



**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO – UniVS**  
**BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JOSEFA MIKAELLY BEZERRA AMARO**

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES PARA AS  
EMPRESAS: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO**

**ICÓ-CE**  
**2021**

JOSEFA MIKAELLY BEZERRA AMARO

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES PARA AS  
EMPRESAS: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO**

Trabalho de Conclusão de Curso entregue ao Curso de Administração do Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS como requisito para obtenção do título de graduada em Administração, sob a orientação do professor Esp. Marcos Antônio Ferreira Alves.

JOSEFA MIKAELLY BEZERRA AMARO

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES PARA AS  
EMPRESAS: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO**

Trabalho de Conclusão de Curso entregue ao Curso de Administração do Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS como requisito para obtenção do título de graduada em Administração, sob a orientação do professor Esp. Marcos Antônio Ferreira Alves.

Aprovada em: 09/12/2021.

**BANCA AVALIADORA**

---

Prof. Esp. Marcos Antônio Ferreira Alves  
Orientador

---

Prof. Me. Emmanuel Teixeira Pinheiro  
Avaliador 1

---

Prof. Me. Núbia de Fátima Costa Oliveira  
Avaliador 2

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por mim, permiti ultrapassa todos os obstáculos.

Agradeço em especial aos meus pais que estão sempre ao meu lado me apoiando e incentivando.

Agradeço a toda minha família.

Agradeço aos meus amigos.

Agradeço a todos os professores do Curso de Administração do Centro Universitário Vale do Salgado-UniVS que mim, auxiliaram durante toda jornada acadêmica.

Agradeço ao professor e orientador Marcos Antônio, por mim auxiliar durante todo o processo de desenvolvimento deste trabalho.

## DEDICATÓRIA

À minha família.

Sonhos determinam o que você quer. Ação determina o que você conquista. (Aldo Novak)

# A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES PARA AS EMPRESAS: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

Josefa Mikaelly Bezerra Amaro<sup>1</sup>  
Marcos Antônio Ferreira Alves<sup>2</sup>

## RESUMO

A motivação está ligada as metas que os indivíduos almejam alcançar, sendo um impulso a realização das tarefas, quanto ao capital humano que são os trabalhadores, são os principais responsáveis pelo desenvolvimento das empresas. O presente estudo teve como objetivo principal analisar a importância da motivação dos trabalhadores para as empresas e como objetivos específicos a saber: caracterizar fatores que proporcionam satisfação e insatisfação para os trabalhadores, elencar através das teorias motivacionais o que pode ser aplicado pelas empresas e identificar como a motivação influencia nos resultados esperados dos trabalhadores. A presente pesquisa é de natureza básica que levar em consideração o saber científico mais sem pretensão de aplicá-la, quanto ao objetivo é exploratório buscando uma visão geral do assunto e de abordagem qualitativa onde houve a busca de dados, o método utilizado foi o dedutivo. Já em relação aos procedimentos técnicos é um estudo bibliográfico, onde se utilizou de livros e artigos em sites virtuais, ocorrendo no período de agosto a novembro de 2021. Com a pesquisa foi possível concluir que a motivação ainda é um assunto relevante nas empresas, quanto a aplicação de teorias que consideram as metas um fator importante. É necessário entender os fatores que trazem satisfação e insatisfação para os trabalhadores.

**Palavras-Chave:** Metas. Satisfação. Resultados.

## ABSTRACT

Motivation is linked to the goals that individuals aspire to achieve, being an impulse to carry out tasks, as the human capital that the workers are, are the main responsible for the development of the companies. The main objective of this study was to analyze the importance of workers' motivation for companies and as specific objectives, namely: to characterize factors that provide satisfaction and dissatisfaction for workers, to list through motivational theories what can be applied by companies and to identify how motivation influences the expected results of workers. This research is of a basic nature that takes into account scientific knowledge without any pretension to apply it, as the objective is exploratory, seeking an overview of the subject and a qualitative approach where there was a search for data, the method used was the deductive. In relation to technical procedures, it is a bibliographical study, which used books and articles on virtual sites, taking place from August to November 2021. With the research it was possible to conclude that motivation is still a subject matter in companies, how much the application of theories that consider goals an important factor. It is necessary to understand the factors that bring satisfaction and dissatisfaction to workers.

