

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Lucas Mendes Contábil – ME
RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

RESUMO

SANTOS, Nathália Geany Vilela **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2019. 28 f. Relatório Final de Estágio Graduação em Gestão de Recursos Humanos – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, 2019.

Dedicou-se neste estudo, a averiguação do nível de motivação organizacional e o que se precisa fazer para melhorar a vida dos colaboradores de uma empresa. A função real da motivação dentro da empresa é saber o que o funcionário busca na organização, o que precisa ser melhorado, para que um colaborador possa desempenhar melhor suas atividades e conseguir alcançar, metas, se sentindo mais confiante na organização e conseqüentemente, atingirentambém, seus objetivos pessoais. Os objetivos propostos foram verificar a importância da motivação nas relações entre colaboradores e empresa, e averiguar até que ponto o funcionário é motivado na organização em que atua, quais são suas necessidades para alcançar um bom rendimento. Realizou-se um estudo de caso com os participantes do escritório Lucas Contábil, neste intuito, foi aplicado um questionário com dezesseis questões objetivas, através da ferramenta Google Forms®. Foram respondidos por duas mulheres e quatro homens, com faixa etária entre 18 a 30 anos, cada um trabalhando em um departamento específico. As informações indicaram que a empresa preza pelos seus funcionários, ou seja, ela sabe que para alcançar as expectativas é essencial manter a satisfação e a motivação de seus colaboradores. Nas condições desse estudo é vital a motivação dos funcionários, o qual se torna de grande importância para os resultados da empresa.

Palavras-chave: Reconhecimento. Liderança. Comunicação. Desempenho.

INTRODUÇÃO

Os líderes buscam cada vez mais identificar habilidades para promoverem a motivação em seus colaboradores, o reconhecimento tem provado ser um fator importante para que isso aconteça, é de extrema importância incentivar o funcionário, promovendo o melhor desempenho do grupo e em trabalhos individuais e por fim, resultando em metas e objetivos alcançados, nesse caso é de extrema importância ter um líder que reconheça os grupos que tem potencial, e observar onde deve começar a agir. Claro que, para ter um funcionário motivado, a empresa tem que

valorizá-lo, oferecendo benefícios e vantagens, fazendo o colaborador sentir prazer e orgulho por estar na organização.

Cada organização possui perfis diferentes, existe os funcionários que aceitam ser motivados, e os funcionários que estão na organização por não acharem oportunidades melhores, e são exatamente esses funcionários que afetam uma empresa, pois já não produzem bem, têm um rendimento inferior aos demais e podem influenciarem os novos colegas a terem os mesmos comportamentos. Cabe a organização saber como agir perante esses problemas.

A função real da motivação dentro da empresa é saber o que o funcionário busca na organização, o que precisa ser melhorado, para que um colaborador possa desempenhar melhor suas atividades e conseguir alcançar metas, se sentindo mais confiante na organização e conseguindo alcançar seus objetivos pessoais. O objetivo é verificar a importância da motivação nas relações entre colaboradores e a empresa averiguando até que ponto o funcionário é motivado na empresa em que atua, quais são suas necessidades para alcançar um bom rendimento.

Constatou-se o nível de motivação organizacional e o que a organização precisou fazer para melhorar a vida de seus colaboradores, sabe-se que motivação no trabalho está ligada a vários fatores como: salário em dia, benefícios e se a empresa entende ou não suas questões pessoais, isso tem com os valores que os funcionários precisam para se sentir bem. A motivação é crucial, e deve ser integrada na definição da estratégia organizacional.

As empresas buscam pessoas para atingirem seus objetivos, assim como, cada funcionário busca organizações que, nas quais, possam se sentirem bem e felizes, alcançando realizações pessoais. Esses funcionários são bem vistos, pois são aqueles que trabalham conforme a empresa exige. A função real da motivação dentro da empresa é saber o que o funcionário busca na organização, o que precisa ser melhorado, para que um colaborador possa desempenhar melhor suas atividades e conseguir alcançar um bom resultado, se sentindo mais confiante na organização.

Os objetivos proposto neste trabalho foram; verificar a importância da motivação nas relações entre colaboradores e empresa e averiguar até que ponto o funcionário é motivado na organização em que atua; quais são suas necessidades para alcançar um bom rendimento; qual a motivação do trabalhador na instituição e de que maneira isso reflete no seu resultado; verificando também, como o colaborador reage perante mudanças em seu ambiente de trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Motivação

O conceito de motivação é abordado de uma maneira diferente de seu significado, isto evidencia a falta de conhecimento que se tem sobre a motivação. Para entender melhor esse tão importante assunto, é imprescindível rever os conceitos que referem a ele, sendo algo que vem de dentro, um sentimento que precisa ser aprimorado de acordo com determinadas circunstâncias.

