



## FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTES LOGÍSTICOS

**Guilherme Augusto Silva Couto Vieira<sup>1</sup>**

**Natanael Davi De Freitas<sup>1</sup>**

**Clésio Gomes de Jesus<sup>2</sup>**

**Jaqueline Conceição Leite<sup>2</sup>**

**Dilcimar Gomes de Araujo<sup>2</sup>**

**Guanayr Jabour Amorim<sup>2</sup>**

**Renata de Abreu e Silva Oliveira<sup>2</sup>**

guilhermecoutoadm@gmail.com

**ÁREA DE CONHECIMENTO:** Ciências Sociais e Aplicadas

### RESUMO

Cada pessoa traz consigo potencialidades, limites, sonhos, sentimentos e talentos que podem desabrochar ou frustrarem-se dentro das atividades que desenvolve. Para que essas qualidades, aflorem é necessário um olhar humano do gestor para com seus empregados, é preciso oportunidades. Descaso de gestores em relação às qualidades de seus funcionários geram frustrações refletindo diretamente em suas tarefas cotidianas, impeditivo seu crescimento e o sucesso da empresa (ROSSA, 2015, *on-line*). Esse trabalho tem como objetivos: compreender melhor o que leva a pessoa a sentir necessidade de motivação; conhecer os diferentes fatores motivacionais no campo do trabalho; entender o que acontece com o ser humano quando ele recebe incentivos positivos e incentivos negativos e descobrir a relação entre motivação e qualidade de vida. Este estudo apresenta uma pesquisa de natureza básica realizando estudo de caso realizado em uma empresa de transportes logísticos localizada em uma cidade do interior de Minas Gerais. Foram pesquisados 19 funcionários desta empresa. Os resultados apontaram que o estudo aqui apresentado atingiu os objetivos propostos quando mostrou a importância da motivação em ampliar as oportunidades de crescimento da empresa. Um funcionário motivado é muito mais produtivo e essa produtividade é positiva para o crescimento, desenvolvimento e alcance do sucesso da empresa.

**PALAVRAS- CHAVE:** Satisfação; Motivação; Reconhecimento e Produtividade.

### 1. INTRODUÇÃO

---

<sup>1</sup> Acadêmicos da Faculdade Vértice

<sup>2</sup> Professores da Faculdade Vértice

A evolução social, econômica e cultural da humanidade que ocorre com o passar dos anos ensina que as motivações não se baseiam somente em sobreviver ou necessidades simples e básicas. Elas podem ser mais complexas, conforme seu engajamento na sociedade. Essas motivações são benéficas não só para o empregado, mas também para o empregador. A ciência da Administração tem dado ênfase ao estudo de qualidade de vida no trabalho, motivações e comportamento humano, pois um funcionário desmotivado causa um desequilíbrio e afeta a todos em seu ambiente de trabalho. Em contrapartida, um empregado motivado garante um melhor desempenho e aumenta sua produtividade (BARROS, 2015).

As pessoas passam metade de seus dias nas empresas trabalhando ou em outros locais onde realizam suas atividades laborais. Assim constata-se que esses locais ou empresas têm importância para a satisfação humana. Levando em consideração a importância desse aspecto, o presente trabalho tratará de compreender melhor o que engloba essas necessidades do funcionário para que ele seja produtivo e funcional, o que leva a pessoa a ficar motivada em seu ambiente de trabalho, levando em conta qual a melhor forma de motivar e de manter esse funcionário motivado (BARROS, 2015).

A qualidade de vida e a motivação certa bem aplicada causam forte impacto positivo no ambiente de trabalho, pois a pessoa motivada contagia de forma benéfica o ambiente em que está (CARMELLO, 2015).

Segundo Carmello (2015), a saúde dos empregados atinge diretamente na produtividade da empresa. Sabe-se, hoje, que todos querem qualidade de vida e buscam consegui-la explorando todas as dimensões seja: física, intelectual, emocional, profissional, espiritual e social. Pensando no aspecto geral, práticas inadequadas que geram baixa motivação, falta de atenção, diminuição de produtividade, carga horária exaustiva de trabalho e demais práticas que produzem desgastes entre empresa e empregado precisam ser revistas e reavaliadas para não comprometer a qualidade dos serviços prestados e garantir também o bem-estar do colaborador.

É um desafio para empregadores manterem seus colaboradores sempre motivados, abordando as questões que foram colocadas em pauta e visando o bem-estar das pessoas na sociedade. Este trabalho tem como objetivo apresentar como ocorre a motivação para o trabalho em uma pequena empresa de transportes logísticos em uma cidade do interior de Minas Gerais.

