

**RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Revisora Goiana LTDA**  
**RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: A MOTIVAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES DE**  
**PEQUENO PORTE**

**RESUMO**

MENDONÇA, Hellen Katrynne Guimarães. **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: A MOTIVAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES DE PEQUENO PORTE**. 2019.29 f. Relatório Final de Estágio (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, 2019.

O grande desafio para os profissionais de hoje, é conseguir se manter motivados com a rotina diária, é de suma importância destacar-se que um profissional desmotivado tem baixa produtividade e assim, pode até influenciar aos outros colegas. Observa-se se a motivação e o clima da organização influenciam na produtividade dos colaboradores, devido a este questionamento, o presente trabalho objetiva-se averiguar o desenvolvimento da motivação para os profissionais, benefícios e atitudes nas atividades da organização, clima da instituição e se está interferindo na motivação, desmotivação e correção. Procedimentos utilizados foram o organograma da organização e sua descrição, a quantidade dos colaboradores participantes, suas idades, suas escolaridades. Através das informações coletadas, os resultados foram apresentados nos gráficos, neles encontrou-se a base para observar os pontos positivos e os pontos de melhoria sobre a questão da motivação dos colaboradores, primou-se em manter a identidade dos participantes reservadas. Verificou-se ainda, que os funcionários devem entender o motivo pelo se encontram desmotivados, para que assim possam identificar um meio de voltar a se sentir inspirados em suas atividades organizacionais. Aponta-se que a motivação em relação ao clima organizacional interfere sim, acredita-se que um bom plano de benefícios possa ajudar a empresa a melhorar o fator motivacional. Os benefícios e atitudes são incentivos para os colaboradores que se tornarão mais motivados e conclui-se que de certa forma, o clima da organização interfere de forma positiva ou negativa na motivação dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Colaborador. Organização. Motivação.

## **INTRODUÇÃO**

O grande desafio para os profissionais de hoje, é conseguir se manter motivado com a rotina diária, mas também é um desafio para o empregador, principalmente os de empresas de pequeno porte, pois eles têm que pensar em como motivarem seus funcionários com o que está disponível para eles. Algumas empresas pequenas, acabam deixando, um pouco de lado, alguns meios para incentivá-los por conta de suas limitações financeiras, sendo este um dos empecilhos para os

empregadores, que encontrarem inúmeras dificuldades para fazerem algo interessante para seus colaboradores.

A motivação dos colaboradores é primordial para o desenvolvimento profissional dentro das organizações, mas há muitos empresários que não compreendem isso, não estão dispostos a elevarem o valor investido no capital humano. Sendo que é este capital que irá executar os serviços para seus clientes, a desmotivação reduz a produtividade, repassando para os clientes o ônus da má qualidade de serviços, justo o que não se quer para uma empresa.

É de suma importância destacar que um profissional desmotivado tem baixa produtividade e este fator, pode até influenciar outros colegas, por isso, as organizações devem estar atentas a motivação de seus funcionários, para que a produtividade não caia.

Tal fator é indispensável para o desenvolvimento profissional dentro das organizações reverendo em qualidade dos serviços prestados. É fundamental para alcançarmos resultados positivos, pois reflete diretamente no desempenho dos funcionários.

Mesmo em organizações pequenas, supervisores e donos do empreendimento devem fazer investimentos em motivação, utilizando diversas ferramentas que vão desde um elogio a um feedback e, a um plano de benefícios.

Um colaborador desanimado ao desempenhar suas tarefas poderá diminuir a qualidade de seu desenvolvimento, bem como sua produtividade, com isso conseqüentemente, sem perceber podem ser capazes de transmitir seu desânimo para os clientes e afetando os lucros da empresa.

Quando há motivação entre os funcionários, eles desenvolvem suas tarefas com mais prazer e persistência, com isso a produtividade aumenta e assim traz bons resultados para o empregador.

São coisas simples que podem deixá-los satisfeitos e felizes no local de trabalho como: designar as pessoas certas para os cargos, proporcionar horários flexíveis, oferecer vale refeição, disponibilizar plano de saúde, oferecer vale-transporte, estimular a capacitação para motivar os funcionários e retornar sempre um feedback, criar um ambiente propício para o trabalho, mas não chato, não deixar o aniversário de ninguém passar em branco nem o da empresa, oferecer um plano de carreira, comemorar as pequenas conquistas, trabalhar o clima organizacional, implementar um programa de incentivo a motivação profissional, exemplos disso, são

comissões de vendas, as premiações por metas batidas e os bônus, prêmios de campanhas valendo viagens, vale livros e até reconhecimento interno.

Diante disso, observa-se se a motivação e o clima da organização influenciam na produtividade dos colaboradores, a esse questionamento o presente trabalho objetiva-se em averiguar o desenvolvimento da motivação para os profissionais, benefícios e atitudes nas atividades da organização, clima da organização interferindo na motivação e a desmotivação e correção.

## **9. 2 REVISÃO DE LITERATURA**

Neste tópico serão discutidos alguns assuntos sobre a motivação em alguns sub tópicos, com autores renomeados que em suas literaturas, esclarecem por meio de citações conceitos e ferramentas capazes de melhorar o fator motivacional nas organizações.

### **10.2.1 Motivação organizacional**

Para Kent (2003) a cada dia a motivação vem ganhando forças como tema central em comportamento organizacional, com isso ela vem chamando a atenção de todas as organizações e seus gestores. O grande desafio nos dias de hoje para eles é conseguirem deixar os colaboradores sempre motivados, porém sabe-se que esta tarefa não é nada fácil.

Muitos dirigentes de grandes e também de pequenas empresas querem que seus funcionários fiquem motivados, mas acham que isto depende só de um dos lados, com tudo, as organizações tem a obrigação de manter seus funcionários motivados, pois quando ele está desmotivado ao deixar o local de trabalho, seu desejo é não voltar mais ao ambiente.

Para Lopes (2003, p. 9) “A motivação funciona como um dinamizador, um impulsionador do comportamento humano”, ou seja, a motivação impulsiona o colaborador em suas decisões e atitudes, para assim poder alcançar seus objetivos.

A remuneração influencia o impacto para a gestão de pessoas trazendo a motivação para seus colaboradores (SILVA, 2013). Fazendo com que a produtividade aumente.

