



## **FATORES MOTIVACIONAIS DE PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA “CIANITA ARMAZÉM DE MADRE DE DEUS LTDA”**

Bianca Stephanie Silva<sup>1</sup>

Jéssica Wanderleia de Santana<sup>2</sup>

Prof. Me.Márcio Lobosque Senna Neves<sup>3</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho buscou analisar como se dá a presença das relações humanas nas organizações e de que forma os fatores motivacionais influenciam na produtividade da empresa “Cianita Armazém Geral de Madre de Deus Ltda”. Por meio dos resultados obtidos, foram propostas novas estratégias e sugestões de melhorias para, assim, contribuir com o crescimento dos funcionários e da organização. Para tanto, como método de coletas de dados primários, foi feita uma pesquisa descritiva de caráter qualitativo. Ademais, com o intuito de atender as necessidades específicas de cada entrevistado e de conseguir, dessa forma, um aprofundamento da pesquisa, elaborar um questionário voltado para os colaboradores dos setores administrativo e operacional da organização. Além disso, optado pela técnica do estudo de caso para examinar como a empresa trata seus colaboradores no âmbito motivacional e se o fator de competitividade está presente nos acontecimentos contemporâneos da empresa. Portanto, o estudo deste tema confirma a hipótese inicial de que há a necessidade de uma gestão voltada para recursos humanos, percebendo-se uma forte influência da motivação e da qualidade de vida sobre a produtividade nas organizações. Logo, tais fatores contribuem com o crescimento da organização, fazendo que seja mais competitiva e apresente maior possibilidade de permanecer no mercado.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas. Capital Intelectual. Motivação. Produtividade.

---

<sup>1</sup>Graduanda do curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – E-mail: bs6841930@gmail.com.

<sup>2</sup>Graduanda do curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – E-mail: jessica\_wsantana@hotmail.com.

<sup>3</sup>Professor do curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – E-mail: marcio.neves@uniptan.edu.br.

## 1.INDRODUÇÃO

É evidente a presença das relações humanas no ambiente organizacional. Devido a isso, as organizações tentam, cada vez mais, valorizar seus recursos humanos e, conseqüentemente, o seu capital intelectual. Ademais, busca-se, uma maior competitividade, o que possibilita o desenvolvimento de estratégias para a obtenção de um diferencial no mercado.

Dessa forma, é importante que as organizações saibam estimular e investir no conjunto de indicadores de desempenho associados ao fator humano. Como fatores que interferem, diretamente, no estilo de vida do trabalhador e na produtividade da empresa cita-se a motivação, o compromisso e a satisfação dos funcionários.

A motivação está atrelada ao sentimento de cada indivíduo, e esse fator é responsável por proporcionar o bem-estar, o prazer, fazendo com que a competência aumente e, conseqüentemente, tornará as pessoas mais determinadas a atingir seus objetivos dentro do âmbito organizacional.

Em suma, nota-se que a motivação e a satisfação são aspectos preponderantes para a qualidade de vida dos trabalhadores, pois as atividades exercidas rotineiramente no trabalho promovem, ao longo do tempo, desgastes físicos e psicológicos, podendo ocorrer o estresse e, até mesmo, surgirem sintomas físico-emocionais, como a ansiedade e a depressão. Estes são pontos fortes que, se não evitados, comprometem a eficiência dos funcionários e influencia, até mesmo, no surgimento de doenças psicossomáticas.

Diante disso, este estudo busca responder a seguinte questão norteadora: Como os fatores motivacionais influenciam na produtividade no trabalho? Pesquisar a respeito dessa temática é de extrema relevância, pois, quando os funcionários apresentam boas condições de salários compatíveis aos cargos e uma boa relação com colegas, tornam-se profissionais mais motivados e engajados no alcance das metas. Desse modo, o ambiente profissional passa a contar com colaboradores mais criativos, com liberdade para propor inovações, com senso de responsabilidade e com comprometimento da equipe. Tem-se, como consequência disso, a melhoria da quantidade e da qualidade na entrega do trabalho.

Perante o exposto no presente artigo, tem-se por objetivo analisar os fatores motivacionais dos empregados e a influência que a motivação gera na produtividade da empresa, buscando por qualidade de vida no ambiente empresarial e pessoal. Como objetivos específicos tem-se: I) identificar os fatores motivacionais II) verificar como é o clima no âmbito profissional, III) identificar como é a jornada de trabalho, a segurança e o treinamento. Logo após, IV) propor novas estratégias e sugestões de melhorias, através dos resultados

obtidos, para, assim, contribuir com o crescimento dos funcionários e da organização como um todo. Optou-se por elencar propostas como maior investimento em treinamento e capacitação, como cursos, bem como um canal de comunicação direto entre patrão e funcionário, reuniões mensais a fim de analisar possíveis queixas e críticas construtivas não só da empresa para o colaborador mais também do empregado aos gestores. Assim as sugestões de melhorias foi enviada por e-mail para a direção da empresa para serem analisadas conforme as normas da organização.

O artigo foi estruturado através de uma pesquisa descritiva de caráter quantitativo, sendo do tipo estudo de caso, contando com a aplicação de questionários. Apontamos, a seguir, o nosso referencial teórico, a análise do material coletado, algumas considerações finais e, por fim, elencamos as referências que embasaram nosso trabalho.

## **2.REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Motivação e produtividade dos colaboradores de uma empresa**

A motivação está ligada ao sentimento satisfação, é particular, interno de cada indivíduo, é aquilo que eleva a sensação de bem-estar, de prazer, tornando as pessoas determinadas, fazendo com que se sintam competentes. Ela envolve fenômenos emocionais, biológicos e sociais, e é um fator que potencializa o cumprimento de objetivos. Diante disso, segundo Lopes (2003), a motivação é a força que nos impulsiona a agir, provocando algum comportamento humano, gerado por fatores pessoais e profissionais.

Dessa forma, a motivação é baseada em emoções positivas, buscando evitar acontecimentos negativos (RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018). É importante enfatizar que a definição de positivo ou negativo varia de pessoa para pessoa e do estado emocional de cada um. Do mesmo modo, fica claro que cada um reage de maneiras distintas a estímulos parecidos, pois as necessidades e os desejos de cada indivíduo variam muito porque cada pessoa tem um tipo de objetivo e é imprescindível que as empresas saibam lidar com essas diferenças. (BEZERRA, SILVA, 2016).

Contudo, Gomes (2003) afirma que, de certa forma, a motivação pode desencadear alguns fatores de comportamentos ou ações em diferentes pessoas. Dentre estes, pode-se citar: os quais igualar-se as informações e conhecimentos adequados no nível mental consciente, as carências físicas ou afetivas, os impulsos originados no nível mental inconsciente, origina-se de tais forças considerando a motivação como sinônimo de instinto.

Portanto conforme Oliveira (2009) o ser humano motivado apresenta maior comprometimento com a organização onde trabalha, melhora o convívio, o relacionamento

com os colegas de trabalho e acarreta privilégios para a empresa trazendo um bom clima organizacional e favorável para o aumento da produtividade.

## **2.2 A Motivação no Âmbito Organizacional**

É fato que as empresas esperam bons resultados de seus empregados. Em contrapartida, estes esperam reconhecimento e recompensas de seus gestores. Assim sendo, “a motivação surge como uma forma de explicar o modo como os indivíduos agem numa organização.” (RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018, p. 3).

Logo, para que haja a motivação no âmbito organizacional e, conseqüentemente, o aumento do rendimento dos colaboradores, os gestores da empresa precisam estar atentos ao desempenho de cada um deles. Isso deve ocorrer com vistas a desenvolver um ambiente organizacional saudável, no qual os funcionários sintam-se bem e que seja proporcionado a eles um conjunto de elementos que despertem a vontade de executar seus trabalhos com maior satisfação. Em consonância a isso, Martins (2018, p.6) pondera que “a motivação se relaciona intimamente com a personalidade do ser humano e com seu crescimento mental, emocional, profissional e social”.

Da mesma forma, a busca por profissionais comprometidos é fundamental nas organizações. Para que isso aconteça, a empresa deve investir em capacitação, treinamento, benefícios e outros. Tais investimentos refletem nos resultados que a empresa pode gerar, pois funcionários que se sentem motivados, satisfeitos e valorizados tendem a ser mais produtivos e apresentam alto desempenho em suas atividades na empresa. (RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018).

Sendo assim, as pessoas, dentro da empresa, tornam-se uma vantagem competitiva, mediante o seu valor, competências e qualidades para o alcance do sucesso organizacional. Ademais, “a motivação do indivíduo refere-se à satisfação de um desejo ou necessidade.

Diante do exposto, nota-se que ter um colaborador motivado traz inúmeros fatores positivos para o ambiente organizacional, tais como: maior produtividade, otimização do tempo, manutenção de um ambiente harmônico e democrático, valorização do trabalho, incentiva o aumento da criatividade, boa saúde física e mental dos indivíduos que compõem a organização, levando também ao crescimento pessoal, profissional e, conseqüentemente, ao crescimento da empresa também.

### **2.3 Teorias Motivacionais**

As teorias motivacionais têm como objetivo analisar o comportamento das pessoas, além de identificar os fatores que estimulam os mesmos. Ademais, tais teorias são responsáveis por observar aqueles comportamentos humanos que seriam voltados para a efetivação de algum prazer. Assim sendo, conforme Silva e Rodrigues (2015), no que se refere ao entendimento sobre a motivação nas organizações, foram desenvolvidas teorias essenciais para a empresa, pois, através delas, pode-se descobrir uma melhor forma de motivar seus colaboradores e auxiliar as organizações a alcançarem seus objetivos.

De acordo com Castro e Castro (2016), Maslow divide os anseios humanos em necessidades primárias, que são os desejos físicos e as necessidades secundárias, que abrangem desejos sociais, estima e autorrealização. Em contrapartida, Herzberg, com base em Wyse (2018, p. 134), defende a teoria dos dois fatores: os higiênicos com relação ao ambiente de trabalho e também o fator motivacional que está relacionado a satisfação e realização pessoal do indivíduo.

Já, de acordo com as ideias de Ribeiro (2019, p.31), “a teoria de Victor Groom propõe que a motivação depende das expectativas das pessoas em função de sua capacidade de realização de tarefas e de receber recompensas desejadas”. Ou seja, a motivação depende de um objetivo que direciona para determinadas funções, engajando um comportamento onde se encontra as necessidades para alcançar o objetivo esperado.

