

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VIÇOSA – UNIVIÇOSA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

FRANCIELE OLIVEIRA DO AMARAL

A importância da motivação no ambiente de trabalho

VIÇOSA – MG

2024

FRANCIELE OLIVEIRA DO AMARAL

A importância da motivação no ambiente de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Centro Universitário de Viçosa – Univiçosa como
parte dos requisitos para a conclusão do curso de
graduação em Ciências Contábeis.
Orientador: Prof. Marcos Spinola Nazareth

VIÇOSA – MG

2024

FRANCIELE OLIVEIRA DO AMARAL

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário de Viçosa – Univiçosa como parte dos requisitos para a conclusão do curso de graduação em Ciências Contábeis.

Aprovado em: 06/06/ 2024

Banca examinadora:

Prof (a). Ana Claudia da Silva - Centro Universitário de Viçosa – Univiçosa

Prof (a). Myriam Marta Soares de Mello - Centro Universitário de Viçosa – Univiçosa



Documento assinado digitalmente
MARCOS SPINOLA NAZARETH
Data: 26/06/2024 14:22:49-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Marcos Spinola Nazareth (Orientador)
Centro Universitário de Viçosa – Univiçosa

RESUMO

A importância da motivação no ambiente de trabalho é um fator essencial para o bom desempenho dos colaboradores e para o sucesso das organizações. Quando os profissionais estão motivados, eles se dedicam mais às suas tarefas, são mais produtivos e demonstram maior comprometimento com os objetivos da empresa. Portanto, o objetivo deste estudo foi analisar a importância da motivação no ambiente de trabalho e seus impactos nas organizações, com o propósito de compreender como a motivação influencia o desempenho dos colaboradores e contribui para o alcance dos objetivos organizacionais. Este trabalho baseou-se em um estudo bibliográfico de livros e artigos científicos analisando as principais teorias do comportamento motivacional para compreender como a motivação no ambiente de trabalho pode ser estimulada para que os colaboradores se sintam valorizados e motivados a superar desafios e alcançar metas. Os resultados revelaram que a motivação no ambiente de trabalho contribui para a melhoria do clima organizacional e aumento da satisfação dos colaboradores, estimulando a criatividade, a inovação e a cooperação entre os membros da equipe.

Palavras-chave: Motivação. Comprometimento. Clima organizacional.

ABSTRACT

The importance of motivation in the workplace

The importance of motivation in the workplace is an essential factor for the good performance of employees and the success of organizations. When professionals are motivated, they are more dedicated to their tasks, are more productive and demonstrate greater commitment to the company's objectives. Therefore, the objective of this study was to analyze the importance of motivation in the workplace and its impacts on organizations, with the purpose of understanding how motivation influences employee performance and contributes to achieving organizational objectives. This work was based on a bibliographical study of books and scientific articles analyzing the main theories of motivational behavior to understand how motivation in the workplace can be stimulated so that employees feel valued and motivated to overcome challenges and achieve goals. The results revealed that motivation in the workplace contributes to improving the organizational climate and increasing employee satisfaction, stimulating creativity, innovation, and cooperation among team members.

Keywords: Motivation. Commitment. Organizational climate.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pirâmide da Hierarquia das Necessidades	15
Figura 2 – Comparação das teorias de Maslow e Herzberg	17
Figura 3 – Nuvem de palavras sobre a motivação no ambiente de trabalho	31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fatores higiênicos e motivacionais da teoria de Herzberg	17
Quadro 2 – Trabalhos analisados para revisão bibliográfica	24
Quadro 3 – Objetivos e principais resultados dos trabalhos analisados.....	25
Quadro 4 – Síntese dos principais resultados dos trabalhos analisados	30

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	Justificativa	9
1.2	Formulação do problema	9
1.3	Hipótese	9
1.4	Objetivos	10
1.4.1	Objetivo geral	10
1.4.2	Objetivos específicos	10
2	REVISÃO DE LITERATURA	11
2.1	Conceito de motivação	11
2.2	Teorias comportamentais	14
2.3	Qualidade de vida no trabalho	19
3	DESCRIÇÃO METODOLÓGICA	21
3.1	Classificação da pesquisa	21
3.2	Procedimentos e técnicas de coleta de dados	21
3.3	Métodos de abordagem e análise de dados	22
3.4	Nuvem de palavras	22
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	25
4.1	Artigos selecionados	25
4.2	Análise dos artigos	26
5	CONCLUSÃO	33
	REFERÊNCIAS	35
	ANEXO A – PROTOCOLO DE REGISTRO DO TCC1	38

1 INTRODUÇÃO

A produtividade da empresa é um dos fatores mais importantes de motivação no trabalho. O capital humano dita esse ritmo, indicando o melhor ou pior resultado. No entanto, no mercado de trabalho atual, as necessidades básicas como um salário decente não são mais suficientes para manter os funcionários motivados. É importante que o local de trabalho promova o crescimento profissional e garanta que os funcionários se sintam valorizados e ligados aos valores da empresa.

A motivação no trabalho é um tema muito atual que afeta diretamente o desempenho dos colaboradores e o sucesso das organizações, além de estar relacionado aos desejos, necessidades, valores e objetivos de cada pessoa. É um interesse genuíno em realizar um trabalho significativo, sentindo-se realizado e contribuindo positivamente para o alcance dos objetivos da empresa.

Assim, a motivação é o sentimento que impulsiona toda a atividade profissional e corresponde à vontade de permanecer naquele emprego. É o desejo de atingir metas e alcançar bons resultados por motivos internos e externos, sendo um aspecto essencial da dinâmica organizacional. Tem um impacto direto na conduta profissional de um indivíduo e está intimamente ligada ao comprometimento dos funcionários com o trabalho. A motivação é natural em todos os indivíduos, bastando apenas ser constantemente ativada no ambiente empresarial e trabalhada em conjunto para que as pessoas não entrem na sua zona de conforto.

A motivação dos funcionários desempenha um papel crucial no sucesso a longo prazo e na sustentabilidade das organizações num ambiente de negócios cada vez mais competitivo. Para as empresas que procuram sobreviver num mercado global e em constante evolução, compreender e motivar o trabalho não é apenas uma estratégia, mas uma necessidade urgente de sucesso.

Motivação é mais do que apenas completar tarefas; é o combustível que impulsiona a inovação, a produtividade e o envolvimento dos colaboradores. Quando os funcionários se sentem verdadeiramente motivados, não só cumprem as suas responsabilidades, como também se comprometem a superar desafios e a alcançar resultados excepcionais. Contudo, criar e manter um ambiente motivacional não é fácil, porque os incentivos de que os funcionários desfrutam hoje podem não os atrair amanhã. Isto requer uma compreensão profunda das necessidades, expectativas e desejos individuais dos colaboradores, bem como o

desenvolvimento de estratégias e práticas de gestão que promovam o envolvimento e o bem-estar no trabalho.

A promoção da motivação e do envolvimento dos funcionários pode levar um sentimento de pertencimento, inspiração e compromisso com o trabalho.

1.1 Justificativa

Esta pesquisa baseia-se no fato de que a motivação é um tema que pode contribuir para o desenvolvimento e o desempenho dos funcionários e para tornar a organização mais competitiva. A importância da qualidade de vida no trabalho nas organizações é um tema de extrema relevância e discussão no âmbito organizacional. No mercado altamente competitivo em que as empresas habitualmente operam, é importante que medidas de melhoria sejam introduzidas e desenvolvidas de forma definitiva para o bem-estar físico, social e psicológico do funcionário.

Por meio desta análise, espera-se não só destacar a importância fundamental da motivação no cenário empresarial atual, mas também oferecer orientações práticas para a criação de ambientes de trabalho inspiradores onde os colaboradores se sintam valorizados, engajados e motivados para atingir seus objetivos individuais e coletivos.

Portanto, esta pesquisa torna-se importante em termos de melhorar o crescimento profissional, aumentar a produtividade no trabalho e compreender os fatores que influenciam a motivação no trabalho. Além disso, é necessário identificar estratégias que possam ser implementadas para promover um ambiente de trabalho mais estimulante e envolvente com uma equipe eficaz.

