



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE TANCREDO DE ALMEIDA NEVES**

## **OS FATORES MOTIVACIONAIS QUE COLABORAM PARA A MELHORA DO DESEMPENHO LABORATÓRIO DE ANÁLISES CLÍNICAS X**

**Juliana do Carmo Ávila(Graduanda)  
Marcelo Olímpio da Silva (Graduando)  
Raiana Suellen da Silva Alenca(Orientadora)  
Carla Agostini (Orientadora)  
Naiene dos Santos Pimentel (Orientadora)**

**Resumo:** O presente trabalho de conclusão de curso aborda o tema “fatores motivacionais que colaboram para a melhora do desempenho dentro do laboratório de análises clínicas X”. Nessa perspectiva, o objetivo da pesquisa é demonstrar a importância da motivação dentro da empresa através da análise de seus principais fatores motivacionais. . Para a explanação do tema escolhido foi realizada inicialmente uma revisão bibliográfica sobre o assunto tratado no qual se apontou as principais teorias motivacionais e os conceitos essenciais dessa temática. Além disso, foi realizado um estudo de caso, aplicando-se um questionário em um laboratório de análises clínicas na cidade de São João Del Rei/MG do qual foi possível extrair que um dos principais fatores motivacionais dentro daquela organização sob o ponto de vista dos funcionários entrevistados é a remuneração. Nesse sentido, verificou-se também que existe a necessidade de conscientização sobre a importância da motivação dentro da empresa, a fim de que se desenvolva técnicas que permitam a melhoria do desempenho dos colaboradores através da melhor exploração dos conhecimentos sobre os fatores motivacionais.Sendo assim, demonstrou-se a importância da motivação dentro das atividades de gestão empresarial no laboratório de análises clínicas “X”.

**Palavras-chave:** Motivação. Liderança. Desempenho.

### **Introdução**

Este trabalho aborda como tema central a importância da motivação dentro do ambiente de trabalho, pautado por um estudo de caso realizado

dentro de um laboratório de análises clínicas localizado na cidade de São João Del Re/MG.

Em nosso atual contexto, verifica-se a necessidade de desenvolver cada vez mais as técnicas de gestão que possibilitem a melhoria do desenvolvimento das empresas, tendo em vista a grande competitividade do mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, a realização do trabalho se mostra relevante por abordar um tema de importância dentro da gestão empresarial, uma vez que a exploração dos fatores motivacionais dentro de uma organização pode acarretar na melhoria do desempenho de seus colaboradores.

Dessa maneira, verifica-se que o estudo é relevante para os profissionais da área de gestão e também para todos os colaboradores cuja realização de melhorias técnicas na administração empresarial pode influenciar positivamente no seu desempenho profissional.

Desse modo, o questionamento que impulsionou a realização da pesquisa foi: “Qual a importância de se enumerar e analisar os fatores motivacionais existentes dentro do Laboratório de análises clínicas X? ”

Sendo assim, o objetivo geral deste estudo é demonstrar a importância da motivação dentro da empresa através da análise de seus principais fatores motivacionais. Especificamente, objetivou-se também enumerar os fatores motivacionais mais relevantes dentro da empresa onde o estudo foi realizado. Além disso, visou-se também promover uma análise da gestão implementada dentro do laboratório de análises clínicas “X” e também levantar uma sugestão de mudança de gestão dentro da organização.

A metodologia utilizada neste artigo científico baseia-se inicialmente em uma pesquisa bibliográfica sobre o tema acima contextualizado. Quanto a maneira de abordagem, verifica-se que o estudo realizado é qualitativo, uma vez que visa apresentar a complexidade de um problema, analisando a interação entre as suas variáveis que o rodeiam apresentando contribuições significativas para a melhoria das técnicas realizadas.

Quanto aos fins, o estudo realizado se classifica como pesquisa exploratória, tendo em vista que visa demonstrar as familiaridades do problema escolhido visando torná-lo mais explícito.

