

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

THAISYE EUZÉBIO MARTINS

**FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO EM
UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DA CIDADE DE CRICIÚMA/SC**

**CRICIÚMA
2023**

THAISYE EUZÉBIO MARTINS

**FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO EM
UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DA CIDADE DE CRICIÚMA/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharela no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.^a Ma. Ana Paula Silva dos Santos

CRICIÚMA

2023

Dedico este trabalho a minha família, e todos aqueles que incentivaram minha trajetória até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por ter me dado sabedoria e discernimento para conduzir este trabalho e por ter me iluminado em todos os momentos de dúvida e incerteza.

A minha família, por todo apoio, incentivo e principalmente pela compreensão pelas minhas ausências, e em especial aos meus pais Alexandro e Juselia, e minha irmã Aléxia, que sempre me deram todo amor e suporte nos momentos de alegria e também nas dificuldades. Eles que apoiaram todas as escolhas que fiz durante minha jornada acadêmica.

Ao meu namorado Marco Antonio, por ter me inspirado a ser uma pessoa melhor, por ter acreditado em mim em tantas vezes que nem eu mesmo acreditava. Por ter me encorajado a buscar a excelência e a superar meus próprios limites, e principalmente por ser meu porto seguro a todo momento.

Sou grata a minha amiga Cahuana, a qual tive a oportunidade de reencontrar no primeiro dia de aula, ela quem foi a luz em meio a solidão. Desde o início foi minha dupla, a quem diz que somos inseparáveis, ela quem esteve ao meu lado em todos os momentos felizes e difíceis, em todos os lanches, em todas as escolhas, em todas as provas e trabalhos. Agradeço por toda sua cumplicidade, todo conhecimento compartilhado, assim como todas angustias e sorrisos. Amizade não é sobre quem vem antes ou depois, mas sim por quem nunca nos abandona.

Aos meus colegas de curso, aqueles que estavam presentes todos os dias, tornando minhas noites de aula mais leves, sempre me apoiando, incentivando, vibrando a cada conquista, e compartilhando momentos que levarei para toda a vida. Aos meus colegas de trabalho e ao meu chefe, por todo apoio, incentivo e troca de conhecimentos. A minha amiga de infância Leticia, por estar ao meu lado a tantos anos, mesmo quando não temos tempo uma para outra, se faz presente.

Gostaria de expressar minha sincera gratidão a minha orientadora Ana Paula, pelo apoio contínuo ao meu estudo, por sua paciência, motivação e imenso conhecimento.

Agradeço a instituição que disponibilizou os recursos tecnológicos e bibliográficos necessário para a realização deste trabalho de conclusão de curso. E todos aqueles que indiretamente também contribuíram para que eu finalizasse este capítulo tão especial em minha vida.

“A motivação é uma porta que se abre por dentro.”

Mario Sergio Cortella



FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NA CIDADE DE CRICIÚMA/SC

Thaisye Euzébio Martins¹

Ana Paula Silva dos Santos²

RESUMO: A motivação é o estímulo que leva as pessoas agirem para alcançar seus objetivos, como a remuneração pelo serviço prestado, como um cargo desejado, uma bonificação ou reconhecimento. Podendo ser determinada por três fatores, a direção, a intensidade e a duração. Desta forma, a pesquisa objetiva analisar os fatores motivacionais aplicada em uma prestadora de serviços contábeis localizada na cidade de Criciúma. Para o alcance do objetivo geral foi proposto uma pesquisa qualitativa, sendo está descritiva, na modalidade de estudo de caso, com a utilização de questionário aplicado com 15 colaboradores e entrevista com o responsável da empresa prestadora de serviços contábeis. Percebe-se que mais de 70% dos colaboradores da prestadora de serviços contábeis são do sexo feminino, 40% possuem idade entre 31 e 40 anos, 40% estão cursando o ensino superior e que apenas 3 funcionários estão a mais de 10 anos na empresa. O que mais motiva os colaboradores nesta prestadora de serviços contábil, é o ambiente de trabalho, o bom relacionamento com os colegas, o salário e a flexibilidade com os horários. Pode-se observar que de acordo com a pesquisa aplicada os fatores motivacionais aparecem com uma boa pontuação, diferenciando-se dos fatores higiênicos.

PALVRAS – CHAVE: Motivação. Fatores motivacionais. Prestadora de serviços. Ambiente de trabalho.

ÁREA TEMÁTICA: Tema 06 – Contabilidade Gerencial

1 INTRODUÇÃO

A motivação pode ser usada para várias ocasiões, como estudar, ganhar dinheiro e viajar. Sendo ela determinada por três fatores, a direção de qual objetivo irá atingir, a intensidade que será a grandeza da motivação e a permanência, ou seja, quanto tempo durará a motivação (Maximiano, 2015). Oliveira (2012) acredita que a motivação consiste no processo de estimular e influenciar o comportamento das pessoas em prol de um objetivo específico e compartilhado pelos profissionais da organização, que resulta em uma consolidação do comportamento desejado.

Já a qualidade de vida no trabalho é relacionada ao bem-estar biológico, psicológico e social, sendo este enfoque nomeado como biopsicossocial. Atrelando ainda a ética da condição humana, que visa cuidar e até eliminar os riscos ocupacionais (Maximiano, 2015).

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Mestra em Desenvolvimento Socioeconômico, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



Bergamini (2018) acredita que as motivações aprazíveis surgiram após a Revolução Industrial, onde os empresários investiram mais em sua empresa, visando melhor desempenho na produção, com recompensas plausíveis aos seus funcionários de modo que os mesmos agissem com eficiência, pois anteriormente, as motivações eram consideradas como aquelas que causavam medo e angústia ao trabalhador. Sendo que a implementação de fatores motivacionais nas empresas iniciou com a abertura de caixa de sugestões, criação de clubes para os funcionários, entre outros incentivos (Corrêa, 2003).

Em meio às responsabilidades da atividade no âmbito trabalhista, todo indivíduo necessita de uma motivação, além do propósito de contratação e da forma que é remunerado. Algo que desvirtua da sua experiência rotineira, para alcançar algo imposto ou que almeje alcançar (Silva; Rodrigues, 2007). Desta forma, as condições internas de uma empresa, como a gestão dos administradores, o clima organizacional e a imposição de meta individuais, por departamento ou de caráter coletivo, tendo como recompensa a participação de lucros da empresa, um valor extra no salário ou um presente, motivam o profissional em trabalho (Johann, 2013). Em concordância Bergamini (2018), acredita que o salário é o fator mais importante na motivação dos assalariados. Mas com este estímulo, vem também uma cobrança a mais do superior sobre as atividades a serem exercidas. Assim, no decorrer deste trabalho pretende-se identificar a seguinte questão: Como são motivados os colaboradores atuantes em uma prestadora de serviços contábeis na cidade de Criciúma?

A partir deste questionamento, tem-se como objetivo geral analisar os fatores motivacionais aplicado em uma prestadora de serviços contábeis localizada na cidade de Criciúma. Para atingir o objetivo geral, tem como objetivos específicos: descrever o perfil dos colaboradores, levantar os fatores motivacionais, e relacionar estes fatores com as teorias motivacionais.

Este estudo se justifica, de forma que identifica na prestadora de serviços contábeis na região de Criciúma os fatores motivacionais aplicados, correlacionando com as teorias motivacionais em estudo. No âmbito social, justifica com sua contribuição com conhecimentos, influenciando em melhorias, de acordo com motivações mais certas, de forma personalizada aos colaboradores em estudo, aumentando a produtividade, a valorização e diminuindo a rotatividade. Utilizando a empresa modelo para que outras instituições visualizem métodos motivacionais que visem a qualidade de vida dos seus trabalhadores. Justifica-se ainda para a ciência, pela contribuição teórica, por mostrar um avanço na ciência no que relaciona as teorias motivacionais considerando cada objeto de estudo, dispõe de peculiaridades únicas em seu funcionamento, exigindo assim soluções igualmente únicas.

Desta forma, apresenta-se na segunda seção a fundamentação teórica, apresentando o embasamento teórico com os principais autores das teorias motivacionais como Maslow, Herzberg, McClelland, entre outros. A terceira seção se refere aos procedimentos metodológicos, à quarta seção apresenta os dados da pesquisa aplicada, e na quinta seção as considerações finais deste estudo.



2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 TEORIAS MOTIVACIONAIS

2.1.1 Teoria das Relações Humanas

A Teoria das Relações Humanas, fortemente influenciada pelas ideias de Elton Mayo e popularizada nas décadas de 30 a 50, defendia que a remuneração era insuficiente por si só para motivar os funcionários a atingir bons resultados. O que realmente importava era manter um ambiente agradável e humano na empresa, além de garantir uma remuneração adequada. Essa visão simplificada, embora amplamente utilizada durante quase vinte anos, carecia de estudos mais aprofundados (Lacombe, 2009).

Oliveira (2012) aborda os três principais estudos de Mayo em algumas organizações, onde considera alguns aspectos como motivações de forma que aumente a produtividade no local, sendo apresentadas no Quadro 1:

Quadro 1 - Estudos de Mayo

Fábrica de Tecidos	Metalúrgicas	Fábrica de Aviões
Com períodos de descansos aos funcionários, tendo estes participação na decisão do melhor período para tal descanso, aumentou a produtividade.	Com chefes mais pacientes e atenciosos, o ambiente de trabalho melhorou e a produtividade dos funcionários aumentou.	Com trabalho em equipe, diminuiu a falta na pontualidade, assiduidade e rotatividade.