1.2 Formulação do problema

Diante disso, tem-se a seguinte questão: Qual é a importância da motivação no ambiente de trabalho?

1.3 Hipótese

A motivação no ambiente de trabalho desempenha um papel fundamental no aumento da produtividade, aumentando a satisfação dos funcionários e reduzindo a rotatividade de pessoa. Quando os colaboradores estão motivados, tendem a investir mais nas suas tarefas, a demonstrar maior comprometimento com os objetivos organizacionais e a ter uma atitude mais positiva em relação ao trabalho.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste trabalho é analisar a importância da motivação no ambiente de trabalho e os seus efeitos nas organizações com o propósito de compreender como a motivação afeta o desempenho dos colaboradores e facilita o alcance das metas organizacionais.

1.4.2 Objetivos específicos

Especificamente, pretende-se:

- 1) Identificar os fatores que influenciam a motivação no ambiente de trabalho;
- 2) Compreender como a motivação afeta o desempenho dos colaboradores.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A motivação no ambiente de trabalho é um tema crucial e fundamental para o bom desempenho e a satisfação dos colaboradores em uma empresa. Ao longo da história, diversas abordagens e teorias foram desenvolvidas para entender e aplicar a motivação no ambiente profissional, visando aumentar a produtividade e o bem-estar dos funcionários.

2.1 Conceito de motivação

O conceito de motivação é um tema central no campo da psicologia e gestão de recursos humanos. A motivação é o impulso interno que leva uma pessoa a agir de determinada maneira ou seguir determinado objetivo. É um fator essencial para o sucesso pessoal e profissional, pois influencia diretamente o comportamento e o desempenho das pessoas.

A palavra motivação vem do latim *motivus*, que vem do verbo *movere* que significa mover. No sentido original da, significa o processo pelo qual o comportamento humano é guiado, estimulado ou animado por algum tipo de motivo ou causa. É interessante notar que as palavras “motivo”, “motor” e “emoção” possuem a mesma raiz etimológica (Maximiano, 2004, p. 268).

Chiavenato (1999) define motivação como qualquer coisa que faça um indivíduo agir de determinada maneira e que provoque determinado comportamento, podendo este impulso ser externo ou surgir internamente em processos mentais. Assim, pode-se dizer que a motivação é importante para os colaboradores, pois quanto maior for o seu nível de motivação, maior será o seu comprometimento e interesse nas atividades que desempenham, tornando-os leais ao alcance dos seus objetivos, satisfação e realização pessoal.

Para Bergue (2010), os estudos sobre motivação humana aceitam abordagens diferentes e, portanto, levam a conceitos diferentes. Ele define motivação como o interesse humano pela atividade, que se manifesta como um impulso constante de intensidade variável, direcionado ao alcance de um objetivo ou de uma necessidade ou um estado satisfatório. Ao acrescentar um fator de satisfação em sua definição, Bergue reconhece que não são apenas as necessidades que movem as pessoas à ação, mas também o bem-estar e o próprio entusiasmo. Por exemplo: se um funcionário está satisfeito com seu trabalho, colegas, gestão etc., tal satisfação pode motivá-lo a trabalhar mais e melhor.

Segundo Silva (2022), motivação é algo que varia de indivíduo para indivíduo, sendo que os recursos, as políticas organizacionais e as políticas salariais influenciam positiva ou negativamente a motivação do ambiente corporativo.

Para Lima, Gomes e Barbosa (2020), a satisfação pessoal, a motivação no trabalho e a autoestima estão relacionadas à qualidade de vida no trabalho (QVT). Se os profissionais atingem esses objetivos e estão satisfeitos com suas tarefas, os incentivos criados afetarão positivamente as relações humanas no local de trabalho.

Segundo Chiavenato (2004), a motivação é um processo psicológico importante em termos do comportamento humano, sendo praticamente impossível compreender os relacionamentos existentes sem o menor conhecimento das motivações por trás de seu comportamento. A motivação pode ser influenciada por muitos fatores, como experiências passadas, valores pessoais, objetivos individuais e até mesmo a cultura na qual uma pessoa está inserida. É preciso enfatizar que a motivação não é um estado estático, mas sim um processo dinâmico que pode mudar com o passar do tempo. Pode ser impulsionada por diferentes estímulos e pode variar em intensidade. Além disso, o que motiva uma pessoa pode não ter o mesmo efeito em outra, pois cada um tem suas próprias perspectivas, desejos e objetivos.

Além do comportamento humano ser sempre motivado, a motivação é um estímulo interno que varia de indivíduo para indivíduo: “o nível de motivação varia entre as pessoas e dentro de uma mesma pessoa através do tempo” (Chiavenato, 2010, p. 476). Portanto, o que motiva um indivíduo hoje pode não fazer sentido ao longo do tempo, assim como o que motiva um indivíduo é diferente do que motiva outro.

Para Maximiano (2011, p. 237), a motivação por trás do comportamento humano é influenciada por estímulos conhecidos como necessidades. As pessoas agem para satisfazer essas necessidades em uma ampla variedade de situações. Quando uma deficiência é identificada, a pessoa pode definir uma meta específica para o seu desenvolvimento. Este objetivo pode ser tangível, como um emprego melhor para satisfazer uma necessidade financeira, ou intangível, como procurar reconhecimento profissional para satisfazer uma necessidade de status. À medida que a necessidade aumenta, o indivíduo dedica mais energia e esforço para atingir o objetivo estabelecido.

Spector (2010) lembra que embora a motivação seja estudada há mais de um século, ainda é difícil de definir. Ele baseia o conceito de motivação sob dois aspectos. De uma perspectiva, a motivação refere-se à direção, intensidade e consistência do comportamento ao

longo do tempo. Dirigir envolve escolher certos comportamentos entre muitas opções disponíveis; intensidade se refere ao nível de esforço colocado em uma tarefa; e consistência significa manter determinado comportamento ao longo do tempo. De outra perspectiva, a motivação refere-se ao desejo de atingir ou adquirir um objetivo. Em outras palavras, a motivação é impulsionada pelos desejos, necessidades e vontades das pessoas.

É difícil definir o conceito correto de motivação. Em geral, motivação seria qualquer coisa que levasse uma pessoa a agir de determinada maneira. Esse impulso à ação é provocado tanto por um estímulo externo que vem do ambiente, como pode surgir internamente nos processos psíquicos do indivíduo, guiado pela forma de pensar, acreditar e sentir. Portanto, Bergamini (2018) argumenta que esses processos mentais podem ser considerados, até certo ponto, como consequências do processo motivacional, mas não explicam como aconteceram ou como se manifestaram.

A motivação é uma força interna que faz uma pessoa agir. É algo pessoal e individual e muda com o tempo e dependendo da situação em que a pessoa se encontra. A motivação é específica, ou seja, não existe um estado geral de motivação que se aplique a todas as áreas da vida de uma pessoa e não pode ser transferida de uma pessoa para outra. A pesquisa sobre motivação visa compreender o que move as pessoas em seus pensamentos, ações e palavras. As pessoas têm motivações diferentes, influenciadas por necessidades, valores sociais e circunstâncias especiais. Essas diferenças podem levar a diferentes padrões de comportamento entre as pessoas. Além disso, as competências necessárias para atingir os objetivos também podem variar significativamente, o que pode criar desafios na manifestação dessas competências em cada pessoa, dependendo do contexto específico (Deci; Ryan, 2008).

Segundo Sousa, Leite Filho e Chagas (2021), a motivação é um estímulo interno que incentiva as pessoas a agirem para atingir seus objetivos. Vem de todos e não pode ser imposta de fora. Portanto, não é possível motivar uma pessoa, mas é possível criar um ambiente favorável para que ela se motive.