**Keywords:** Goals. Satisfaction. Results.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Administração, pelo Centro Universitário Vale do Salgado - UniVS. mikaelly.amaro@hotmail.com.

<sup>2</sup> Especialista em Docência do Ensino Superior, pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – Unileão. Especialista em Planejamento e Gestão de Finanças Públicas, pela Universidade Regional do Cariri – URCA. marcosantonio@univs.edu.br.

# 1 INTRODUÇÃO

A motivação está diretamente relacionada as metas e necessidades dos seres humanos. Onde a sociedade é motivada por uma variedade de fatores, o que pode levar uma determinada pessoa a gostar do seu trabalho porque satisfaz suas necessidades de segurança. Porém, as necessidades estão em constantes mudanças e o que pode trazer satisfação e motivação atualmente, pode não ter o mesmo efeito em uma próximo mês ou ano (CHIAVENATO, 2021). Contudo, é possível perceber que a motivação mudar constantemente conforme as necessidades dos seres humanos.

Os trabalhadores são fundamentais no desenvolvimento das empresas, e toda tentativa de se investir em conquista, novos clientes, novas tecnologias pode não ter os resultados esperados se não tiver investimento na motivação dos trabalhadores (GOMES; QUELHAS, 2003). Os seres humanos podem buscar de forma consciente e racional a satisfação motivacional, e nas organizações a competência dos líderes pode ajudar nessa busca, onde as pessoas não gostam de ser controladas e o líder pode ser o principal fator da desmotivação (BERGAMINI, 2018).

Nas empresas a base da sua estrutura é o capital humano, responsável pelo desenvolvimento das diversas atividades necessárias para o seu funcionamento, e tem se tornado notável que a falta de motivação dos trabalhadores pode afetar negativamente as organizações. Considerando que motivação e trabalho estão ligados, a organização é principal interessada nessa relação considerando que se pode trabalhar sem motivação, porém as metas estabelecidas podem não ser alcançadas, porque os trabalhadores estarão desmotivados (BERGAMINI, 2018). As empresas que investe em qualidade de vida, está valorizando seu capital humano tornando-se atrativa para os trabalhadores (FERREIRA, 2017).

A partir do exposto, e entendendo que a motivação e os trabalhadores são elementos importantes dentro de uma empresa para o desenvolvimento das atividades é que se propôs como elemento de interesse desta pesquisa investigar a seguinte problemática: qual a importância da motivação dos trabalhadores para as empresas?

Esta pesquisa encontra justificativa quanto a contribuição para que as empresas consigam identificar e trabalhar em cima de fatores que podem tornar seus trabalhadores mais motivados, contribuindo assim para uma melhor satisfação no ambiente de trabalho e conseqüentemente uma melhoria no desenvolvimento das atividades e resultados organizacionais. Também mostrou-se promissor para que os próprios trabalhadores consigam perceber que motivados podem obter um melhor resultado na empresa.

O presente estudo possui como objetivo analisar a importância da motivação dos trabalhadores para as empresas. E como objetivos específicos a saber: caracterizar fatores que proporcionam satisfação e insatisfação para os trabalhadores; elencar através das teorias motivacionais o que pode ser aplicado pelas empresas; e identificar como a motivação influencia nos resultados esperados dos trabalhadores.