### **2.4 Motivação Intrínseca e Extrínseca**

É importante perceber a diferença entre a motivação intrínseca e extrínseca, pois, embora as empresas busquem por colaboradores motivados, elas, na maioria das vezes, não sabem como motivá-los, pois não conseguem distinguir os fatores e os efeitos que causam no comportamento motivado.

A motivação intrínseca está ligada à força interior, quando envolve desejos e sentimentos. Já a motivação extrínseca está ligada à força externa, que está conectada ao ambiente, às situações e aos fatores externos.

Dessa forma, de acordo com Martins (2018, p.6), “é possível prever e, de certa maneira, controlar pessoas, atuando por meio do monitoramento das necessidades ou dos motivos que impulsionam o comportamento e dos objetivos e metas que o originaram”.

Segundo Gomes (2003), a teoria da motivação intrínseca considera que a motivação flui de dentro da própria vida psicológica do indivíduo e passa por um processo dinâmico que

envolve a personalidade completa, isto é, a inteligência, as emoções, os instintos, as experiências e as informações já incorporados ao psiquismo.

Já a motivação extrínseca trata-se de estímulos que vêm de fora para dentro através de outros elementos como, por exemplo: premiações, benefícios ou alguma outra forma de recompensa. Lira e Silva (2015) afirmam que é bem fácil para os gestores controlarem as ações e o desempenho de seus funcionários através de recompensas extrínsecas do que depender de uma satisfação intrínseca. É importante afirmar que, tanto a intrínseca quanto a extrínseca, andem juntas de forma equilibrada para manter empregados focados e engajados-, pois como já foi citado anteriormente a motivação intrínseca são os desejos internos, são os impulsos que fazem com que as pessoas acordem e enfrentem seus stress, medo, ansiedade, problemas pra poder atingir seus objetivos tanto pessoal como profissional, dessa forma o ambiente externo que está ligado a motivação extrínseca precisa colaborar para que tudo isso aconteça, através de estímulos, elogios, bonificações, etc.. Contudo o ser humano não deve ser dependente apenas da motivação extrínseca, na verdade é importante que encoraje as pessoas a se auto motivarem e para que isso aconteça os fatores intrínsecos devem estar bem definidos no interior de cada um. Dessa forma conclui-se que os fatores externos é um complemento dos fatores internos de cada um.

Portanto, o “ambiente de trabalho produz satisfação por si próprio, mas não induz a um estado de motivação para o trabalho, pois, para que isso ocorra, é necessária a satisfação do colaborador com seu trabalho”. (PEREIRA, 2005, p. 12).

## **2.5 Ambiente Motivacional**

A ideia de motivação no ambiente organizacional está, diretamente, ligada ao julgamento que se tem a respeito da percepção do empregado em relação à tarefa ou atividade que este executa. Segundo Gomes (2003), à medida que o trabalho não é algo que traz satisfação e prazer, mas sim algo que se faz somente por necessidade para sobreviver, é natural que o trabalhador faça somente o indispensável para não perder o emprego. Sendo assim, para fazê-lo empenhar-se na execução das suas tarefas, tornar-se produtivo, eficiente e eficaz, não há outro caminho a não ser obrigar a executar suas atividades. É evidente a necessidade que a empresa tem de se manter no mercado, alavancar vendas produzir sempre mais e alcançar a lucratividade, mais para que isso ocorra é fundamental que se tenha pessoas trabalhando em conjunto para esse objetivo. Por meio do que aborda-se este artigo quando a empresa é dotada de colaboradores motivadas atingir tais objetivos é algo tranquilo e saudável, porém quando a organização não investe em deixar os empregados satisfeitos, o

trabalho fica bem mais cansativo e se veem obrigados a impor regras, punições, fiscalização rigorosa, o que desfavorece o clima organizacional e os funcionários são obrigados a executar suas função pelo fato de sentirem pressionados e com medo das consequências que sua baixa produtividade poderá acarretar no futuro, pois sua grande maioria estão ali justamente por necessidade.

O clima organizacional pode ser um dos fatores que motivam assim como desmotivam as pessoas dentro de uma empresa. De tal modo, se uma empresa tem um clima organizacional bom, certamente os colaboradores de sentirão confortáveis em exercer suas tarefas, assim a organização terá pessoas felizes e motivadas. Por outro lado, com um clima desfavorável, os funcionários podem se sentir desmotivados infelizes e insatisfeitos e, como consequência, a produção irá cair, a quantidade de demissões tendem a crescer. (MATOS; SOUSA; SILVA, 2019). Neste caso, o clima organizacional pode levar tanto para o sucesso como para o fracasso da empresa, pois é necessário priorizar não somente o público externo, mas o interno também.

Portanto, é de suma importância verificar o que mais motiva e satisfaz os funcionários e como o clima organizacional pode influenciar na permanência ou afastamento das pessoas do local de trabalho. (MATOS; SOUSA; SILVA, 2019).

Assim, pode-se dizer que o clima organizacional influencia e é influenciado pelo estado motivacional das pessoas, portanto, é um reflexo direto dos níveis motivacionais. Dessa forma, o trabalhador precisa interagir bem com as pessoas dentro empresa, seja com seus superiores ou em relação aos demais colegas de trabalho, ou ainda em relação ao mercado onde se encontra atuando.

Embora de acordo com Gomes (2003) o fator humano se estiver motivado para contribuir eficientemente para o sucesso da organização, dificilmente esta vantagem será alcançada ou mantida, porem atualmente, mesmo em organizações onde se compreende a importância da motivação, de um modo geral, quanto à natureza do processo motivacional, a busca de solução para problemas de baixo desempenho, má vontade dos empregados tem se voltado principalmente para a adoção de “programas de motivação” simplistas para melhorar o ambiente organizacional.

## **2.6 Motivação como fator da produtividade**

A motivação é um fator que caminha junto com a produtividade, pois de acordo com Aeres (2005) colaboradores motivados e satisfeitos estarão mais dispostos para o trabalho, atingindo, assim, as metas solicitadas pela empresa e metas pessoais também.

Assim, de acordo com Machado e Pegorin (2015), a motivação interfere diretamente não só na propriedade qualitativa dos produtos e serviços bem como exerce grande influência na qualidade de vida dos colaboradores, estimulando os interesses de todos os envolvidos na metodologia produtiva e um ambiente mais saudável.

É essencial nas empresas, reconhecer os valores dos colaboradores, pois, se estas buscam inovação, é necessário investir nos funcionários, oferecendo treinamentos para deixar os funcionários preparados para possíveis adversidades que enfrentarão no dia a dia do trabalho (SOUZA; SANTANA et al., 2015). Afinal, é preciso alcançar melhores resultados constantemente para conservar a competitividade e os lucros.

## **2.7 Fatores Motivacionais**

Os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois se relacionam com aquilo que ele faz e desempenha. Conforme cita Oliveira (2002, p. 30), “os fatores que trazem motivação à força de trabalho devem ser explorados para o benefício da organização e como consequência da força de trabalho, sem a qual não há existência de nenhuma instituição”.

Segundo Oliveira (2002), os principais fatores motivadores são as conquistas, a realização pessoal, o reconhecimento pelo trabalho, o trabalho em si mesmo, a responsabilidade, e progresso profissional. Os fatores de satisfação são motivadores porque têm o efeito positivo de melhorar o desempenho do indivíduo.

Assim, Gomes (2007) pondera que estes fatores se referem ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo e são eles que produzem algum efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência, envolvendo sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional.

Portanto, dentre diversos fatores motivacionais no ambiente laboral, pode-se elencar “a remuneração e benefícios sociais, as condições físicas e psicológicas do trabalho e a questão da segurança no ambiente de trabalho”. (CARVALHO, 2013, p. 8).

### **2.7.1 Remuneração e Benefícios Sociais**

A remuneração e os benefícios sociais são considerados uma das principais funções da organização. Conforme evidencia Carvalho (2013) *apud* Marras (2002), estes tópicos, com o passar do tempo, merecem uma atenção maior dos líderes da organização, ganhando mais valor e requerendo melhor administração. É importante lembrar, ainda, de acordo com Moitinho (2011) o salário e a remuneração são elementos distintos, que favorecem a

produtividade, melhora o clima organizacional, proporcionar garantias a quaisquer danos ou prejuízos à integridade pessoal ou física dos funcionários.

Dessa forma, aponta-se para a necessidade de se ter uma compensação justa. Isso porque devem ser mensuradas as atividades exercidas e analisar se a remuneração está sendo feita de forma adequada, bem como analisar outros cargos dentro da empresa e fazer possíveis comparações com o mercado atual de trabalho. (CHIAVENATO, 1999).

Não sendo o único fator motivacional dentro de uma organização, mas um dos principais pontos a serem abordados, a remuneração se torna um quesito importante no que se refere à motivação. De acordo com uma pesquisa realizada por Aeres et al. (2005, p.5), a remuneração é importante, pois permite uma melhor qualidade de vida, o que evita possíveis desgastes em outras tarefas em busca de renda complementar. Desse modo, o funcionário pode fixar-se em um único trabalho com total dedicação, atingindo objetivos em comum entre empresa e o colaborador.

### **2.7.2 Segurança no Trabalho**

Carvalho (2013) afirma que a segurança no trabalho é área responsável de proteger a integridade do trabalhador junto com medidas adotadas pela organização. Ela atua profilaticamente, contribuindo com a precaução de acidentes e agravamentos à saúde.

Além de tudo é importante que a organização ofereça condições favoráveis de trabalho, de modo que todos os funcionários possam produzir suas funções com segurança, afastando problemas futuros e aprimorando o tempo.

Dessa maneira, o investimento em segurança proporciona aos empregados um local de trabalho seguro, aumentando a produtividade e reduzindo os gastos e as perdas. Como consequência disso, a empresa terá um melhor rendimento e lucratividade, redirecionando os recursos para a produção devido à gestão apropriada. (ALMEIDA; NASCIMENTO et al., 2018).

Portanto nota-se então a notoriedade de aprovisionar a segurança no trabalho, passando para os funcionários a consciência que a empresa se empenha para cuidar de sua saúde e com a vida de cada membro da empresa, fazendo se sentirem valorizados e motivados para exercer suas atividades.

### **2.7.3 Condições Físicas e Psicológicas do Trabalho**

Em uma empresa, os trabalhadores estão subjugados a fatores e condições de riscos ou insalubridades. Conforme Carvalho (2013), dentre os fatores, pode-se citar os movimentos

repetitivos do manuseio da operação, ambiente mal estruturado, sem organização, além dos fatores psicológicos que podem interferir na eficácia dos colaboradores.

