

## FATORES MOTIVACIONAIS: CONTRIBUIÇÃO PARA O SUCESSO DAS EMPRESAS

Edinalva Dell'Armi Marotto<sup>1</sup>, Andréa Ferreira da Costa<sup>2</sup>, Woelpher Pierângelo de Freitas Bárbara<sup>3</sup>, Elaine Manelli Riva Sousa<sup>4</sup>, José Salazar Zanuncio Júnior<sup>4</sup>, Drieli Aparecida Rossi<sup>5</sup>

<sup>1</sup> graduada em administração pela Faculdade Venda Nova do Imigrante-Faveni, Av. Ângelo Altoó, 888, Santa Cruz, Venda Nova do Imigrante, ES, [edinalvamarotto@hotmail.com](mailto:edinalvamarotto@hotmail.com); <sup>2</sup> Professora orientadora da Faveni/ Pesquisadora do Instituto Capixaba de Assistência técnica e Extensão Rural, [andreacosta\\_2000@yahoo.com.br](mailto:andreacosta_2000@yahoo.com.br); <sup>3</sup> Técnico da Prefeitura Municipal de Venda Nova do Imigrante, ES, [woelpher@gmail.com](mailto:woelpher@gmail.com); <sup>4</sup> Pesquisadora /Pesquisador do Instituto Capixaba de Assistência técnica e Extensão Rural, [elaine.riva@gmail.com](mailto:elaine.riva@gmail.com), [jose.zanuncio@incaper.es.gov.br](mailto:jose.zanuncio@incaper.es.gov.br); <sup>5</sup> Professora Faveni, [direcaoacademica@faveni.edu.br](mailto:direcaoacademica@faveni.edu.br).

**RESUMO-** Com o crescimento das organizações, torna-se cada vez mais necessário as empresas buscarem fatores que motivam os colaboradores. Pessoas desmotivadas e sem qualidade de vida no trabalho podem se tornar um problema para a organização. Já está comprovado que empregados motivados tendem a proporcionar melhores resultados para as organizações. O objetivo do trabalho foi identificar os fatores motivacionais no ambiente organizacional, os fatores motivacionais para o desenvolvimento do trabalho em equipe, as condições básicas oferecidas para um bom desempenho das atividades e analisar o nível de satisfação dos colaboradores. A pesquisa foi subdividida em duas etapas: pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. Foi aplicado um questionário a 25 colaboradores de uma empresa do ramo de hotelaria. Após a análise dos resultados, foi possível identificar os fatores motivacionais e o nível de satisfação desses colaboradores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Satisfação. Incentivos. Produtividade. Fatores motivacionais.

**ABSTRACT:** With the growth of organizations increasingly need becomes companies seek factors that motivate employees. People unmotivated and without quality of life at work can become a problem for the organization. It has been proven that motivated employees tend to provide better results for organizations. This study sought to identify the motivational factors in the organizational environment, the motivational factors for the development of teamwork, the basic conditions offered for good performance of activities and analyze the level of employee satisfaction. The research was divided into two stages: bibliographical research and descriptive research survey. A questionnaire was applied to 25 employees in a hotel business of the company. After analyzing the results, it was possible identify the motivational factors and the level of satisfaction of those employees.

**KEYWORDS:** Satisfaction. Incentives. Productivity. Motivational Factor.

### 1 INTRODUÇÃO

A motivação das pessoas pode influenciar seu comportamento e conseqüentemente a qualidade dos serviços prestados, portanto, manter os colaboradores motivados é sem dúvida um dos principais objetivos de toda empresa.

Ao observarmos porque as pessoas são motivadas, vemos que essa motivação vem de dois fatores: os fatores externos como os recursos de trabalho, o meio físico onde se realiza a tarefa, a recompensa monetária, e os fatores internos, como a sua dedicação, a sua competência e o seu comprometimento na realização da tarefa.

Assim a questão que fundamenta essa pesquisa é: Como a motivação influencia na qualidade dos serviços prestados e como os colaboradores são incentivados pela organização a melhorar os seus serviços? A empresa deve proporcionar motivos para que seus funcionários possam trabalhar com vontade e determinação, e assim garantir tanto o sucesso pessoal quanto

o sucesso da organização. Todas as pessoas têm algum tipo de motivação, já que são os fatores motivacionais que contribuí para que as pessoas produzam mais, deve-se procurar aumentar o máximo esses fatores, para se obter uma grande melhoria nos resultados.

De acordo com Chiavenato (2010), um dos maiores desafios das organizações é motivar as pessoas; fazê-las decididas, confiantes e comprometidas intimamente a alcançar os objetivos propostos; energizá-las e estimulá-las o suficiente para que sejam bem-sucedidas por meio do seu trabalho. Dessa forma o conhecimento da motivação humana é indispensável para que o administrador possa realmente contar com a colaboração irrestrita das pessoas.

O objetivo do trabalho foi identificar os fatores motivacionais no ambiente de trabalho, os fatores motivacionais para o desenvolvimento do trabalho em equipe, as condições básicas oferecidas para um bom desempenho das atividades e analisar o nível de satisfação dos funcionários do hotel.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CONCEITO DE MOTIVAÇÃO

“A motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo a atividade iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta seja conseguida ou a resposta seja bloqueada” (SOTO, 2002, p.118).

### 2.2 CICLO MOTIVACIONAL

Segundo Chiavenato (2003), o comportamento humano é motivado. A motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidades. A satisfação da necessidade está diretamente proporcional ao estado de equilíbrio. Porém quando este ciclo não se completa este conflito pode ser resolvido a partir de três maneiras diferentes:

- Satisfação da Necessidade: Ocorre quando o ciclo se fecha plenamente.
- Frustração da Necessidade: A partir do estado de tensão no organismo, o ciclo é bloqueado impedindo a satisfação e provocando a frustração.
- Compensação da necessidade: Quando o ciclo é bloqueado, o impedimento da satisfação é compensado por um desvio em contato para aliviar a tensão (MORAES, 2004).

