

## **A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA NELSON DO BRASIL**

Djúlia Adriéli Frey<sup>1</sup>  
Pamela Gabrieli Bloss<sup>2</sup>  
Jonas Bordim<sup>3</sup>

### **RESUMO**

Este artigo apresentou um estudo de caso realizado na empresa Nelson do Brasil de Santa Rosa, sobre a motivação no ambiente de trabalho entre os dias 15 a 19 de abril de 2021. Teve como foco principal contextualizar o clima e cultura organizacional e suas influências na produtividade, assim como abordou os conceitos sobre o tema escolhido com pontos positivos ou negativos, capazes de mudar os resultados do negócio, buscou-se encontrar soluções que colaborem para a autoestima dos funcionários, com uma maior satisfação, juntamente com uma melhor produtividade e lucratividade. Ao longo do trabalho foi abordado assuntos relacionados à importância da motivação, clima e cultura organizacional. O método de pesquisa utilizado foi de natureza aplicada, pesquisa qualitativa e quantitativa, sendo realizada uma entrevista com gestor da empresa e seus colaboradores, composta por perguntas on-line de múltipla escolha, referente à motivação organizacional. Foi desenvolvido também neste artigo uma análise descritiva, juntamente com as observações durante os estudos, com análises dos resultados e dados obtidos. Com os resultados da análise realizada, pode-se observar que a empresa possui pontos positivos quando se trata da motivação dos funcionários, a qual busca manter o bem-estar, qualidade e engajamento de todos, estando a maioria dos seus colaboradores satisfeitos e motivados com as atividades realizadas, porém ainda há aspectos que podem ser melhorados, aplicando uma revisão dos processos e método, bem como, adoção de novas condutas para obter uma melhor eficiência. Ao final, foi apresentado algumas sugestões para melhorar o desempenho, relações e motivação da equipe.

Palavras-chave: Motivação – satisfação – produtividade– resultados

### **ABSTRACT**

This article presented a case study carried out at the company Nelson do Brasil in Santa Rosa, about motivation in the workplace between April 15th and 19th, 2021. Its main focus was to contextualize the organizational climate and culture and its influences

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Administração – 7º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [djuliaaf@gmail.com](mailto:djuliaaf@gmail.com)

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Administração – 7º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [pamelagabrieli@live.com](mailto:pamelagabrieli@live.com)

<sup>3</sup> Mestre em Gestão Estratégica de Organizações. Orientador. Professor do Curso de Administração. Faculdades Integradas Machado de Assis. [jonas@fema.com.br](mailto:jonas@fema.com.br)

on productivity , as well as addressing the concepts on the chosen topic with positive or negative points, capable of changing the business results, we sought to find solutions that contribute to the employees' self-esteem, with greater satisfaction, together with better productivity and profitability. Throughout the work, issues related to the importance of motivation, organizational climate and culture were addressed. The research method used was of an applied nature, qualitative and quantitative research, with an interview with the company manager and its employees, consisting of multiple choice online questions, referring to organizational motivation. A descriptive analysis was also developed in this article, together with observations during the studies, with analysis of the results and data obtained. With the results of the analysis carried out, it can be seen that the company has positive points when it comes to employee motivation, which seeks to maintain the well-being, quality and engagement of everyone, with most of its employees satisfied and motivated with activities carried out, but there are still aspects that can be improved, applying a review of processes and methods, as well as the adoption of new behaviors to obtain better efficiency. At the end, some suggestions were made to improve the team's performance, relationships and motivation.

Key words: motivation - satisfaction - productivity - results

## **INTRODUÇÃO**

Diariamente as empresas são influenciadas pelas mudanças e transformações no ambiente em que atuam, assim como seus colaboradores também são afetados, tanto por acontecimentos internos quanto externos. Por este motivo, deve-se dar mais atenção à motivação organizacional passada aos colaboradores, sendo algo favorável para um melhor desenvolvimento das atividades, buscando por profissionais qualificados e comprometidos que buscam fazer a diferença entre os demais. Mas, atentar também a cultura e clima organizacional que é seguida, conduzindo da melhor forma seus negócios e o tratamento de seus clientes, parceiros e colaboradores, refletindo a ética e moral da empresa que devem ser seguidos. Neste sentido, o presente estudo propõe identificar os fatores que influenciam na motivação e como ele afeta a produtividade dos colaboradores da empresa.

Apartir do tema escolhido foi desenvolvido então, um estudo mais aprofundado, buscando entender como o funcionário pode melhorar o modo de convivência em um ambiente organizacional, tendo como questão problema: a partir da percepção dos gestores/funcionários, quais ações de melhoria podem ser aplicadas na empresa para melhorar a motivação organizacional?

O artigo tem como principais objetivos conhecer as políticas de gestão de pessoas na organização, no que refere-se a motivação organizacional e suas influências, aplicar questionários aos colaboradores, com o objetivo de analisar como está a motivação dos mesmos e propor ações de melhoria quanto à motivação, no intuito de potencializar a produtividade dos colaboradores.

Investigará por meio dos questionários a questão problema, por meio dos gestores/funcionários como encontra-se a motivação organizacional na empresa do ramo de produtos de alta qualidade para atender as necessidade do meio rural, auxiliando a empresa a ter uma maior compreensão da situação atual, mantendo colaboradores e parceiros ativos e dispostos.

Buscou-se então desenvolver a pesquisa para algo mais concreto, com a aplicação dos questionários aos colaboradores e gestor da empresa, entre os dias 15 a 19 de Abril de 2021, utilizando tanto da pesquisa qualitativa quanto quantitativa, com o objetivo de desenvolver uma pesquisa bibliográfica, exploratória e descritiva, categorizando a pesquisa de campo, com documentações e observações diretas, juntamente com o método hipotético-dedutivo.

Partindo do assunto em estudo, os principais autores citados foram Chiavenato, Bergamini, Lacombe e Robbins, concluindo que, verificar e analisar constantemente a motivação organizacional de uma organização trará um melhor desenvolvimento e resultados positivos para a organização, juntamente com colaboradores e parceiros satisfeitos e valorizados, servindo também de apoio de como reagir diante de certas situações impostas nas organizações, trabalhando para que a produtividade e motivação estejam com um nível de satisfação elevado, visando também que, uma melhor compreensão do ambiente em que se atua, junto com o conhecimento dos fatores que motivam e desmotivam o funcionário, acabam por influenciar gradativamente na maneira e modo de agir.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico teve como objetivo proporcionar maior conhecimento do assunto, dando embasamento ao que foi abordado, relacionando fatos e circunstâncias

que possam colaborar para uma melhor resolução do que será estudado, sendo assim, neste tópico será abordado o assunto referente motivação organizacional, destacando suas relevâncias quando levadas em consideração dentro das organizações.

## 1.1 MOTIVAÇÃO / SATISFAÇÃO

Não vinda somente do ambiente interno, mas também externo, a motivação é um ponto importante para que se obtenha sucesso nos objetivos, sendo ela a principal responsável para o indivíduo por em ação seus pontos fortes, conforme citado por Schermerhorn Jr, Hunt e Osborn “Formalmente definida, a motivação se refere às forças dentro de uma pessoa responsáveis pelo nível, direção e persistência do esforço dispendido no trabalho.” (SCHERMERHORN JR; HUNT; OSBORN, 2007a, p.80).