Diante disso, Paula e Baião (2020) afirmam que a qualidade de vida no trabalho vem de aspectos como bem-estar social, saúde, segurança e capacitação. De tal maneira para que haja um bom desempenho e produtividade deve-se oferecer condições melhores para que os funcionários se sintam bem e capazes de desenvolver um bom trabalho. Além disso, é primordial que haja um espaço democrático de fala, para que os colaboradores possam propor melhorias, evitando, assim, uma estafa emocional de não ter um ambiente para que possam expor suas insatisfações e, até mesmo, satisfações.

## **2.8 Papel do Gestor no Quesito Motivacional**

O gestor é a peça chave no que se refere à motivação, haja vista que ele tem o papel de identificar os pontos que acarretam na desmotivação ou motivação de seus colaboradores em prol de atingir um objetivo comum, buscando melhorias que sempre levem em consideração a necessidade de atender aos anseios de seus clientes internos.

Ademais, “o gestor tem como meta diária manter a motivação dos liderados, estratégia que possibilita que os objetivos institucionais sejam atingidos, pois estes resultados dependem integralmente da equipe”. (MARTINS; CARVALHO; CARVALHO, 217, p. 150).

Diante disso, Barbosa *et al.* (2017, p.83) afirmam que o sucesso de um executivo em resolver conflitos geralmente depende da sua capacidade em identificar os elementos emocionais do caso e ajudar as partes conflitantes a trabalhar suas emoções.

Dessa forma, como salientam Costa e Conceição (2020, p.201), o gestor tem papel fundamental no processo de motivação o que vai além da adequação que o gestor terá sobre seus comandados, significa buscar sempre melhores resultados. Em virtude disso, RODRIGUES FILHO, 2017) postula que, quando o administrador consegue identificar os fatores que influenciam na motivação dos seus funcionários, fica possível criar um clima favorável dentro da empresa, impulsionando sempre o melhor de cada colaborador

Portanto, “o gestor é o responsável em criar um ambiente propício para que sejam realizados os objetivos da empresa, cabe a ele enxergar e projetar as ações juntamente com seus colaboradores”. (MARTINS; CARVALHO; CARVALHO 2017, p.151).

## **3. METODOLOGIA**

Este estudo tem como objetivo geral analisar os fatores motivacionais dos empregados e a influência que a motivação gera na produtividade. Em seguida, como objetivos

específicos, I) analisar a importância e o valor do capital humano nas organizações, II) identificar os fatores motivacionais, III) verificar qual o nível de satisfação de cada indivíduo.

Para a consecução deste artigo, foi aplicado o tipo de pesquisa descritiva, fazendo sempre o uso da neutralidade, visando o estudo dos fatos de maneira autêntica, sem nenhum tipo de influência, para que a pesquisa do trabalho não fique enviesada. Segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, além do estabelecimento de relações entre variáveis.

Para alcançar o objetivo proposto nesse estudo, foi adotada a abordagem quantitativa que, segundo Manzato e Santos (2012, p.07) os métodos de pesquisa quantitativa, de modo geral, são utilizados quando se quer medir opiniões, reações, sensações, hábitos e atitudes etc. de um universo (público-alvo) através de uma amostra que o represente de forma estatisticamente comprovada. Visto isso, a abordagem quantitativa é a mais adequada para análise da relação do capital humano e a produtividade da empresa no âmbito motivacional.

Para apoiar a pesquisa quantitativa, a análise foi utilizada como instrumento de coleta de dados a aplicação de um questionário com o intuito de gerar maior proximidade com os envolvidos, de maneira mais dinâmica. Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 196) “o questionário tem como objetivo principal a obtenção de informações do entrevistado sobre determinado assunto ou problema”.

O estudo foi aplicado no município de Madre de Deus de Minas, no Estado de Minas Gerais, mais especificamente, na empresa “Cianita Armazém Ltda”, no ramo de secagem e armazenagem de grãos, onde trabalham 23 funcionários, desses, 18 participaram da pesquisa.

### **3.1 HISTORICO DA EMPRESA**

Trata-se de uma Sociedade Empresarial Limitada de Madre De Deus De Minas – MG, fundada em 28 de março de 2019. Sua atividade principal é exercer depósitos de mercadorias para terceiros, exceto armazéns gerais e guarda-móveis. Os funcionários exercem um conjunto de funções de recepção, descarga, carregamento, arrumação e conservação de matérias-primas, produtos acabados ou semiacabados.

### **4. COLETA/CONSTRUÇÃO de DADOS**

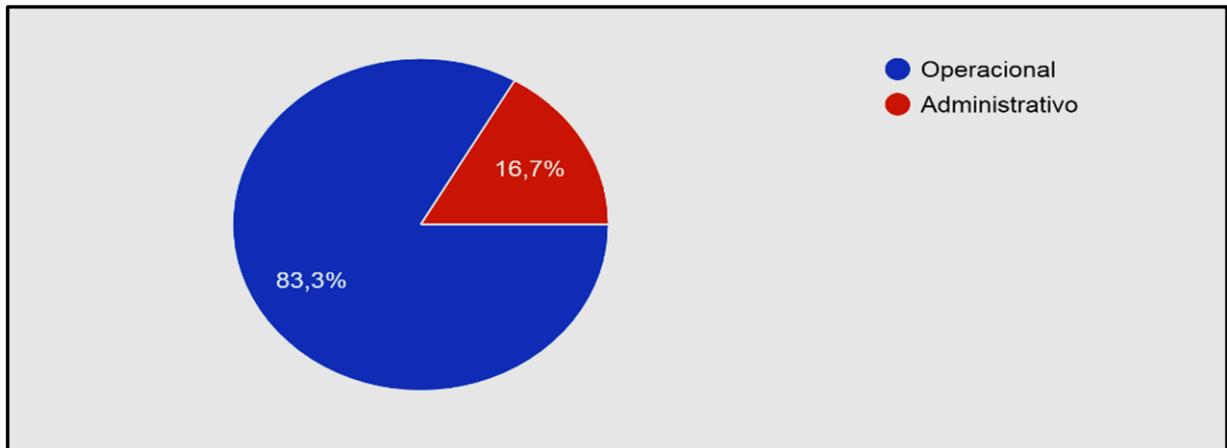
O objetivo do presente trabalho foi analisar como é a presença das relações humanas nas empresas e de que forma os fatores motivacionais influenciam na produtividade da empresa “Cianita Armazém Geral de Madre de Deus Ltda”.

Para realizar a pesquisa, foi desenvolvido um questionário no “Google Forms”, contendo 15 questões, procurando identificar os fatores motivacionais da empresa, analisar a importância do capital humano e verificar qual o nível de satisfação de cada indivíduo de acordo com a realidade do trabalho dos colaboradores, abrangendo informações relevantes sobre a visão dos funcionários a respeito de satisfação e motivação no trabalho. Este questionário foi enviado por meio eletrônico para a gerência da empresa, que foi incumbida de encaminhá-lo aos funcionários.

A empresa contém um total de 23 funcionários. Para alcançar os resultados almejados, foram selecionados os funcionários dos setores Administrativo e Operacional, sendo 3 da área administrativa e 20 do operacional. O trabalho apurou 3 funcionários da área administrativa e 15 da área operacional. Ocorreram certas dificuldades, impossibilitando alcançar um maior número de respostas. Devido ao cenário de pandemia, optou-se por enviar o questionário online, porém, com o distanciamento social, a comunicação ficou bastante prejudicada, ocasionando dificuldades para explicar aos respondentes do que se tratava, o que gerou um certo desconforto e insegurança a eles ao responderem. Após várias tentativas, alcançamos o objetivo, mesmo com a escassez de respostas mencionadas acima, dessa forma não houve prejuízo no decorrer do estudo.

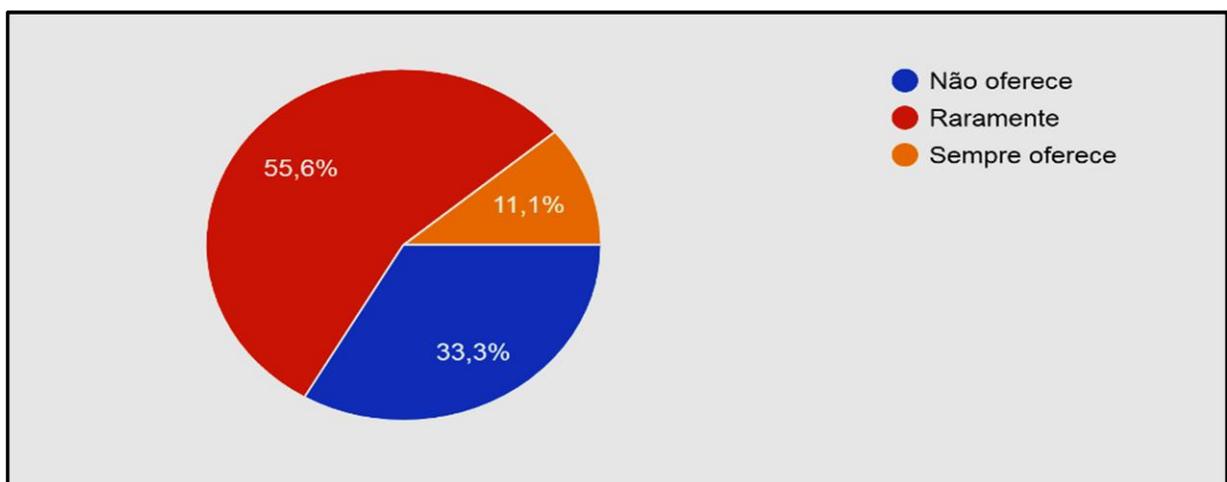
#### **4.1 RESULTADOS e DISCUSSOES**

Com o mercado cada vez mais competitivo, tornou-se necessário que as empresas invistam no seu capital humano, de forma permanente, dando valor ao que pode ser investido em seus funcionários para melhorar a produtividade na empresa. Nesse sentido, deve ser uma preocupação tornar o ambiente de trabalho motivador, melhorar a relação interpessoal entre colaboradores e líderes, bem como a perspectiva de crescimento profissional. Por meio desse contexto, a pesquisa identificou, primeiramente, qual setor cada indivíduo atua na empresa.

