

FACULDADE DOCTUM DE SERRA

**PRISCILA TEIXEIRA SOUZA
VANDERLÃ DOS SANTOS DOS REIS**

**FATORES QUE IMPACTAM NA SATISFAÇÃO DOS
COLABORADORES NUMA ORGANIZAÇÃO**

**SERRA
2019**

PRISCILA TEIXEIRA SOUZA
VANDERLÃ DOS SANTOS DOS REIS

**FATORES QUE IMPACTAM NA MOTIVAÇÃO DOS
COLABORADORES NUMA ORGANIZAÇÃO**

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

Orientador: Prof. Esp. Bruno Miguel da Silva

SERRA
2019

**PRISCILA TEIXEIRA SOUZA
VANDERLÃ DOS SANTOS DOS REIS**

**FATORES QUE IMPACTAM NA MOTIVAÇÃO DOS
COLABORADORES NUMA ORGANIZAÇÃO**

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

Aprovado em ____ de _____ de 20____.

COMISSÃO EXAMINADORA

**Prof. Esp.: BRUNO MIGUEL DA SILVA
(Faculdade Doctum de Serra)**

**Prof. Me.: RONALDO PAULINO NASCIMENTO
(Faculdade Doctum de Serra)**

**Prof.^a Esp. ÁUREA WANDERLEY BRAGA FERNANDES
(Faculdade Doctum de Serra)**

FATORES QUE IMPACTAM NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES NUMA ORGANIZAÇÃO ¹

SOUZA, Priscila Teixeira; REIS, Vanderlã dos Santos²

RESUMO

As organizações foram criadas com a necessidade de suprir necessidades do homem no dia a dia, e para atender essa demanda as mesmas precisam contar com pessoas envolvidas. Tendo engajamento das pessoas envolvidas, as empresas buscam também o diferencial, aquele que se destaca nas operações e podem contribuir com uma maior parcela, vindo a se torna um colaborador comprometido nas realizações das tarefas diárias (SILVA; REIS, 2016). O objetivo deste trabalho é evidenciar alguns fatores que dentro de um ambiente organizacional impacta, seja de forma positiva, trazendo satisfação pelo que faz, tanto aqueles fatores que para alguns colaboradores deveria fazer parte do plano de crescimento da empresa como ferramenta de incentivo, aumentando a satisfação dos colaboradores nela inseridos. A metodologia constitui-se em uma pesquisa descritiva e explicativa, bibliográfica e de campo. Um questionário quantitativo foi aplicado aos colaboradores de uma empresa do ramo de logística situada na cidade de Serra-ES.

Palavras-chave: Organizações; Motivação; Colaboradores.

1.INTRODUÇÃO

Segundo Bergamini (1997) *apud* Lucas e Dal'Col (2013) as empresas não tem obtido sucesso por não saber a forma correta de se relacionar com as pessoas, e não exatamente pela falta de conhecimento técnico dos colaboradores, pois a produtividade e os serviços prestados têm sido prejudicados pela má gestão de pessoas nas organizações. Devido à grande competitividade no qual as empresas estão inseridas, adaptar-se para uma melhor forma de se relacionar com os trabalhadores da organização seja um diferencial para o sucesso empresarial, e

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 2019/2. E-mail do autor: vanderlan.reis@hotmail.com; prisciladocum95@gmail.com

para isso é necessário que um trabalho seja realizado entre os líderes e a empresa, no qual fiquem atentos aos colaboradores para saber o que os motivam e incentivá-los por diversos meios disponíveis, conseguindo assim, um melhor desempenho dos funcionários. É necessário entender que apenas contratar um funcionário adequado para a função não é suficiente para que haja uma produtividade. Cabe ao administrador compreender as necessidades humanas e através da motivação melhorar o desempenho dentro do ambiente organizacional.

Robbins (2005) *apud* Souza e Neto (2017), relata que a motivação é o processo de intensidade e a persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar metas e que o nível de motivação varia de um indivíduo para o outro, depende da situação.

Diante da competitividade do mercado, das variadas demandas de trabalho, dos ambientes de produção há uma maior necessidade de valorização dos empregados e criação de fatores que maximizarão o desempenho e a satisfação no trabalho. Nos dias atuais, percebe-se através de pesquisa e da análise na prática, que há mudanças nas estratégias motivacionais nas organizações (TAMAYO, PASCHOAL, 2003).

Todas as organizações possuem a capacidade de crescimento no mercado, e o sucesso desta depende de uma liderança que alcance os resultados pretendidos. Uma liderança que busca o melhor da equipe, que tem bom relacionamento com seus liderados, torna-se possível que os colaboradores estejam sempre engajados na organização (LARA, 2012).

A liderança tem um importante papel político na gestão das organizações, sendo responsável por reunir os esforços dos liderados para o alcance das metas definidas. A avaliação dos modos possíveis de manifestação, suas adequações com relação ao que a gestão propõe, deve-se retomar a busca pelo entendimento de onde a liderança deriva (SELEME; GONÇALVES, 1998).

O grande desafio que os administradores enfrentam nos dias atuais para elevar o nível empresarial, criar um ambiente propício para o desempenho dos subordinados respeitando as necessidades de satisfação, autoestima e realização, atingir as metas definidas nos leva a questionar quais meios, medidas serão adotadas para tal

objetivo, o que será necessário modificar, ajustar ou inovar para obter esse crescimento, ter essa visibilidade no mercado.

O objetivo deste artigo é estudar e identificar, baseado nas informações obtidas dos colaboradores ora pesquisados, os fatores que impactam na satisfação/motivação dentro de uma organização. Os resultados foram obtidos através de pesquisa, utilizando-se de questionário semiestruturado, onde os entrevistados foram os funcionários de uma empresa que presta serviço de logística localizada no município de Serra, no Espírito Santo.

2. MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO

Segundo Kohler e Abreu (2017) a necessidade humana promove a motivação que é decorrente de interesses pessoais, esse processo pode mudar conforme as necessidades pessoais de cada indivíduo, ou seja, cada pessoa possui sua motivação dentro do que se refere as suas carências ou desejos particulares, sendo assim as organizações devem avaliar seus colaboradores para poder identificar e promover ações para incentivar a busca pelas realizações de seus desejos e necessidades, dessa forma podendo melhorar ao decorrer do tempo o desempenho dos funcionários.

Robbins (2007) *apud* Ferreira (2017) caracteriza a motivação por três elementos: persistência, intensidade do esforço e direção, que devem ser focados no cumprimento das metas da empresa e nos interesses individuais dos colaboradores, que resulta em benefícios para a organização.

O que leva as pessoas a tomar atitudes diante de determinadas ocasiões está diretamente relacionada a suas motivações, ou seja, um colaborador tomará iniciativas para resolver alguma situação adversa se estiver devidamente motivado para executar a conduta necessária para o melhor desempenho da organização (ENGELMANN,2010).

Para Viana e Viana (2012) a motivação varia conforme o tempo e as pessoas. Existem várias definições para motivação, mas nenhuma é conclusiva, entretanto a motivação é um processo estimulado por desejos e energias interiores que cada indivíduo busca realizar no decorrer de sua vida.

