
ETEC "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

Técnico em Recursos Humanos

Bruno Gatti Moreira

Ingrid da Silva Ribeiro

Leticia Cavallari Balanco

Naiane Valkiria Almeida da Silva

Paloma dos Santos Geronimo

Thaynara Tiburcio

MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

**Araraquara
2018**

Bruno Gatti Moreira
Ingrid da Silva Ribeiro
Leticia Cavallari Balanco
Naiane Valkiria Almeida da Silva
Paloma dos Santos Geronimo
Thaynara Tiburcio

MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação dos Professores Gabriela Messias da Silva e Tiago Luiz Hilário.

Araraquara
2018

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, em especial: à Deus a quem devemos nossas vidas, a nossa família que sempre apoiou nossos estudos, a nossa orientadora Prof.^a Gabriela Messias da Silva e nosso orientador Prof. Tiago Luiz Hilário, pelo acompanhamento, dedicação e orientação. O agradecimento ao próprio grupo da pesquisa que, estavam sempre presentes em todo o processo de elaboração deste trabalho, nos bons e maus momentos.

RESUMO

A motivação nas organizações é fundamental, sendo o impulso dos colaboradores para a execução e permanência na organização. Pode-se dizer que a motivação é o recurso principal para manter um clima organizacional mais agradável e harmonioso para todos, dos subordinados aos superiores, um colaborador desmotivado abala a estrutura da empresa. Sem a motivação o clima organizacional terá colaboradores desmotivados podendo gerar: baixo rendimento; insatisfação pessoal; desavenças entre subordinados e seus superiores, entre outros. Colaboradores motivados aumenta a produtividade, visibilidade interna e externa de uma organização, o colaborador traça seu plano de carreira e desenvolvimento pessoal. Os líderes se baseiam em alguns métodos motivacionais satisfatórios como: Dinâmicas em grupos com todos os setores da organização, feedback, reconhecimento pelo trabalho realizado, abertura para ideias com ambientes leves e comunicativos. A motivação aumenta o desempenho, com colaboradores saudáveis psicologicamente e fisicamente equilibrados. Gerando assim valorização pessoal de seus subordinados e reconhecimento de seus clientes internos e externos.

Palavras-chave: Colaboradores motivados. Valorização pessoal. Colaboradores desmotivados. Clima organizacional.

ABSTRACT

The motivation in the organizations is fundamental, being the collaborators' pulse for the execution and permanence in the organization. It can be said that the motivation is the main resource to maintain a more pleasant and harmonious organizational climate for all, of the subordinates to the superiors, an unfounded collaborator affects the structure of the company. Without motivation, the organizational climate will have unmotivated employees: low income; personal dissatisfaction; disagreements between subordinates and their superiors, among others. Motivated collaborators increase the productivity, visibility interns and it expresses of an organization, the collaborator draws his/her career plan and personal development. The leaders base on some methods satisfactory motivational as: Dynamics in groups with all of the sections of the organization, feedback, recognition for the accomplished work, opening for ideas with light and communicative atmospheres. The motivation increases the acting, with collaborators healthy psychologically and physically balanced. Generating like this their subordinates' personal valorization and their internal and external customers' recognition.

Keywords: Motivated collaborators. Personal valuation. Unmotivated collaborators. Organizational climate.

INTRODUÇÃO	7
1 MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA E EXTRÍNSECA	9
1.1 Motivação Intrínseca	9
1.2 Motivação Extrínseca	9
2 O PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO	10
2.1 Fatores Motivacionais	10
2.2 Clima Organizacional	10
3 NECESSIDADES DE COLABORADORES MOTIVADOS NAS ORGANIZAÇÕES	
12	
4 COMO MOTIVAR COLABORADORES DENTRO DA EMPRESA	13
5 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS COMO MOTIVAÇÃO.....	14
6 O PAPEL DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO	16
7 ANÁLISE DA PESQUISA	18
CONCLUSÃO	25
Anexo 1 – Modelo de Questionário aplicado aos sujeitos da pesquisa	28
Anexo 2 – Termo de Autorização de Divulgação.....	29
Anexo 3 – Declaração de Autenticidade	30

INTRODUÇÃO

Segundo Maslow, o homem se motiva quando suas necessidades são supridas, como a auto realização, autoestima, necessidades sociais, segurança e necessidades fisiológicas.