Salienta-se também que o meio de pesquisa realizado foi o estudo de caso, no qual a coleta de dados se deu através um questionário aplicado dentro do laboratório de análises clínicas localizado na cidade de São João Del Rei/MG.

## **Referencial Teórico**

### **2. A Liderança e os fatores motivacionais**

#### **2.1 A Liderança**

A liderança é um tema de relevância para a gestão empresarial e em termos históricos, os estudos sobre liderança se deram inicialmente entre os períodos de 1904 a 1948. onde chegou-se à conclusão que existem cerca de 34 traços comportamentais presentes nos bons líderes. (BERGAMINI, 1994).

Desse modo, Hunter (2004) assevera que na década de 60, o bom chefe era aquele que delegava funções, exercia controles mecânicos, planejava, comandava, organizava, controlava, corrigia e possuía controle total sobre seus subordinados dentro de uma organização.

Durante os estudos sobre a liderança percebe-se que alguns teóricos visaram a preocupação com aquilo que o líder é, descrevendo suas características de personalidade que possam ser capazes de determinar a eficácia de sua liderança. Outros autores, por outro lado, focaram seus estudos sobre aquilo que o líder faz, delineando seus diferentes estilos de liderança. Um terceiro grupo de estudiosos procura analisá-la em função das circunstâncias que determinam a eficácia do líder, buscando conhecer que variáveis do meio ambiente podem influir no desenvolvimento da relação entre líder e seguidor (BERGAMINI,1994,p.103).

Sendo assim, pode-se dizer que a liderança é a pedra angular de todos os tipos de organizações humanas, uma vez que essas são constituídas por pessoas, com sentimentos, desejos e motivos diferentes, sujeitos à influência do ambiente em que estão inseridas. (ROCHA Et al, 2016).

Segundo Ervilha (2008, p.54) a liderança é “influenciar e conduzir pessoas nas situações em que é identificado um objetivo claro e definido, que busca os resultados desejados.” Esse fenômeno também pode ser definido como a capacidade de influenciar pessoas a agir da maneira que se deseja (HUNTER, 2004).

Desse modo, verifica-se que não existe um consenso absoluto entre os doutrinadores a respeito do conceito de liderança, já que para alguns o importante é somente o poder de influência exercido pelo líder sobre a sua equipe, já outros se preocupam com aspectos que permeiam a personalidade do líder e suas atitudes. (CAVALCANTI ET AL, 2006).

Nessa perspectiva, salienta-se também que a liderança se torna sinônimo de motivação dentro da prática profissional no sentido em que quando um indivíduo busca um emprego, em geral, está cheio de esperanças e expectativas, sendo por isso depositários de um rico manancial de motivação. Desse modo, esse potencial sinérgico contido nas necessidades motivacionais constitui um repertório básico de forças que pode ser aproveitado pelo bom líder no exercício de suas funções (BERGAMINI, 1994)

Diante de todo o exposto, é possível verificar a importância da ligação entre a motivação e a liderança, salientando-se que um líder motivador pode trazer bons resultados empresariais em sua relação com seus colaboradores.

## **2.2 A motivação dentro do ambiente empresarial**

A motivação teve seus primeiros estudiosos na década de 1950, dentre os quais surgiram as denominadas teorias clássicas que buscavam a determinação de formas para motivar os colaboradores empresariais. Tais teorias foram ficando ultrapassadas com o passar dos anos, o que motivou o

surgimento de novas teorias denominadas contemporâneas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Nesse aspecto, salienta-se que o mundo de negócios cada vez mais exigente requer cada vez mais motivação da força de trabalho dentro das organizações. Dessa maneira, aprender a motivar funcionários e mantê-los com essa característica é uma habilidade essencial para qualquer gestor nos tempos contemporâneos, uma vez que a motivação consiste em influenciar o indivíduo a agir (SCIANNI, 2005).

De acordo com Maximiano (2010), a palavra motivação deriva-se do latim motivos, *movere*, que significa mover. Sendo assim, outras palavras que possuem a mesma origem são: motor, motivo e emoção.