### 2.3 MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA

Segundo Marras (2002), as necessidades extrínsecas são as exógenas, ou seja, tem origem em fatores externos ao indivíduo, como por exemplo, os recursos de trabalho, o meio físico onde se realiza a tarefa e a recompensa monetária proporcionando a satisfação que a tarefa em si não proporciona.

De acordo com Bergamini (1997, citado por QUIRINO, 2008), muitos teóricos do mundo acadêmico e principalmente administradores fora dele atribuem às ações condicionadas pelas variáveis do meio ambiente a denominação de comportamento motivado. Ainda explica que em termos do comportamento organizacional, alguns estudos da linha comportamental propõem, por exemplo, que a atração do empregado pelas recompensas externas como forma de reconhecimento, tem grande poder para determinar um desempenho satisfatório.

## 2.4 MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA

Segundo Marras (2002), as necessidades intrínsecas são as endógenas, ou seja, nascem no interior de cada indivíduo, como por exemplo, a sua dedicação, a sua competência e o seu comprometimento na realização da tarefa.

Bergamini (1997) explica que a motivação é um impulso que vem de dentro e que tem, portanto, suas fontes de energia no interior de cada pessoa.

## 2.5 TEORIAS DE CONTEÚDO

### 2.5.1 TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

De acordo com Chiavenato (2005), a teoria mais conhecida sobre motivação é a de Maslow, em que se baseia nas necessidades do homem. Para ele tais necessidades estão arranjadas em uma pirâmide de importância e da influência do homem.

No primeiro nível da pirâmide estão às necessidades fisiológicas, se referem aos requisitos básicos para a sobrevivência do indivíduo, como alimentação, respiração etc. No segundo nível estão as necessidades de segurança que dizem respeito à proteção e à tranquilidade do indivíduo como segurança física e pessoal, segurança financeira, saúde e bem-estar.

As necessidades sociais são encontradas no terceiro nível e se referem às necessidades do indivíduo em termos sociais, como amizade, convivência social, família. Após alcançar as necessidades fisiológicas, de segurança e de associação, o ser humano passa a perseguir a necessidade de estima, que aparece no quarto nível da pirâmide, essas necessidades são aquelas representadas por sentimentos como o de autoconfiança, status e prestígio.

No quinto e último nível da pirâmide está às necessidades de autorrealização e se refere à motivação para realizar o potencial máximo do ser, ou seja, o indivíduo procura tornar-se aquilo que ele pode ser explorando suas possibilidades.

### 2.5.2 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Para Herzberg de acordo com Chiavenato (2010), a motivação das pessoas para o trabalho depende de dois fatores intimamente relacionados, os fatores higiênicos que se referem às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, ou seja, são extrínsecos a ela, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, salário, estilo de liderança recebido, relações entre a direção e os empregados, relacionamento com os colegas e etc.

Portanto, quanto melhor a relação entre colegas e o tratamento recebido do supervisor, melhor será o clima e mais higiênico o ambiente; e os fatores motivacionais que se referem ao conteúdo do cargo, às tarefas e as atividades relacionadas com o cargo em si, são os fatores intrínsecos, ou seja, estão relacionados com as condições internas do indivíduo, envolvem os sentimentos de crescimento individual, de reconhecimento profissional.

## 2.6 TEORIAS DE PROCESSO

### 2.6.1 TEORIA DA EQUIDADE DE ADANS

Segundo Chiavenato (2010), é a primeira das teorias de motivação relacionada com o processo motivacional e se baseia na comparação que as pessoas costumam fazer a respeito de suas contribuições e de suas recompensas em relação às contribuições e recompensas dos outros. Se essa comparação produzir a percepção de que essas relações são iguais, podemos

dizer que ocorre um estado de equidade, se a comparação produzir a percepção de que essas relações são desiguais, ocorre uma tensão negativa que conduz a necessidade de uma ação corretora no sentido de eliminar quaisquer injustiças. Para fazer essas comparações, a pessoa pode utilizar de quatro referenciais:

- Próprio-Interno: a experiência da própria pessoa em outra posição na mesma organização;
- Próprio-Externo: a experiência da própria pessoa em uma mesma posição fora de sua atual organização;
- Outro-interno: comparação com outra pessoa da mesma organização;
- Outro-externo: comparação com outra pessoa de outra organização.

## 2.6.2 TEORIA DA DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

De acordo com Chiavenato (2010), a teoria da definição de objetivos foi proposta por Edwin A. Locke e por Gary Lathan, e de acordo com ela, o comportamento das pessoas é motivado por suas intenções e seus objetivos, ou seja, as pessoas são motivadas pelas metas estabelecidas e empenharão esforços na consecução de seus objetivos. Se a pessoa aceita o objetivo e é capacitada, quanto mais difícil ele for, mais elevado será o nível de desempenho, ou seja, o objetivo exige alto nível de esforço da pessoa.

Existem pessoas que preferem trabalhar com objetivos definido pelos seus superiores, porém, existe um maior comprometimento quando a pessoa participa ativamente de seus próprios objetivos. Esse processo não funciona igualmente para todas as tarefas, a definição individual funciona melhor em tarefas simples, conhecida e independente, já para as tarefas com elevada interdependência, a definição em grupo funciona melhor.

## 2.7 SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

Segundo Gellerman (1976), motivação é como uma energia direta ou intrínseca, ligado ao significado e a natureza do próprio trabalho realizado. Satisfação é como uma energia indireta ou extrínseca ligada a aspectos como salário, benefícios, reconhecimento e várias outras condições que precisam estar atendidas.

Para Archer citado por Bergamini (1997), aquilo que satisfaz a necessidade humana é visto como a própria necessidade. O autor nos dá o exemplo da água, ela é um fator de satisfação de uma necessidade denominada sede, sempre que a sede é sentida há uma tendência de encarar a água como necessidade, em lugar da sede, portanto, a água não pode ser vista como uma necessidade, ela é um fator de satisfação da necessidade, o motivador é a sede e não a água, poderiam colocar litros de água diante de uma pessoa que não está com sede, isto não a motivaria a beber, dessa forma, é a necessidade que está motivando a pessoa e não aquilo que satisfaz a necessidade.