E de acordo com Vernon

A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente.

É um tópico muito estudado pela psicologia, para compreender o comportamento das pessoas e como a motivação reflete na vida delas, de onde surge, e o que ocorre quando as pessoas não são motivadas. A motivação é avaliada em certos tratamentos psicológicos em que é imprescindível medir a disposição real que um indivíduo tem para iniciar um tratamento.

A experiência dentro de uma organização reflete na motivação, influenciando no comportamento e no desempenho. Receber um feedback positivo de seus superiores ajuda em sua postura e no trabalho final.

Quando de alguma forma o colaborador é motivado nas organizações é possível que desenvolvam o seu próprio plano de carreira. Desenvolvendo as suas atividades da melhor forma possível e da maneira mais correta, evitando futuros atritos e além do seu próprio crescimento desenvolve também o crescimento da empresa.

O principal setor responsável por esta motivação, além da área de Recursos Humanos é a alta direção da empresa (principalmente níveis gerenciais), que além de serem responsáveis pela motivação de seus funcionários, basicamente dependem da compreensão e desenvolvimento dos mesmos para que a empresa tenha bons resultados.

A escolha do tema foi feita para análise das principais consequências ocorrentes de um funcionário motivado e desmotivado dentro de uma empresa, serão analisadas quais as vantagens e ações para manter seus funcionários

motivados, qual a evolução e crescimento que esta atitude pode causar dentro de um ambiente de trabalho.

Para a realização desse trabalho será feito pesquisas bibliográficas, com consultas de livros relacionados a psicologia, mostrando as diferenças comportamentais de um funcionário motivado dentro de uma empresa. Além disso, será feita uma pesquisa com pessoas que estão no mercado de trabalho, para análise do quanto se sentem motivados dentro do seu ambiente de trabalho.

1.1 Motivação Intrínseca

A motivação intrínseca é aquela que vem de dentro do indivíduo, é aquela que o faz agir por dentro, sem a necessidade de recompensas externas. É aquela que o faz agir por dentro, sem a necessidade de recompensas externas.

1.2 Motivação Extrínseca

A motivação extrínseca é aquela que vem de fora do indivíduo, é aquela que o faz agir por fora, com a necessidade de recompensas externas. É aquela que o faz agir por fora, com a necessidade de recompensas externas.

1 MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA E EXTRÍNSECA

De acordo com informações recolhidas no site da Associação Brasileira de Coaching, as motivações são definidas como:

1.1 Motivação Intrínseca

Motivação interna, ela se relaciona com a força interior de cada indivíduo, capaz de se manter ativa mesmo diante de diversos problemas, independente das escolhas, do ambiente, das situações e das mudanças.

1.2 Motivação Extrínseca

A motivação extrínseca refere-se a comportamentos que desenvolvemos para obter de resultados que vão além da atividade propriamente dita. O seu foco é desfrutar aquilo que você está fazendo, e sua principal recompensa é interna (por exemplo, prazer de fazer algo corretamente).

2 O PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO

De acordo com Rogério Martins, o traço comum de comportamento que coloca como um dos princípios da motivação humana é a capacidade de pensar positivamente sobre seu futuro.

Para encontrar a motivação para o dia-a-dia é preciso primeiramente ter sonhos, projetos sobre o futuro, uma visão clara e significativa de onde se quer chegar ou o que se quer fazer com a própria vida. É preciso ter um sentido maior e que faça a diferença para si mesmo. Há um caso real que reforça esta ideia: a do psiquiatra judeu Viktor Frankl que, preso no campo de concentração de Auschwitz, em plena Segunda Guerra Mundial, traçou três metas ao chegar naquele local deplorável: manter-se vivo, ajudar as pessoas com seus conhecimentos médicos e aprender alguma coisa com aquela situação. Ele conseguiu. No livro "Em busca de sentido", Viktor Frankl descreve os horrores daqueles momentos quando foi quase vítima do extermínio, mas por definir claramente seu futuro agiu diariamente motivado para cumprir suas três metas.

2.1 Fatores Motivacionais

De acordo com Periard (2011), referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e às atividades relacionadas com o cargo em si. Incluem liberdade de decidir como executar o trabalho, uso pleno de habilidades pessoais, responsabilidade total pelo trabalho, definição de metas e objetivos relacionados ao trabalho e auto-avaliação de desempenho. São chamados fatores satisfactores.