**Gráfico 1: Setor onde os colaboradores atuam na empresa**

**Fonte:** Elaborado pelos autores

Como identificou-se no gráfico 1, a empresa possui 16,7% dos funcionários entrevistados no setor administrativo e 83,3% no setor operacional. De modo geral, o setor administrativo é o mais próximo da liderança da empresa, dessa maneira, esse departamento está muito ligado ao processo decisório. Já o setor operacional está relacionando diretamente com a produção, logística, gestão de recursos materiais e vendas. Assim, é o que dá a forma final ao produto ou serviço até a entrega ao cliente, pois, como mencionam Lima e Jardim (2013), uma instituição é um grupo de pessoas que trabalham juntas em uma distribuição de setores e tarefas com um objetivo comum, realizando um trabalho em equipe com eficiência.

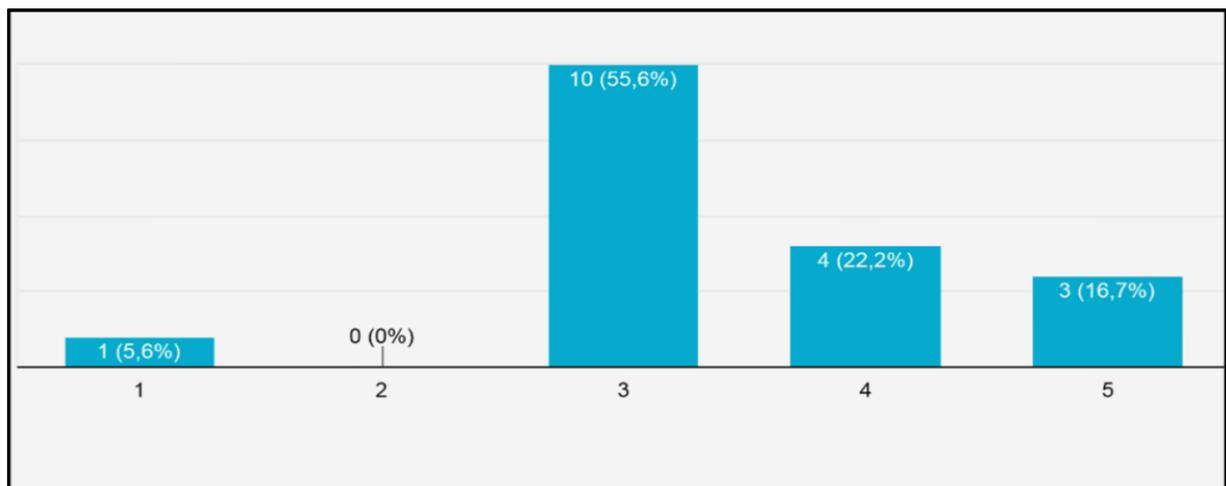
**Gráfico 2: Perspectiva do crescimento profissional**

**Fonte:** Elaborado pelos autores

Foi questionado aos entrevistados sobre a perspectiva de crescimento que eles possuíam em relação à empresa. Dos participantes, 33,3% não acreditam que a empresa ofereça perspectivas de crescimento; já, para 11,1%, a empresa sempre apresenta possibilidade de crescimento, de acordo com a realidade de mercado; e 56,60% dos funcionários consideram que raramente oferece. Foi possível observar, no gráfico 2, que a

empresa raramente contribui com uma perspectiva de crescimento profissional, sendo uma parte que serviria como incentivo para que o funcionário se comprometa com o próprio crescimento, traçando metas que vão contribuir para o crescimento da empresa, também. Antunes afirma (2013, p.4) que “quando o colaborador possui o interesse em aprender e qualificar-se, a empresa deve investir no mesmo, e assim o retorno será garantido”. Dito isso, é evidente que o esforço mútuo acarreta em benefícios para ambas as partes.

**Gráfico 3: Relação interpessoal dos colaboradores na empresa**



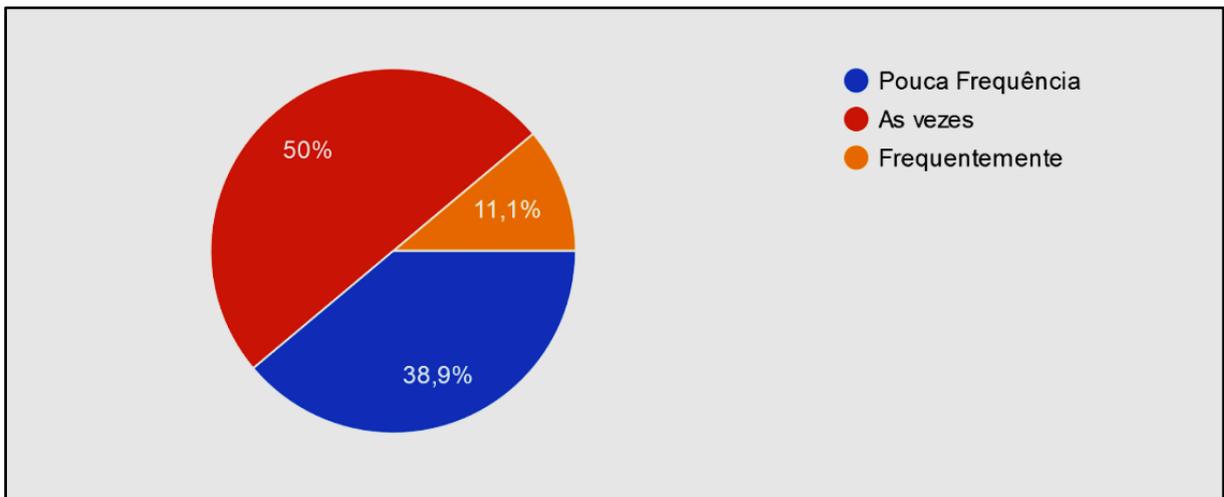
**Fonte:** Elaborado pelos autores

Para o gráfico 3, apresentado no layout de barras, apresenta-se a legenda: 1 como sendo ruim, 3 regular e 5 muito boa.

Tratando-se do relacionamento interpessoal dos colaboradores com a empresa, no gráfico 3, evidencia-se que 5,6% dos funcionários consideram a relação como ruim; e 55,6% acham a relação regular; 22,2% consideram intermediário, entre regular e boa e, por fim, 16,7% consideram como muito boa. Percebe-se que a relação em geral é razoável, isso faz com que o clima organizacional seja positivo na equipe, aumentando a produtividade e reduzindo possíveis conflitos, tais como brigas, ofensas, desgaste emocional, dificuldade de convivência, afinal a personalidade de cada indivíduo pode influenciar tanto de maneira positiva como de maneira negativa na empresa. Ou seja, uma boa relação interpessoal torna a rotina profissional muito mais leve, harmoniosa e com processos eficazes. Porém, é necessário modificar ainda o cenário, transformando a relação de regular, que ainda representa um número considerável de funcionários, para muito boa. Dessa forma, de acordo com Fernandes (2015), o trabalho em equipe não precisa ser necessariamente de forma harmoniosa, mas tentando sempre converter os conflitos em crescimento, sabendo lidar com as diferenças de ideias ou condutas. Isso porque a constituição desse vínculo reflete na

produtividade da empresa e valoriza a troca de conhecimentos e experiências, possibilitando mais riqueza e resultados positivos no trabalho.

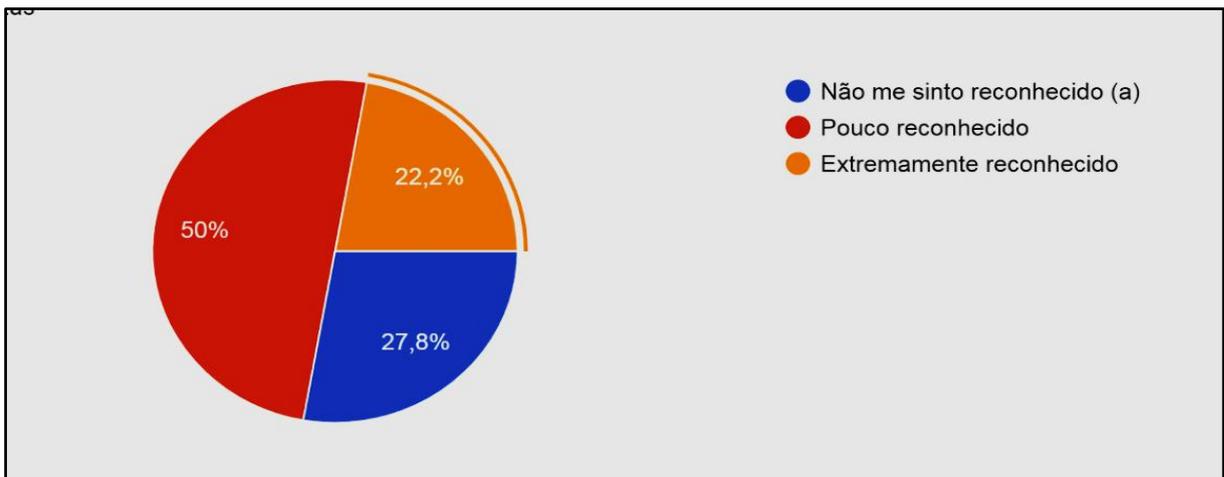
**Gráfico 4: Análise para determinar com qual a frequência que a empresa busca ouvir seus funcionários**



**Fonte:** Elaborado pelos autores

Para o gráfico 4, as opções de respostas apresentadas foram pouco frequência, as vezes e frequentemente.

Foi feito, como mostra o gráfico 4, um levantamento na organização para entender com que frequência a empresa busca ouvir reclamações e sugestões por parte dos seus colaboradores, a maioria das repostas ficaram divididas em “pouca frequência” com 50% e “às vezes” com 38,9% do total; apenas 11,1% consideram que são ouvidos frequentemente. É de suma importância que a empresa tenha por costume dar liberdade aos funcionários para deixar suas queixas e sugestões, possibilitando a ocorrência de melhorias. Ademais, esta deve manter seus colaboradores satisfeitos e motivados, executando de maneira satisfatória as suas atividades rotineiras, atingindo assim o objetivo da empresa. Em consonância a isso, Silva (2017) afirma que líderes e liderados são responsáveis pelo tipo de relações estabelecidas nas organizações, pela maneira que agem e pelos comportamentos, valores e ideologias que adotam. Sendo assim, para que a empresa alcance sucesso e seus funcionários se realizem profissionalmente, é importante que aconteça esse diálogo entre empresa e colaboradores.