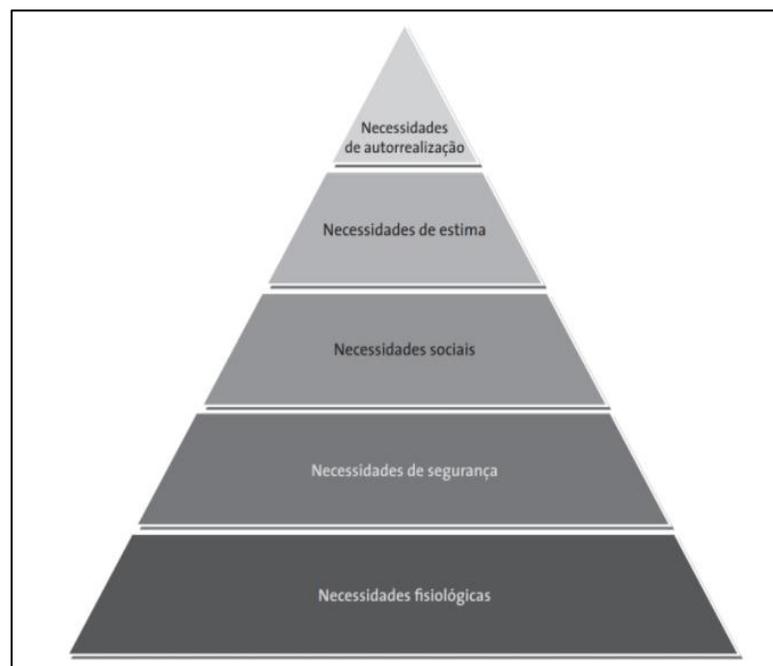
Por ser um assunto difícil de se lidar, os gestores das empresas consideram algo bastante desafiador, a forma que vão estimular a motivação de seus colaboradores, alinhando-os as estratégias organizacionais, atraindo um maior esforço tanto físico como emocional e um melhor desempenho e equilíbrio, sendo assim Johann afirma que “O grande desafio da motivação das pessoas no ambiente de trabalho é sintonizar – ou conciliar – as necessidades e os desejos dos empregados com as expectativas da organização onde atuam.” (JOHANN, 2013, p. 40).

Quando a empresa busca contribuir para que seus funcionários atinjam seus objetivos e um melhor desenvolvimento de suas atividades, faz-se necessárias práticas que aumentem a disposição dos colaboradores, como forma também de motivá-los, e, conforme a definição de Robbins a motivação é “A disposição para fazer alguma coisa, que é condicionada pela capacidade dessa ação de satisfazer uma necessidade do indivíduo.” (ROBBINS, 2009, p. 48). Porém é fundamental que eles estejam incluídos em um ambiente organizacional agradável e motivador, onde se sintam bem e acolhidos a fim de contribuir para uma boa produtividade.

Por ser um assunto de bastante importância e que merece uma atenção maior foram desenvolvidas por historiadores a Hierarquia de Necessidades, Teorias, X e Y e Teoria de dois fatores o qual proporciona um melhor entendimento e uma melhor compreensão quando se fala sobre motivação organizacional.

Abraham H. Maslow, psicólogo norte-americano, propôs que as necessidades humanas poderiam ser organizadas em forma de hierarquia as quais teriam influência na motivação do colaborador, sendo este pensamento estruturado e ficando conhecido como Pirâmide de Maslow. Conforme segue a ilustração 1, a base da pirâmide está representada pelas necessidades básicas que são as primárias e mais ao topo as necessidades aprimoradas, sendo as secundárias.

Ilustração 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: Wagner; Hollenbeck (2020, p. 113)

As necessidades fisiológicas e também de segurança se enquadram no grupo das necessidades chamadas primárias, pois são condições básicas para a sobrevivência do ser humano, já os três últimos níveis da hierarquia se enquadram nas necessidades secundárias, pois dependem da satisfação do primeiro grupo, para então relacionar-se com o restante das necessidades, conforme citado por Johann “À medida que a pessoa consegue satisfazer suas necessidades em um determinado nível da pirâmide, começa a buscar a satisfação no nível subsequente, tal qual uma escada que permite uma ascendência passo a passo.” (JOHANN, 2013 ,p. 43).

Cada necessidade da pirâmide de Maslow está incluída com a sua justificativa,

onde, pode ser uma forma de engajar e motivar seus colaboradores, satisfazendo suas necessidades de acordo com esta hierarquia, conforme apresentado na ilustração 2:

Ilustração 2: Hierarquia das Necessidades de Maslow

<b>NECESSIDADES FISIOLÓGICAS BÁSICAS</b>	Alimentação (água e comida), respiração (ar), moradia, higiene, vestimenta, descanso, sono, sentir dor, sexo;
<b>NECESSIDADES DE SEGURANÇA</b>	Proteção contra danos físicos e emocionais, sentimento de dependência e proteção;
<b>NECESSIDADES SOCIAIS</b>	Manter relações humanas com harmonia, sentir-se parte de um grupo, receber carinho e afeto;
<b>AUTOESTIMA</b>	Fatores internos como a realização, respeito a si próprio e autonomia juntamente com os fatores externos como os status, atenção e conhecimento;
<b>AUTORREALIZAÇÃO</b>	Pessoa se torna tudo aquilo que almeja, cumpre com tudo que lhe é proposto.

Fonte: Johann, 2013.

Quando falado sobre motivação no âmbito organizacional, nos deparamos também a Teoria X e a Teoria Y, desenvolvida por Douglas McGregor, o qual propôs que o ser humano possui duas visões distintas, sendo que a Teoria X expressa o lado negativo e a Teoria Y o lado positivo.

Seguindo a ilustração 3, estão descritas cada teoria, onde é possível identificar claramente suas diferenças:

Ilustração 3: Teoria X e Y de Douglas McGregor

TEORIA X	TEORIA Y
Pessoas que evitam o trabalho;	Pessoas tratam o trabalho como algo tão natural quanto descansar e divertir-se;
Pessoas que precisam ser coagidas, controladas e ameaçadas com punições para atingir suas metas;	Pessoas demonstrarão auto-orientação e autocontrole, quando comprometidas com seus objetivos;
Funcionários evitam responsabilidade, buscam por orientações formais;	Pessoas podem aprender a aceitar e a buscar responsabilidades;
Trabalhadores colocam a segurança acima de todos fatores associados ao trabalho , demonstrando pouca ambição	Qualquer pessoa pode buscar por inovações, não sendo algo somente para níveis mais altos.

Fonte: Johann, 2013.

Johann ainda destaca que “Na abordagem X o indivíduo é motivado pelo menor esforço, demandado um acompanhamento por parte do gestor. Já na abordagem Y, as pessoas são motivadas pelo máximo de esforço, demandando uma participação maior nas decisões e negociações inerentes ao seu trabalho.” (JOHANN, 2013, p. 52).

Abordando ainda a questão de teorias, destaca-se a Teoria dos Dois Fatores, desenvolvida pelo psicólogo americano Herzberg, que utilizou perguntas para identificar aspectos que influenciavam a motivação dos colaboradores, tirando a conclusão que, há dois fatores que causam a satisfação ou insatisfação no ambiente organizacional, sendo eles, os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. Cada um destes fatores representa elementos ou ações que existem dentro do ambiente de trabalho que influenciam diretamente nos sentimentos. Conforme a ilustração 4, cada fator é explicado e tem seu efeito:

Ilustração 4: O efeito dos fatores higiênicos e motivacionais



Fonte: Chiavenato (2014, p.136)

Seguindo a Ilustração 4, Chiavenato relata que os fatores chamados de higiênicos são aquelas condições que envolvem o colaborador enquanto está desenvolvendo sua atividade, abordando tanto condições físicas como condições ambientais, sendo também utilizado como forma de atrair a motivação organizacional, relacionando-se com as necessidades primárias. Já referente aos fatores motivacionais é relacionado com o cargo em si, as tarefas e as atividades que, quando bem apresentadas e desenvolvidas provocam a satisfação juntamente com a motivação e a excelência na produtividade, relacionando-se com condições internas dos colaboradores (CHIAVENATO, 2014).