2.2 Clima Organizacional

3 NECESSIDADES DE COLABORADORES MOTIVADOS NAS ORGANIZAÇÕES

O ato de motivar e reconhecer colaboradores dentro do ambiente de trabalho é uma ação muito importante para o desenvolvimento da empresa e até mesmo do próprio funcionário. Essa ação de motivar o funcionário faz com que o mesmo execute sua função com uma qualidade superior a um colaborador desmotivado, sendo um trabalho em equipe e até mesmo individual.

A necessidade de mantermos os colaboradores motivados é real por conta de ajustarem totalmente o andamento da empresa, uma empresa com colaboradores motivados tem muitas vantagens em cima de outras empresas com colaboradores desmotivados como:

- Trabalhadores mais satisfeitos no ambiente de trabalho
- Maior harmonia entre os colaboradores
- Um número de produção mais elevado
- Clima de ambiente de trabalho mais agradável
- Menos estresse dentro da empresa
- Melhor relacionamento entre todos

Todos esses fatores conquistados dentro das empresas são devido à um interesse da empresa em motivar seus funcionários.

4 COMO MOTIVAR COLABORADORES DENTRO DA EMPRESA

Quando a empresa está passando por uma situação complicada os gestores procuram métodos de cortar gastos, mas nem sempre isso é a solução às vezes o problema está dentro da empresa com funcionários desmotivados e sem vontade de exercer sua função.

Os diversos métodos para motivar pessoas dentro do ambiente de trabalho, mas as que têm mais êxito são:

- Um ambiente de trabalho adequado e satisfatório para os colaboradores.
- Facilitar o trabalho do funcionário com ferramentas de auxíliam o colaboradores executar sua função.
- Criar intervalos para happy hours como, café da manhã e café da tarde e almoço.
- Investimento em treinamentos internos valorizando a mão de obra que a empresa já possui.
- Incentivar os funcionários a pratica de esportes.
- Inclusão de participações de lucros semestrais um anuais, fazendo com que os colaboradores tenham uma recompensa pelos seus esforços.
- Dar uma visão de futuro para o colaborador para que ele tenha interesse em ficar um bom tempo na empresa.

5 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS COMO MOTIVAÇÃO

Segundo Chiavenato (2004) o salário é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa na organização. Em troca do dinheiro (elemento simbólico e intercambiável) a pessoa empenha parte de si, de seu esforço e de sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana e a um padrão de desempenho na organização, ou seja, a remuneração é uma recompensa que o trabalhador recebe em troca de seu esforço diário, além da remuneração, há também uma complementação deste salário através de benefícios, sendo eles, alguns obrigatórios e outros optativos. Hoje em dia os benefícios fazem parte da atração que um candidato utiliza para analisar uma determinada vaga de emprego.

Benefícios obrigatórios:

- **Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS:** recebido apenas em caso de demissões e em situações prevista em lei. Refere-se a 8% mensal do total do salário.

- **Vale Transporte:** descontado 6% mensal do funcionário, restante deverá ser bancado pela empresa. Este benefício serve para auxiliar o trabalhador a se locomover de sua residência até o local de trabalho.

- **Férias:** a cada 12 meses o trabalhador tem direito a 30 dias de descanso. Durante este período sua remuneração será acrescida de 1/3 em relação à remuneração normal;

- **Décimo Terceiro Salário:** anualmente o trabalhador recebe um salário adicional, denominado 13º salário.

Além destes benefícios há também os benefícios opcionais, sendo alguns deles: assistência médica, vale refeição, vale alimentação, bolsa de estudos, auxílio creche, assistência odontológica entre outros. Porém alguns benefícios (como por exemplo: vale refeição, cesta básica) podem se tornar obrigatório dependendo da Convenção Coletiva do Trabalhador.

Na maioria dos casos, os funcionários começam a trabalhar muito motivados com a vaga de emprego oferecida, com o passar do tempo esta

motivação vai diminuindo, por se tratar da mesma vaga de emprego, do mesmo ambiente de trabalho. O salário e os benefícios já não são tão atrativos após o terceiro mês, neste momento o trabalhador quer crescer, para se sentir mais valorizado, segundo Marras (2009).