**Gráfico 5: Reconhecimento no ambiente de trabalho**

**Fonte:** Elaborado pelos autores

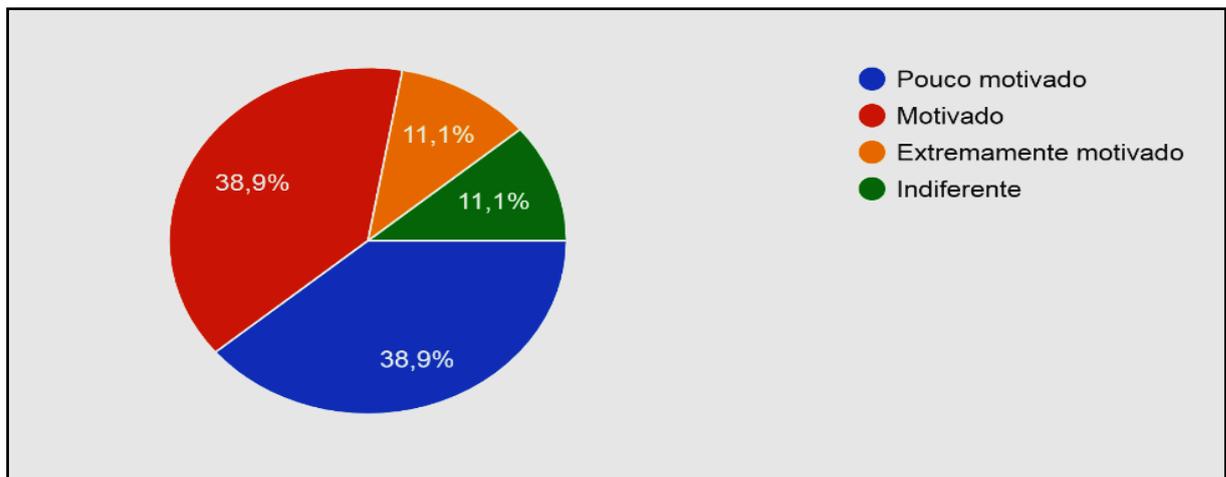
Para o gráfico 5, apresenta-se a legenda tendo como as seguintes respostas não me sinto reconhecido, pouco reconhecido e extremamente reconhecido.

Em seguida, no gráfico 5, o instrumento de coleta questiona os pesquisados sobre o quanto eles se sentem reconhecidos pelo trabalho que exercem. Os resultados ficaram divididos da seguinte forma: 50% dos respondentes sentem que são pouco reconhecidos dentro da organização; 22,2% não se sentem reconhecidos e apenas 27,8% percebem que são extremamente reconhecidos, o que mostra um número significativo de colaboradores insatisfeitos em relação aos que estão satisfeitos, no quesito reconhecimento.

De tal modo, Lopes (2019) afirma que os behavioristas dizem que se deve reforçar todos os comportamentos positivos quando os funcionários mostrarem comportamentos assertivos, devendo receber reforço positivo, podendo ser um prêmio, algo que atenda alguma de suas necessidades ou, até mesmo, um elogio ou bem material.

## 4.2 Nível de Motivação e Satisfação dos colaboradores na empresa

Gráfico 6: Quanto se sente motivado no trabalho

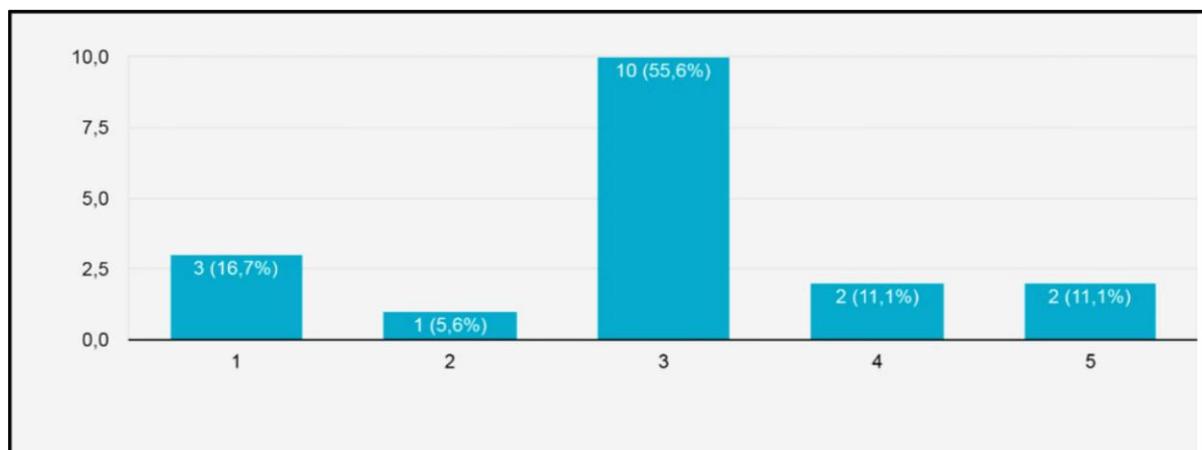


Fonte: Elaborado pelos autores

Quanto a esse objetivo, foi analisado o nível de satisfação que os colaboradores têm na execução de seus trabalhos e o quanto influencia na produtividade da empresa.

Em relação ao grau de motivação no trabalho, mostrado no gráfico 6, apenas 11,10% dos colaboradores pesquisados escolheram a opção extremamente motivado. Em contrapartida, obteve-se um total de 77,8% que ficaram divididos entre motivado e pouco motivado. Por fim, 11,10% dos funcionários consideram-se indiferentes ou desmotivados, não sendo um atrativo para que esbocem a preferência. Contudo, entende-se que o nível de motivação em realizar o trabalho na empresa não é algo muito satisfatório. Portanto, de acordo com Carvalho et al (2013) a motivação está atrelada ao estímulo interno que precisa estar sendo incentivada constantemente numa organização, de modo que o trabalhador possa adotar e apresentar toda sua competência.

Gráfico 7: Nível de satisfação do trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores

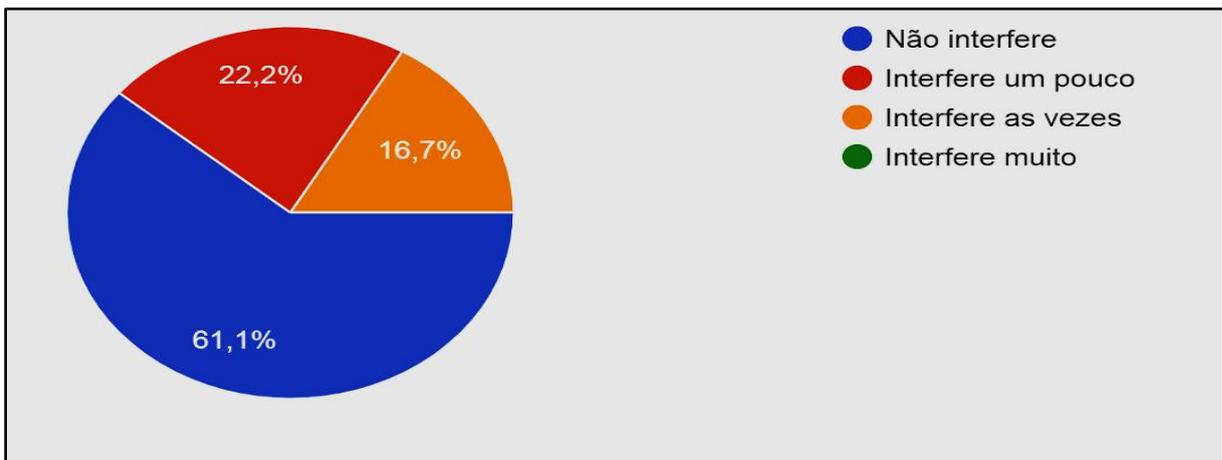
Para o gráfico 7, apresentado no layout de barras, apresenta-se a legenda 1 como sendo ruim, 3 regular e 5 muito boa.

Foi analisado, no gráfico 7, a relação do nível de satisfação do trabalho dos funcionários na empresa. Para tanto, optou-se pela escala de 1 a 5, no qual foi relatado no nível 1 que; 16,7% consideram-se pouco satisfeitos; já, no nível 2, consideram-se 5,6% com uma satisfação intermediária; no nível 3, 55,6% das pessoas estão satisfeitos com o trabalho. Por conseguinte, no nível 4 e 5, consideram-se um total de 22,2% dividido entre intermediário e muito satisfeito. Dessa forma, pode-se deduzir que os funcionários no geral estão satisfeitos com as tarefas profissionais exercidas.

Diante disso, para diminuir a insatisfação no trabalho ou, até mesmo, extingui-la as organizações devem atuar em conjunto com os fatores higiênicos, para sempre atender as necessidades dos colaboradores. Porém, para ter funcionários motivados, a empresa deve atentar-se aos fatores motivacionais, criando sempre condições de trabalho adequadas. (BEDRAN JUNIOR et al., 2009).

Diante do exposto, determina-se que os funcionários são capazes de cumprir suas funções. Porém, essa satisfação varia de um colaborador para outro, afinal, cada indivíduo enxerga o que é essencial para sua carreira.

**Gráfico 8: Motivação como fator de produtividade**



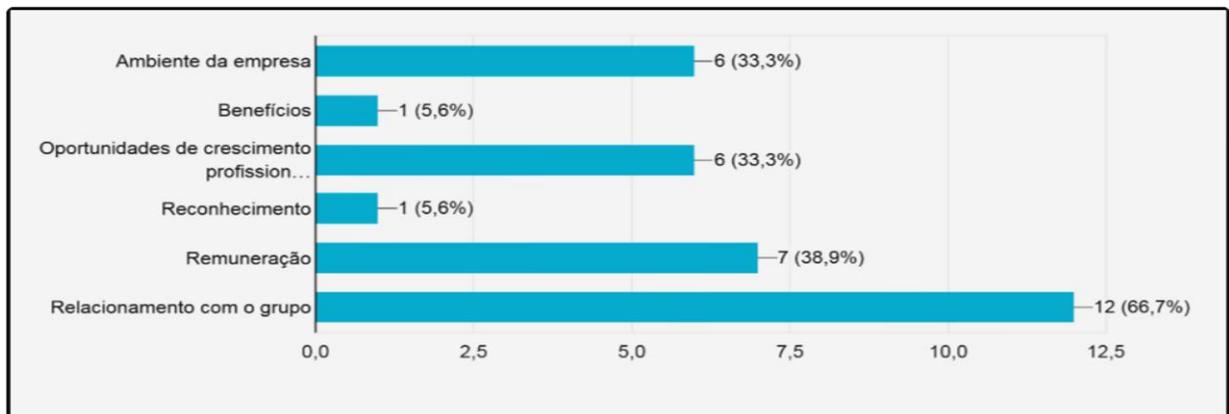
**Fonte:** Elaborado pelos autores

Apesar da motivação estar atrelada à produtividade, quando questionados, 61,1% dos colaboradores disseram que não afeta. Ou seja, mesmo com uma série de fatores analisados que os deixam desmotivados, essa porcentagem sente que sua produtividade não declina, porém 22,2% sente que interfere um pouco e 16,7% acredita que às vezes interfere. Trata-se de números significativos, pois, na empresa analisada, a grande maioria de funcionários são do setor de produção.

