

Etec “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Daniles Freitas Silva de Moraes
Giseli Tomé de Camargo dos Santos
Jéssica Cristina do Nascimento
Maraisa da Silva

**MOTIVAÇÃO: Um processo interno e externo que impulsiona o
desempenho**

Araraquara

2018

Daniles Freitas Silva de Moraes
Giseli Tomé de Camargo dos Santos
Jéssica Cristina do Nascimento
Maraisa da Silva

**MOTIVAÇÃO: Um processo interno e externo que impulsiona o
desempenho**

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: Emerson Aparecido Augusto e Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2018

Daniles Freitas Silva de Moraes
Giseli Tomé de Camargo dos Santos
Jéssica Cristina do Nascimento
Maraisa da Silva

**MOTIVAÇÃO: Um processo interno e externo que impulsiona o
desempenho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de
Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em
Recursos Humanos.**

Aprovado em 29 de novembro de 2018.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Emerson Aparecido Augusto

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

A Deus primeiramente, que até aqui tem nos ajudado.

As nossas famílias (pais, filhos e maridos) que compreenderam nossa ausência, nosso cansaço e dedicação para concluir este trabalho.

AGRADECIMENTO

A Deus...

Agradecemos aos professores que nos ajudaram nesta jornada, a aqueles que estão conosco desde o início do curso e aqueles que ficaram apenas por um semestre, mas que fizeram toda a diferença.

Aos funcionários da ETEC descentralizada, que sempre nos trataram com cordialidade.

As amigadas que foram além deste trabalho e que jamais serão esquecidas.

E as demais pessoas que direta ou indiretamente nos ajudaram a concluir nosso TCC.

O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.

JOSÉ DE ALENCAR

RESUMO

Este presente trabalho visa buscar fatores motivacionais que alcancem o maior número de indivíduos em seu ambiente de trabalho e as formas que as organizações podem manter os mesmo motivados, ressaltando que a motivação é uma porta que se abre de dentro para fora, fatores externos, tais como clima organizacional, reconhecimento, benefícios, oportunidades de crescimento, entre outros, podem colaborar nesta tarefa que nem sempre é tão fácil. Com a competitividade atual no mercado, as empresas necessitam desenvolver seus colaboradores, criando uma equipe forte, unida e motivada, retendo assim os seus talentos. A desmotivação pode levar a sérios problemas em uma equipe, pois um funcionário desmotivado pode influenciar outro o que pode acabar ocasionando um caos. Diante desta situação, procurou-se analisar esta questão através de livros, sites, pesquisas de clima, estudando teorias motivacionais de estudiosos que dedicaram seu tempo ao estudo da motivação. Há muitas teorias que acabam sobrepondo as outras, porém é possível entender afinal que o ambiente externo pode influenciar de maneira positiva ou não, o indivíduo que por si só já tem em seu interior uma motivação, seja para qualquer objetivo. Não é de hoje que se fala sobre motivação, porém sempre surgem novas técnicas e estudos sobre o assunto, afinal a correria do dia a dia, o stress a competitividade dentro e fora do ambiente de trabalho, pode desmotivar o ser humano, mas se as organizações estiverem atentas aos seus funcionários, elas podem desenvolver fatores motivacionais que trarão benefícios a todos, tanto empresa, quanto organização.

Palavras-chave: Motivação. Teorias. Colaboradores. Organização.

RESUMEN

Este trabajo busca buscar factores motivacionales que alcancen el mayor número de individuos en su ambiente de trabajo y las formas que las organizaciones pueden mantener los mismos motivados, resaltando que la motivación es una puerta que se abre de dentro hacia fuera, factores externos, tales como: como clima organizacional, reconocimiento, beneficios, oportunidades de crecimiento, entre otros, pueden colaborar en esta tarea que no siempre es tan fácil. Con la competitividad actual en el mercado, las empresas necesitan desarrollar sus colaboradores, creando un equipo fuerte, unida y motivada, reteniendo así sus talentos. La desmotivación puede llevar a serios problemas en un equipo, pues un funcionario desmotivado puede influenciar otro lo que puede acabar ocasionando un caos. Ante esta situación, se buscó analizar esta cuestión a través de libros, sitios, investigaciones de clima, estudiando teorías motivacionales de estudiosos que dedicaron su tiempo al estudio de la motivación. Hay muchas teorías que acaban sobreponiendo a las otras, pero es posible entender al final que el ambiente externo puede influenciar de manera positiva o no, el individuo que por sí solo ya tiene en su interior una motivación, sea para cualquier objetivo. No es de hoy que se habla de motivación, pero siempre surgen nuevas técnicas y estudios sobre el tema, al final la correría del día a día, el estrés la competitividad dentro y fuera del ambiente de trabajo, puede desmotivar al ser humano, pero si las las organizaciones están atentas a sus empleados, ellas pueden desarrollar factores motivacionales que aportarán beneficios a todos, tanto empresa, como organización.

Palabras clave: Motivación. Teorías. Empleados. Organización.

Lista de Figuras

Figura 1 - Escada da Motivação	15
Figura 2 - Teoria das Necessidades – Pirâmide de Maslow.....	16

Lista de Gráficos

Gráfico 01 - Influência familiar.....	29
Gráfico 02 - O clima organizacional e sua influência.....	30
Gráfico 03 - Acesso a recursos materiais.....	31
Gráfico 04 - Nível de motivação atual.....	32
Gráfico 05 - Motivação através da liderança	33
Gráfico 06 - Benefícios mais atraente	34
Gráfico 07 - A empresa e a saúde dos colaboradores	35
Gráfico 08 - Oferta de plano de cargos e salários	35
Gráfico 09 - Oferta de benefícios.....	36
Gráfico 10 - Benefício mais atrativo.....	37

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 CONCEITO DA MOTIVAÇÃO	12
1.1 A Influência da liderança na motivação	13
1.2 Motivação interna versus motivação externa	14
1.2.1 Sinais de Desmotivação	17
2 FATORES MOTIVACIONAIS EXTERNOS	20
2.1 Benefícios	20
2.2 Cargos e salários	22
2.3 Conceito de socialização organizacional.....	23
2.3.1 Sugestões de socialização	24
2.3.2 Vantagens da socialização	25
2.4 Conceito de integração.....	26
2.5 Relação da socialização e integração com a motivação	26
2.6 Qualidade de vida no ambiente de trabalho	28
3 METODOLOGIA DA PESQUISA E ANALISE DOS RESULTADOS	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE A - Questionário aplicado	43
ANEXO A –Termo de Autorização de Divulgação	46
ANEXO B – Declaração de Autenticidade	47

INTRODUÇÃO

Segundo o dicionário Aurélio, uma das definições da palavra Motivação é “dar motivo” entende-se então que o faz uma pessoa realizar algo é o quanto o que ela receberá em troca a deixará feliz, quanto ela se sentirá realizada. Essa realização pode ser material, como por exemplo, adquirir algo novo, ou até mesmo sanar uma dívida, receber um dinheiro extra, ou pode ser uma realização pessoal, se sentir valorizada, útil, importante. No passado foi apresentada uma teoria, onde as motivações eram divididas em escalas, as necessidades humanas divididas por níveis e que o indivíduo passava ao próximo nível apenas quando atingia o primeiro. Hoje vemos que a necessidade é individual, que cada um tem sua própria ideia de necessidades, e o que para um indivíduo é importante, para o outro não tem a mesma relevância.

Formar uma boa equipe, não é só contratar os melhores profissionais, é preciso ter um bom gestor, que direcione o trabalho, incentive, guie o grupo estruturando o trabalho, ainda assim é possível que a equipe esteja, ou fique desmotivada. Há várias razões para uma equipe estar desmotivada e quando isso acontece é necessário estimulá-los.

É preocupante tanto para o setor de Recursos Humanos (RH) e para a empresa no geral ter uma equipe desmotivada, pois as consequências podem ser desde gerar atrito entre funcionários até interferir nos lucros da empresa. A questão então é como motivar um grupo de pessoas? Como “dar motivo” único para uma equipe ou empresa já que as motivações são distintas? É preciso conhecer a equipe, observar a concorrência, avaliar e montar uma estratégia. Será que existe um método correto para motivar os funcionários? Existe uma relação entre a motivação e os benefícios ofertados pela empresa? Será que a liderança pode influenciar nos processos motivacionais dos indivíduos. Este trabalho procurará responder questões relacionados a motivação e indicar possíveis soluções para determinados problemas.

1 CONCEITO DA MOTIVAÇÃO

Segundo Spector (2007, apud TADEUCCI, 2009, p. 18)

A motivação é um estado interior que leva uma pessoa a emitir determinados tipo de comportamentos. Destaca que a motivação está associada à direção, intensidade e persistência de um comportamento no decorrer de um determinado tempo.

Pode - se associar a motivação a querer algo, alcançar um objetivo, se uma pessoa está motivada a ter um corpo malhado, por exemplo, possivelmente seu comportamento será voltado a alcançar essa meta.

Quando um indivíduo anseia por algo, é a motivação que o impulsiona a agir, seu conceito está associado à vontade e interesse de atingir uma meta, ou alcançar um determinado objetivo.

A motivação pode estar relacionada a fatores emocionais, biológicos e sociais, por isso é importante estar atento a qualquer sinal de desmotivação preparado para identificar suas causas e apto a executar uma estratégia rápida e eficaz para converter essa situação.

Sobre como funciona a motivação, tem uma razão simples: motivar é a palavra chave de compreensão sobre o comportamento humano e assim age por pensamento, atenção e emoções que envolvem anseios, desejo e muito esforço, que traz sonhos e esperança.

