

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.¹

Maria Eduarda Felix Colombaroli²
Leonardo Henrique Cordeiro Nunes³
Stefânia Aparecida Belute Queiroz⁴

RESUMO

Os seres humanos possuem necessidade de motivação para conseguirem produzir e se manterem produtivos ao longo de suas vidas. No âmbito empresarial também é necessário que a motivação seja objeto principal de atenção, quando nos referimos a satisfação dos colaboradores. O presente artigo tem como objetivo geral apresentar um estudo da importância da motivação no ambiente organizacional. O objetivo central do trabalho é verificar a importância que a motivação ocasiona no interior da empresa e no processo produtivo dos funcionários, ocasionando um maior desempenho organizacional. Definiu-se também os seguintes objetivos específicos: apresentar como a motivação é importante no ambiente empresarial; verificar o que gera a motivação. A metodologia utilizada para a construção deste trabalho é a pesquisa descritiva e bibliográfica de natureza qualitativa e quantitativa. A coleta de dados será realizada através de pesquisa bibliográfica. Conclui-se com essa pesquisa que a motivação é um assunto que tem ligação direta com o rendimento profissional e empresarial e deve ser vista como um fator de extrema importância nas organizações.

Palavras-chave: Motivação. Ambiente Organizacional. Desempenho Organizacional.

1 INTRODUÇÃO

Motivação é um impulso que faz com que as pessoas ajam para atingir seus objetivos. A mesma envolve fenômenos emocionais, biológicos e sociais e é um processo responsável por iniciar, direcionar e manter comportamentos relacionados com o cumprimento de objetivos. A motivação pode acontecer através de uma força interior, ou seja, cada pessoa tem a capacidade de se motivar ou desmotivar, também chamada de automotivação, ou motivação intrínseca. Há também a motivação extrínseca, que é aquela gerada pelo ambiente que a pessoa vive, o que ocorre na vida dela influencia em sua motivação. A mesma é a faísca que gera a chama do desempenho extraordinário. É o ingrediente vital que impulsiona as pessoas a superar obstáculos, perseverar diante das adversidades e alcançar resultados além das expectativas.

A motivação é uma força interna presente nas pessoas, impulsionada pelas suas necessidades humanas. Cada indivíduo possui suas próprias necessidades, que podem ser expressas como desejos, aspirações, objetivos pessoais ou motivos. Essas necessidades são o combustível que impulsiona as pessoas a agirem e buscarem a realização de seus objetivos. A compreensão das necessidades individuais é fundamental para entender o que motiva as pessoas e como direcionar suas energias de maneira eficaz. (CHIAVENATO, 1994).

¹ Artigo submetido em 22/05/2023, e apresentado à Libertas – Faculdades Integradas, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Administração, em 22/05/2023.

² Graduando em Administração pela Libertas – Faculdades Integradas – E-mail: dudacolombaroli@outlook.com.

³ Professor-orientador. Especialista em Auditoria e Contabilidade Pública. Docente na Libertas – Faculdades Integradas – E-mail: leonardonunes@libertas.edu.br.

⁴ Professora co-orientadora. Mestre em Engenharia da Produção. Docente na Libertas – Faculdades Integradas – E-mail: stefaniaqueiroz@libertas.edu.br.

O homem motiva-se para o trabalho buscando fatores motivadores, como a realização profissional e o reconhecimento pelo trabalho. Esses fatores motivadores, dentre outros, compõem o sistema de necessidades. Dentre as várias teorias sobre a motivação humana, existe a Hierarquia de Necessidades de Maslow (LOPES,2003).

De acordo com o exposto acima, surgiu o seguinte problema de pesquisa: **A motivação de pessoal possui uma significativa importância nas organizações?**

Para responder o problema de pesquisa definiu-se o objetivo geral: levantar a importância da motivação nas organizações.

Para alcançar o objetivo geral foram definidos os seguintes objetivos específicos. A) apresentar como a motivação é importante no ambiente empresarial. B) verificar o que gera a motivação. Este trabalho justifica-se devido à importância da motivação no ambiente organizacional, visto que, quando os funcionários de uma empresa estão motivados, eles tendem a fazer as tarefas de forma mais leve, concentrada, gerando um aumento na produtividade, fato que resulta no crescimento empresarial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir serão discutidos os conceitos de motivação juntamente com a importância da mesma dentro dos processos organizacionais, e as teorias de Maslow e Herzberg que fundamentam suas explicações acerca da importância da motivação e satisfação dos funcionários no ambiente de trabalho.