Silva et al. (2012) salienta o quanto é importante que aumente a produtividade nas empresas, sem que seja afetado o nível de satisfação dos funcionários. Uma empresa que obtém lucro é aquela que valoriza o seu capital humano, bem como seus recursos materiais. Evidencia-se, então, a correlação entre o quanto a empresa é lucrativa e o quanto o seu capital é valorizado.

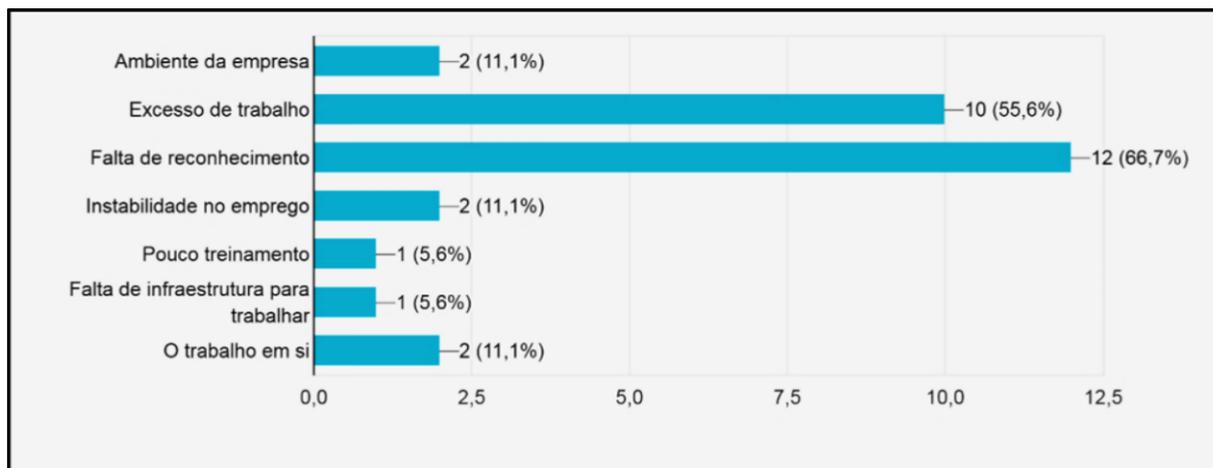
### 4.3 Fatores Motivacionais

Gráfico 9: Fatores que trazem satisfação no trabalho



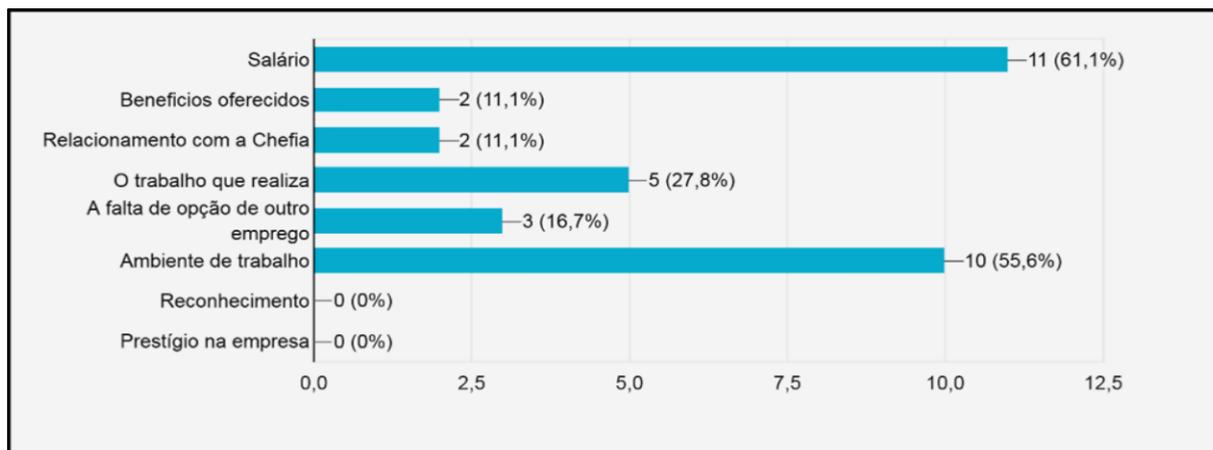
**Fonte:** Elaborado pelos autores. Foram analisados quais fatores trazem satisfação e insatisfação para os empregados na realidade dos seus trabalhos. Acima, no gráfico 9, foi apontada, na questão, seis opções para a escolha de dois principais fatores que os tornam mais satisfeitos no trabalho. Os resultados indicaram que os principais aspectos considerados foram: relacionamento com o grupo com 66,7%, e remuneração com 38,9% das respostas. Foi identificado também, que a satisfação do empregador com a empresa onde trabalha está ligada a fatores com a mesma porcentagem como o ensejo de crescimento profissional e ambiente da empresa com 33,33% cada, benefícios e reconhecimento com 5,6% cada. Neste caso, salienta-se que os funcionários estão mais satisfeitos pela relação com os colegas de trabalho e pela remuneração mensal. Conseqüentemente, tem-se resultados positivos, como um bom clima organizacional e, o que contribui na redução de discordâncias e conflitos dentro da empresa. Conforme Batista (2005), os fatores que trazem satisfação no trabalho dependem do grau em que coincide o que um indivíduo procura no seu trabalho com o que realmente retira dele.

**Gráfico 10: Fatores que trazem insatisfação no trabalho**



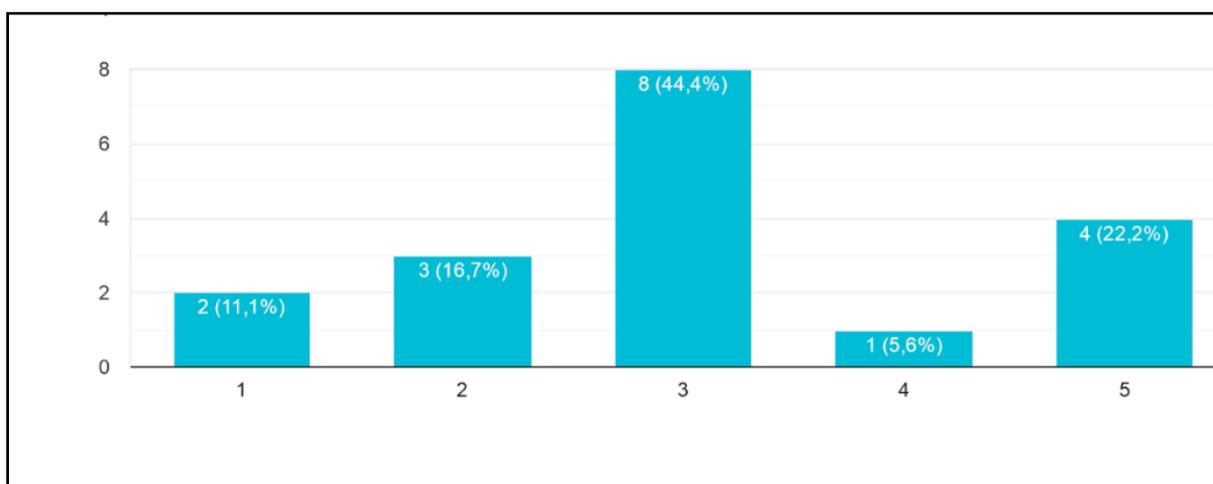
**Fonte:** Elaborado pelos autores

Em relação a questão dos dois principais fatores que trazem mais insatisfação no trabalho dos colaboradores da organização, mostrado no gráfico 10, os resultados indicaram que os principais fatores considerados foram: a falta de reconhecimento com 66,7% e o excesso de trabalho com 55,6%. Em seguida, com 11,1% cada, foi considerado o ambiente da empresa como apresentando uma instabilidade no emprego e no trabalho em si. Por fim, outros dois fatores como pouco treinamento e falta de infraestrutura para trabalhar tiveram 5,6% cada. Dessa maneira observa-se que o primeiro maior fator insatisfatório dos funcionários foi a falta do reconhecimento dos gerentes ou chefias em relação a realização de suas tarefas ou metas alcançadas. Em seguida, como segundo fator mais votado, manifestaram-se o excesso de trabalho, ou seja, sobrecarregam os funcionários com atividades acumuladas, trazendo desorganização, menos produtividade e prejudicando a qualidade de vida futuramente. Assim de acordo Batista (2005, p.5), “a insatisfação surge quando não são concretizadas ou atendidas necessidades e expectativas pessoais em relação ao trabalho, considerando desempenho pessoal e profissional”.