Cada indivíduo tem necessidades e motivações internas próprias, como a busca por segurança, amor, pertencimento, realização pessoal e autorrealização. Estas necessidades podem ser influenciadas por fatores culturais, sociais, econômicos e pessoais, resultando em prioridades diferentes para cada pessoa. Além disso, os valores sociais também desempenham um papel importante na motivação das pessoas. As crenças e princípios que fundamentam o comportamento e as escolhas de uma pessoa são chamados de valores. São aprendidos e internalizados ao longo da vida e podem variar de acordo com a cultura, família, experiências

personais e influências sociais. Portanto, é natural que os valores sociais sejam diferentes entre os indivíduos e influenciem sua motivação de diferentes maneiras (Gagné; Deci, 2005).

Ao discutir o conceito de motivação, é importante considerar as várias perspectivas sobre o tema. Enquanto algumas teorias enfatizam a importância de fatores intrínsecos na motivação, como a busca por desafios e o crescimento pessoal, outras teorias destacam a influência de fatores externos, como recompensas e incentivos, na motivação das pessoas. É crucial reconhecer que a motivação é um fenômeno complexo e multifacetado, que pode ser influenciado por vários fatores, tanto internos quanto externos.

2.2 Teorias comportamentais

Para melhor compreender o conceito de motivação é importante analisar o seu contexto histórico e as principais pessoas que influenciaram o seu desenvolvimento. Uma das primeiras teorias sobre motivação foi proposta por Abraham Maslow em sua hierarquia de necessidades, onde ele argumentava que as pessoas são motivadas a satisfazer suas necessidades básicas antes de buscar a realização de necessidades mais elevadas, como a autorrealização. Essa teoria teve um grande impacto na compreensão do comportamento humano e na forma como as organizações estruturam seus incentivos e recompensas para motivar os funcionários (Maslow, 1943).

Outra figura influente no campo da motivação foi Frederick Herzberg, que desenvolveu a teoria dos fatores motivacionais e higiênicos. Ele argumentava que existem dois tipos de fatores que influenciam a motivação no trabalho: os fatores motivacionais relacionados ao conteúdo do trabalho em si, como reconhecimento e crescimento profissional, e os fatores higiênicos, ligados ao ambiente de trabalho, como salário e condições físicas.

Essa teoria contribuiu para a compreensão da importância de criar um ambiente de trabalho estimulante e satisfatório para manter os funcionários motivados e engajados (Cosenza, 2021).

Segundo Chiavenato (2010), as teorias motivacionais podem ser agrupadas em duas categorias principais:

- Teorias de conteúdo, que incluem os estudos de Maslow e Herzberg: enfatizam os fatores internos do indivíduo e os fatores ambientais responsáveis pelo comportamento. Eles fornecem insights sobre as necessidades das pessoas, o que ajuda o gestor a compreender os desejos que satisfazem as necessidades dos funcionários;

- Teorias de processo relacionadas aos autores Adams e Vroom: enfatizam o processo cognitivo que influencia o comportamento das pessoas.

A teoria da motivação humana de Abraham Maslow baseia-se numa hierarquia de necessidades humanas básicas, que aparecem em forma de pirâmide de acordo com os níveis de importância e influência. Baseiam-se no pressuposto de que as pessoas trabalham para satisfazer necessidades básicas. Uma vez satisfeita uma necessidade, ela deixa de ser uma motivação de comportamento e novos esforços, passando a ser motivada pela próxima escala de necessidades (Farias, 2015).

Em ordem crescente, a hierarquia das necessidades humanas inclui as seguintes etapas mostradas na Figura 1.

Figura 1 - Pirâmide da Hierarquia das Necessidades



Fonte: Custódio (2022).

Maslow mostrou essa hierarquia em forma de pirâmide, por isso a teoria também ficou conhecida como “Pirâmide de Maslow”.

Para Daft (2010), a pirâmide de necessidades se divide basicamente em:

- **Necessidades fisiológicas básicas:** como fome, sede, sono. No trabalho, são representadas por um ambiente limpo, uma temperatura agradável e um salário digno para a sobrevivência do trabalhador e de sua família.
- **Necessidades de segurança:** sejam necessidades pessoais, sociais ou relacionadas ao trabalho. No ambiente organizacional, caracterizam-se pela estabilidade no emprego, trabalho sem riscos e presença de benefícios.

- **Necessidades sociais ou amorosas/de relacionamento:** por exemplo, amizade, amor, pertencimento a grupos. Nas situações de trabalho, caracterizam-se pelo um bom relacionamento com os colegas, bem como pela liderança e participação em grupos de trabalho.
- **Necessidade de estima ou status:** essa necessidade tem dois aspectos a serem considerados: a visão que o indivíduo tem de si mesmo e suas habilidades pessoais (estima) e o seu reconhecimento pela sociedade (prestígio e status). No trabalho, essas necessidades refletem motivação para receber reconhecimento pela contribuição, aumento de responsabilidade no cargo e progressão interna.
- **Necessidades de autorrealização:** capacidade de atingir as próprias expectativas, realizar metas, sonhos, desenvolver-se plenamente. No ambiente de trabalho, essas necessidades incluem o desenvolvimento profissional do potencial de cada indivíduo, oportunidades de crescimento, exposição à criatividade e treinamento para tarefas desafiadoras.

Apesar da contribuição de Maslow para a compreensão da motivação, Bergue (2010) argumenta que a tentativa de hierarquizar as necessidades torna-se imprecisa, porque a subjetividade tem forte influência na definição dos limites de cada aspecto dessas necessidades. Ele enfatiza que o próprio Maslow chegou à mesma conclusão em revisão posterior de seu postulado original, pois um indivíduo pode ser motivado sem atingir todos os níveis, assim como não seguir a ordem recomendada na pirâmide, pulando etapas ou ignorando-as.

A teoria dos dois fatores desenvolvida pelo psicólogo americano Frederick Herzberg em seu livro “A Motivação para Trabalhar” sugere que o conceito de satisfação no trabalho se refere tanto ao cargo em si quanto ao contexto em que o cargo está inserido, sendo que um dos detalhes mais importantes da proposta de Herzberg é que ela diz que existe um conjunto de fatores que corresponde à satisfação e outro que corresponde à insatisfação do indivíduo no trabalho (Bergue, 2010, p. 423). Herzberg chama os fatores responsáveis pela satisfação de motivacionais (incluem reconhecimento, crescimento profissional, responsabilidade, desafio e realização pessoal), enquanto os fatores que causam insatisfação são higiênicos (referem-se ao ambiente de trabalho e às condições em que o trabalho é realizado).

Segundo esta teoria, apenas os elementos naturais do ambiente de trabalho podem criar satisfação no ambiente profissional. Ou seja, apenas as próprias tarefas de trabalho e os fatores diretamente relacionados a elas podem proporcionar satisfação às pessoas (Maximiano, 2011, p. 243).

O Quadro 1 mostra os fatores higiênicos e motivacionais defendidos por Herzberg. Os fatores higiênicos referem-se às condições gerais do ambiente de trabalho, bem como ao contexto no qual o sujeito está inserido (extrínsecos ao cargo). Para Herzberg, as condições referidas por esses fatores não afetam o crescimento da satisfação individual, mas garantem que os indivíduos estejam satisfeitos com o seu trabalho (Leite *et al.*, 2016).

Os fatores motivacionais consistem em aspectos diretamente relacionados à tarefa executada e afetam diretamente a produtividade dos indivíduos. São fatores intrínsecos ao cargo e podem ser controlados pela própria pessoa. De acordo com Bergue (2014), isso inclui o nível de responsabilidade, conteúdo, tarefas e reconhecimento do serviço prestado.