Então surgiram alguns questionamentos que serão abordados neste trabalho: Por que o homem busca a motivação? O que motiva as pessoas? O que pode notar do comportamento humano diante da motivação certa? Por que a qualidade de vida é tão importante? O que podemos aprender e aplicar com o estudo de caso?

Este trabalho teve como objetivos: compreender melhor o que leva a pessoa a sentir necessidade de motivação; conhecer os diferentes fatores motivacionais no campo do trabalho; entender o que acontece com o ser humano quando ele recebe incentivos positivos e incentivos negativos e descobrir a relação entre motivação e qualidade de vida.

Trabalhos que abordam esse tema são importantes, pois o ser humano tem percepção de sua vida pela qualidade de vida várias áreas. Quando e quando se trata do ser humano, não se devem medir esforços para sua felicidade, deve-se sempre buscar a excelência em todos os aspectos de sua vida. Alcançando a felicidade individual, o ser humano consegue transferir esse sentimento de forma positiva para a sociedade, assim todos saem ganhando de uma forma direta ou indireta (TEIXEIRA, 2018).

Este trabalho é relevante pois discute o papel da motivação, a qual é capaz de “acender” uma luz para quem quer investir em qualidade de vida, não importando o tipo de prestação de serviço. Pretende-se, assim, apontar os benefícios que as empresas podem obter ao investir em fatores motivacionais, principalmente no que se refere ao equilíbrio e à organização do trabalho humano. A empresa de transporte, objeto de estudo desta pesquisa, pode se beneficiar diretamente aplicando dentro de sua organização os resultados apontados aqui. A motivação pode ser essencial para organização dos serviços e qualidade de vida de seus funcionários.



## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é um assunto que está sempre presente nas discussões das empresas e é uma preocupação crescente por parte de todas elas, que buscam ser altamente competitivas em mercados cada vez mais globalizados. É um tema de grande importância, pois é um fator que pode determinar o sucesso de uma empresa. A necessidade da humanização do trabalho é essencial para que essas empresas sejam bem sucedidas e é considerada indispensável ao rendimento e à competitividade, que são cruciais para a sobrevivência para toda e qualquer empresa (RODRIGUES, 2018).

Os cientistas sociais, filósofos e políticos há muito vêm se preocupando com o tema qualidade de vida. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (1998), esse termo trata-se da percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, sua formação cultural e o conceito de valor para sua vida e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e conceitos (BARROS, 2015).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (1998), qualidade de vida é a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, sua cultura, o sistema de valores em que ele vive e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e conceitos. Trata-se de um conceito amplo, que inclui a saúde física, o estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente. Cada profissional procura dentro de sua área de trabalho o seu crescimento pessoal profissional além de manter-se bem psicologicamente e fisicamente.

Cada pessoa traz consigo potencialidades, limites, sonhos, sentimentos e talentos que podem desabrochar ou ficar frustrados consigo, buscando crescimento dentro das atividades realizadas e que desenvolve. Para que estas qualidades afluam, é necessário um olhar humano do gestor a seus empregados, é preciso oportunidades. Descaso de gestores em relação às qualidades de seus funcionários gera frustrações refletindo diretamente em suas tarefas cotidianas, impedindo seu crescimento e o sucesso da empresa (ROSSA, 2015, *on-line*).

Além das qualidades emocionais que devem ser trabalhadas em benefício do trabalhador, a qualidade de vida também precisa estar envolvida nessa relação, pois ela inclui o bem-estar físico, o estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente. Cada profissional procura dentro de sua área de trabalho o seu crescimento pessoal, profissional, além de procurar manter-se bem psicologicamente e fisicamente, e isso afeta esse profissional em todos os ângulos portanto é necessário a busca de qualidade de vida dentro do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Segundo Limongi-França (2004, p. 27)

Qualidade de vida no trabalho é o agrupamento de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Rodrigues (2018, p. 93) afirma que a qualidade de vida está relacionada a todos os aspectos que envolvem o trabalhador, principalmente sua vida particular e, nesse âmbito, encontra-se a família e “os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Nesse caso, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem.