Fonte: Oliveira (2012, p. 139).

Porém Lacombe (2009) salienta que a teoria em questão, estudada por psicólogos, via as organizações como grupo de pessoas e entendia que os problemas eram individuais de cada membro. Entretanto, após alguns anos de estudos, foi constatado que não havia como comprovar que funcionários satisfeitos fossem mais produtivos do que insatisfeitos. Sendo assim, considera-se que o comportamento de cada um, era o principal fator que estaria relacionado a produtividade do exercício (Maximiano, 2015).

2.1.2 Teoria das Necessidades

A Teoria das Necessidades surgiu no ano de 1940 e seu criador foi Abraham Maslow, com o intuito de hierarquizar as necessidades dos seres humanos. Maslow pressupõe que os seres humanos são motivados pela insatisfação, pois mesmo satisfazendo uma das necessidades destacadas na hierarquia da pirâmide, ainda faltam as demais, que são essenciais para cada um (Lacombe, 2009).

Maximiano (2015) acredita que a teoria das necessidades seja a mais importante em relação à motivação, por meio da necessidade de cada ser humano existe a premência de alcançá-la e supri-la, uma a uma, até chegar na necessidade da autorrealização.

A hierarquia das necessidades por Maslow, é representada por seus fatores na pirâmide da Figura 1:



Figura 1 - Pirâmide de Maslow
Satisfação fora do trabalho



Fonte: Chiavenato (2022, p.60).

Chiavenato (2022) relaciona com a pirâmide hierárquica de Maslow, as necessidades dentro do âmbito de trabalho e a vida pessoal fora do trabalho. As primeiras necessidades a serem satisfeitas, são as fisiológicas, no qual se enquadram a fome, sono, sede, conforto físico e condições boas no trabalho, que são quesitos essenciais para todos. Para alcançar com êxito as necessidades de segurança, é preciso ter uma margem de segurança para qualquer situação, como planos médicos, seguro de vida, poupança e plano de aposentadoria. A necessidade social é aquela em que é preciso ter plenas relações sociais, interpessoais e estar em tal grupo desejado. Já para satisfazer a necessidade de autoestima, é preciso estar no *status* almejado, com bens móveis e imóveis, e amor próprio. O nível máximo do potencial do ser humano está no topo da pirâmide, sendo este a autorrealização, estado em que estão completamente realizados e satisfeitos (Lacombe, 2009).

2.1.3 Teoria dos Dois Fatores

A Teoria dos Dois Fatores tem Frederick Herzberg como seu fundador, e surgiu com a necessidade de entender melhor como as pessoas se relacionam com o seu ambiente de trabalho. Dessa forma, distingue insatisfação que está ligada aos fatores higiênicos e a desmotivação relacionada aos fatores motivacionais (Johann, 2013).

Os fatores motivacionais que também são denominados fatores intrínsecos, estão ligados as atividades propostas no ambiente de trabalho, assim como sua responsabilidade e realização sobre elas, o reconhecimento pelo cumprimento, são fatores motivacionais, que motivam não só o trabalho em si, mas a pessoa e sua qualificação. Já os fatores higiênicos, ou então fatores extrínsecos, são relacionados com o ambiente de trabalho, comportamento de superiores, relacionamentos internos, salário e administração, podendo gerar por meio desses meios a motivação ou a desmotivação (Maximiano, 2015).



Maximiano (2015) ressalta ainda que a Teoria dos Dois Fatores diferencia a motivação do trabalho e a satisfação pelo ambiente de trabalho.

2.1.4 Teoria das Necessidades Apreendidas

A Teoria das Necessidades Apreendidas teve como pioneiro, David McClelland, qual articula que as pessoas são incentivadas por três necessidades denominadas como realização, afiliação e poder (RAP). No que se refere as essas necessidades no ambiente de trabalho, são descritas por Johann (2013) e Maximiano (2015) da seguinte forma no Quadro 2:

Quadro 2 – Tipos de Necessidades e Desejos

Tipos de Necessidades	Desejos das Necessidades
Necessidade de Realização	desejo de conquistar uma meta elevada, assumindo tarefas difíceis, para que se sobressaia, e que seja reconhecido e incomparável, alcançando assim o sucesso almejado
Necessidade de Afiliação	desejo de firmar relações interpessoais, acompanhada de companheirismo e apoio, de forma que se preocupe mais com as pessoas do que com qualquer outro fator
Necessidade de Poder	desejo de controlar e influenciar o modo de agir de outra pessoa, tendo autoridade sobre elas, desta forma almejando um cargo de liderança e uma boa reputação

Fonte: Johann (2013, p.55).

McClelland acredita que cada ser humano possui necessidades diferentes um do outro, mas que sempre há uma necessidade a conquistar, e que nunca abstém delas. As necessidades que compõem esta teoria, estão relacionadas nos níveis mais altos da pirâmide de Maslow e também nos fatores motivacionais de Herzberg (Johann, 2013).

2.1.5 Teoria da Expectativa

No ano de 1964, Victor Vroom criou a Teoria da Expectativa, que tem por objetivo o esforço e o desempenho para conquistar a recompensa desejada. Os seres humanos usufruem da motivação que é considerada como a crença, uma forma estimulante de acreditar na capacidade que detém para chegar no resultado almejado (Maximiano, 2015).

Johann (2013) argumenta que nos estudos de Vroom o comportamento de cada pessoa está ligado as expectativas econômicas, ou seja, o desempenho e o comportamento são estimulados pela recompensa financeira da atividade exercida por ela.

2.1.6 Teoria da Equidade

A partir dos estudos de John Stacy Adams em 1963 é que surgiu a Teoria da Equidade, explanando nela a associação entre o trabalho efetuado pelo empregado e a recompensa recebida por ele, relacionada aos seus colegas. De forma que a aplicação desta teoria seria justa a ambas partes na empresa, como empregador e empregado (Johann, 2013).



Para Maximiano (2015) a teoria da equidade é como o equilíbrio entre as pessoas, crendo que a recompensa para cada esforço seja proporcional a este, de forma igual para o outro que se esforçou da mesma forma. Não havendo desigualdade, para que assim seja feito a comparação com o próximo, a ponto de encontrar alguém que se empenha menos na tarefa executada e ainda obtém recompensas melhores.

2.1.7 Teoria X e Y

Na concepção de Corrêa (2003), a Teoria X assume que o ser humano médio tem pouca ambição, prefere ser dirigido e busca segurança acima de tudo. Por outro lado, a Teoria Y argumenta que o esforço no trabalho é uma atividade natural para o ser humano, assim como jogar ou descansar.

Mc Gregor postula que, na Teoria X as pessoas que evitam o trabalho precisam ser incentivadas, dirigidas e recompensadas com bens materiais para serem produtivas e eficazes, além de serem ameaçadas com punições. E na Teoria Y, acredita que as pessoas são naturalmente motivadas, podendo os gerentes adotarem uma abordagem mais colaborativa e dar maior autonomia aos seus funcionários, permitindo-lhes assumir mais responsabilidades e tomadas de decisões no trabalho (Bergamini, 2018; Johann, 2013; Lacombe, 2009).

Quadro 3 - Características da Teoria X e Y

Teoria X	Teoria Y
São preguiçosas e indolentes Evitam o trabalho Evitam as responsabilidades Precisam ser controladas e dirigidas São ingênuas e não tem iniciativa	São esforçadas e gostam de ter o que fazer Aceitam o trabalho como atividade natural Procuram e aceitam responsabilidades Podem ser automotivadas e autodirigidas São criativas e competentes

Fonte: Motta e Vasconcelos (2021, p. 67).

Deste modo, visualizam que as pessoas caracterizadas na Teoria X são o oposto das pessoas caracterizadas na Teoria Y. Que enquanto uma não quer trabalhar, nem assumir responsabilidades, a outra é esforçada e até mesmo procuram responsabilidades quando não são impostas (Corrêa, 2003; Johann, 2013; Lacombe, 2009).

2.2 QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES

A Qualidade de Vida dos Trabalhadores também denominada pelas siglas QVT, faz parte da realidade social implementada na sociedade moderna. Essa questão segundo França (2012), está atrelada as necessidades de preservação e sobrevivência dos seres humanos. Alguns fatores ligados a QVT após a revolução industrial, estão descritos no Quadro 5:



Quadro 5 – Desencadeadores de QVT

Vínculos da Vida Pessoal	Fatores Socioeconômicos	Metas Empresariais	Pressões Organizacionais
Família Lazer e esporte Hábitos de vida Expectativa de vida Saúde Alimentação Sedentarismo Relacionamentos	Globalização Tecnologia Informação Desemprego Políticas Organização Padrões de vida	Competitividade Qualidade Tempo Valor Imagem	Estrutura de poder Informação Agilidade Remuneração variável Investimento

Fonte: França (2012, p. 23).

A Escola das Relações Humanas contribuiu para que fosse possível a visualização dos aspectos psicológicos e o bem estar dos trabalhadores, e também verificar como isso influenciava nos resultados da empresa. Porém, Eric Trist e seus colegas pesquisadores foram os primeiros a utilizarem o termo Qualidade de Vida no Trabalho no ano de 1950, tendo como propósito aprimorar a eficiência, diminuir os desentendimentos e facilitar a rotina dos funcionários, considerando o trabalhador, a ocupação e a empresa, por meio da avaliação e remodelação das atividades (Ferreira, 2017).