## 2.8 A MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Para Dubrin (2003), a motivação no ambiente de trabalho é o processo pelo qual o comportamento é mobilizado e sustentado no interesse da realização das metas organizacionais, ou seja, a pessoa está motivada quando ela realmente desempenha esforço para alcançar a meta.

A motivação nas organizações deveria ser estudada observando não somente o salário, mas sim saúde, promoção, importância dentro da empresa, ter um vínculo com seus chefes, entre vários outros fatores. Muitas empresas atualmente já substituem os seus funcionários por máquinas, pois para os sócios e gestores do empreendimento, as máquinas têm um custo menor que uma contratação de um funcionário, devido a treinamentos, encargos sociais, salários,

incentivos. Sendo que, para obter uma máquina em funcionamento normal, também precisa de manutenção preventiva e corretiva, atualizações e aquisição de Software (DORE, 2008).

De acordo com Bergamini (1997), as pessoas se veem compelidas a ter que comprovar seu valor pessoal diante de um mercado de trabalho no qual, além de ter outros concorrentes, há a preocupação em procurar se valer mais do que as máquinas que ameaçam substituí-las.

### 3 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa foi subdividida em duas etapas: na primeira etapa realizou-se a pesquisa bibliográfica e na segunda etapa a pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica foi realizada na biblioteca da FAVENI, em livros baixados da internet e por meio de outros artigos condizentes com o tema.

Para a pesquisa de campo foi aplicado um questionário adaptado de Delgado (2011), contendo 12 questões fechadas. Do total de 90 colaboradores de uma empresa, 25 funcionários de diferentes áreas foram entrevistados, a saber, 10 do restaurante, cinco da loja de conveniências, cinco do hotel e cinco do escritório da empresa, localizada em Venda Nova do Imigrante, ES.

### 4 RESULTADO E DISCUSSÃO

#### 4.1 PERFIL DOS COLABORADORES

Na análise dos dados sobre o perfil dos colaboradores (Tabela 1) foram consideradas duas variáveis: sexo e idade, e verificou-se que 52% são do sexo feminino e 48% do sexo masculino. Estes dados concordam com um estudo mostra que as micro e pequenas empresas são menos preconceituosas que as maiores, ou seja, quanto menor o estabelecimento, maior é a quantidade de mulheres no quadro de funcionários (PEQUENAS..., S.d.). Quanto a idade, 64% dos colaboradores têm idade entre 18 a 35 anos e apenas 8% têm idade acima de 46 anos, mostrando que a empresa tem tendência em contratar pessoas mais jovens e mais mulheres para os serviços de arrumação e limpeza do hotel, para o restaurante e loja.

Tabela1- Perfil dos colaboradores da empresa pesquisada. Venda Nova do Imigrante, ES, 2015.

<b>SEXO</b>	<b>PORCENTAGEM (%)</b>
Feminino	52
Masculino	48
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

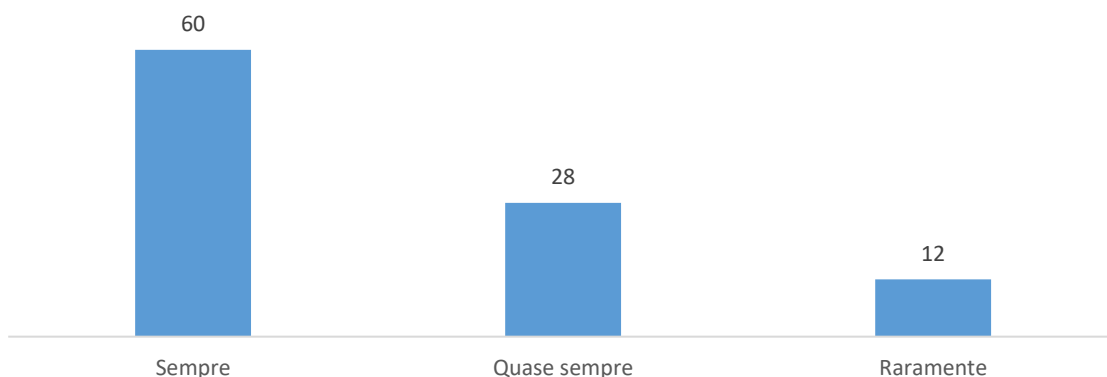
<b>IDADE</b>	<b>PORCENTAGEM (%)</b>
18 a 25	28
26 a 35	36
36 a 45	28
Acima de 46	08
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Fonte: Autores

#### 4.2 FATORES MOTIVACIONAIS EXTERNOS

Em relação ao percentual de colaboradores informados a respeito do que acontece na empresa (GRÁFICO 1), pode-se observar que de maneira geral a empresa mantém seus colaboradores bem informados, pois 60% afirmam ter conhecimento sobre tudo que acontece na empresa, 28% afirmam que quase sempre tem conhecimento e apenas 12% afirmam que raramente têm as informações sobre os acontecimentos da empresa. Neste sentido, Ruggiero (2002), explica que não basta ter uma equipe de grandes talentos altamente motivada, se ela não estiver bem informada, se seus integrantes não se comunicarem adequadamente, não será possível potencializar a força humana da empresa, ou seja, a comunicação dentro da empresa tem que ser satisfatória e os funcionários precisam estar informados sobre todos os acontecimentos.