Tamayo e Paschoal, 2003, p.36, relata que:

Quando o ser humano entra numa organização para trabalhar, o seu interesse básico não é aumentar o lucro dessa organização ou empresa, mas satisfazer necessidades pessoais de ordens diversas. Se ele não encontrar no trabalho meios de satisfazer as suas expectativas e de atingir as metas principais da sua existência, ele não se sentirá numa relação de troca, mas de exploração (TAMAYO E PASCHOAL, 2003, p. 36).

Maximiano (2000), afirma que motivação que faz um indivíduo buscar seus objetivos está diretamente ligado ao empenho físico ou psicológico. Esse empenho varia de acordo com fatores internos e externos que os norteia.

Por intermédio da área de gestão de pessoas as organizações buscam manter seus colaboradores motivados a fim de que desenvolvam com mais eficácias suas tarefas diárias. Essa motivação depende muito das necessidades individuais; quanto maior, mais dedicação e determinação será aplicada para se realizar o que lhe foi designado. Essa é a força que estimula as pessoas a agirem em prol de algo que queiram (SILVA; FERNANDES; DANDARO, 2013).

A motivação de cada indivíduo é interna. Numa organização o líder é o agente de força externa que assegurará a motivação pela qual os liderados necessitam para alcançar os objetivos e ter resultados satisfatórios. A motivação está relacionada com motivos e necessidades individuais que fazem a pessoa agir, motivação não é genérico (MENEGÃO *et al*, 2018).

Vasconcelos e Barreto (2016), relatam que por ser uma força interna, pessoal e íntima a motivação é exclusiva de cada um. Afirmam que não há como motivar alguém. O que se pode fazer é criar um ambiente onde as pessoas são estimuladas a agirem.

Está na personalidade de cada um, fatores que caracterizam a motivação, que determina a conduta na sociedade e nas organizações. Quando em ação, esses fatores mostram o nível de comportamento motivacional, há a utilização de sua inteligência, emoções, instintos e experiências vividas para alcançar os objetivos (BEZERRA *et al*, 2010).

Motivação e a satisfação estão ligadas uma a outra pelo estado emocional das pessoas. A motivação busca no interno ou externo algo que lhe impulse para

frente, avante em busca sempre do melhor, do desafio, da superação, sejam no quesito pessoal ou profissional. Individual ou no coletivo. A satisfação é a forma de colher esses resultados; por outro lado pessoas insatisfeitas contaminam o ambiente deixando carregado, reclamam, murmuram, não realizam suas tarefas com precisão e acabam não tendo um bom desenvolvimento (SILVA; FERNANDES; DANDARO, 2013).

Nesse sentido, Araújo (1985) *apud* Pontes (2008), afirma que a personalidade das pessoas é resultada de suas experiências de vida. Cada indivíduo é diferente do outro. Em um ambiente organizacional que possui visão do homem, há claras possibilidades de evitar-se conflitos e competição. Para isto, é preciso estar atento aos resultados do trabalho na vida do indivíduo. Se houver insatisfação, surgem os conflitos e em consequência ocorre o *stress* individual e organizacional. A forma de reduzir esta insatisfação e ter o indivíduo no foco da organização.

O colaborador só se sentirá motivado a partir do momento que houver razão, um objetivo, algo a ser alcançado. As organizações, enquanto meio social, podem facilitar ou barrar a realização dos desejos e a satisfação das necessidades (LARUCCIA; MATIAS; PASSOS, 2015).

A explicação mais relevante sobre motivação, diz que as pessoas são motivadas pelas necessidades humanas. Quanto mais forte a necessidade, mais intensa é a motivação. Sendo assim, qualquer recompensa ou objetivo do comportamento tem um valor que é determinado pela capacidade de satisfazer necessidades (SILVA; FERNANDES; DANDARO, 2013).

Segundo Volpato (1998) *apud* Pontes (2008), o fato do sucesso empresarial é considerado também como ponto para a motivação; o empregado enxerga uma forma efetiva de realizar e alcançar objetivos pessoais. Seja no ponto de vista da administração, como dos empregados, o sucesso é um tipo de motivação que depende tanto da tecnologia adotada pela organização como desempenho e qualidade exercida pelas pessoas envolvidas em busca do mesmo objetivo.

2.1 Fatores que influenciam na motivação

Suprir as necessidades dos colaboradores é um dos principais objetivos da motivação, proporcionando condições para desempenhar suas atividades e incentivo para cada indivíduo dentro da organização (CHITOLINA; ZORZO; ZIEMBOWICZ,2017).

Silva (2017) descreve que a motivação possui alguns fatores para a estimular a motivação dos colaboradores, sendo eles intrínsecos ou extrínsecos, mediante as várias teorias desenvolvidas. Vale ressaltar alguns pontos importantes para a motivação do indivíduo.

- Salário: deve ser compatível com as atividades e responsabilidades do colaborador.
- Estabilidade: a empresa deve proporcionar ao colaborador individualmente condições para mantê-lo satisfeito.
- Vantagens apropriadas: oferecer benefícios ao funcionário no desempenho de suas funções.
- Segurança: oferecer condições físicas de trabalho no qual não coloque em risco a integridade dos colaboradores.
- Saúde: disponibilizar um ambiente com condições físicas e mentais de saúde, ou seja, ambientes higienizados e climatizados para o bom desempenho do trabalhador.
- Processos adequados: o colaborador deve exercer atividades no seu processo produtivo dentro de suas capacidades profissionais e físicas.
- Desafios e variedades: as atividades exercidas devem possuir níveis de dificuldades e algumas variações, para que o desempenho não se torne cansativo e rotineiro deixando o funcionário desanimado
- Aprendizagem progressiva: a aprendizagem do trabalho deve manter um grau de crescimento e de forma continuada.
- Manobra e autonomia: o trabalho desenvolvido pelo colaborador deve fornecer a tomada de decisão ao profissional de forma autônomo e diferenciada.
- Reconhecimento: toda organização precisa de ter o reconhecimento e o apoio dos profissionais da empresa.

- Contribuição social: o colaborador deve sentir-se contribuindo para o âmbito de crescimento da empresa, do meio social e até mesmo pessoal e familiar.
- Futuro: as atividades desenvolvidas devem oferecer um plano futuro de carreira.

3. CONCEITO DE LIDERANÇA

Quando pensamos na definição de liderança nos remete a entendermos logo em chefe, autoridade ou ainda pensamos que aquela pessoa precisa ter maior conhecimento, ser mais autoconfiante ou ainda aquelas que tem maiores habilidades sociais, como boa comunicação, saber responder o liderado, dar ou pedir *feedback*, elogiar, realizar críticas construtivas, iniciar e encerrar conversas. Porém o conceito de liderança pode ser definido como a sua capacidade de influenciar pessoas a agir (PONTES, 2008).

Ao analisarmos a figura do líder, logo pensamos em alguém que conduz as tarefas e processos, influenciando e orientando um grupo de pessoas para alcançar os objetivos. O líder é aquele que se diferencia dos demais colaboradores, pelo fato de ter responsabilidades e assumir papéis com características específicas. Liderar é gerenciar, controlar e direcionar tarefas e pessoas (MENEGÃO *et al*, 2018).

Liderar é uma via de mão dupla, onde o líder não atinge objetivo algum sem os seus seguidores. Este estabelece uma relação de orientador, influenciador ou até mesmo de ditador a fim de conduzir pessoas, equipes ou grupos, com a intenção de levá-los ao caminho certo, de forma inspiradora e ética. (BERGAMINI, 1994).