Para motivá-los, seus dirigentes e gestores devem saber o que incentiva a motivação de cada um de seus colaboradores, e com isso, colocar o incentivo desejado pelo seu colaborador, seja um elogio, um benefício, aumento de salário se for reconhecido e outras formas.

Segundo Andrade (2010), para os colaboradores um dos principais incentivos motivacionais é o salário, os benefícios, prêmios, elogios, reconhecimento, e entre outros meios motivacionais. Como observado, por via de ações simples, pode-se construir um bom clima organizacional resultando em uma boa motivação para seus colaboradores, que passariam a se sentirem mais satisfeitos, motivados e com mais vontade de desenvolverem suas atividades com determinação.

O que também pode motivar um colaborador é um ambiente tranquilo, descontraído em sua organização, pois ambientes muito pesados e tediosos podem trazer a desmotivação de seu trabalhador, e as organizações devem dar oportunidades para seus funcionários crescerem dentro daquele estabelecimento.

### **11.2.2 Salário**

O salário para algumas pessoas é a motivação mais valiosa (HITT; MILLER; COLLELLA, 2016). Nos dias atuais, o salário é imprescindível para que tanto o empregador quanto o candidato decida aceitar as propostas feitas, pois ele de certa forma deve atender os desejos e expectativas do candidato ou funcionário, com isso o salário acaba sendo uma ferramenta para a motivação de seu empregado, mas este não é o único fator motivacional importante para que o colaborador se sinta realizado e satisfeito com seu trabalho.

Todos nós sabemos o quanto que um salário atrasado atrapalha tanto no clima quanto na motivação do colaborador, pois quando os pagamentos atrasam começam as fofocas e muitas expressões de contrariedade. Também pode ocorrer, quando os salários não são compatíveis com o proposto no mercado de trabalho.

Pink (2010) acredita que se as empresas tivessem o salário mais alto, elas poderiam ter menos gastos. Com muitos colaboradores insatisfeitos com o salário, isso pode resultar em demissões e em seguida muitos gastos trabalhistas, que poderiam ser evitados, pois acontece que o empregado implica com o empregador até um deles desistir, ou um solicitar demissão, ou ainda, o outro assinar a dispensa do colaborador.

### **12.2.3 Feedback**

Para algumas pessoas o feedback ou avaliação crítica é muito essencial para que se sinta motivado, devido a estas pessoas necessitarem de suas realizações e procurarem por elas (HITT; MILLER; COLLELLA, 2016). Estes colaboradores podem ser motivados com um simples elogio, ou até mesmo, com um conselho para melhorarem seus desempenhos.

Para Marques (2019) o feedback é uma ferramenta que usamos para transmitir aos seus colaboradores se o desempenho está bom e continuar a qualidade do serviço desenvolvido, ou se está ruim e procurarem o que pode ser mudado. Mas deve-se entender, que nem sempre os argumentos utilizados em uma situação com um colaborador, podem não ser eficazes com outros colaboradores, na mesma situação.

É primordial conhecer-se muito bem os colaboradores, para conseguir utilizar argumentos certos em seus feedbacks, fazendo com que eles entendam e aceitem de uma forma tranquila se estão fazendo um bom trabalho ou no que eles devem melhorar.

Para Varela (2019) os líderes devem saber bem, qual o tom de voz a ser utilizado no feedback, pois necessita-se da compreensão de qual o nível de motivação que seu funcionário se encontra naquele momento, para que assim, ele possa usar bem está ferramenta.

### **13.2.4 Benefícios e incentivos**

Os benefícios e incentivos são programas que impactam com os colaboradores e seu comportamento na organização, e os fatores que podem afetar a política de Recursos Humanos são: o comprometimento, a satisfação e a motivação (JUNIOR et al., 2013). Isso é, com os benefícios e incentivos para seus funcionários, eles irão se sentirem mais motivados, mais satisfeitos no local de trabalho e conseqüentemente, isto trará mais garra e bons resultados para a empresa.

Quando as empresas começam a se preocupar em recompensar bem seus colaboradores, com um bom pacote de benefício e incentivos, estes irão se sentirem mais valorizados e podem até, permanecerem mais tempo dentro da organização. Mas

sabe-se que só alguns benefícios e incentivos não são os únicos instrumentos para manter o funcionário dentro da organização, porém é um fator indispensável que incentiva a fazer parte da empresa.

Um dos incentivos mais vistos em organizações são bolsas de estudos, para ajudar seus colaboradores a crescerem profissionalmente, mas para as empresas é um risco grande. Outro incentivo utilizado são os cursos básicos que empresas oferecem através de parcerias com instituições de cursos profissionalizantes.

O que pode ser observado, no atual contexto mercadológico, é que as empresas estão aprimorando os benefícios espontâneos e os incentivos como forma de atração dos talentos requisitados para as atividades que não se reduzem ao campo operacional, onde se pode inferir que as tecnologias com seus novos processos exigem colaboradores não só mais competentes, mas, satisfeitos e comprometidos (JUNIOR et al., 2013, p 34).

As organizações devem se preocupar com a satisfação e comprometimento para que seus colaboradores sejam competentes nas suas atividades.

## **2.5 Clima organizacional**

Para Moraes (2015) o clima organizacional mostra se os membros da organização estão satisfeitos em diferentes aparências sobre a cultura ou realidade da empresa, como políticas de recursos humanos, modelo de gestão, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa, com isso, de uma certa forma, o clima da organização interfere na motivação.

Quando o clima organizacional está favorável, tendo um bom relacionamento entre os colaboradores da equipe, o trabalho flui mais tranquilamente, deixando de ser uma rotina obrigatória para ser um prazer, um trabalho agradável de desenvolver todos os dias (NELO et al., 2010).

Não é fácil perceber que o clima não está favorável, normalmente só se percebe quando ele já está em um nível alarmante, nesses casos devemos agir rápido para o clima voltar a ser tranquilo e favorável para todos.

O clima desfavorável pode estar em toda a empresa ou em alguns setores, assim, deve ser passado para os gestores de cada departamento ter um olhar cuidadoso para evitar ao máximo o descontentamento dos funcionários ao clima, e assim não prejudicar o andamento das atividades.