Entende - se, que a motivação traz resultados de interação entre pessoas, e certamente diferem seus impulsos motivacionais básicos.

A diversidade revela que pessoas diferentes não possuem o mesmo comportamento diante da mesma situação, a principal fonte de dessas informações identifica o que motiva o comportamento de cada indivíduo.

É inapropriado falar sobre motivação humana utilizando uma simples regra que seja considerada um recurso suficiente. Neste sentido as atitudes e comportamentos depende de seus valores interiores e necessidades que variam de pessoa para pessoa, essa referência que realmente dá sentido à maneira que cada um opera em si mesmo. O sentimento aflora durante nosso dia a dia, temos assim inúmeras tarefas a

fazer, nos diferenciando de máquinas que são totalmente desprovidos de sentimentos.

1.1 A Influência da liderança na motivação

Uma liderança bem sucedida traz excelentes retornos para as instituições, pois os líderes são grandes influenciadores, sendo assim, é importante que os gestores desempenhem seu papel com excelência e motivando os colaboradores, pois quando há um reconhecimento no trabalho exercido, a equipe trabalha melhor e satisfeita.

Podemos visualizar a motivação como um ciclo, identificando motivadores e motivados. Os colaboradores devem ser motivados pelos seus líderes, que necessitam ser pelos seus gestores, que por sua vez precisam ser motivados pelos diretores, isso fará com que todos trabalhem satisfeitos, retornando esta satisfação e empenho para a empresa, completando o ciclo. Esta visão de um bom líder deve ser aplicada, pois as empresas carecem de bons profissionais de liderança que incentivem e impulsionem os funcionários no melhor que eles podem ser.

Bons gestores inspiram seu time a alcançarem grandes resultados, tem empatia com a equipe propõe aperfeiçoamentos, faz com que os colaboradores se sintam valorizados e assim retorne com um bom desempenho e lucro para a empresa.

Entende-se então que a liderança pode ser um fator motivacional, pois uma equipe motivada executa seus trabalhos de forma plena na empresa.

Segundo Cortella (2017), “um poder que serve, em vez de servir, é um poder que não serve.”

1.2 Motivação interna versus motivação externa

A motivação é o que impulsiona o indivíduo no caminho rumo ao seu objetivo, tanto a motivação interna quanto a externa, o farão alcançá-lo, a diferença está no fator que o motiva.

Interna é quando a pessoa possui dentro dela um desejo de mudança, um foco, geralmente acontece após uma reflexão onde ela traça seus objetivos pessoais.

Externa está relacionada ao ambiente onde o indivíduo se encontra, se há um estímulo, uma recompensa, um ambiente com condições propícias para que ele desempenhe seu papel, ele terá um objetivo e fará de tudo para alcançá-lo.

Segundo Herzberg (apud BANOVA, 2015, p. 78)

[...] os fatores motivacionais são internos, estão sob controle do indivíduo e relacionados com aquilo que ele faz, com a natureza de suas tarefas. Envolvem a realização, reconhecimento, o crescimento profissional, a responsabilidade, o progresso e o trabalho em si.

A motivação impulsiona o indivíduo a tomar as decisões, sem ela é impossível se dedicar aos estudos, ao trabalho, se exercitar e até mesmo viver e fazer as coisas mais simples do dia a dia.

A pessoa pode se motivar ou se desmotivar dependendo de seu estado físico ou mental.

Muitas frases sobre motivação foram ditas ao longo do tempo, o site Motivação Ninja cita uma frase de James Allen, que diz “Você está hoje onde seus pensamentos o trouxeram e estará amanhã onde seus pensamentos o levarem.” Entende-se então que o ser humano chega onde ele se propõe a chegar, claro que muitos tem sonhos e desejos de uma vida, um emprego, casa, família, situação financeira melhores mas infelizmente nem todos conseguem alcançar seus objetivos, mas daqueles que nasceram e foram criados de formas simples e hoje são grandes homens e mulheres muito bem sucedidas, a motivação foi o início dessa jornada.

Em um artigo para o site motivação ninja, Maurício Alex Nunes, radialista, acredita que só através da motivação pessoal que conseguimos superar as armadilhas de nossas mentes. É preciso transformar as nossas crenças e nossos

pensamentos aliados para alcançarmos progresso profissional, espiritual e financeiro. Ele cita 7 passos que ajuda a desenvolver a motivação pessoal necessária para alcançar seus objetivos e sucessos:

- Acreditar em si mesmo;
- Não reclamar;
- A melhor atitude é sempre lutar;
- Ter metas;
- Investir na formação pessoal e profissional;
- Ser seu próprio líder;
- Comemorar cada conquista.

Figura 1 -Escada da Motivação



Fonte: Motivação Ninja

A motivação externa está relacionada ao ambiente em que se vive. O emprego pode ser um grande aliado nesta motivação, pois dependendo do clima organizacional, da cultura da empresa, ele apresenta desafios, que faz com que o indivíduo busque sempre alcançar seus objetivos e vencer seus próprios limites, estar em um ambiente que estimule a pessoa já é um grande passo para alcançar a motivação.

Figura 2 - Teoria das Necessidades – Pirâmide de Maslow

Fonte: Digitaleiro

Analisando a Pirâmide de Maslow vemos que uma das primeiras necessidades está relacionada com a vida financeira, ou seja, a vida profissional, o colaborador trabalha em troca de uma recompensa financeira que possa arcar com suas necessidades (alimentação, moradia, bem-estar pessoas e de sua família). Mas as pessoas, ao contrário do que Maslow dizia, elas não esperam atingir uma necessidade, para só depois alcançar outra, o imediatismo pode ser um grande vilão, todos querem tudo ao mesmo tempo, o que leva um grande nível de desmotivação entre os indivíduos. Ao mesmo tempo que a pessoa quer ter um emprego onde suas necessidades primarias sejam supridas, elas também querem ele proporcione qualidade de vida, status, estabilidade e com o passar dos anos é possível verificar que as ordens das necessidades vão se alternando.

Atualmente, é possível notar uma grande diferença no que motiva a vida profissional, antes o indivíduo se satisfazia apenas com a estabilidade no emprego, se tivesse um benefício, ótimo. Hoje a busca da satisfação pessoal no ambiente de trabalho torna-se cada vez mais comum. Ainda há pessoas buscando estabilidade, vimos isso no grande número de inscritos em concursos públicos, mesmo naqueles onde a faixa salarial é baixa, porém, uma boa parte, para não dizer a grande

maioria, busca na verdade o crescimento profissional e realização pessoal em um bom emprego.

Se observar as pessoas mais com de 60 anos, por exemplo, muitos trabalharam 20, 25, 30 anos na mesma empresa, alguns entraram para o primeiro emprego e lá se aposentaram, talvez até no mesmo cargo de início, pois a busca era pela estabilidade, isso os motivava a ir trabalhar todos os dias.

Na vida pessoal, as pessoas precisam encontrar um motivo para viver, para acordar todos os dias e ir atrás dos seus objetivos. A vida profissional, não é muito diferente, os colaboradores também precisam de uma motivação para ir trabalhar, para se dedicarem as suas funções e conquistarem o resultado esperado. A motivação é algo pessoal, intrínseca, e serve como impulso para o desempenho.

Algumas empresas se preocupam apenas em montar estratégias de benefícios para motivar seus funcionários, esquecendo que os colaboradores precisam encontrar nas empresas algo que os motiva também na vida pessoal.

É preciso ter equilíbrio, quantas vezes um problema pessoal faz com que a pessoa não consiga se concentrar em suas atividades, ou então, pode ser comum passar um grande stress na empresa, uma desavença, uma cobrança excessiva e quando a pessoa chega em casa, não consegue se desligar do trabalho e acaba descontando a frustração na família.

Enfim, é difícil separar a vida pessoal da vida profissional. Muitos fatores podem motivar o indivíduo, é interessante que os líderes de setores, conheçam seus funcionários e saibam identificar os profissionais desmotivados e então conversar, procurar entender e propor uma mudança. A desmotivação é contagiante e a empresa precisa estar atenta aos seus sinais.

Regina (2005), consultor e palestrante motivacional, acredita que

Motivação pessoal e profissional caminham, obrigatoriamente lado a lado, pois a motivação do ser humano é justamente aquela que o faz buscar um melhor sentido da vida, melhores condições de vida para sua família, para seu bem-estar e isso está intimamente ligado à sua condição profissional.

1.2.1 Sinais de desmotivação

Em uma empresa, seja ela grande ou não, se observar entre os trabalhadores que estão expostos às mesmas oportunidades, haverá alguém que se destaque e alguém que manifeste insatisfação constante, que reclama de tudo, nada está bom para ele. Essa situação não é boa para o colaborador, muito menos para a empresa.

Segue alguns sinais que podem identificar um colaborador desmotivado dentro da empresa:

- O funcionário sempre se opõe as mudanças, acha ruim quando o líder propõe novas ideias, e insiste em dizer que a mudança não será boa e nem se propõe a tentar;
- Ele sempre acha que “a outra” empresa é o melhor lugar para se trabalhar;
- Presenteísmo: ele tem todos os recursos para executar seu trabalho e não faz nada além do que lhe solicitado, isso quando consegue desempenhar a função que lhe cabe;
- Não consegue disfarçar a insatisfação, está propenso a gerar conflitos e pode ter alterações no humor;
- Queda no desempenho;

Nesses casos, e dentre outros mais que poderiam ser citados, às vezes não importa a oportunidade que a empresa venha a oferecer, seja ela cursos, treinamentos, ou até mesmo benefícios, nada irá mudar a situação daquele funcionário insatisfeito, é preciso ir mais a fundo da situação e tentar compreender o que está havendo.