Para Vecchio (2008), a Qualidade de Vida no Trabalho, está relacionada as necessidades básicas e pessoais de cada um. De forma que tenha surgido para organizar e melhorar, por meio de procedimentos o clima no ambiente de trabalho, assim melhorando a qualidade de vida do trabalhador.

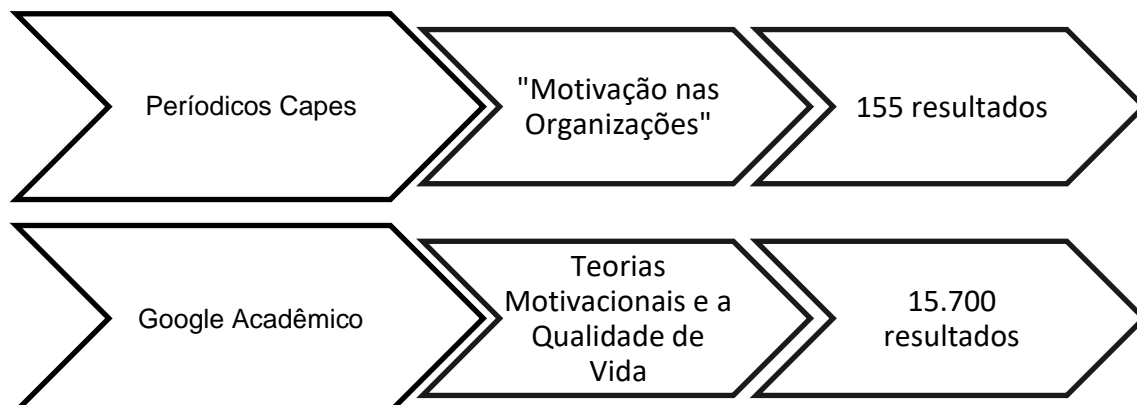
A QVT tem como principal objetivo o equilíbrio entre o empregado e a empresa. Após aparição do termo na década de 1950 e com a criação da Escola Comportamental, foi que realmente começou a ser estudado e relatado como estava o comportamento dos funcionários com as motivações (Ferreira, 2017).

2.3 ESTUDOS CORRELATOS

Foi realizado no dia 09 de maio de 2023 um levantamento na base de dados Períodos Capes e Google Acadêmico, artigos pertinentes ao tema em estudo. A Figura 2 demonstra cada etapa desta busca:



Figura 2 - Etapas da Busca



Fonte: Dados da Pesquisa.

A Figura 2 aponta como foram as etapas das pesquisas dos artigos relacionados ao tema, sendo utilizada duas bases de dados, o Periódicos Capes e o Google Acadêmico. Foi preciso descrever de duas formas como “Motivação nas Organizações” e “Teorias Motivacionais e a Qualidade de vida” para obter o resultado desejado, mesmo encontrando mais artigos que o esperado, destes apenas três foram selecionados, considerando os que tinham aplicação de questionário como análise e que as perguntas mais relacionadas um ao outro.

Os três artigos selecionados utilizaram o estudo de caso e questionários como forma de obter resultados, com embasamento nas fundamentações das teorias motivacionais. O Quadro 6 apresenta o Perfil dos Artigos escolhidos:

Quadro 6 – Perfil dos Artigos

ANO	AUTORES	TÍTULO	INSTITUIÇÃO
2015	Renato Aparecido Cezario de Sá / Susan Beatriz Sacheti	Teorias motivacionais versus qualidade de vida no trabalho	Centro Universitário Eurípedes de Marília - UNIVEM
2015	Liteli Tadiello Bedinoto Farias	Fatores motivacionais no serviço público: um estudo de caso em um <i>campus</i> descentralizado de uma Universidade pública	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
2019	Amanda Oliveira de Souza / Gustavo Yudo Endo / Álvaro Costa Jardim Neto / Éric Vinicius Lucion / Amanda Aparecida de Paula	Qualidade de vida no trabalho de uma cooperativa de reciclados	Revista de Carreiras & Pessoas - RECAPE

Fonte: Dados da Pesquisa.

Sá e Sacheti (2015), são estudantes da UNIVEM e apresentaram o artigo em questão para obtenção de Grau de Bacharel em Administração. Quanto a questão abordada no estudo, primeiramente estudaram e explanaram as principais teorias motivacionais e a qualidade de vida no trabalho, para poderem então aplicar em forma de questionário, uma pesquisa com colaboradores de uma cooperativa de crédito no Estado de São Paulo, para verificar a relação da motivação e o impacto na qualidade de vida.



Da mesma maneira, ainda no Estado de São Paulo, Souza *et al.* (2021) aplicaram em uma cooperativa de reciclados um questionário, com o objetivo de verificar se havia alguma prática de qualidade de vida no trabalho e influência motivacional nos cooperados, tendo como base as teorias motivacionais. Acreditando que a QVT é promissora ao empregado, como também ao empregador, que melhora as condições para os trabalhadores, que ao mesmo tempo se sentem motivados e aumentam sua produtividade.

Farias (2015), aborda sobre as teorias motivacionais e a motivação no serviço público, aplicando o questionário com servidores Técnicos Administrativos em Educação de uma Universidade no estado do Rio Grande do Sul, com propósito de identificar quais fatores que influenciam a motivação neste local, tendo como objetivo principal a obtenção de Grau de Especialização em Gestão Pública.

O Quadro 7 apresenta os questionários aplicados em cada organização:

Quadro 7 – Questionários

AUTORES	Nº DE ENTREVISTADOS	Nº DE PERGUNTAS
SÁ e SACHETI (2015)	20	24
Farias (2015)	32	24
SOUZA <i>et al.</i> (2019)	30	14

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na cooperativa de crédito havia 112 colaboradores, mas apenas 20 atuavam na Unidade Administrativa e os outros 92 em postos de atendimento, por conseguinte o questionário se aplicou a um número menor referente ao número total de funcionários da cooperativa. Quanto ao perfil dos entrevistados da cooperativa de crédito, 75% destes tinham entre 22 a 35 anos, sendo 40% do sexo masculino e que 50% tinham frequentado o nível superior. E referente ao tempo de empresa, a maioria dos trabalhadores, representados por 60%, trabalhavam na empresa a menos de 5 anos (Sá; Sacheti, 2015).

Já na cooperativa de reciclados foi aplicado inicialmente o questionário a 10 colaboradores, para averiguar se com as questões desenvolvidas iriam conseguir atingir o objetivo da pesquisa. Após esta primeira parte, verificou-se que atingiriam, e então aplicaram aos 30 funcionários. Sendo que 53% dos entrevistados possuíam idade superior a 40 anos, sendo a maioria do sexo masculino, e 60% destes não haviam concluído o nível fundamental. E em relação ao tempo que trabalhavam na cooperativa, mais da metade, representado por 53% tinham em torno de 2 a 3 anos (Souza *et al.*, 2019).

Enquanto na Universidade Pública o questionário foi aplicado a 32 técnicos administrativos, sendo que 50% destes tinham idade entre 31 a 40 anos, 59% eram do sexo feminino e 50% possuíam especialização. Já referente ao tempo de serviço, mais da metade, representado por 56% tinham menos de 3 anos de empresa (Farias, 2015).

Quanto a satisfação do salário dos colaboradores de cada cooperativa, chegou-se à resposta descrita no Quadro 8:



Quadro 8 – Satisfação quanto ao salário

AUTORES	SATISFEITOS	INSATISFEITOS
SÁ e SACHETI (2015)	45%	55%
FARIAS (2015)	68%	19%
SOUZA <i>et al.</i> (2019)	87%	13%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Segundo Sá e Sacheti (2015), foi questionado na cooperativa de crédito se os colaboradores estavam satisfeitos com seus salários e 55% dos funcionários assinalaram que estão insatisfeitos quanto isso. E na cooperativa de reciclados, a questão foi se recebem um salário justo a função exercida, obtendo o retorno de que 87% estão satisfeitos com os salários recebidos (Souza, *et al.*, 2019).

Farias (2015), direciona esta questão referente a satisfação com o salário aos colaboradores, obtendo então 68% de satisfação, 19% de insatisfação e 13% que não concordam e nem discordam quanto a isto. Tendo em vista que as perguntas feitas aos colaboradores de cada empresa foram relativamente diferentes, há a possibilidade de que haja diferença nas porcentagens descritas no Quadro 08.

No Quadro 9 podemos observar quais fatores podem gerar insatisfação no trabalho:

Quadro 9 – Fatores de Insatisfação

AUTORES	%	FATORES DE INSATISFAÇÃO
SÁ e SACHETI (2015)	25	Salário
	24	Impossibilidade de crescimento profissional
	16	Falta de reconhecimento
	9	Instalações inadequadas
	7	Falta de autonomia
	4	Falta de treinamento; Falta de recursos; Falta de segurança no emprego; Relacionamento com a chefia; Sobrecarga de trabalho.
SOUZA <i>et al.</i> (2019)	34	Liderança
	33	Ambiente físico
	17	Transporte
	8	Equipe; Salário

Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme pode-se observar no Quadro 9, no estudo de Sá e Sacheti (2015), associando-se a porcentagem obtida quanto a insatisfação com o salário, é realmente o que mais desmotiva os colaboradores da cooperativa de crédito, entre outros fatores esclarecidos. Quanto a cooperativa de reciclados o que mais deixa os funcionários desmotivados são os líderes (Souza, *et al.*, 2019).