Sendo a pesquisa de natureza básica, que considerar o saber científico, sem se preocupa a princípio com a aplicabilidade (APOLINÁRIO, 2011). Quanto ao objetivo da pesquisa é caracterizado como exploratório onde é elaborado com a intenção de obter uma visão geral acerca do fato, contendo o levantamento bibliográfico (GIL, 2019). Já em relação à abordagem é qualitativa, onde há buscar de dados para apurar as perguntas da pesquisa e assim conseguir uma interpretação (SAMPIERI, 2013). E o método utilizado foi o dedutivo, onde se observa teorias que anuncia a ocorrência de fenômenos específicos (LAKATOS; MARCONI, 2021).

Quanto aos procedimentos técnicos foi adotado um estudo bibliográfico, utilizando livros e artigos, identificados exclusivamente no ambiente virtual especificamente na plataforma do Google Acadêmico e na biblioteca virtual do Centro Universitário Vale do Salgado — UniVS. Pesquisas bibliográficas tratar do repertório já publicado, em fontes físicas ou virtuais, tendo como objetivo colocar o pesquisador em contato com o assunto (LAKATOS; MARCONI, 2021). Quanto a amostra, foram utilizados 20 arquivos entre livros e artigos, um de 2003 e os outros priorizou-se a partir de 2010. A pesquisa se desenvolveu durante o período de agosto a novembro de 2021.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

Motivação é associada ao desejo que os indivíduos possuem de atender suas necessidades, e nas empresas existem alguns fatores que podem trazer satisfação ou insatisfação, fatores esses como crescimento profissional na empresa, o salário e política da empresa. Demonstrando as empresas a necessidade de se propor a entender a motivação como uma forma de melhorar o rendimento dos trabalhadores. Sendo possível aplicar algumas teorias como a teoria do estabelecimento de metas, com o propósito de se obter melhores resultados, percebendo que quando os trabalhadores estão motivados os resultados projetados são mais facilmente alcançados.

### **2.1 FATORES QUE PROPORCIONAM SATISFAÇÃO E INSATISFAÇÃO**

É possível observar a existência de inúmeras necessidades e perceber que as mesmas podem ser atendidas de diversas maneiras. Como um indivíduo que busca sempre o trabalho em grupo, está tentando satisfazer sua necessidade de aceitação social. É indispensável entender que as necessidades mudam com o tempo (COSTA, 2014). Na teoria dos dois fatores, Herzberg demonstrar que os fatores que proporcionam satisfação e insatisfação aos trabalhadores não estão interligados, com isso a falta de satisfação necessariamente não gerar insatisfação, mais como classificado por Herzberg nenhuma satisfação (CHIAVENATO, 2021). É possível perceber ser necessário que as empresas entendam as necessidades dos trabalhadores para evita a insatisfação.

A teoria dos dois fatores de Herzberg é composta por fatores higiênicos e motivacionais. Onde o primeiro está relacionado ao local de trabalho, ou seja, é extrínseco a cada indivíduo como o salário e a política da empresa. De forma básica são os fatores utilizados pelas empresas para motivar os trabalhadores. Porém, os fatores higiênicos quando presentes evitam a insatisfação, mas não conseguem auxiliar na satisfação. E o segundo são os fatores motivacionais que estão relacionados intrinsecamente aos indivíduos e está relacionado as atividades desempenhadas como ter metas definidas, quando estão presentes na organização proporcionar satisfação e produtividade, e a falta levar a ausência da satisfação (CHIAVENATO, 2021). Sendo assim fica evidente que é necessário, que as empresas possibilitem aos indivíduos meios de obterem satisfação, inserindo atividades ou recompensas para satisfazer esses fatores como, por exemplo, fornecendo responsabilidade aos trabalhadores.

Um fator considerado importante para os indivíduos de diferentes idades é a ideia de possui autonomia na hora de tomar decisões, além disso, quanto ao ambiente considerasse que o mesmo influenciar na vida dos trabalhadores (SANTOS, 2020). Quanto aos fatores motivadores no ambiente de trabalho podem ser considerados o reconhecimento, os benefícios e o salário, em contrapartida, a pressão exagerada dos gestores para se obter resultados levam a desmotivação (SENER, 2016). Contudo, fica evidente que a pressão dos gestores e a falta de autonomia são fatores desmotivantes.