A desmotivação pessoal, também mostra sinais, alguns deles são:

- Sentir-se obrigado a ir levantar pela manhã;
- Falta de iniciativa;
- Excesso de preocupações;
- Indisposição para executar qualquer tipo de atividade;
- Pensamentos negativos

Esses sentimentos podem vir como consequências de suas próprias escolhas ou gerados no ambiente em que vive, mas independentemente de sua fonte, é preciso estar atentos a esses e a tantos outros sinais que podem aparecer, pois essa insatisfação, até então encarada apenas como um sentimento de desânimo pode gerar sérias consequências.

2 FATORES MOTIVACIONAIS EXTERNOS

2.1 Benefícios

Os benefícios são formas de pagamentos indiretos oferecidos aos empregados, tem por finalidade, a competitividade entre as empresas para reter talento, atender as expectativas dos funcionários os motivando, convenção coletiva trazida pelos sindicatos; Legislação trabalhista, objetivo de redução de impostos, reduzir o turnover e o absenteísmo.

De acordo com Aranha e Assalin (2010, apud, Chiavenato, 1999)

Em muitas empresas brasileiras, o aparecimento dos planos de serviços e benefícios foi inicialmente orientado para uma perspectiva paternalista e limitada, justificada geralmente pela preocupação de reter mão-de-obra e baixar a rotação de pessoal. Esta preocupação, embora muito mais nas empresas cujas atividades se desenvolvem em condições rudes e adversas e onde se torna crítica a definição de incentivos monetários e não monetários para fixar o pessoal, logo se espalharam as demais empresas. Hoje, os serviços e benefícios sociais, além do aspecto competitivo no mercado de trabalho, constituem em atividades da empresa voltadas para a preservação das condições físicas e mentais dos seus empregados. Além da saúde, as atitudes dos empregados são os principais objetivos desses planos.

Na constituição de 1988 criou-se vários benefícios trabalhistas e consagrou outros já existentes na CLT, quais sejam:

Décimo terceiro (13º), 1/3 constitucional das férias, Licença paternidade de cinco dias corridos por nascimento de filho, Repouso semanal remunerado de 1 dia em cada semana trabalhada, Aumento do adicional na rescisão sem justa causa de 10% para 40%, incidentes sobre o saldo da conta do FGTS, denominada Contribuição Social, FGTS (8% da remuneração, depositado em nome do trabalhador, numa conta vinculada).

Existem dois planos de benefícios, legais e espontâneos.

Benefícios legais: são os exigidos em lei ou pelos sindicatos em convenção coletiva.

- 13º salário;

- Férias;
- Salário família;
- Salário maternidade;
- Horas extras;
- Adicional noturno;
- Vale transporte;
- Anuênio, biênio, triênio e assim consecutivamente;
- Entre outros.

Benefícios espontâneos: são os benefícios que as empresas oferecem aos seus funcionários, com o intuito de demonstrar valorização e assim os motivá-los.

- Seguro de vida;
- Plano de saúde;
- Plano odontológico;
- Vale alimentação ou refeição;
- Empréstimos consignados;
- Gratificações;
- Auxílio creche;
- Ajuda com faculdade ou cursos qualificados.

Algumas empresas já se conscientizaram sobre a importância de aplicar um pacote de benefícios, por este motivo elas oferecem demonstrando sua preocupação não apenas aos seus funcionários, mas estendem-se também as suas famílias.

Para Chiavenato (1999), existem objetivos nos planos de benefícios, classificados em:

- Individuais: “Benefícios procuram atender às necessidades individuais das pessoas, proporcionando vida pessoal e familiar, e de trabalho mais tranquila e produtiva” (CHIAVENATO, 1999, p.275).

- Econômicos: Elemento de atração e retenção de pessoal que reduzem a fadiga física e psicológica, melhora a qualidades de vida.

- Sociais: Procuram preencher deficiências, lacunas ou carências da previdência social, da educação, e outros serviços prestados pelo governo.

Para uma organização manter suas estruturas e um bom clima organizacional é necessário que seus empregados estejam satisfeitos, pois interfere direta e indiretamente nos resultados. A maneira que o funcionário desempenha seu trabalho é o reflexo do tratamento que ele recebe na organização. Por isso as empresas não os devem enxergar apenas como uma máquina, que geram apenas lucros e sim valorizar os colaboradores para que os mesmos se sintam valorizados e assim retornaram lucro para a organização. Exemplificando: Um funcionário pode estar desmotivado interiormente, porém se a empresa oferecer algo externamente como alguns benefícios que atende o que ele busca e seus familiares, o mesmo começara a ficar feliz e motivado.

“Os benefícios devem satisfazer às diferentes necessidades humanas dos funcionários.” (CHIAVENATO, 2014).

Portanto é importante as empresas aplicarem um bom plano de benefícios, pois assim os funcionários se sentirão valorizados retornando esta valorização à empresa, onde ela irá reter seus talentos que não procurarão em outra, o que encontram na atual.

2.2 Cargos e salários

O salário ser ou não um fator motivacional, é uma questão polêmica, uma vez que o indivíduo trabalha em troca deste pagamento, mas a remuneração associada a um plano de carreiras, bem elaborado pelo setor de RH, pode servir como base de um fator motivacional externo, pois a expectativa do reconhecimento profissional é gratificante.

Segundo Pontes (1989)

Se analisarmos os fatores considerados como motivadores sem levarmos em conta a contrapartida salarial, estes perderão sua força de satisfazer necessidades, pois é muito importante para o funcionário que a relação entre esses dois elementos seja mantida.

O plano de cargos e salários não é um assunto recente, em 1912, Taylor enfatizava que, para um maior rendimento, o empregado deveria receber um melhor incentivo pecuniário, com o passar do tempo, as formas de avaliação para cargos e salários, foram evoluindo, em 1909 houve estudos objetivando alcançar uma sistemática na classificação de cargos. Nos anos 30, para facilitar o relacionamento com os sindicatos, aplicava-se um método que ficou conhecido como avaliação de cargos. Em nosso país, a partir de 1960 já era possível encontrar registros sobre este assunto.

Carvalho (2015), contador, especialista em MBA em Gestão de Pessoas e Direito do Trabalho, em um artigo ao site RH portal, cita que sistematicamente a visão tradicional de remuneração, privilegia-se o salário pela contribuição do cargo e não como o funcionário o desempenha; sendo que esse sistema funciona bem quando os cargos não mudam, a tecnologia é estável, a rotatividade é baixa, os funcionários recebem treinamento intensivo para aprender as tarefas, os cargos são padronizados no mercado e as pessoas desejam crescer através de promoções na carreira (CHIAVENATO, 1999).

Não é comum ver nas empresas, que entre funcionários que desempenham as mesmas funções e tem as mesmas condições de trabalho, há os que se dedicam mais e se destacam e aqueles que sempre ficam a sombra destes.

Com o passar do tempo, este funcionário que se dedica acaba ficando desmotivado, seu desempenho diminui, já que todo seu esforço não é recompensado e seu salário é igual aos outros do seu departamento.

Para manter a motivação dos funcionários e alcançar a excelência nos trabalhos realizados, algumas empresas criam um plano de cargos e salários, este deve ser bem estruturado, baseado nas condições da empresa. O plano precisa ser bem explicado para os funcionários e é ideal aplicar uma avaliação de desempenho para estabelecer a remuneração devida e/ou uma promoção.

2.3 Conceito de socialização organizacional

Socialização é a assimilação de hábitos pertencentes a um determinado grupo social. É através deste processo que o indivíduo é aceito como membro de uma comunidade.

Para Chiavenato(2010) é a maneira que as organizações recebem o seu novo colaborador e os integram a sua cultura e sua realidade. Esta por sua vez, é a maneira pela qual a organização procura moldar no novo integrante sobre o modo que ele pensa e age fazendo com que suas atitudes estejam de acordo com a doutrina da organização.

2.3.1 Sugestões de socialização

As organizações propõem estratégias diferentes para socializar os novos colaboradores, e estas estratégias padronizam distintamente experiências de aprendizagem destes colaboradores em um novo papel organizacional específico (VAN MAANEN, 1996).

Entre as sete formas de socialização que o autor cita, e que segundo ele, podem ser combinadas de diversas maneiras diferentes entre si, vemos os métodos formais e informais de socialização: a formalidade ou informalidade se relaciona com o ambiente, dia, horário e meio social em que ela acontecerá.

Dentre as diversas estratégias de promover a socialização, podemos citar alguns exemplos:

- **Estratégia de Trabalho em equipe:** onde é solicitado que o colaborador desempenhe um determinado projeto em grupo, como por exemplo, criar metas gerais, onde ele tenha que se relacionar, ouvir e expor suas opiniões, no intuito de que juntos e dentro de um determinado prazo todos possam entregar o projeto pronto e revisado. O objetivo deste tipo de atividade além de inserir o colaborador ao grupo, também faz com que ele busque a aceitação deste grupo para alcançar satisfação social.

- **Estratégias de socialização por competição ou por concurso:** esta maneira de promover a socialização funciona promovendo competição, e com a

distribuição dos novos integrantes em diversos grupos de habilidades diferentes e de acordo com as ambições, habilidades e conhecimento de cada um. Fazendo que ele estimule novas pessoas a trabalhar da mesma forma que ele, ensinado ou aprendendo.