2.1 Conceito de motivação e a importância da mesma na estrutura organizacional

Heller (1999) relata que a motivação é a força interna que nos estimula a agir. Em algumas análises realizadas anteriormente, acreditava-se que a motivação era algo que precisava ser inserido nas pessoas. Hoje, com novos estudos realizados, percebe-se que cada um de nós, possui suas próprias motivações, geradas por diversos fatores.

O processo de motivação dentro do ambiente organizacional, se origina de modo intrínseco, visto que cada indivíduo desenvolve impulsos motivacionais distintos em momentos diferentes ao longo da vida (VOLPATO; CIMBALISTA, 2002).

De acordo com Lopes (2003) a motivação é a vontade de praticar níveis altos de esforço para realização dos objetivos organizacionais, condicionados através da necessidade de realização de objetivos individuais. A motivação assim, está relacionada diretamente a três aspectos, sendo eles: a direção do comportamento (objetivo); a força e intensidade do comportamento (esforço) e a duração e persistência do comportamento (necessidade).

Dentro do ambiente organizacional, é crucial estimular a equipe de forma abrangente, buscando harmonizar as necessidades da empresa com as motivações pessoais dos colaboradores. A motivação dos funcionários é um elemento essencial para gerar satisfação no trabalho, enquanto para o empregador, representa um símbolo de alto desempenho e qualidade no trabalho realizado. A sincronia entre as motivações individuais e os objetivos da empresa é fundamental para o sucesso geral da equipe e da organização como um todo. (HELLER,1999).

A motivação atualmente, é uma das grandes responsáveis por um clima organizacional positivo e produtivo, por isso, a relevância da mesma, nos ambientes trabalhistas. É ela que auxilia que os empreendedores e colaboradores possuem impulso para alcançar bons resultados dentro da empresa. Entre os benefícios da inserção da motivação dentro do processo empresarial, pode-se destacar: a melhora na autoestima dos colaboradores; a melhora na otimização do tempo; a melhora no relacionamento interpessoal dos integrantes da organização;

uma maior colaboração na realização de trabalhos em equipe; mais produtividade, acarretando melhores resultados para a empresa, além do crescimento pessoal.

2.2 Necessidades humanas – Teoria de Maslow

As necessidades humanas são forças internas que acabam impulsionando e influenciando cada pessoa sobre seus pensamentos e suas ações, de acordo com as situações enfrentadas na vida. As necessidades constituem as fontes internas de motivação da pessoa. Cada indivíduo possui suas próprias necessidades, diante disso, as necessidades são caracterizadas como algo pessoal e individual, visto que, são fatores determinados através de traços biológicos e psicológicos, através da personalidade adquirida com o tempo e também através da experiência pessoal vivida por cada pessoa. Portanto, cada indivíduo pode perceber suas necessidades e seus motivos de modo diferente, em diferentes situações ou épocas. (CHIAVENATO, 1994)

A teoria motivacional mais conhecida é a Teoria de Maslow e se baseia na chamada Hierarquia das Necessidades Humanas.

Segundo Vilela (2010), Maslow formulou uma teoria sobre a perfeição das necessidades humanas, que tem influência sobre o comportamento humano. De acordo com essa teoria, o indivíduo nasce com certas necessidades regulatórias inatas ou hereditárias. No início, o comportamento do indivíduo é direcionado principalmente para essas necessidades regulatórias básicas, como sede e fome. À medida que o tempo passa, o indivíduo passa a aprender novos padrões de necessidades. Nesse estágio, surgem as necessidades de segurança, que se referem à busca por proteção contra perigos, ameaças e privações.

Maslow definiu uma série de cinco necessidades do ser, dispostas na pirâmide abaixo:

Figura 1 – Pirâmide de Maslow



Fonte: VIANA, Jaya. Keeps.com.br. (2021)

Existem as necessidades primárias (básicas) que são as fisiológicas e as de segurança e as necessidades secundárias, que são as sociais, estima e auto realização.