Segundo Bezerra (2017) uma pessoa ao elevar motivação, faz o clima se tornar agradável, fazendo o setor um lugar bom de se trabalhar, tendo como consequências pessoas satisfeitas, colaborativas e interessadas. O trabalhador precisa sentir que a empresa o valoriza, e o estimula com um direcionamento exato dentro da própria organização, percebendo que seu perfil se encaixa com a empresa. Aspectos estes, que fluem como uma oportunidade de o colaborador querer desenvolver suas habilidades e alcançar seus objetivos. Isto é apenas um incentivo vindo de fora, a ação tem que começar dentro de cada um, e isso é a pessoa que determina.

Para Ivancevich (2008) o reconhecimento é uma ferramenta importante, e tem se tornado fundamental no desenvolvimento de planos estratégicos e estão fortemente interligados nas estratégias de gestão de Recursos Humanos, refletindo no aperfeiçoamento das habilidades dos colaboradores e lucratividade da empresa.

Se faz necessário possuir uma empresa com pessoas motivadas que dão o melhor de si para o desenvolvimento, tanto em seu serviço como para o crescimento da organização como um todo. Diante disso, organizações que possuem colaboradores motivados tendem a manter minimizado o índice de absenteísmo e rotatividade, por conseguinte, os problemas e custos decorrentes de faltas, atrasos, indenizações e direitos trabalhistas. Levando em consideração que a produtividade será maior, colaboradores motivados trabalham com prazer.

2.2 O Papel da Liderança na Motivação

Liderança tem sido um tema muito abordado ao passar dos anos, pode-se afirmar que hoje as organizações cada vez mais estão se preocupando com o tipo de supervisão que exercem dentro de suas empresas. São os supervisores/ líderes que são responsáveis pela motivação da equipe, que são incentivos e inspiração para

os membros da equipe que possam atingir determinadas metas e alcançar objetivos em comuns.

Liderança tem sido definida de inúmeras maneiras, mas a maior parte das definições enfatiza o conceito de influência. Liderança é um processo de prover direcionamento geral e influenciar indivíduos ou grupos para que alcancem objetivos (HITT; MILLER; COLELLA, 2016, p. 240).

Lacombe (2005) afirma que um bom líder é essencial em uma empresa, o qual sabe se sobressair em qualquer situação, assim como uma empresa sem líder tem poucas chances de alcançar os seus resultados.

Segundo Melo (2018), o líder possui características que estimulam a inovação organizacional. Uma boa liderança é fundamental na organização, é ela que vai determinar os resultados da empresa e de seus colaboradores. Um bom líder é aquele que sabe ouvir, que toma decisões com a equipe, assim futuramente alcançando determinados resultados, a chave para o sucesso de uma boa liderança e o engajamento de toda a equipe, delegando responsabilidades a sua equipe de forma que todos se mobilizem aos objetivos da organização, com isso a consequência serão resultado de suas metas alcançadas.

Terry (2012) afirma que liderança é a atividade de influenciar pessoas, fazendo com que elas se empenhem junto ao grupo. A forma que o líder influencia as pessoas é a maneira mais eficaz de ajudar um colaborador a conseguir e se motivar para alcançar metas na organização.

Nas organizações, um verdadeiro líder não é a melhor pessoa em tudo, mas é o que conhece um pouco de cada setor, valorizando a importância de cada um e reconhecendo entre os membros da equipe seus potenciais, influenciando-a para que atinja os resultados esperados.

Para Hitt (1946), o bom líder que sabe passar confiança e motivação são as características dentro de uma organização.

2.3 A Importância da motivação no ambiente de trabalho

As organizações tendem a manterem seus colaboradores motivados e engajados no seu ambiente de trabalho que tem influência na gestão de pessoas. É o papel do líder enquanto gestor, buscar ferramentas e soluções para liderar sua equipe

com excelência, sendo o feedback uma valiosa ferramenta de comunicação nesse processo que pode ter repostas positivas e corretivos propõem (BARETTA; SOUZA; GALLE, 2016).

Segundo Ferreira (2019) um dos principais pilares para o crescimento depende do clima organizacional, um exemplo disso é a tarefa que o funcionário executa, fazer com que ele faça atividades diferentes estimula o mesmo a querer crescer e aumentar sua produtividade.

A importância da motivação está relacionada as tomadas de decisão que a organização toma e envolve seus colaboradores, causando uma importância em suas vidas pessoais e profissionais. Chiavenato (2004) afirma que a organização que busca alcançar seus resultados precisa reconhecer os esforços das pessoas, para que elas atinjam seus objetivos pessoais, assim ambas as partes conseguem realizar suas metas.

A qualidade de vida no trabalho é um exemplo de motivação, pessoas buscam empresas que possuem algo a oferecer que possam conseguir formar um plano de carreira, e empresas buscam pessoas capacitadas para exercer tarefas, assim formam um conjunto de interesses igualitários.