- **Estratégias de socialização em série ou isoladas:** são aquelas em que colaboradores que já estão socializados, treinam os novos integrantes para realizar tarefas semelhantes. Nas estratégias isoladas acontece o contrário, onde sujeito é socializado ao longo de suas ações e não por um esquema pré-determinada pela organização.

- **Estratégias de socialização familiar:** Integrar e socializar a família dos colaboradores com o núcleo organizacional através de eventos em datas especiais, como por exemplo, festas juninas ou confraternização de final de ano. Isso faz com que a família se sinta valorizada e passa a incentivar o colaborador a permanecer na organização para manter o bem-estar e a qualidade de vida.

2.3.2 Vantagens da socialização

Toda organização faz planejamentos, desenham meta e objetivos de desenvolvimentos e lucros a serem alcançados a médio e longo prazo. Isso se dá devido as necessidades de adaptação ao mercado e a necessidade de não ficar em desvantagens perante os concorrentes.

O capital humano tem extrema importância dentro de toda e qualquer organização, seja ela de nível internacional ou não, portanto é necessário investir em uma excelente equipe multidisciplinar. A busca por essa equipe começa no processo de recrutamento e seleção, buscando os melhores talentos disponíveis no mercado, entretanto, é necessário manter este talento dentro da organização. Para isso a socialização se faz necessária o tempo todo, e existem inúmeras vantagens de manter sempre ativo os meios de socialização, tais como:

- Diminui o constrangimento dos novos membros;
- Identifica C.H.A. (competências, habilidades e atitudes);
- Melhora o desempenho de toda equipe;

- Faz que ele entenda a importância do seu trabalho;
- Proporciona a interação entre as pessoas;
- Reduz o turnover;
- Eleva a imagem social da organização;
- Promove a cultura da organização.

2.4 Conceito de integração

Integração é adaptação, adequação, de uma pessoa a um grupo externo, social ou organizacional. É o momento em que o indivíduo conhece as regras e valores da convivência com um novo grupo em que ele passa a fazer parte.

Ela acontece, a fim de amenizar o constrangimento e ansiedade de novos colaboradores, fazendo com que ele se adapte o mais rápido possível ao novo grupo. O principal objetivo deste processo é proporcionar uma melhor relação entre o novo funcionário e a empresa, é neste momento ele recebe informações sobre os conceitos de missão, visão e valores que forma a cultura da empresa e recebe também todas as informações sobre as regras de conduta e segurança da organização.

2.5 Relação da socialização e integração com a motivação

Quase sempre, de forma automática e padronizada, o novo colaborador recebe um manual com informações básicas para sua integração na organização. É necessário, a partir deste momento iniciar o processo de socialização na organização, na intenção de fazer com que este novo colaborador se alinhe o mais rápido possível aos seus pares e sintam-se incluído ao seu novo grupo. Este processo de socialização organizacional pode implicar também na renúncia de certas ideias, de atitudes e de comportamentos que este novo colaborador já traz consigo.

Em um núcleo organizacional nem sempre o clima é favorável, alguns

colaboradores podem enfrentar dificuldades para se adaptar ao novo ambiente de trabalho e de se manter incluído neste novo grupo. A vida pessoal pode também interferir no desempenho profissional.

Durante o processo de integração que acontece assim que o colaborador é admitido, já se procura identificar o grau de necessidade de usar métodos dinâmicos de integração e socialização e qual o papel deste novo colaborador dentro de uma equipe multidisciplinar. Isto acontece e é indispensável em todos os processos de admissão, que é um momento tenso, que gera insegurança e desconforto para o novo colaborador.

Silva (2008, p.3) salienta que `` ao longo do processo de desenvolvimento humano, o indivíduo participa de inúmeros grupos sociais``. No texto, o autor discorre que a socialização ajuda o indivíduo a se moldar as normas e critérios morais e éticos relacionados com o grupo em que ele está inserido. Desta forma ele firma seu caráter e define seus valores para interagir com seus pares.

A socialização organizacional é um processo mais longo e deve ser contínuo. É preciso estar atento ao grupo e identificar periodicamente se há a necessidade de promover estratégias para incentivar o entrosamento, obtendo assim uma equipe que consiga interagir e se comunicar com mais facilidade e clareza, proporcionando um clima organizacional satisfatório para a empresa e os colaboradores.

Isso tudo na intenção de proporcionar ao colaborador a sensação de “estar bem”, pois antes de mais nada, o indivíduo necessita estar bem consigo mesmo e com toda a equipe, para poder desempenhar suas tarefas com melhor qualidade, visto que o “querer fazer” é um processo que se inicia dentro de cada um, e que a motivação é uma porta que se abre de dentro para fora.

Bergamini(2006) fala sobre a importância dessas relações dentro das organizações

(...) trabalhar em um grupo, de maneira produtiva e eficaz, tem sido o grande diferencial que pode levar a organização a posições de maior destaque. Em meio a um grupo eficaz, estabelece-se um ambiente de aprendizagem colaborativa, que oferece a seus membros a oportunidade de melhorarem suas competências no cargo. Desta forma, comprova-se que os grupos passam a ter importante impacto sobre a maneira como seus membros se comportam.

2.6 Qualidade de vida no ambiente de trabalho

Qualidade de vida significa entender as necessidades das pessoas em relação do mental, físico e emocional.

Por volta da década de 60, cientistas e empresários notaram que qualidade de vida influenciava muito na produtividade e motivação dos funcionários, mostrando que quanto mais feliz o colaborador estiver mais motivado estará a exercer um serviço de qualidade e o fará render muito mais lucro para sua corporação.

Alguns anos atrás, muitas corporações deixavam de lado os valores humanos e ambientais favorecendo somente a tecnologia sobre a produção e crescimento econômico, assim esquecendo da qualidade de vida de seus colaboradores que resultou em estresse e desmotivação causando muitos acidentes de trabalho e até ocasionando doenças laborais.

E ao passar dos anos foi ganhando forma a ideia de qualidade de vida no trabalho, onde passou a ser colocado em prática para bem-estar e saúde. Hoje algumas empresas já exercem um objetivo estratégico de ações de melhoria nas condições do empregado, e incluindo ginásticas elaboradas, atividades lúdicas e até algumas sessões de relaxamento. A motivação dos colaboradores é equilibrada entre vida pessoal e realizações profissionais quanto, mais satisfeito com seu ambiente de trabalho melhor o funcionário estará.

Com investimentos o absenteísmo cai, tornando os colaboradores bem mais aplicados em questões de cumprimento do horário na jornada de trabalho, nesta medida de investimento na qualidade de vida percebe-se melhoria na reputação da empresa e os reflexos em sua lucratividade.

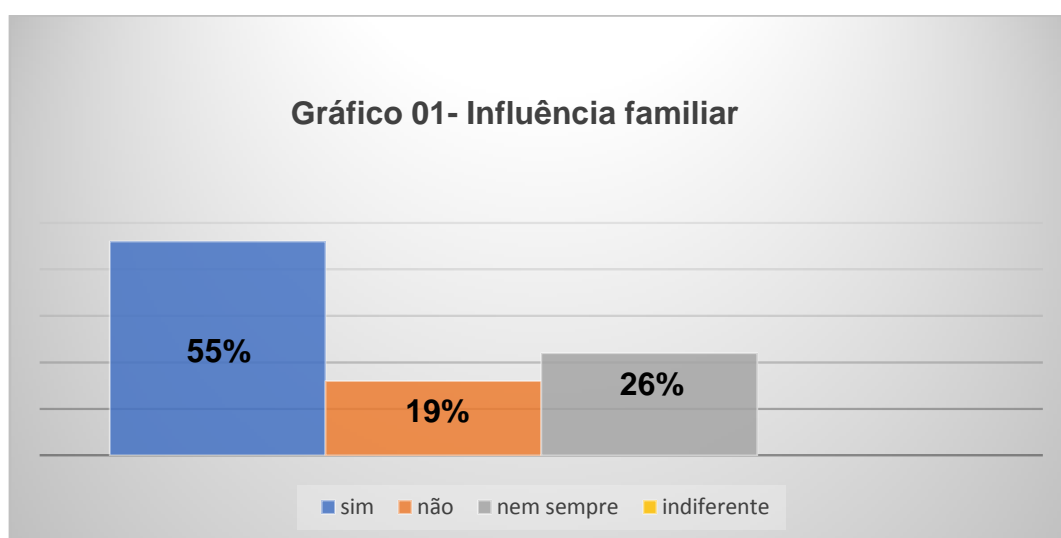
Está diretamente ligada a empresa o resultado do grau de satisfação de seus colaboradores em suas funções e por isso é de grande importância manter os profissionais motivados em um ambiente de trabalho adequado que traga harmonia e uma boa qualidade de vida.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA E ANALISE DOS RESULTADOS

A amostra será composta por 42 pessoas de ambos os sexos, de diferentes idades, empresas e cargos. O método de escolha será de forma aleatória e o único requisito é estar empregado no momento.

A base da pesquisa será a elaboração de um questionário contendo 10 questões de múltipla escolha, onde os indivíduos poderão escolher apenas uma alternativa que ele julgar correta referente as suas expectativas e realidades.

O resultado foi computado e apresentado através de gráficos. Os dados foram analisados no programa Microsoft Office Excel, versão 2007.