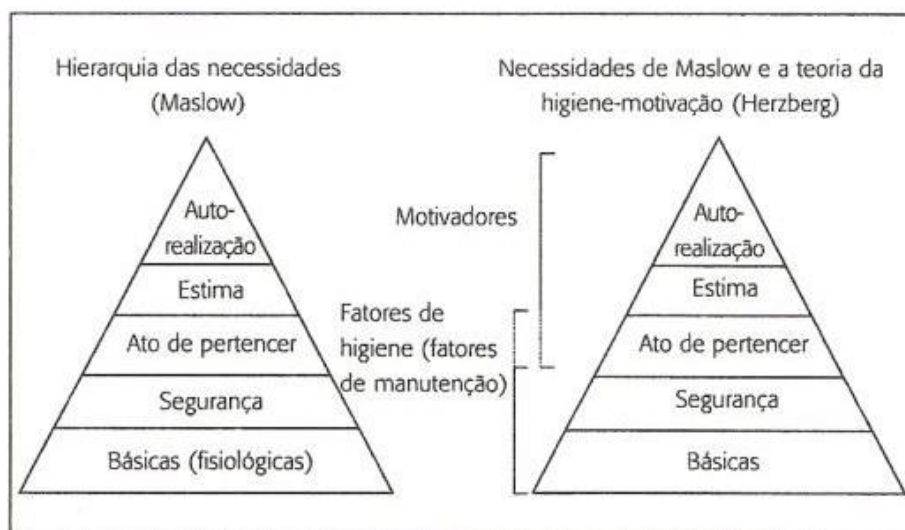
Quadro 1 – Fatores higiênicos e motivacionais da teoria de Herzberg

Fatores higiênicos (extrínsecos ao cargo)	Fatores motivacionais (intrínsecos ao cargo)
Remuneração Supervisão Políticos da empresa Condições físicas de trabalho Relações interpessoais Segurança no emprego	Reconhecimento Crescimento pessoal Responsabilidade Realização Progresso O trabalho em si

Fonte: Adaptado de Farias (2015).

A teoria de Herzberg é compatível com a de Maslow, embora ambas apresentem perspectivas diferentes. Enquanto Maslow se concentra nas necessidades humanas, Herzberg refere-se aos estímulos utilizados para satisfazê-las. Os “fatores de higiene” estão diretamente relacionados às necessidades fisiológicas, de segurança e sociais de Maslow; e os “fatores motivacionais” correspondem às necessidades de estima e de autorrealização na hierarquia das necessidades (Pérez-Ramos, 1990). A Figura 2 mostra uma comparação das teorias de Maslow e Herzberg.

Figura 2 – Comparação das teorias de Maslow e Herzberg



Fonte: Montana e Charnov (2003 p. 20).

Os estudos de Victor Vroom destacaram o comportamento individual ligado especificamente ao ambiente de trabalho. A motivação está ligada às preferências pessoais, isto é, à escolha que cada um pode fazer individualmente sobre determinada atividade ou trabalho.

Essa teoria afirma que a tendência de agir de determinada maneira depende da força da expectativa de que um resultado possa acompanhar a ação e da atratividade desse resultado para o indivíduo (Chiavenato, 2010). Isso significa que uma pessoa está motivada para trabalhar se acreditar que produzirá bons resultados (relação esforço-desempenho) e receberá recompensas como promoções e bônus (relação desempenho-recompensa) que correspondam aos seus objetivos pessoais (relação recompensa-objetivo pessoal). A lógica da teoria é: as pessoas querem o que podem conseguir e quando querem. Ou seja, a motivação para trabalhar duro é impulsionada pelo desejo de promoção (Chiavenato, 2010, p. 488).

O impulso para se envolver no trabalho é resultado da expectativa de sucesso e do valor representado pelo caminho necessário para atingir o objetivo final (Brunelli, 2008, p. 35). Essa “equação motivacional” pode ser expressa como: $\text{motivação} = \text{expectativa} \times \text{instrumentalidade} \times \text{valência}$, em que **expectativa** é a probabilidade esperada pelo trabalhador de que um esforço resulte no desempenho esperado; **instrumentalidade** é a probabilidade esperada de que o desempenho alcançado leve a recompensas; e **valência** refere-se ao valor atribuído às recompensas por concluir uma tarefa. Esses elementos influenciam a motivação e a produtividade no trabalho.

A teoria de Vroom sugere que a motivação de um indivíduo decorre da crença de que seus esforços levarão a um desempenho eficaz que pode resultar em recompensas desejáveis. A motivação abrange a importância que uma pessoa atribui às recompensas esperadas, bem como à garantia de que elas serão recebidas.

O papel do supervisor na motivação dos colaboradores é importante. Pode influenciar as expectativas e os valores dos funcionários e fornecer recompensas para melhorar o desempenho. Nesse sentido, o administrador do sistema pode aumentar a motivação e garantir que as contribuições individuais atendam às necessidades e objetivos da organização.

Porém, é importante ressaltar que muitos outros fatores afetam a motivação dos funcionários além dos benefícios tangíveis, como reconhecimento, oportunidades de crescimento e desenvolvimento e ambiente de trabalho positivo. Portanto, para promover um desempenho eficaz e sustentável na organização, é necessária uma abordagem abrangente e personalizada para a motivação dos colaboradores.

2.3 Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no local de trabalho tem um impacto significativo na motivação das pessoas. Quando os funcionários se sentem valorizados, apreciados e apoiados no seu bem-estar e saúde, tendem a ser mais empenhados, produtivos e satisfeitos com o seu trabalho.

A qualidade de vida profissional refere-se às condições gerais em que os funcionários trabalham e como isso afeta seu bem-estar físico, emocional e psicológico. Abrange diversos aspectos como ambiente físico, cultura organizacional, relacionamento interpessoal, oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O ambiente de trabalho deve contar com todos os recursos necessários ao desempenho da atividade e deve ser capaz de satisfazer os colaboradores. Ou seja, a qualidade de vida no trabalho corresponde à satisfação dos colaboradores com o desempenho e o ambiente de trabalho da empresa.

Segundo Chiavenato (2020, p. 419), a qualidade de vida no trabalho busca uma visão holística e ética das pessoas em suas interações com as organizações. Tem sido utilizada como um indicador das experiências das pessoas no local de trabalho e do nível de satisfação delas no desempenho de suas funções. O conceito de qualidade de vida no trabalho exige profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar alta qualidade e produtividade, as organizações precisam

de funcionários motivados que participem ativamente nas suas tarefas e recebam uma remuneração adequada pela sua contribuição.

A qualidade de vida no trabalho permite melhores relacionamentos entre os funcionários e a empresa em que trabalham. O estabelecimento de um ambiente de trabalho que promova a saúde e a satisfação pode fomentar a confiança entre os funcionários (Farias; Silva, 2021).

As organizações podem promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho de diversas maneiras. De acordo com Farias e Silva (2021), algumas delas são:

- **Ambiente físico adequado:** Garantir um local de trabalho seguro, confortável e propício ao desempenho das tarefas. Isso pode incluir a ergonomia dos móveis, a iluminação adequada, a qualidade do ar, entre outros.
- **Equilíbrio trabalho-vida pessoal:** Incentivar práticas que permitam aos funcionários equilibrar suas responsabilidades profissionais com suas vidas pessoais. Isso pode incluir, entre outros, horários flexíveis, folga remunerada, licença-maternidade e paternidade.
- **Apoio emocional:** Fornecer apoio emocional aos funcionários, seja por meio de programas de assistência a funcionários, treinamento em habilidades socioemocionais ou disponibilidade de profissionais qualificados para ajudar em situações de estresse ou dificuldades pessoais.
- **Promoção da saúde e do bem-estar:** Promover a saúde física e mental dos colaboradores por meio de iniciativas como programas preventivos de saúde, atividade física no ambiente de trabalho, acesso a serviços médicos, palestras educativas etc.
- **Cultura organizacional saudável:** Criar uma cultura que valorize o equilíbrio, o respeito mútuo, o reconhecimento, a transparência e a comunicação aberta. Isso ajuda a criar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo.

Os autores citados postulam que, ao considerar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, além do alcance de metas e resultados, as organizações também demonstram preocupação com o bem-estar dos colaboradores. Esta abordagem pode aumentar a satisfação no trabalho, melhorar o clima organizacional e fortalecer o comprometimento dos funcionários com os objetivos da empresa. Ao investir na qualidade de vida no local de trabalho, as organizações podem colher benefícios como maior envolvimento dos funcionários, eficiência e melhoria da qualidade do serviço. Por isso, é importante que as empresas estejam atentas e se comprometam em proporcionar um ambiente de trabalho que potencie a qualidade de vida dos seus colaboradores (Farias; Silva, 2021).