De acordo com Chiavenato (2014, p. 239) “ninguém trabalha de graça e ninguém investe esforço, dedicação, vibração e competências sem esperar por um retorno adequado desse investimento”.

2.4 Tipos de motivação

Segundo Maslow citado por Varela (2019) as organizações possuem quatro tipos de pilares que as motivam sendo eles:

1. Monetário – está relacionado ao valor que a empresa paga, as remunerações que proporcionam aos funcionários os benefícios como comissões, plano de saúde, vale alimentação, vale transporte, e vários outros bônus relacionados a recompensas monetárias;

2. Segurança / Conforto – envolve a estabilidade e regras da empresa, assim como ter um bom ambiente de trabalho e “pouco pressão” por resultados, horários flexíveis, bem-estar e comodidade ao exercer funções;

3. Conhecimento – é todo aprendizado e informações que a empresa proporciona para os colaboradores, em meio de treinamentos, palestras, cursos, e

está relacionado a tudo que se aprende de novo no seu dia a dia, também é um fator importante para oportunidades futuras;

4. Reconhecimento – o reconhecimento é um dos fatores mais importantes numa organização, seja pela empresa ou pelo seu líder, atrás de elogios, feedbacks positivos, promoções inesperadas e visibilidade social.

Varela (2019) afirmou que cada indivíduo se motiva de formas diferentes, claro que valores monetários ajudam muito e faz a pessoa se sentir valorizada pela organização. A maioria dos colaboradores buscam empresas que oferecem estabilidade organizacional e que os fazem se sentirem bem e satisfeitos, o conhecimento que a empresa disponibiliza para cada colaborador é essencial para ter um plano de carreira, o reconhecimento pode transformar pessoas em profissionais melhores e mais seguros de si para alcançar suas metas.

Desta forma o funcionário terá presente todos esses fatores motivadores, mas com proporções diferentes que podem ser mudadas ao decorrer do tempo, é comum que isso aconteça, pois são pessoas diferentes com estímulos opostos, o líder tem que ser o mais interessado em saber qual a verdadeira motivação de cada colaborador.

2.5 Comunicação

Quando a comunicação flui com qualidade favorece o funcionamento da empresa de acordo com as expectativas esperadas, a comunicação entre pessoas e grupos diferentes é uma forma estratégica de gestão. Uma boa parte da população passa a maioria do tempo em seu local de trabalho, com isso ter um ambiente que proporciona um clima agradável pode ser o diferencial. Mas também existe várias organizações que não possuem todo esse suporte, nas quais não tem comunicação e surgem vários tipos de conversas não relacionadas ao trabalho, que atrapalha e fazem com que o rendimento e qualidade no ambiente não seja instável.

Muitos líderes desenvolveram habilidades para distinguir expressões corporais, nas quais conseguem antecipar certas situações boas ou ruins, isso pode ajudar muito em uma equipe, pois saber identificar o que incomoda o funcionário e quais são seus objetivos, para alcançar as expectativas da organização (FIORELLI; MANGINI, 2018).

De acordo com Argentini (2014) a visão empresarial está ligada a uma estratégia geral da empresa, é importante que o líder saiba que a comunicação é uma das ferramentas principais para vencer no ambiente de trabalho.

O líder tem uma grande influência na comunicação, pois ele que vai criar uma ponte entre o funcionário, e assim fazendo-o se sentir mais à vontade para se abrir sobre coisas relacionadas ao trabalho e o que espera para futuras oportunidades, gerenciar pessoas torna-se uma tarefa complicada, pois cada pessoa é um ser em particular, com metas, sonhos distintos e expectativas diversas, portanto, ter uma comunicação e motivar o colaborador é uma tarefa primordial em qualquer tipo de empresa.

Para ser um líder competente e necessário um conjunto de habilidades nas relações com as pessoas e ter um foco objetivo para lidar com os resultados e prazos. Mas é preciso ter múltiplas competências para executar a liderança com êxito (COSTA, 2016).

2.6 Reconhecimento

O colaborar que é reconhecido apresenta mais comprometimento e se destaca no desenvolvimento de suas tarefas, todavia, cabe lembrar que o fator que irá determinar essa motivação, é responsabilidade e comprometimento de cada organização em alinhar os objetivos pessoais do trabalhador aos objetivos organizacionais. Todos têm suas particularidades, o que motiva ou incentiva hoje, pode não motivar ou incentivar a um ano, seis meses ou até mesmo, uma semana.

O feedback ajuda no reconhecimento, é a forma do colaborador ter uma avaliação das suas atividades na organização, é importante reconhecer e parabenizar sempre que for preciso (FIORELLI, 2018).