1. Necessidades fisiológicas: é a base da pirâmide, sugerindo o início do desenvolvimento humano. A mesma é definida como a falta de substâncias químicas e nutrientes para o organismo, ou em situações adversas que podem colocar o corpo em risco, como o frio extremo.
2. Necessidades de segurança: esse tipo de necessidade é imprescindível para garantir a segurança e sobrevivência dos seres humanos. Exemplos de elementos que asseguram a satisfação da necessidade de segurança são ter uma casa segura, contar com uma figura protetora, etc.
3. Necessidades sociais: diferentemente das outras necessidades citadas anteriormente, a necessidade social não é considerada por Maslow essencial para a sobrevivência do indivíduo. A mesma refere-se a necessidades de manter relações humanas com harmonia.
4. Necessidades de estima: Maslow dividiu esta necessidade em dois componentes: estima de si e a estima recebida de terceiros. O primeiro está relacionado com o que o próprio indivíduo atribui para si mesmo. Já o segundo, está relacionado a status, dominância e desejo de boa reputação, recebida dos outros.
5. Necessidades de auto realização: é o nível mais alto da hierarquia das necessidades, representando a tendência de as pessoas se tornarem aquilo que realmente estão destinadas a ser. Também são conhecidas como necessidades de crescimento. Incluem a realização, aproveitar todo o potencial próprio, ser aquilo que se pode ser, fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir. (CAVALCANTI, T. et al.,)

De acordo com a teoria de Maslow, as pessoas têm uma autoridade de necessidades que precisam ser atendidas para se sentirem totalmente motivadas. Essa autoridade vai além das necessidades básicas de sobrevivência, como fome e abrigo, e inclui também necessidades de segurança, relacionamento, reconhecimento e autorrealização. Segundo Maslow, quando as necessidades básicas estão satisfeitas, surgem novas necessidades de ordem superior. Essa teoria pode ser aplicada em todos os aspectos da vida, incluindo o trabalho. Se uma pessoa está satisfeita e motivada, ela é mais propensa a contribuir de forma significativa e produtiva para uma organização à qual pertence. (HELLER, 1999)

2.3 Teoria da Motivação ou Teoria dos Dois Fatores ou Teoria de Herzberg

A Teoria da Motivação ou Teoria dos Dois Fatores, desenvolvida por Frederick Herzberg, se trata de um estudo que teve como objetivo entender os fatores responsáveis pela motivação e satisfação das pessoas em um ambiente de trabalho.

De acordo com Vergara (2012), é necessário encontrar um significado no trabalho realizado diariamente, que possibilita ao indivíduo a motivação em crescer juntamente com a organização empresarial, compatibilizando seus interesses pessoais com os objetivos empresariais, por isso, a importância do estudo realizado através da Teoria de Herzberg.

Herzberg indicou que fatores relacionados ao conteúdo do cargo ou a natureza das tarefas desenvolvidas dentro da empresa pelo indivíduo, são fatores motivacionais (como a pessoa se sente em relação ao cargo), e a relação do ambiente de trabalho ligado as condições dentro da organização na qual desempenha seu trabalho, são fatores que apenas previnem a insatisfação, sendo eles fatores higiênicos (como a pessoa se sente em relação à empresa) (PILATTI, 2012).

Figura 2 – Teoria do motivadores e fatores de higiene de Herzberg



Fonte: RETONDO, Lucas. Startupcreator.com.br. (2020)

Segundo Chiavenato (1994), Herzberg criou a Teoria dos Dois Fatores para estudar e explicar acerca do comportamento das pessoas em situação de trabalho. Segundo ele, os fatores higiênicos estão localizados no ambiente que cerca os indivíduos, abrangendo as condições dentro das quais as pessoas desempenham seus trabalhos. Os principais fatores higiênicos são: salário, os benefícios sociais, o tipo de gerência que as pessoas recebem, as condições físicas e ambientais do trabalho exercido, o clima organizacional, entre outros. Como todos esses quesitos são resolvidos diretamente pela própria organização, os fatores higiênicos estão fora de controle dos indivíduos. Já os fatores motivacionais de acordo com Chiavenato, estão totalmente sob o controle do próprio indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele mesmo realiza e executa. Os fatores motivacionais envolvem sentimentos de crescimento individual, de reconhecimento profissional e necessidades de auto realização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O trabalho possui o intuito principal de identificar a importância da motivação dentro do ambiente organizacional. O início da sua pesquisa se deu com a problemática, após a escolha do tema, e os objetivos, geral e específico. Diante desses elementos elaborados, fizeram-se necessárias pesquisas que pudessem comprovar o que foi abordado anteriormente.