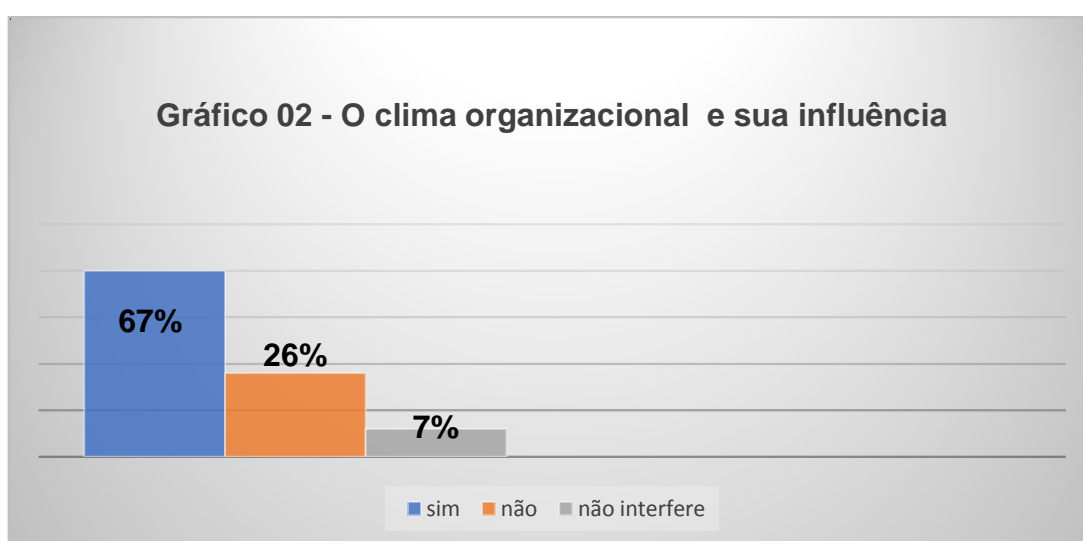
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Em relação a influência da família para se manter ou não no emprego, torno de 55% das pessoas entrevistadas, afirmam que a família influencia na permanência no emprego.

Segundo Gina Gaio dos Santos (2008), em seu artigo ao site journals.opendedition.org, a teoria de Spillover assume que existe uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família que gera similaridades entre ambas as esferas, onde uma área da vida influencia a outra, de forma positiva ou negativa.

Ao buscar uma colocação no mercado de trabalho, a maioria das pessoas analisam sobre o impacto que esse novo emprego pode causar em sua

família, normalmente neste momento avalia-se as vantagens e desvantagens que afetarão a estrutura familiar, calcula-se por exemplo, o encaixe de agendas com os horários dos filhos na escola, custo de locomoção entre os deslocamentos, auxílios saúde, segurança, educação e até mesmo o grau de status social que este novo emprego poderá agregar a família do colaborador. Tendo isso em mente, sempre existe uma pressão ou motivação exercida sobre este colaborador no momento de decidir entre permanecer no emprego atual ou buscar uma colocação que supra da melhor maneira possível as necessidades não apenas dele, mas de toda sua família.

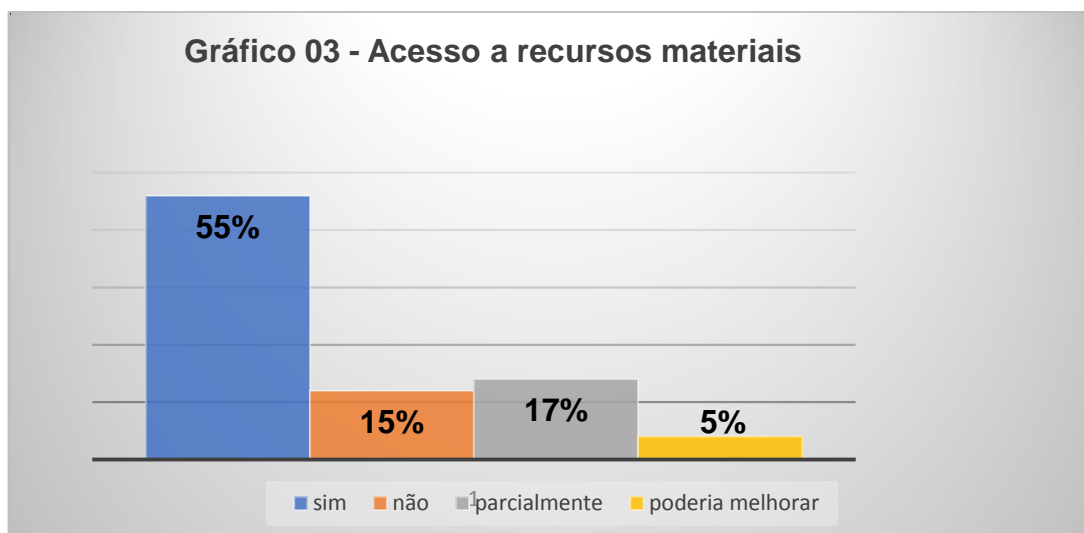


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

De acordo com Chiavenato (2015), o clima organizacional varia entre um clima favorável e saudável, até um clima desfavorável, sendo assim é fácil entender o porquê que torno de 67% das pessoas entrevistadas, já desistiram de um emprego por conta do clima organizacional e a falta de integração com os colegas de trabalho. O clima pode ficar tão ruim, a ponto de o colaborador não ter mais motivação para ir ao trabalho e prefere buscar uma nova oportunidade de emprego a se manter em um lugar onde não se sente acolhido.

Este dado é um reflexo de estudos feitos por Maslow, que identificou em esquema de pirâmide que os seres humanos vivem em busca de satisfazer suas necessidades, desde as consideradas básicas, como por exemplo, alimentação, higiene, segurança e descanso físico, passando pelo aspecto social que engloba amor, amizade, reconhecimento e autoestima, indo até as realizações pessoais, que costuma ser o objetivo. E em se tratar de realizações, a maneira como o indivíduo se

sente acolhido no seu ambiente de trabalho pode fazer parte destas aspirações de satisfação pessoal, fazendo com que ele permaneça na organização ou que ele procure uma nova colocação no mercado de trabalho, a fim de proporcionar para si tal satisfação.

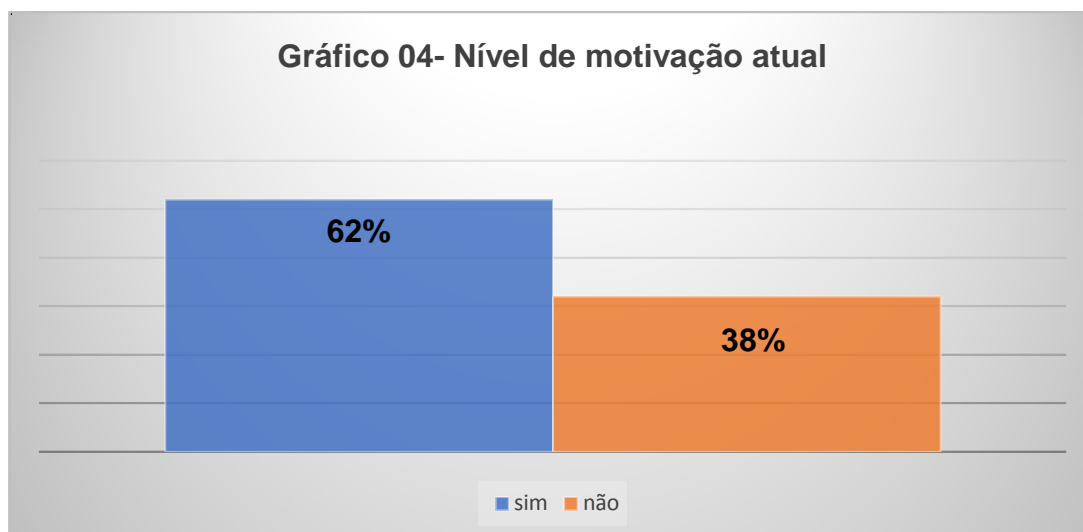


Fonte:Elaborado pelas autoras, 2018.

Dos entrevistados, 55% afirmam ter materiais e recursos necessários para desempenhar o trabalho.

Na visão de Chiavenato (2010), as empresas e organizações trazem indicadores estratégicos para que a organização possa melhorar a vida dos seus funcionários e, assim, conseguir um melhor desempenho dos mesmos no trabalho, um ambiente organizacional sadio, aberto a mudanças, profissionais mais criativos, dentre outras vantagens.

De acordo que se mostra no gráfico em questão de funcionários satisfeitos e insatisfeitos mostrando o quanto não há um bom material de trabalho que os deixam insatisfeitos em fazer um serviço de qualidade que mostra o quanto as empresas em geral não zelam por matérias de boa qualidade e deixam seus funcionários a desejar algo melhor. A porcentagem também foi averiguada onde vários dizem que estão com sua motivação abalada por conta de ficar várias vezes tentando por si só se virando para tentar fazer algo melhor e também vários acontecimentos em questões de acidentes por falta de materiais adequados



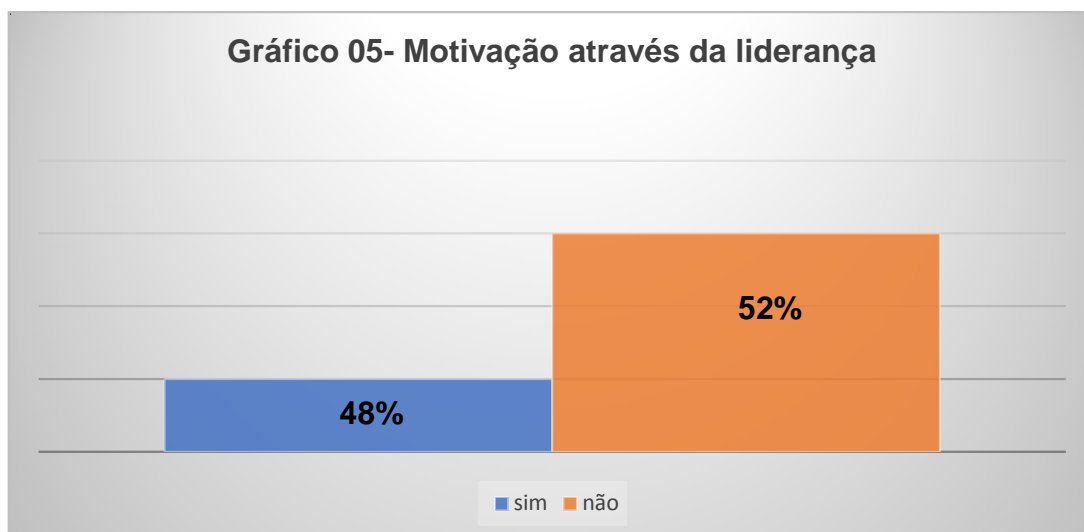
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

O gráfico acima demonstra que de 62% dos entrevistados responderam que se sentem motivados a permanecerem no emprego atual.