Farias (2015), não abordou diretamente quanto a insatisfação na Universidade, mas pode-se observar nos outros questionamentos, que o aspecto mais levantado foi a questão da falta do reconhecimento e valorização no trabalho, visto



pelos cargos exercidos e pelos conhecimentos e competências de cada um, como também a estrutura física do local, que foi elencada como desmotivação.

No Quadro 10 será apresentado quanto a motivação em cada estudo:

Quadro 10 – Motivação

AUTORES	SIM	NÃO
SÁ e SACHETI (2015)	85%	15%
FARIAS (2015)	62%	6%
SOUZA <i>et al.</i> (2019)	67%	33%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Sá e Sacheti (2015), obtiveram 85% de respostas “sim, me sinto motivado e tenho uma boa qualidade de vida no trabalho” quanto a pergunta “relação da motivação com a qualidade de vida no trabalho”. Sendo que 55% dos colaboradores se sentem motivados por causa dos salários, benefícios, carga de trabalho, e oportunidade de crescimento oferecidos pela cooperativa de crédito. É importante ressaltar que os relacionamentos também são fatores de motivação, tendo 95% dos colaboradores satisfeitos com a relação da equipe e 85% satisfeitos com a relação com o chefe.

Segundo o estudo de caso de Souza *et al.* (2019), apenas 67% dos colaboradores se sentem motivados no ambiente de trabalho. Visando que os pontos no quais podem influenciar esta porcentagem, podem se referir aos benefícios como a alimentação, transporte e segurança oferecidos pela cooperativa de reciclagem.

De acordo com Farias (2015) 62% dos técnicos administrativos se sentem motivados no trabalho, sendo que 18% elencaram a remuneração e 18% a estabilidade, como os principais fatores que influenciam na motivação. Além do reconhecimento que foi a resposta de 27% no quesito “estímulos a motivação”.

Observa-se nas conclusões do estudo de Sá e Sacheti (2015), que é relacionado a teoria de Maslow, quando cita na pesquisa o fator da auto estima, sendo que este fator beneficia não só o empregado, mas também a empresa, pois com o colaborador motivado, melhora a produção e a qualidade do produto. Relaciona também com a teoria de Herzberg sobre fator que provoca a satisfação em exercer atividades agradáveis no local de trabalho. Deste modo, conclui-se que, a pesquisa foi satisfatória e alcançaram o objetivo proposto no início, de que os fatores motivacionais estão interligados a qualidade de vida no trabalho.

Souza *et al.* (2019), ressalta que o objetivo do estudo era verificar se havia práticas de qualidade de vida no trabalho na cooperativa de reciclados e após estudo e pesquisa, concluíram que sim, havia práticas de QVT na empresa, porém insuficientes. Sugeriram então melhorias na cooperativa quando a motivação, e também a pesquisas futuras, pois acreditam que o questionário fechado e o tempo para responderem influenciaram nos resultados obtidos.

Na conclusão de Farias (2015), observa-se a desmotivação o esforço e recompensa diretamente ligada a Teoria da Equidade. Já quanto as motivações identificadas pelos colaboradores, estão fatores como reconhecimento, crescimento pessoal, responsabilidade, progresso e trabalho. Concluindo desta forma, que a Universidade deveria investir mais nas motivações, assim como planejar reuniões



mensais, reestudo dos cargos quanto as competências de cada um deles, e também a implementação de atividades voltadas para a qualidade de vida dos servidores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A presente pesquisa possui uma abordagem qualitativa, em virtude de que os dados obtidos na pesquisa serão interpretados de forma que seja possível identificar quais teorias motivacionais são aplicadas em uma prestadora de serviços contábeis de Criciúma/SC, e como pode impactar na vida de seus funcionários.

Para Yin (2016), a pesquisa qualitativa coleta informações da área de vivência a ser estudada, sobre os profissionais em questão e suas visões. De modo que descreva num contexto dados reais e não pressuposições. Analisando individualmente cada dado coletado, interpretando e atribuindo os significados, já que são imprescindíveis para pesquisa.

Quanto aos objetivos, foi realizado uma pesquisa descritiva sem a interferência do pesquisador, de modo que observa, orienta, registra e analisa os fatos ocorridos (Rampazzo, 2005). Com intuito de buscar informações de um determinado público, tendo como finalidade caracterizar, analisar e identificar as relações entre a teoria e o indivíduo entrevistado (Gil, 2022).

O estudo de caso foi escolhido como modalidade de pesquisa, por consistir em uma ampla perspectiva do problema e detectar possíveis fatores que podem afetá-lo (Gil, 2022).

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Quanto a técnica, foi utilizado a entrevista com o administrador e o questionário (APÊNDICE A) com os colaboradores da prestadora de serviços contábeis, para que seja possível estudar as duas visões referente as teorias motivacionais e correlacioná-las com os fatores motivacionais encontrados.

Pode-se caracterizar a organização contábil como uma referência, dentre outras da cidade, pois possui há mais de 50 anos no mercado, atendendo a empresas e clientes no estado de Santa Catarina, outros estados e regiões. Possui atualmente 16 colaboradores, distribuídos no setor de contabilidade, legalização, fiscal, pessoal e logística.

Para Nascimento (2012), na entrevista é feito a coleta de informações e anotado os dados relevantes na hora, para que posteriormente complemente de forma criteriosa. Já quando é aplicado o questionário, é bom explicar de forma breve como funcionará a aplicação, sendo possível atingir simultaneamente várias informações de várias pessoas, assim facilitando o entendimento e atingindo os objetivos iniciais.

Na coleta de dados por meio de questionário, é feito várias perguntas referentes ao tema, tendo a possibilidade de ser aplicado de forma impressa ou digital, com um pequeno texto de apresentação sobre ele, ao contrário da entrevista, que é necessário o encontro do entrevistador e entrevistado para realização dele (Lakatos; Marconi, 2022).



4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

4.1 A EMPRESA

A prestadora de serviços contábeis objeto de estudo, está há mais de 50 anos no mercado e fica localizada na cidade de Criciúma/SC. Contando com 16 colaboradores no momento, estes ficam distribuídos entre o Departamento Pessoal, Departamento de Legalização, Departamento Fiscal, Departamento Contábil, Departamento de Logística, e Departamento Administrativo.

Atualmente quem administra a empresa é o filho do fundador, que aceitou a proposta de seu pai em assumir a responsabilidade pelo escritório quando a contabilidade não ia bem, sendo que, se não aceitasse, seu pai iria acabar encerrando as atividades. Por ser um negócio da família, se adaptou bem. Iniciou o serviço apenas com a ajuda do seu pai, contando com 28 clientes apenas. É formado em Ciências Contábeis e Direito, com especialização em Direito Empresarial.

O responsável acredita que o primeiro contato com um novo cliente é a parte mais importante durante toda negociação, por isso, ele quem faz essa primeira conversa, até para auxiliar e esclarecer todas as dúvidas no momento da abertura da empresa.

Já o fundador da empresa, hoje em dia, atua apenas no arquivo morto da empresa, sendo que não tem horários a cumprir e não tem vínculo empregatício. Está sempre disposto a ajudar todos internamente e externamente, um exemplo é quando o colaborador precisa de auxílio para prosseguir com algum processo na Prefeitura, ou demais órgãos no qual ele tem todo conhecimento.

4.2 PERFIL DOS COLABORADORES

Para obtenção dos dados, utilizou-se o questionário como forma de coleta de dados, sendo este aplicado aos colaboradores de uma prestadora de serviços contábeis, contando com 15 respondentes, ressalta-se que, o quadro de funcionários da empresa conta com 16 pessoas, mas uma das colaboradoras, por se tratar da pesquisadora responsável optou por não participar da pesquisa, garantindo que não haja viés nos dados. De forma que pudesse aplicar a pesquisa de forma cuidadosa, respeitosa e sigilosa, reduziu-se os departamentos que compõem a contabilidade, para que nenhum respondente se sentisse intimidado sendo único a responder em tal departamento, salientou-se primeiramente onde tal poderia se encaixar, por exercer funções neste outro setor também.

O Quadro 11 apresenta as informações referente ao sexo e a idade dos respondentes da prestadora de serviços contábeis:

Quadro 11 – Sexo e idade dos respondentes.

SEXO x IDADE						
	18 A 24 ANOS	25 A 30 ANOS	31 A 40 ANOS	41 A 45 ANOS	MAIS DE 46 ANOS	TOTAL
FEMININO	4	3	3	0	1	11
MASCULINO	0	1	3	0	0	4
TOTAL	4	4	6	0	1	15

Fonte: Dados da Pesquisa.



Percebe-se que a maioria dos colaboradores possui de 31 a 40 anos, destes metade é do sexo feminino e metade é do sexo masculino. A empresa possui apenas uma funcionária acima de 41 anos, sendo está do sexo feminino. O Quadro 12 demonstra a questão referente ao estado civil e filhos dos respondentes:

Quadro 12 – Estado civil e filhos dos respondentes.