Dessa forma, a motivação pode ser conceituada como sendo uma influência de forças interiores do indivíduo, responsável por determinar o caminho que será seguido para alcançar o propósito estabelecido e o seu nível da perseverança diante das dificuldades (JONES; GEORGE, 2008).

No mesmo sentido, Gil (2001) informa que a motivação é a chave do comprometimento, tendo em vista que é a forma mais fácil para as empresas conseguirem pessoas mais competentes do que comprometidas. Assim, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com este instituto está se tornando uma técnica das mais importantes para os líderes empresariais.

Dada a importância da motivação nas entidades Barbosa e Valdisser (2017 p. 45) asseveram que “a motivação e satisfação estão associadas e caracterizam-se pelo desenvolvimento emocional e social das pessoas. Para que as pessoas produzam mais e sintam-se realizadas, é necessário trabalhar a motivação e a satisfação dentro do seu ambiente social, profissional e familiar.”

Desse modo, para motivar as pessoas, o motivador precisa ter um comportamento positivo de auxílio a outras pessoas e entusiasmar-se com elas. O funcionário não pode se sentir como qualquer um a fazer parte da empresa, mas sim como aquele cujas atividades exercidas e serviços prestados fazem toda a diferença para a equipe de trabalho. (GIL, 2001).

Nesse aspecto, observa-se que motivação dentro do ambiente de trabalho cobre grande variedade de formas de comportamento, observando a diversidade dos interesses entre os indivíduos e aceitando que eles não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões.(SCIANNI, 2005).

Logo, a liderança sendo fundamentada na motivação dos recursos humanos das organizações pode acarretar em inúmeros benefícios e alcançar resultados de relevância para os objetivos empresariais, conforme veremos nos próximos tópicos do presente trabalho.

### **3. As principais teorias motivacionais**

Para a compreensão dos fatores que motivam os funcionários dentro das organizações, cabe o estudo e análise das principais teorias motivacionais apresentadas por importantes doutrinadores, dentre elas: a teoria da hierarquia de Maslow, a teoria dos dois fatores de Herzberg e as teorias de X e Y de Douglas McGregor.

#### **3.1. A Teoria da Hierarquia das prioridades de Maslow**

O autor Abraham Harold Maslow foi um psicólogo que realizou no decorrer de sua vida, várias descobertas a respeito da motivação e do comportamento humano, uma vez que suas concepções transcenderam a psicologia tradicional e atingiram também outros campos como a gestão e o marketing. (BUENO, 2002).

Salienta-se que Maslow buscou a compreender o homem dentro de uma percepção multidimensional, considerando as diversas necessidades existentes, desde as mais básicas até as mais complexas e numa inter-relação dinâmica ainda pouco estudada (BUENO, p.09).

Para Maximiliano (2006,p.310) a concepção de motivação na teoria de Maslow, os indivíduos se influenciam pelas suas necessidades, sendo que elas podem ser classificadas da seguinte maneira:

I – Necessidades Fisiológicas ou básicas: são as necessidades orgânicas dos seres humanos, tais como, alimentação, abrigo, repouso, exercícios, entre outras.

II – Necessidades de Segurança: necessidade de proteção, principalmente em relação à perda do emprego, necessidade de estabilidade.

III – Necessidades Sociais: necessidade de ter amizades, interação com a sociedade, aceitação dentro do grupo.

IV – Necessidades de Estima: necessidade de auto-estima, de sentir-se valorizado.

V – Necessidades de Auto-realização: necessidade de realização pessoal e de auto desenvolvimento.

Sendo assim, observa-se que a existência da hierarquia das necessidades humanas como principal fundamento da teoria de Maslow aponta que os indivíduos somente buscam a satisfação de suas necessidades de nível superior quando as inferiores já estão satisfeitas. (SCIANNI, 2005).