**Gráfico 11: Duas razões pela qual trabalham na empresa**

**Fonte:** Elaborado pelos autores

O gráfico 11 representa os resultados quanto às duas principais razões pelas quais os colaboradores trabalham na empresa. Foram considerados salário com 61,1% e ambiente de trabalho com 55,6%. Em seguida, com menos escolhas, analisa-se os dados de outros motivos pelo qual os funcionários realizam seus trabalhos sendo a própria atividade que exercem com 27,8%; a falta de opção de outro emprego com 16,7%; benefícios oferecidos e relacionamento com a chefia com 11,1% cada um. Percebe-se que o fator mais votado foi o salário e o segundo foi o ambiente de trabalho, sendo este os principais motivos que proporcionam estabilidades para continuar exercendo suas funções na empresa. Contudo, reafirma-se a necessidade de que os empregados tenham voz ativa dentro da organização para que mostrem quais os motivos que os mantêm na empresa, ressaltando os pontos positivos desta

**Gráfico 12: Remuneração**

**Fonte:** Elaborado pelos autores

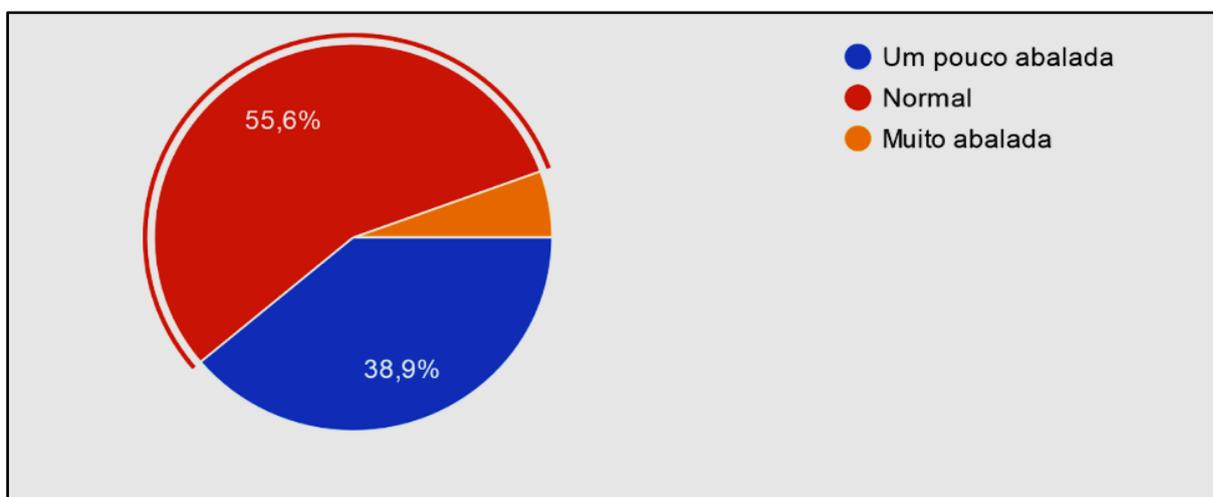
Para o gráfico 12, apresentado no layout de barras, apresenta-se a legenda 1 como sendo ruim, 3 regular e 5 muito boa.

Seguindo a linha de pesquisa, observou-se que em uma escala de 1 a 5 onde o número 1 relaciona-se aos que sentem que a sua remuneração é pouco condizente e seguindo uma ordem crescente acham é condizente, quando marcaram a opção 3. Nota-se que os respondentes ficaram bem divididos, porém a grande maioria, com 44,4% sentem que sua remuneração é condizente de uma maneira moderada em relação a sua função, por conseguinte analisa-se uma porcentagem significativa entre os que acham ser pouco condizente com um total de 27,8% se somado a opção 1 e 2, de outra forma tem-se um total de 22,2% que acha sua remuneração totalmente condizente, como é mostrado no gráfico acima.

A remuneração é um fator preponderante no quesito motivacional. Como menciona Amaral, Amorim (2016, p.3),” é possível dizer que remuneração é uma recompensa pelo tempo que o colaborador se dedica à empresa e este é um meio que faz com que as pessoas se sintam bem, recebendo por esse trabalho”. Dessa forma é fundamental que todos tenham uma remuneração justa e coerente com as atividades que exercem.

#### 4.4 Ambiente de trabalho X Qualidade de vida

**Gráfico 13: Análise de como os funcionários sentem que está a sua saúde mental trabalhando nesta empresa.**

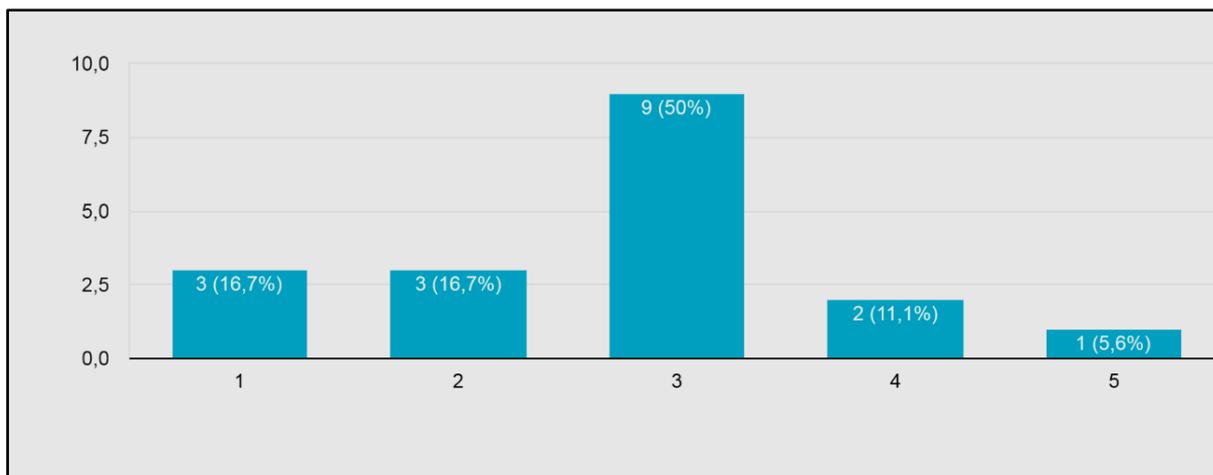


**Fonte:** Elaborado pelos autores

A saúde mental dos indivíduos nas organizações é um ponto muito importante, considerando o cenário atual de pandemia que estamos vivendo vem causando danos humanos, econômicos e sociais sem precedentes, que impacta nossas mentes, prejudica o desenvolvimento e qualificação do funcionário dentro da empresa. Assim cuidar e manter uma saúde mental equilibrada e estável evita-se problemas a médio e a longo prazo como, por exemplo, desgastes físicos e psicológicos. Diante disso, foi possível observar, no gráfico 13,

que 38,9% dos funcionários sentem que sua saúde mental está um pouco abalada, outros 5,6% apontam que está muito abalada e, por último, 55,6% dos funcionários acham que sua saúde mental está normal. Logo, Marco (2008, p.58) afirma que, a cada dia, agrava-se mais a falta de investimentos em recursos humanos no âmbito da saúde mental, o que ocasiona na escassez de profissionais qualificados, achatamento salarial, contribuindo para o aumento de níveis de stress, Burnout e sintomas de depressão e de ansiedade.

**Gráfico 14: Satisfação com o ambiente físico de trabalho**



**Fonte:** Elaborado pelos autores

Para o gráfico 14, apresentado no layout de barras, apresenta-se a legenda 1 como sendo ruim, 3 regular e 5 muito boa.

Quanto às afirmações que envolvem a qualidade de vida e o ambiente de trabalho, foi proposto aos entrevistados que marcassem o quanto eles se sentem satisfeitos com o ambiente de trabalho, relacionado à ventilação, iluminação, limpeza, móveis e equipamentos. Em uma escala de 1 a 5 onde 1 significa pouco satisfeito, 3 satisfeito, 5 muito satisfeito, ficou claro, através do gráfico 16, que a grande maioria se sente apenas satisfeito de uma forma relativamente moderada tendo um total de 50%, a outra metade ficou dividida entre os números 1 e 2 com 16,7% cada. No nível 4 de satisfação tivemos 11,1% dos votos e, por fim, o nível 5 contou com 5,6% dos votos. O gráfico 14 mostra que é desejo da grande maioria que o ambiente de trabalho sofra modificações por meio da melhoria do seu espaço físico.

De acordo com Rocha (2010), as condições físicas influenciam na qualidade de vida no trabalho, que, por consequência, estão diretamente ligadas à motivação organizacional.

Por fim, foi dado aos respondentes a opção de uma questão aberta, na qual foi pedido para que eles apontassem no que a empresa precisa melhorar. Por ser uma questão

individual, não foi exigido que todos respondessem. Dessa maneira, obteve-se um total de apenas 5 respostas. Aqueles que responderam sugeriram mais reconhecimento, folgas em feriados, melhor ventilação, bem como manutenção em toda a empresa, remuneração e melhores diálogos entre os funcionários e a direção.

Tais sugestões ajudam os colaboradores a interagirem com a empresa, gerando um melhor ambiente de trabalho e, por consequência, atingindo o objetivo da organização. Dessa forma, Cardoso(2020, p.7) menciona que “a qualidade de vida no trabalho deve estar relacionada ao equilíbrio entre o trabalho e outros fatores da vida, somando com o papel social da empresa, buscando conciliar a produtividade, qualidade de vida e bem-estar”.

#### **4.5 Algumas Considerações Acerca das Análises**

Consuma-se então que a motivação dos trabalhadores traz benefícios em conjunto, tanto para os funcionários quanto para a empresa em si, permitindo com que a organização obtenha ganhos na produtividade, eficácia e eficiência, mantendo-a ativa de forma competitiva no mercado, sempre melhorando e crescendo. Levando em consideração o mundo globalizado e exigente da atualidade, é imprescindível que se evite danos à saúde mental e o desgaste físico das pessoas que compõem o quadro de funcionários da empresa.

Buscou-se, especificamente, analisar quais os quesitos que motivam e desmotivam os funcionários da “Empresa Cianita Ltda”, e a importância de mantê-los motivados e satisfeitos, bem como o que a desmotivação pode causar no colaborador e, por consequência, a empresa como um todo.

Dessa forma, ficou claro que, por mais que a empresa não atenda às expectativas de seus membros, os funcionários afirmam que isso não interfere na sua produtividade. É importante mencionar que esta não é uma afirmação de todos, mas de uma parcela considerável dos entrevistados. Foi possível identificar, também, o quanto a saúde mental dos colaboradores está abalada, o que pode acarretar em problemas a médio e a longo prazo.

Os resultados obtidos nesta pesquisa são de extrema relevância, pois contribuem para o estudo que relaciona motivação, qualidade de vida e desempenho dos colaboradores em ambiente laboral. Por fim, uma observação importante a ser feita é que, apesar de mencionada a motivação como fator direto de produtividade, talvez, seja mais sensato identificá-la como uma variável tanto para qualidade de vida e, principalmente, para a produtividade, não sendo algo generalizado.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

Levando em consideração tudo que foi abordado neste trabalho, fica explícito a importância e a relevância da motivação e da qualidade de vida no trabalho, seja para a evolução de vida pessoal, convívio social e maior satisfação e motivação do trabalhador com a instituição.

Assim sendo, debater e atentar para este tema de pesquisa nas empresas é mais do que um auxílio, é uma necessidade indispensável para que um dos maiores bens das organizações, ou seja, o trabalhador, tenha condições para desempenhar, com sucesso, suas tarefas, de modo que todos saiam lucrando, empregador e colaborador. Com isso, toda a evolução humana é fruto de algum estímulo e, quando se pensa nos dias atuais, é preciso ter cada vez mais consciência da importância da motivação no ambiente de trabalho como um dos principais fatores motivacionais, tanto para buscar bons resultados como para encontrar verdadeiro sentido para cumprir rotinas que, muitas vezes, são desgastantes.