ESTADO CIVIL x FILHOS					
	NENHUM	1 FILHO	2 FILHOS	3 FILHOS OU MAIS	TOTAL
CASADO (A)	5	0	0	0	5
SOLTEIRO (A)	7	1	0	0	8
EM UNIÃO ESTÁVEL	0	0	1	0	1
DIVORCIADO (A)	0	0	0	0	0
VIÚVO (A)	0	1	0	0	1
TOTAL	12	2	1	0	15

Fonte: Dados da Pesquisa.

Nota-se que dois colaboradores possuem apenas um filho, sendo o estado civil deles solteiro e outro viúvo. E aquele que tem dois filhos, é o mesmo respondente que está em união estável. A prestadora de serviços possui ainda, cinco colaboradores casados que não possuem filhos. A seguir, no Quadro 13 apresenta-se os departamentos e o tempo de empresa de cada respondentes:

Quadro 13 – Departamento e tempo de empresa dos respondentes.

DEPARTAMENTO x TEMPO DE EMPRESA							
	MENOS DE 1 ANO	1 A 2 ANOS	3 A 4 ANOS	5 A 6 ANOS	6 A 9 ANOS	10 A 15 ANOS	TOTAL
DEP. ADMINISTRATIVO	1	1	0	1	0	0	3
DEP. FISCAL	2	1	1	0	0	0	4
DEP. CONTABIL	1	2	0	0	0	1	4
DEP. PESSOAL	0	2	0	0	0	2	4
TOTAL	4	6	1	1	0	3	15

Fonte: Dados da Pesquisa.

Cada departamento da prestadora de serviços contábeis, possui colaboradores contratados de 1 a 2 anos, sendo estes a maioria, referente ao total de respondentes.

Possuindo no departamento contábil e no departamento pessoal, o total de 3 colaboradores com mais de 10 anos de empresa. Sendo que no último ano, foram contratados 4 profissionais, para substituição dos que foram desligados. No Quadro 15 será relacionado os departamentos e o grau de escolaridade dos respondentes:



Quadro 15 – Departamento e grau de escolaridade dos respondentes.

DEPARTAMENTO x GRAU ESCOLARIDADE							
	ENSINO MED. INC.	ENSINO MED. COMP.	ENSINO SUP. INC.	ENSINO SUP. COMP.	PÓS GRAD. INC.	PÓS GRAD. COMP.	TOTAL
DEP. ADM.	0	0	2	1	0	0	3
DEP. FISCAL	0	0	2	2	0	0	4
DEP. CONTÁBIL	0	0	1	2	1	0	4
DEP. PESSOAL	0	2	1	1	0	0	4
TOTAL	0	2	6	6	1	0	15

Fonte: Dados da Pesquisa.

Pode-se observar que dentre os quatro departamentos, grande maioria está cursando o ensino superior ou já concluiu. Sendo que apenas dois colaboradores do departamento pessoal possuem apenas ensino médio completo e apenas um colaborador do departamento contábil está fazendo pós graduação. O Quadro 16 apresenta o cruzamento do sexo com a faixa salarial dos respondentes:

Quadro 16 – Sexo e faixa salarial dos respondentes.

SEXO x FAIXA SALARIAL						
	ATÉ 1.321,00	DE 1.322,0 A 2.642,00	DE 2.643,00 A 3.964,00	DE 3.965,00 A 5.286,00	ACIMA DE 5.287,00	TOTAL
FEMININO	1	7	2	0	1	11
MASCULINO	0	0	2	0	2	4
TOTAL	1	7	4	0	3	15

Fonte: Dados da Pesquisa.

Nota-se que ao analisar que mesmo com um número maior de colaboradores do sexo feminino, quem recebe acima da faixa salarial R\$5.827,00 são dois funcionários do sexo masculino e apenas uma do sexo feminino. Já no Quadro 17 demonstra-se a faixa salarial e o tempo de empresa dos respondentes:

Quadro 17 – Faixa salarial e tempo de empresa dos respondentes.

FAIXA SALARIAL x TEMPO DE EMPRESA							
	MENOS DE 1 ANO	1 A 2 ANOS	3 A 4 ANOS	5 A 6 ANOS	6 A 9 ANOS	10 A 15 ANOS	TOTAL
ATÉ 1.321,00	0	1	0	0	0	0	1
DE 1.322,0 A 2.642,00	4	2	1	0	0	0	7
DE 2.643,00 A 3.964,00	0	2	0	1	0	1	4
DE 3.965,00 A 5.286,00	0	0	0	0	0	0	0
ACIMA DE 5.287,00	0	1	0	0	0	2	3
TOTAL	4	6	1	1	0	3	15

Fonte: Dados da Pesquisa.



O salário acima de R\$5.287,00, é pago para os colaboradores que estão a mais de 10 anos na empresa, com exceção de um que esta dentre 1 a 2 anos. Vale ressaltar que o grau de distribuição dos salários reflete sobre uma organização hierárquica referente a responsabilidade. No Quadro 18 apresenta o cruzamento referente aos departamentos e as faixas salariais dos respondentes:

Quadro 18 – Departamento e faixa salarial dos respondentes.

DEPARTAMENTO x FAIXA SALARIAL						
	ATÉ 1.321,00	DE 1.322,0 A 2.642,00	DE 2.643,00 A 3.964,00	DE 3.965,00 A 5.286,00	ACIMA DE 5.287,00	TOT AL
ADMINISTRATIVO	1	1	1	0	0	3
FISCAL	0	3	0	0	1	4
CONTÁBIL	0	1	2	0	1	4
PESSOAL	0	2	1	0	1	4
TOTAL	1	7	4	0	3	15

Fonte: Dados da Pesquisa.

Com exceção do departamento administrativo, os demais departamentos possuem ao menos um colaborador que recebe acima da faixa salarial R\$5.287,00. E a grande maioria de diferentes setores recebem de um a dois salários mínimos. Somente um funcionário recebe menos de um salário mínimo, vale observar que o regime de horas semanais varia. O Quadro 19 apresenta as informações referente ao sexo e filhos dos respondentes:

Quadro 19 – Sexo e filhos dos respondentes.

CRUZAMENTO 8 - SEXO x FILHOS					
	NENHUM	1 FILHO	2 FILHOS	3 FILHOS OU MAIS	TOTAL
FEMININO	8	2	1	0	11
MASCULINO	4	0	0	0	4
TOTAL	12	2	1	0	15

Fonte: Dados da Pesquisa.

No Quadro 19, pode-se observar que apenas colaboradoras do sexo feminino possuem filhos, sendo que duas delas possuem apenas 1 filho, e a outra possui dois. No Quadro 20 relaciona-se o sexo e o grau de escolaridade dos respondentes:

Quadro 20 – Sexo e grau de escolaridade dos respondentes:

SEXO x GRAU ESCOLARIDADE							
	ENSINO MED. INC.	ENSINO MED. COMP.	ENSINO SUP. INC.	ENSINO SUP. COMP.	PÓS GRAD. INC.	PÓS GRAD. COMP.	TOT AL
FEMININO	0	1	6	3	1	0	11
MASCULINO	0	1	0	3	0	0	4
TOTAL	0	2	6	6	1	0	15

Fonte: Dados da Pesquisa.



Observa-se que a maioria das colaboradoras do sexo feminino estão cursando o ensino superior, a maioria do sexo masculino já tem ensino superior completo, sendo que apenas dois colaboradores sendo um de cada sexo possuem apenas ensino médio completo. No Quadro 21 está apresentando informações sobre o sexo e o tempo de empresa dos respondentes:

Quadro 21 – Sexo e tempo de empresa dos respondentes.

CRUZAMENTO 10 - SEXO x TEMPO DE EMPRESA							
	MENOS DE 1 ANO	1 A 2 ANOS	3 A 4 ANOS	5 A 6 ANOS	6 A 9 ANOS	10 A 15 ANOS	TOTAL
FEMININO	4	4	1	1	0	1	11
MASCULINO	0	2	0	0	0	2	4
TOTAL	4	6	1	1	0	3	15

Fonte: Dados da Pesquisa.

Pode-se observar que a maioria dos colaboradores da empresa são do sexo feminino, sendo uma destas contratada a mais de 10 anos e quatro destas contratadas no último ano para substituir colabores desligados. Já em relação aos colaboradores do sexo masculino, dois estão trabalhando no escritório a mais de 10 anos e os outros dois dentre 1 a 2 anos. Abaixo, demonstra-se no Quadro 22 o cruzamento da idade e do estado civil dos respondentes:

Quadro 21 – Idade e estado civil dos respondentes.

CRUZAMENTO 11 - IDADE x ESTADO CIVIL						
	CASADO (A)	SOLTEIRO (A)	EM UNIÃO ESTÁVEL	DIVORCIADO (A)	VIÚVO (A)	TOTAL
18 A 24 ANOS	0	4	0	0	0	4
25 A 30 ANOS	1	3	0	0	0	4
31 A 40 ANOS	4	1	1	0	0	6
41 A 45 ANOS	0	0	0	0	0	0
MAIS DE 46 ANOS	0	0	0	0	1	1
TOTAL	5	8	1	0	1	15

Fonte: Dados da Pesquisa.

Nota-se que maioria dos respondentes se enquadram no estado civil solteiro, possuindo dentre 18 a 40 anos de idade. E que os demais, se dividem entre cinco casados com idade de 25 a 40 anos, um em união estável com idade entre 31 e 40 anos e um viúvo acima de 46 anos de idade.