Para Maslow, as cinco categorias de necessidades estão dispostas numa hierarquia, desde as necessidades de ordens mais baixas (fisiológicas) até aquelas de mais alta ordem (auto-realização). Nesse aspecto, para o teórico determina que o comportamento é sempre determinado pela categoria de necessidades de mais baixa ordem que permanecer insatisfeita (BUENO,2002):

Por fim, pode-se dizer que a grande aceitação da teoria de Maslow se dá pela simplicidade e equivalência da pirâmide hierárquica organizacional e a pirâmide da seqüência das necessidades motivacionais. (MANCEBO,2003).

Diante do exposto, foi possível verificar a importância da teoria supramencionada para a compreensão da motivação no contexto empresarial, passaremos agora analisar a teoria dos dois fatores elaborada por Herzberg.

### **3.2. A Teoria dos dois fatores de Herzberg**

A teoria de Herzberg determina que os fatores higiênicos ou extrínsecos são aqueles que se relacionam com as condições em que o indivíduo trabalha, ou seja, o estilo de supervisão do chefe, as relações

pessoais com os colegas de equipe, segurança do trabalho, remuneração recebida e etc. (MAXIMILIANO, 200, p.317).

Por outro viés, os fatores motivacionais ou intrínsecos nessa teoria, definem-se como aqueles que se relacionam com o trabalho em si, ou seja, aqueles que dizem respeito à profissão exercida, a realização profissional do indivíduo em realizá-la, a possibilidade de seu crescimento na empresa e o sentimento de prestígio decorrente do exercício das atividades. Logo, os fatores motivacionais estão no controle do indivíduo uma vez que se relacionam diretamente com a atividade que ele desempenha. (SCIANNI, 2005, p.16).

Sobre tal teoria, destaca-se o que escreve Pilatti (2012, p.20) :

Em suas inferências, Herzberg indicou que fatores relacionados ao conteúdo do cargo ou com a natureza das tarefas desenvolvidas pelo indivíduo são fatores de satisfação (motivadores), porquanto determinados pelo ambiente que permeiam o indivíduo e ligados a condições dentro das quais desempenha seu trabalho são fatores que apenas previnem a insatisfação (manutenção ou higiênicos).

Pode-se dizer que a teoria de Frederick Herzberg complementou a teoria de Abraham Maslow, conforme aponta Bueno (2002 p. 15):

Herzberg compreendeu este possível equívoco de Maslow, afirmando que a satisfação de necessidades básicas não é fonte de motivação, mas de *movimento*. Passou a conceber a motivação apenas como fruto da satisfação de necessidades complexas, como estima e auto-realização. Propôs, para a motivação no trabalho, o enriquecimento de cargos, como forma de satisfazer a estas necessidades complexas.

Do mesmo modo, verifica-se que é possível fazer uma analogia entre ambas teorias: os fatores higiênicos de Herzberg estão relacionados com as necessidades de ordem inferior na pirâmide de Maslow, enquanto os fatores motivadores estão ligados com as necessidades de ordem superior. Sendo assim, conclui-se que são necessários patamares satisfatórios de nenhuma insatisfação nos níveis iniciais para que seja possível o surgimento da

necessidade dos fatores motivadores no ambiente organizacional. (PILATTI, 2012).

Diante de todo o exposto, verifica-se a relevância dos estudos de Frederick Herzberg a respeito da motivação no ambiente empresarial, observando-se que sua teoria complementou os estudos desenvolvidos por Abraham Maslow conforme foi demonstrado acima.

Nessa perspectiva, agora analisaremos as teorias de X e de Y elaboradas pelo doutrinador Douglas McGregor.

### **3.3 As Teorias X e Y de Douglas McGregor**

De acordo com a teoria elaborada pelo estudioso McGregor, existem dois tipos de gerenciamento empresarial que este denominou como comportamento X e comportamento Y. Os adeptos do comportamento X acreditam que sua equipe somente pode desenvolver suas atividades movida pela disciplina e pela possibilidade de ganhar recompensas. (SCIANNI, 2005).