A liderança procura extrair uma necessidade de adaptar-se as mudanças constantes do dia a dia, de maneira que as ações sejam tomadas visando processos futuros, estabelecendo um caminho a seguir envolvendo a equipe, motivando-as a superar desafios e alcançar os objetivos. Em outras palavras, a liderança é a ação de influenciar pessoas na organização a alcançar metas (SILVA; GOMES; RIBEIRO, 2015).

Freitas e Rodrigues (2009), definem que líder é aquele que exerce influência em um grupo de pessoas ao alcance de um objetivo, e que essa influência não se dar pelo rigor do poder do cargo de liderança, e sim o uso da autoridade e respeito, oferecendo um ambiente organizacional propício para que todas as atividades se

desenvolvam, conduzindo-os, empresas e pessoas a direções que sozinhas não conseguiriam.

Numa organização, dentre seus colaboradores há quem se destaca, já traz consigo a capacidade de liderança, fato esse que, desenvolve, canaliza e enriquece o potencial daquela organização. Pode haver inúmeras discussões a respeito das características de personalidade de um líder eficaz, mais a competência de lidar com pessoas é um requisito primordial (ARAÚJO *et al*, 2013).

A liderança tem a capacidade de mudar o comportamento e atitudes dos seus liderados, conduzindo todos à solução do problema, ou seja, atingir as metas e objetivos da organização. O líder revela talentos, busca interação entre os liderados, possui características específicas que facilita seu crescimento no ambiente organizacional (SOUZA *et al*, 2017).

Reh (2001), define a liderança como um processo de relação entre pessoas complexo, na qual uma pessoa tem influência em um grupo, numa organização ou mesmo na sociedade, com o propósito de atingir as metas definidas. Conclui que o líder tem o poder ou a capacidade de influenciar outras pessoas a realizar aquilo que lhe foi solicitado.

Para Bennis (1996), *apud* Arruda, Chrisóstomo, Rios (2010), o líder estando presente é de extrema importância para eficácia das organizações, para as turbulências do cotidiano, para mudança de ambiente e para integridade das instituições. Em épocas de estabilidade o exercício de autoridade seria suficiente, mas devido as constantes transformações no ambiente organizacional, a presença do líder é indispensável, pois é a força incentivadora, aquela que torna possível o desenvolvimento e a permanência das organizações no mercado.

4. SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO

Oliveira (2006) *apud* Kohler, Abreu (2017) diz que o trabalhador oferece força e energia pra realizar o serviço em troca de pagamentos e remunerações, que é usada também para a produção do salário.

O salário do empregado é pago referente aos serviços fornecidos de seu trabalho, a remuneração é o valor do contrato, podendo ser mensal, hora ou tarefa, podendo ser acrescido de horas extras, adicional noturno, periculosidade, insalubridade,

comissões, porcentagens, entre outros. Podemos classificar o salário sendo uma espécie de gênero e a remuneração é o gênero, sendo indicada como total dos ganhos, o salário demonstra os valores recebidos diretamente. (SABINO, CUNHA 2016).

Em caso de remuneração o contrato formal não é necessário pois é uma gratificação que a empresa agrega ao salário para dar ao funcionário pelos serviços prestados seja gerencial ou operacional. O salário é obtido através de um contrato formal e a remuneração é a somatória das gratificações, sendo as duas partes somadas adquire-se a remuneração total (FRANCO, 2012).

Segundo ULYSSE (2006) o salário-mínimo tem por conceito o efeito de comprimir a distribuição dos salários para a redução de desigualdades para os que possuem vínculos empregatícios após o aumento do mínimo. A distribuição de renda tem regredido e é utilizado o salário como variável dependente e o salário-mínimo como variável independente para a base cálculo da distribuição.

Segundo JÚNIOR (2001) a má remuneração total leva o colaborador a não se empenhar no cumprimento de seus deveres, porém, sendo bem remunerado não é garantia que o trabalhador melhorará a sua atuação.

A psicologia de motivação mostra que existe uma falha na motivação dos funcionários, essa falha é conhecida como ilusão do dinheiro que nada mais é que a motivação advinda somente do dinheiro, nada garante que pagando mais aos empregados os fará desempenhar suas tarefas melhor ou até mesmo, realizar mais atividades. O fato de não ganhar mais faz com que o colaborador fique insatisfeito, entretanto simplesmente aumentar a sua remuneração o fará totalmente satisfeito e motivado. A psicologia moderna diz que o empregado e o empregador deixam de lado os verdadeiros motivos que os deixariam felizes e motivados, e apresentarão quesitos econômicos para preencher suas frustrações. (MIRANDA, 2009).

5. BENEFÍCIOS

Marras (2001) *apud* Gomes *et al* (2018) o benefício são planos ou programas fornecidos pela empresa como forma de complemento salarial, sendo composta pela remuneração do funcionário. Esse tipo de vantagem é considerado flexível pois pode

variar conforme as regras estabelecidas pela empresa. Entende-se como benefícios legais, os que a legislação trabalhista, previdenciária ou por convenções exige da empresa, como 13º salário, salário-família, salário-maternidade, férias remuneradas, repouso semanal remunerado, auxílio-doença, FGTS, adicional de 50% para horas extras, abono de 1/3 sobre as férias, adicional de periculosidade entre outros.

Rattner (1966) afirma que os benéficos têm por objetivo garantir funcionários, melhores condições, desempenho e integralização na produção, com a finalidade de substituir o salário como algo simplesmente econômico e transformar em um incentivo ao reconhecimento do desempenho do colaborador, sendo a necessidade mais importante de qualquer pessoa dando a ela uma autoestima.

6. AMBIENTE DE TRABALHO

Lacombe (2004) *apud* Chitolina; Zorzo; Ziembowicz (2017) declara que o ambiente de trabalho implica na motivação do trabalhador, fazendo com que ele realize suas atividades com mais interesse e relevância. Outras questões importantes referem-se ao relacionamento, satisfação, remuneração, salários e benefícios.

O clima organizacional está inteiramente relacionado a motivação dos envolvidos, ou seja, se as pessoas aumentam seu grau de motivação e o clima motivacional majora em satisfação, alegrias, animações, colaboração e interesses. Caso ocorra alguma insatisfação por parte do empregado o clima motivacional tende a refletir como um clima depressivo, apático, desinteressante, dentro outros., podendo tornar algo mais agravante como agressões, inconformidades e tumultos, como greves e piquetes. (MIRANDA, 2009).

Conforme Pimenta, El Aouar e Oliveira (2012) alguns estudos sobre o clima motivacional foram realizados por volta da década de 60, e devido as mudanças globais as pesquisas foram se aprofundando, e a satisfação está diretamente relacionada com o clima organizacional e evidentemente a produtividade do trabalhador, se estiver exultante logo desempenhará um excelente trabalho.

Para Marqueze e Moreno (2005) evidencia que o relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho influencia na satisfação de realizar as atividades exercidas, logo, o ambiente mal relacionado ocasiona um desempenho ruim no ambiente de

trabalho. Outro fator é o volume de trabalho excessivo e a vida pessoal afetando sua proatividade.

Mediante a literatura de Pedro, Severo e Capitanio (2015) a satisfação está relacionada a fatores que tenham significado, como por exemplo: salários, benefícios, promoções, reconhecimentos, dentro outros, tais aspectos devem ser ponderados e comparados com as demais causas que possuíram melhores resultados.