Apesar da semelhança a Teoria dos dois fatores é completamente diferente da Pirâmide de Maslow, enquanto a primeira teoria busca apresentar fatores internos e externos que influenciam no nível de satisfação do colaborador dentro do ambiente de trabalho, a Teoria de Maslow aponta as necessidades humanas de maior e menor importância para o indivíduo.

Contudo, relacionando todas as teorias criadas como forma de um melhor entendimento, desenvolvimento, equilíbrio e satisfação organizacional, entende-se que, o colaborador quando inserido na organização e motivado a exercer sua atividade em um ambiente agradável, que transmita a ele segurança, suprimindo todas suas necessidades e agregando valor as suas capacidades gera um melhor resultado e uma melhor produtividade para a organização, colaborando e contribuindo da melhor forma possível tanto com o crescimento e avanço organizacional como pessoal, conforme descrito por Schermerhorn Jr, Hunt e Osborn “A medida pela qual uma pessoa se identifica fortemente com a organização e se sente parte dela – e envolvimento no trabalho – a vontade da pessoa trabalhar duro e empregar esforços além das expectativas normais.” (SCHERMERHORN JR; HUNT; OSBORN, 2007b, p.94). Ou seja, os colaboradores tem a necessidade de se identificar com seu ambiente de trabalho, para assim desenvolver suas atividades da melhor forma possível, gerando satisfação e entendendo seu papel dentro da empresa.

### **1.1.2 Importância da motivação na organização**

Muitas das vezes a importância da motivação nas organizações é pouco falada e pouco investida, porém é algo fundamental para uma melhor eficiência e produtividade dos colaboradores. Sem ter uma equipe motivada a empresa corre o risco de perder profissionais com potenciais excelentes, conseqüentemente perdendo espaço no mercado, conforme relatado por Robbins “Uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele.” (ROBBINS; 2009, p. 24).

Manter os trabalhadores motivados colabora para um melhor funcionamento de todo o processo, fazendo com que haja uma maior eficiência, colaborando com a autoestima e desenvolvimento do profissional, valorizar o colaborador faz com que o mesmo não se sinta apenas mais um dentro da empresa, mas sim, alguém competente que faz diferença dentro da organização.

O ambiente em que o colaborador está inserido deve atribuir oportunidades de evolução constante, com líderes atentos com maneiras corretas de estimular cada profissional, conforme Marinho e Oliveira explicam “Boas relações humanas entre

líderes e liderados, bem como o bem-estar emocional da equipe, produzem maior eficiência mental, ajudam as pessoas a entender melhor as informações, a ser mais flexíveis na maneira de pensar, a ter mais discernimento e a tomar melhores decisões.” (MARINHO; OLIVEIRA; 2005, p. 58). Diante disso, o bom convívio entre a equipe é fundamental para a produtividade, eficiência e engajamentos, sendo necessário desenvolver um ambiente mais motivador que agregue valor tanto para o profissional quanto para a empresa.

## 1.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Uma empresa que possui um bom clima organizacional trás consigo maior compreensão sobre sua realidade, saberá agir diante dos pontos negativos que afetam sua produtividade, apresentando assim aspectos que podem ser melhorados e aperfeiçoados, para que se tenha maior produtividade, desempenho e satisfação de sua equipe, mostrando que há pontos que são de extrema relevância, os quais exigem um maior equilíbrio e bom desenvolvimento. De acordo com Ferreira “O clima pode ser entendido como a percepção da atmosfera da organização e impacta a satisfação com o trabalho, as interações entre outros grupos e até mesmo os comportamentos que exprimem afastamento dos empregados do ambiente de trabalho.” (FERREIRA, 2017 , p.55).

Levando em consideração o clima organizacional e suas influências, Chiavenato destaca que:

O clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho. Ele cria certos tipos de expectativas sobre as quais consequências se seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. Essas expectativas – quando positivas – tendem a aumentar a motivação das pessoas (CHIAVENATO, 2004, p.53).

Cada empresa deve se encaixar em alguma crença, existindo diversos fatores que podem contribuir para a escolha, apresentando para seus colaboradores cada ponto, auxiliando-o e instigando o mesmo para que siga estes valores apresentados,

acrescentando isso ao dia a dia organizacional, obtendo um melhor desempenho, motivação e satisfação organizacional.

Uma das ferramentas que é bastante utilizada nas empresas é a Pesquisa de Clima Organizacional, a qual permitirá a empresa medir o nível de satisfação e insatisfação de seus colaboradores, auxiliando para o melhoramento do ambiente organizacional, impondo motivação entre todos e aplicando estratégias que ajudarão para uma melhor tomada de decisão, como explicado por Bergamini e Coda “A pesquisa de clima é um levantamento de opiniões que caracteriza uma representação da realidade organizacional consistente, uma vez que retrata o que as pessoas acreditam estar acontecendo em determinado momento na organização.” (BERGAMINI; CODA, 1997, p.99).

Para que seja entendido da melhor forma o clima organizacional, Ferreira destaca que, é exposto indicadores que determinarão sinais que irão trazer um impacto maior referente a qualidade de produtos/serviços da organização, relatando quais problemas estão acontecendo no ambiente organizacional, permitindo administrar melhor a situação empresarial (FERREIRA, 2017, p.57), conforme explicado na ilustração 5:

Ilustração 5: Indicadores do clima organizacional

<b>Rotatividade de pessoal/<i>Turnover</i></b>	<b>Quando elevado, pode indicar falta de comprometimento das pessoas com a empresa.</b>
<b>Absenteísmo (faltas)</b>	<b>Quando elevado, pode indicar falta de comprometimento com a empresa.</b>
<b>Programas de sugestões</b>	<b>Se malsucedidos, podem indicar falta de interesse e comprometimento.</b>
<b>Avaliação de desempenho</b>	<b>Desempenho ruim pode indicar que o clima também está ruim.</b>
<b>Conflitos interpessoais e interdepartamentais</b>	<b>Forma mais visível do clima. Se houver muitos conflitos entre pessoas ou departamentos, suscita um ponto de atenção.</b>
<b>Desperdícios de material</b>	<b>Uma das formas de reação contra a empresa é o desperdício de material, seu consumo exagerado e quebras frequentes de equipamentos e instalações.</b>

Fonte: Ferreira (2017, p.57)

Um bom ambiente de trabalho trás consigo uma equipe mais eficiente e

produtiva, sendo de extrema importância que sejam realizados métodos e processos que contribuam de forma positiva para que este ambiente se mantenha, gerando mais lucratividade e crescimento, proporcionando satisfação tanto dos funcionários, como gerência, clientes e fornecedores.

Entretanto, é de suma importância que saibamos reconhecer os aspectos que irão fazer a diferença dentro de uma organização, juntamente com os pontos negativos e positivos que influenciam, para que assim possamos contribuir para o desempenho organizacional, relacionando fatores que possam agregar valor para um melhor relacionamento interpessoal, sendo que, o reflexo de um bom trabalho reflete o modo que irá agir diante das atividades propostas, colegas de trabalho e principalmente na visão sobre seus superiores e clientes de modo em geral.

### 1.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura no âmbito organizacional é algo que envolve muitos aspectos dentro de uma organização, sendo ideias, crenças, regras, costumes expressos por meio da forma a qual desenvolve seus negócios, a forma como trata seus fornecedores e colaboradores, o nível de respeito e produtividade, sendo uma maneira costumeira de pensar e fazer as coisas, onde, todos membros são envolvidos e devem se adaptar quando apresentados pela alta gestão, passando a ser a missão, visão e valores da empresa.