Relativamente ao efeito da qualidade de vida do trabalho, vários estudos mostram diversas vantagens tanto para as organizações como para os colaboradores. Os efeitos positivos mais importantes são a melhoria do clima organizacional, o aumento da produtividade, a redução do absentéismo e da rotatividade de pessoal, a promoção da saúde e do bem-estar dos colaboradores e a melhoria da imagem da empresa perante a sociedade. Por outro lado, a falta de qualidade de vida no trabalho pode gerar problemas como estresse, conflitos interpessoais, baixa motivação e insatisfação dos colaboradores.

É importante ressaltar que a qualidade de vida no trabalho é complexa e multidimensional. Não se trata apenas dos aspectos físicos e materiais, mas também dos aspectos emocionais, sociais e intelectuais. Para promover eficazmente a qualidade de vida no trabalho, as empresas devem adotar uma abordagem abrangente e integrada que tenha em conta as necessidades e expectativas dos colaboradores, bem como as exigências do mercado e da sociedade.

3 DESCRIÇÃO METODOLÓGICA

3.1 Classificação da pesquisa

A classificação da pesquisa científica é fundamental no âmbito acadêmico para orientar a escolha da melhor abordagem metodológica e o alcance dos objetivos propostos.

Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico baseado nas principais teorias motivacionais que sustentam os objetivos deste estudo. A importância da motivação organizacional é enfatizada ao descrever as teorias, suas características, propriedades e relações.

A pesquisa bibliográfica é um método básico de produção de conhecimento em diversas áreas do conhecimento. Consiste na busca e análise de informações disponíveis em fontes escritas como livros, artigos, revistas científicas e documentos diversos. Por meio desse método, é possível consultar diferentes pontos de vista sobre determinado assunto, identificar lacunas no conhecimento e fundamentar teoricamente os argumentos apresentados (Fonseca, 2002; Gil, 2017).

Segundo Boccato (2006), a pesquisa bibliográfica visa solucionar um problema por meio da publicação de referências teóricas, análise e discussão de diferentes contribuições científicas.

Por isso, a pesquisa bibliográfica é uma ferramenta valiosa na produção científica, contribuindo para o aprofundamento do conhecimento e o desenvolvimento do pensamento crítico.

3.2 Procedimentos e técnicas de coleta de dados

A coleta de dados consiste na reunião de informações relevantes que são analisadas e interpretadas para responder a uma questão de pesquisa ou para confirmar ou refutar hipóteses. Existem diferentes métodos de coleta de dados, sendo os mais comuns a observação, a entrevista, o questionário e a análise documental. A escolha do método mais adequado depende do objeto de estudo, do público-alvo e dos recursos disponíveis. É importante ressaltar a importância da validação dos instrumentos de coleta de dados para garantir sua eficácia e confiabilidade (Gil, 2017; Lakatos; Marconi, 2003).

O presente estudo utilizou o método de análise documental de trabalhos publicados que tratam da motivação no ambiente de trabalho para identificar características, conceitos, opiniões, comportamentos e objetivos, por meio de plataformas digitais como Google Acadêmico, Scielo e Portal de Periódicos da Capes.

3.3 Métodos de abordagem e análise de dados

A forma como os dados são coletados, organizados e analisados pode determinar a qualidade e a validade das conclusões obtidas. Existem diferentes métodos de abordagem e análise de dados, sendo os mais comuns a pesquisa quantitativa e qualitativa. Na pesquisa quantitativa, os dados numéricos são coletados e testados estatisticamente para identificar padrões e relações entre variáveis. Por outro lado, a pesquisa qualitativa concentra-se na compreensão dos fenômenos sociais e na interpretação dos significados atribuídos pelos participantes. Independentemente do método escolhido, é importante que a abordagem e a análise dos dados sejam éticas e transparentes (Moreira, 2018).

O método utilizado neste trabalho foi qualitativo, pois possibilita a compreensão dos dados coletados por meio de representações visuais.

Para Minayo (2003, p. 11-18), a metodologia da pesquisa qualitativa é uma forma de pensar que o autor deve seguir na construção de sua pesquisa. É uma atividade científica que visa construir a realidade, mas que afeta as ciências sociais a nível de realidade que não pode ser quantificado. Trabalha com crenças, valores, significados e outras relações profundas que não podem ser reduzidas à operacionalização de variáveis.

Para analisar os artigos sobre motivação no trabalho, optou-se pela técnica de nuvem de palavras. Segundo Vilela, Ribeiro e Batista (2020), essa técnica permite destacar as palavras mais frequentes do texto, os termos mais citados na entrevista e os temas mais levantados de determinado assunto, permitindo uma primeira impressão visual do objeto de análise. Nesse caso, foi utilizada uma nuvem de palavras para destacar o vocabulário mais comum nos resultados dos artigos lidos. Além disso, foi elaborado um quadro resumo dos principais resultados para complementar esta análise e discussão. A nuvem foi criada usando o site WordArt, que é gratuito (WordArt, 2024).

3.4 Nuvem de palavras

Uma nuvem de palavras é uma representação visual das palavras mais frequentes em determinado texto, onde o tamanho de cada palavra é proporcional à sua frequência. Essa ferramenta é muito utilizada na análise de texto para identificar os temas recorrentes e criar insights sobre o conteúdo (Techner, 2023).

Uma nuvem de palavras exibe as palavras mais frequentes no texto com destaque, geralmente em cores marcantes ou tamanhos maiores. Desta forma, é possível obter uma visão geral rápida e intuitiva das informações mais importantes do texto.

Essa técnica é amplamente utilizada em diversas áreas, como análise de estudos acadêmicos, mineração de dados em redes sociais, identificação de tendências de mercado, entre outros. Utilizando uma nuvem de palavras é possível identificar padrões e insights que podem ser muito úteis para a tomada de decisões.

Além disso, uma nuvem de palavras também pode ser uma ferramenta interessante para quem deseja resumir um texto de forma rápida e visualmente atraente. Observando as palavras destacadas com mais frequência, é possível ter uma ideia geral do conteúdo sem precisar ler o texto inteiro.

Portanto, uma nuvem de palavras é uma ferramenta útil e versátil que pode ser usada em vários campos para facilitar a análise e compreensão de textos e informações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Artigos selecionados

Ao mesclar as palavras-chave e os critérios definidos na metodologia, cinco artigos foram identificados como amostra analítica a partir da busca no Google Acadêmico. Todos esses artigos, conforme descrito no Quadro 2, tratam do tema motivação no ambiente de trabalho. Os trabalhos foram publicados em diferentes datas e revistas.

Quadro 2 – Trabalhos analisados para revisão bibliográfica

Título	Autor/ano	Periódico	Palavras-chave
Motivação no ambiente trabalho: um estudo de caso em uma empresa siderúrgica	Ferreira, Moyses e Gimenez (2006)	UFF	Recursos Humanos. Liderança.
A motivação no ambiente de trabalho: um estudo de caso na feira dos importados	Leite <i>et al.</i> (2016)	Inovarse	Motivação organizacional. Satisfação no trabalho. Teorias motivacionais.
A importância da motivação no ambiente de trabalho	Santos <i>et al.</i> (2016)	Revista Digital de Gestão & Negócios	Teorias da motivação. Estratégia motivacional. Colaboradores internos. Motivação. Organização.
A motivação no ambiente de trabalho: um estudo na Loteadora Constroi em Monte Carmelo, MG	Souza e Anjos (2017)	Getec	Motivação. Satisfação. Resultado
Motivação no trabalho: a estratégia que gera resultados satisfatórios para as organizações	Santos e Henriques (2020)	Revista Científica Integrada	Motivação. Motivação no trabalho. Estratégias motivacionais.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

O Quadro 3 apresenta os objetivos e resultados de cada trabalho analisado, que visa sintetizar as informações produzidas por cada trabalho, as quais são discutidas detalhadamente. É importante ressaltar que, embora os artigos sejam apresentados em ordem cronológica, eles foram discutidos ao longo do texto de acordo com os objetivos específicos deste trabalho.