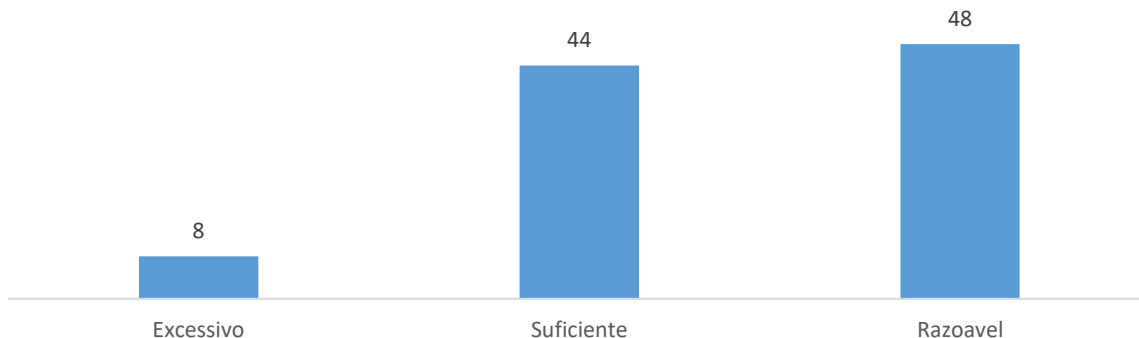
Gráfico 1: Questionamento aos colaboradores, se são informados dos acontecimentos da empresa (porcentagem %).



Fonte: Autores.

Quando questionados sobre o salário pago pela empresa (GRÁFICO 2,) observou-se que 8% dos colaboradores consideram o salário excessivo com a função que exercem, 44% consideram suficiente e 48% razoável. Chiavenato (1999, p. 221) diz que “cada funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com seus conhecimentos e habilidades, desde que receba uma retribuição adequada”, ou seja, o salário é considerado um fator de grande motivação para as pessoas, mas desde que o valor que elas recebam esteja à altura da função que elas exercem na empresa.

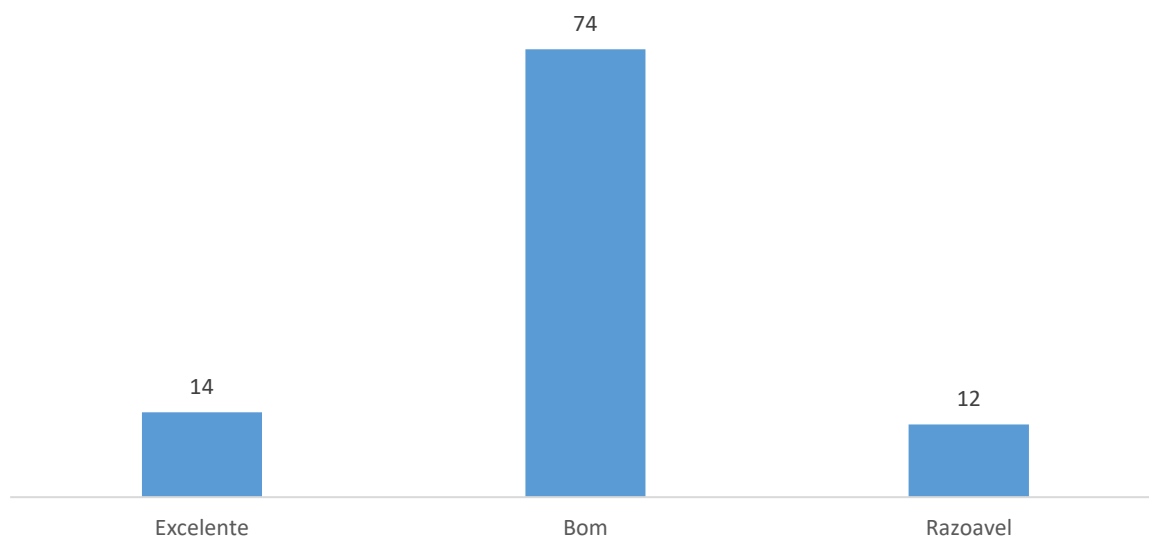
Gráfico 2: Visão do colaborador em relação ao salário pago pela empresa (porcentagem %).



Fonte: Autores

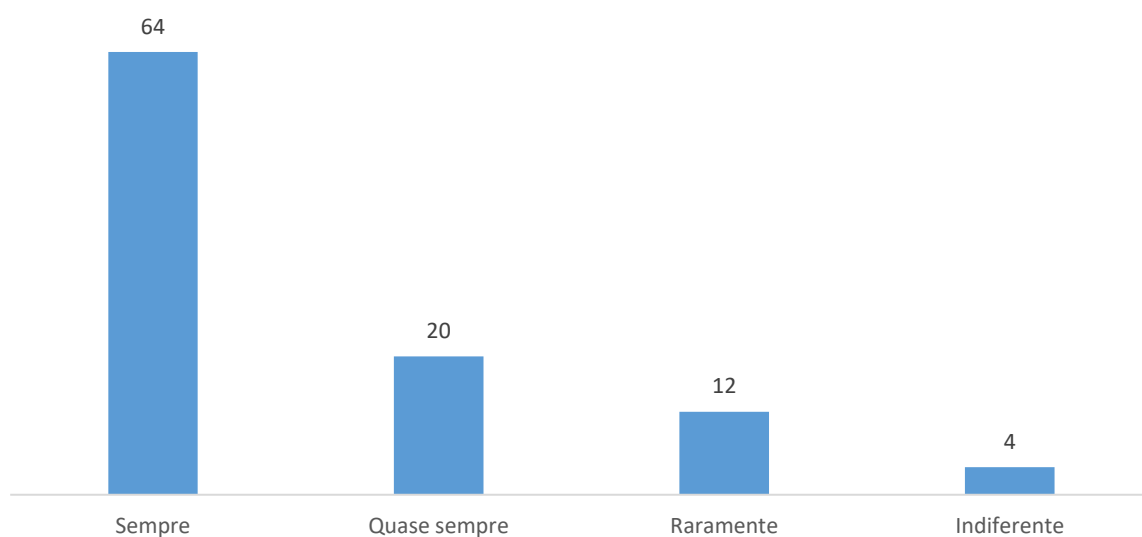
Questionados sobre o relacionamento entre os colegas de trabalho (GRÁFICO 3), 14% disseram ser excelente, 74% disseram ser bom, e 12% afirmam ser razoável. Sabendo que um bom relacionamento tende a aumentar a produtividade do trabalho, 64% dos colaboradores (GRÁFICO 4) afirmam que o relacionamento com os colegas favorece a execução do trabalho, 20% afirmam que quase sempre favorecem 12% disseram que é indiferente e apenas 4% afirmam que nunca favorecem. O ambiente profissional é onde as pessoas passam a maior parte dos seus dias. Em razão disso, é fundamental manter um bom relacionamento no trabalho para criar um clima saudável, prazeroso e motivador. Ter relacionamentos saudáveis, bom convívio com os colegas resulta em uma série de benefícios, e é importante estar convicto de suas próprias atitudes para saber dialogar e não perder a razão (MATTA, 2015).