Conforme Pôncio (2017) o clima dentro da organização deve ser sempre avaliado, pois ele é aquilo que os colaboradores percebem sobre aquela empresa, e se o clima estiver ruim irá afetar a motivação dos empregados impactando também seus resultados, trazendo assim a importância das empresas observarem esse ponto com atenção.

## **2.6 Desmotivação no trabalho**

A forma mais eficaz para conseguir voltar a motivação, é o funcionário entender quais as razões que os deixaram desmotivados, após este passo é sempre bom que eles procurem algo que lhe satisfaçam, mas para isso deve-se observar e identificar quais características que definem um colaborador desmotivado e como fará para lidar com isso.

O quadro de funcionários de uma empresa deve ser reconhecido pelo que representam para a organização, tendo seu trabalho devidamente valorizado. A base da motivação é a confiança que se dá às pessoas a amizade, apoio e estabilidade dão segurança a elas para que se sintam bem em está fazendo parte daquele grupo empresarial. A influência gerencial é um dos grandes ou talvez o maior fator para a motivação humana (BARROSO;CHAVES, 2001, p 19).

Acerca da competitividade entre uma equipe de um setor,este pode ser saudável quando é bem desenvolvido e o grupo é maduro para lidar com as situações. Porém, se há algum vestígio de desavenças ou falta de respeito, assim pode se tornar fatores desmotivadores para todo o grupo.

Nem todos os dias, os indivíduos estarão bem, problemas pessoais ou com a família, cansaço e fadiga, estresse acumulado, o estado de saúde e de ânimo, enfim, existe uma vida fora da empresa, e essa vida também influencia na qualidade do trabalho elaborado, claro que alguns dos problemas citados também podem e ocorrem dentro do ambiente de trabalho, mas cabe ao gestor ou líder criar um ambiente agradável, orientando da melhor forma os seus subordinados (TEIXEIRA; MALAGOLLI, 2019, p 9).

Há várias formas do colaborador se motivar novamente como: parar de se culpar, pensar em metas e objetivos futuros, fortalecer a sua resiliência, praticar a empatia, cuidar de sua vida pessoal e investir em sua carreira.

## **2.7 Estímulos para motivar os funcionários**

Muitas pessoas confundem motivação com estímulo, os gestores, podem e devem estimular a sua equipe. Esse estímulo muitas vezes é importante para que algum funcionário ganhe força para continuar suas atividades organizacionais, ganhando uma inspiração e uma animação (GUBERT, 2017).

O que estimula as pessoas são: ter sonhos e fazer todo o possível para torná-lo realidade; acreditar em seu potencial de realização e lutar para que ele torne realidade; entender que a vida é repleta de oportunidades e que é possível realizá-las; manter a autoestima; poder pedir ideias, sugestões e informações para solucionar problemas; poder receber apoio sem perder responsabilidade; ser informado do que acontece ao redor de si; trabalhar em equipe; poder tomar decisões compartilhadas; poder assumir responsabilidades; e sentir-se bem com o que faz (SOUZA, 2004, p 44).

Para motivar seus colaboradores, é preciso levar em conta vários fatores e estímulos. Atmosfera segura, boa higiene e iluminação, treinamentos, equipamentos e liderança capacitada, também um mínimo de bem-estar, alimentação e saúde em relação à sua casa e sua família são o mínimo que um funcionário espera para se sentir motivado.

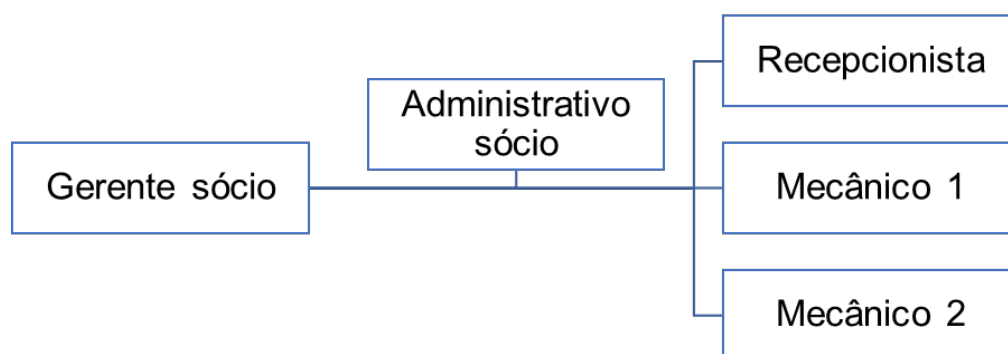
## **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Neste tópico apresenta-se os procedimentos utilizados, o organograma da organização e sua descrição, a quantidade dos colaboradores participantes, suas idades, suas escolaridades, e instrumentos utilizados na pesquisa.

### **3.1 Caracterização da Empresa**

A organização onde foi realizada a pesquisa é a Revisora Goiana Ltda, empresa que atua no ramo de prestação de serviços e vendas em compressores e lavadoras de alta pressão, fundada em 04 de setembro de 2013, ela é composta pelo gerente sócio, administrativo sócio e três colaboradores, sendo uma secretária e dois mecânicos.





FONTE: Elaborado pela autora do trabalho, 2019.

**FIGURA.1:** Organograma funcional da empresa estudada.

Revisora Goiana Ltda, empresa que atua no ramo de prestação de serviços e vendas em compressores e lavadoras de alta pressão, fundada em 04 de setembro de 2013. A empresa tem a missão de ofertar soluções em prestação de serviços no campo de lavadoras de alta pressão e compressores de ar, assegurando a qualidade dos nossos produtos e serviços, garantindo elevado nível de satisfação dos clientes e mantendo o equilíbrio sustentável como empresa, e sua visão é manter-se uma empresa com solidez experientes pela liderança e excelência no ramo de assistência técnica mantendo sempre referência para clientes, parceiros, fornecedores e colaboradores.

### 3.2 Participantes

A empresa, na qual foi realizada a pesquisa contava com um quantitativo de três colaboradores, sendo que todos eles participaram da pesquisa, para tanto a característica dos participantes se dá por 66,7% colaboradores do sexo masculino e 33,3% do sexo feminino, 33,3% dos colaboradores têm as idades entre 20 a 29 anos e 66,7% entre 30 a 39 anos e 66,7% dos funcionários possuem ensino médio, enquanto 33,3% possuem ensino superior.