Através dos resultados obtidos na aplicação do questionário, foi possível compreender como é a estrutura da empresa, bem como os mecanismos que são utilizados para a comunicação entre os colaboradores e os aspectos que motivam e os que acarretam na desmotivação.

Ademais, ficou nítido que os colaboradores não ganham os investimentos adequados para maior eficiência no trabalho, pois, quanto mais bem preparados os empregados forem, maior a chance de aumentar a lucratividade da empresa. Em contrapartida, os funcionários da empresa em questão mostraram que sentem falta de reconhecimento e de crescimento profissional, o que impossibilita uma maior interação com a empresa.

Foi considerado pelos colaboradores o relacionamento com os colegas como maior fator de satisfação e a falta de reconhecimento de seus chefes como fator de insatisfação, apresentando o nível razoável de satisfação para realização de suas tarefas. Porém, acreditam que a empresa proporciona um ótimo ambiente de trabalho e, de acordo com os gráficos, a grande maioria dos entrevistados estão na empresa por necessidade, pois foi evidenciado, também, que eles não acreditam que sua remuneração é condizente com o trabalho.

Por fim, pensando-se na proposta de novas estratégias e de sugestões de melhorias através dos resultados obtidos, sugere-se que a empresa invista na melhoria da gestão de pessoas, podendo investir no desenvolvimento intelectual, treinamentos e conhecimentos, gerando diálogos e a aproximação de funcionários e chefias, tornando-os cada vez mais capacitados, melhorando seu trabalho e o atendimento aos clientes. Assim, conseqüentemente,

o valor do capital humano será mais valorizados contribuirá com o crescimento dos colaboradores e da organização.

Diante disso, este estudo buscou responder a seguinte questão norteadora: Como a motivação influencia na qualidade de vida e na produtividade no trabalho? A qualidade de vida é um ponto muito relevante, visto que o profissional desmotivado acarreta problemas psicológicos e físicos, o que, conseqüentemente, influencia na produtividade, trazendo prejuízos para empresa como um todo.

Dessa maneira, no decorrer da pesquisa, foram encontrados alguns obstáculos, que atrasaram e, até mesmo, impediram o desenvolvimento do trabalho da maneira que foi desejado e planejado. A dificuldade encontrada foi devido ao atual cenário vivenciado que é a Pandemia Mundial advinda da Covid-19, no qual impossibilitou contatos presenciais, por respeito ao isolamento social, o que ocasionou muitas dúvidas e receios por parte dos respondentes, devido a ruídos na comunicação. O afastamento social impossibilitou, também, o contato presencial entre as autoras, orientadores e coautor, havendo sempre a comunicação de forma on-line para as aulas explicativas da elaboração do artigo. Houve, também, o afastamento de alguns funcionários da empresa por serem vítima do vírus, o que diminuiu o número respondentes do questionário. Diante disso, o on-line tornou-se uma nova realidade para todos na atual conjuntura e foi preciso adaptar-se a ela para a elaboração da pesquisa da melhor maneira possível.

Portanto, de acordo com o artigo apresentado, percebeu-se um importante conflito voltado para o ser humano em seu ambiente de trabalho. Mesmo que as empresas estejam se dando conta do alto valor de seu pessoal, para conseguirem cumprir essa tarefa, há alguns desafios da gestão de pessoas que precisam ser enfrentados. Dito isso, propõe-se futuras pesquisas sobre a importância e desafios da gestão, nas empresas para que sejam colocadas em prática, visando um aumento significativo de pessoas motivadas dentro da organização, bem como investir na melhoria da infraestrutura e de todos os pontos negativos mencionados neste artigo.

Assim, é importante que a gestão de pessoas seja colocada em prática com êxito, para que se consiga criar um bom e produtivo ambiente de trabalho, onde não só a empresa se beneficie, mas também seus funcionários, e que eles possam sentirem-se realizados em seu trabalho, atingindo o pleno sucesso da empresa e satisfação pessoal.

## REFERÊNCIAS

- AERES, A.V.B. et al. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. Relatório de pesquisa. **Rev. Esc. Enferm.USP**, 2005.
- ALMEIDA, C.G; NASCIMENTO, T;NUNES, S.N.M. A importância da segurança no trabalho para as organizações. **Múltiplos Acessos**, v. 3, n. 2, p. 85-98, 2018.
- AMARAL, C.P; DE AMORIM, J.A. **Remuneração e benefícios como fator motivacional**. 2016.
- ANTUNES, E.; STEFANO, S.; SANTOS, H. A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise da perspectiva individual em uma empresa do ramo de autopeças e serviços. **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, v. 4, 2013.
- BARBOSA *et al.* O papel do gestor de rh frente a existência dos diferentes traços psicológicos: **Revista Conbrad**, v.2, n.2, Maringá, 2017.
- 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.
- BELÉM, A.S; MATOS, R.H.F. Liderança organizacional: estudo sobre o desenvolvimento da inteligência emocional no papel de liderança dos alunos universitários perante o futuro mercado de trabalho **BrazilianJournalofDevelopment**. 6, n. 10, Curitiba, out,2020.
- BEZERRA, I. V.; SILVA, E. L.D.; Campanhas de incentivo a vendas como fator de motivação organizacional Educação, Gestão e Sociedade: **revista da Faculdade Eça de Queirós**, Ano 6, número 22, junho de 2016.
- CASTRO, L.S.D.; CASTRO, G.S.D.; A motivação em foco: uma revisão de literatura acerca das teorias motivacionais de Maslow e Herzberg, suas semelhanças, diferenças e contribuições para o administrador moderno. **Revista diálogos & ciências**. Nº 36 junho 2016.
- CARVALHO, J.F. et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em foco**, v. 7, n. 1, p. 21-23, 2013.
- CARVALHO, J. F.; MARTINS, E.P.T.; LUCIO, A.; PAPADRÉA, P.J.; Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em foco**, v. 7, n. 1, p. 21-23, 2013.
- COSTA, R.; MAGERA, M.; O comportamento humano nas organizações – o papel do gestor como fator de motivação: **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 194-202, 2020.
- FERNANDES, H. *et al.* Relacionamento interpessoal no trabalho da equipe multiprofissional de uma unidade de saúde da família. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, v. 7, n. 1, p. 1915-1926, 2015.
- GOMES, A. P. T. A importância da motivação e do treinamento nas organizações. **Revista Educação, Psicologia e Interfaces**, v. 1, n. 1, p. 31-43, 2017.

GOMES, A.A.P; QUELHAS, O.L.G. A motivação no ambiente organizacional. **Revista Produção Online**, v. 3, n. 3, 2003.

HENRIQUE, J.F.D.; MENEGHETTI, F. K. Liderança e organizações. **Revista de Psicologia**, v. 2, n. 2, p. 93-119, 1 jul. 2011.

JÚNIOR, Paulo Elias Bedran; OLIVEIRA, JLC de. Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional. In: **V Congresso Nacional de Excelência em Gestão: Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade**. Rio de Janeiro-Brasil. 2009. p. 2-4

LAKATOS, E. M.; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, L. A; JARDIM, G.T.P. Motivação e qualidade de vida no trabalho: uma análise na Comagro Peças e Serviços LTDA. **Revista Ciências Administrativas**, v. 19, n. 1, p. 69-84, 2013

LOPES, T.V.M. Motivação no trabalho. **FGV, Instituto de Documentação**, 1980.

LUDKE, M; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARCO, P. F et al. O impacto do trabalho em saúde mental: transtornos psiquiátricos menores, qualidade de vida e satisfação profissional. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 57, n. 3, p. 178-183, 2008.

MATOS, T.A, SOUSA, T.O. O clima organizacional na percepção dos colaboradores de uma loja de varejo situada em Fortaleza/ CE. **CONEXAO UNIFAMETRO 2019: Diversidade tecnológicas e seus impactos sustentáveis**, FORTALEZA/CE,2019.

MARTINS, L.M.; CARVALHO, N.M.R.; CARVALHO, V. D.R; O Papel do gestor e impactos do clima organizacional para a qualidade de vida dentro das organizações: **Revista multidebates**, v.1, n.2, 2017.

MANZATO, Antônio José; SANTOS, Adriana Barbosa. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Departamento de Ciência de Computação e Estatística–IBILCE–UNESP**, p. 1-17, 2012.

MOITINHO, Geraldo Cardoso. Remuneração, benefícios e a retenção de talentos nas organizações. **Revista Digital de Administração**, v. 1, n. 1, 2011.

OLIVEIRA, A.C.; **A contribuição dos fatores motivacionais para a qualidade**. 2002.

PEREIRA, M.A. Análise motivacional de ambiente de trabalho em uma concessionária Volkswagen. **TCC–Administração. Socorro: Faculdade XV de**, p. 17-34, 2005.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; BORGES-ANDRADE, J. E.; O efeito da interdependência na satisfação de equipes de trabalho: um estudo multinível. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 3, p. 57-78, 11.

RIBEIRO, M. F.; PASSOS, C.; PEREIRA, P. Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 26, p. 105-131, 1 jan. 2018.

RIBEIRO, E.A.; Motivação na UFRPE: Um estudo sobre a percepção dos técnicos administrativos a luz das teorias motivacionais. **Universidade Federal de Pernambuco centro de ciências sociais aplicadas Recife** 2019.

RIBEIRO, L.A.; SANTANA, L.C.D.; Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RODRIGUES, N.G.; FILHO, H.P.C.; A Influência dos Gestores na Motivação da Equipe Organizacional Id online **Rev. Psic.** V.11, N. 34. fevereiro/2017.

SILVA, P.M.S. O papel do líder na motivação da equipe. **Centro De Pós Graduação Oswaldo Cruz, SD revista. Oswaldo cruz** v. 12, 2017.

SOTO, EDUARDO. Comportamento organizacional: o impacto das emoções. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

SOUZA MARTINS, Cimara et al. Fatores Motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no Ambiente de Trabalho. ID online **Revista psicologia**, v. 12, n. 39, p. 262281, 2018.

SOUSA SANTANA, FERNANDO et al. **Motivação no Trabalho: Força Impulsionadora para a Produtividade.** v.7, p.1-20, 2015.

VELOSO, C. C. Capital intelectual: a gestão do conhecimento na promoção da competitividade das organizações modernas. **Revista Vianna Sapiens**, v. 8, n. 2, p. 26, 12 dez. 2017.

VIEIRA, L.R: et al. Qualidade de vida no trabalho. **Vieira mar projetos, consultorias e estudos**, 2010.

---

WYSE, R. M.; Motivação: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano **Revista. Cienc. Gerenc.**, v. 22, n. 36, p. 1134-141, 2018.