As pesquisas quanto à abordagem do problema utilizadas foram: qualitativa e quantitativa. Dados quantitativos visam coletar fatos concretos: números. Os mesmos são estruturados e estatísticos. Eles formam a base para tirar conclusões gerais da sua pesquisa. Já os dados qualitativos coletam informações que não buscam apenas medir um tema, mas descrevê-lo, usando impressões, opiniões e pontos de vista. A pesquisa qualitativa é menos estruturada e busca se aprofundar em um tema para obter informações sobre as motivações, as ideias e as atitudes das pessoas. Embora essa abordagem proporcione uma compreensão mais detalhada das perguntas da pesquisa, ela dificulta a análise dos resultados.

Quanto aos procedimentos técnicos, foram realizadas pesquisas descritivas e bibliográficas. Segundo Gil (1999) apud Beuren et al. (2006) a pesquisa bibliográfica é

desenvolvida através de materiais já existentes, principalmente artigos e livros publicados anteriormente. De acordo com Gil (2002) as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

O levantamento dos artigos, foi realizado através da plataforma de pesquisa Google Acadêmico, nos últimos sete anos, sobre o tema levantado (A Importância da Motivação no Ambiente Organizacional). A pesquisa foi feita do dia 17/01/2023 ao dia 06/03/2023. A forma utilizada de levantamento foi o método amostragem por conveniência. De acordo com Beuren (apud GIL, 1999) advoga que neste tipo de pesquisa, o pesquisador possui apenas os elementos que tem maior facilidade de acesso. Portanto, foram extraídos 20 artigos acerca do tema, no qual 12 foram selecionados para a análise de dados, conforme mostrado no quadro do apêndice I.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Foi estudada a importância da motivação e baseado em todos os artigos selecionados, foi constatado que a maior parte dos artigos apresentou que a melhora no desempenho é algo que realmente é impactado pela motivação, visto que, de acordo 12 artigos estudados, 3 responderam que esse é o maior fator de importância da motivação, enquanto os demais de modo igualitário, responderam que a melhora na satisfação, a melhora no desenvolvimento pessoal e profissional, e a melhora no desempenho, também são pontos relevantes acerca da importância da motivação. Segundo Chiavenato (1994), o desempenho de cada indivíduo está relacionado com suas aptidões e habilidades desenvolvidas. Porém, a melhoria no desempenho, envolve além das aptidões e habilidades, a motivação, visto que para um colaborador evidenciar um bom desempenho, o mesmo precisa estar constantemente motivado em seu ambiente organizacional, conforme o gráfico abaixo evidencia:

Gráfico 1 - A importância da motivação



Fonte: Autores (2023)

A segunda análise desenvolvida foi realizada com o intuito de identificar os fatos geradores da motivação. De acordo com 12 artigos estudados, foi apresentado que o maior número de respostas identificadas é o ser bem avaliado com 3 citações. Já com 2 citações nos artigos analisados, o segundo maior número de afirmações foram: crescimento profissional dentro da organização; reconhecimento e obtenção de recompensas organizacionais. De acordo com (Lopes, Silva e Queiroz, 2018) o indivíduo tende a melhorar seu desempenho elevando-o a obter recompensas e ser bem avaliado em seu ambiente de trabalho, visto que os funcionários, ao serem reconhecidos pela boa execução de suas tarefas e profissionalismo, se sentem motivados, pois muitos não querem somente trabalhar e receber o salário, mas receberem o reconhecimento de seus superiores. Segue gráfico abaixo:

Gráfico 2 - O que gera a motivação



Fonte: Autores (2023)

Com base nos resultados apresentados no gráfico acima, podemos observar que existem diversos fatores que são essenciais para manter a motivação constante dos colaboradores no ambiente de trabalho. Dentre eles, destacam-se a oportunidade de crescimento profissional dentro das organizações, o reconhecimento do trabalho realizado, a avaliação positiva e a obtenção de recompensas organizacionais.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa desenvolvida observou e relatou a importância da motivação dentro de um ambiente empresarial e a partir dos resultados encontrados nessa pesquisa, foi constatado de acordo com os artigos analisados, que a motivação é extremamente importante nas organizações, pois afeta diretamente o processo de desempenho dos funcionários, visto que,

pessoas desmotivadas em um ambiente de trabalho podem impactar de maneira negativa em processos e resultados.