### **3.3 Materiais ou Instrumentos**

A pesquisa contou com o uso de questionário, o qual possuía 17 questões, sendo 14 de característica quantitativa e 03 de característica qualitativa, portanto o questionário caracteriza-se como qualitativo e quantitativo (APÊNDICE A).

Para a realização da pesquisa foram utilizados ferramenta como: computador, papel, caneta e Google Forms®, o qual foi alimentado com perguntas fechadas, sendo que algumas oportunizaram aos participantes a escrita de sugestões, o trabalho foi baseado na pesquisa de artigos, livros e sites sobre o tema.

### **3.4 Análise de Dados**

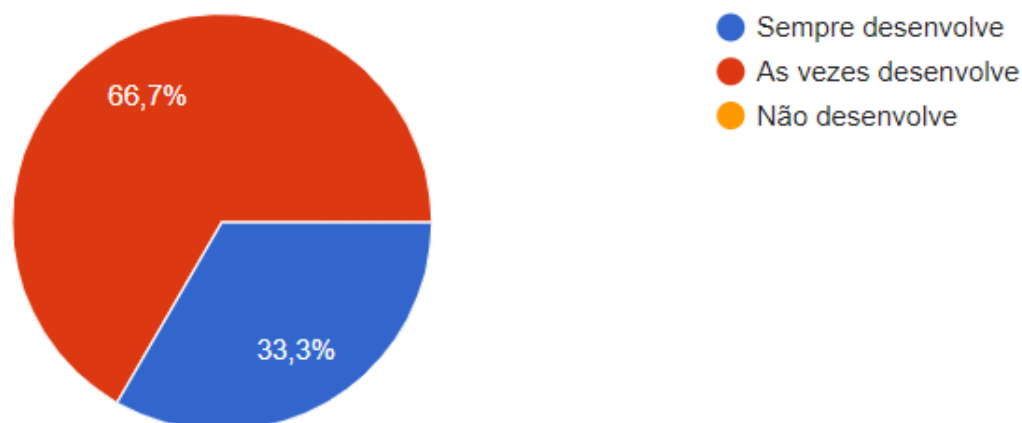
A análise dos dados deu-se através da verificação das 17 perguntas realizadas no questionário, nas quais foram avaliadas através das respostas apresentadas para elaborar uma forma de melhorar a motivação de seus funcionários, e com as respostas foi feita uma análise dos autores desde o ano de 2003 até 2019. Após coletados os dados foram feitos os gráficos, mostrando o índice de satisfação dos colaboradores.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Através das informações coletadas, mantendo a identidade dos participantes reservada, os resultados apresentados nos gráficos é a base para observar os pontos positivos e os pontos de melhoria em questão da motivação dos colaboradores.

Conforme a figura 2, 33,3% dos colaboradores afirmam que a organização sempre desenvolve estímulos para motivá-los em suas atividades organizacionais. No entanto, 66,7% dos colaboradores afirmam receber esse tipo de estímulo às vezes da empresa.

Quando não há desenvolvimento de estímulos para motivar seus funcionários, o desempenho deles pode cair, e com isso os resultados da empresa também serão comprometidos.



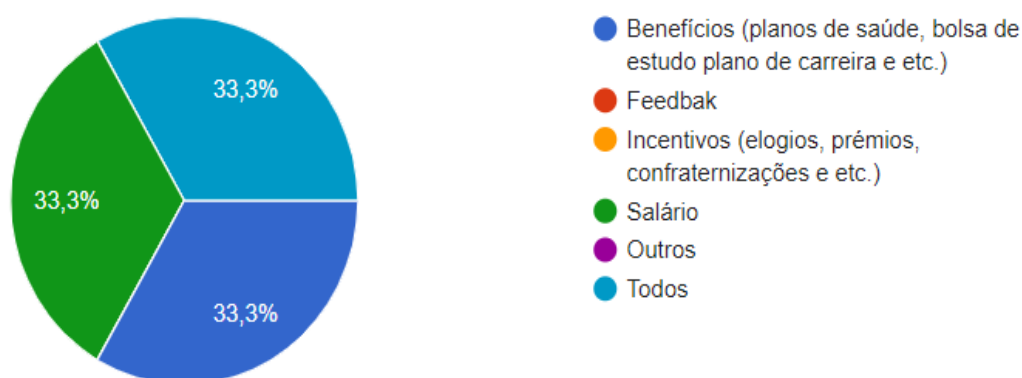
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 2: Dados percentuais relacionados a questão da organização desenvolver estímulo para motivar as suas atividades organizacionais.**

Como corroborado por Gubert (2017), muitas pessoas confundem motivação com estímulo, e cabe aos gestores estimular a sua equipe. Esse estímulo se faz relevante para que algum funcionário ganhe impulso para continuar suas atividades organizacionais, ganhando uma inspiração e uma animação.

Conforme a figura 3, 33,3% dos colaboradores apontaram preferir os benefícios. Em contrapartida, 33,3% afirmam preferir salário e outros 33,3% constatarão preferir todos os apresentados.

Identificou-se que as respostas ficaram bem equilibrada entre todos os benefícios, salário e benefícios como plano de saúde e etc, com esse resultado a empresa pode fazer uma reunião para discutir quais desses benefícios colocar para seus colaboradores.



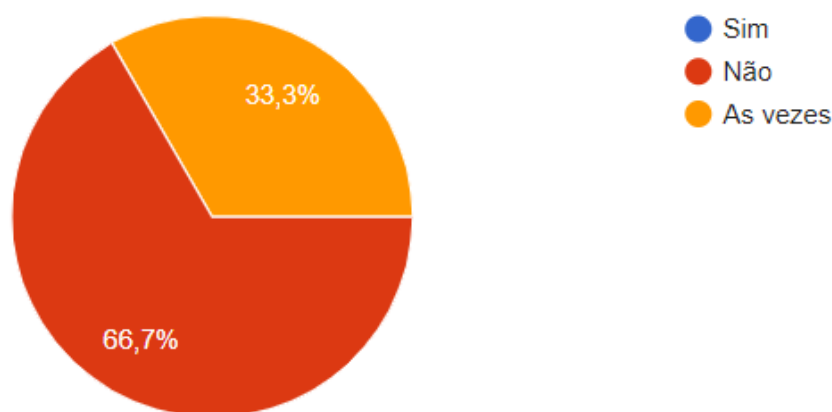
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 3: Dados percentuais relacionados aos estímulos, qual mais motiva os colaboradores.**

Demonstrado por Junior et al., (2013) as organizações nos dias atuais estão aprimorando os benefícios espontâneos e incentivos para atrair talentos para atividades da organização com o intuito de que o rendimento do campo operacional não caia.