Com a falta de motivação muitos funcionários começam a perder o interesse no trabalho, acarretando em faltas injustificadas e frequentes, causando desta forma maior gasto para a empresa (a mesma esta com um funcionário no qual não esta gerando mão de obra adequada). Além disso, os benefícios são uma forma de mostrar ao funcionário que ele faz diferença dentro da empresa, uma forma de fazer o funcionário se sentir valorizado (vale ressaltar que uma maneira de mostrar ao funcionário a sua importância, é não só com benefícios como vale refeição/alimentação, assistência médica, mas também com um dia de folga, premiações por metas alcançadas, cursos para capacitação, etc.).

Para Chiavenato (2004), o pacote de benefícios apresentado por uma organização influencia diretamente na qualidade de vida da empresa, afetando também o grau de motivação de determinada pessoa.

Muitos gestores possuem receio de investir em seu funcionário, por medo de investir e o mesmo pedir para se desligar da empresa, porém o fato dele solicitar o desligamento esta ligado a inúmeras situações, mas a principal é o plano de carreira e benefícios melhores.

6 O PAPEL DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO

De acordo com Marques, é indiscutível que uma equipe é reflexo da gestão de seu líder. E uma boa liderança, além de trazer resultados, deve colaborar com o desenvolvimento e evolução dos seus liderados. Uma das funções mais importantes do líder é motivar diariamente sua equipe, pois um colaborador motivado se dedica mais, é mais produtivo e tem sede de sucesso, enquanto um colaborador sem motivação não tem comprometimento ou interesse com os objetivos e sucesso da empresa, administra seu tempo de forma inadequada e tudo isso resulta em baixa produtividade. Segundo o site Convenia, reconhecimento e motivação são palavras que estão constantemente ligadas à figura de um líder e, tendo ciência disso, cabe aos profissionais que ocupam cargos de comando entender de que maneira é possível motivar e inspirar seus funcionários.

Portanto, o líder deve estar sempre preparado para motivar. Mas, como pode um líder motivar um colaborador?

Para o colaborador se sentir motivado, primeiramente é necessário que ele goste do que faz, tenha um ambiente de trabalho agradável, uma boa remuneração, reconhecimento e que se sinta importante com seu papel na empresa.

A melhor forma de incentivar os funcionários é dar oportunidades para crescer, desenvolver cada vez mais suas habilidades, deixa-los inovar e principalmente, dar-lhes autonomia para tomar certas decisões.

Se uma empresa não tiver a presença de um bom líder motivador, ele não vai conseguir impulsionar sua equipe para um bom desempenho.

Um bom exemplo de líder motivador é o líder do estilo democrático, que de acordo com informações retiradas no site do SEBRAE, esse estilo de liderança, chamada ainda de liderança participativa, pois todos têm participação na tomada de decisão do grupo, o líder orienta o grupo a executar suas tarefas, fazendo-os a participar da tomada de decisão. Ele usa o feedback como meio de correção e treinamento daquilo que ele acha necessário. A tendência do líder é ser mais aceito por sua equipe, pois as opiniões são ouvidas, há a liberdade de expressão dos liderados.

O maior exemplo de um líder democrático foi Jesus Cristo, pois ele não preocupava em ser o primeiro, ele ouvia opiniões, buscava o constante treinamento de seus liderados, delegava funções e obedecia a Deus que era seu superior.

