma permite que um indivíduo possa assumir uma nova responsabilidade. Sabendo disso nos resultados dessa pesquisa foi possível perceber que apenas 18% dos funcionários da Empresa X e 9% da Empresa Y, recebem algum tipo de treinamento para assumir um novo serviço ou responsabilidade, demonstrando uma necessidade de maior atenção e desempenho da empresa nesse sentido.

Esses resultados demonstram a busca e exigência no mercado de trabalho onde as empresas buscam cada vez mais indivíduos com capacidades e habilidades práticas para realizar uma nova operação ou até mesmo tomada de decisão. Esse quadro dificulta inserir novos trabalhadores sem experiência no mercado, dificultando a possibilidade de crescimento profissional.

As oportunidades de crescimento profissional servem como fator motivacional para um melhor desempenho e dedicação para os funcionários que tem interesse em formar uma carreira bem-sucedida com melhores condições de trabalho e remuneração. Tendo conhecimento dessas informações o questionário apresentou uma questão sobre oportunidade de para alcançar objetivos de carreira dentro da empresa.

Os resultados da alternativa 16 do questionário demonstram que a oportunidade de alcançar os objetivos de uma carreira profissional pode ser difícil de alcançar nas duas empresas, pois a 55% na Empresa X e 45% dos funcionários da empresa Y, negam a existência de tais oportunidades, sendo que 36% apontam essa pratica como sendo algo regular na Empresa X.

Segundo Mata e Coltre (2007), o interesse pessoal pode estar interligado a metas impostas pela organização, entretanto para que isso funcione é preciso um alinhamento entre os interesses da empresa e do funcionário de maneira que ambos tenham algo em comum, mas que a empresa forneça as condições que irão servir para motivar o individuo de maneira que promova a sua satisfação.

Outra questão muito importante para o bom desempenho dos funcionários, esta na capacidade da empresa em fornecer retorno sobre as suas atividades e rendimentos

fornecidos no trabalho. 54% das respostas demonstram que essa pratica não existe dentro da Empresa X ou acontece raramente, enquanto na Empresa Y 45% dizem que o retorno acontece de maneira regular para uns e para outros 36% isso também não ocorre.

Apesar de todos os resultados que não favorecem nenhuma das duas empresas, o número de funcionários que se sente bem em trabalhar nesse ambiente é bem alto, atingindo 73% dos entrevistados na Empresa X e 55% na Empresa Y. O que permite perceber que apesar da necessidade em ocorrer melhorias do ambiente de trabalho e até mesmo no próprio sistema motivacional das empresas, elas ainda fornecem conteúdo que é favorável aos interesses de trabalho da maioria dos funcionários.

A motivação dos funcionários pode ser explicada de acordo com numa revisão geral das respostas apresentadas por eles, onde pouquíssimo se queixaram de algo que agravasse seriamente a sua condição para o trabalho, sugerindo assim que apesar de algumas falas a empresa motiva e proporciona bem-estar aos seus funcionários e colaboradores.

Para Carvalho *et al.* (2013), a motivação esta relacionada com o bem-estar, onde os indivíduos buscam ter qualidade de vida no trabalho de maneira que favorece as suas intenções e interesses pessoais. O ambiente de trabalho é um local onde as pessoas passam boa parte do seu tempo e por isso existe a busca por melhores qualidades de trabalho onde os funcionários se sintam bem e motivados.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os resultados desse trabalho ficou evidente que algumas empresas ainda passam por dificuldades em elaborar uma gestão que tenha uma administração capaz de suprir as necessidades motivacionais de todos os funcionários da mesma forma que tenta atingir as metas de produção da própria empresa. E por isso a preocupação com o bem-estar e o ambiente de trabalho precisa ser algo que deverá fazer parte dos interesses de ambas as empresas.