Os objetivos do estudo foram alcançados, uma vez que através de toda a análise obtida, foi possível verificar a necessidade da implementação da motivação nas empresas como algo de extrema relevância.

Portanto, no desenvolvimento deste trabalho, pode-se concluir que a motivação no ambiente organizacional está diretamente relacionada à satisfação e produtividade das pessoas, o que impacta na performance dos times e, principalmente, na retenção de talentos. Além do mais, através da motivação, o indivíduo se sente mais energizado para cumprir com suas obrigações diárias, perseguir seus objetivos e transformar suas ideias em ações. Diante das limitações encontradas para a construção do trabalho, devido a sensibilidade do tema dentro das organizações, não foi possível realizar um estudo de caso. Diante disso, sugere-se para as futuras pesquisas que serão realizadas, a realização de um estudo de caso, para um maior aprofundamento da importância da motivação dentro de um ambiente organizacional.

REFERÊNCIAS

BARROS, Juliana de. **A importância da motivação no ambiente organizacional: um estudo dos elementos motivacionais dos empregados da AMAZUL**. Dspace Nead UFSJ, 2018. Disponível em: <http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/bitstream/handle/123456789/290/Trabalho%20Final%20-%20PDF%20-%20Juliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 de janeiro de 2023.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

BRAGA, Joana Catarina Barroso. **A avaliação de desempenho e a motivação dos colaboradores dos SASUM: um olhar sobre o SIADAP**. Repositório, 2019. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/61084/1/Joana%2bCatarina%2bBraga.pdf>. Acesso em: 28 de janeiro de 2023.

CAVALCANTI, T. M. et al. **Hierarquia das Necessidades de Maslow: Validação de um Instrumento**. Revista Scielo, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 de fevereiro de 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas - O passo decisivo para a Administração Participativa**. São Paulo: Makron Books, 1994.

COSTA, Deisiane da Silva; MIGUEL, Tailine da Silva. **O papel da motivação nas organizações**. Revista Científica Unilago, 2022. Disponível em: [file:///C:/Users/c2678/Downloads/566-Texto%20do%20Artigo-1651-1-10-20220112%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/c2678/Downloads/566-Texto%20do%20Artigo-1651-1-10-20220112%20(3).pdf). Acesso em: 14 de fevereiro de 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Ana Paula Teodora. **A importância da motivação e do treinamento nas organizações.** Revista Educação, Psicologia e Interfaces, 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/c2678/Downloads/15-Texto%20do%20artigo-69-4-10-20200203%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/c2678/Downloads/15-Texto%20do%20artigo-69-4-10-20200203%20(3).pdf). Acesso em: 07 de fevereiro de 2023.

GONÇALVES, Bruno Manuel Alves. **A motivação e satisfação no trabalho: importância, fatores, relacionamentos e consequências.** Repositório Institucional da Universidade Fernando Pessoa, 2017. Disponível em: https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6621/1/DM_Bruno%20Gon%c3%a7alves.pdf. Acesso em: 19 de fevereiro de 2023.

HELLER, Robert. **Como Motivar Pessoas.** Publifolha, 1999.

LIMA, Kathia Valinho Baptista; SILVA, Luciene Alves da; NUNES, Neuza Maria de Siqueira. **Motivação e satisfação no trabalho.** Acta Scientia Academicus: Revista Interdisciplinar De Trabalhos De Conclusão De Curso, 2022. Disponível em: <http://multiplosacessos.com/ri/index.php/ri/article/view/189/180>. Acesso em: 19 de fevereiro de 2023.

LOPES, Gabriela Alvarenga Colmenero. **Motivação no Trabalho.** Universidade Candido Mendes, Pós-Graduação “Lato Sensu”, Projeto A Vez do Mestre. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: file:///C:/Users/c2678/Downloads/GABRIELA_ALVARENGA_COLMENERO_LOPES-with-cover-page-v2.pdf. Acesso em: 26 de fevereiro de 2023.