Vale salientar que as condições para realização de trabalho não estão voltadas somente para o crescimento do profissional, mas sim da empresa como um todo. O sucesso da empresa depende diretamente dos profissionais que nela atuam. Se estes não estiverem bem fisicamente, emocionalmente e socialmente acarretará problemas à empresa, podendo haver queda na produtividade desses trabalhadores. Assim, isso influencia no serviço do próximo que depende do departamento dele, gerando um ciclo de descontentamentos e baixa de produtividade (MORETTI, 2005).

Rossa (2015, online) complementa essa ideia quando afirma que:

Dada a devida importância, empresas estão investindo em Programas de Qualidade de Vida e tem como meta conciliar o interesse dos indivíduos e das organizações, transformando o ambiente de trabalho num lugar melhor para o desenvolvimento de seus colaboradores, buscando o equilíbrio entre a



vida pessoal e a realização profissional melhorando também a produtividade da empresa.

Um programa para esse fim no trabalho é hoje uma chave para o sucesso de uma empresa. Pode-se, então, criar uma rotina operacional a fim de promover uma rotatividade entre os profissionais com um planejamento de tarefas a serem realizadas diminuindo sobrecarga de serviços em determinados funcionários. Cada programa deve ter um direcionamento e planejamento voltado para demanda trabalhista da empresa, sempre visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (CARMELLO, 2015).

Seguindo esse princípio, é importante destacar e dar ênfase à melhoria de vida no trabalho. Carmello (2015) acrescenta que um programa de Qualidade de Vida existe para que se possa criar local na empresa em que a pessoa possa ser estimulada a realizar suas atividades com motivação, além de se preocupar com o rendimento no trabalho e com sua saúde física e emocional. O ambiente de trabalho deve proporcionar ao funcionário, satisfação, bem-estar e, conseqüentemente, vontade de produzir mais e melhor.

## 2.2 MOTIVAÇÃO E TRABALHO

Cavalli (2015) afirma que as empresas perceberam que, para alcançar resultados satisfatórios, precisam mais do que números e faturamento. A chave da lucratividade está nas pessoas e, visando a esse aspecto, é necessário que a empresa pense e sinta que o trabalho realizado por prazer é o que dá lucro e traz prosperidade. Diante de um cenário econômico desafiador, empresas vem buscando formas de se adaptarem ao mercado, investindo em tecnologias, sistemas operacionais e de informações, na qualificação profissional e, conseqüentemente, na forma como motivar seus trabalhadores.

Segundo Carmello (2015) o funcionário passa grande parte do dia, pelo menos 8 horas, dedicando-se às tarefas diárias que desempenha na empresa que trabalha e se ausentando de grande parte do convívio com sua família e com sua casa. Assim, a

empresa torna-se seu ambiente mais próximo e seguro de convivência e relacionamento. A sua relação com a empresa chega a ser maior do que a relação com a sua própria casa, e isso influencia não só no desempenho de suas atividades como no relacionamento com os seus colegas de trabalho, podendo interferir negativamente.

Por isso, a motivação no trabalho está diretamente ligada ao sucesso da empresa, pois funcionários com desgastes emocionais e físicos não trará benefícios para sua empresa, gerando um ciclo de descontentamento entre empresa e funcionário e vice e versa, prejudicando assim sua produtividade (CARMELLO, 2015).

Teixeira (2018) apresentou um estudo de caso sobre a motivação no trabalho e o comprometimento organizacional dos indivíduos. O objetivo foi identificar a relação entre a motivação no trabalho e o comprometimento organizacional dos indivíduos e funcionários de empresas do Brasil, do Litoral Norte de São Paulo. Foram pesquisados 10 funcionários de diferentes empresas e de diferentes segmentos responderam a um questionário via celular pelo link criado na plataforma Google no período de abril a maio de 2018 questionário formado por 49 questões, sendo, 36 relacionadas às teorias motivacionais, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho, 5 questões relacionadas à ABEP (2015) para avaliar a situação socioeconômica dos respondentes.

O estudo realizado por Teixeira (2018) afirma que a análise de dados cobre a motivação no trabalho apresentou uma média geral de 71% dos funcionários que responderam positivamente para as questões motivacionais, portanto, estão motivados e de maneira geral seus empregos se encaixam com suas expectativas tanto profissionais quanto pessoais, indicando que há grande relevância na motivação x produtividade dos funcionários nas empresas do Litoral Norte de São Paulo.

### 2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho só acontece com uma amplitude de satisfação, ou seja, satisfação com os colegas, com o salário com a chefia, com a natureza do

trabalho e com a carreira que se constrói fruto do trabalho. Caso uma dessas não seja realizada, não é possível se sentir satisfeito no trabalho, é preciso que haja harmonia entre todas essas dimensões (SIQUEIRA, 2008).