Por outro lado, os gerenciadores com o comportamento Y, por sua vez, compreendem que os seus colaboradores somente se mobilizarão se levarem em consideração a satisfação pessoal e a dedicação para a obtenção de melhores resultados empresariais. (MARRAS, 2000).

A respeito das teorias elaboradas por Douglas McGregor, Bueno (2002, p.15) ressalta que:

Como parte das teorias administrativas, a teoria comportamental procura demonstrar uma variedade de estilos administrativos utilizados nas organizações; o comportamento das pessoas têm relação direta com as convicções e estilos utilizados pelos administradores. As teorias X e Y, apresentam certas convicções sobre a maneira pela qual as pessoas se comportam dentro das organizações.

Heller citado por Scianni (2005, p. 15) disserta sobre os comportamentos propriamente ditos dos líderes sob a perspectiva das teorias de McGregor:

(...) um gerente adepto da Teoria X tende a trabalhar afastado de sua equipe, e os encontros só ocorrem quando é preciso repreender alguém ou distribuir ordens. Já no caso do gerente adepto da Teoria Y, o importante é partilhar as decisões com a equipe e dar retorno antes de implementar mudanças. De um modo geral esse sistema é mais motivador do que o da Teoria X.

Desse modo, verifica-se que para Douglas McGregor os indivíduos, especialmente os gestores, devem adotar um comportamento ideal apontado em sua teoria como o comportamento Y. Os estudos desenvolvidos pelo pesquisador também complementaram a teoria das necessidades de Maslow, uma vez que na teoria de McGregor as necessidades encontram a sua satisfação no próprio desempenho do trabalho. (SCIANNI, 2005).

Realizada a revisão bibliográfica a respeito da liderança e da motivação, passaremos a realização do estudo de caso e análise dos dados nele coletados.

#### **4. Estudo de caso no laboratório de análises clínicas X**

##### **4.1 Histórico da empresa**

A empresa na qual o estudo foi realizado trata-se de um laboratório de análises clínicas localizado na cidade de São João Del Rei/MG. Os serviços prestados consistem no atendimento e na realização de exames laboratoriais, sendo que as 07 funcionárias entrevistadas trabalham no setor de atendimento e recepção.

##### **4.2 Metodologia**

Este artigo se baseia no levantamento bibliográfico de produção acadêmica existente sobre o tema abordado aliado à realização de um estudo de caso com aplicação de questionário no laboratório de análises clínicas X.

Sendo assim, toda a pesquisa realizada se classifica sob os critérios apresentados a seguir.

### **Quanto à natureza**

No que tange à natureza da pesquisa realizada, verifica-se tratar de pesquisa aplicada, uma vez que o estudo realizado visa contribuir para a compreensão de uma problemática realizando a propositura de uma solução prática.

Nesse aspecto, de acordo com Barros e Lehfeld (2000, p. 78), salienta-se que as pesquisas aplicadas têm o objetivo de contribuir para fins práticos, visando à solução mais ou menos imediata do problema encontrado na realidade.

### **Quanto à maneira de abordagem do tema escolhido**

Quanto a maneira de abordagem, verifica-se que o estudo realizado é quantitativo, uma vez que visa apresentar a complexidade de um problema, analisando a interação entre as suas variáveis apresentando contribuições significativas para a melhoria das técnicas realizadas.

### **Quanto aos fins da pesquisa realizada**

Quanto aos fins, o estudo realizado se classifica como pesquisa exploratória, tendo em vista que visa demonstrar as familiaridades do problema escolhido visando torná-lo mais explícito.

De acordo com Gil (2002) essas pesquisas objetivam proporcionar maior familiaridade com o problema, visando a torná-lo mais explícito. Pode-se salientar que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

## **Quanto aos procedimentos e técnicas utilizadas**

A metodologia utilizada neste artigo científico baseia-se inicialmente em uma pesquisa bibliográfica sobre o tema acima contextualizado.

Esse tipo de pesquisa tem a vantagem de permite ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente (GIL,2002,p.55).