7. GESTÃO DE PESSOAS

Martins *et al* (2016) afirma que os recursos humanos para uma organização, no mercado atual é um dos principais pilares de sustentação. Pois nesse sentido, a motivação dos colaboradores é uma das questões importantes dentro do RH, e é através deles que os objetivos são alcançados e proporciona crescimento da empresa. Com isso a motivação se torna um importante fator na busca por melhorias e no aumento da produtividade, pois segundo a autor a qualidade dos serviços tem uma relação direta com o grau de satisfação e motivação dos mesmos.

Segundo Chiavenato (2010) *apud* Chitolina, Zorzo e Ziembowicz (2017) conceitua gestão de pessoas como os processos que englobam a organização e os funcionários que fazem parte dela, compreendendo assim a necessidade de ambos. Assim o desenvolvimento de estratégias e tomadas de decisões para tornar o ambiente de trabalho mais agradável torna-se favorável, uma vez que boa parte da vida de uma pessoa é dedicada ao seu trabalho, o que possibilita o aumento da motivação dos colaboradores, repercutindo diretamente no crescimento da organização.

De acordo com Boselie, Dietz e Boon (2005), alguns indicadores como a qualidade do produto e serviço e o *turnover* são os mais populares quando se compara gestão e desempenho, porém esses mesmos indicadores apenas refletem eficiência aos processos internos da gestão (SILVEIRA; FILHO, 2013).

8. METODOLOGIA

O processo metodológico consiste em apresentar os processos executados para realização de pesquisas adotando técnicas para cada métodos utilizados para levantamento dos dados (SILVA; RIBEIRO; VARGAS, 2018).

Segundo Souza e Pinto (2017), uma pesquisa de levantamento de dados consiste em coletar informações nas condições atuais que o fato ocorre, sendo assim não haverá interferência dos pesquisadores no momento das análises de dados.

Silva (2009) relata que na metodologia, é esclarecido todo o processo envolvido no planejamento, execução e comunicação dos resultados da pesquisa. E afirma que esse conjunto de processos é necessário para alcançar os fins de um estudo.

A pesquisa teve o universo amostral de 70 colaboradores de uma empresa de Logística, localizada em Serra no Espírito Santo, Brasil. Na empresa atualmente trabalham 80 colaboradores. O questionário foi distribuído para 100% da equipe e tivemos retorno de 87,5%; o que nos possibilita o nível de confiança em 95% e a margem de erro de 5%. Este artigo foi baseado em uma revisão bibliográfica. Apresenta-se como descritivo, por relatar informações referentes ao conceito de motivação, liderança, salários e remuneração, ambiente de trabalho, benefícios e gestão de pessoas, a importância que esses fatores têm dentro do ambiente organizacional e o impacto que pode haver na motivação, na autoestima dos colaboradores. Quanto a coleta de dados, estes foram adquiridos a partir de informações secundárias obtidas por meio de questionário semiestruturado com 36 questões abertas aplicadas aos colaboradores da organização.

9. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dos entrevistados, tivemos um percentual de 64,29% (n= 45) do sexo masculino e 35,71% (n= 25) do sexo feminino. Quando analisado sobre a idade, notou-se que 57,14% (n= 40) da população ora estudada está na faixa de 26 a 35 anos de idade, seguidos por 27,14% (n=19) na faixa de 18 a 25 anos, 8,57% (n=6) entre 36 a 45 anos e 7,14% (n=5) entre 46 a 55 anos. Assim sendo, notou-se que, uma parcela significativa dos colaboradores da organização ora estudada, é de pessoas “jovens” até 35 anos de idade. Pesquisado o estado civil de cada colaborador, tivemos mais

da metade, 64,29% (n=45) de colaboradores solteiros, seguido de 31,43% (n=22) de colaboradores casados(as).

Analisado o grau de instrução dos colaboradores, a pesquisa apontou que 72,86% (n=51) tem o ensino médio completo, 14,29% (n=10) com ensino médio incompleto e 12,86%(n=9) com ensino superior, sendo, dentre estes 7 com superior incompleto, o que representa 10% dos entrevistados e apenas 2 com ensino superior completo, representando 2,86%. A pesquisa apontou ainda, que dentre os colaboradores entrevistados, 60% (n=42) não tem filhos, seguido de 40%(n=28) que responderam ter 1 ou mais. A renda individual não ultrapassou 2(dois) salários-mínimos, ficando 100% dos entrevistados na faixa salarial de R\$ 998,00 a R\$ 1996,00. A grande parte dos colaboradores entrevistados na pesquisa, atuam no setor operacional, sendo mais exato, dentre os entrevistados, 90% (n=63) atuam de fato na área de produção da empresa, os outros 10% (n=7) atuam no setor administrativo da empresa. Quando questionado, sobre o que levou aquele colaborador à trabalhar na empresa, 60% (n=42) dos entrevistados disseram que estavam desempregado, seguido de 15,71% (n=11) que afirmaram que estão na empresa por terem experiência na área de logística; Outros 14,29% (n=10) disseram que essa é a primeira oportunidade de emprego que receberam; 5,71% (n=4) optaram por estarem na atual empresa por ter uma boa imagem da empresa no mercado e outros 4,29% (n=3) disseram que a divulgação da vaga de emprego nas mídias sociais os levaram a atuar no segmento de logística. A pesquisa apontou que, dentre aqueles que estavam desempregados, 44,29% (n=31) são do sexo masculino e 15,71% (n=11) do sexo feminino.

Na pesquisa, questionamos os entrevistados com relação ao desempenho dentro do ambiente empresarial, o quanto a empresa exige e qual a parcela de contribuição dos mesmos nas atividades desenvolvidas. 48,57% (n=59) dos entrevistados, quando questionados sobre a exigência de rigidez, para realização das tarefas nos procedimentos, afirmaram que sempre há uma busca pela eficiência no que está sendo realizado; a empresa exige que o colaborador dê seu melhor no dia a dia. Outros 27,14% dos entrevistados (n=19) afirmam que a empresa não exige procedimentos rígidos no desenvolvimento das tarefas, ou seja, na visão desses entrevistados não há uma busca tão rígida assim pelos resultados das tarefas desenvolvidas e 24,29% (n=17) disseram não há essa exigência. No entanto, os dados da pesquisa nos revelam que 84,29% (n=59) dos colaboradores entrevistados

sempre cumprem com as responsabilidades destinadas a função dos mesmos, ou seja, seguem os procedimentos determinado pela empresa. Os 15,71% (n=11) disseram que não seguem com exatidão os procedimentos propostos pela organização. Um fato a ser evidenciado é que 34,29% (n=24) dos entrevistados que sempre buscam um resultado acima do esperado pela empresa tem menos de 2 anos de empresa. Ainda na questão de desempenho dentro da empresa, levantamos uma questão sobre a busca por resultados além do esperado pela empresa, o quanto o colaborador está engajado nas tarefas a ponto de querer sempre mais do que proposto pela empresa. Dados apontaram que 71,43% (n=50) desempenham as atividades buscando sempre superar os resultados esperado pela empresa seguido de 22,86% (n=16) que afirmaram que quase sempre buscam a excelência nos resultados esperados pela empresa. Entre os entrevistados apenas 4 colaboradores que representa 5,72% disseram que raramente ou nunca buscam resultados além do esperado pela empresa.