4.3 DIAGNÓSTICO MOTIVACIONAL

Os quadros dispostos na subseção 4.3 foram elaborados baseados nos critérios da pesquisa de Ribeiro (2019) e Souza (2001). Para análise, foram consideradas as categorias da pirâmide de Maslow, sendo elas as necessidades fisiológicas, segurança, necessidades sociais, estima e autorrealização. A pirâmide de Maslow pode ser associada a teoria de Herzberg, onde as necessidades fisiológicas, segurança e as necessidades sociais caracterizam-se como fatores de higiene ou



insatisfacentes e a estima e a autorrealização como fatores motivacionais ou satisfacentes.

Em virtude de melhor visualização, relacionou-se cores aos fatores da pirâmide de Maslow, de modo que a cor laranja representa as necessidades fisiológicas, a cor vermelha a segurança, a cor azul as necessidades sociais, a cor amarela a estima e a cor verde a autorrealização.

No Quadro 22 apresenta a análise de uma pergunta no modelo da Escala de Likert, em que o resultado está disposto a partir do cálculo de média ponderada para cada critério, variando o resultado de acordo com o número total de respondentes.

Quadro 22 – Média total dos respondentes quanto aos fatores motivacionais.

FATORES MOTIVACIONAIS	M
Tenho conhecimento do risco, valor, cuidado e importância das tarefas que realizo	4,73
Tenho acesso e liberdade para conversar diretamente com o chefe	4,53
Estou realizado(a) com as atividades exercidas em meu trabalho	4,40
Tenho flexibilidade quanto ao horário de trabalho e necessidades fora do trabalho	4,33
Os colaboradores entre si têm um bom relacionamento	4,20
Tenho liberdade para opinar, criticar, sugerir e trocar informações	4,20
As atividades oferecidas pela empresa são consideradas motivacionais (confraternizações, cafés, aniversários, jantas)	4,20
O trabalho do meu setor é distribuído adequadamente, evitando sobrecarga	4,13
Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela empresa (cartão vale e cozinha equipada)	4,07
Me sinto realizada profissionalmente e pessoalmente	4,00
Recebo incentivos e elogios pela qualidade do meu trabalho	3,93
Minha remuneração é compatível com minhas responsabilidades	3,80
Considero que há tratamento igualitário com os colaboradores	3,80
O trabalho Home Office pode ser considerado um fator motivacional	3,73
Consigo proporcionar lazer pessoal a mim e minha família com minha remuneração	3,60
Há conforto e boas condições nos momentos de intervalo	3,53
As normas e regras da empresa são expostas e cumpridas	3,20
Pontuação Máxima	5
Pontuação Mínima	1

Fonte: Dados da Pesquisa.

Pode-se observar no Quadro 22 que mais da metade dos critérios estão próximos a nota máxima calculada que é 5. De forma, que relacionado com a teoria de Maslow e de Herzberg, os três critérios com a maior pontuação, que ficou entre 4,40 e 4,73, estão o conhecimento dos riscos e realização das atividades exercidas, e a liberdade de conversar diretamente com o administrador da empresa. Sendo que dois destes se enquadram na pirâmide de Maslow como autorrealização e outro como necessidades sociais e na teoria de Herzberg como fatores de higiene e também fatores motivacionais.

Quanto a visão do responsável pela prestadora de serviços contábeis, os critérios com maior pontuação estabelecida pelos colaboradores, são condizentes. Pois, segundo ele, sobre o fator de realização com as atividades exercidas, está



sempre em busca de contratar funcionários que estudam na área e buscam emprego nesse meio. Depois da contratação, tem conversas anuais para saber como está o colaborador na função, como está o escritório num todo, quais critérios gostaria de opinar ou sugerir melhoria. Assim como, todos têm liberdade de falar diretamente com ele em qualquer momento, para demonstrar insatisfações.

Já em relação as três menores médias calculadas, estão os critérios ligados ao cumprimento de regras na empresa, conforto no momento dos intervalos e lazer pessoal com remuneração recebida. Visto que a nota ficou entre 3,20 e 3,60. Associando a teoria de Maslow, estes três fatores estão correlacionados à pirâmide como segurança, necessidades fisiológicas e necessidades sociais. Sendo então associada a fatores insatisfacentes na teoria de Herzberg.

Relacionando os fatores com médias menores, o administrador alega que quanto ao conforto no momento dos intervalos, está em desenvolvimento um projeto de melhoria e que logo será aplicado. E quanto ao fator “lazer pessoal com remuneração recebida” é muito relativo com cada um, pois, pode ser que duas pessoas recebem o mesmo salário e exercem as mesmas funções, porém uma delas já tem uma família construída, enquanto outra mora com os pais e não tem os mesmos gastos, sendo que então uma pode estar satisfeita com o que ganha, enquanto outra não.

No Quadro 23, calculamos a média dos respondentes de acordo com cada departamento da prestadora de serviços contábeis:

Quadro 23 – Média por departamento dos fatores motivacionais.

(continua)

Selecionar Opção / Por Departamento	Contábil	Fiscal	Pessoal	Administrativo
Estou realizado(a) com as atividades exercidas em meu trabalho	1,07	1,20	1,20	0,93
Recebo incentivos e elogios pela qualidade do meu trabalho	0,93	1,00	1,00	1,00
Os colaboradores entre si têm um bom relacionamento	1,00	1,13	1,13	0,93
As normas e regras da empresa são expostas e cumpridas	1,00	0,67	0,87	0,67
Minha remuneração é compatível com minhas responsabilidades	1,00	1,07	1,07	0,67
Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela empresa (cartão vale e cozinha equipada)	1,00	1,20	0,93	0,93
Tenho liberdade para opinar, criticar, sugerir e trocar informações	1,07	1,20	1,00	0,93
Tenho conhecimento do risco, valor, cuidado e importância das tarefas que realizo	1,27	1,27	1,20	1,00
Tenho flexibilidade quanto ao horário de trabalho e necessidades fora do trabalho	1,07	1,20	1,13	0,93
O trabalho do meu setor é distribuído adequadamente, evitando sobrecarga	1,00	1,20	1,07	0,87
Há conforto e boas condições nos momentos de intervalo	1,00	0,87	0,87	0,80
Tenho acesso e liberdade para conversar diretamente com o Chefe	1,13	1,27	1,20	0,93
O trabalho Home Office pode ser considerado um fator Motivacional	1,00	1,07	1,07	0,60
As atividades oferecidas pela empresa são consideradas motivacionais (confraternizações, cafés, aniversários, jantas)	1,07	1,20	1,00	0,93
Considero que há tratamento igualitário com os colaboradores	0,93	1,07	0,87	0,93



Quadro 23 – Média por departamento dos fatores motivacionais.

Selecionar Opção / Por Departamento	(conclusão)			
	Contábil	Fiscal	Pessoal	Administrativo
Consigo proporcionar lazer pessoal a mim e minha família com minha remuneração	0,80	1,07	1,07	0,67
Me sinto realizada profissionalmente e pessoalmente	1,07	1,13	1,00	0,80
Pontuação Máxima	1,33	1,33	1,33	1,00
Pontuação Mínima	0,27	0,27	0,27	0,20

Fonte: Dados da Pesquisa.

O departamento contábil, o departamento fiscal e o departamento pessoal, contam com 4 integrantes, de modo que calculamos a média, a nota máxima estabelecida foi 1,33, e a nota mínima foi 0,33.

Analisando que o fator que teve a nota mais alta no departamento contábil foi referente ao conhecimento do risco sobre o trabalho realizado, com valor de 1,27 se relaciona com o fator de autorrealização na pirâmide de Maslow, sendo satisfacente de acordo com Herzberg, e o valor mais baixo de 0,80, no fator proporcionar lazer pessoal com a remuneração recebida ligada às necessidades sociais da pirâmide, sendo um fator insatisfacente.

No departamento fiscal, houve dois pontos destacados com a pontuação máxima de 1,27, a qual é considerada a mais elevada dentro do setor. Esses pontos estão relacionados ao conhecimento do risco associado ao trabalho executado e à liberdade para se comunicar diretamente com o administrador da empresa. Por outro lado, a pontuação mais baixa foi de 0,67, que se refere ao cumprimento das normas. Em análise estes fatores, se relacionam na pirâmide como autorrealização, na teoria de Herzberg como fator motivacional. Já os pontos ligados às necessidades sociais e segurança são fatores de higiene.

O departamento pessoal atribuiu notas máximas de 1,20 para os fatores de satisfação e realização no trabalho e compreensão do risco associado às tarefas desempenhadas, que são fatores ligados a autorrealização na pirâmide de Maslow, considerado satisfacente, enquanto a liberdade de comunicação direta com o administrador da empresa é considerada uma necessidade social e insatisfacente. Além disso, houve três fatores que receberam notas mais baixas, como o cumprimento das normas, as condições durante os intervalos e o tratamento igualitário com os colaboradores, sendo estes relacionados a Herzberg como fatores higiênicos e a Maslow como segurança, necessidades fisiológicas e sociais.

Enquanto no departamento administrativo por contar com um integrante a menos que os demais departamentos, calculou-se a média, obtendo como pontuação máxima 1,0 e pontuação mínima 0,20.