Quando se falar da teoria dos dois fatores, sendo motivacionais e higiênicos, a motivação nas empresas está ligada aos fatores higiênicos como as relações interpessoais e dinheiro (SILVA; et al. 2020). Segundo Maximiano (2011) em relação à satisfação no trabalho apenas os fatores que são intrínsecos, ou seja, segundo a teoria dos dois fatores os motivacionais, somente esses trarão satisfação aos trabalhadores. E como consta na teoria de Herzberg a satisfação e insatisfação são influenciados por fatores diferentes. Contudo, é

possível perceber ser necessário que as empresas foquem em atender os fatores para se ter motivação e que evitem a insatisfação.

É notável que ocorre diversas mudanças nas empresas, um fator que pode ser considerado dessa ocorrência é a rotatividade dos trabalhadores o que acabam influenciando no ambiente de trabalho, pois com a troca de experiências entre os indivíduos, são inseridos novos hábitos que influenciam o ambiente. É notável a necessidade de atitudes menos rígidas e a buscar por uma equipe mais motivada e em harmonia (SOUZA, 2020). Assim fica evidente que a rotatividade influência no ambiente.

## 2.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS APLICADAS NAS EMPRESAS

Uma maneira considerada eficaz para motivar é estabelecer metas relacionadas ao trabalho. Onde a teoria do estabelecimento de metas demonstrar que quando bem definidas podem orientar os comportamentos em direção a um objetivo final, considerando que as metas podem ser uteis em qualquer cargo, onde se perceber que essas estão interligadas ao desempenho quando se buscar qualidade, e ao comportamento quando se buscar por cooperação (BATEMAN; SNELL, 2012). É notável que as metas possuem grande impacto no desempenho, pois além é uma maneira de se obter os resultados e são uma direção para os trabalhadores.

A teoria da expectativa de Vroom, indicar que os indivíduos se empenham para obter resultados e recompensas, que consideram ser importantes para si, evitando resultados indesejáveis. Trazendo a percepção de que o esforço é proporcional ao resultado que se almeja alcançar. A teoria possui três fatores que são o valor dos resultados que indica a satisfação e a insatisfação que levar ao esforço, o desempenho que levar ao resultado desejado e a relação entre o esforço e desempenho onde considera que quando um indivíduo se esforça terá uma boa execução que levará ao resultado (MAXIMIANO, 2015). Assim é fica evidente que as recompensas oferecidas pelas empresas podem estimular os trabalhadores.

Quando se fala da teoria da definição de objetivos de Locke se tem que a fonte da motivação está diretamente relacionada a buscar por um objetivo, onde o mesmo demonstrar o que precisa ser feito para ser alcançado. O aspecto principal é a definição de um objetivo que pode ser definido pelos líderes das empresas, entretanto quando os trabalhadores participam da criação dos objetivos, os mesmos se propõem mais a conseguir atingir os resultados desejados (CHIAVENATO, 2021). Sendo nítido que as empresas precisam de objetivos claros e definidos, onde é necessário a participação dos trabalhadores.

Já, em contrapartida, existe a teoria do reforço, que difere da teoria da definição de objetivos, pois a primeira tem o reforço como um fator determinante no comportamento enquanto a segunda baseia o comportamento nos propósitos individuais. Na teoria do reforço o comportamento é observado junto ao ambiente, sem incluir os motivos internos. Onde o comportamento está ligado a uma consequência, onde quando é positiva inclina-se a ser reforçada. Nessa teoria tem como base que se um comportamento for favorável o mesmo se repetirá. (CHIAVENATO, 2021). Com isso determina que o comportamento está diretamente relacionado ao ambiente.