No caso das suas empresas selecionadas para participar deste trabalho, podemos perceber que os funcionários da Empresa X apresentam ter mais fatores motivacionais, devido às melhores condições de trabalho, bem como um ambiente mais favorável para o mesmo praticar suas atividades. Já na empresa Y os

funcionários em alguns casos apresentam descontentamento com as condições de trabalho, ou com os fatores que geralmente funcionam para gerar satisfação através da motivação, acaba gerando nesse caso certo nível de insatisfação.

Entretanto como podemos observar em ambas as empresas, os funcionários apresentam vontade de trabalhar, assim como gostam de trabalhar em ambas as empresas. Sugerindo assim uma necessidade em trabalhar com o assunto mais a fundo para investigar melhor o porquê dessa contradição, pois o presente trabalho apesar de ter constatado vários critérios importantes para a motivação e satisfação no trabalho, não conseguiu desenvolver uma hipótese que justificasse os resultados de maneira objetiva.

Devido ao crescimento global e desenvolvimento dos aspectos humanos o interesse em conquistar os objetivos pessoais fica cada vez mais marcante, e com isso o desafio da motivação no trabalho fica como critério importante para a maioria das empresas. E por isso ao conseguir lidar com os funcionários de maneira que a empresa trabalhe em conjunto com eles, atendendo a necessidade de ambos para conseguirem subir profissional e economicamente, acaba sendo o maior desafio.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria de Fátima. **Lazer e Produtividade no Trabalho**. 2000. 14 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Universidade de Fortaleza – UNIFOR, 2000.

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista InterfacEHS**, Paraná, v. 6, nº 1, 2011.

ARAÚJO, Paula Carina de. **Motivação dos docentes do setor de ciências jurídicas da universidade federal do Paraná para publicar em periódicos científicos**. In: XIV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação, 2013, Florianópolis. GT 7: Produção e Comunicação da Informação em CT&I. Santa Catarina:ENANCIB, 2013.

AZZI, Adrielly; BARDAGI, Marucia Patta. Avaliação do perfil motivacional de funcionários de uma empresa de serviços assistenciais em saúde. **Barbarói**, n. 30, p. 45, 2009.

BATISTA, Anne Aires Vieira et al. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 39, n. 1, p. 85-91, 2005.

BONFIM, Tereza Moraes do; STEFANO, SILVIO ROBERTO; ANDRADE, S. M. **Satisfação e motivação no trabalho dos servidores públicos de uma prefeitura de pequeno porte do estado do Paraná: uma análise a partir do clima**

organizacional. In: Seminários em Administração, 13, 2010, São Paulo, ISSN, 2010.

BRUNELLI, Maria da Graça Mello. **Motivação no serviço público.** 2008. 90 f. Dissertação (Dissertação para obtenção do título de Pós-Graduação em MBA em Gestão Pública), Faculdade Ibgem – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, 2008.

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 de Catalão–CESUC**, v. 6, 2002.

CARVALHO, Jéssica Faria; MARTINS, Érica Preto Tamaio; LÚCIO, Laureny; PAPANDRÉA, Pedro José. Qualidade de Vida no Trabalho e Fatores Motivacionais dos Colaboradores nas Organizações. **Educação em Foco**, ed. 7, p. 21-31, 2013.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; BARBIERI, Edlene; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações.** In: XIII SIMPEP, São Paulo, 2006.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**, Edusp, 1996.

FERREIRA, André et al. **Os fatores de motivação no trabalho: o que pensam os líderes.** 2006. 62 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Instituto de Ciências Humanas e Sociais – ICHS, Seropédica, 2006.

FERREIRA, André et al. **Teorias de motivação: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade.** XIII SIMPEP-Bauru, v. 6, São Paulo, 2006.

GERMANO, Pedro; GIMENES, Higor Correa. Relacionamento interpessoal e seus aspectos motivacionais. 2010.

GIANNOTTE, Vito. **História das Lutas dos trabalhadores no Brasil.** Mauad editora, Rio de Janeiro, 2007.

GOMES, Elaine Dias; MICHEL, Murillo. A motivação de pessoas nas organizações e suas aplicações para obtenção de resultados. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, n. 7, 2007.