Os colaboradores atuantes no setor administrativo da prestadora de serviços, avaliaram os pontos “recebo incentivos e elogios pela qualidade do meu trabalho” e “tenho conhecimento do risco, valor, cuidado e importância das tarefas que realizo” com a nota máxima, estas que são relacionadas a pirâmide de Maslow como autorrealização e estima, e a teoria dos dois fatores como um fator motivacional. Sendo a pontuação mínima de 0,60, atribuída ao fator referente ao trabalho em *home office*, considerada por Maslow um fator de segurança e a Herzberg um fator de higiene.



O enunciado da pergunta com os resultados dispostos no Quadro 24, solicitava uma ordenação entre os fatores, considerando o seu grau de importância, mas alguns respondentes pontuaram mais de uma alternativa com o mesmo número, o que consequentemente aumentou as médias.

Quadro 24 – Ordem de importância dos fatores motivacionais.

FATORES MOTIVACIONAIS	
Boas condições de trabalho (ambiente, mobiliário, máquinas, equipamentos, materiais, limpeza);	2,80
Reconhecimento e crescimento profissional;	2,67
Sentir-se bem informado quanto aos benefícios e normas estabelecidas;	2,53
Salário compatível com funções exercidas;	2,47
Motivação.	2,33
Pontuação Máxima	5
Pontuação Mínima	1

Fonte: Dados da Pesquisa.

Os resultados foram tratados utilizando a média. A pontuação, que poderia alcançar a nota máxima de 5 e mínima de 1, apresentou como maior avaliação 2,8 direcionados às condições de trabalho, ou seja, fatores de necessidades fisiológicas. Esta pontuação representa uma avaliação abaixo da média. O constructo da pergunta dispõe de alternativas que quando comparadas à pirâmide de Maslow traziam fatores motivacionais fisiológicos, de segurança e estima. Neste contexto, pode-se perceber que não há uma prevalência entre fatores motivacionais e de higiene conforme Herzberg.

Conforme fala do entrevistado, após mudança da sede para um local maior, a intenção é que conseguisse adequar o local, para satisfazer-se a necessidade dos colaboradores, desde a limpeza e ambiente, até todo mobiliário e maquinário utilizados.

Relacionamos no Quadro 25 a ordem dos fatores de acordo com a média dos respondentes com a ordem elencada pelo administrador, para que fosse possível analisar a supervisão entre eles.

Quadro 25 – Relação da ordem dos fatores entre colaboradores e administrador.

	COLABORADORES	ADMINISTRADOR
1	Boas condições de trabalho (ambiente, mobiliário, máquinas, equipamentos, materiais, limpeza);	Motivação.
2	Reconhecimento e crescimento profissional;	Boas condições de trabalho (ambiente, mobiliário, máquinas, equipamentos, materiais, limpeza);
3	Sentir-se bem informado quanto aos benefícios e normas estabelecidas;	Reconhecimento e crescimento profissional;
4	Salário compatível com funções exercidas;	Salário compatível com funções exercidas;
5	Motivação.	Sentir-se bem informado quanto aos benefícios e normas estabelecidas;

Fonte: Dados da Pesquisa.



Nota-se que apenas um dos fatores, que elencado em 4º lugar de importância, coincidiu na média calculada dos respondentes com a opinião do administrador, sendo este fator relacionado ao salário compatível com as funções exercidas, que para Maslow é considerada uma necessidade fisiológica assim como para Herzberg que é um fator insatisfacente. Quanto aos demais fatores, o que teve a maior distinção na ordem de relevância, foi o quesito motivacional, que os colaboradores consideraram em 5º lugar e o administrador em 1º lugar, sendo considerado este um fator de estima quanto a pirâmide de Maslow e um fator motivacional para Herzberg.

No Quadro 26, calculou-se a média dos respondentes de acordo com cada departamento da prestadora de serviços contábeis sobre os fatores motivacionais destacados:

Quadro 26 – Ordem de importância dos fatores motivacionais por departamento.

FATORES MOTIVACIONAIS	Contábil	Fiscal	Pessoal	Administrativo
Boas condições de trabalho (ambiente, mobiliário, máquinas, equipamentos, materiais, limpeza);	0,73	0,67	0,40	0,53
Reconhecimento e crescimento profissional;	0,80	0,87	0,33	0,53
Sentir-se bem informado quanto aos benefícios e normas estabelecidas;	0,80	0,87	0,53	0,60
Salário compatível com funções exercidas;	0,47	0,93	0,47	0,60
Motivação.	0,53	1,00	0,53	0,60
Pontuação Máxima	1,33	1,33	1,33	1,00
Pontuação Mínima	0,27	0,27	0,27	0,20

Fonte: Dados da Pesquisa.

Calculou-se a média, ficando definido para o departamento contábil, fiscal e pessoal pontuação máxima de 1,33 e mínima de 0,27. E para o departamento administrativo a máxima de 1,0 e mínima de 0,20, por conta que possui um colaborador a menos que os demais setores.

O fator motivacional mais bem avaliado foi “sentir-se bem informado quanto aos benefícios e normas estabelecidas”, obtendo pontuação máxima dos seguintes departamentos: contábil, pessoal e administrativo. Outro fator motivacional que também obteve uma média relativamente alta, foi o quesito referente à motivação na empresa, considerado de grande importância pelo departamento fiscal e administrativo. Ambos os fatores podem ser relacionados à pirâmide de Maslow como segurança e como necessidade fisiológica, para Herzberg um fator insatisfacente.

Quanto aos fatores com as menores pontuações, estes estão ligados às necessidades fisiológicas e estima, como também um fator de higiene e de motivação para os autores da teoria das necessidades e da teoria dos dois fatores. Pode-se observar também que houve, departamento que avaliou com uma pontuação alta alguns fatores, enquanto outros setores, avaliaram com pontuação baixa.

4.4 PROPOSTAS DE MELHORIAS

Para elaborar as propostas de melhorias, foi utilizado o método 5W1H, que apresenta os pontos a serem realizados e as formas de como deverão serem aplicadas. As propostas baseiam-se em uma das questões disposta no questionário aplicado aos colaboradores, onde solicitava que cada um citasse três sugestões de



melhorias para a empresa. No Quadro 27 é apresentado as informações desse método para melhorias na prestadora de serviço.

Quadro 27 – Método 5W2H.

WHAT	WHY	WHERE	WHEN	WHO	HOW
O que será feito?	Porque será feito?	Onde será feito?	Quando será feito?	Por quem será feito?	Como será feito?
Reuniões mensais	Melhor comunicação	Escritório	Iniciou em Setembro/2023	Administrador	Conversas com todos funcionários reunidos
Revitalização da área de descanso	Satisfação e bem-estar do funcionário	Área de Convivência	A partir de 2024	Administrador e empresa qualificada	Reformas e novo mobiliário
Exposição de regras, riscos e direitos	Melhor desenvolvimento	Escritório	Iniciou em Agosto/2023	Alguém do comitê da LGPD e funcionário do RH	Treinamento com novos colaboradores
Cuidado com uniformes	Organização interna	Escritório	A partir de 2024	Administrador ou funcionário do RH	Aquisição de uniformes
Reconhecimento	Reconhecer e motivar cada funcionário	Escritório	A partir de 2024	Secretária e funcionária responsável pelo <i>marketing</i>	Através de cartões, chocolates e lembranças

Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto as propostas de melhorias, após aplicação do questionário com os colaboradores, foram expostas alguns quesitos ao administrador da empresa, o qual tomou iniciativa e pôs em prática já este ano. Como as reuniões mensais com todos os colaboradores, para esclarecer as regras do ambiente de trabalho, dar feedbacks próprios e também dos clientes, esclarecimento sobre perspectiva de crescimento, assim como também, melhorar a comunicação entre todos os setores e escutar as sugestões e críticas de forma que possa estar melhorando o ambiente de trabalho. Assim como treinamentos com novos colaboradores para exposição de regras, riscos e direitos, que já foi iniciado pelo funcionário do comitê da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e funcionário do Recursos Humanos (RH).

Quanto à área de descanso nos intervalos, o administrador citou que já foi iniciado um projeto de revitalização, que está em orçamento, para que seja dado início a reforma. Podendo ser este um custo bem variável, por envolver, desde reformas (construção), como mobiliários. Visando que já está próximo do fim ano, provavelmente, ficará pronto apenas em 2024.

Já quanto ao cuidado com os uniformes, deverá ser designado alguém que consiga dar atenção a isso, como entregar o uniforme aos novos colaboradores, solicitar a confecção quando necessário e verificar quando os funcionários não vão uniformizados, qual motivo, caso não aconteça de forma esporádica.

O reconhecimento com os funcionários, vem sendo aplicado de inúmeras formas, tentando cada vez mais motivar cada um, sendo estes desde um salário, por aumento de cargo ou função, por meio de lembranças de aniversários, maquinários,



ou algum material solicitado. Para aumentar ainda mais este reconhecimento, a partir de 2024, conforme conversado com o responsável pela prestadora de serviços, será colocado em prática a entrega de um cartão com mensagem de comemoração pelo ano de empresa completado juntamente com um chocolate. Ressaltando, que já é posto em prática quando o colaborador completa 10 anos de empresa, ganhando ele uma viagem, o que mudará é que todo ano completo, será lembrado com carinho, para que cada um se sinta especial e a cada 5 anos um presente especial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se a motivação no ambiente de trabalho de grande importância, pois visa estimular e influenciar o comportamento dos funcionários, quanto ao trabalho rotineiro e quanto aos objetivos a serem alcançados na organização. Vem sendo aplicado na prestadora de serviços em análise, de forma gradativa, as vezes não como uma motivação, mas como saída de rotina e do trabalho repetitivo, o que vem tendo grande aceitação dos colaboradores.