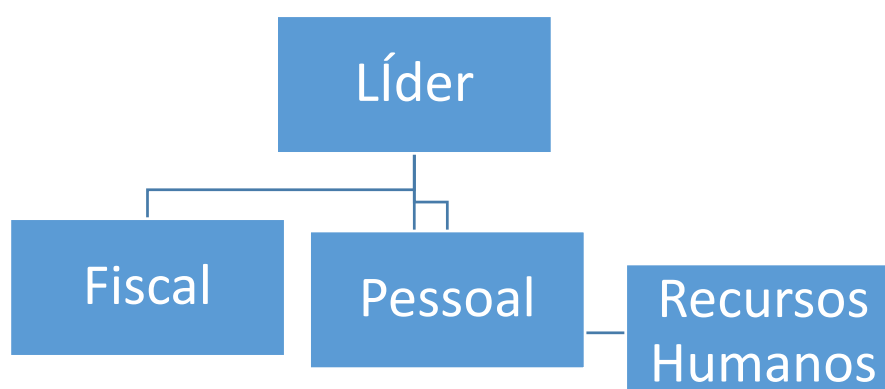
Reconhecer os serviços de um colaborador não está só relacionado a premiações, bônus e um salário no final do mês, o reconhecimento começa quando o seu líder faz um feedback positivo ou até mesmo negativo. Deve-se mostrar quais os pontos fortes e quais as atitudes que devem ser melhoradas, e a partir disso se o funcionário conseguir reconhecer e exercer suas atribuições para conseguir alcançar suas metas pode ser visto sempre como uma pessoa que sabe criar oportunidades para si, sabendo que o funcionário valorizado terá mais comprometimento com seu trabalho.

Os valores organizacionais estão no processo de construção que perpetuam infinitamente, e o que se caracteriza em uma organização, trazendo bons frutos e ajudando ambos a conquistar objetivos pessoais (PAGLIUSO, 2010).

3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da empresa

O escritório Lucas Contábil que atua no ramo de contabilidade há nove anos no mercado, com sede na cidade de Rio Verde, no estado de Goiás, localizado na Rua Gideão Gilberto Mendes n.º 968, Residencial Maranata, CEP:75.911.040, escrito no CNPJ:29.715.161.0001.43, representada neste ato, pela contadora Nilda Lucas Mendes, fundada em 2018. O escritório é dividido em três setores, sendo eles: fiscal, pessoal e recursos humanos.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 1 – Organograma da empresa.

3.2 Participantes

A empresa Contábil possui funcionários com a idade de 18 a 30 anos, entre mulheres e homens com 80% dos funcionários cursando o ensino superior e os outros 20% possuem o ensino médio incompleto, sendo que possuem pessoas com 1 a 5 anos de empresa.

3.3 Materiais ou instrumentos

O levantamento de dados foi feito pelo Google Forms®, que foram compostas dezesseis perguntas objetivas (APÊNDICE A) nas quais avaliaram a motivação no ambiente organizacional.

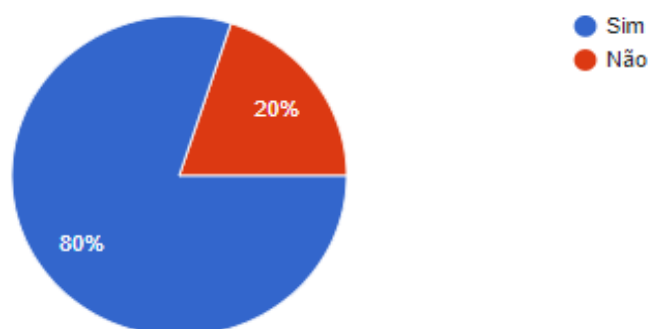
3.4 Análise de Dados

Aplicou-se um questionário elaborado no Google Forms® enviado via Whatsapp, onde foi averiguado a motivação dos colaboradores em relação ao clima organizacional. Após obter-se os resultados com os questionários, foram apresentados para o dono da empresa, o qual promoverá reuniões deixando claro para os funcionários as projeções de crescimento que a organização poderá ter futuramente.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com a pesquisa 80% dos funcionários se sentem satisfeitos com o ambiente de trabalho e 20% não estão satisfeitos (FIGURA 2). Aparentemente todos os colaboradores se dão bem e não aparenta ser um ambiente desagradável para exercer em suas atividades.

Segundo Bezerra (2017) uma pessoa ao elevar motivação faz o clima se tornar agradável, fazendo o setor um lugar bom de se trabalhar, tendo consequências pessoas satisfeitas, colaborativas e interessadas.

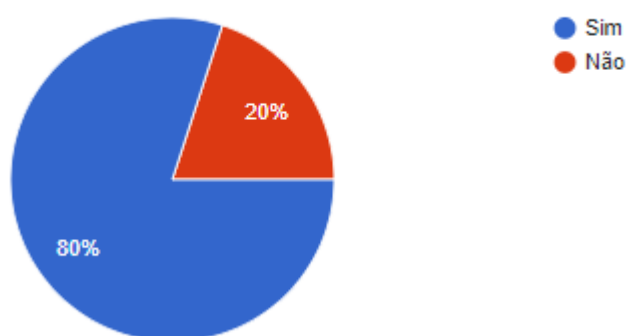


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 2- Dados médios dos percentuais referentes a satisfação no ambiente de trabalho.