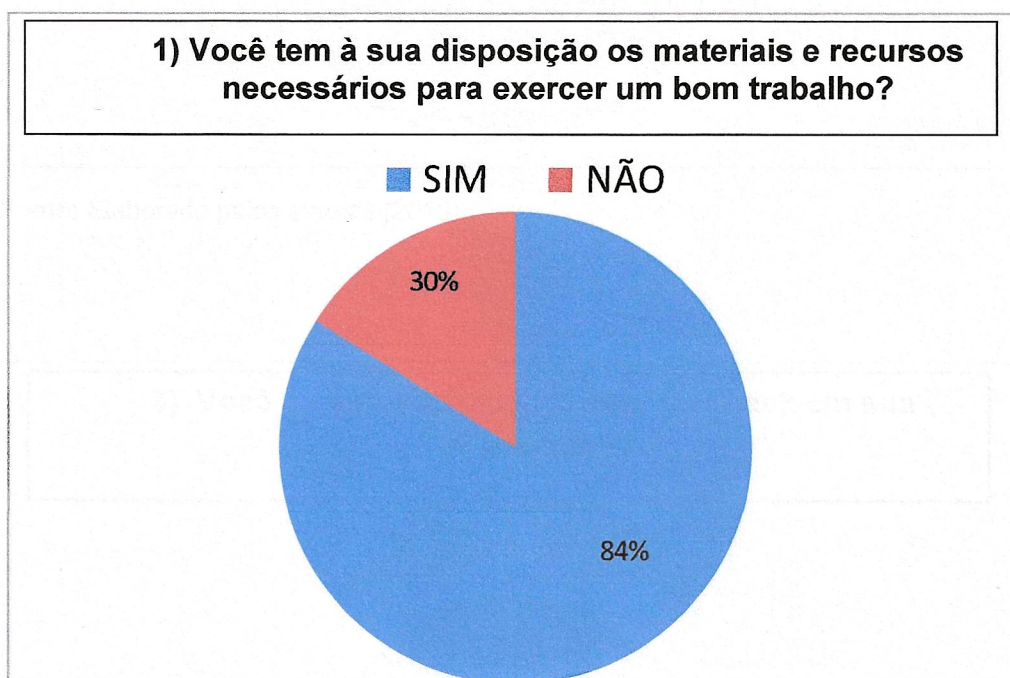
É importante que o líder sempre demonstre estar aberto para conversas, que se envolva com as tarefas diárias de seus liderados e não pareça uma figura inalcançável que está ali apenas para dar ordens.



Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

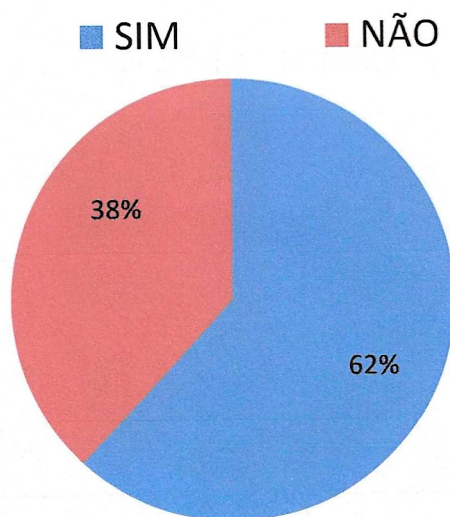
7 ANÁLISE DA PESQUISA

Com o objetivo de analisar os aspectos relacionados ao tema na prática, realizamos uma pesquisa com os alunos da Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz com o objetivo de verificar questões relacionadas à motivação, através de diversos aspectos. O questionário proposto e os resultados obtidos estão descritos conforme gráficos abaixo:



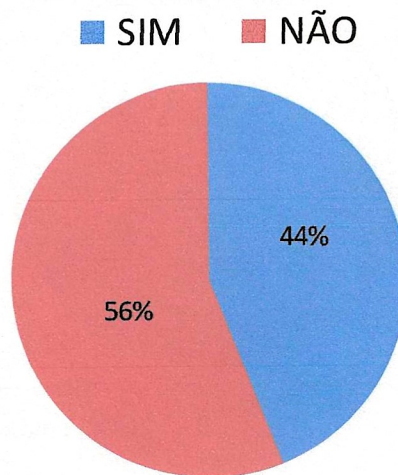
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

2) A empresa faz você se sentir importante no que faz?



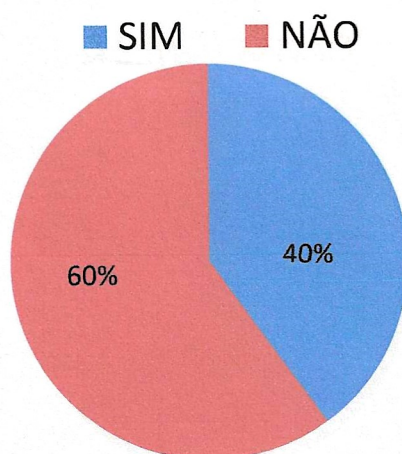
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

3) Você é chamado para receber feedback em sua empresa?