Conforme a figura 4, 33,3% dos colaboradores indicaram que às vezes o clima no ambiente de trabalho desmotiva, enquanto outros 66,7% dos colaboradores afirmam que não desmotiva.

Por meio dos resultados, pode-se observar que a maioria está satisfeita com o clima da organização, mas deve-se preocupar com a parte que está insatisfeita, pois essa parte pode crescer e com isso os rendimentos irão cair.



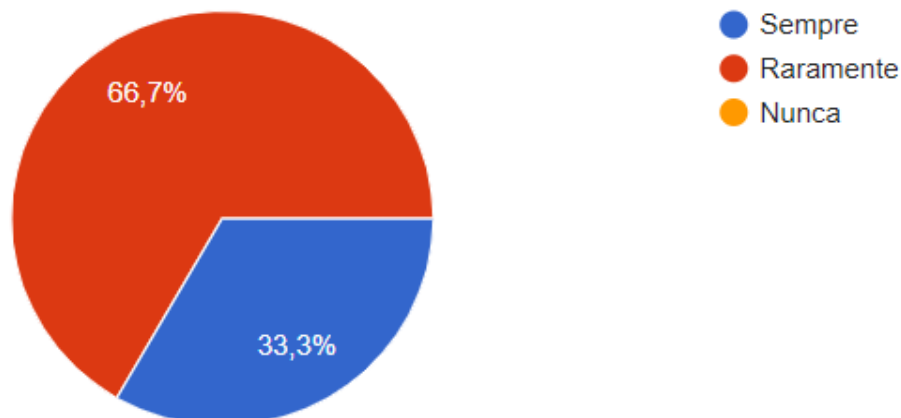
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 4: Dados percentuais relacionados ao clima no ambiente de trabalho desmotivador.**

Enfatizado por Nelo et al., (2010) quando o clima organizacional está favorável e tem-se um bom relacionamento entre os colaboradores da equipe, o trabalho flui mais tranquilamente, deixando de ser uma rotina obrigatória para ser prazeroso, bom de desenvolver todos os dias. Pôncio (2017) o clima dentro da organização deve ser sempre avaliado, pois ele é aquilo que os colaboradores percebem sobre aquela empresa, e se o clima estiver ruim, este irá afetar a motivação dos empregados impactando também seus resultados, trazendo assim a importância de as empresas ficarem atentas a esse ponto com atenção.

Conforme a figura 5, 33,3% dos colaboradores apresentaram que sempre oferecem incentivos para seu crescimento profissional, em contrapartida outros 66,7% identificaram que raramente oferecem.

Através dos resultados obtidos, a maioria está insatisfeita com os incentivos para seu crescimento profissional, com isso sua motivação tende a cair, pois sem esse incentivo eles poderão ficar desatualizados sobre informações de seus cargos.



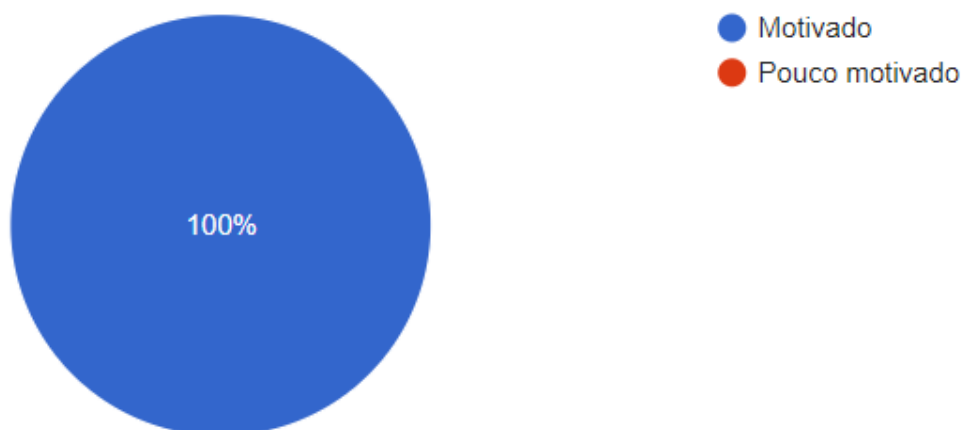
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 5: Dados percentuais relacionado se a organização oferece incentivos para seu crescimento profissional.**

Em consonância com Mafezolli (2017), quando a organização faz capacitação contínua para seus funcionários, acaba fazendo a melhor escolha que a empresa pode tomar, assim sendo, que um programa de capacitação bem estruturado e inovador que possa ser, acaba tornando atrativo para quem o planejou. Isso significa que quanto mais a empresa oferece esse tipo de incentivo de crescimento profissional para seus colaboradores acaba trazendo vantagens para ambos.

Conforme a figura 6, 100% os colaboradores afirmam que sua autoimagem, a respeito do que é exercido em suas atividades, os mantém motivados.

Após os resultados todos os colaboradores estão satisfeitos com suas atividades que executam, este resultado é bom por seu colaborador não se sentir frustrado ou insatisfeito com ele mesmo, mas deve-se ficar atento a isso, para se caso este resultado mudar.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 6:** Dados percentuais relacionado a se a sua autoimagem a respeito do que é executado em suas atividades, como o mantem.

Como ensinado por Teixeira e Malagolli (2019) na atualidade é comum identificar-se profissionais frustrados ou insatisfeitos com suas atividades realizadas no trabalho, e a desmotivação em muitos casos, leva a produtividade do colaborador a sofrer uma queda, com isso, atrapalha a empresa em ter seus resultados esperados.