De acordo com o primeiro objetivo específico de descrever o perfil dos colaboradores percebe-se que, mais de 70% dos colaboradores da prestadora de serviços contábeis são do sexo feminino. Relacionado a formação, 40% ainda estão cursando o ensino superior. Quanto a idade, 40% dos funcionários tem idade entre 31 a 40 anos. Apenas três dos 15 colaboradores, estão a mais de 10 anos na empresa.

Com relação ao segundo objetivo específico de levantar os fatores motivacionais foi levantado que o que mais motiva os colaboradores nesta prestadora de serviços contábil, é o ambiente de trabalho, o bom relacionamento com os colegas, o salário e a flexibilidade com os horários.

Conforme o terceiro objetivo específico de relacionar estes fatores motivacionais com as teorias motivacionais, pode-se observar que de acordo com a pesquisa aplicada os fatores motivacionais aparecem com uma boa pontuação, ao contrário dos fatores higiênicos.

Com base no desempenho dos objetivos específicos e análise da empresa, alcança-se o objetivo geral deste estudo que é analisar os fatores motivacionais aplicada em uma prestadora de serviços contábeis localizada na cidade de Criciúma.

Portando, como sugestão de um estudo futuro, sugere-se uma nova pesquisa verificando se as propostas de melhorias foram implementadas na empresa e se causaram melhorias, assim como, estudos em outros escritórios contábeis para saber se o perfil encontrado se repete, e quais os fatores motivacionais são aplicados.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações: Nem todos fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões**. 7. ed., São Paulo: Atlas S.A., 2018. 154 p. *E-book*.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Gestão Humana: Fundamentos Básicos**. Barueri – São Paulo: Atlas, 2022. 118 p. *E-book*.

CORRÊA, Henrique Luiz. **Teoria Geral da Administração: Abordagem história da gestão de produção e operações**. São Paulo: Atlas S.A., 2003. 157 p. *E-book*.



FARIAS, Litieli T. Bedinoto. **Fatores Motivacionais no Serviço Público: Um estudo de caso em um *campus* descentralizado de uma Universidade Pública.** 2015. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Gestão Pública – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/131542/000976219.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 de maio.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho.** Rio de Janeiro: LTC, 2017. 199 p. *E-book*.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial.** 2ª ed., São Paulo: Atlas S.A., 2012. *E-book*.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 7º ed. Barueri/SP: Atlas, 2022. 186 p. *E-book*.

JOHANN, Silvio. **Comportamento Organizacional.** 1º ed., São Paulo: Saraiva, 2013. 262 p. *E-book*.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Teoria Geral da Administração.** 1º ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2009. 352 p. *E-book*.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 9 ed. São Paulo: Atlas, 2022. 354 p. *E-book*.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução a Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Atlas S.A., 2015. 458 p. *E-book*.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Freitas Gouveia. **Teoria Geral da Administração.** 4 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2021. 668 p. *E-book*.

NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Elaboração de Projetos de Pesquisa: Monografia, Dissertação, Tese e Estudo de Caso, com base em Metodologia Científica.** São Paulo: Cengage Learning, 2012. *E-book*.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Teoria Geral da Administração: Uma abordagem prática.** 3º ed., São Paulo: Atlas, 2012. 430 p. *E-book*.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia Científica: para alunos dos cursos de graduação e pós graduação.** 3º ed., São Paulo: Loyola, 2005. 139 p. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=rwyufjs_DhAC&oi=fnd&pg=PA15&dq=metodologia+cientifica&ots=9tGimjDnrz&sig=zyGphrnGP0W_umnpDHCJ8G03Um0#v=onepage&q=descritiva&f=false. Acesso em: 07 maio 2023.



RIBEIRO, Evelyne Alvares. **Motivação na UFRPE: Um estudo sobre a percepção dos técnicos administrativos à luz das teorias motivacionais.** 2019. 130 p. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em:

<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/34617/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Evelyne%20Alvares%20Ribeiro.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2023.

SÁ, Renato Aparecido Cezario de; SACHETI, Suzan Beatriz. Teorias Motivacionais Versus Qualidade de Vida no Trabalho. **Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”**. Marília, 2015. Disponível em:

<https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1435/TC%20Univem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 maio 2023.

SILVA, Walmir Rufino da Silva; RODRIGUES, Cláudia Medianeira Cruz Rodrigues. **Motivação nas Organizações.** São Paulo: Atlas S.A., 2007. 93 p.

SOUZA, Amanda Oliveira de, *et al.* **Qualidade de Vida no Trabalho em uma Cooperativa de Reciclados. Revista de Carreiras & Pessoas**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 333-348, set./dez. 2019. Disponível em:

<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/40754/29648>. Acesso em: 09 maio 2023.

SOUZA, Edmir Bitencourt de. **Motivação para o trabalho: um estudo de caso para operadores da Petrobras Refinaria Presidente Getúlio Vargas.** 2001. 109 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/80293/186239.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 08 ago. de 2023.

VECCHIO, Roberto P. **Comportamento Organizacional: conceitos básicos.** 6 ed. São Paulo: *Cengage Learning*. 2008. 442 p. *E-book*.

YAN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim.** Tradução: Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016. 369 p. Disponível em:

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788584290833/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3DYIN_Aviso.xhtml!\]/4/4](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788584290833/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3DYIN_Aviso.xhtml!]/4/4). Acesso em: 07 maio 2023.



APÊNDICES



APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Olá estimados colegas!

Como sabem, estou desenvolvendo meu Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis, com o tema “**FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DA CIDADE DE CRICIÚMA/SC**”. Como parte da minha pesquisa, com autorização do nosso superior, gostaria da sua colaboração respondendo o questionário abaixo, vale ressaltar que todas as informações serão transmitidas a mim de forma anônima e todo e qualquer dado será tratado de forma respeitosa.

Agradeço desde já a compreensão e resposta de todos!

1. Qual seu sexo?
 - a) Feminino
 - b) Masculino

2. Qual sua idade?
 - a) 18 a 24 anos
 - b) 25 a 30 anos
 - c) 31 a 40 anos
 - d) 41 a 45 anos
 - e) Mais de 46 anos

3. Qual seu estado civil?
 - a) Casado (a)
 - b) Solteiro (a)
 - c) União Estável
 - d) Divorciado (a)
 - e) Viúvo (a)

4. Quantos filhos você tem?
 - a) Nenhum
 - b) 1 filho
 - c) 2 filhos
 - d) 3 filhos ou mais

5. Qual seu grau de escolaridade?
 - a) Ensino Médio Incompleto
 - b) Ensino Médio Completo
 - c) Ensino Superior Incompleto
 - d) Ensino Superior Completo
 - e) Pós Graduação Incompleto
 - f) Pós Graduação Completo



6. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?
_____ anos.

7. Em qual departamento você atua?

- a) Departamento Administrativo
- b) Departamento Fiscal
- c) Departamento Contábil
- d) Departamento Pessoal

8. Qual sua faixa salarial?

- a) Até R\$1.321,00
- b) De R\$1.322,00 a R\$2.642,00.
- c) De R\$2.643,00 a R\$3.964,00
- d) De R\$3.965,00 a R\$5.286,00
- e) Acima de R\$5.287,00

Considerando seu ambiente de trabalho atual, responda os questionamentos abaixo selecionando uma das opções (CONCORDO TOTALMENTE, CONCORDO, NEUTRO, DISCORDO, DISCORDO TOTALMENTE).

Estou realizado(a) com as atividades exercidas em meu trabalho

Recebo incentivos e elogios pela qualidade do meu trabalho

Os colaboradores entre si têm um bom relacionamento

As normas e regras da empresa são expostas e cumpridas

Minha remuneração é compatível com minhas responsabilidades

Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela empresa (cartão vale e cozinha equipada)

Tenho liberdade para opinar, criticar, sugerir e trocar informações

Tenho conhecimento do risco, valor, cuidado e importância das tarefas que realizo

Tenho flexibilidade quanto ao horário de trabalho e necessidades fora do trabalho

O trabalho do meu setor é distribuído adequadamente, evitando sobrecarga

Há conforto e boas condições nos momentos de intervalo

Tenho acesso e liberdade para conversar diretamente com o chefe

O trabalho Home Office pode ser considerado um fator motivacional

As atividades oferecidas pela empresa são consideradas motivacionais (confraternizações, cafés, aniversários, jantas)

Considero que há tratamento igualitário com os colaboradores

Consigo proporcionar lazer pessoal a mim e minha família com minha remuneração

Me sinto realizada profissionalmente e pessoalmente

Relacione em ordem de importância os itens abaixo descritos, colocando o número 1 para o mais importante e 5 para o menos importante, segundo seu posto de vista, para a satisfação no trabalho:

Boas condições de trabalho (ambiente, mobiliário, máquinas, equipamentos, materiais, limpeza);

Reconhecimento e crescimento profissional;



Sentir-se bem informado quanto aos benefícios e normas estabelecidas;
Salário compatível com funções exercidas;
Motivação.

Cite três fatores que motiva você na empresa.

Cite três sugestões de melhoria para a motivação na empresa