Cabral (2015), com o objetivo de analisar a organização da empresa como ferramenta para satisfação no ambiente de trabalho, realizou um estudo de revisão bibliográfica que visou a identificação da satisfação no ambiente da empresa. Aquele estudo revelou que a importância da organização da empresa e do local de trabalho. Dentre as informações mais consistentes, enaltece o bem-estar das pessoas que atuam na empresa como necessário à harmonia no ambiente externo e interno tanto a colaboradores quanto aos clientes.

Ainda segundo estudo de Cabral (2015), o importante é compreender como um todo que os membros de uma empresa devem se motivar para que os aspectos do relacionamento entre os mesmos sejam fundamentais para garantir o êxito e o progresso da empresa. É importante destacar que as questões que envolvem a motivação.

Tonetto (2013), sobre o estudo por este autor apresentado, pôde observar como ocorre a satisfação no trabalho com os servidores públicos Estaduais do Poder Judiciário de Catuípe-RS, visando a observar a importância que tem quando os trabalhadores trabalham satisfeitos e o que pode causar essa satisfação. A pesquisa teve por base as cinco dimensões trabalhadas por Siqueira (2008) a Escala de Satisfação no Trabalho foi construída com o objetivo de medir o grau de satisfação dos trabalhadores dentro do ambiente organizacional, levando em consideração cinco dimensões:

a) Satisfação com os colegas de trabalho relaciona-se ao contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento com os colegas.

b) Satisfação com o salário é a forma de avaliar o contentamento com os ganhos financeiros comparado com a carga de trabalho, com a capacidade profissional, como o custo de vida e com os esforços para a realização da tarefa.

c) Satisfação com a chefia define o contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.

d) Satisfação com a natureza do trabalho é o contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.

e) Satisfação com as promoções (contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção).

O estudo de Tonetto (2013) possibilitou observar que a gestora percebe que os servidores estão satisfeitos e, em relação a todas as dimensões perguntadas, somente ocorre insatisfação em relação ao salário, conforme 8 colaboradores interrogados.

De acordo com Robbins (2005), a boa relação de trabalho vai muito além da simples realização das atividades que são impostas ao colaborador. Ela exige um bom relacionamento com os colegas de trabalho com os líderes, exige, também, o cumprimento das regras e das políticas da empresa e um desempenho satisfatório mesmo que as condições de trabalho não sejam assim tão ideais.

### **3. METODOLOGIA**

Este estudo apresenta uma pesquisa de natureza básica e descritiva. Segundo Gil (2008), as populações são apresentadas conforme suas características e fenômenos, usando técnicas com padrões para coletarem dados que apresentam uma particularidade, o uso da observação e questionário são as técnicas mais presentes nesse tipo de pesquisa.

Esta pesquisa se classifica como bibliográfica, pois foi elaborada a partir de material já publicado, como livros, artigos, monografias, dissertações, teses, revistas e periódicos digitais. Ribas e Fonseca (2008) afirmam “a pesquisa bibliográfica abrange toda teoria já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações



avulsas, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, etc., isto é, envolve teorias que já receberam um tratamento científico”

Conforme Fonseca, a pesquisa bibliográfica estrutura-se por meio de teorias já analisadas e publicadas, uma vez que:

Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Foi realizado um estudo de caso em uma empresa de transportes logísticos que está localizada na cidade do interior de Minas Gerais que possui uma área territorial de 628,318 km<sup>2</sup>, com uma população estimada de 90.229 pessoas e densidade demográfica de 126,65 hab./km<sup>2</sup> (IBGE, 2015). Por meio de questionário semiestruturado foram elaboradas questões que abordam a motivação no trabalho.

Para atingir os objetivos propostos por este estudo — compreender melhor o que leva a pessoa a sentir necessidade de motivação; conhecer os diferentes fatores motivacionais no campo do trabalho; entender o que acontece com o ser humano quando ele recebe incentivos positivos e incentivos negativos e descobrir a relação entre motivação e qualidade de vida — foi realizada uma análise de dados com abordagem metodológica qualitativa. Segundo Vergara (2007), as análises qualitativas são exploratórias, ou seja, visam extrair dos entrevistados seus pensamentos que foram livremente ditos sobre algum tema, objeto ou conceito

Inicialmente foi realizado um contato com o líder da empresa para informar do interesse em realizar o estudo na empresa, seus objetivos e a forma como iria acontecer esse processo. O líder se prontificou em ajudar no que fosse necessário para que o estudo acontecesse.