Conforme a figura 7, 100% dos colaboradores alegam que quando a empresa oferece treinamentos para capacitá-los os mantém motivados.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

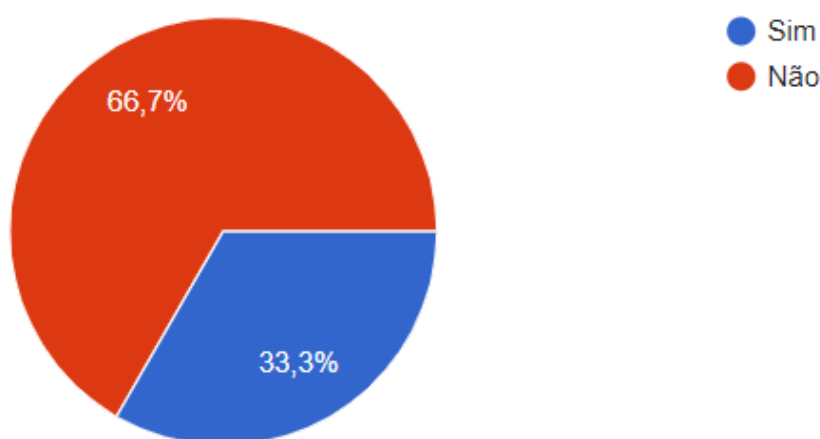
**FIGURA 7:** Dados percentuais relacionado se quando a empresa oferece treinamentos para capacitá-los, no intuito de melhorar o desenvolvimento de suas atividades, como o mantém.

Verificou-se que todos estão satisfeitos com os treinamentos que são muito contribuidores, pois as empresas são obrigadas a oferecerem treinamentos, mas deve-se observar caso este resultado mudar.

Demonstrado por Chiavenato(2010), as organizações têm que passarem a ensinar seus colaboradores desde a contratação, a colocarem as atividades em prática como acreditam ser corretas e adequadas para suas necessidades e expectativas, com isso, as capacitações de seus funcionários vão melhorando cada vez mais, quando a empresa cumpri com sua obrigação de oferecer treinamentos.

Conforme a figura 8, 33,3% os colaboradores relatam que o feedback os motivou, enquanto outros 66,7% afirmam que não os motivou.

Constatou-se que boa parte foram motivados pelo feedback, os outros não tiveram o mesmo resultado, com isso, deve-se avaliar como os feedbacks estão sendo aplicados, pois de uma certa forma pode ter efeito contrário e desmotivar seu colaborador sem que perceba.



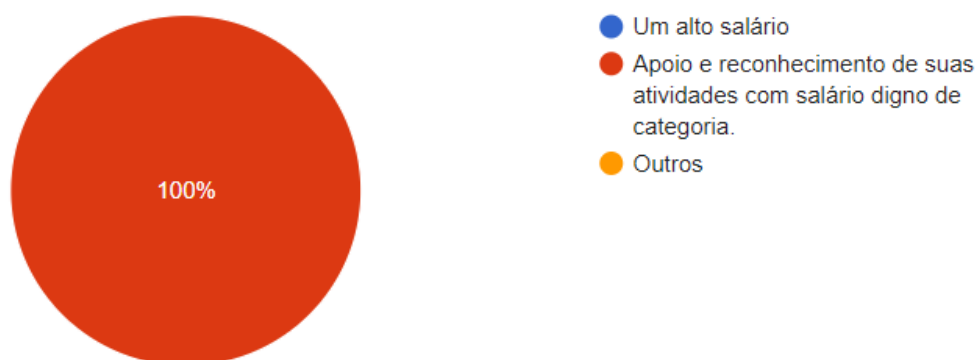
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 8: Dados percentuais relacionados a percepção se alguma vez o Feedback lhe levou a se motivar.**

Defendido por Hitt; Miller e Collella(2016) para algumas pessoas o feedback ou avaliação crítica, tem a incumbência de contribuir para que se sintam motivados, pois estas pessoas necessitam de suas realizações e procuram por elas. Infere Varela (2019) que os líderes devem saber bem qual o tom de voz a ser utilizado no feedback, pois eles devem entender qual o nível de motivação que seu funcionário, e como se encontra naquele momento, para que assim, ele possa usar bem esta ferramenta.

Conforme a figura 9, 100% dos colaboradores afirmam que o apoio e reconhecimento de suas atividades com salário digno de categoria seria um reconhecimento profissional.

Observar-se que os colaboradores estão afirmando como reconhecimento profissional, se a organização está em prática, pois este reconhecimento para eles, é muito importante, uma vez que, sem reconhecimento sentem-se desmotivados.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 9: Dados percentuais relacionado se para você o que seria “reconhecimento profissional”.**

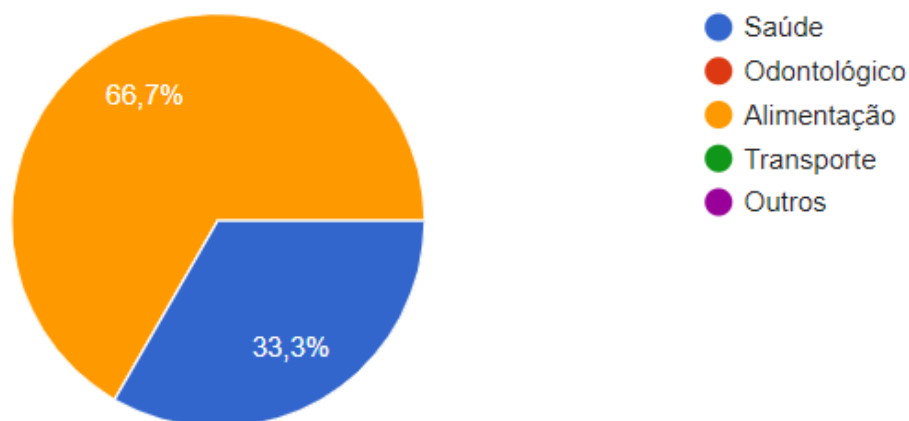
Enfatizado por Costa; Santana e Trigo (2015) a motivação promove harmonia entre os indivíduos para que desenvolvam bem suas atividades, trazendo resultados positivos para empresa, no entanto, deve-se preocupar em satisfazerem as necessidades dos funcionários, não só por meio prêmios, mas também, pelo reconhecimento profissional, no intuito de motivá-los para que desenvolvam às atividades com eficiência dentro da organização.