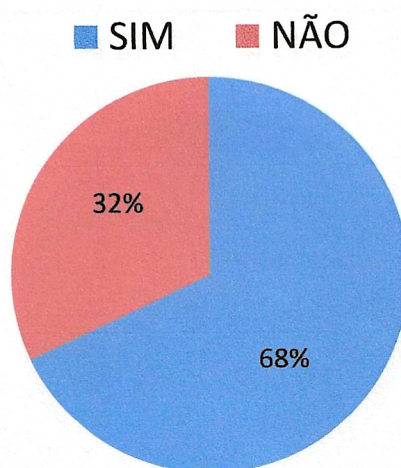
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

4) A empresa que você trabalha informa aos seus colaboradores os lucros obtidos?



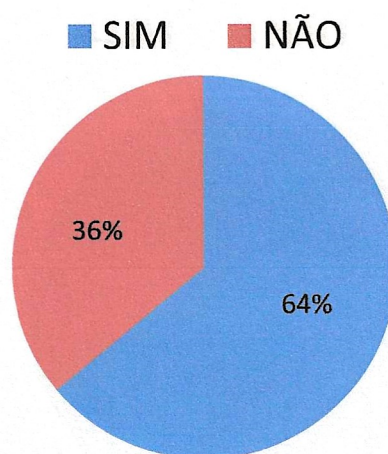
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

5) Você se sente satisfeito com o seu ambiente de trabalho?



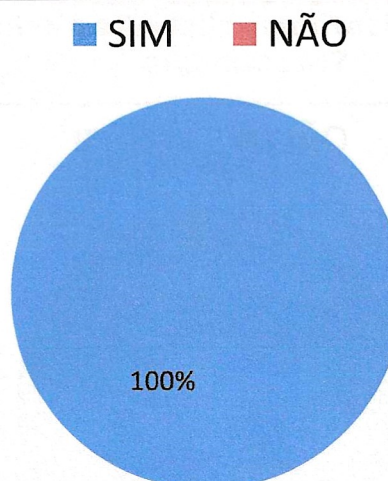
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

6) A gestão da sua empresa se importa com a saúde física e mental de seus funcionários?



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

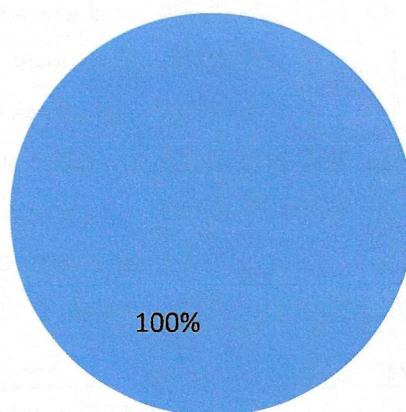
7) Você tem uma boa relação com os seus colegas de trabalho?



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

8) Você acredita que a desmotivação no ambiente de trabalho é prejudicial para a empresa quanto ao funcionário?

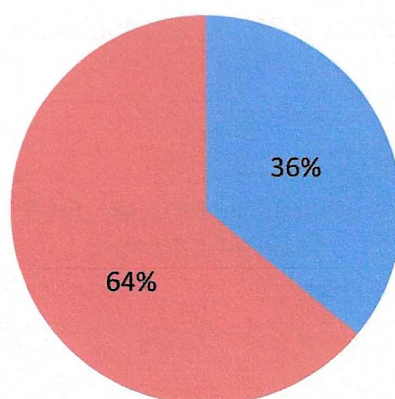
■ SIM ■ NÃO



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

9) A sua empresa faz projetos, palestras, treinamentos e atividades motivacionais dentro da organização?