De acordo com o entendimento de Lacombe e Heilborn “A cultura organizacional é um conjunto de valores em vigor numa empresa, suas relações e sua hierarquia, definindo padrões de comportamento e de atitudes que governam as ações de decisões mais importantes da administração.” (LACOMBE; HEILBORN, 2009, p. 355).

Atualmente as empresas procuram criar uma cultura voltada para o seu cliente, sendo este o melhor caminho para a fidelização do mesmo, diante disso, tem sido tomadas iniciativas para satisfazer seu consumidor, a fim de mostrar que a empresa realmente se importa com seu público, podendo gerar também maior engajamento de ambas as partes. Diante disso o fornecedor tem conhecimento do que seu comprador realmente procura, observado a necessidade de possuir uma boa equipe organizacional

consigo, com um bom desempenho para atender à todas demandas que possam surgir.

Diante da abordagem mais profundada, a cultura está interligada com a forma de agir no dia a dia, juntamente com o modo de pensar, que podem trazer mudanças e também proporcionar um trabalho significativo com resultados positivos para a organização, conforme destaca Wagner e Hollenbeck “A cultura de uma organização, portanto, é o modo informal e compartilhado de perceber a vida e a participação na organização, que mantém seus membros unidos e influencia o que eles pensam sobre si mesmos e seu trabalho.” (WAGNER; HOLLENBECK, 2020, p.390).

Como já se sabe, o clima e a cultura estão presentes no âmbito organizacional, juntamente com a motivação, cada um ocupando seu devido espaço, podendo ser de um modo mais efetivo ou até mesmo despercebido, sendo que, através do conjunto de ambas torna-se capaz a evolução constante dos colaboradores, com uma melhor relação, satisfação, contribuindo de maneira positiva para o equilíbrio e desenvolvimento de um ambiente de trabalho agradável, com seus princípios, valores e deveres alinhados com a equipe.

Portanto, quando se trata de cultura e clima no âmbito organizacional deve ser levado em consideração que, a cultura busca abordar um conjunto de normas, valores e comportamentos impostos na organização, enquanto o clima organizacional auxilia na medição do nível de satisfação ou insatisfação dos funcionários em todos os aspectos da organização, auxiliando também os gestores com os pontos positivos e negativos que podem ser melhorados, agregando maior valor e produtividade juntamente com maior motivação e satisfação.

## **2 METODOLOGIA**

A metodologia é o estudo dos melhores métodos para a obtenção de conhecimento, desenvolvendo maneiras para encontrar a solução e chegar ao objetivo desejado na pesquisa científica, entretando, neste tópico foi apresentado a Categorização da Pesquisa, a Geração de Dados, de Análise e de Interpretação dos Dados, para o melhor desenvolvimento do artigo, juntamente com a obtenção de resultados.

## 2.1 CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA

Neste sentido, o presente artigo utilizou os métodos mais adequados, definidos como: pesquisa aplicada, já que utilizará de aplicações práticas para a obtenção de resultados juntamente com propostas de soluções de problemas, sendo tanto qualitativa quanto quantitativa e bibliográfica, proporcionando um melhor entendimento, facilitando a interpretação e análise dos dados do estudo, descritiva, exploratória e estudo de caso, envolvendo questionários e pessoas.

A pesquisa aplicada tem como foco gerar conhecimentos que podem ser aplicados na prática, sendo uma importante ferramenta para a resolução de problemas, referindo-se ao estudo realizado em uma empresa metalúrgica, que trabalha com a fabricação de tubos de aços para sistemas hidráulicos, com o objetivo de identificar possíveis insatisfações na motivação organizacional.

A pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo visa apresentar números que comprovam o objetivo geral do estudo, juntamente com a compreensão e os detalhes obtidos, a partir de impressões, opiniões e pontos de vista, conforme afirmam Farias e Arruda:

Pesquisa Qualitativa: parte de uma visão em que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o pesquisador, entre o mundo objetivo e a subjetividade de quem observa, que não pode ser traduzida em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas nos processos da pesquisa qualitativa.

Pesquisa Quantitativa: forma de estudo que parte de uma visão quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e assiná-las. Geralmente se utilizam recursos e técnicas estatísticas (porcentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.). (FARIAS; ARRUDA, 2015, p. 63, 64).

Nesta perspectiva este artigo foi realizado na empresa Nelson do Brasil de Santa Rosa com os gestores e colaboradores, entre os dias 15 a 19 de abril de 2021, a partir de entrevista realizada de forma online, através da plataforma Google Forms, com objetivo de analisar a motivação organizacional vivenciada na empresa.

A pesquisa bibliográfica está desenvolvida principalmente de forma teórica, reunindo informações e dados sobre o tema delimitado, possibilitando atingir uma análise mais profunda e enriquecida, obtendo informações mais detalhadas sobre o

tema.

A pesquisa exploratória tem como principal função possibilitar uma maior familiarização com o problema do tema em questão, fornecendo importantes informações e dados para uma investigação mais precisa, assim como, a pesquisa descritiva que representa uma forma de explorar mais sobre o tema, fornecendo informações adicionais, descrevendo com mais detalhes o que está acontecendo, obtendo respostas e as analisando, afim de adquirir uma maior compreensão do estudo, conforme explica Farias e Arruda, auxilia na utilização de técnicas para coletar dados, tanto por meio de questionários ou formulários, descrevendo com características mais detalhadas sobre uma população ou até mesmo um fenômeno (FARIAS; ARRUDA, 2015).

A categorização da pesquisa tem como principal objetivo organizar todas informações e dados obtidos, afim de atingir um propósito específico, tendo tudo muito valor para a realização deste trabalho.

## 2.2 GERAÇÃO DE DADOS

Com relação à geração de dados este artigo tem o intuito de utilizar documentação direta a partir da observação direta, por meio da formulação de questionários com perguntas abertas para uma empresa, situada na cidade de Santa Rosa - RS, onde foi baseado em investigação de como está a satisfação e a motivação dos colaboradores da empresa, juntamente com um questionário sobre o que lhe traz mais insatisfação e satisfação no ambiente organizacional. Este questionário será criado e aplicado de forma on-line, através da plataforma Google Forms, pelas acadêmicas, com perguntas pequenas e objetivas que, logo após conclusão manterá sigilo da empresa para não prejudicá-la. Após a finalização das perguntas, serão analisadas e tabuladas pelas acadêmicas.

O questionário foi aplicado ao Gestor da empresa Nelson do Brasil bem como para seus colaboradores, através de formulários, entre os dias quinze a dezenove de abril de dois mil e vinte e um. Os questionários aplicados ao Gestor estão situados no Apêndice A, enquanto o dos colaboradores encontram-se no Apêndice B do presente

trabalho.

As questões aplicadas tinham como objetivo principal identificar a visão que o gestor e colaboradores possuem sobre o ambiente e condições de trabalho, valorização, relação entre colegas e colaboradores, bem como fatores motivacionais.

A empresa Nelson do Brasil conta com duzentos e cinquenta e cinco colaboradores, dos quais sessenta responderam ao questionário, correspondendo a 23% do total de colaboradores, sendo estes dados utilizados para desenvolver a amostra estudada. Houve um número reduzido de respondentes devido à pandemia, onde muitos dos funcionários estão trabalhando no modo HomeOffice e até mesmo pela alta produção, tendo funcionários afastados por testar positivo, ficando o dia a dia mais cansativo, porém mesmo assim, permitiu-se fazer uma análise mais concreta sobre a visão e opinião dos colaboradores e gestores referente a corporação e motivação organizacional a qual fazem parte.