Conforme a figura 10, 33,3% dos colaboradores afirmam que um plano de saúde os motivaria, em contrapartida outros 66,7% afirmam que um plano de alimentação é que os motivaria.

Identificou-se que os funcionários têm duas preferências de benefícios, com isso, cabe a empresa decidir qual colocar ou colocar ambos em prática, pois com isto, seus colaboradores irão se sentirem mais satisfeitos.

É proposto por Junior et al., (2013) que os benefícios e incentivos são programas que impactam junto aos colaboradores, em seus comportamentos na organização, e os fatores que afetarão a política de Recursos Humanos são: o comprometimento, a satisfação e a motivação.



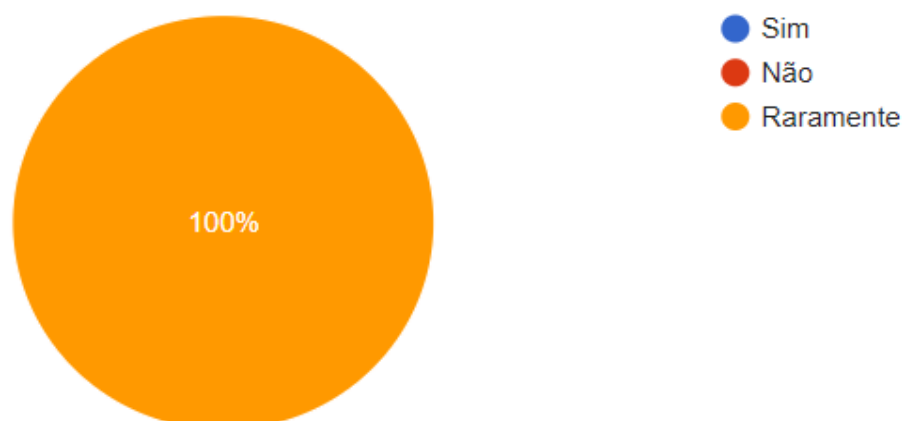


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 10: Dados percentuais relacionado se quais destes benefícios os motivaria.**

Conforme a figura 11, 100% dos colaboradores afirmam que raramente a empresa oferece prêmios pelo bom desempenho.

Observa-se que raramente a empresa oferece prêmios, infere-se que esta deve ficar atenta quanto aos prêmios, pois eles deixariam seus colaboradores mais satisfeitos.



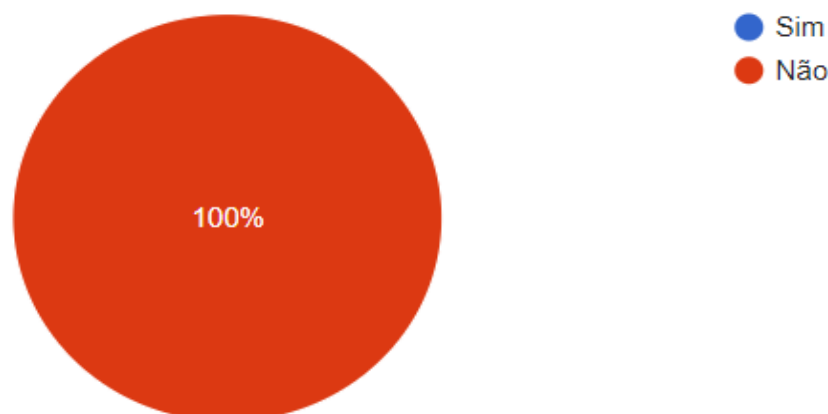
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 11: Dados percentuais relacionadosse a organização em que trabalha oferece prêmios pelo bom desempenho.**

Demonstrado por Santos; Bissani,(2015) que afirmam que os prêmios são ferramentas motivacionais, como por exemplo, uma competição em equipes dentro da organização e o vencedor ganha uma viagem.

Na figura 12, 100% dos colaboradores afirmam que a organização não oferece bolça de estudo como incentivo.

Constatou-se que a empresa deve-se verificar a possibilidade de propor bolsas de estudos, pois assim promoverá um ambiente motivador.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

**FIGURA 12: Dados percentuais relacionado se a organização oferece bolsas de estudos como incentivo.**

Defendido por Corrêa et al. (2017), afirma que as empresas devem criar um ambiente motivador tendo como base as necessidades dos funcionários. Assim, pode-se usar estímulos como bolsas de estudos para o crescimento profissional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz dos resultados obtidos, verificou-se que há vários fatores, os quais a empresa pode considerar para tornar o fator motivacional adequado junto a seus colaboradores, sendo mais favorável. Alguns desses fatores dependem de investimentos e acerca desse quesito não foi investigado se a empresa tem ou não condições de adotar novas medidas, fica como sugestão de melhoria que a empresa desenvolva um plano de ação considerando os resultados obtidos, possibilitando desta forma o aumento no grau motivacional de sua equipe.

Aponta-se que a motivação em relação ao clima organizacional interfere sim, pois quando a um clima pesado o descontentamento virá juntamente com baixa motivação, e com isso poderá interferir nas atividades organizacionais.

Acredita-se que um bom plano de benefícios pode torna-se atrativo, mas primeiro deve-se saber o que motiva seus colaboradores, para que assim, possam identificarem um bom pacote motivacional e deve contar também, com vários fatores e estímulos.

Percebe-se que com benefícios e atitudes como incentivos motivaria os colaboradores, e com este determinante, os funcionários permanecem na empresa.

Verificou-se que os funcionários devem entender o motivo pelo qual se encontraram desmotivados, para que assim, possam identificarem um meio de voltarem a se sentirem inspirados em suas atividades organizacionais, e os mesmos podem estar sugerindo mecanismos para promover a motivação dentro da organização para seus líderes ou gestores, pelo fato de muitos líderes e gestores acabam passando despercebidos a verificação da motivação de seus colaboradores, por isso os funcionários podem estar dando sugestões de métodos para auxiliarem neste ponto.