Na Figura 3, 80% confirmam que sim e 20% não estão satisfeitos. Podemos observar que a maioria dos funcionários são reconhecidos pelo seu superior e que a organização do espaço para o colaborador se expressar.

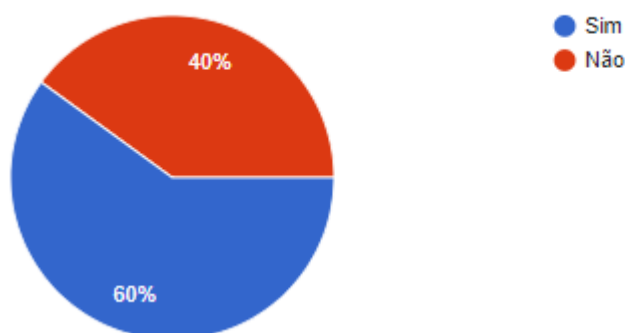
Para Ivancevich (2008) o reconhecimento é uma ferramenta importante, e tem se tornado fundamental no desenvolvimento de planos estratégicos e estão fortemente interligados nas estratégias de gestão de Recursos Humanos, refletindo no aperfeiçoamento das habilidades dos colaboradores e na lucratividade da empresa.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 3- Dados médios em porcentagem referente ao reconhecimento organizacional.

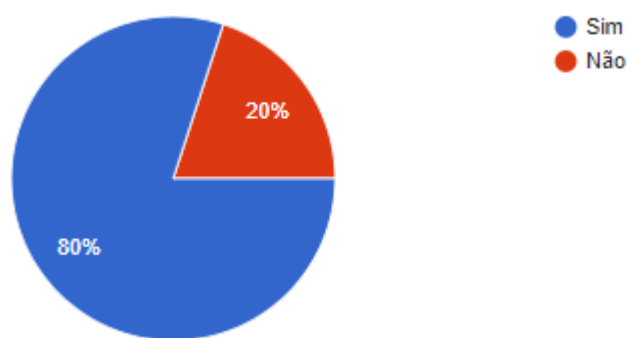
Segundo as respostas obtidas na Figura 4, 60% dos funcionários acham justo seu salário atual e os outros 40% estão insatisfeitos. Pode-se observar que os que estão insatisfeitos, acredita-se que seja pelo salário e falta de benefícios.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

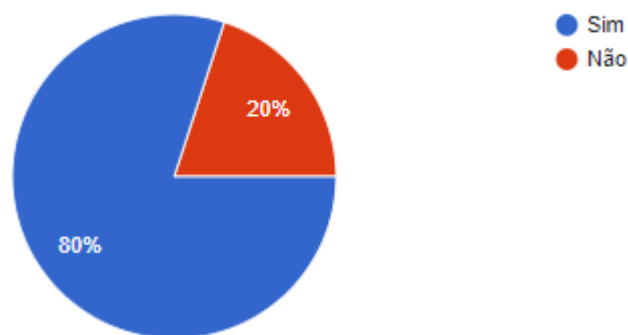
FIGURA 4: Informações percentuais referente ao salário.

Conforme Figura 5, 80% dos colaboradores tem uma segurança na organização e os outros 20% se sentem inseguros referente ao trabalho. Foi observado que muitos colaboradores estão na empresa para aderirem experiência profissional e os outros não têm percepção para fazerem o diferencial dentro da empresa. Acredita-se que a organização falha em não mostrar aos colaboradores que a empresa está em fase de crescimento, e que todos que estão na organização tem grande uma grande chance de crescer.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

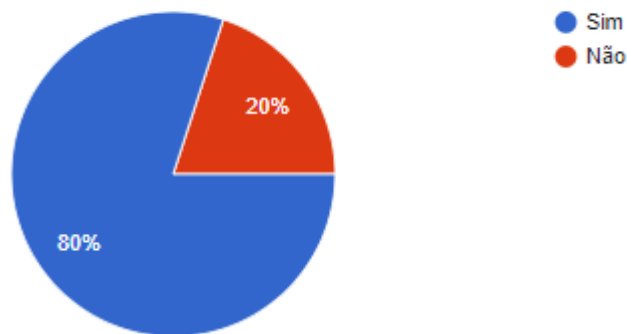
FIGURA 5: Elementos médios referente a estabilidade na empresa.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 6: Informação sobre indicação da empresa para família/amigos.