### 2.3 PLANO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Por meio dos questionários foram analisados os dados obtidos, utilizando o método hipotético-dedutivo, reunindo resultados, analisando-os e interpretando-os e com base nas respostas dos participantes foram desenvolvidos gráficos para uma melhor compreensão dos resultados obtidos, juntamente com uma análise sobre a motivação organizacional na empresa Nelson do Brasil.

## 3 DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Com base nas respostas dos participantes nos questionários foi realizada uma análise mais aprofundada sobre a motivação do ambiente organizacional, utilizando métodos de pesquisa, questionários, debates, busca por conteúdos da empresa, onde, a pesquisa envolveu o estudo de caso da Empresa Nelson do Brasil, situada na cidade de Santa Rosa, sendo analisada e representada através de gráficos, dispostos em ilustrações, sendo explicados todos resultados obtidos.

### 3.1 ENTREVISTA COM O GESTOR E ANÁLISE DA ORGANIZAÇÃO QUANTO AS AÇÕES MOTIVACIONAIS

A empresa Nelson do Brasil, objeto de estudo deste trabalho, está localizada na cidade de Santa Rosa – Rio Grande do Sul, com 60 anos de atuação em engenharia e manufatura, tendo como característica manter o compromisso e serenidade com o cliente externo, mas principalmente com o cliente interno, buscando sempre por novas tecnologias, melhoramento da produtividade, aperfeiçoando cada vez mais seus produtos e aprimorando o conhecimento de seus colaboradores, possuindo como missão fornecer soluções de metal de qualidade superior em todo o mundo para veículos comerciais e recreativos assim como para o mercado industrial, executando os princípios de produção exuta, capacitando seus funcionários, e alavancando a presença global. Contando com 255 colaboradores, tem como visão ser uma empresa que todos queiram fazer negócios, trabalhar e investir.

Levando em consideração estes aspectos e o objetivo de melhor entender e compreender sobre a motivação organizacional da empresa, no dia 15 de abril de 2021 foi realizada uma pesquisa com o gestor responsável pela Nelson do Brasil, sendo desenvolvidas questões para analisar com mais precisão como está o clima, a motivação e quais eram as ações realizadas pela empresa com seus colaboradores, através de um questionário on-line.

Por meio das respostas obtidas, foi analisado que, o gestor considera o clima organizacional bom, onde todos os funcionários colaboram de maneira positiva na realização das atividades, sempre empenhados e dedicados, em buscas melhores maneiras para atingir seus resultados, colaborando para aumentar os índices e superar as expectativas, tornando-se cada vez mais competitivos, desafiando-se dia após dia.

O gestor relatou também que a relação entre ele e seus colaboradores é considerada muito boa, visando o bem-estar, envolvimento a colaboração de todos, criando um ambiente propício para o melhor desenvolvimento das atividades propostas pela empresa, o qual lidera a sua equipe da melhor forma, dando espaço para sugestões e opiniões, unindo esforços para o alcance dos objetivos e metas com a equipe, que, seguindo o relato de Robbins “Por meio do envolvimento dos funcionários

na decisões que lhes dizem respeito e aumentando sua autonomia e controle sobre o próprio trabalho, eles se tornarão mais motivados, mais comprometidos com a organização, mais produtivos e mais satisfeitos.” (ROBBINS; 2009, p. 70).

Ao ser questionado referente às atividades realizadas ou ações que visam motivar seus colaboradores, deixou bem claro que, não são realizadas, devido a alta produção, mas em compensação disso, são concedidos benefícios pela empresa aos seus colaboradores, como vale alimentação e PPR.

Quanto aos feedbacks, o gestor relatou que, sempre que necessário o supervisor de cada área conversa individualmente com seus funcionários para feedbacks positivos e/ou negativos, buscando também encontrar fatores que possam contribuir para uma melhor produtividade, com isso, verifica-se possibilidades de melhorias nos processos e problemas que possam estar passando despercebidos pelos gestores, que, segundo o relato de Bergamini sobre o feedback “ele proporciona informações do que as pessoas necessitam para melhorar a competência.” (BERGAMINI, 2013, p. 66).

Com base na entrevista do gestor o tópico seguinte irá abordar sobre a motivação dentro da organização, afim de entender a opinião dos colaboradores, buscando soluções que possam aumentar sua produtividade e contribuir positivamente na afinidade entre colaboradores e gestores dentro da empresa Nelson do Brasil.

### 3.2 ENTREVISTA COM OS COLABORADORES DA ORGANIZAÇÃO

Para melhor entender e compreender sobre a opinião dos colaboradores referente a motivação organizacional da empresa Nelson do Brasil de Santa Rosa, foi realizado entre os dias 15 a 19 de Abril de 2021 um questionário, através da plataforma Google Forms, o qual contou com perguntas relacionadas ao assunto.

Nelson do Brasil conta com 255 colaboradores, dos quais 60 responderam ao questionário disponibilizado, houve um número reduzido de respondentes devido a pandemia onde muitos dos funcionários estão trabalhando no modo HomeOffice, mas mesmo assim permitiu fazer uma análise mais concreta sobre a visão e opinião referente a corporação e motivação organizacional a qual fazem parte.

Com a finalidade de obter uma melhor análise do perfil dos colaboradores

integrantes, foi realizado um levantamento sobre o gênero, idade e tempo de serviço que os entrevistados possuem, conforme a Ilustração 6.

Foi observado que o gênero mais predominante entre os entrevistados da empresa é masculino, contando com 44 homens e 16 mulheres, onde, a maioria dos colaboradores encontram-se com idades entre 22 e 35 anos e percebe-se que 42% dos entrevistados apresentam tempo de serviço entre 3 e 7 anos, 23% está trabalhando no efetivo há mais de 7 anos, 18% entre 1 e 3 anos e 17% desenvolvem o seu trabalho há menos de 1 ano na empresa:

Ilustração 6: Gênero, Idade e Tempo de serviço

<b>Gênero</b>	<b>Frequência</b>
Feminino	16
Masculino	44

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Frequência</b>
Até 1 ano	10
1 a 3 anos	11
3 a 7 anos	25
7 anos ou mais	14

<b>Idade</b>	<b>Frequência</b>
16 a 21 anos	7
22 a 35 anos	29
36 a 45 anos	13
46 anos ou mais	11

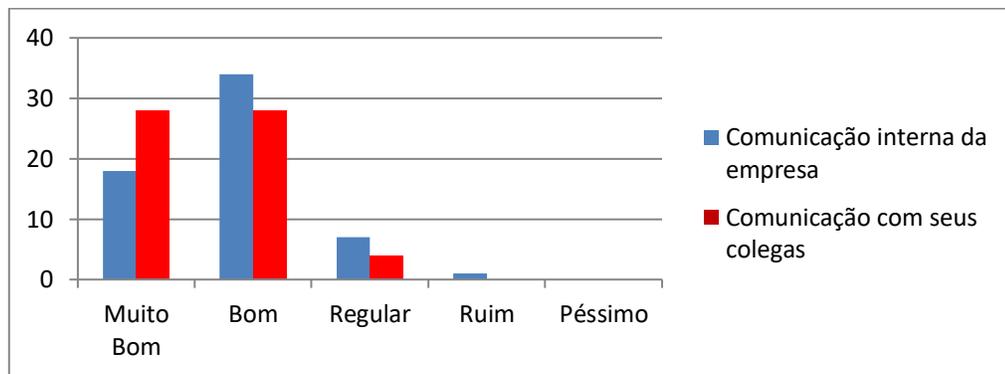
Fonte: Produção das Pesquisadoras

Para melhor compreender os fatores que motivam os colaboradores da empresa Nelson do Brasil, as questões abordadas a partir de agora terão as respostas representadas através das seguintes alternativas: muito bom, bom, regular, ruim, péssimo.