Todos os funcionários que atuam na empresa, no total de 19, voluntariamente se interessaram em participar da pesquisa. Foi utilizado como instrumento de pesquisa um questionário. O questionário, segundo Fachin (2001, p. 147), “consiste num elenco de questões que são apreciadas e submetidas a certo número de pessoas com o intuito de obter respostas para a coleta de informações”.

Os pesquisados foram abordados e informados quanto aos objetivos do estudo. A participação foi concretizada por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecidos (TCLE).

Os dados coletados foram computados e trabalhados em programas *Microsoft Word e Excel 2010*, sendo que os dados qualitativos foram feitos análise discursiva e os dados quantitativos organizados em tabelas.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados apresentados abaixo são os dados obtidos a partir das respostas dos funcionários de uma empresa de transportes logísticos. Os dados colhidos foram analisados e os resultados estão a seguir.

A primeira parte analisada da pesquisa se refere ao perfil dos pesquisados, conforme Tabela 1.

**Tabela 1:** Perfil dos participantes

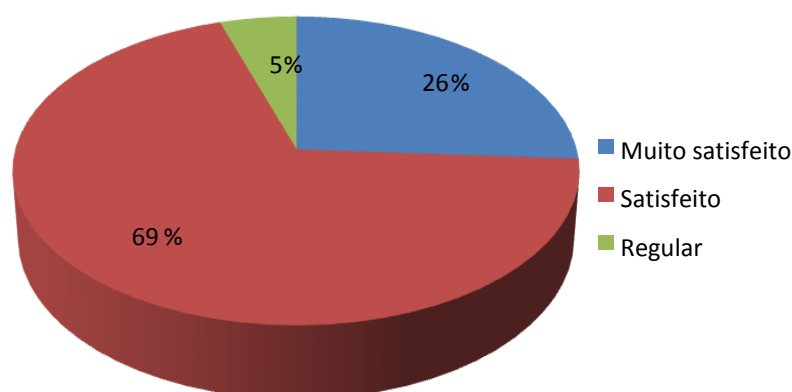
Variáveis	Nº de funcionários	%
<b>Gênero</b>		
Masculino	14	74
Feminino	05	26
<b>Idade</b>		
Até 21 anos	02	11
De 22 a 32 anos	08	42
De 33 a 52 anos	09	47
<b>Escolaridade</b>		
Do 6º ao 9º EF	01	5
Ensino médio completo	11	58
Ensino superior incompleto	03	16
Ensino superior em curso	01	5
Pós-graduação	03	16

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Conforme a Tabela 1, os participantes da pesquisa são, na maioria, do sexo masculino, um percentual de 74% dos participantes estão com idade entre 33 a 52 anos com 47% e de 22 a 32 anos com 42%. Além disso, 58% dos respondentes

possuem Ensino Médio completo e 16% responderam ter Ensino Superior incompleto e o mesmo percentual, 16%, afirma ter pós-graduação.

A Figura 1 apresenta como o funcionário se sente no ambiente de trabalho.



**Figura 1:** Como o funcionário se sente dentro do ambiente de trabalho.

**Fonte:** Dados da pesquisa 2020.

O fato de o funcionário sentir-se satisfeito dentro do ambiente de trabalho já é um ponto favorável para a empresa, sinal de que ela está no caminho certo. Conforme se apresenta nesse resultado, 69% dos funcionários disseram estar satisfeitos dentro do ambiente do trabalho.

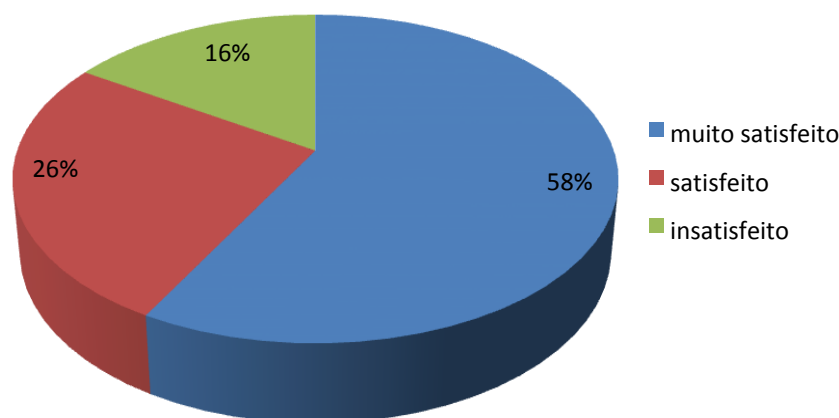
Percebe-se, portanto, que os funcionários estão satisfeitos com o ambiente de trabalho e que, relacionado a esse fator, a empresa está sendo beneficiada, uma vez que um ambiente agradável proporciona melhor qualidade de trabalho e rendimento para a empresa.