Em relação à teoria da equidade considerar que as recompensas são em concordância com o esforço e deve ser a mesma para todos. Enaltecendo que os indivíduos sempre estão comparando os esforços e as recompensas, principalmente entre os trabalhadores de maiores proximidades, como um trabalhador que se compara ao seu colega de empresa, se não houver a equidade na hora da recompensa pode gerar frustração, perda da autoestima, levar a se sentir desprezado pelos colegas e afeta o desempenho (MAXIMIANO, 2015). Sendo assim é necessário analisar os fatores da motivação e os que evitam a insatisfação, analisando cada indivíduo particularmente.

A teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg é voltada a fatores higiênicos e motivacionais que afetam as pessoas no trabalho. Os fatores higiênicos são as condições de trabalho, remuneração, colegas entre outros. Quando suficientes é considerado positivo, por evitar que os trabalhadores fiquem insatisfeitos, porém não importa se tudo for atendido mesmo assim não trará motivação. Os fatores motivadores estão relacionados ao que os trabalhadores executam no ambiente de trabalho como suas responsabilidades, as oportunidades de crescimento e se senti realizado com a execução das atividades no trabalho, quando estes fatores estão presentes no cargo é considerado satisfatório (BATEMAN; SNELL, 2012). De forma objetiva os fatores motivacionais estão diretamente ligados ao indivíduo, enquanto os fatores higiênicos ao ambiente.

### 2.3 INFLUENCIA DA MOTIVAÇÃO NOS RESULTADOS DOS TRABALHADORES

Um fator a ser analisado nas empresas é a necessidade de proporcionar um ambiente motivado aos trabalhadores. Sendo necessário ter conhecimento em relação ao que motiva e faz os trabalhadores serem mais produtivos, como recompensar os trabalhadores pelo excelente desempenho de suas tarefas e trabalhar o envolvimento da equipe, além disso, podem ser criadas metas individuais e gerais na empresa. Sendo importante que as empresas conheçam as teorias

para que venham a adaptá-la ao seu contexto (LIMA; et al. 2018). Existem várias teorias, porém as empresas precisam identificar qual a melhor para o seu ambiente e se necessário adaptá-la.

As empresas quando realizam a sua tomada de decisões afetam os trabalhadores de maneira extrínseca, podendo ser de maneira positiva ou negativa. As empresas devem considerar buscar maneiras de atingir os indivíduos de maneira positiva, pois possibilita trazer benefícios para a própria empresa. Para conseguir alcançar seus objetivos as empresas precisam de todos os fatores envolvidos além do material, o fator humano sendo necessário a motivação (RODRIGUES; MAIELLARO, 2019). As tomadas de decisões devem ser pensadas na totalidade não apenas voltada aos resultados, mais aos trabalhadores responsáveis pela existência da empresa.

É fundamental que as empresas entendam que cada indivíduo é motivado de uma maneira, assim é necessário analisar como cada trabalho pode ser motivado, trazendo assim um maior impacto nas empresas (RODRIGUES; MAIELLARO, 2019). É notório que a falta de motivação nas empresas interfere no rendimento dos trabalhadores, sendo o salário um fator importante, porém não traz motivação para que os indivíduos desempenhem suas atividades, sendo o ambiente um fator que pode interferir diretamente no desempenho dos trabalhadores. Os seres humanos possuem inúmeras capacidades e podem exercer diversas funções, porém para atingir a eficiência é necessário estarem motivados (MARTINS; et al. 2017). Para que as empresas consigam excelentes resultados, os seus trabalhadores necessitam estar motivados.

A motivação está ligada às forças ou motivos que afetam o desempenho dos trabalhadores no ambiente de trabalho, considerando que é um fator de grande importância tendo em vista que o desempenho dos indivíduos depende disso enquanto as empresas dependem dos trabalhadores (MAXIMIANO, 2011). Quanto mais motivados forem os trabalhadores melhor desempenharão suas tarefas, com qualidade e estarão mais engajados no objetivo da empresa. Porém, a desmotivação faz com que os trabalhadores gastem mais tempo na realização das tarefas e não consigam ter eficiência (RODRIGUES; MAIELLARO, 2019). A motivação dos trabalhadores determina como serão os resultados de suas atividades.