Salienta-se também que o meio de pesquisa realizado foi o estudo de caso, no qual a coleta de dados se deu através um questionário aplicado dentro do laboratório de análises clínicas localizado na cidade de São João Del Rei/MG.

De acordo com Gil (2002 p. 54):

O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados.

Desse modo, observa-se que a maior utilidade de se realizar um estudo de caso é a sua flexibilidade de coleta de dados, já que tal estudo se caracteriza como o aprofundamento em um exaustivo conhecimento sobre poucos objetos determinados. (SANTOS, 2017).

### **4.3 Análise dos dados coletados**

#### **4.3.1 A importância do trabalho realizado**

No que tange à importância do trabalho desempenhado dentro da empresa, dos 04 entrevistados 03 consideraram o serviço praticado extremamente significativo e 01 considerou muito significativo.

Com relação aos desafios apresentados no desempenho das atividades, 02 entrevistados consideraram o trabalho muito desafiador e 02 consideraram as atividades desempenhadas extremamente desafiadoras.

#### **4.3 A relação entre o stress e o trabalho exercido**

Quanto ao stress no desempenho das atividades, 02 entrevistados consideraram o trabalho pouco estressante e 02 colaboradores informaram considerar o trabalho muito estressante.

#### **4.4 A relação entre os colaboradores**

Com relação ao relacionamento entre os colaboradores, 02 entrevistados consideraram a relação extremamente dialógica enquanto 02 dos colaboradores consideraram o relacionamento muito dialógica.

#### **4.5 Os fatores motivacionais relevantes para os colaboradores**

Durante a aplicação do questionário todos os colaboradores que contribuíram para a pesquisa afirmaram que a remuneração é um fator muito motivador e dentro da empresa.

Outro quesito importante abordado pelo questionário apresentou outros fatores motivacionais constantes dentro do laboratório de Análises Clínicas X sendo eles: o ambiente de trabalho, a prática docente, o relacionamento com os colegas, benefícios oferecidos, horário de trabalho e o relacionamento com a chefia.

#### **4.6 O conhecimento dos colaboradores sobre a filosofia organizacional**

A respeito do conhecimento pelos colaboradores sobre a filosofia empresarial, missão e valores da empresa os 04 funcionários entrevistados informaram conhecerem muito bem a filosofia organizacional.

#### **4.7 A preocupação dos gestores quanto à qualificação dos colaboradores**

Quanto à preocupação dos gestores quanto à qualificação dos colaboradores, 02 funcionários responderam que os consideram extremamente preocupados e 02 informaram que consideram os gestores muito preocupados.

#### **4.8 O controle dentro do ambiente de trabalho**

Em relação ao controle dentro do ambiente organizacional, apenas 01 dos colaboradores informou considerar-se extremamente controlado, enquanto os outros 03 colaboradores afirmaram serem muito controlados.

#### **4.9 A preocupação do funcionário com o desenvolvimento da empresa.**

O último quesito analisado na pesquisa abordou a preocupação do funcionário com o desenvolvimento da organização em que trabalha, nessa questão 01 funcionário afirmou ser extremamente preocupado com o desenvolvimento do laboratório enquanto 03 colaboradores consideraram-se muito preocupados.

### **Considerações Finais**

Este trabalho tem como tema os fatores motivacionais que melhoram o desempenho da equipe. Para a realização da pesquisa, realizou-se um estudo de caso em um laboratório de análises clínicas localizado na cidade de São João del-Rei/MG, visando identificar e analisar os fatores motivacionais dentro daquela organização, sob a ótica de seus colaboradores.

Para a realização da pesquisa e melhor compreensão da temática proposta, foi necessária a realização de uma revisão bibliográfica na qual se apontaram os principais conceitos e teorias referentes à liderança e a motivação.

As teorias apontadas no artigo foram preteridas por significarem a evolução dos estudos sobre a motivação desenvolvidos no decorrer dos anos. Nesse sentido, foi possível se vislumbrar que as pesquisas de Douglas McGregor e Frederick Herzberg complementaram os estudos desenvolvidos pelo pioneiro Abraham Maslow em sua teoria da hierarquia das necessidades.