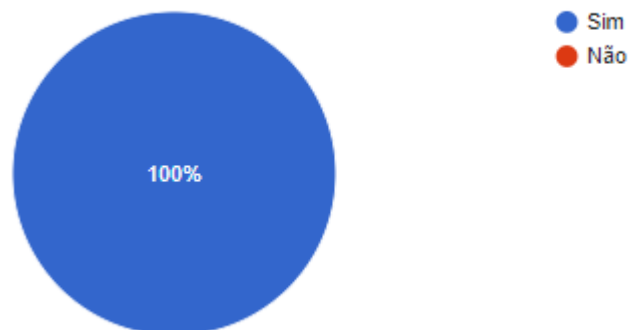
Observa-se na Figura 7, 80% estão obtendo sucesso na carreira e 20% não sentem que estão obtendo sucesso na carreira. Acredita-se que o líder tem o papel de deixar seus funcionários cientes do potencial de cada um, e que juntos pode-se obter grande sucesso.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 7: Base média percentuais referente ao sucesso profissional.

Conforme Figura 8, todos os funcionários têm uma boa convivência na empresa. Ter uma boa convivência com a equipe é importante, pois a expectativa de gerar resultados positivos é maior. A organização é um lugar agradável e todos se dão bem.

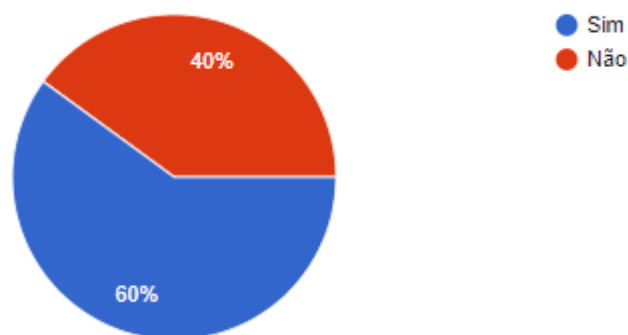


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 8: Dados em relação a boa convivência com os colegas de trabalho.

Observou-se que 60% estão satisfeitos com a hierarquia da organização e 40% não estão satisfeitos de acordo com (FIGURA 9). A satisfação dos funcionários é nítida.

InformaMelo (2018), uma boa liderança é fundamental na organização, é ela que vai determinar os resultados da empresa e de seus colaboradores.

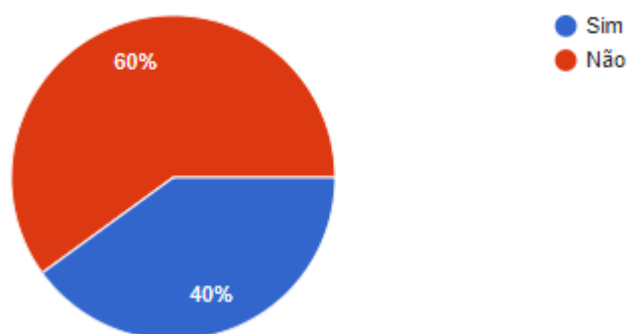


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 9:Referente a satisfação com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) que está vinculado.

Conforme a pesquisa 60% informaram que não recebem feedback e 40% disseram que recebe. O feedback é essencial na organização, ajuda o funcionário a saber seus pontos positivos e analisar o que pode ser melhorado. Acredita-se que a organização é falha nesse ponto, pois os funcionários se sentem vistos na organização.

As organizações tendem a manter seus colaboradores motivados e engajados no seu ambiente de trabalho que tem influência na gestão de pessoas. É o papel do líder enquanto gestor buscar ferramentas e soluções para liderar sua equipe com excelência sendo o feedback uma valiosa ferramenta de comunicação nesse processo que pode ter repostas positivas e corretivos propõem BARETTA; SOUZA e GALLE (2016).

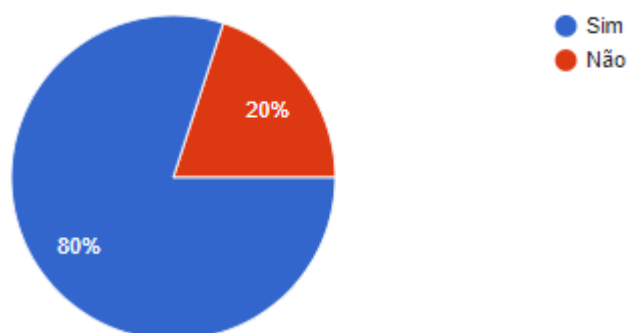


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 10:Informações medianas em relação ao feedback.