Segundo Chiavenato (1999), motivação é tudo que impulsiona o indivíduo a agir de uma determinada forma, esse impulso pode ser provocado por um estímulo externo, através desta citação, pode-se então entender o porquê que mais de 50% das pessoas entrevistadas se sentem motivadas no emprego que estão atualmente, já foi mencionado neste trabalho que a motivação é intrínseca, porém o ambiente onde o indivíduo está inserido pode influenciar na motivação.

O estímulo externo pode ser uma amizade no trabalho, o salário e os benefícios que a empresa oferece, a carga horária de trabalho ou apenas por sentir-se bem em fazer parte daquela organização.

É perceptível às vezes, ver pessoas que trabalham no mesmo setor, divididas quando se trata de motivação, algumas pessoas estão motivadas e empenhadas enquanto outras não tem vontade nem de ir ao trabalho, fatores internos e externos compõe a motivação.



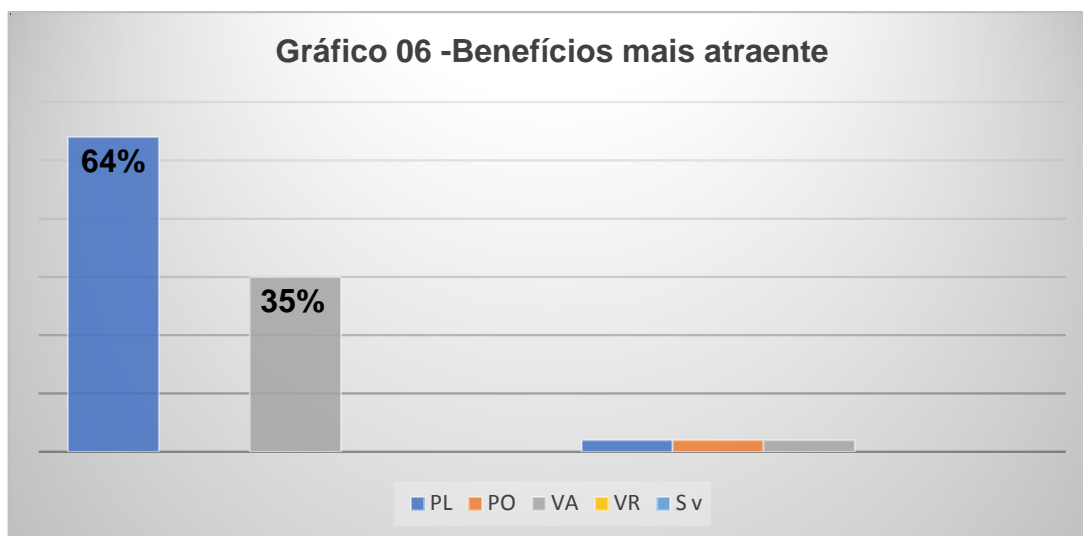
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Dos entrevistados, 52% informaram que não se sentem motivados pelos seus superiores.

Infelizmente, não é raro ver essa situação dentro das organizações, muitos líderes não estão preparados para liderar pessoas ou equipes. Vemos com frequência colaboradores sendo promovidos apenas por exercerem bem suas funções técnicas, porém não tem empatia, falta boa comunicação e não conseguem elaborar estratégias que norteiem a equipe para alcançarem os objetivos, o que por consequência, acaba levando sua equipe ao fracasso e total desmotivação.

Motivar a equipe é uma das funções do líder e pode se entender que a liderança é fator motivacional externo. Há pessoas que são líderes natos e não tem dificuldade em assumir essa função, porém ela também pode ser adquirida com um curso de liderança e aprender a desenvolver esta habilidade.

Um líder precisa estar atento a sua equipe, observá-la e orientar sempre de forma produtiva. Segundo Chiavenato (1994) “Para que as pessoas possam trabalhar satisfatoriamente em equipe elas precisam de liderança. A liderança constitui uma necessidade típica do trabalho em equipe”.



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Observa-se que os empregados se interessam em primeiro lugar em ter um plano de saúde na empresa em que trabalham, 64% dos entrevistados afirmaram essa questão. Seguido do vale alimentação que 36% dos entrevistados demonstraram ter interesse.

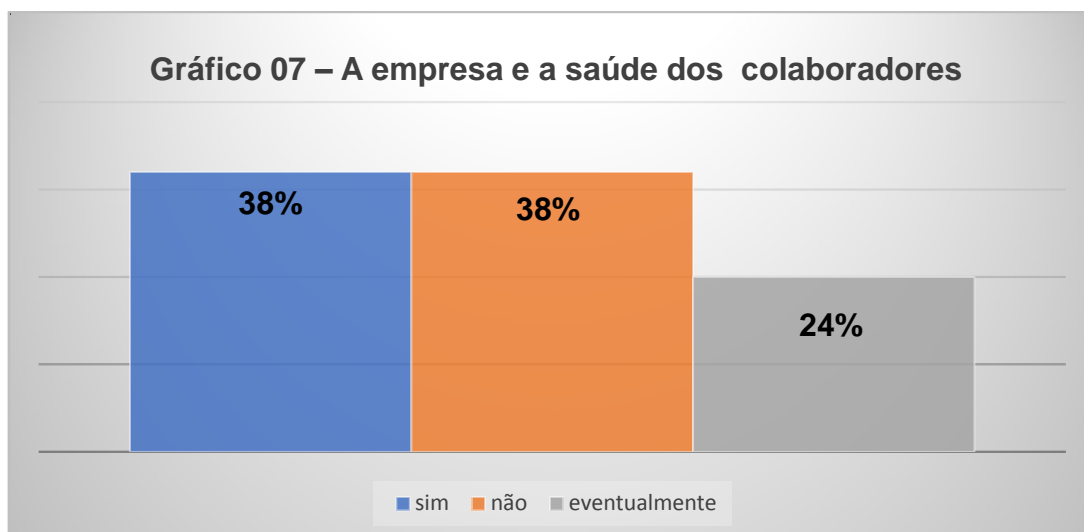
Portanto as empresas devem analisar esses números e procurar implantar esses benefícios, pois certamente reterão talentos e não haverá grande número de turnover.

De acordo com Aranha e Assalin (2010, apud, CHIAVENATO, 1999)

A Remuneração não visa apenas recompensar os funcionários pelo seu trabalho e dedicação, mas tornar sua vida mais fácil e agradável. Uma das maneiras de facilitar a vida dos funcionários é oferecer-lhes benefícios e serviços que, não sendo proporcionados pela organização, teriam de ser comprados no mercado com o salário recebido. Os benefícios e serviços aos funcionários são formas indiretas da compensação total. O salário pago em relação ao cargo ocupado representa apenas uma parcela do pacote de recompensa que as organizações oferecem ao seu pessoal.

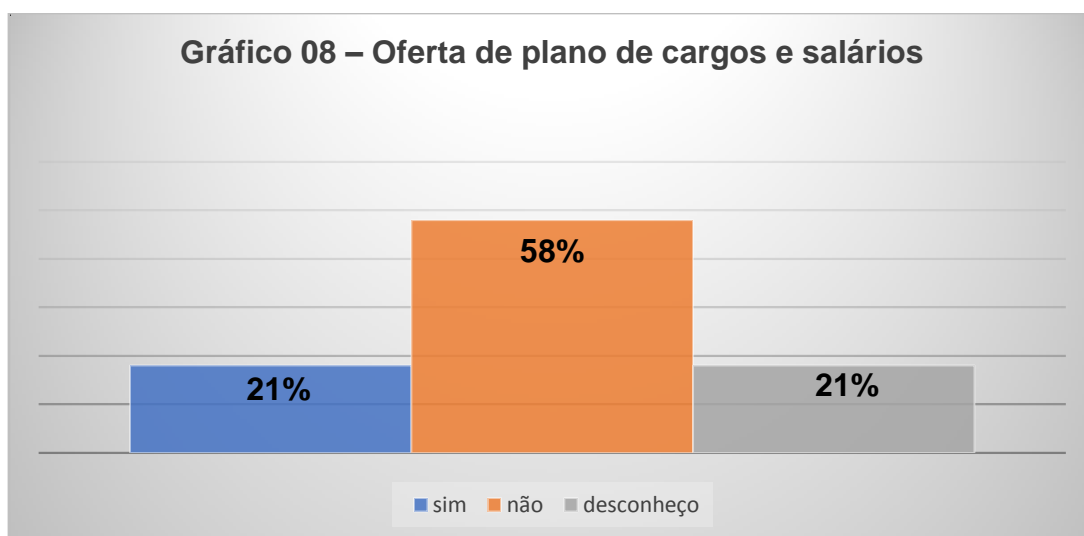
Segundo o site empregadores.com

O fato é que os gestores de Recursos Humanos estão cada vez mais "se virando nos 30" para gerar boas políticas de remuneração e benefícios, visando assim atrair e reter talentos. Essa é apenas uma das várias conclusões do Relatório de Remuneração e Benefícios, publicado nesta semana pelo Top EmployersInstitute.