Gráfico 3: Avaliação do nível de relacionamento entre os colegas de equipe (porcentagem %).



Fonte: Autores

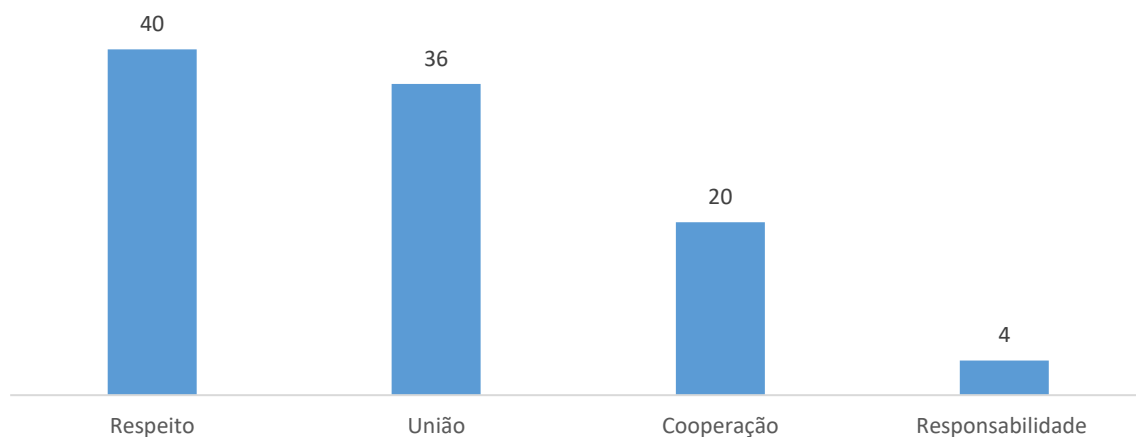
Gráfico 4: Questionamento aos colaboradores: “se o bom relacionamento com os colegas favorece o trabalho” (porcentagem %).



Fonte: Autores

Buscando identificar na visão dos colaboradores qual o fator mais importante para que haja trabalho em equipe constatou-se que 40% consideram o respeito entre os colegas de equipe, 36% consideram a união entre eles, 20% consideram a cooperação nas atividades e 4% consideram a responsabilidade que exercem, conforme demonstrado no Gráfico 5. Uma das principais características procuradas hoje no mercado é saber trabalhar em equipe. Essa capacidade é bastante benéfica para o ambiente corporativo, pois permite que as tarefas sejam cumpridas com mais rapidez e eficiência, além de estimular o aprimoramento das habilidades de cada profissional (MARQUES, 2014).

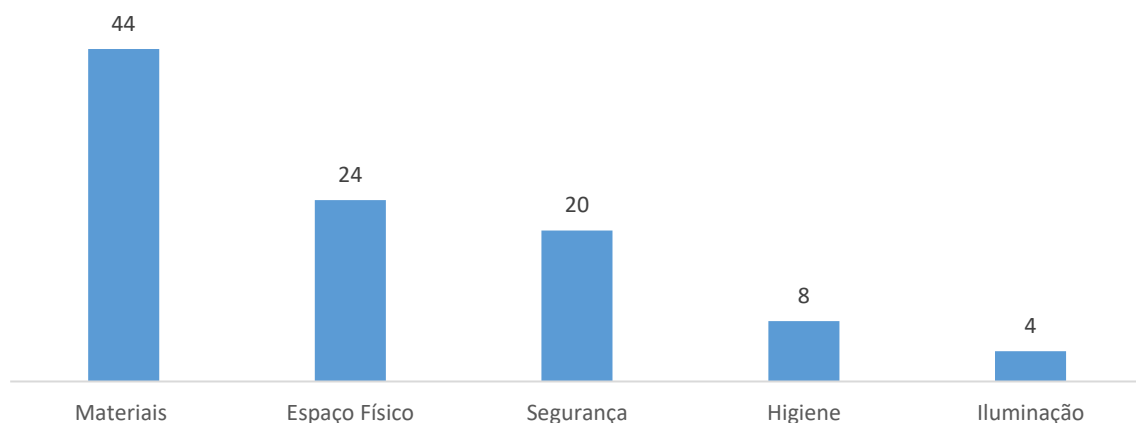
Gráfico 5: Avaliação dos “Fatores mais importante para que haja trabalho em equipe” (porcentagem %).



Fonte: Autores

A fim de identificar os fatores importantes para o desempenho no trabalho (GRÁFICO 6), observou-se que para 44% dos colaboradores os materiais oferecidos pela empresa é o que proporciona um bom desempenho do trabalho, 24% afirmam ser o espaço físico, 20% afirmam ser a segurança, 8% afirmam ser higiene no ambiente de trabalho e 4% afirmam ser a iluminação do local. O desempenho humano é o ato ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada. Mostrar um bom desempenho dentro de uma organização é um grande passo para se conseguir uma promoção, conseguindo dessa forma motivação para a realização de suas atividades (QUIRINO, 2008).