Quadro 3 – Objetivos e principais resultados dos trabalhos analisados

Autor/ano	Objetivos	Resultados
Ferreira, Moyses e Gimenez (2006)	Dar continuidade à pesquisa iniciada no ano de 2006 para investigar a percepção das lideranças sobre os fatores motivacionais.	Demonstra que, no âmbito desta amostra, é possível, na percepção dos respondentes, realizar uma interação entre essas teorias, pois não houve discordância quanto aos seus pressupostos teóricos. Em termos de concordância, a classificação final foi mais elevada para a teoria de Fixação dos Objetivos, seguida por: ERG, Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas, Equidade, Expectativa e, finalmente, Teoria dos Dois Fatores.
Leite <i>et al.</i> (2016)	Debater de maneira conceitual sobre a importância da motivação organizacional, especialmente lançando uma ótica sobre as teorias motivacionais.	A motivação é importante para alcançar o comprometimento dos colaboradores que, sentindo-se satisfeitos com seu trabalho, buscam produzir mais resultados com alto desempenho e qualidade, o que leva ao lucro que a empresa espera obter com suas operações.
Santos <i>et al.</i> (2016)	Mostrar a importância da motivação no ambiente de trabalho	Verificou-se que os colaboradores internos consideram a empresa um bom local para trabalhar e que esta oferece estratégias positivas que visam proporcionar aos colaboradores meios para se sentirem satisfeitos e, assim, motivados no seu trabalho.
Souza e Anjos (2017)	Observar a ação positiva dos funcionários quando se está motivado a cumprir uma tarefa e o papel da empresa na busca por essa motivação contínua.	A empresa promove uma comunicação interna constante para que o entendimento facilite na busca do propósito organizacional e nas tarefas a serem desempenhadas com uma sinergia cada vez mais comprometida com os objetivos da organização.
Santos e Henriques (2020)	Apresentar um estudo sobre a motivação no trabalho e compreender sua importância para o colaborador e para os resultados organizacionais.	Os estudos mostraram que a motivação é considerada chave de sucesso e é composta por diversos fatores internos e externos que impulsionam a conquista de determinado objetivo. No campo organizacional, estes objetivos relacionam-se com tarefas, metas e resultados.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

4.2 Análise dos artigos

Santos *et al.* (2016) discutem profundamente a importância da motivação no ambiente de trabalho. Iniciando com uma análise da importância da motivação para o desempenho e a satisfação dos funcionários, os autores enfatizam como um ambiente de trabalho motivador pode afetar positivamente a produtividade, a qualidade do trabalho e o clima organizacional. Em seguida, são identificados vários fatores que afetam a motivação dos colaboradores, tais como reconhecimento, remuneração justa, oportunidades de crescimento, ambiente físico adequado e liderança inspiradora. Várias teorias motivacionais, como a Hierarquia das Necessidades de Maslow, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e a Teoria da Expectativa de

Vroom, são discutidas ao longo do texto para fornecer uma base teórica sólida para a compreensão do assunto.

Além disso, o artigo discute estratégias práticas para promover a motivação no local de trabalho, como programas de reconhecimento, feedback construtivo, programas de desenvolvimento profissional e criação de um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo.

Para levantamento dos dados, os autores utilizaram um questionário com 10 questões que foi aplicado em várias empresas. Destaca-se a última pergunta que questionava os funcionários sobre o que os deixaria mais motivados no trabalho. As respostas “aumentos salariais”, “oportunidades de crescimento profissional”, “valorização e reconhecimento” e “melhores benefícios” foram as mais escolhidas. Estes resultados destacam a importância tanto de aspectos tangíveis, como remuneração e benefícios, quanto de fatores intangíveis, como reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento profissional, na motivação dos funcionários. Estas descobertas sugerem que as estratégias de gestão de recursos humanos (GRH) que visam não apenas a recompensa financeira, mas também o reconhecimento e o crescimento profissional, são essenciais para manter um ambiente de trabalho motivador e produtivo. Estas informações podem ajudar a moldar políticas e práticas organizacionais destinadas a maximizar a satisfação e o envolvimento dos funcionários.

Finalmente, os autores enfatizam o papel dos gestores e líderes na promoção da motivação dos funcionários e a necessidade de uma abordagem individualizada, que leva em consideração as necessidades individuais de cada membro da equipe. O artigo fornece uma análise completa e fundamentada sobre a importância da motivação no local de trabalho, além de informações valiosas para gestores, líderes e profissionais de RH interessados em criar um ambiente de trabalho mais produtivo e gratificante.

O estudo de Ferreira, Moyses e Gimenez (2006) tenta compreender a dinâmica da motivação dos funcionários em uma empresa siderúrgica específica. A pesquisa é relevante porque a motivação é importante para o desempenho individual e organizacional, especialmente em setores industriais onde a produtividade e a segurança são prioridades.

A metodologia utilizada incluiu questionários e entrevistas com funcionários da empresa siderúrgica, com o objetivo de identificar os fatores que influenciam a sua motivação no local de trabalho. A análise dos dados coletados permitiu identificar padrões e tendências, proporcionando uma compreensão mais profunda das variáveis que influenciam a motivação dos colaboradores neste contexto específico.

Os resultados mostram que vários fatores desempenham um papel importante na motivação dos colaboradores nessa empresa siderúrgica, incluindo o ambiente físico de trabalho, oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento e recompensas e relacionamentos com colegas e superiores. Além disso, foram observadas diferenças na motivação entre diferentes grupos de funcionários, o que sugere que uma abordagem individual é necessária para promover a motivação em toda a organização.

Os resultados do estudo fornecem informações valiosas sobre a gestão de RH na empresa siderúrgica estudada e enfatizam a importância de políticas e práticas para promover um ambiente de trabalho positivo e inspirador. Estas descobertas também contribuem para o conhecimento acadêmico sobre motivação num contexto industrial e apoiam futuras pesquisas e intervenções práticas. No geral, o estudo destaca a complexidade da motivação no local de trabalho siderúrgico, mostrando a necessidade de uma abordagem holística que se concentre nas necessidades específicas dos funcionários e da organização.

A pesquisa de Souza e Anjos (2017) examina como diferentes teorias de motivação podem ser aplicadas para compreender e melhorar o ambiente de trabalho de uma empresa.

O estudo emprega uma abordagem de métodos mistos, utilizando métodos qualitativos e quantitativos. As pesquisadoras coletaram dados por meio de questionários, entrevistas e observações diretas para obter uma compreensão abrangente da motivação dos funcionários da Loteadora Constrói.

As teorias motivacionais usadas ao longo do artigo incluem, por exemplo, Teoria das Necessidades de Maslow, Teoria da Expectativa de Vroom e Teoria da Autoeficácia de Bandura. Reunindo essas teorias, o artigo tem como objetivo fornecer um panorama de como entender e melhorar a motivação no ambiente de trabalho da Loteadora Constrói em Monte Carmelo, MG.

O estudo foi realizado durante o estágio das autoras na Constrói Incorporadora e Imobiliária, de agosto de 2015 a julho de 2016. Durante o estágio, as autoras tiveram a oportunidade de conhecer a organização, o departamento de RH e o clima de trabalho da empresa. A Constrói Incorporadora atua no mercado nacional há 30 anos e possui diversos projetos em diversos pontos do país, desde a aquisição de um terreno até a entrega de um empreendimento pronto para construção. A empresa utiliza um modelo de gestão piramidal, onde cada setor trabalha de acordo com seu supervisor.

Durante o estágio, ficou claro que a empresa valoriza a motivação dos colaboradores por meio de reconhecimentos, premiações, reuniões e programas de benefícios como vale-

transporte, vale-alimentação, plano de saúde etc. Além disso, os colaboradores recebem discussões motivacionais e oportunidades suficientes para garantir a segurança e o bem-estar de suas tarefas laborais. A empresa incentiva o trabalho em equipe e sugere maneiras de melhorar a gestão, como programas de motivação dos funcionários e sessões matinais de alongamento para melhorar a disposição dos funcionários. O escritório de Monte Carmelo conta com uma força de trabalho 100% feminina, o que indica que é necessária uma formação especial para motivar essas mulheres.