Neste contexto de compromisso e desempenho dentro da empresa, questionamos também aos colaboradores o quanto o mesmo se considera comprometido com seu serviço, com as atividades realizadas no dia a dia, e 81,43% (n=57) disseram que sempre estão comprometido com o que fazem no ambiente empresarial, seguidos pelos 18,57% (n=13) que disseram que não estão no mesmo nível de comprometimento dos demais colaboradores, que fazem o que lhes compete a função, porém sem o devido compromisso e busca pela eficiência nos resultados. Os dados se assemelham quando questionados sobre estarem satisfeito com a função que exercem na organização; 70% (n=49) dos colaboradores estudados disseram que estão satisfeitos com a função e 30% (n=21) afirmaram que não. A pesquisa ainda nos mostra que 51,02% (n=25) que se disseram estarem satisfeitos com a função, tem menos de 2 anos de tempo de serviço. Outro dado revelado é que, dentre esses 70%, 22,45% (n=11) que disseram também estarem satisfeito, tem acima de 6 anos de empresa.

Nesta pesquisa, buscou-se evidenciar sobre o ponto de vista dos colaboradores, o grau de importância de alguns fatores dentro do ambiente empresarial no que diz respeito a motivação e satisfação, que faz com que o trabalhador saia todos os dias de suas casas em busca da sua estabilidade financeira, da obrigação de levar o alimento para a mesa, dentre outros motivos. Foi proposto que o entrevistado

classificasse alguns fatores, sendo eles: Benefícios, Estabilidade, Incentivos, Salários, Reconhecimento, Oportunidade de Crescimento, Ambiente de Trabalho, Gerência e Responsabilidades como, “muito importante”, “importante”, “pouco importante”, “sem importância”, sendo esses fatores responsável ou não pela motivação e satisfação de estarem atuando no ramo atual. Os dados apontaram que o fator benefícios tem em 94,29% (n=66) dos entrevistados classificação de muito importante para satisfação/motivação contra apenas 5,71% (n=4) que afirmam que os benefícios têm pouca importância nesse quesito. Outro fator pesquisado foi a estabilidade que, segundo 91,43% (n=64) disseram ser importante ou muito importante para motivar/satisfazer no ambiente empresarial. O Incentivo também foi um fator classificado como muito importante por 74,29% (n=52) dos entrevistados e 25,71% (n=18) afirmam que incentivo, mesmo sendo determinante na empresa, não tem a principal importância quando se trata de motivação e satisfação. O fator reconhecimento é muito importante para 70% (n=49) dos entrevistados, para 21,43% (n=15) reconhecimento é considerado apenas importante e para 8,57% (n=6) não consideram importante ter reconhecimento para que haja motivação e/ou satisfação na empresa. A função da gerência também foi analisada nesta pesquisa, onde perguntamos aos entrevistados o grau de importância que a gerência exerce no que diz respeito também a motivação e satisfação e, para 88,57% (n=62) sim; a gerência é muito importante e para apenas 11,43% (n=8) o gerente não é importante quando falamos na motivação e satisfação no trabalho.

Diante das opiniões sobre os possíveis fatores que são fundamentais no ambiente organizacional para a satisfação e motivação, foi abordado alguns fatores que influenciam diretamente os colaboradores. O ambiente da empresa, o volume de tarefas efetuadas durante a operação, e ainda procurou-se saber dos colaboradores, as opiniões referentes a preocupação que a empresa possui com relação a qualidade de vida e motivação dos mesmos. A pesquisa apontou que 81,43% (n=57) estão satisfeitos com o volume de trabalho realizado na empresa, contra 18,57% (n=13) que afirmaram está insatisfeito com a demanda. Analisando as opiniões sobre o ambiente físico da empresa, levando em consideração ao bem-estar e a saúde do trabalhador, 58,57% (n=41) afirmam que o ambiente não é adequado e 41,43% (n=29) dizem que o ambiente é adequado à saúde e bem-estar dos colaboradores. Neste contexto, de motivação e qualidade de vida no ambiente

empresarial, perguntou-se aos entrevistados se a empresa tem essa preocupação com os mesmos, e os dados mostram opiniões divididas em relação a isso; 50% (n=35) afirmam que a empresa sempre ou quase sempre se preocupam com a motivação e qualidade de vida dos funcionários, seguido de outros 50% (n=35) que afirmam que não há essa preocupação em relação aos fatores abordados.

Dentre os fatores estudados, o salário, segundo 77,14% (n=54) dos entrevistados é muito importante no que diz respeito a motivação no ambiente de trabalho, e questionados sobre estarem satisfeitos com o atual salário, 65,71% (n=46) disseram não estarem satisfeitos, diferentemente de 34,29% (n=24) que afirmaram estar satisfeitos com o atual salário. Os dados da pesquisa apontam que 56,52% (n=26) dos colaboradores insatisfeitos com o salário atual possuem de 2 a 4 anos de empresa e que, dentre aqueles que se dizem satisfeito, 70,83% (n=17) ou possuem menos de 1 ano de empresa ou mais que 6 anos. Com relação a remuneração, questionou-se se os mesmos consideram adequada as atividades que cada um realiza na empresa, e 57,14% (n=40) afirmam que não, seguidos de 42,83% (n=30) que afirmam que sim. No contexto geral, quando os entrevistados foram questionados se a empresa remunera de forma adequada os funcionários, 64,29% (n=45) afirmam que não; a empresa não remunera adequadamente os colaboradores; opinião divergente de 35,71% (n=25) que discordam e afirmam que sim; os colaboradores são remunerados adequadamente, levando em consideração ao volume de atividades realizadas na empresa.

O fator oportunidade de crescimento, pesquisado entre os colaboradores, obteve 77,14% (n=54) de avaliação “muito importante” no sentido da motivação e satisfação dentro da empresa. 62,86% (n=44), quando perguntados se acreditavam nas oportunidades de crescimento, disseram que sim e 37,14% (n=36) não acreditam que terão oportunidade de crescimento no ambiente organizacional onde atuam. Esse percentual é ainda maior quando perguntado se os mesmos se sentem aptos a assumir maiores ou mais responsabilidades dentro da empresa; 75,71% (n=53) disseram que sim; que sentem-se preparados para novos desafios dentro da empresa e 24,29% (n=17) relataram que não se sentem aptos a assumir responsabilidades além das que são destinadas no dia a dia. Os dados são idênticos quando os entrevistados são questionados se gostaria de trabalhar em outro departamento da empresa; 75,71% (n=53) disseram que sim e 24,29% (n=17)

disseram que não tem interesse em outro departamento dentro da empresa. Seguindo nessa linha de pesquisa com relação ao interesse dos colaboradores em obter reconhecimento e crescer na empresa, questionamos também o ponto de vista deles sobre a participação da empresa neste crescimento. Questionamos se na opinião dos colaboradores a empresa oferece oportunidades para o desenvolvimento e crescimento profissional, a maioria dos entrevistados, cerca de 64,29% (n=45) disseram que são raras oportunidades ofertadas pela empresa para o crescimento do profissional. Outros 14,29% (n=10) afirmam que a empresa nunca oferece oportunidades para o desenvolvimento profissional, seguidos de 21,43% (n=15) que responderam que sempre ou quase sempre são ofertadas oportunidades.