LOPES, Michele da Rosa; SILVA, Maria Regina Claudino; QUEIROZ, André Felipe. **Desempenho Profissional: Influências e Importância da Motivação no Mercado de Trabalho.** Rev. Cienc. Gerenc., 2018. Disponível em: <https://cienciasgerenciais.pgsscogna.com.br/rcger/article/view/3979>. Acesso em: 19 de janeiro de 2023.

MAROTTO, E. D. A. et al. **Fatores motivacionais: contribuição para o sucesso das empresas.** Revista Científica Intelletto, v.1, n.2, 2016. Disponível em: <https://biblioteca.incaper.es.gov.br/digital/bitstream/123456789/2885/1/BRT-fatores-motivacionais-5-v1-n2-2016-COSTA.pdf>. Acesso em: 04 de março de 2023.

MATOSO, A.V. et al. **O impacto da motivação dos colaboradores no resultado e lucratividade das empresas.** Revista Projetos Extensionistas |Faculdade de Pará de Minas - FAPAM, 2021. Disponível em: <https://periodicos.fapam.edu.br/index.php/RPE/article/view/240/225>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2023.

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. Ponta Grossa, 2012. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1195/801>. Acesso em: 02 de março de 2023.

RIBEIRO, Marco Ferreira; PASSOS, Clotilde; PEREIRA, Paulo. **Motivação organizacional: fatores percussores da motivação do colaborador.** Gestão e Desenvolvimento, 26 (2018). Disponível em: [file:///C:/Users/c2678/Downloads/657-Texto-1722-2-10-20191210%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/c2678/Downloads/657-Texto-1722-2-10-20191210%20(1).pdf). Acesso em: 19 de janeiro de 2023.

RETONDO, Lucas. **Teoria do motivadores e fatores de higiene de Herzberg**. Site Startup Creator, 2020. Disponível em: <https://startupcreator.com.br/blog/motivadores-e-fatores-de-higiene-de-herzberg/>. Acesso em: 18 de janeiro de 2023.

SANTOS, Monise; BUCCIOLI, Paulo Tadeu. **Motivação e liderança em Unidades de Alimentação e Nutrição**. Revista Ciências Nutricionais Online, v.3, n.1, p.39-45, 2019. Disponível em: <https://unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/cienciasnutricionaisonline/sumario/82/04062019134108.pdf>. Acesso em: 22 de janeiro de 2023.

SEQUESSEQUE, Raquel Maria Albino Correia. **Motivação para o desempenho profissional: caso de estudo**. Repositório Comum, 2019. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/30730/1/Relatorio.pdf>. Acesso em: 22 de janeiro de 2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 11. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

VIANA, Jaya. **Pirâmide de Maslow: o que é, para que serve e como aplicar**. Site Keeps, 2021. Disponível em: <https://keeps.com.br/piramide-de-maslow-o-que-e-para-que-serve-e-como-aplicar/>. Acesso em: 16 de janeiro de 2023.

VILELA, Adriana Vieira. **A importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho**. Universidade Candido Mendes, Pós-Graduação “Lato Sensu”, Projeto A Vez do Mestre. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/r200039.pdf. Acesso em: 04 de março de 2023.

VOLPATO, Marcília; CIMBALISTA, Silmara. **O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações**. Curitiba: Revista FAE, 2002. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/485/380>. Acesso em: 01 de março de 2023.