No mesmo universo, o estudo de Santos e Henriques (2020) mostra que a motivação dos funcionários é um fator determinante em termos de desempenho eficaz e satisfação no trabalho, o que afeta diretamente a produtividade, a qualidade do trabalho e a atmosfera organizacional.

O estudo analisa teorias motivacionais como a Hierarquia das Necessidades de Maslow, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e a Teoria da Expectativa de Vroom, e explora abordagens contemporâneas para compreender e implementar estratégias motivacionais em um contexto organizacional.

Além disso, são discutidas políticas e práticas que as organizações podem adotar para promover a motivação no trabalho, incluindo reconhecimento e recompensas, feedback construtivo, oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal e uma atmosfera de trabalho positiva e colaborativa. Utilizando esta análise, o artigo enfatiza que investir na motivação dos colaboradores melhora não só o desempenho individual e coletivo, mas também a retenção de talentos e a criação de uma cultura organizacional estável e focada no sucesso a longo prazo.

Leite *et al.* (2016) discutem a importância da motivação organizacional, enfatizando a necessidade de programas motivacionais vinculados a outros aspectos do ambiente de trabalho como saúde e segurança, cultura organizacional, liderança e relacionamento interpessoal. Para esses autores, a motivação é importante para garantir o engajamento dos colaboradores, o que leva à melhoria dos resultados e da qualidade. Na pesquisa foi utilizada uma abordagem quantitativa baseada em revisão bibliográfica.

Os autores enfatizam que a necessidade constante do mercado por boas práticas de gestão de incentivos está diretamente relacionada à visibilidade e competitividade das organizações. Além disso, a qualidade de vida no trabalho e a avaliação dos colaboradores por meio de bônus, treinamento e segurança no emprego são importantes para manter a motivação e o comprometimento.

O estudo também enfatiza a importância das teorias de motivação e a necessidade de as empresas investirem no relacionamento com os colaboradores para alcançar objetivos e políticas organizacionais. As organizações que promovem um ambiente adequado têm maior probabilidade de ter funcionários motivados e engajados, porque encontrar o sentido do trabalho é a base da felicidade humana.

Em resumo, Santos *et al.* (2016) discutiram a importância da motivação no ambiente de trabalho e destacaram como um ambiente motivacional pode afetar positivamente a produtividade e o clima organizacional. Ferreira, Moyses e Gimenez (2006) tentaram compreender a dinâmica da motivação dos funcionários em uma empresa siderúrgica por meio da reflexão. Já a pesquisa de Souza e Anjos (2017) analisou diferentes teorias motivacionais que são aplicadas no ambiente de trabalho corporativo. Santos e Henriques (2020) enfatizaram a importância da motivação dos funcionários para o desempenho e a satisfação no trabalho, influenciando a produtividade e o clima organizacional, o que é confirmado por Leite *et al.* (2016) ao enfatizar a necessidade de investir no relacionamento com os funcionários para atingir as metas e políticas organizacionais.

O Quadro 4 apresenta uma síntese dos principais resultados dos artigos analisados.

Quadro 4 – Síntese dos principais resultados dos trabalhos analisados

Autor	Principais resultados
Santos <i>et al.</i> (2016)	<ul style="list-style-type: none"> – Enfatizou a relação entre a motivação dos funcionários e a produtividade no local de trabalho. – Enfatizou o efeito da liderança e da comunicação na promoção da motivação dos funcionários. – Discutiu a importância do reconhecimento e das recompensas como fatores na motivação dos funcionários. – Explorou a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow e sua aplicação para compreender a motivação no trabalho. – Analisou a teoria da expectativa de Vroom e como as expectativas dos funcionários afetam sua motivação e desempenho. – Explorou a teoria da equidade de Adams e sua importância para a compreensão da justiça e da equidade no local de trabalho.
Souza e Anjos (2017)	<ul style="list-style-type: none"> – Identificou os principais fatores motivacionais na Loteadora Constrói em Monte Carmelo, MG. – Analisou a influência da gestão e do ambiente de trabalho na motivação dos colaboradores da empresa. – Reconhecimento e valorização dos colaboradores. – Oportunidades de desenvolvimento profissional. – Ambiente de trabalho positivo e colaborativo. – Incentivos e recompensas financeiras. – Feedback construtivo e treinamento.
Santos e Henriques (2020)	<ul style="list-style-type: none"> – Esclareceu a relação entre motivação no trabalho e resultados satisfatórios alcançados pelas organizações. – Analisou estratégias eficazes para promover a motivação dos funcionários e seu impacto no desempenho organizacional. – Estratégias eficazes de motivação dos funcionários promovem o sucesso e o desempenho das organizações de forma positiva. – Investimentos em programas de desenvolvimento profissional e oportunidades de crescimento pessoal podem aumentar a motivação dos funcionários. – Comunicação transparente e liderança inspiradora são condições importantes para manter a motivação dos funcionários e alcançar resultados organizacionais satisfatórios.
Ferreira, Moyses e Gimenez (2006)	<ul style="list-style-type: none"> – Investigou os principais fatores motivacionais dos funcionários de uma empresa siderúrgica. – Analisou a influência da cultura organizacional e do ambiente de trabalho na motivação dos funcionários. – Os fatores motivacionais mais importantes identificados são oportunidades de crescimento profissional, reconhecimento das contribuições dos funcionários e um ambiente de trabalho seguro e cooperativo. – A cultura organizacional desempenha um papel importante na motivação dos funcionários, o que afeta sua identificação com os valores e objetivos da empresa. – Feedback regular e comunicação transparente são fatores-chave para manter os funcionários motivados e engajados. – Estratégias de desenvolvimento pessoal e profissional, como programas de treinamento e qualificação, são valorizadas pelos colaboradores e contribuem para sua motivação no trabalho.
Leite <i>et al.</i> (2016)	<ul style="list-style-type: none"> – Estabeleceu que as condições de trabalho são um fator-chave na motivação dos funcionários. Um ambiente seguro, limpo e bem-organizado foi associado a níveis mais elevados de motivação. – A apreciação e o reconhecimento dos supervisores e colegas de trabalho foram consistentemente citados como motivação e envolvimento importantes. – Os funcionários expressaram maior motivação quando sentiram que tinham um propósito em seu trabalho e viram sua contribuição para o sucesso da Feira dos Importados. – As relações positivas com os colegas foram enfatizadas para promover um ambiente de trabalho mais motivador e satisfatório.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A interpretação de nuvens de palavras revela múltiplas camadas de significado e fornece uma visão geral dos fatores que influenciam a motivação dos funcionários. A Figura 3 é uma representação em nuvem das palavras relacionadas à motivação no local de trabalho.

Figura 3 – Nuvem de palavras sobre a motivação no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborada pela autora com base nos artigos analisados (2024).

Segue uma análise mais aprofundada dos principais termos e padrões identificados na nuvem de palavras:

- **Oportunidades:** esta palavra aparece como uma das mais proeminentes na nuvem de palavras, indicando a importância que os pesquisadores e profissionais de RH atribuem às oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal dentro nas organizações. Isto sugere que a disponibilidade de oportunidades de progressão na carreira e a aquisição de novas competências são indispensáveis para motivar os colaboradores.
- **Remuneração:** o significado deste termo na nuvem de palavras enfatiza a importância da recompensa adequada e justa como fator motivacional. Isso sugere que os funcionários valorizam muito a compensação financeira e os benefícios que a organização oferece em troca de seu trabalho.
- **Reconhecimento:** o aparecimento proeminente desta palavra na nuvem de palavras enfatiza a apreciação e o reconhecimento percebidos por gerentes e colegas de trabalho.

Isso sugere que o reconhecimento do desempenho e das contribuições dos funcionários desempenha um papel vital na sua motivação e compromisso com o trabalho.

- **Valorização:** O termo "valorização" reflete a importância de se sentir valorizado e reconhecido no local de trabalho. Isso inclui reconhecer não apenas o desempenho, mas também o bem-estar pessoal dos funcionários e a contribuição para o sucesso organizacional.