■ SIM ■ NÃO



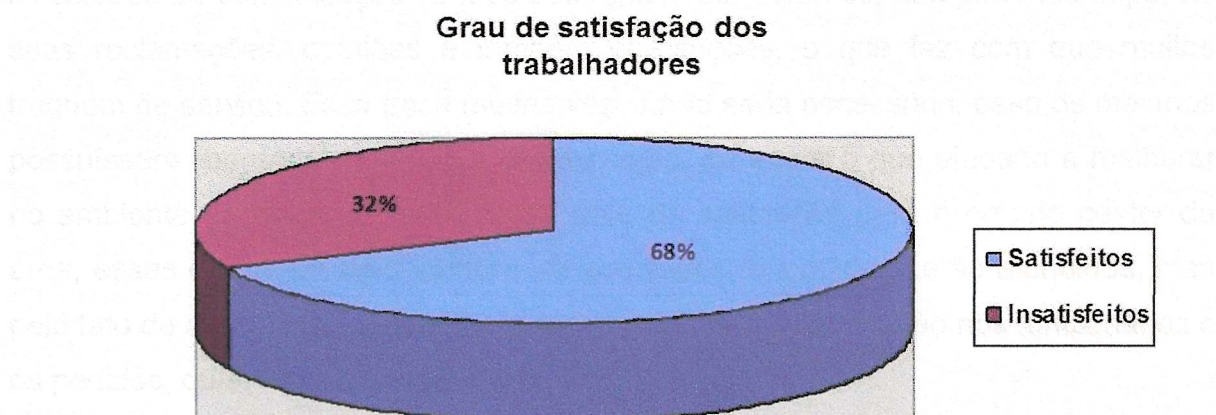
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Chegamos à conclusão que na maioria dos casos, a falta de apoio gerencial acaba deixando os funcionários mais desmotivados, esses tipos de apoios seriam: feedbacks, salários compatíveis aos mercados, benefícios, ambiente de trabalho agradável, palestras, treinamentos para adequação do funcionário à função apontada ao mesmo.

No questionário distribuído entre alguns trabalhadores de 18 a 45 anos, encontramos que o grau de satisfação é de 68% entre os entrevistados, conforme gráfico abaixo:



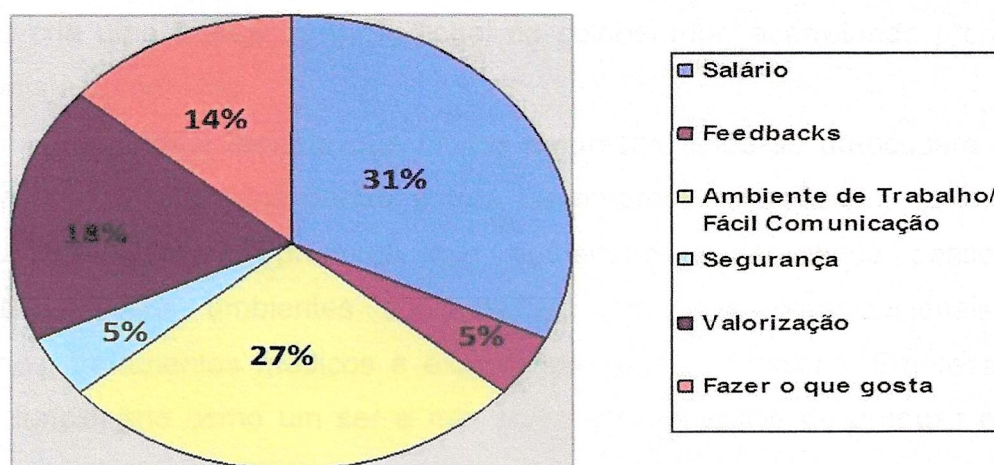
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Os 32% que estão insatisfeitos com o trabalho, possuem como motivo principal a falta de reconhecimento e/ou valorização, o que reflete no salário e recompensações, motivo pelo qual buscam melhores oportunidades.

Existe também importância em se preocupar com a saúde física e mental dos trabalhadores, para que não haja prejuízos para o colaborador e para a empresa mais para frente, o excesso de atestados é desvantajoso para ambos, na pesquisa feita, foi apontando que 64% das empresas se preocupam neste ponto, um número ainda muito baixo.

Entre eles os fatores que causam a satisfação com o trabalho, seriam:

Fatores de satisfação no trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Foi apontado que a maior parte da população insatisfeita possui dificuldade de comunicação com os seus gestores/ gerentes, não podendo expor as suas reclamações, opiniões e também solicitações, o que faz com que muitos troquem de serviço. Essa troca muitas vezes não seria necessária, caso os mesmos possuíssem liberdade de solicitar um aumento, de expor o que ajudaria a melhorar no ambiente de trabalho, dizer o seu grau de satisfação para o próprio gestor da área, essas conversas nem sempre dizem que todos os pedidos serão atendidos, mas pelo fato de serem analisados já irá causar o efeito de valorização nos funcionários e os pedidos, quando possível, atendidos.