APÊNDICE I

Quadro I – Análise dos artigos estudados

TÍTULO	AUTORES	ANO	OBJETIVO
DESEMPENHO PROFISSIONAL: INFLUÊNCIAS E IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.	- Michelle da Rosa Lopes - Maria Regina Claudino da Silva - André Felipe Queiroz	2018	Objetivo de explorar a importância de manter os funcionários treinados e motivados para maior percepção de desempenho de suas tarefas.
MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: FATORES PERCUSORES DA MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR.	- Marco Ferreira Ribeiro - Clotilde Passos - Paulo Pereira	2018	Verificar a aplicabilidade da Teoria de Dois Fatores de Herzberg na sociedade portuguesa atual e mostrar a importância da motivação do colaborador para o desempenho organizacional, contribuindo para a divulgação da importância desta temática na investigação científica.
MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA EM UNIDADES DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO.	- Monise dos Santos - Paulo Tadeu Buccioli	2019	Avaliar a importância da motivação dentro das Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN), a atuação do líder e observar a influência do mesmo perante seus liderados.
MOTIVAÇÃO PARA O DESEMPENHO PROFISSIONAL: CASO DE ESTUDO.	- Raquel Maria Albino Correia Sequesseque	2019	Este trabalho tem como objetivo geral analisar como os aspetos ligados à motivação afetam o desempenho profissional dos colaboradores de uma escola particular (colégio) em Angola (Colégio Basima).
A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E A MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DO SASUM: UM OLHAR SOBRE O SIADAP.	- Joana Catarina Barroso Braga	2019	A avaliação de desempenho é considerada um fator relevante em qualquer organização, quer seja de natureza pública ou privada. Este processo tem como objetivo medir e comparar as avaliações de forma a melhorar o capital humano dentro de uma organização. A presente dissertação procura analisar a motivação e a percepção sobre a avaliação de desempenho de forma a verificar se a avaliação de desempenho está relacionada com a motivação em contexto organizacional.
A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO E DO TREINAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES.	- Ana Paula Teodora Gomes	2017	Esta pesquisa tem o objetivo de descrever a influência da motivação e o impacto do treinamento nas organizações.
O IMPACTO DA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES NO RESULTADO E	- André Vasconcelos Matoso - Lucas Adriano Moreira Santos	2021	No artigo busca-se a analisar o impacto da motivação dos colaboradores para uma maior lucratividade das empresas.

LUCRATIVIDADE DAS EMPRESAS.	<ul style="list-style-type: none"> - Luís Guilherme Ferreira - Samuel Henrique Félix - Sávio Nogueira Medeiro - Thalys Augusto de Moura Batista - Ednei Magela Duarte 		
A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DOS ELEMENTOS MOTIVACIONAIS DOS EMPREGADOS DA AMAZUL.	- Juliana de Barros	2018	Abordar a motivação dentro do ambiente de trabalho e a sua importância, demonstrando as condições básicas que podem torna-las mais agradável o local de trabalho e a boa convivência. Analisando e identificando quais as formas de motivação aplicada nos servidores públicos na empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A.
O PAPEL DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.	<ul style="list-style-type: none"> - Deisiane da Silva Costa - Tailine da Silva Miguel 	2022	O objetivo é compreender que há muitos desafios nesse processo de motivação dentro das organizações, ainda mais no momento de reinvenção das empresas na forma de trabalhar que está sendo vivenciado. As metodologias, estão sendo revistas e estão sendo adaptadas. A busca pela qualidade de vida no trabalho faz com que a gestão de pessoas se reinvente e certamente faça novos processos que conduza as mudanças para alcançar os objetivos propostos.
A MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: IMPORTÂNCIA, FATORES, RELACIONAMENTOS E CONSEQUÊNCIAS.	- Bruno Manuel Alves Gonçalves	2017	Este trabalho tem como objetivo avaliar a satisfação dos trabalhadores de uma empresa industrial, aferindo assim, quais os fatores mais relevantes para a mesma.
MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO.	<ul style="list-style-type: none"> - Kathia Valinho Baptista Lima - Luciene Alves da Silva - Neuza Maria de Siqueira Nunes 	2022	O objetivo principal deste trabalho é apresentar as teorias motivacionais, as atitudes e comportamentos dos funcionários, aprofundando e relacionando o estudo sobre a motivação e a satisfação no trabalho. Especificamente, objetiva-se identificar os fatores que influenciam a motivação e a satisfação dos funcionários, assim como, os aspectos do comportamento humano e da motivação no trabalho na realização das tarefas do dia a dia nas empresas como duas variáveis de grande importância no comportamento organizacional. E ainda,

			apresentar a importância da motivação e satisfação nos resultados das empresas.
FATORES MOTIVACIONAIS: CONTRIBUIÇÃO PARA O SUCESSO DAS EMPRESAS.	- Edinalva Dell'Armi Marotto - Andréa Ferreira da Costa - Woelpher Pierângelo de Freitas Bárbara - Elaine Manelli Riva Sousa - José Salazar Zanuncio Júnior - Drieli Aparecida Rossi	2016	O objetivo do trabalho foi identificar os fatores motivacionais no ambiente organizacional, os fatores motivacionais para o desenvolvimento do trabalho em equipe, as condições básicas oferecidas para um bom desempenho das atividades e analisar o nível de satisfação dos colaboradores.