O ambiente de trabalho tem se tornado cada dia mais dinâmico, sendo necessário ir além dos procedimentos técnicos, é indispensável a cooperação entre os indivíduos com o foco na busca dos objetivos tanto das empresas como os individuais, leva-se em consideração que o mercado está cada dia mais exigente o que influencia as empresas e os trabalhadores (CRUZ; SOUZA; OLIVEIRA, 2010). O mercado exige progressivamente mais resultados, e a motivação ajuda os trabalhadores a alcançá-los.

### 3 CONCLUSÕES

A motivação interligar as variáveis trabalhadores e empresas. Onde os trabalhadores buscam diariamente a satisfação das suas necessidades, e as empresas almejam resultados. Por isso a motivação pode atender às duas demandas, quanto aos trabalhadores nos fatores motivacionais onde ter responsabilidade para desenvolver suas atividades sendo um fator importante, assim como ter a possibilidade de crescimento na empresa. Para as empresas, ficou claro que quando motivados os trabalhadores conseguiram atingir melhores os resultados.

Quanto ao objetivo sobre analisar a importância da motivação dos trabalhadores para as empresas, foi possível concluir que possibilita o alcance de melhores resultados, porém ainda é ausente em muitas empresas, sendo um assunto pouco discutido. Quando foram apresentados os fatores de satisfação e insatisfação, percebe-se que o primeiro está relacionado as necessidades intrínsecas como o reconhecimento profissional, as interações interpessoais. Já o segundo está relacionado os desejos externos do indivíduo como o salário, concluindo ser necessário encontrar meios de atender os dois fatores.

No que se refere as teorias elencadas são notáveis que possui alguns elementos em comum como a importância de existir metas claras e definidas em conjunto com os trabalhadores. De modo que com a influência da motivação dos trabalhadores é possível perceber o impacto para as empresas, tendo em vista que quando os indivíduos estão motivados os objetivos serão mais facilmente alcançados.

Em relação aos desafios encontrados no decorrer da pesquisa, foi possível observar a falta de livros recentes dedicados exclusivamente ao assunto, onde foi encontrado e abordado apenas um livro que se dedicasse inteiramente ao assunto.

Ao concluir a pesquisa ficar evidente a questão sobre o porquê de mesmo tendo grande importância não apenas para os trabalhadores, mais principalmente para as empresas, ainda é pequena a aplicação das teorias nas empresas.

## REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522466153/pageid/4>. Acesso em: 18 de nov. de 2021.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. **Administração - Série A**. Tradução de Allan Vidigal. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580550825/pageid/1>. Acesso em: 08 de out. de 2021.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597017670/epubcfi/6/10%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright%5D!/4/16/1:146%5Bios%2C%20%5E\(e%5D](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597017670/epubcfi/6/10%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright%5D!/4/16/1:146%5Bios%2C%20%5E(e%5D). Acesso em: 27 de set. de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027778/epubcfi/6/10%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright%5D!/4/16/2/1:8%5Bdit%2Cora%5D>. Acesso em: 04 de out. de 2021.

COSTA, Silvia Generali da. **Comportamento organizacional: cultura e casos brasileiros**. Rio de Janeiro: LTC, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-216-2582-7/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover%5D!/4/2/2%4051:1>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

CRUZ, Daniela Amoroso; SOUZA, Roseane Valadão; OLIVEIRA, José Cleverton de. Gestão de pessoas: mudanças e exigências de mercado e sua influência sobre o colaborador dentro da organização. Sergipe, 2010. **Revista eletrônica dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis**, nº 3. Disponível em: [https://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n3/GESTAO-DE-PESSOAS\\_-MUDANCAS-E-EXIGENCIAS-DE-MERCADO-E-SUA-INFLUENCIA-SOBRE-O-COLABORADOR-DENTRO-DA-ORGANIZACAO.pdf](https://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n3/GESTAO-DE-PESSOAS_-MUDANCAS-E-EXIGENCIAS-DE-MERCADO-E-SUA-INFLUENCIA-SOBRE-O-COLABORADOR-DENTRO-DA-ORGANIZACAO.pdf). Acesso em: 16 de nov. de 2021.