Davis e Newstrom (1992) confirmam o reconhecimento como benefício especial, pois é extremamente valioso para o empregado, uma vez que representa maior significado social e psicológico. O reconhecimento é um dos fatores que motivam os trabalhadores a se esforçarem e crescerem no ambiente colaborativo.

Bergamini (2015) apresenta um estudo segundo o qual o importante, primeiramente, é descobrir por que o homem trabalha e quais são suas necessidades mais imediatas. Quando se chega a esse consenso, a satisfação vem de dentro da pessoa, por isso é importante sentir-se satisfeito no trabalho, é um

sentimento que leva ao desenvolvimento humano e, conseqüentemente, a empresa obtém frutos dessa relação.

A Figura 2 apresenta os dados sobre satisfação em relação a função exercida na empresa.



**Figura 2:** Satisfação em relação a função exercida na empresa.

**Fonte:** Dados da pesquisa 2020.

Nos dados apontados acima, 58% dos funcionários responderam estar satisfeito com a função exercida na empresa e apenas 16% apresentaram insatisfação com a função.

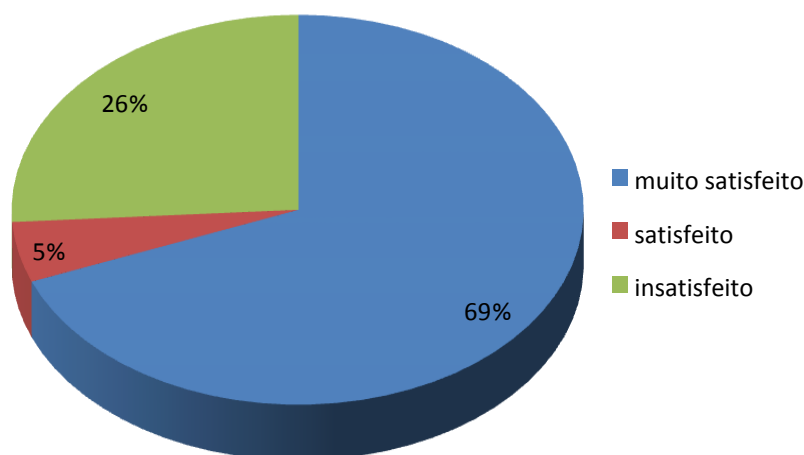
A satisfação com a função está relacionada à valorização que a empresa dá às ideias e sugestões dos funcionários. Em relação a essa colocação, os pesquisados responderam que estão satisfeitos com o percentual de 63%, 16% muito satisfeito e 21% acham regular a valorização da empresa em relação as ideias e sugestões.

Quando o funcionário exerce uma função com satisfação, ele se sente motivado a participar de todos os momentos da empresa com opiniões e sugestões. Sentir-se realizado na função dentro da empresa indica que a empresa se preocupa com o funcionário, buscando encaixá-lo em função que o agrada e que traga também benefícios para a empresa.

Cabral (2020) concluiu, com seu estudo sobre o clima organizacional, que como ferramenta para satisfação no ambiente de trabalho, a necessidade de mudança no relacionamento entre funcionários e empresa é evidente. Quando as

opiniões e ideias são aceitas e aproveitadas pelas empresas há um ambiente harmonioso podendo ser traduzido em produtividade.

Outros fatores também são apontados pelos funcionários como satisfatório, entre eles encontra-se o plano de saúde oferecido (Figura 3).



**Figura 3:** Satisfação em relação ao plano de saúde oferecido pela empresa.  
**Fonte:** Dados da pesquisa 2020.

Sobre o plano de saúde oferecido pela empresa, 69% dos funcionários estão muito satisfeitos com o plano de saúde.

A saúde de funcionários/colaboradores é algo que a empresa precisa se preocupar. Ao se observar o índice de respostas positivas, conclui-se que a empresa está no caminho certo. Buscar melhoria nesse setor é imprescindível para que todos fiquem satisfeitos com essa área de atendimento dentro da empresa ressaltando que a saúde vai muito além dos aspectos físicos.