Para dar início, investigou-se sobre como está a comunicação interna da empresa, juntamente com a comunicação entre os colegas, onde, os colaboradores quando questionados referente ao nível de satisfação quanto a comunicação interna da empresa obteve-se os seguintes resultados: 30% dos participantes considerou muito

bom, 57% bom, 12% regular, 2% ruim, sem resultados no quesito péssimo. Já na questão que diz respeito da comunicação com seus colegas podemos observar que, houve uma certa igualdade nos resultados, 47% dos colaboradores consideram esta comunicação muito boa e 47% consideram boa, ficando 7% dos colaboradores com seu nível de satisfação regular, ficando sem resultado nos quesitos ruim e péssimo, conforme exposto na ilustração 7:

Ilustração 7: Nível de satisfação dos colaboradores quanto a comunicação interna da empresa e a comunicação com seus colegas



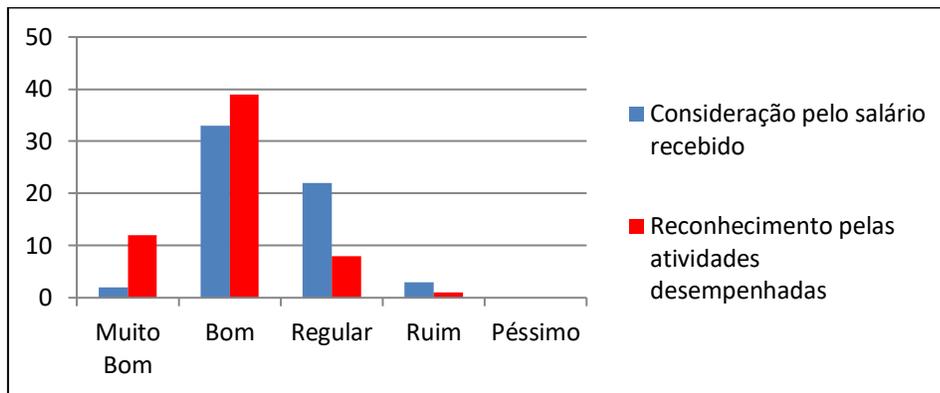
Fonte: Produção das Pesquisadoras

Diante dos resultados obtidos, observou-se que, a maioria dos funcionários acreditam que a comunicação seja boa dentro da empresa e a minoria acredita que há aspectos que deixam a desejar e podem ser melhorados, onde, sabe-se que é necessário ter uma comunicação efetiva, transmitida de maneira clara e objetiva, tendo os gestores papel fundamental, tanto para esclarecer dúvidas quanto em manter o diálogo sobre o que está acontecendo na organização e encontrar soluções para possíveis problemas, seguindo o mesmo ponto de vista, Ferreira destaca que, “A atuação da liderança é fundamental para a satisfação dos funcionários e tem relação com as variáveis comunicação e participação, que avaliam, respectivamente, o grau de satisfação com o processo de divulgação de informações e fatos relevantes, e as diferentes formas de participação dos empregados no dia a dia.” (FERREIRA, 2017, p. 50). Porém ao observar sobre a comunicação com seus colegas, notou-se que todos estão satisfeitos, com baixo índice de negatividade e insatisfação,

Em seguida, conforme apresentado na Ilustração 8, foi questionado aos

colaboradores qual era o nível de satisfação referente ao salário recebido, onde, 55% consideram o salário bom, 37% regular, 3% avaliam como muito bom e 5% como ruim, sendo questionados também sobre o reconhecimento pelas atividades desempenhadas na empresa, podemos observar que a satisfação fica entre bom, com 65% e 20% com classificação muito bom, 13% consideram regular e apenas 2% ruim:

Ilustração 8: Nível de satisfação dos colaboradores em consideração do salário recebido e reconhecimento pelas atividades desempenhadas



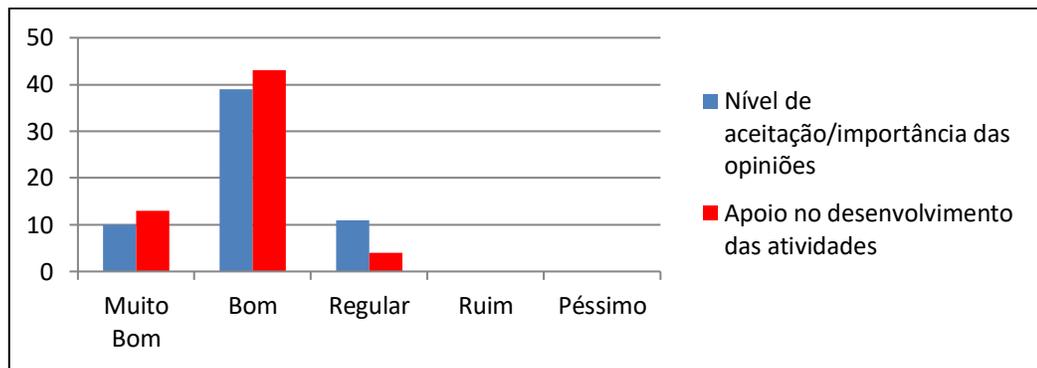
Fonte: Produção das Pesquisadoras

Sabe-se que o salário é algo que tem certa influência no comportamento e motivação dos funcionários, conforme citado por Robbins “os trabalhadores querem sistemas de remuneração e políticas de promoções justos e sem ambiguidades.” (ROBBINS, 2009, p. 24), portanto, na empresa Nelson do Brasil é algo satisfatório, mas que merece ser analisado e melhorado conforme o setor de atuação dos funcionários, pois acaba deixando a desejar e desmotivando, levando em consideração também a motivação do colaborador na organização, o reconhecimento pelas atividades desempenhadas é o segredo para o sucesso de uma maior produtividade das equipes, promovendo o engajamento, estímulo e o incentivo, conforme apresentado por Bergamini “As teorias ressaltam que aquele que se engaja em determinada atividade de forma consciente espera ser reconhecido com equidade por méritos.” (BERGAMINI, 2013, p. 68).

A ilustração 9, trata-se do questionamento sobre a aceitação/importância das opiniões dos colaboradores dentro da organização, juntamente com o nível de apoio no

desenvolvimento das atividades, onde, podemos destacar os seguintes resultados obtidos: dentre os 60 colaboradores que responderam ao questionário, 65% consideram a aceitação/importância da sua opinião como boa, 17% consideram muito boa e apenas 18% regular. Já levando em consideração o apoio dos superiores no desenvolvimento das atividades de seus funcionários, 72% classificam como bom, 22% como muito bom e apenas 7% como regular, ficando ambas as opções ruim e péssimo sem marcações:

Ilustração 9: Nível de aceitação/ importância das opiniões e apoio no desenvolvimento das atividades