Gráfico 6: Avaliação dos fatores mais importantes no desempenho no trabalho (porcentagem %)



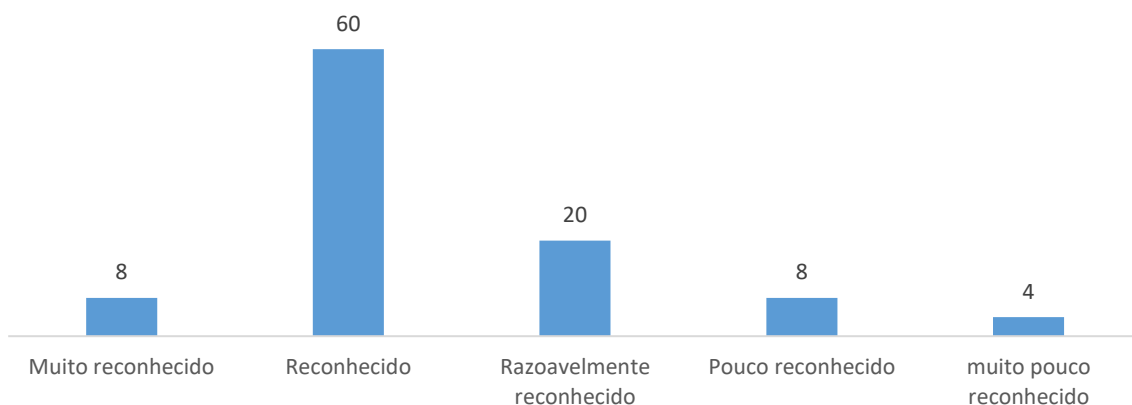
Fonte: Autores



### 4.3 FATORES MOTIVACIONAIS INTERNOS

Questionados em relação ao reconhecimento pelo trabalho executado na empresa, 8% dos colaboradores informaram que se sentem muito reconhecido, 60% sentem-se reconhecido, 20% razoavelmente reconhecido, 8% pouco reconhecido e 4% muito pouco reconhecido (GRÁFICO 7). Segundo Vergara (2000, p.48) “É natural do ser humano querer ser reconhecido, por isso, muitas vezes dedica todo seu esforço num mesmo trabalho, esperando que, com isso, receba alguma recompensa pelo esforço que teve”.

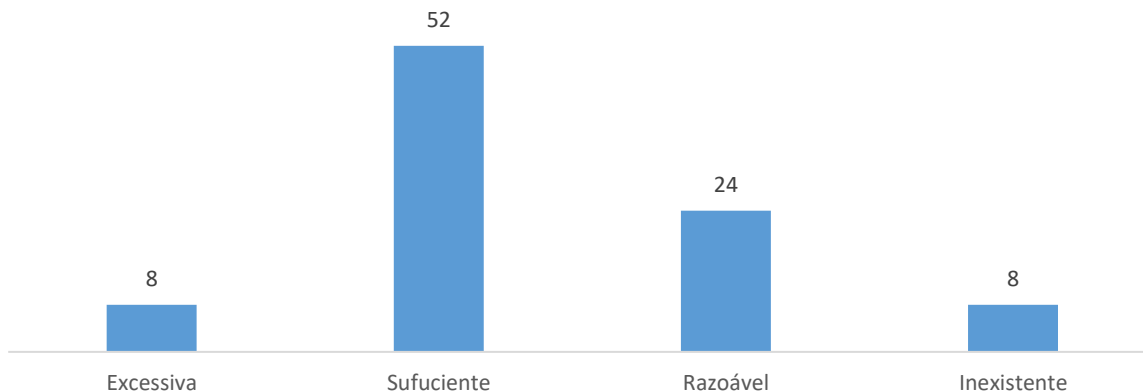
Gráfico 7: Avaliação do reconhecimento da empresa pelo trabalho executado (percentual %).



Fonte: Autores

A fim de verificar se os colaboradores têm autonomia para críticas, bem como para sugestão de melhorias na execução do trabalho, 8% disseram ter autonomia excessiva, 52% têm autonomia suficiente, 24% razoável e 16% dizem não ter autonomia (GRÁFICO 8). De acordo com Kramer e Faria (2007), a autonomia contribui para a identificação e o sentimento de pertença, assim como para o crescimento e o desenvolvimento profissional e pessoal. A autonomia, à medida que proporciona condições para que as pessoas se organizem para o trabalho forma definida por elas, cria um campo propício para que o empregado possa estabelecer vínculos com a organização, preocupando-se com o seu desempenho, suas políticas, seus resultados e seus problemas.

Gráfico 8: Avaliação dos colaboradores sobre a autonomia para fazer críticas e sugerir melhorias (percentual %).



Fonte: Autores

Em termos de realização profissional, 56% dos colaboradores consideram-se realizado, 36% consideram-se razoavelmente realizado e 8% consideram-se pouco realizado (GRÁFICO 9). Cada pessoa, subjetivamente, tem sua noção de reconhecimento e valorização. Alguns indivíduos podem sentir-se valorizados ou reconhecidos por receberem altos salários, outros por ocuparem uma posição importante e outros se sentem satisfeitos ao ser homenageados, receberem agradecimentos ou serem tratados com respeito. Portanto, a noção de reconhecimento e valorização é influenciada pelos valores e pela percepção individual desses elementos. Uma empresa pode estabelecer uma série de políticas de reconhecimento e valorização e, no entanto, seus funcionários podem estar insatisfeitos, pois não as percebem da mesma forma que a organização (KRAMER; FARIA, 2007).