Além desses conceitos principais, a nuvem de palavras também revela diversas palavras relacionadas que contextualizam e complementam os fatores motivacionais discutidos nos artigos selecionados. Isso inclui termos como "satisfação", "engajamento", "desempenho" e "cultura organizacional", que são aspectos importantes a serem considerados ao compreender a motivação no local de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho partiu do pressuposto de que a motivação no ambiente de trabalho é um dos fatores mais importantes do desempenho e sucesso da empresa, pois funcionários motivados tendem a ser mais produtivos, criativos e ativos, sendo importante que as empresas adotem estratégias para incentivar a atividade de seus colaboradores.

Foram analisados cinco artigos sobre motivação no local de trabalho, dois dos quais tratavam de casos específicos de determinadas empresas. Todos enfatizaram o papel dos supervisores e gestores na promoção da motivação dos colaboradores e na necessidade de uma abordagem individual que tenha em conta as necessidades de cada membro da equipe. A conclusão é que investir nas relações com os funcionários é essencial para atingir as metas e políticas organizacionais.

Com base nas análises realizadas, foi possível compreender diferentes formas de motivar os colaboradores no local de trabalho. Uma delas é o feedback contínuo e construtivo, que reconhece o bom desempenho e incentiva todos a desenvolverem suas competências, além de proporcionar um ambiente de trabalho agradável e inclusivo, onde os funcionários se sintam valorizados e respeitados.

Outra estratégia eficaz para motivar os funcionários é definir metas claras e desafiadoras que estimulem o crescimento pessoal e profissional de todos. Quando os funcionários entendem que seu trabalho tem significado e sucesso, eles se sentem mais motivados e comprometidos.

É por isso que é importante que os líderes e gestores empresariais estejam sempre presentes para ajudar e apoiar os funcionários a atingir metas e enfrentar desafios. Um líder motivacional sabe inspirar sua equipe, mantendo o entusiasmo e a energia positiva no ambiente de trabalho. Empresas como Google, Netflix e Amazon são conhecidas por suas culturas organizacionais inovadoras e motivadoras que promovem a criatividade, o trabalho em equipe e a autonomia dos funcionários.

Por outro lado, deve-se enfatizar que a motivação no local de trabalho nem sempre é positiva. Em alguns casos, a pressão no trabalho, a falta de reconhecimento e as condições de trabalho inseguras podem levar à desmotivação e à demissão dos colaboradores. Por isso, é importante que as empresas considerem as necessidades e expectativas dos seus colaboradores e procurem promover um ambiente saudável e motivador.

As organizações devem continuar a investir em estratégias motivacionais, tendo em conta as mudanças no mercado de trabalho, as novas formas de trabalho remoto e o impacto da tecnologia nas relações laborais. Flexibilidade, inovação e reconhecimento são fatores-chave para manter os colaboradores engajados e motivados em um ambiente de trabalho cada vez mais dinâmico e competitivo.

Em suma, pode-se dizer que a motivação no local de trabalho é uma questão complexa e fundamental do ponto de vista do sucesso das organizações. Com base em teorias e práticas consolidadas, é possível criar um ambiente motivador e encorajador para os colaboradores que promova comprometimento, produtividade e bem-estar no trabalho. O desafio do futuro é acompanhar as mudanças do mercado de trabalho e adaptar as estratégias motivacionais à nova realidade e às exigências dos profissionais.

REFERÊNCIAS

- BERGUE, S. T. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3.ed. Caxias do Sul: Educs, 2010.
- BERGUE, S. T. **Comportamento organizacional**. 3.ed. Florianópolis: UFSC, 2014.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Revista Odontológica**, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.
- BRUNELLI, M. G. M. **Motivação no serviço público**. 2008. 89f. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA em Gestão Pública) – Faculdade do Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, Porto Alegre, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Thomson, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, I. Mantendo pessoas: saúde e qualidade. In: CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2020. p. 401-428.
- COSENZA, B. **Teoria de Herzberg**: o que é e qual a sua importância para as empresas? 27 jan. 2021. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/teoria-de-herzberg/>. Acesso em: 23 abr. 2024.
- CUSTÓDIO, L. **Pirâmide de Maslow**: entendendo a hierarquia das necessidades! 06 jul. 2022. Disponível em: <https://blog.betrybe.com/coach/piramide-de-maslow/>. Acesso em: 20 abr. 2024.
- DAFT, R. L. **Administração**. Tradução de Harue Ohara Avritcher. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
- DECI, E. L.; RYAN, R. M. Teoria da autodeterminação: uma macroteoria da motivação, desenvolvimento e saúde humana. **Psicologia Canadense**, v. 49, n. 3, p. 182-185, 2008.
- FARIAS, L. T. B. **Fatores motivacionais no serviço público**: um estudo de caso em um campus descentralizado de uma universidade pública. 2015. 59f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.
- FARIAS, A. L. S.; SILVA, A. L. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista de Administração Pública**, v. 55, n. 1, p. 1-20, 2021.

FERREIRA, A.; MOYSES, F.; GIMENEZ, P. O. **Motivação no ambiente trabalho**: um estudo de caso em uma empresa siderúrgica. Niterói: UFF, 2006. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/429_111_Motivacao_Submetido_Seget_2009.pdf. Acesso em: 20 abr. 2024.

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

GAGNÉ, M.; DECI, E. L. Teoria da autodeterminação e motivação no trabalho. **Jornal de Comportamento Organizacional**, v. 26, n. 4, p. 331-362, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, C. E.; MARINHO, C. J. M.; SILVA, J. C.; DECHANDT, S. G. A motivação no ambiente de trabalho: um estudo de caso na Feira dos Importados. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12, 2016, Niterói. **Anais...** Niterói: UFF, 2016.

LIMA, G. K. M.; GOMES, L. M. X.; BARBOSA, T. L. A. Qualidade de vida no trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária. **Saúde em Debate**, v. 44, n. 126, p. 774-789, 2020.

MASLOW, A. Uma teoria da motivação humana. Tradução de Márcio A. Karsten. **Psychological Review**, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à teoria geral da administração**. 7.ed. São Paulo: Campus, 2004.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 21.ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

MONTANA, P. J.; CHARNOV, B. H. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MOREIRA, J. T. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PÉREZ-RAMOS, J. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. **Psicologia USP**, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990.

SANTOS, J. N.; HENRIQUES, F. R. Motivação no trabalho: a estratégia que gera resultados satisfatórios para as organizações. **Revista Científica Integrada**, v. 4, n. 5, p. 1-20, 2020.

SANTOS, C. M.; VIEIRA, D.; HENKE, F. S.; CICHELO, N. P. C.; BAIÃO, T. M. S.; CUNHA, M. A. A importância da motivação no ambiente de trabalho. **Revista Digital de Gestão & Negócios**, v. 1, n. 1, 2016.

SILVA, M. F. Motivação do professor de matemática no exercício da docência: um estudo na Mata Sul pernambucana. **Revista Pernambucana de Administração**, v. 2, n. 1, 2022.

SOUSA, F. N. T.; LEITE FILHO, C. A. P.; CHAGAS, K. T. Fatores que influenciam na motivação dos servidores públicos: Prefeitura Municipal de Mombaça-CE. **Revista de Administração e Contabilidade**, v. 13, n. 1, p. 31-50, 2021.

SOUZA, V. A.; ANJOS, M. A. D. A motivação no ambiente de trabalho. Um estudo na Loteadora Constroi em Monte Carmelo – MG. **Getec**, v. 6, n. 12, p. 87-98, 2017.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. Tradução de Cid Kimpel Moreira e Célio Kimpel Moreira. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

TECHNER. **O que é Word Cloud?** 02 dez. 2023. Disponível em: <https://techner.com.br/glossario/o-que-e-word-cloud/>. Acesso em: 24 abr. 2024.

VILELA, R. B.; RIBEIRO, A.; BATISTA, N. A. Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo: uma aplicação aos desafios do mestrado profissional em ensino na saúde. **Millenium**, v. 2, n. 11, p. 29-36, 2020.

WORD ART. **Nuvem de palavras**. Disponível em: <https://wordart.com/nwl5dq0aletg/nuvem-de-palavras>. Acesso em: 24 abr. 2024.

ANEXO A – PROTOCOLO DE REGISTRO DO TCC1