Nessa mesma direção, Siqueira e Moraes (2009, p. 2.116) definem a saúde no “contexto histórico da sociedade e em seu processo de desenvolvimento, englobando as condições de alimentação, habitação, educação, renda, ambiente, trabalho, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso a serviços de saúde”.

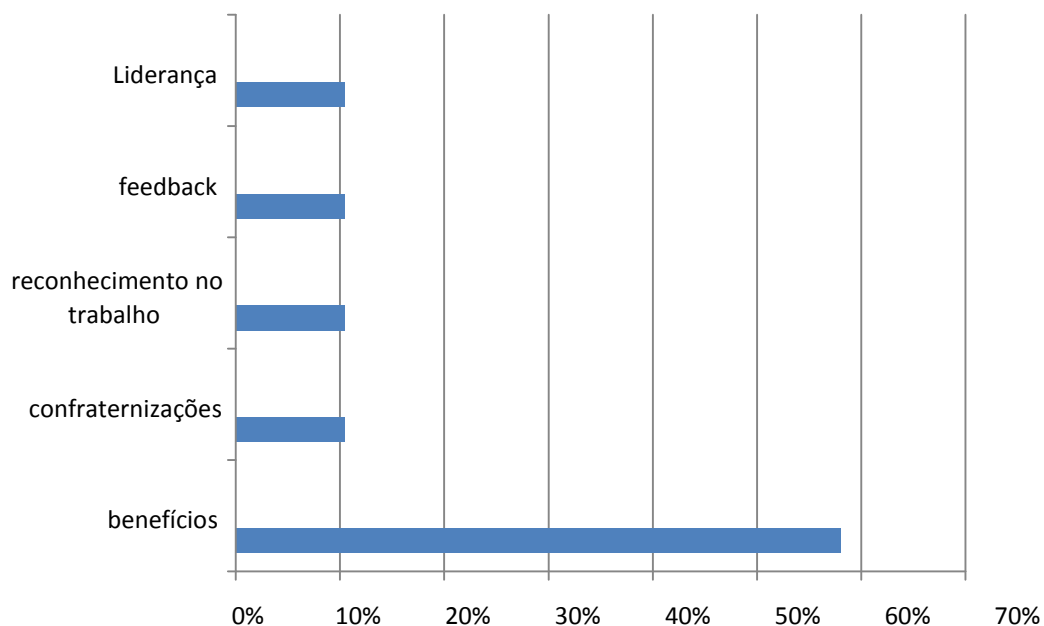
Os funcionários responderam, também, sobre o investimento em lazer e 95% afirmaram que a empresa investe em lazer e apenas 5% disseram que a empresa não investe em lazer.

Investir em lazer é uma proposta inovadora que as empresas estão buscando para motivar seus funcionários e garantir um bom desempenho. Dessa forma, será possível obter frutos produtivos para o crescimento e sucesso da empresa.

A empresa que investe em benefícios que são importantes para os seus funcionários e demonstra respeito e interesse em zelar pela qualidade de vida dos funcionários é reconhecida pela prestação de serviços de excelência (ALVES, 2019).

Dos funcionários, 95% responderam que a empresa disponibiliza materiais e equipamentos suficientes para a realização de um bom trabalho e apenas 5% disseram que o material disponibilizado pela empresa é insuficiente.

A Figura 4 apresenta os fatores motivacionais mais importantes dentro da empresa:



**Figura 4:** Fatores motivacionais mais importantes dentro da empresa.

**Fonte:** Dados da pesquisa 2020.

Segundo os participantes da pesquisa, destacam-se entre os fatores motivacionais da empresa, com 58%, os benefícios que se tem em trabalhar na empresa. Esse quesito se destacou em relação aos outros, pois as demais opções: como bate papo com os patrões, café especial, reconhecimento no trabalho e os superiores receberam o percentual igual a 10,5%.



Depois de responderem o que mais os motivavam dentro da empresa, os funcionários responderam também à questão sobre o que a empresa poderia oferecer para melhorar sua motivação no trabalho. Suas sugestões foram as seguintes: 31% disseram folga na semana, 53% disseram melhoria na estrutura física da filial e 16% oportunidades para exercer novas funções dentro da empresa.

Percebe-se, pelas respostas dos funcionários, que o apontamento de melhorias define o interesse pela empresa. Ou seja, esses colaboradores compreendem que, quando a empresa cresce e melhora sua estrutura, o trabalho deles também ficará mais fácil de ser executado.