CONCLUSÃO

Muitas pessoas se sentem motivadas dentro da empresa apenas por conta de sua remuneração ignorando qualquer outro fator que poderia ser motivador como exemplo; reconhecimento, ambiente proporcionado, colegas de trabalho, gestão da empresa, sua profissão e etc.

O reconhecimento por parte da gestão da empresa aos colaboradores deixa a desejar, segundo as informações coletadas na pesquisa um pouco mais da metade das empresas tem ações que reconhece o trabalho que o funcionário está exercendo dentro da corporação, são atitudes pequenas como essas que ao longo do tempo cria uma frustração profissional no colaborador, acarretando problemas irreversíveis à corporação.

É importante lembrar que muitas empresas ainda se preocupam com o bem estar dos funcionários dentro e fora da empresa, oferecendo materiais de trabalhos de qualidade, produtos que aumentam a segurança pessoal do colaborador, ótimos ambientes de trabalhos e climas organizacionais bem satisfatórios, tratamentos médicos e exames de saúde periódicos. Empresas que tratam o funcionário como um ser e não como uma maquina de produzir e fazer dinheiro.

REFERÊNCIAS

ARTIGOS. **A importância da motivação para o desenvolvimento e sucesso das organizações.** Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/a-importancia-da-motivacao-para-o-desenvolvimento-e-sucesso-das-organizacoes/59904/>>. Acesso em: 25 out. 2017.

ARTIGOS. **O clima organizacional e os seus principais aspectos.** Disponível em:

<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/o-clima-organizacional-e-os-seus-principais-aspectos/102286/>. Acesso em: 23 abr. 2018.

CATHO. **Como manter o empregado motivado? O líder que faz a diferença.**

<http://www.catho.com.br/cursos/index.php?p=artigo&id_artigo=398&acao=exibir>. Acesso em: 19 mar. 2018.

CONVENIA. **Motivação** – Como deve agir um líder para motivar seus subordinados.

<<http://blog.convenia.com.br/motivacao-como-deve-agir-um-lider-para-motivar-seus-subordinados/>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

DICIONÁRIO INFORMAL. **Motivação.** Disponível em <

<http://www.dicionarioinformal.com.br/motiva%C3%A7%C3%A3o/>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

INFOESCOLA. **Clima organizacional.** Disponível em:

<https://www.infoescola.com/administracao/_clima-organizacional/>. Acesso em: 15 mar. 2018.

LG. **Como um líder democrático deixa seu legado para a equipe.** Disponível em:

<<https://www.lg.com.br/blog/como-um-lider-democratico-deixa-seu-legado-para-equipe/>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

PONTO MAIS. **Você realmente sabe como motivar seus colaboradores?**

Disponível em: <<http://www.pontomais.com.br/blog/voce-realmente-sabe-como-motivar-colaboradores/>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

PORTAL IBC. **A importância do líder na motivação dos colaboradores.**

Disponível em <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/como-motivar-seus-funcionarios-maneira-correta/>> Acesso em: 19 fev. 2018.

SALARIO BR. **Benefícios:** quais são obrigatórios? Disponível em:

<<https://www.salariobr.com/Artigos/Beneficios-quais-sao-obrigatorios/2639>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

SANTANDER. **Como manter os funcionários motivados com suas funções.**

Disponível em: <<https://www.santandernegocioseempresas.com.br/detalhe-noticia/como-manter-seus-funcionarios-motivados-com-suas-funcoes-.html>> Acesso em: 12 mar. de 2018.

SEBRAE. **Estilo de liderança e os impactos junto aos colaboradores.** Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tres-estilos-de-lideranca-e-os-impactos-junto-aos-colaboradores,1cdea5d3902e2410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

SIGNIFICADOS. **O que é motivação.** Disponível em: <<https://www.significados.com.br/motivacao/>>. Acesso em: 21 out. 2017.

_____. **Significado de motivação.** Disponível em <<https://www.significados.com.br/motivacao/>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

SOBRE ADMINISTRAÇÃO. **Tudo sobre a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg.** Disponível em <<http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE COACHING. **Motivação extrínseca.** Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/coaching/motivacaoextrinseca>>. Acesso em: 26 mar. 2018.