De acordo com a Figura 11, 80% dos colaboradores se sentem valorizados pelos seus líderes já os 20% não se sentem valorizados. Os valores organizacionais estão no processo de construção que perpetuam infinitamente, e o que se caracteriza

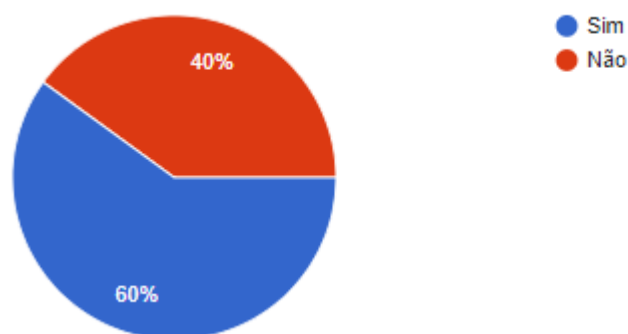
em uma organização, trazendo bons frutos e ajudando ambos a conquistar objetivos pessoais (PAGLIUSO, 2010).



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 11:Dados em relação a valorização dos colaboradores.

Dados médios percentuais (FIGURA 12) mostram que 60% dos colaboradores se sentem satisfeitos com os benefícios oferecidos e 20% não se sentem satisfeitos. Pode-se notar que a empresa apenas disponibiliza um benefício aos colaboradores, o qual tem gerado a insatisfação.



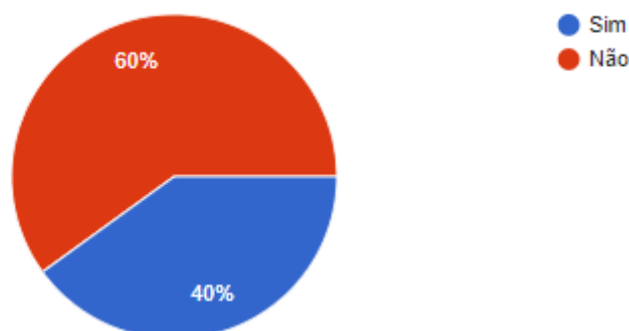
FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 12:Informações referente a satisfação dos colaboradores em relação aos benefícios.

Identificou-se que 40% dos funcionários tem a visão de um plano de carreira na organização e os outros 60% não tem um plano de carreira. Líderes participaram da pesquisa e acredita-se que esse nível de satisfação seja deles, os outros 60% que diz não ter plano de carreira na organização, acredita-se que seja por não ver horizonte na empresa (FIGURA 13).

Expõe Ferreira (2019) que um dos principais pilares para o crescimento depende do clima organizacional, um exemplo disso é a tarefa que o funcionário

executa, fazer com que ele faça atividades diferentes o estimula a querer crescer e aumentar sua produtividade.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 13: Plano de carreira na organização.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destaca-se neste estudo que a motivação dos funcionários é vital, pois o funcionário que se sente reconhecido sempre vai querer ser visto na organização, no qual se torna importante para os resultados da empresa.

Confirma-se ainda, que a motivação é de suma importância para organização, assim conseguem alcançar resultados esperados e passar credibilidade para seus funcionários.

Imprevistos e mudanças em uma empresa acontecem diariamente, desta forma, torna-se indispensável que os colaboradores estejam aptos para qualquer modificação e eventualidade que houver.

REFERÊNCIAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 6023** - Informação e documentação - Referências – Elaboração. ago. 2002. Disponível em: <<https://www.usjt.br/arq.urb/arquivos/abntnabr6023.pdf>>. Acesso em: 29 agos. 2019.

BARETTA, Jonas Darci; SOUZA; Luciana Castilhos; GALLE, Vanessa Lorenzoni. **Associação brasileira de recursos humanos: A importância do feedback na liderança.** Disponível em: <<https://www.abrhrs.org.br/artigo/a-importancia-do-feedback-na-lideranca>>. Acesso em: 23 agos. 2019.

BEZERRA, A. L. (2017). **O clima organizacional e a gestão de pessoas**. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/fen/article/view/46483>>. Acesso em: 29 agos. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

COSTA, Narjara. **Associação brasileira de Recursos humanos: Para ser Líder é importante conhecer sobre Liderança**. Disponível em: <<https://www.abrhrs.org.br/artigo/para-ser-lider-e-importante-conhecer-sobre-lideranca>>. Acesso em: 07 maio 2019

FERREIRA, Rafaela Rodrigues. **A satisfação no trabalho reconhecida pelo profissional de recursos humanos**. Disponível em: <<http://revista.faculdadeitop.edu.br/index.php/revista/article/view/136/140>>. Acesso em: 23 agos. 2019.

FIORELLI, José Osmir; MANGINI, Rosana Cathia Ragazzoni. As funções mentais superiores (a síndrome de pirandello). **Psicologia Jurídica**. ed. 18, mai. 2018. Disponível em: <<https://issuu.com/grupogen/docs/fiorelli-psicologia-juridica-pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

HITT, Michael A; MILLER, Chet; COLELLA, Adrienne. **Comportamento organizacional**. Tradução e revisão técnica Teresa Cristina Padilha de Souza. 3. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2016.