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Como mostra as porcentagens quase se iguala pois foram pessoas que entre varias empresas onde mais do que menos se sentem bem pela forma que sua empresa trata seus funcionários e assim vários mostram ter esse aconchego de ser zelado pela sua saúde diferentes de outros que não pensam da mesma forma acham que deveriam criar uma base melhor entre funcionário.

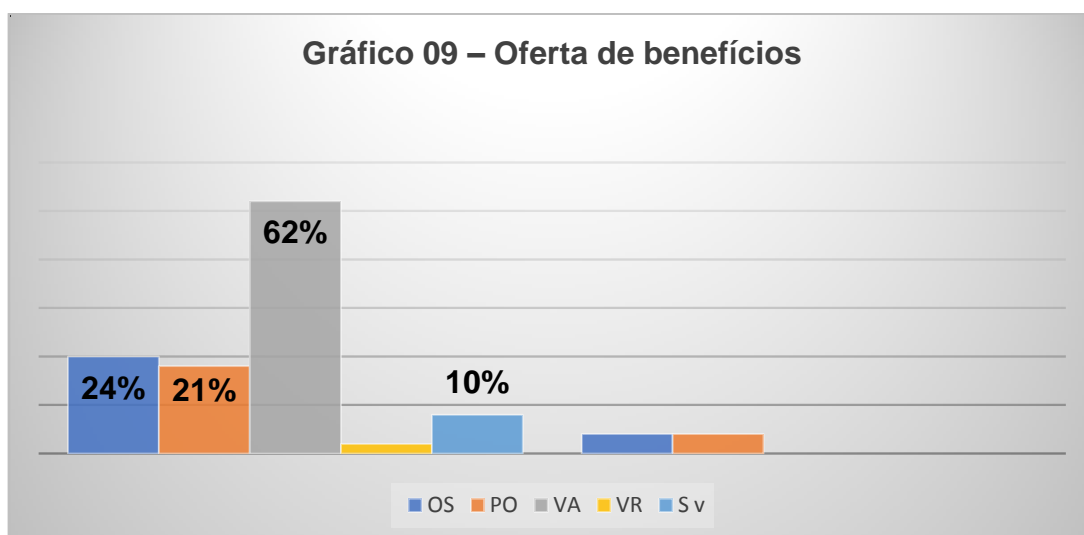


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Conforme gráfico acima, 58% dos entrevistados relatam que nas empresas que trabalham, não há um plano de cargos e salários.

A implantação do plano de cargos e salários não é uma tarefa simples, implantar o programa exige um desenvolvimento criterioso e é preciso planejamento, pesquisa, análise e ainda uma divulgação bem elaborada, de forma clara, para que

todos entendam. É possível que por esse motivo algumas empresas não tenham este programa, por não estarem dispostos a dispensar um tempo há essa causa, ou por não entenderem como pode influenciar na motivação dos colaboradores. O salário por si só não pode ser considerado como um fator de motivação, pois nada mais justo trabalhar em troca de um salário, isso é a busca pela sobrevivência.

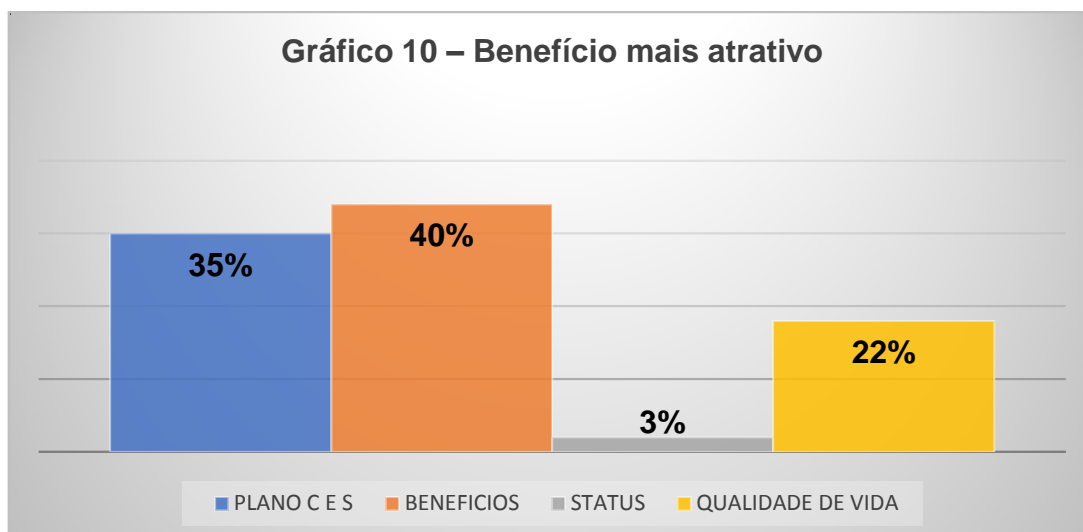


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Em relação à pesquisa aplicada a maioria das empresas com 62% oferecem vale alimentação, e plano de saúde são 24%.

Verifica-se que a maioria das empresas procuram atender a demanda da população por vale alimentação, mas não conseguem atender com o plano de saúde.

Segundo Chiavenato (1999) “benefícios constituem pagamentos financeiros indiretos oferecidos aos funcionários.”



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Na procura de um novo emprego o item que atrai em primeiro lugar de acordo com nossos entrevistados é benefícios com 40%, seguido de cargos e salários com 35%.

Ao procurar uma nova colocação no mercado de trabalho, as pessoas buscam por benefícios que atendam suas necessidades. Essa busca é cada vez maior, pois querem uma comodidade, onde possam ter um respaldo com vale alimentação, plano de saúde, entre outros, que atendam a si e sua família.

Observa-se que dentre as opções de nossos entrevistados, o respaldo financeiro é o que vem a interessar os mesmos, para que tentem ficar livres de preocupações financeiras.

Os benefícios procuram atender às necessidades individuais das pessoas, proporcionando uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranquila e produtiva. Visam a proporcionar condições para que cada pessoa possa se desligar das preocupações cotidianas e concentrar-se nas atividades do trabalho para satisfazer necessidades mais elevadas. Nesse sentido, os planos de benefícios é oferecido para atender a um leque diferenciado de necessidades dos funcionários. (CHIAVENATO, 2014).

De acordo com Aranha e Assalin (2010)

Em termos legais benefícios podem constituir em um diferencial a mais para o empregado, que passa a vislumbrar um ganho pelo seu maior esforço. Um ganho maior proporcionará a melhoria da qualidade de vida das pessoas e seus familiares, que passam a ter mais poder aquisitivo e, com isso, satisfazer suas necessidades básicas e requintadas. Tornam-se legais devido a sua inclusão na legislação e também as conquistas que os sindicatos vêm obtendo nas convenções coletivas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho nos permitiu compreender ainda mais o significado da motivação, aprofundamos em seu conceito através de obras bibliográficas, pesquisa de campo, entrevistas, artigos, e há muito material sobre o assunto, porém todos acabam seguindo o mesmo caminho: Motivação é pessoal!

O querer fazer é o fator motivacional principal do indivíduo, observamos os comportamentos e sentimentos de pessoas que estavam na mesma situação profissional, na mesma empresa, com a mesma remuneração e ainda assim, algumas estavam super motivadas, dispostas e prestativas, enquanto outras estavam descontentes e desmotivadas.

O fato da motivação ser pessoal e intrínseca não era novidade quando iniciamos o trabalho, o desafio era compreender como os fatores externos poderiam influenciar na motivação do indivíduo. Nesse caminho, em busca de informações e exemplos, surgiu outro fator que a consolida ainda mais, a convicção de que a motivação é algo pessoal, pois mesmo que as organizações definam estratégias para motivar a equipe, estratégias estas que podem ser, plano de cargos e salários, benefícios, qualidade de vida no ambiente de trabalho e mesmo tenha um bom programa de socialização que integre a família do colaborador, através dos eventos de confraternização entre outros, ainda assim, é possível encontrar pessoas desmotivadas; se fôssemos nos aprofundar no assunto da desmotivação pessoal, já partiríamos para outra área, pois fatores físicos, psicológicos e ambiente externo, podem levar ao descontentamento permanente.

Nosso objetivo era descobrir se há um fator motivacional em comum, que as empresas poderiam utilizar como ferramenta para estimular seus colaboradores.

O indivíduo precisa querer fazer, para se mover em direção a ação de fato, isso é uma condição humana pré-existente.

Vale ressaltar que a motivação mesmo sendo fator interno, pode ser influenciada por fatores externos. Dentro das organizações, é tarefa do setor de recursos humanos (RH), desde o recrutamento e seleção, avaliar o perfil do candidato, seu comportamento, sua capacidade e condições de se ajustar a organização, o RH deve avaliar o nível de satisfação pessoal e de ambição que o

candidato possui, para utilizá-la a seu favor e, assim, poder treinar e desenvolver este funcionário ao longo do tempo. É necessário que a organização faça investimentos em adequação dos benefícios e das vantagens que ela pode oferecer, visto que, é um fator externo de grande importância na motivação profissional, podendo através dela, desenvolver habilidades e encontrar dentro da própria organização talentos necessários para alavancar o rendimento empresarial.