FERREIRA, Geovani Batista; DIAS, Cátia Castro. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. Minas Gerais: 2017. **Revista Psicologia e Saúde em debate**, v. 3, nº 2, p. 30-43. Disponível em: <http://www.psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/145>. Acesso em: 03 de out. de 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597020991/epubcfi/6/10%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright%5D!/4/16/1:123%5Bmas%2C%20ou%5D>. Acesso em: 18 de nov. de 2021.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A motivação no ambiente organizacional. Rio de Janeiro: 2003. **Revista Produção Online**, v. 3, n° 3. Disponível em: <https://producaoonline.org.br/rpo/article/view/567>. Acesso em: 21 de set. de 2021.

LAKATOS, Eva Maria.; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. Atualização da edição João Bosco Medeiros. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026559/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0%5D!/4/2/2%4052:37>. Acesso em: 19 de nov. de 2021.

LIMA, Kathia Valinho Baptista. et al. Motivação e satisfação no trabalho. Rio de Janeiro: 2018. **Múltiplos Acessos**, v. 3, n° 1, p. 89-102. Disponível em: <http://multiplosacessos.com/multaccess/index.php/multaccess/article/view/65>. Acesso em: 16 de nov. de 2021.

MARTINS, Cimara de Souza. et al. Fatores motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no ambiente de trabalho. Paraná: 2017. **Revista de psicologia**, v. 12, n° 39, p. 262-281. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/989>. Acesso em: 25 de out. de 2021.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522475872/pageid/4>. Acesso em: 16 out. de 2021.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522495559/pageid/4>. Acesso em: 13 de out. de 2021.

SAMPIERI, Roberto Hernández. **Metodologia de Pesquisa**. Tradução de Daisy Vaz de Moraes. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788565848367/pageid/1>. Acesso em: 19 de nov. de 2021.

SANTOS, Carine Araujo Salatti dos. **Aspectos importantes na motivação e qualidade de vida no ambiente de trabalho: um estudo sobre gerações**. Artigo (Trabalho de Conclusão de Graduação). Universidade La Salle, Canoas, 2020. Disponível em: <http://svr-net20.unilasalle.edu.br/handle/11690/1936>. Acesso em: 04 de out. de 2021.

SENER, Grasiela. **Motivação no trabalho: concepções de estudantes do curso de Administração**. Artigo (Graduação em Administração). Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2016. Disponível em: <https://univates.com.br/bdu/handle/10737/1226>. Acesso em: 13 de nov. de 2021.

SILVA, Ana Karina dos Santos. et al. Análise dos fatores que influenciam as condições de satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho: um estudo de caso na empresa Repet Press, Mossoró – RN. Curitiba: 2020. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n° 3, p. 16384-

16399. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/8300>. Acesso em: 08 de nov. de 2021.

SOUZA, Iziel Martins de. A cultura organizacional e sua influência no desempenho e motivação no trabalho do servidor público: estudo de caso na prefeitura de colombo – PR. Paraná: 2020. **Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão**, v. 5, n° 4, p. 251-01, 251-25. Disponível em: <https://periodicos.ifpr.edu.br/index.php?journal=MundiETG&page=article&op=view&path%5B%5D=1094>. Acesso em: 13 de nov. de 2021.

RODRIGUES, Mateus Leal; MAIELLARO, Valéria Rufino. Motivação extrínseca no ambiente de trabalho. In. 10ª Edição do Congresso de Logística das FATECS. Guarulhos, **Anais**. X Congresso FatecLOG, 2019. Disponível em: <https://fateclog.com.br/anais/2019/MOTIVA%c3%87%c3%83O%20EXTR%c3%8dNSECA%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 09 de out. de 2021.