GUIMARÃES, Sueli ER; BORUCHOVITCH, Evely. O estilo motivacional do professor e a motivação intrínseca dos estudantes: uma perspectiva da teoria da autodeterminação. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 17, n. 2, p. 143-150, 2004.

JÚNIOR, Paulo Elias Bedran; OLIVEIRA, Jorge Luiz Coimbra. **Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional**, V Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2009, Niterói. **Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade**, Rio de Janeiro, 2009.

KARPINSKI, David; STEFANO, Silvio Roberto. Qualidade de vida no Trabalho e Satisfação um Estudo de caso no setor atacadista de Beneficiamento de Cereais. **Revista Eletrônica Lato Sensu**, v. 3, n. 1, 2008.

KUROGI, Marcia Surime. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerais**, v. 12, n. 16, 2008.

MALAGÓ, Graziella Andreia; LEITE, Osmil Sampaio; CORREA, Thiago Sant Ana. Abordagem humanística da administração–estudo de caso no setor de confecção no

município de Sorocaba e região-costureiras em extinção—mão de obra especializada. **Revista ConbradQualis B5**, v. 1, n. 3, p. 52-65, 2016.

MASSOLLA, Milena Ferraz; CALDERARI, Patrícia. **Qualidade de vida no trabalho**. III ENCONTRO CIENTÍFICO E SIMPÓSIO DE EDUCAÇÃO UNISALESIANO, 2011, São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2011.

MATA, Daniela Mendes da; COLTRE, Sandra Maria. Motivação nas organizações, um assunto ainda muito mal compreendido. **Revista Eletrônica**, v. 6, n. 1, 2007.

MESQUITA, Melissa; ALLIPRANDINI, Dário Henrique. Competências essenciais para melhoria contínua da produção: estudo de caso em empresas da indústria de autopeças. **Gestão & produção**, v.10, n.1, p.17-33, 2003.

MORAES, Lúcio Flávio Renault de; MARQUES, Antônio Luiz; PORTES, Patrícia Cristina Paiva. Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional na polícia militar de minas gerais. **Revista de Psicologia: Saúde Mental e Segurança Pública**, Belo Horizonte, n. 3, p. 53-58, 2003.

NAKAMURA, Cristiane Carlis; FORTUNATO, Josiane C; ROSA, Lúcia Maria; PEREIRA, Rodrigo Thais A. A; BARBOSA, Daniel Freitas. MOTIVAÇÃO NO TRABALHO. **Revista de Ciências Empresariais**, v. 2, n.1, p. 20-25, 2005.

PASQUINI, Anelise Okazaki; ANDRADE, Fernanda Alberti de; SOUZA, Fernanda Guadanhim de; CASTRO, Mariana Occulati de. **Motivação no trabalho**: um estudo no supermercado pastorinho S/A. 2005, 55 f. Monografia (Graduação em Administração) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas de Presidente Prudente, São Paulo, 2005.

PEREIRA, Marta Cristiane Alves; FÁVERO, Neide. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. **Revista Latino-Americana Enfermagem**, p. 7-12, 2001.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**. 1. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2017.

RODRIGUES, Wesley Alves; NETO, Mário Teixeira Reis; FILHO, Cid Gonçalves. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Revista de Administração Pública**, v. 48, p. 253-73, 2014.

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, n. 13, p. 195-206, 2011.

SILVA, Danielle de Souza; MELO, Alda Valéria Santos. A VISÃO HUMANÍSTICA DO ADMINISTRADOR ESCOLAR. **FÓRUM: Revista de Educação, Ciência e Cultura**, v. 1, n. 01, 2013.

SIMONSEN, Roberto C. **História Econômica do Brasil 1500-1820**. v. 34, 4.ed. Brasília: Edições do Senado Federal, 2005.

SOUZA, Almaisa; YONAMINE, Juliana Silva Garcia. **Os impactos de um programa de sugestão de melhorias para a lucratividade do negócio e motivação dos funcionários**: um estudo de caso. In: XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2002, Curitiba. Paraná, ENEGEP, 2002.