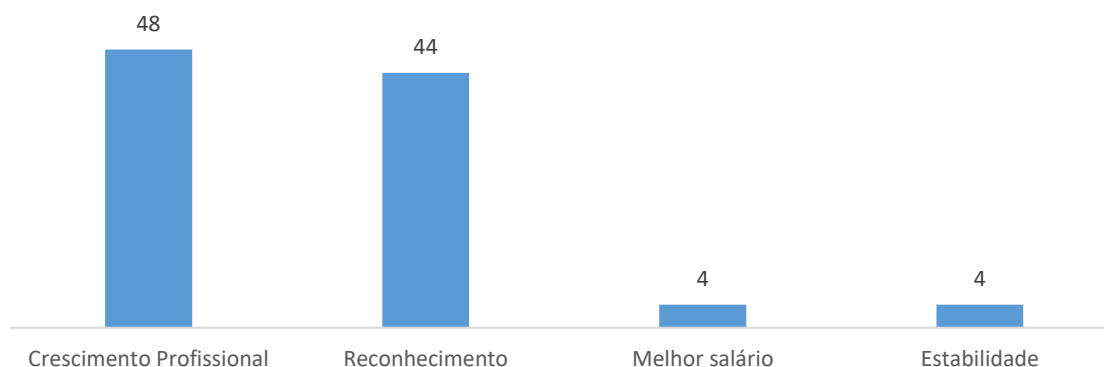
Gráfico 9: Avaliação sobre a realização profissional dos colaboradores (porcentagem, %)



Fonte: Autores

Buscando identificar qual o fator que mais motiva os colaboradores no trabalho (GRÁFICO 10), descobriu-se que o crescimento profissional é o que mais motiva (48%), em seguida está o reconhecimento pelo trabalho (44%) e o melhor salário e estabilidade aparecem em menor porcentagem (4%). Segundo Bergamini (1997), a motivação é um aspecto intrínseco às pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém. A mesma passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade desse trabalho e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de autoestima e auto-identidade.

Gráfico 10- Avaliação dos fatores motivacionais dos colaboradores (porcentagem, %).

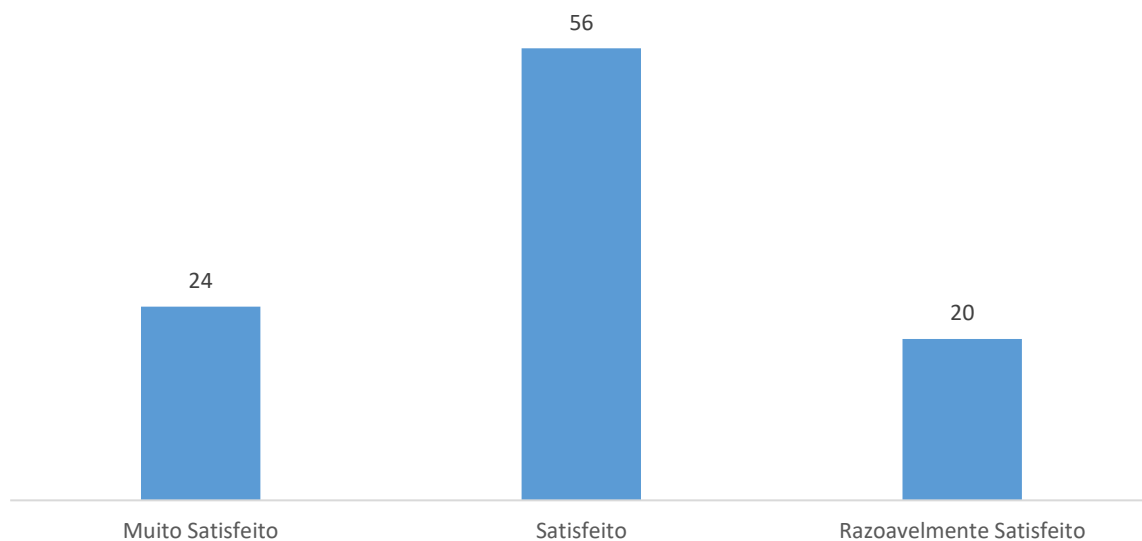


Fonte: Autores

#### 4.4 SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

No Gráfico 11, procurou-se identificar o nível de satisfação em relação à comunicação entre superior e subordinado dentro da empresa, e 24% disseram estar muito satisfeito, 56% afirmam estar satisfeito e 20% razoavelmente satisfeito. O chefe ou superior hierárquico tende a constituir um modelo de liderança, servindo como espelho de comportamento para seus subordinados. Tal modelo pode ser fortemente idealizado, facilitando a realização das tarefas e fortalecendo os vínculos dos indivíduos com as chefias e com a organização (KRAMER; FARIA, 2007).

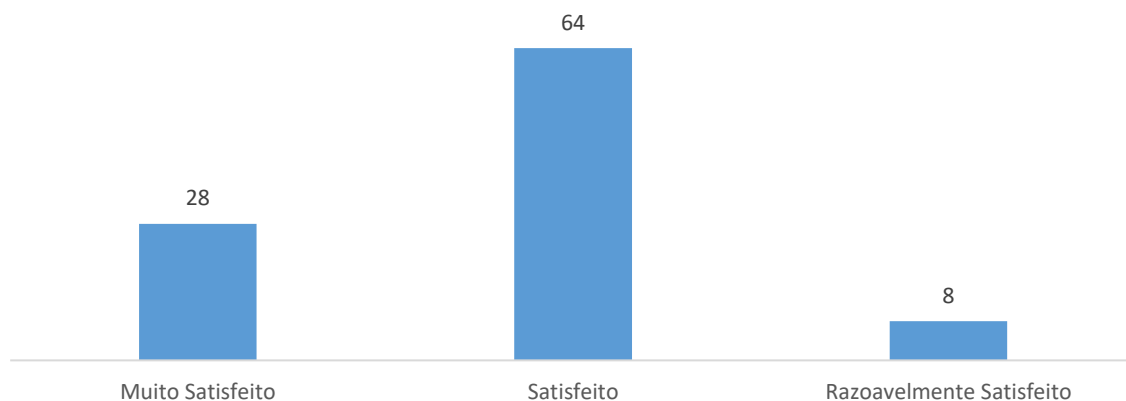
Gráfico 11: Percentual de satisfação dos colaboradores em relação à comunicação com seus superiores.