Conclui-se que de certa forma, o clima da organização interfere na motivação dos colaboradores, quando o clima é favorável o rendimento será satisfatório, do contrário o desempenho irá cair, e o clima inadequado pode estar presente em toda a empresa ou só em alguns setores, neste caso os gestores devem estar sempre em alerta.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Denise de Fátima. **Recursos Humanos gerenciando pessoas**. 2.ed. Santa Cruz do Rio Pardo - SP: Viena, 2010.

BARROSO, Márcia Pollianne Silva; CHAVES, Marco Antônio. **Motivação no Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Universidade Candido Mendes, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação a administração de Recursos Humanos**. 4.ed. Barueri, SP: Manole, 2010.

CORRÊA, L. A. C. et al. Revista de Produção Acadêmico- CIENTÍFICA DO CIESA. **Revista de Produção Acadêmico-Científica**, Manaus, v.4, n.1 2017.

COSTA Ariana de Sousa Carvalho; SANTANA Lídia Chagas; TRIGO Antônio Carrera. Qualidade do atendimento ao cliente: um grande diferencial competitivo para as organizações. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**. Vol 02, n° 02, 2015.

GUBERT, Everton. **Motivação x Estímulo**. 2017. Disponível em: <https://www.agriness.com/pt/motivacao-x-estimulo/>. Acesso em 14 de set. 2019.

HITT, Michael; MILLER, C. Chet; COLELLA, Adrienne. **Comportamento Organizacional**. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC (Livros Técnicos e científicos Editora Ltda), 2016.

JUNIOR, A. B. S. et al. **O Papel Dos Benefícios e Incentivos na Satisfação do Colaborador e nas Estratégias das Empresas**. Aracajú: Cadernos de Graduação, 2013.

KENT, Clark. **Motivação no Trabalho**. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho-2/>>. Acesso em: 23 de fev.2019.

LOPES, Gabriela Alvarenga Colmenero. **Motivação no Trabalho**. Rio de Janeiro, 2003.

NELO, S. T. B. et al. **Motivação como Valorização do Capital Intelectual no Contexto da Sociedade do Conhecimento**. VII SEGeT: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2010.

MAFEZOLLI, Elisiane. **Programa de treinamento & desenvolvimento através da leitura para os colaboradores técnico-administrativos do Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE**. V.6, N.1. Caçador - SC: Visão, 2017.

MARQUES, José Roberto. **O que é motivação no trabalho e motivação organizacional**. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-motivacao-trabalho-e-motivacao-organizacional/>>. Acesso em 21 de ago.2019.

MORAES, Vanderlei **Guia completo do Clima Organizacional**. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional/>>. Acesso em 24 ago.2019.

PINK, Daniel. **MOTIVAÇÃO 3.0**. 1.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PÔNCIO, Rafael José **O clima organizacional e os seus principais aspectos**.

Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-clima-organizacional-e-os-seus-principais-aspectos>>. Acesso em 24 ago.2017.

SANTOS, Ana Paula dos; BISSANI, Niloar .**As consequências da motivação sobre resultados no setor de tele vendas em uma empresa de telecomunicações do oeste de Santa Catarina**. V 2, N 1, 2015.

SILVA, Jocélia Angela Gumiere. **Remuneração como Fator Motivacional: Tem Razão a Teoria da Expectância?** Rio de Janeiro: Foco. 2013.

SOUZA, Elaine Fortes Machado. **Motivação para melhorar desempenho**. Rio de Janeiro. 2004.

TEIXEIRA Marcos Antônio Moreira; MALAGOLLI Guilherme Augusto. O papel da motivação na satisfação dos funcionários e no alcance dos objetivos empresariais. **Revista Interface Tecnológica**, v. 16, n. 1, 2019.

VARELA, Eduardo. **Feedback, Motivação e o Ambiente Corporativo**. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/feedback-motivao-e-o-ambiente-corporativo/>>. Acesso em: 06 abr. 2019.

**APÉNDICE**

**APÊNDICE A – Questionário de satisfação a ser aplicado aos colaboradores**

O objetivo da pesquisa é identificar o grau de motivação dos colaboradores, pois com o resultado desejamos melhorar o ambiente motivacional onde não se sentem motivados, e assim manter a equidade motivada entre seus funcionários.

## 1. Sexo

( ) Masculino

( ) Feminino

## 2. Qual a sua idade?

( ) 20 a 29

( ) 30 a 39

( ) 40 a 49

## 3. Qual sua escolaridade?

( ) Ensino Fundamental

( ) Ensino Médio

( ) Ensino Superior

## 4. Organização em que está, desenvolve estímulo para motivar as suas atividades na organização?

( ) Sempre desenvolve

( ) Às vezes desenvolve

( ) Não desenvolve

## 5. Entre estes estímulos, qual mais motiva?

( ) Benefícios (planos de saúde, bolsa de estudo plano de carreira e etc.)

( ) Feedback

( ) Incentivos (elogios, prêmios, confraternizações e etc.)

( ) Salário

( ) Outros

Todos

6. De acordo com a questão 5, caso tenha marcado outros, diga qual seria?

---

7. O clima no ambiente de trabalho o desmotiva?

Sim

Não

Às vezes

8. A organização oferece incentivos para seu crescimento profissional?

Sempre

Raramente

Nunca

9. A sua autoimagem a respeito do que é executado em suas atividades, elas o mantêm?

Motivado

Pouco motivado

10. Quando a empresa oferece treinamentos para capacitá-lo no intuito de melhorar o desenvolvimento de suas atividades, o mantém?

Motivado

Pouco motivado

11. Alguma vez o Feedback te levou a se motivar?

Sim

Não

12. Para você o que seria “reconhecimento profissional”?

Um alto salário

Apoio e reconhecimento de suas atividades com salário digno de categoria.

Outros



13. De acordo com a questão 12, caso tenha marcado outros, diga qual seria?

---

14. Quais destes benefícios o motiva?

- Saúde
- Odontológico
- Alimentação
- Transporte
- Outros

15. De acordo com a questão 14, caso tenha marcado outros, diga qual seria.

---

16. A organização em que está oferece prêmios pelo bom desempenho?

- Sim
- Não
- Raramente

17. A organização oferece bolsas de estudos para o incentivar?

- Sim
- Não