Concluimos ao longo deste trabalho, que não há uma motivação comum para se aplicar e motivar todos por igual, mas é possível que fatores externos despertem o indivíduo a ponto de que o mesmo consiga se motivar e sair da zona de conforto, trazendo benefício a si próprio e retornando esta satisfação para a empresa, fazendo com que ambos cresçam.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Fernanda Brossi; ASSALIN, Fabiana Maria. **Benefícios como parte de incentivo a remuneração nas organizações.** Capivari: 2010.

ARAÚJO, Adriana da Conceição; SIQUEIRA, Geancarlos. **A importância dos benefícios para a motivação dos colaboradores nas organizações.** <<http://www.fabeemrevista.com.br/7/integra/02.pdf>>.2016. Acesso em: 18 ago. 2018.

BANOV, Marcia Regina. **Psicologia no gerenciamento de pessoas.** 4ed. São Paulo. Atlas, 2015.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BEZERRA, Juliana. **Processo de socialização.** Disponível em:<<https://www.todamateria.com.br/processo-de-socializacao/>> Acesso em: 05 out. 2018.

BRENAND, Jennifer; VERAS, Denise. **A importância da motivação para o desenvolvimento e sucesso das organizações.** <<http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/a-importancia-da-motivacao-para-o-desenvolvimento-e-sucesso-das-organizacaoes/59904/>>. 2011. Acesso em: 20 ago. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Barueri: Manoela, 2014.

_____. **Gerenciando Pessoas: o passo decisivo para administração participativa.** 3 ed. São Paulo: Makson Books, 1994.

_____. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 13ª Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações.** 9. ed. Revista e atualizada, 2009.

_____. **Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas.** 5. ed. Barueri: Manole,2015.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra?: inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética.** 3 ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

CORREIA, Tatiana Mendes de Siqueira. **Benefícios trabalhistas e previdenciários concedidos por convenção, determinação legal, benefícios do INSS.** Disponível em: <<http://www.econeteditora.com.br/index.asp?url=/consultoria/index.php?1=1>>. Acesso em: 27 set. 2018.

DESENVOLVIMENTO INTERNO. **13 Sinais de que você está desmotivado.** Disponível em: <<http://www.desenvolvimentointerno.com/13-sinais-de-que-voce-esta-desmotivado/>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

DUTRA, Cecília. **6 Qualidades de um excelente líder.** Disponível em: <<https://googleweblight.com/?u=https://www.siteware.com.br/lideranca/qualidades-lider/&hl=pt-BR>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

GOIS, George da Silva. **Motivação uma análise do comportamento do indivíduo dentro das organizações.** 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/motivacao-uma-analise-do-comportamento-do-individuo-dentro-das-organizacoes/57558/.html>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

GOMES, Lenice Alvim. **O papel do líder na motivação da equipe:** a árdua tarefa de motivar e manter-se motivado. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-papel-do-lider-na-motivacao-da-equipe-a-ardua-tarefa-de-motivar-e-manter-se-motivado/27199/>>. 2009. Acesso em: 16 ago. 2018.

HAUCK, Mônica. **Entenda a importância de fornecer benefícios para colaboradores.** <<https://blog.gympass.com/importancia-beneficios-para-colaboradores/>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

JULIANA. **Socialização nas organizações:** conceitos e estratégias. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/socializacao-nas-organizaes-conceitos-e-estrategias/>>. Acesso em 07 out. 2018.

KENOBY. **Qualidade de vida no trabalho:** Qual a sua importância afinal. 2018. Disponível em: <<http://www.kenoby.com/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 08 set. 2018.

MAGALHÃES, Anna Paula. **A importância dos benefícios e suas vantagens no âmbito empresarial.** Disponível em: <<http://rhjunior.com.br/importancia-dos-beneficios-e-suas-vantagens-no-ambito-empresarial/>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

MANOEL, Roberto de Jesus Pereira. **Qualidade de vida e motivação no trabalho. 2008.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/qualidade-de-vida-e-motivacao-no-trabalho/25825/>>. Acesso em: 03 set. 2018.

MARQUES, José Roberto. **A socialização organizacional e a sua importância dentro das organizações.** 2018. Disponível em: <<https://www.lbccoaching.com.br/portal/gestao-de-rh/socializacao-organizacional-importancia-dentro-organizacoes/>>. Acesso em: 11 ago. 2018.

NUNES, Mauricio Alex. **Motivação pessoal:** os 7 primeiros passos infalíveis e poderosos. Disponível em: <<https://motivacaoninja.com.br/primeiros-passos-para-motivacao-pessoal/>>. Acesso em 15 out. 2018.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários.** 3.ed. São Paulo: LTR, 1989.

RAMOS, Ana Filipa dos Santos. **A influência da liderança na motivação:** Um estudo sobre o programa de trainees 2008 da galp energia. Disponível em: <[https://repositorio.lisboa.ucp.pt/bitstream/10071/1732/1/Influencia %20da %20lideran%C3%A7a%20na%20motiva%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://repositorio.lisboa.ucp.pt/bitstream/10071/1732/1/Influencia%20da%20lideranca%20na%20motiva%C3%A7%C3%A3o.pdf)>.2009. Acesso em: 16 ago. 2018.

REGINA, Gilcér. **O elo entre a motivação pessoal e profissional.**2005.Disponível em:<http://www.rh.com.br/portal/motivacao/entrevista/4264/o-elo-entre-motivacao-pessoal-e-profissional.html>.Acesso em: 09 ago.2018.

SBCOACHING. **Qualidade de Vida no Trabalho:**o que é e como conquistar definitivamente. 2017.Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/atinja-objetivos/qualidade-de-vida-no-trabalho-o-que-e-e-como-conquistar-definitivamente/>>. Acesso em: 22 set. 2018.

SIGNIFICADOSBR. **Significado de Motivação:** o que é Motivação. Disponível em:<<https://www.significadosbr.com.br/motivacao>>. Acesso em: 03 set. 2018.

SILVA, A.O. et al. **Estratégias de socialização:**na forma mais eficaz para a integração entre indivíduo e organização. In V SEGET- Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. Resende, 2008. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos08/584_Estrategias%20de%20Socializacao.pdf>. Acesso em: 07 out. 2018.]

SILVA, Roseni de Jesus Gonçalves da. **Benefícios sociais como estratégia organizacional.** Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/beneficios-sociais-como-estrategia-organizacional/112484/>>. Acesso em: 26 ago. 2018.

TADEUCCI, Marilsa de Sá Rodrigues, **Motivação e liderança.** Curitiba. IESDE Brasil S/A, 2009.

UCS. **Benefícios como forma de atração e retenção de talentos.** Disponível em:<<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucspgga/mostrappgga2014/paper/viewFile/3752/1167>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

VAN MAANEN, Jon. **Processando as pessoas:** estratégias de socialização organizacional. In: FLEURY, Maria Teresa Leme [et al]. Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 1996.

APÊNDICE A - Questionário aplicado



**Técnico em Recursos Humanos
Pesquisa para trabalho de conclusão de curso
MOTIVAÇÃO**

Obs: Escolha apenas uma alternativa para cada questão

Sexo

- Feminino
- Masculino

1- A opinião da família de modo geral, influencia para que você se mantenha na empresa?

- Sim
- Não
- Nem sempre
- indiferente

2- O clima organizacional ou a maneira de como você é acolhido já foi motivo para você desistir e buscar uma nova colocação no mercado de trabalho?

- Sim
- Não
- Não Interfere

3 - Você tem à sua disposição os materiais e recursos necessários para desempenhar o seu trabalho?

- Sim
- Não
- Parcialmente

() Poderia melhorar

4- Você atualmente se sente motivado a permanecer no seu emprego?

() Sim

() Não

5 – Você se sente motivado pelo seu encarregado / gerente?

() Sim

() Não

6 - Qual benefício mais te atrai em uma empresa?

() Plano de Saúde

() Plano odontológico

() Vale alimentação

() Vale refeição

() Seguro de vida

7 – A empresa onde você trabalha preza pela saúde dos funcionários?

() Sim

() Não

() Eventualmente

8 – A sua empresa possui um plano de cargos e salários?

() Sim

() Não

() Desconheço

9 – Quais benefícios a empresa em que você trabalha oferece?

() Plano de Saúde

() Plano odontológico

() Vale alimentação

() Vale refeição

() Seguro de vida

10 – Se você estivesse à procura de um novo emprego, qual destes itens seria o mais atrativo?

- () Plano de cargos e salários
- () Benefícios (VA, VR, plano de saúde e o odontológico)
- () Status social
- () Qualidade de vida (conforto, jornada de trabalho reduzida)

ANEXO A –Termo de Autorização de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“MOTIVAÇÃO: Um processo interno e externo que impulsiona o desempenho”** apresentado na **Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, **autorizamos** o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 29 de novembro de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Daniles Freitas Silva de Moraes	42.760.337-7	
Giseli Tomé de Camargo dos Santos	41.531.980-8	
Jéssica Cristina do Nascimento	48.124.900-X	
Maraisa da Silva	34.198.519-3	

ANEXO B – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos na ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“MOTIVAÇÃO: Um processo interno e externo que impulsiona o desempenho”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 29 de novembro de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Daniles Freitas Silva de Moraes	42.760.337-7	
Giseli Tomé de Camargo dos Santos	41.531.980-8	
Jéssica Cristina do Nascimento	48.124.900-X	
Maraisa da Silva	34.198.519-3	