Neste artigo também consideramos o fator liderança para o desenvolvimento da motivação dentro de uma organização, dos entrevistados chegamos à conclusão que 41,43% (n=29) define seu relacionamento com o seu líder imediato como ótima, seguido de 37,14% (n=26) que consideram a relação boa e somente 21,43% considera como regular. No questionário aplicado, solicitamos que os entrevistados avaliassem algumas competências dos líderes, sendo as habilidades de delegar funções, cordialidade, grau de exigência, flexibilidade, objetividade, comprometimento, comunicação, foco, motivação, organização, disciplina e trabalho em equipe. Os dados constatarem que 42,86% (n=30) avaliam seu líder como bom na delegação de funções, 34,29% (n=24) como ótimos, 18,57% (n=13) como regular e 4,29% (n=3) como ruim nessa competência. No quesito cordialidade identificamos que 42,86% (n=30) considera que seu líder age com boa cordialidade no dia a dia trabalhado, 30% (n=21) consideram regular, 21,43% (n=15) consideram ótima e 5,71% (n=4) dos colaboradores entrevistados afirmaram que seu líder possui uma má conduta no fator cordialidade. No termo exigência, 51,43% dos funcionários alegaram que seus líderes possuem um bom grau de exigência, 25,71% (n=18) consideram ótimo, 20% (n=14) disseram que a exigência é regular e 2,86% (n=2) acreditam que a exigência está em um nível ruim. No item flexibilidade identificamos que 47,14% (n=33) consideram que o líder possui uma boa flexibilidade, seguidos de 28,57% (n=20) que consideram regular, 20% (n=14) disseram que a flexibilidade dos líderes é ótima e 4,29% (n=3) consideram ruim. Em outro ponto de vista do colaborador, a pesquisa indica que 45,71% (n=32) consideram boa a objetividade do

líder no dia a dia, 30% (n=21) julga como ótima, e outros 24,29% (n=17) consideram regular. Quanto ao comprometimento do mesmo os colaboradores classificaram como bom e ótimo, sendo 55,71% (n=39) e 35,71% (n=25) dos colaboradores contra a consideração de regular e ruim entre 5,71% (n=4) e 2,86% (n=2) respectivamente. Equiparando com os pontos anteriores, a comunicação é um dos pontos que precisam ser trabalhados nesta empresa, pois identificamos que 34,29% (n=24) qualificou o líder como ruim ou regular nesse quesito, contra 65,71% (n=46) que avaliou como bom ou ótimo no fator comunicação. Ainda em comparação aos demais quesitos relacionados neste artigo podemos identificar que o foco dos líderes tiveram a melhor avaliação em relação aos outros pontos, ou seja, 82,85% (n=58) afirmaram que seu líder possui foco no desempenhar de seu trabalho dia a dia, e somente 17,14% (n=12) julgaram como ruim ou regular o foco implantado em suas atividades desenvolvidas. Outro ponto estudado e que precisa ser desenvolvida na empresa é a motivação de equipe advinda do líder setorial; 48,58% (n=34) os trabalhadores avaliaram seus líderes ruim ou regular, contra 51,43% (n=36) que avaliaram como bom ou ótimo. O líder precisa buscar formas de motivar seu funcionário para que possam seguir bem no desenvolvimento de suas atividades.

A questão organização na liderança, apontam que 68,57% (n=48) consideram essa competência boa ou ótima e 31,43% (n=24) consideram regular o ruim, levando-nos ao entendimento de que, os líderes das organizações estudadas precisam também melhorar essa competência, pois no ponto de vista dos colaboradores a organização no sentido de liderar deve melhorar. Uma outra competência que os líderes precisam melhorar é a disciplina; as pesquisas apontam que 68,57% (n=48) disseram que a disciplina dos líderes é ótima ou boa, enquanto 31,43% (n=22) disseram ser regular ou ruim. Questionados sobre o trabalho em equipe realizado pelos líderes, dados da pesquisa apontam que os mesmos índices pesquisado em disciplina se assemelham ao trabalho em equipe; 68,57% (n=48) disseram que o trabalho em equipe feito pelos líderes é ótima ou boa, enquanto 31,43% (n=22) disseram ser regular ou ruim. Outro fator de motivação estudado este artigo foi o ambiente de trabalho. Dados pesquisados mostram que 68,57% (n=48) consideram esse fator muito importante, seguido de 27,14% (n=19) que consideram importante e 4,29% (n=3) acham pouco importante o ambiente de trabalho ser fator de motivação dentro do ambiente organizacional. Seguindo nesse fator, questionamos se existe um relacionamento de

cooperação entre os setores da empresa e 70% (n=49) disseram que sim e 30% (n=21) afirmaram que não há cooperação entre setores. Também perguntamos se há cooperação entre os funcionários, e 58,57% (n=41) disseram que o relacionamento é razoável, 38,57% (n=27) disseram ser adequado seguido de 2,86% (n=2) que disseram ser inadequado. Considerando a valorização dos trabalhadores visando a motivação no desempenho de suas atividades, elaboramos algumas questões que nos ajudaram a visualizar o grau de valorização dos colaboradores. Chegamos à conclusão que 61,43% (n=43) não se consideram devidamente valorizados e somente 38,57% (n=27) acreditam que são devidamente valorizados pela organização estudada. Outro ponto estudado é quanto ao potencial e o reconhecimento do colaborador pela empresa, chegamos à conclusão que 62,86% (n=44) acredita que sempre ou quase sempre seu potencial é utilizado e somente 37,14% (n=26) acredita que não tem seu potencial devidamente aproveitado. Considerando o reconhecimento profissional pela empresa, a pesquisa apontou que a maior parte dos pesquisados cerca de 62,85% (n=44) acredita que raramente a organização reconhece o bom funcionário, e que 37,15% (n=26) consideram que a empresa reconhece os profissionais que podem acrescentar no desenvolvimento da empresa. Quando questionados sobre o treinamento fornecidos pela empresa para a execução do trabalho a ser desenvolvido 78,57% (n=55) responderam que receberam o treinamento necessário para desempenhar suas atividades diárias. Cerca de 48,57% (n=34), dizem que o treinamento capacitou no desenvolvimento das atividades, seguidos de 35,71% (n=25) que alegam quase sempre o treinamento fornecido ajudou no desenvolvimento da capacidade de realizar o trabalho proposto. Porém 21,43% (n=15) alegam que não recebeu o devido treinamento para executar seu trabalho devidamente e 11,43% (n=8) responderam que raramente o treinamento os capacitou para o desempenho de suas atividades e 4,29% (n=3) dizem que o treinamento não afetou na sua capacidade de desenvolvimento. Entretanto 67,14% (n=47) dos colaboradores alegam que o treinamento oferecido não ajuda no desenvolvimento profissional ou pessoal, ou seja, o treinamento fornecido é apenas para o desempenho de suas atividades diária, nada sendo acrescentado nas áreas profissionais ou pessoais, e ainda temos 32,86% (n=23) dos entrevistados que apontaram o treinamento como forma de melhorar o desenvolvimento profissional e pessoal. Outro ponto questionado foi a aprendizagem contínua dos trabalhadores, ou seja, se a empresa

investe em treinamento ou desenvolvimento que mantêm o conhecimento contínuo dos colaboradores, chegamos à conclusão que cerca de 74,29% (n=52) dos entrevistados alegam que raramente a empresa faz esse investimento nos funcionários e aproximadamente 25,72% (n=18) afirmam que a empresa realizou o investimento necessário para a aprendizagem contínua.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme descrito neste artigo, a motivação é um fator que se transforma em concordância com o tempo e as pessoas, porém é um processo que necessita de estímulos, seja por desejos ou necessidades interiores, que cada um procura suprir com o passar do tempo. A motivação está envolvida com a personalidade de cada indivíduo, e a organização deve estar atenta, pois não é possível motivar alguém, mas é possível promover ações ou ambientes que impulsionem o colaborador a conduzir-se de forma a se manter motivado.