Sendo assim, constatou-se também que os estudos sobre a liderança e a motivação ainda necessitam de constantes estudos acadêmicos visando sempre o seu aprimoramento e aplicação dentro das empresas, tendo em vista que a utilização desses instrumentos de gestão reflete diretamente no ambiente organizacional e no desempenho dos colaboradores.

Diante do exposto, verificou-se durante o estudo de caso realizado que os resultados apurados permitiram visualizar dentro do laboratório de análises clínicas, quais os principais fatores motivacionais daquela organização, sendo eles: o salário, o ambiente de trabalho, a prática docente, o relacionamento com os colegas, os benefícios oferecidos, o horário de trabalho e o relacionamento com a chefia.

Dentre todos os fatores apresentados, a remuneração foi apontada como o principal fator de motivação para o exercício das atividades dentro da organização.

Também foi possível verificar outros aspectos relevantes para alcançar os objetivos da pesquisa, dentre eles o relacionamento entre os colaboradores e também entre os funcionários e a chefia.

Os resultados apontados revelaram que existe a possibilidade melhoria do desempenho dentro da organização, uma vez que os funcionários entendem a importância do trabalho que desempenham e afirmam se interessarem pelo desempenho da empresa.

Nesse sentido, uma sugestão de mudança seria a criação de um plano motivacional com incentivos para os funcionários dentre eles aumentos nas remunerações pautados pelo alcance de metas empresariais.

## **Referências**

ALVES, Larissa C.; SILVA, Adriano V.L.; OLIVEIRA, Érika M.J. Motivação e Recompensas: uma investigação com base nas Teorias da Hierarquia das Necessidades e da Expectativa. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, Maio de 2017, vol.11, n.35, p. 325-340. ISSN: 1981-1179.

ANDRADE, Maria Margarida de. Como preparar trabalhos para cursos de pós graduação: noções práticas. 5 ed. São Paulo: Atlas,2002.

APPOLINÁRIO, F. Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2004.

BARBOSA, Viviane Santa Rosa; VALDISSER, Cássio Raimundo. A importância da motivação e satisfação dos funcionários: um estudo de caso na cooperativa dos produtores de leite de Iraí de Minas LTDA. *Revista GeTeC*, v. 6, n. 11, 2017.

BARROS, A. J. S. e LEHFELD, N. A. S. Fundamentos de Metodologia: um guia para a iniciação científica. 2ª ed. São Paulo: Makron Books, 2000

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Liderança: a administração do sentido. *Revista de Administração de Empresas*, v. 34, n. 3, p. 102-114, 1994.

CAVALCANTI, V. L., CARPILOVSKY, M., LUND, LAGO, R.A..Liderança e Motivação - 2. Ed. - Rio de Janeiro:. Editora FGV, 2006.

ERVLHA, A. J. L. Liderando equipes para otimizar resultados. São Paulo: Nobel,2 8.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. O Papel de motivador. In: *Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001.

HUNTER, J. C. O Monge e o executivo: Uma história sobre a essência da Liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

JONES, G.R; GEORGE, J.M. Administração contemporânea. São Paulo: McGraw- Hill, 2008.

MANCIBO, Renata dos Santos Monteiro. Motivação nas empresas. Rio de Janeiro: 2003.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 3 ed. São Paulo: Futura 2000.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Teoria Geral da Administração: da escola

científica à competitividade na economia globalizada. 2 ed. São Paulo: Atlas 2000.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010

ROCHA, Jandira Alves da Silva et al. A influência da liderança na motivação para o trabalho. 2016.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de Metodologia Científica. São Paulo: Pioneira, 2004.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, v. 4, n. 1, 2012.

SANTOS, Daniele do Nascimento. Mudanças ocorridas com a implantação do e-social nas práticas trabalhistas no Brasil. 2017.

SCIANNI, Virginia. Motivação organizacional: teorias e praticas nas organizações. 2005.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2012