TADIN, Ana Paula et al. O conceito de motivação na teoria das relações humanas. **Maringá Management**, v. 2, n. 1, 2006.

TIMOSSI, Luciana da Silva; FRANCISCOB, Antonio Carlos; JUNIORC, Guataçara dos Santos; XAVIER, Antonio Augusto de Paula. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**, Ponta Grossa, 2010.

VOLPATO, Marcilia; CIMBALISTA, Silmara. O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações. **Revista FAE**, v.5, n.3, p.75-86, 2002

CHALLENGE OF MOTIVATION AT WORK

ABSTRAT

The present study approaches the concept of motivation to work along with its influence on productivity and performance of a company, through a study applied to employees of two companies located in the city of Serra, Espírito Santo. The motivation coupled with quality of life at work, showed more and more important for the performance of quality activities in the services provided to both the clients and the employees themselves, so some points within these two concepts need to be explored in order to boost production. Knowing these criteria some people try to qualify for the job market and for vacancies that have advantages for their personal as well as professional life, and that is where companies try to improve themselves. Despite the benefits of developing motivation at work, we still have internal factors that hinder the relationship and production of employees, such as lack of communication, posture and preconceptions, thinking that the application of this work will have the task of identifying and discussing about the points encountered during the application of the same.

Keyword: *Incentive; Motivation; Production; Quality; Work.*

Anexo 1

QUESTIONÁRIO

Nome: _____ Idade: _____

Sexo: () Feminino; () Masculino; Tempo de casa: _____

1. Meu líder imediato trata todos com justiça – sem favoritismos;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

2. Meu líder é um agente de comunicação e compartilha com a equipe as principais informações e diretrizes da Empresa;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

3. Eu me sinto motivado para ir além das responsabilidades da minha função;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

4. O meu salário está adequado com o trabalho que eu realizo na Empresa;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

5. Eu sinto orgulho de trabalhar nesta Empresa;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

6. A empresa me motiva a dar o máximo em meu trabalho;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

7. A empresa é inovadora em seus métodos operacionais de trabalho (uso de novas tecnologias ou abordagens criativas);

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

8. Na empresa os erros são considerados oportunidades de desenvolvimento;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

9. Os princípios éticos e valores organizacionais são praticados no cotidiano da Empresa;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

10. As condições em meu trabalho facilitam eu ser tão produtivo quanto posso ser;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

11. A empresa oferece condições para equilibrar a minha vida pessoal e profissional;

[] SIM [] NÃO [] REGULAR [] SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA: _____

12. Recebo reconhecimento (elogios, visibilidade, etc) apropriados pelas minhas contribuições e realizações;

SIM NÃO REGULAR SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA:_____

13. A quantidade de pessoas existentes na minha área é adequada considerando o volume de trabalho;

SIM NÃO REGULAR SEM OPINIÃO DIGA O

PORQUE DE SUA RESPOSTA:_____

14. Os benefícios oferecidos pela Empresa atendem as minhas necessidades;

SIM NÃO REGULAR SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA:_____

15. Eu tenho autonomia suficiente para realizar o meu trabalho de forma eficaz;

SIM NÃO REGULAR SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA:_____

16. Existem oportunidades para alcançar meus objetivos de carreira nessa Empresa;

SIM NÃO REGULAR SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA:_____

17. A Empresa prepara seus colaboradores para que eles possam assumir novas responsabilidades dentro da Empresa;

SIM NÃO REGULAR SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA:_____

18. No meu grupo de trabalho há uma boa cooperação e trabalho em equipe;

SIM NÃO REGULAR SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA:_____

19. Regularmente eu recebo retorno/feedback claro (orientações sobre como estou realizando minhas atividades, pontos fortes e de melhorias) sobre o meu trabalho;

SIM NÃO REGULAR SEM OPINIÃO

DIGA O PORQUE DE SUA RESPOSTA:_____