JOHN M. Ivancevich "**Gestão de Recursos Humanos**" (P. 08) 10ª ed São Paulo 2008 disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=ZfrYuGhhLmsC&oi=fnd&pg=PR4&dq=recursos+humano+gest%C3%A3o&ots=VgP_9aqVt1&sig=tFjuR_bYrHc3fmWZu-mqMISm_Y4#v=onepage&q=recursos%20humano%20gest%C3%A3o&f=false>.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, Melo Felipe Guilherme de. **Qualidades de liderança para inovação em organizações do setor público**. 2018. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/RBGI/article/view/6187/pdf>> Acesso em: 29 agos. 2019.

Paula A. Argenti "**Comunicação Empresarial**" 6. ed - Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=RpWoBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=comunica%C3%A7%C3%A3o>>

empresarial&ots=GZXv8fAyhZ&sig=4NT5yiHJI0GFuQ8BExjg9xdFZGU#v=onepage&q=comunica%C3%A7%C3%A3o%20empresarial&f=false> Acesso em; 06/09/2019.

TERRY, George Robert. **Princípios de gestão montana**: Licenciamento Literário, LLC. (Série Irwin em Engenharia Industrial e Gestão). 2012.

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: 27 agos. 2019.

Pagliuso, Antonio Tadeu. **Gestão Organizacional**: o desafio da construção do modelo de gestão / Antonio Tadeu Pagliuso, Rodolfo Cardoso, Thaís Spiegel : Instituto Chiavenato (org) - SP : Saraiva, 2010 . Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=Qx1nDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT12&dq=reconhecimento+organizacional+livro&ots=CBhiPA5f_l&sig=7UanZ3OWNTKj5hbgJ07TD5JRXj4#v=onepage&q=reconhecimento%20organizacional%20livro&f=false> Acesso em; 06 set. 2019.

APÊNDICE

APÊNDICE A-O Questionário é voltado para a análise de quais aspectos da empresa precisam ser melhorados, em relação ao bem-estar do colaborador.

Prezado colaborador,

Esse questionário faz parte do Relatório Final de Estágio, requisito parcial para obtenção do título de conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Almeida Rodrigues- FAR.

Não é necessária a sua identificação. Desde já obrigada por sua colaboração.

A cada questão marque apenas uma alternativa.

1. Faixa etária.

18 a 24 anos

25 a 30 anos

30 acima

2. Sexo.

Feminino

Masculino

3. Grau de Escolaridade.

Cursando Ensino Médio

Cursando Ensino Superior

Ensino Médio Incompleto

Ensino Superior Incompleto

Fundamental Completo

4. Tempo de empresa.

1 a 2 anos

3 a 4 anos

() 5 a 6 anos

5. Se sente satisfeito no ambiente de trabalho?

() Sim

() Não

6. Seu líder reconhece seu esforço?

() Sim

() Não

7. Acha justo seu salário atual?

() Sim

() Não

8. Você se considera uma pessoa segura na empresa?

() Sim

() Não

9. Indicaria a empresa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes?

() Sim

() Não

10. Considera-se que está obtendo sucesso na sua carreira e na sua vida profissional?

() Sim

() Não

11. Tem uma boa convivência com seus colegas de trabalho?

() Sim

() Não

12. Está satisfeito (a) com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) que está vinculado?

() Sim

() Não

13. Frequentemente recebe mensagens pelo feedback.

(..) Sim

(..) Não

14. Se sente um funcionário valorizado na organização?

(..) Sim

(..) Não

15. Se sente satisfeito com os benefícios oferecidos?

(..) Sim

(..) Não

16. Tem plano de carreira na organização?

(..) Sim

(..) Não


APÊNDICE B – Termo de autorização para realização da pesquisa.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA PARA USO DE SEU NOME
E DADOS PARA FINS DE ARTIGO CIENTÍFICO**

A empresa Nilda Lucias Mendes ME, administrada por Nilda Lucias Mendes, pelo presente instrumento, autoriza o acadêmico Northão Wesley Vinícius dos Santos a expor publicamente o nome da empresa e/ou dados referente a mesma, bem como a FAR – Faculdade Almeida Rodrigues a publicar em sua biblioteca o TCC – Trabalho de Conclusão de Curso- Artigo.

Rio Verde, 22 de Novembro de 2019.

Nome do responsável pela empresa: Nilda Lucias Mendes
Cargo que exerce nesta empresa: Proprietária

 Nilda Lucias Mendes
(Assinatura do responsável pela empresa)



0180161128016210460747



Reconheça VERDADEIRA a assinatura, agindo em minha presença, de NILDA LUCIAS MENDES, passada por mim identificada. Doc. FA. 0017/2019007.

Rio Verde-GO, 22 de novembro de 2019 - 16:11:46
Renata Martins Freitas - e-scritório




Renata Martins Freitas