Fonte: Autores

A fim de descobrir como os colaboradores se sentem em relação a fazer parte da empresa constatou-se que 28% encontram-se muito satisfeito, 64% afirmam estar satisfeito e apenas 8% afirmam estar razoavelmente satisfeito (GRÁFICO 12). Um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, assim como reduzir acidentes, doenças, absentismo e rotatividade de pessoal. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas (BARROS, 2015).

Gráfico 12: Avaliação do nível de satisfação dos funcionários em fazer parte da empresa (porcentagem, %).



Fonte: Autores

## 5 CONCLUSÃO

Os resultados obtidos por meio da pesquisa permitiram identificar que o crescimento profissional e o reconhecimento pelo trabalho são os fatores que mais motiva os colaboradores, observou-se que a grande maioria se encontra motivada, realizada profissionalmente, reconhecida pelo trabalho executado e satisfeita em fazer parte da empresa.

Com este trabalho foi possível verificar que os fatores mais importantes para o desempenho no trabalho são os materiais oferecidos pela empresa, o espaço físico e a segurança e que o ambiente está favorável para a execução das atividades. Identificou-se na visão dos funcionários que os fatores mais importantes para que haja trabalho em equipe é o respeito e a união entre eles.

Tendo em vista o imenso valor das pessoas para as organizações, é de extrema importância estar sempre buscando maneiras de melhorar a motivação entre elas, buscando conhecer as reais necessidades dos colaboradores, proporcionando melhores condições de trabalho para que os colaboradores se sintam cada vez mais satisfeito em fazer parte da empresa, aumentando sua produtividade e satisfazendo suas necessidades e desejos.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Maria Gilda de Pina. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ESTUDO DE CASO: ENAPOR, PORTO DA PRAIA, 2015.** Disponível em:

<<http://bdigital.unipiaget.cv:8080/dspace/bitstream/10964/313/1/M-%20Gilda%20Barros.pdf>> Acesso em 02/05/2015.

BERGAMINI, Cecilia. **Motivação nas organizações.** 4. ed. São Paulo: Atlas S.A,1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoa.** 8. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração:** Uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: Editora Campos, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional:** A dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DELGADO, Reni Reina Ramos. **A importância da motivação para o sucesso da organização:** O caso da sociedade Cabo-verdiana de tabacos S/A. Instituto superior de ciências econômicas e empresariais, 2011. Disponível em:

<<http://www.portaldoconhecimento.gov.cv/bitstream/10961/495/2/Import%C3%A2ncia%20da%20Motiva%C3%A7%C3%A3o%20para%20o%20Sucesso%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o.pdf>> Acesso em 07/01/2015.

DUBRIM, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

DORE, Jorge Eduardo Lima. **Motivação no trabalho:** a percepção dos colaboradores internos do Laboratório Marluce Vasconcelos. João Pessoa, 2008. Disponível em:<<http://unipe.br/blog/administracao/wp-content/uploads/2008/11/motivacao-no-trabalho->

[a-percepcao-dos-colaboradores-internos-do-laboratorio-marluce-vasconcelos.pdf](#)> Acesso em 14/04/2015.

FARIA, J. H. de. **Comissões de fábrica: poder e trabalho nas unidades produtivas**. Curitiba: Criar, 1987.

GELLERMAN, Sal W. **Motivação e produtividade**. São Paulo: Melhoramentos, 1976.

KLEIN, Juliana. **Gestão e Negócios: Um lugar ideal: especialistas falam como um ambiente de trabalho prazeroso pode estimular a inovação e a criatividade dos colaboradores**.

Disponível em: <<http://carreiraenegocios.uol.com.br/gestao-motivacao/36/artigo238933-1.asp>> Acesso em: 02/05/2015.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique de. **Vínculos organizacionais**, 2007.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/06.pdf>> Acesso em 04/05/2015.

MARQUES, José Roberto. Instituto Brasileiro de Coaching: **Trabalho em equipe: habilidade essencial para o mercado de trabalho**. 2014. Disponível em:

<<http://www.ibccoaching.com.br/blog/artigos/trabalho-em-equipe-habilidade-essencial-para-o-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 02/05/2015.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos humanos**. 6.ed. São Paulo: Futura, 2002.

MATTA, Villela. Sociedade Brasileira de Coaching: **Relacionamentos saudáveis no trabalho**. 2015. Disponível em:

<<http://www.sbcoaching.com.br/blog/comportamento/relacionamentos-saudaveis-trabalho/>> Acesso em 02/05/2015.

MORAES, Simone Alano de. **Motivação e Liderança**. Universidade da região da campanha, Bagé, 2004. Disponível em:

<[http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/Motivacao/motivacao%20e%20lideranca.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Motivacao/motivacao%20e%20lideranca.pdf)> Acesso em 14/04/2015.

PEQUENAS empresas contratam mais e sem discriminação de gênero. **Departamento Intersindical de Assessoria parlamentar**, Brasília, S.d. Disponível em:<

[http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1437:empregos-pequenas-empresas-contratam-mais-e-sem-discriminacao-de-genero](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1437:empregos-pequenas-empresas-contratam-mais-e-sem-discriminacao-de-genero)> Acesso em 27/08/2016.

QUIRINO, Larissa Ricarte Galvão. **Motivação versus necessidade: Um estudo dos funcionários da agência 0372 do Banco Itaú S/A**. Centro Universitário de João Pessoa- Unipê, João Pessoa, 2008. Disponível em:<

<http://unipe.br/blog/administracao/wp-content/uploads/2008/11/motivacao-versus-necessidade-um-estudo-dos-funcionarios-da-agencia-0372-do-banco-itau.pdf>> Acesso em 14/04/2015.

RUGGIERO, Alberto Pirró. **Qualidade da comunicação interna**. 08 out. 2002. Disponível em:

<<http://www.rh.com.br/Portal/Comunicacao/Artigo/3585/comunicacao-e-motivacao.html>> Acesso em 04/05/2015.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

**Recebido para publicação:** 07 de maio de 2016

**Aprovado:** 28 de setembro de 2016