De acordo com a pesquisa desenvolvida foi possível identificar alguns fatores importantes que a organização pesquisada poderá analisar para que futuramente possa implantar, ou seja, políticas, ferramentas de trabalho e processos, pois na avaliação dos colaboradores a empresa não oferece qualidade de vida, ambiente físico adequado e crescimento profissional e salarial, já que o trabalho desenvolvido é rigorosamente exigido pelos líderes eleitos pela empresa. Nesse contexto, a organização estudada poderá avaliar o quesito de valorização do trabalho desenvolvido pelas equipes, o reconhecimento pelas atividades desempenhadas, podendo implantar políticas de carreira, remuneração e/ou benefícios.

Sabe-se que existe uma diferença nos conceitos de salário e remuneração, que pode ser descrita da seguinte forma: salário é o valor estipulado formalmente, já a remuneração é o valor acrescido de horas extras, adicionais noturnos, periculosidade, insalubridade, entre outros acréscimos. Alguns pesquisadores afirmam que existe uma falha nesse fator motivacional pois acredita-se que o funcionário se iluda com a ideia de ganhar mais dinheiro, ou seja, uma motivação vinda somente do dinheiro, e com isso nada garante que o funcionário estará satisfeito. Psicólogos alegam que as duas partes trocam o que os fazem felizes por fatores econômicos para suprir suas frustrações. Quanto aos fatores benefícios

pode-se constatar que são planos mais flexíveis de acordo com normas estabelecidas na empresa. Os benefícios podem ser acrescidos na remuneração do empregado podendo ser legais, como por exemplo: auxílio-doença. Essa forma de complemento salarial tem o intuito de melhorar as condições de trabalho, mudar a visão do salário como algo econômico e passar ser visto como uma forma de reconhecimento, proporcionando uma autoestima aos colaboradores.

No âmbito de ambiente de trabalho e gestão de pessoas pode-se avaliar que o clima organizacional poderá ser alcançado mediante a uma boa gestão de pessoas, pois é necessário compreender os dois lados, e proporcionar um clima agradável levando em consideração que as pessoas passam a maior parte do dia dentro de seu local de trabalho. Se o empregado estiver com seu grau de motivação bom, logo, ele implicará para os demais relacionados, aumentando o clima de alegria, satisfação, animação, dentre outros, com isso os funcionários poderão desempenhar suas atividades sempre exultante e com grande satisfação ocasionando em um excelente trabalho.

Na pesquisa desenvolvida ainda foi possível constatar três pontos na conduta dos líderes, que são: cordialidade, comunicação e motivação de equipes. Segundo a pesquisa desenvolvida a exigência imposta pela liderança é de alto nível e seu comprometimento com as atividades é irrefutável, seu foco e objetividade na assertividade dos processos são de extrema importância.

Em conformidade com o estudo realizado a liderança pode ser vista como uma pessoa que possui características específicas, como: controlar, delegar funções e tarefas, buscar ou passar *feedback*, saber comunicar-se com seus subordinados, fazer elogios ou críticas construtivas, entre outras características, porém o que melhor define um líder é a capacidade de influenciar outras pessoas a ter ações positivas em busca de alcançar as metas, induzindo aos seus liderados a mudar ou modificar determinadas atitudes e comportamentos, ajudando a equipe no seu crescimento no ambiente de trabalho.

A pesquisa também apontou de forma substancial o sentimento de satisfação ou insatisfação adquirido pelos colaboradores nas atividades da empresa. Apesar de alguns autores afirmarem que a motivação é um fator percebido exclusivamente pelo

próprio indivíduo, observou-se que o reconhecimento dos fatores motivacionais pode ter importância vital na implantação de melhorias, resultando no bem-estar, realização e incentivo profissional. A motivação é o impulso diferencial para o crescimento, se houver o incentivo através dos pontos de oportunidades, remunerações, onde o colaborador sinta-se bem no ambiente de trabalho, seja fisicamente ou emocionalmente as chances de as duas partes alcançarem o sucesso se tornam superiores em relação a uma equipe desmotivada.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; SILVA, Ligia Carolina Oliveira; GOIS, Cristiane Carvalho; SOUSA, Diogo Araújo de; MENDONÇA, Priscila Ferreira; LIMA, Thiago Cavalcante; NETO, Othon Cardoso de Melo. **Preferência por Tipos de Liderança: Um Estudo em Empresa Sergipana do setor hoteleiro**. 2013.

ARRUDA, Ângela Maria Furtado; CHRISÓSTOMO, Evangelina; RIOS, Sárvia Silvana. **A Importância da Liderança nas Organizações**. Revista Razão Contábil & Finanças. v.1. n.1, 2010.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. A administração do sentido. **Revista de Administração de Empresas**. v.34, n.3, p.102-144, 1994.

BEZERRA, Felipa Daiana; ANDRADE, Marta Francisca da Conceição; ANDRADE, Joseilze Santos de; VIEIRA, Maria Jéssia; PIMENTEL, Deborah. **Motivação da Equipe e Estratégias Motivacionais Adotadas pelo Enfermeiro**. REBEN – Revista Brasileira de Enfermagem, 2010.

CHITOLINA, Angélica; ZORZO, Kelin; ZIEMBOWICZ, Rochelli Colossi. **Estudo da Motivação no Ambiente de Trabalho de uma Entidade de Saúde**. Fema – Fundação Educacional Machado de Assis. 2017.

ENGELMANN, E. **A motivação de alunos dos cursos de artes de uma universidade pública do norte do Paraná**, p. 1-127, 2010.

FERREIRA, Claudio José Cabral. **A Importância da Motivação para a Satisfação no Trabalho: Estudo dos Funcionários da Hidrel de Caraguatatuba/ São Sebastião/ Ubatuba**. Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia, 2017.

FRANCO, José de Oliveira. **Cargos Salários e Remunerações**. Curitiba: IESDE Brasil, 2012.

FREITAS, Natália Gomes; RODRIGUES, Manoel Gonçalves. **Uma Reflexão sobre Liderança e Motivação sob Enfoque Organizacional**. AEDB – Associação Educacional Dom Bosco. 2009.

GOMES, Tayse; GASPARETTO, Valdirene; SCNORRENBARGER, Darci; LUNKES, Rogério João. **Plano de Benefícios como Fator Motivacional: Estudo em**

Empresa Familiar do Setor Metalúrgico. Organizações em Contexto. Vol.14, n.28, 2018.

KOHLER, Adamaris; ABREU, Roseli Lima. **Estudo da Satisfação e Motivação no Trabalho: O Caso de uma Indústria Eletroeletrônica de Panambi – RS.** Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Regional do Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ. 2017.

LARA, Edneia dos Santos. **Liderança: A Importância do Líder na Organização.** Universidade Tuiuti Paraná. 2013.