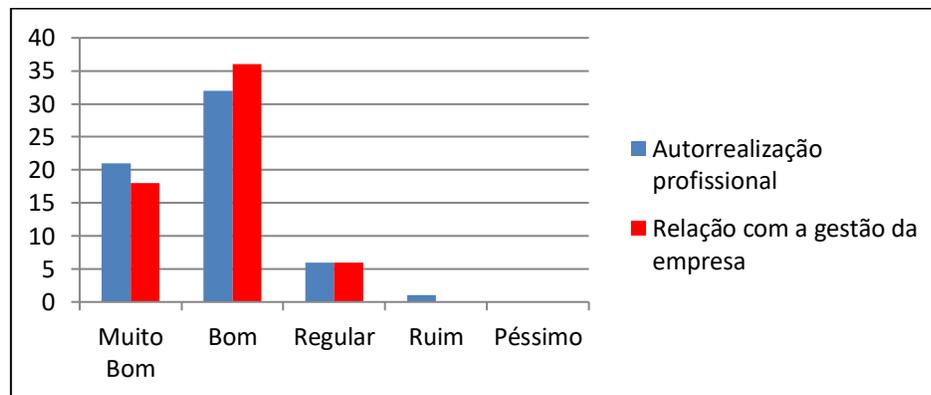
Fonte: Produção das Pesquisadoras

Como forma de valorizar, incentivar e reconhecer os profissionais é de extrema importância que suas opiniões, ideias e sugestões sejam analisadas e levadas em consideração, promovendo a participação de todos, com um apoio diário dos líderes e gestores. Diante desta análise, constatou-se que na visão dos colaboradores diante da empresa, a mesma valoriza, dando importância e apoio, sendo elevado o índice de aceitação da opinião dos funcionários, assim como no reconhecimento e apoio das atividades desenvolvidas, não constando resultados negativos diante do que foi questionado, mostrando que tanto a empresa quanto os gestores reconhecem o esforço e apoiam os funcionários, em busca de resultados positivos e satisfatórios, conforme apresentado por Ferreira “Recomenda-se, portanto, que os gerentes apoiem seus empregados mesmo quando erram, apontando-lhes as falhas e indicando como melhorar, sem culpá-los ou humilhá-los.” (FERREIRA, 2017, p.37).

A ilustração 10 é representada pelos resultados das questões referente à autorrealização profissional onde, as respostas obtidas se mostraram positivas, apesar de alguns dos funcionários não estarem tão realizados na empresa: 2% responderam ruim, 10% consideram regular mas, 53% consideram bom e 35% muito bom.

Já na questão referente à relação com a gestão da empresa pode-se observar que também se mostra positiva, 60% dos colaboradores considera esta relação boa, 30% muito boa e apenas 10% como regular:

Ilustração 10: Autorrealização profissional e relação com a gestão da empresa



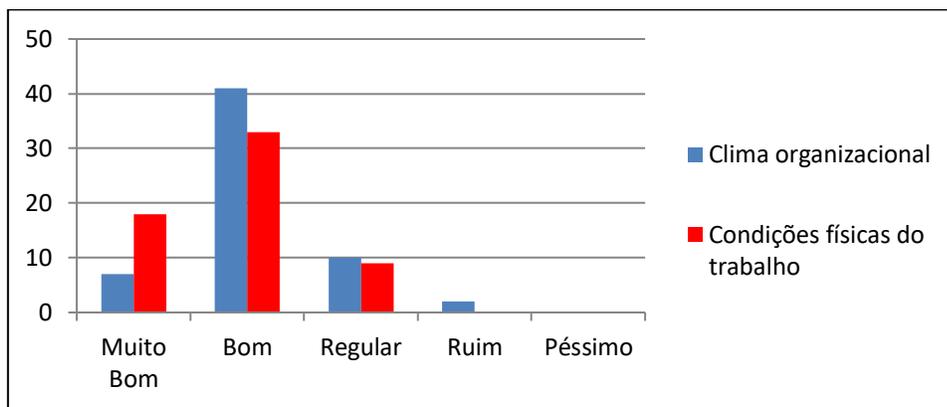
Fonte: Produção das Pesquisadoras

Ao observar o resultado do gráfico analisou-se que quando mencionado sobre a autorrealização do profissional dentro da organização, certa porcentagem acredita que a empresa pode melhorar suas concepções, tendo a organização que adotar diferentes medidas e posicionamentos que façam com que seus funcionários atinjam esse aspecto, pois por mais baixo que fosse o índice, já constatou-se que há pessoas insatisfeitas quando se trata da realização própria, conforme destacado por Marques sobre a autorrealização dos profissionais “Incluem o desejo de autossatisfação, crescimento e autodesenvolvimento.” (MARQUES, 2016, p.48). Já referente a relação entre funcionários e gestores, constatou-se resultados positivos e relevantes, onde mostra que a empresa mantém um vínculo entre partes, buscando assegurar esse contato dia após dia, para mais entender as diferentes situações e ideias.

Na ilustração 11 estão representados os dados obtidos nas questões referente a opinião dos colaboradores no que diz a respeito do clima organizacional e as condições

físicas do trabalho, as respostas obtidas apresentam-se em sua grande maioria satisfatórias, não possuindo resultados ruins ou péssimos, 55% dos colaboradores considera as condições boas, 30% considera muito boa e apenas 15% regular. Referente ao clima na organização também obtivemos respostas positivas, onde 68% considera o clima organizacional bom, já 17% considera regular, 12% muito bom e 3% considera ruim:

Ilustração 11: Clima organizacional e condições físicas do trabalho



Fonte: Produção das Pesquisadoras

Levando em consideração a grande influência que o clima organizacional e as condições físicas do trabalho tem no nível de satisfação, motivação e bem-estar do colaborador, Robbins destaca que os trabalhadores preocupam-se muito com o ambiente em que trabalham, dando valor à lugares seguros, confortáveis, limpos, sem que haja fatores de distração, para uma melhor produtividade (ROBBINS, 2009), sendo dever da empresa entregar um ambiente de qualidade, sem que haja perigos ou más condições para o desenvolvimento das atividades. Levando em consideração a análise do gráfico que diz respeito as condições físicas, pode-se notar que a grande parte dos colaboradores tem seu local de trabalho como satisfatório, sendo um lugar bom ou até mesmo muito bom, não tendo respostas negativas, porém quando questionado sobre o clima organizacional, pequena porcentagem acredita que seja ruim e que tenham pontos que poderiam ser melhorados, afim de influenciar na produtividade e comportamento dos funcionarios, observando sobre a maioria relataram que o clima é bom ou até mesmo muito bom dentro da organização

### 3.3 SUGESTÕES DE MELHORIA NA MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL

Analisando as respostas obtidas nos questionários aplicados, sabe-se que uma organização para manter o ambiente motivado, deve o gestor colaborar para que isso aconteça da melhor forma, conforme Robbins destaca, o gestor deve ser uma pessoa sempre preparada, saber projetar horários, planos de remuneração, benefícios, condições físicas de trabalho e outros aspectos os quais servirão de auxílio para atender as necessidades dos funcionários e manter o nível de satisfação acima, colaborando para uma produtividade positiva com o envolvimento de todos (ROBBINS, 2009).

De acordo com a entrevista realizada com o gestor responsável pela área do RH por meio de questões, a empresa possui uma grande quantidade de colaboradores, principalmente na alta produção, sendo este um dos problemas quando se trata de um contato contínuo com estes trabalhadores, deixando a desejar em ações e atividades que ajudariam o colaborador se sentir mais valorizado e engajado nas atividades realizadas, sendo de extrema importância a inclusão de momentos, sistemas ou formas de ajudar estes trabalhadores interagir com os demais, desenvolvendo laços afetivos, sentindo-se mais motivados e realizados dentro da organização.

Na mesma linha de entendimento, recomenda-se à corporação que adote em seus processos, a realização de feedbacks com maior frequência com sua equipe, podendo juntos alinhar melhorias que possam auxiliar de forma positiva, deixando que os colaboradores levantem pontos negativos da empresa, relatando necessidades e sugestões. Estes feedbacks e sugestões podem ser realizados de forma online, não necessitando que o colaborador pare sua atividade para se dirigir a uma sala com o gestor. Lembrando também que é de extrema importância o acompanhamento constante deste gestor com sua equipe, para que seus funcionários possam realizar todas atividades da melhor forma possível, engajados em manter qualidade e prazo de entrega, assim como apresentar pontos positivos e negativos, juntamente com sugestões de melhorias, para que estes colaboradores possam melhorar junto com a empresa.