Cabral (2020) explica que, para a empresa alcançar o sucesso, ela precisa investir em seus funcionários, ouvi-los e valorizá-los. Todavia, a questão de motivação não é tão simples, porque o que motiva um pode não ser o mesmo que irá motivar o outro, é preciso conhecer seus funcionários e chegar a fatores que consigam atender às necessidades de todos, sem comprometer o trabalho de cada um.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo apresentado possibilitou averiguar como os fatores motivacionais são importantes na condução de uma boa relação e uma relação frutífera entre funcionários e empresa.

Respondendo às questões problema ao término dessa pesquisa, concluiu-se que a motivação proporciona prazer e o prazer faz o homem mais produtivo.

Em relação à questão sobre o que motiva as pessoas, não se pode dizer exatamente o que o faz. Muitas coisas são motivadoras, mas, neste estudo, verificou-se também que uma motivação nem sempre é igual para todos, portanto o que motiva uma pessoa pode passar despercebido a outra.

Observou-se, também, em resposta à questão problema, que o comportamento humano diante da motivação certa é mais espontâneo e dinâmico e que uma pessoa motivada tem qualidade de vida.

O estudo de caso aqui apresentado atingiu os objetivos propostos de compreender melhor o que leva a pessoa a sentir necessidade de motivação, conhecer os diferentes fatores motivacionais no campo do trabalho, entender o que acontece com o ser humano quando ele recebe incentivos positivos e incentivos negativos e descobrir a relação entre motivação e qualidade de vida.

Este estudo de caso mostrou que a importância da motivação consiste em ampliar as oportunidades de crescimento da empresa, pois um funcionário motivado é muito mais produtivo, e essa produtividade é positiva para o crescimento, desenvolvimento e alcance do sucesso da empresa.

Trabalhos como estes devem ser sempre desenvolvidos porque a questão da motivação é ampla e importante, uma vez que ela deve estar direcionada para o fator humano da empresa. Mudanças estão ocorrendo drasticamente, assim, é preciso estar sempre atendo às mudanças para que os fatores motivacionais sejam atualizados conforme a demanda da atualidade.

## REFERÊNCIAS

ALVES, C. R. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 12, n. 12, p.205-227, janeiro-abril 2019.

BARROS, F. C. **Motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação**. 2015. 180 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2015.

BERGAMINI, C.W. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2015.

CABRAL, A. P. P. **O clima organizacional como ferramenta para satisfação no ambiente de trabalho**. 2015. GRADUAÇÃO. Faculdade de Juazeiro do Norte – FJN. Juazeiro do Norte – CE.

CARMELLO, E. **Qualidade de vida no trabalho**. In: Congresso Norte Paranaense de Recursos Humanos, 4., 2015. Londrina. Anais... Londrina, 2007.

CAVALLI A. C. G. **Qualidade de vida no trabalho**: uma revisão da produção científica. *Revista Salus-Guarapuava-PR*. jan./jun. 2013. Disponível em file:///C:/Users/Renata%20SZ/Downloads/676-2714-1-PB%20(2).pdf. Acesso em: 12.maio.2020.



FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 3 Ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. **Infográficos: dados gerais do município – Matipó /MG**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2015. Disponível em <http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=314090&search=minasgerais|matipo>. Acesso em: 20 jun. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade, pós-industrial**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MORETTI, S. **Qualidade de Vida no Trabalho e Auto Realização Humana**. Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG. Blumenau. SC. v.1, n.3, p.73-80, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11 Ed. São Paulo: Pearson Education, 2005.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 2018.

ROSSA, G. **Qualidade de vida no trabalho**. 2015. Disponível em <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/qualidade-de-vida-no-trabalho>, Acesso em 19 de maio de 2020.

RIBAS, C. C. C.; FONSECA, R. C. V. **Manual de metodologia**. Curitiba, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. Satisfação no trabalho. São Paulo: Artmed, 2008.

TEIXEIRA, C. R. G. P. **Motivação no trabalho e o comprometimento organizacional dos indivíduos**. 2018. 88f. Monografia (Tecnólogo). Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia. Caraguatuba – SP.

TONETTO, R. C. Z. **Um estudo com os Servidores Públicos Estaduais do Poder Judiciário de Catuípe – RS**. 2013. Disponível em <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/1944/Rosana%20Tonetto%20-%20TCC%20FINAL.pdf?sequence=1>. Acesso em 10.jun.2020.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.