LARUCCIA, Mauro; MATIAS, Ana Maria Jansen; PASSOS, Bruno da Silva. **Motivação Como Ferramenta para Aumento da Produtividade em Empresas Familiares.** REMIPE – Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco. v.1, n.2, 2015

LUCAS, Lorena da Silva; DAL'COL, Simoni Casagrande. **Os Fatores Motivacionais que podem Influenciar no Desempenho dos Funcionários da Empresa x.** Revista Científica - Semana Acadêmica, 2013.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C.; **Satisfação no trabalho – uma breve revisão** – Job satisfaction – a short review. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.

MARTINS, Aline Bezerra; LUZ, Ana Carolyne Oliveira; GONÇALVES, Arienilce Sacramento; JUNIOR, Alcides Costa das Neves. **FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DE UMA LOJA DE CONFECÇÕES E CALÇADOS.** ENEGEP – Encontro Nacional de Engenharia de Produção – 2016.

MENEGÃO, Johny Fernnando Queiroz; MENEGÃO, Victor Hugo Queiroz; CARVALHO, Marcia Roberta; AMADO, Fabiana Moraes. **As Necessidades de uma Liderança de Sucesso e sua Relação com a Motivação Organizacional.** Revista Científica Unilago – União das Faculdades dos Grandes Lagos. v.1, n.1, 2018.

MIRANDA, Cely. **O DESAFIO EM MANTER FUNCIONÁRIOS MOTIVADOS: OS FATORES MOTIVACIONAIS PARA O TRABALHO.** Escola Superior Aberta do Brasil – ESAB. MBA em Gestão de Recursos Humanos. 2009.

PEDRO, Nabila de Mello; SEVERO, Eliana Andrea; CAPITANIO, Rossana Parizotto Ribeiro. **A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO E AMBIENTE DE TRABALHO NO CLIMA ORGANIZACIONAL: O CASO DE UM CENTRO ADMINISTRATIVO DE FARMÁCIAS** – II Simpósio Internacional de Inovação em Cadeias Produtiva no Agronegócio – 2015.

PIMENTA, R. C. Q.; EL AQUAR, W. A.; OLIVEIRA, J. A. **Clima Organizacional em instituto de pesquisa tecnológica.** Raunp, v. 4, n. 2, p. 23-38, 2012.

PONTES, Célia Maria. **O Novo Papel da Liderança nas Organizações.** Universidade Estadual Vale do Acaraú – UVA Pró-Reitoria de Educação Continuada – Curso de Especialização em Administração Judiciária. 2008.

RATTNER, Heinrich. **BENEFÍCIOS E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO**. RAE – Revista de Administração de Empresas. vol.6, n.19, 1966.

RECH, Carla Regina Nedel. **O papel do imaginário no desenvolvimento de lideranças femininas**. Dissertação de mestrado em administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2001.

SABINO, Ludymilla Andressa Mendonça; CUNHA, Norival Carvalho. **REMUNERAÇÃO E SALÁRIO NUMA ABORDAGEM ADMINISTRATIVA**. GETEC – V.5, N.10, P. 1-11 / 2016.

SELEME, Acyr; GONÇALVES, Sandro A.. **Gestão de Conhecimento e a Liderança em Organizações**. ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. 1998.

SILVA, Ana Carolina da. **Processo e Arranjo Físico: Um Estudo na Tutoria do Curso de Graduação em Administração a Distância da Universidade Federal de Santa Catarina**. Universidade Federal de Santa Catarina – Centro Socioeconômico Departamento de Ciências da Administração. 2009.

SILVA, Anna Carla. **Principais Fatores que Influenciam na Motivação das Pessoas no Contexto Organizacional**. Revista On-line IPOG Especialize. 2017.

SILVA, Euza Pereira da; REIS, Mauro Célio Araújo dos. **Os Estilos de Liderança e sua Influência no Desenvolvimento das Organizações**. Negócios em Projeção. v.7, n.2, p.44, 2016.

SILVA, Kelly Fernanda.; FERNANDES, Vera Lúcia N. de Almeida, DANDARO, Fernando. **Motivação Como Aumento Da Satisfação E Melhoria De Desempenho Na Empresa De Materiais Rodantes**. Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos, v. 1, n. 4, p. 23–45, 2013.

SILVA, Marcos Wesley da; GOMES, Gustavo Ferreira; RIBEIRO, Marcia Divina. **Tipos de Liderança Adotados por Gestores na Educação a Distância**. Associação Brasileira de Educação à Distância. 2015.

SILVA, Maria José Alves da; RIBEIRO, Adriano Aparecido Guedes; VARGAS, Eudes Cristiano. **Liderança x Motivação: Influencias e Reflexos**. Revista Conbrad. v.3, n.1, 2018.

SILVEIRA, Victor Natanael Schwetter; FILHO, Antônio Del Maestro. **Gestão Estratégica de Pessoas e Desempenho Organizacional: Uma Análise Teórica**. Pretexto, v.14, n.1, 2013.

SOUZA, Carla Faria; PINTO, Lidiane Gontijo de Melo. **Estilos de Liderança: Análise do Perfil dos Líderes sob a Ótica dos Liderados**. ABEPRO – Associação Brasileira De Engenharia de Produção. 2017.

SOUZA, Dércia Antunes de; SOUZA, Bianca Catarina de; FAJAN, Fernanda Deolinda; NABARRO, Cristina Becker Matos; OLIVEIRA, Marcos Antônio Maia de. **Análise dos Estilos de Liderança em uma Administração Pública**. SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2017.

SOUZA, Miguel Tadeu dos Santos; NETO, Prof. Dr. João Pinheiro de Barros. **Influência do Estilo de Liderança na Motivação da Equipe: Estudo de Caso em Empresas de Metal Mecânicas da Serra Gaúcha.** Convibra – Maior Impacto para seus Artigos.

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A RELAÇÃO DA MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO COM AS METAS DO TRABALHADOR.** RAC - Revista de Administração Contemporânea. vol.7, n. 4, 2003.

ULYSSE, Gabriel; FOGUEL, Miguel N. **EFEITOS DO SALÁRIO MÍNIMO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.** IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2006.

VASCONCELOS, Sarah Salim; BARRETO, Maria Auxiliadora Motta. **Motivação em Um Ambiente de Trabalho: Um Estudo Sobre Aspectos Motivacionais em Industrias do Vale do Paraíba.** ABEPRO – Associação Brasileira De Engenharia de Produção. 2016.

VIANA, G. S.; VIANA, A. B. Atitude e motivação em relação ao desempenho acadêmico de alunos do curso de graduação em administração em disciplinas de estatística: Formação de clusters. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 3, p. 523-558, 2012.

FACTORS IMPACTING MOTIVATION OF EMPLOYEES IN AN ORGANIZATION

ABSTRACT

Organizations were created with the need to meet the needs of man in daily life, and to meet this demand they need to rely on people involved. Having engagement of the people involved, companies also seek the differential, the one that stands out in operations and can contribute a larger portion, becoming a committed employee in the accomplishment of daily tasks (SILVA; REIS, 2016). The objective of this paper is to highlight some factors that impact positively within an organizational environment, bringing satisfaction for what it does, both factors that for some employees should be part of the company's growth plan as an incentive tool, increasing the satisfaction of its employees. The methodology is a descriptive and explanatory research, bibliographic and field. A quantitative questionnaire was applied to employees of a logistics company located in the city of Serra-ES.

Keywords: Organizations; Motivation; Contributors.