Sugere-se também à empresa que sejam realizados planos de carreira e recompensas em relação ao tempo de serviço do colaborador na empresa, sendo uma forma do colaborador se sentir valorizado, conforme cita Oliveira “Os profissionais se sentem valorizados quando são bem remunerados, por isso as organizações precisam estar atentas ao salário e benefícios atribuídos para cada uma das ocupações existentes em sua estrutura funcional, para assim, possuírem um quadro de colaboradores satisfeitos e estarem equiparadas com as práticas do mercado de trabalho.” (OLIVEIRA, 2018, p.142), reduzindo também a rotatividade de funcionários e aumentando a produtividade. Este investimento no profissional possibilita um incentivo maior para a evolução e para os conhecimentos, bem como o desenvolvimento de um plano de carreira bem elaborado conforme seus cargos, com um bom planejamento e com treinamentos, mantendo o entusiasmo das equipes em alta, mostrando que a organização se preocupa com o desenvolvimento, garantindo o alcance tanto de objetivos profissionais quanto pessoais, conforme destacado por Kuazaqui, a elaboração de um plano de carreira é uma etapa essencial na organização, sendo uma estratégia para o desenvolvimento profissional dos colaboradores, conseguindo alcançar os objetivos propostos, com uma visão mais ampla de curto, médio e longo prazo de crescimento profissional, influenciando de forma positiva o comprometimento, motivação e produtividade da equipe (KUAZAQUI, 2016). Para colocar em prática este ajuste na remuneração dos colaboradores e no plano de carreira, a empresa deve buscar primeiramente por profissionais que saibam desenvolvê-lo, levando em consideração o momento atual e os objetivos à alcançar, analisando cargos, alinhando seus valores, missão e visão, apresentando possibilidades de crescimento e desenvolvimento.

Ainda levando em consideração a motivação do funcionários dentro da empresa Nelson do Brasil, uma sugestão seria criar um espaço onde o profissional possa aproveitar seu intervalo, tanto para descansar quanto curtir do momento com seus colegas. Barbieri destaca que nos aspectos físicos das organizações é de extrema importância levar em consideração a felicidade e a motivação do colaborador e, que nestes ambientes adequados as pessoas produzem melhor e toda manhã vão para seu trabalho com determinação e alegria (BARBIERI, 2014). Bancos espalhados pela

empresa, puffs ou sofás e até mesmo algo para a distração, como mesa de pebolim, são alternativas que proporcionem a distração, que além de motivar, pode fortalecer a criatividade e também a eficiência do colaborador, uma ideia bastante eficaz já sendo colocada em prática em algumas empresas, trazendo resultados positivos no desempenho de seus profissionais. O valor do investimento da sugestão acima poderia variar de acordo com o modelo e quantidade escolhida, sendo que de início seria em menos quantidade, avaliando se o projeto teria sucesso e aprovação dos colaboradores. Apresentar um projeto dos locais que seriam colocados estes bancos e puffs, realizando também uma pesquisa com os fornecedores, levando em consideração a qualidade dos produtos, preço e prazo de entrega, após isso, solicitar a aprovação do diretor e finalizar a compra.

## **CONCLUSÃO**

Conforme visto, existem muitos fatores de extrema importância quando se trata de motivação organizacional, não somente se baseando em salários e benefícios oferecidos, mas levando em consideração a valorização, oportunidade e crescimento, tanto, individual quando pessoal dentro da organização. O colaborador buscará sempre por algo a mais, sendo o papel da empresa dar a ele a possibilidade de crescimento, valorização nas suas atividades desempenhadas, dando espaço às opiniões e ideias, envolvendo-o sempre que possível no dia a dia da empresa.

O estudo teve como objetivo geral identificar os fatores que influenciam na motivação dos colaboradores e conseqüentemente, como isso afeta na produtividade, onde concluiu-se que os colaboradores precisam estar bem posicionados e ocupando cargos que realmente se enquadram no serviço prestado, para que assim não se sintam desmerecidos e desmotivados, levando em consideração também que existem teorias que explicam os processos motivacionais e conforme o ser humano satisfaz uma necessidade, surge outra para ser suprida.

Com o intuito de conhecer a gestão da empresa diante de seus colaboradores, foi realizada uma pesquisa com o gestor, na qual pode-se observar que foram repassadas poucas informações, com respostas bem sucintas, sem complementos, e,

por esta falta de respostas houve uma dificuldade maior para a elaboração de um diagnóstico de análise da empresa, porém concluiu-se que os mesmos procuram conversas rotineiras e ações motivacionais, mesmo não sendo tão frequentes, houve uma certa preocupação com estas pessoas, mas acabam deixando a desejar devido à alta produção da empresa, sendo esse um aspecto que melhorou depois da inclusão do questionário aos funcionários e gestores.

O segundo objetivo específico buscou analisar o nível de satisfação dos colaboradores da empresa Nelson do Brasil, onde verificou-se que a maioria dos entrevistados gostam do trabalho que realizam, estando eles autorrealizados, com um nível de satisfação positivo referente a clima e condições físicas do ambiente organizacional, tendo uma boa relação com colegas e com a gestão empresarial, pode-se observar que a realização do artigo colaborou para a melhora das questões vistas.

Em relação ao terceiro objetivo específico, o que diz respeito às sugestões de melhorias para a empresa, foram apresentadas algumas propostas para serem analisadas e posteriormente colocadas em prática, com uma possível melhora.

Para a empresa Nelson do Brasil o presente artigo possibilitou analisar e tomar novas providencias a partir da opinião que os colaboradores tem sobre seu ambiente de trabalho, relações interpessoais e fatores que influenciam no comportamento, sendo a empresa responsável por definir pontos que devem ser melhorados e aperfeiçoados, com um ambiente de trabalho melhor de se atuar.

Para as acadêmicas o estudo foi bastante positivo e eficaz, possibilitando um entendimento mais aprofundado sobre a motivação organizacional e o ambiente em que os profissionais estão inseridos, bem como podendo estar colocando em prática os conhecimentos adquiridos no decorrer do Curso de Administração, auxiliando no desenvolvimento profissional, o qual espera-se que seja utilizado como exemplo para outras empresas ou acadêmicos quando se trata do assunto em questão.

## REFERÊNCIAS

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações:** o talento humano na sociedade da informação. São Paulo: Atlas, 2014.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 3 ed. São Paulo: Manole, 2014.

FARIAS, Milton Cordeiro Filho; ARRUDA, Emílio J. M Filho. **Planejamento da pesquisa científica**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

JOHANN, Sílvio Luis. **Comportamento Organizacional – Teoria e prática**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

KUAZAQUI, Edmir. **Gestão de Carreiras**. São Paulo: Cengage, 2016.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração**: princípios e tendências. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARINHO, Robson M; OLIVEIRA, Jayr Figueiredo. **Liderança**: uma questão de competência. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARQUES, José Carlos. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda, 2016. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122660/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 2 jun. 2021.

OLIVEIRA, Luana Yara Miolo. **Gestão de Pessoas**. Porto Alegre: Sagah, 2018. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/cfi/0!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 26 mai. 2021.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 8 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SCHERMERHORN, John; HUNT, James G; OSBORN, Richard N. **Fundamentos de comportamento Organizacional**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2007a.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos de comportamento organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 2007b.

WAGNER, John A; HOLLENBECK, John, R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. 4 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.