

**A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE EMPRESARIAL  
A MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR NO AMBIENTE EMPRESARIAL E QUAL  
SUA IMPORTÂNCIA SOBRE O DESEMPENHO DO PROFISSIONAL DE ACORDO  
COM UM LEVANTAMENTO DE DADOS EM UMA EMPRESA S/A**

**Daniela Belloli Monticelli<sup>1</sup>**

**RESUMO**

Este estudo tem o objetivo de apresentar como é possível motivar os colaboradores no ambiente empresarial e qual a influencia da motivação sobre o desempenho profissional. Ao longo do trabalho serão apresentados conceitos sobre motivação, desempenho profissional e auto realização, bem como, quais são as formas de motivação existentes nas empresas. O estudo será realizado com uma pesquisa bibliográfica baseada em autores e artigos disponíveis na internet e também será desenvolvido um pequeno levantamento de dados com alguns colaboradores de uma Empresa S/A com o objetivo de verificar o que motiva o profissional no ambiente de trabalho e se quando esta se sentindo motivado realiza melhor suas tarefas diárias. Com a pesquisa realizada verificou se que existem inúmeras formas de uma empresa motivar o colaborador. O profissional que se sente motivado, valorizado e reconhecido dentro da empresa em que trabalha possui um melhor desempenho profissional e tende a permanecer na empresa trazendo assim ganhos para a organização de forma geral.

**Palavras-chave:** Motivação. Desempenho profissional. Realização profissional.

**ABSTRACT**

This study aims to introduce how possible is to motivate employees in the business environment and what is the influence of motivation on professional performance. Throughout that work will be presented concepts about motivation, professional performance and self-achievement, as well as, what kind of motivation ways there are in the companies. The study will be carried out with a bibliographical research based on authors and articles available on the internet and also, a small collection of data with some employees of an S / A Company in order to verify what motivates those professionals in a work environment and if when they are feeling motivated, they do better their daily tasks. In the research conducted was verified that some numerous ways to the company does to motivate the employees. The professional who feels motivated, valued and recognized within the company in which he works has a better professional performance and tends to retain on his company, thus bringing gains for the organization in general.

**Keywords:** Motivation. Professional performance. Professional achievement.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Ciências Contábeis pela FACENSA (2014). MBA em Controladoria e Finanças pela Unisinos (2015). Especialista em Docência no Ensino Superior pela Uniasselvi (2017); MBA em Coaching pela Uniasselvi (2018). Professora dos Cursos Técnicos do Eixo Gestão e Negócios das Escolas e Faculdades QI. E-mail: [danielabmonticelli@gmail.com](mailto:danielabmonticelli@gmail.com)

## **1 INTRODUÇÃO**

A motivação contribui diretamente na qualidade de vida das pessoas e também no desempenho das mesmas na sua vida profissional, ela é aquilo que impulsiona as pessoas a fazerem alguma coisa e lutarem em busca dos seus objetivos.

Nos últimos anos apesar das crises a competitividade entre as empresa cresceu, porém não existe apenas a competitividade quanto a preços e produtos existe a competitividade entre os talentos, os melhores profissionais existentes no mercado. Nos dias de hoje o profissional que não se sente motivado, reconhecido e valorizado em uma empresa tende procurar outra organização que possa lhe oferecer melhores condições de trabalho.

Entre as melhores condições de trabalho que as pessoas buscam podemos citar: melhor ambiente de trabalho, melhores salários e benefícios, reconhecimento e valorização profissional enfim relações de trabalho mais flexíveis que permitam ao colaborador se sentir mais estimulado e motivado a trabalhar naquela empresa.

Neste estudo será desenvolvida uma pesquisa bibliográfica e um levantamento de dados sobre como motivar o colaborador no ambiente empresarial e qual a importância e influencia da motivação sobre o desempenho profissional.

Ao longo do artigo serão apresentados conceitos e opiniões dos autores referentes à motivação, desempenho profissional e auto realização, serão descritas algumas formas de motivação para os colaboradores no ambiente empresarial e como estas podem influenciar no desempenho do profissional e por fim será explicado relacionando os conceitos pesquisados e o levantamento de dados como um colaborador se sentindo motivado no seu trabalho pode ter um melhor desempenho profissional.

Acredito na relevância do tema visto que a motivação é o que move as pessoas a alcançarem seus objetivos e conseqüentemente ela é o que eleva a qualidade de vida do ser humano no seu ambiente profissional, desta forma um colaborador motivado além de estar realizado pode trazer inúmeros ganhos para a empresa em que está inserido.

## **2 A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE EMPRESARIAL**

## 2.1 CONCEITOS: MOTIVAÇÃO E REALIZAÇÃO

Para muitas pessoas o conceito da palavra motivação pode passar despercebido, porém se fossemos analisar com clareza a motivação é aquilo que move as pessoas a fazer alguma coisa, a realizar algo, muitas vezes sem que elas percebam. Segundo o Dicionário Aurélio:

Motivação – Ato ou efeito de motivar, exposição de motivos ou causas, conjunto de fatores, os quais agem entre si, e determinam a conduta de um indivíduo (móbil+ções). Motivar – Dar motivo a, causar, despertar o interesse por (aula, conferencia, atividade, etc.), ou de (alguém), incitar, mover, estimular. Motivo – causa, razão, Fim, Intuito.

Conforme o conceito pode se afirmar que a motivação é um conjunto de fatores que faz com que as pessoas realizem diversas tarefas tanto em sua vida pessoal como na sua vida profissional. É a motivação que desperta o interesse do ser humano por alguma atividade ou para descobrir algo novo e prazeroso. É o que leva as pessoas a determinado comportamento, aquilo que estimula às pessoas a execução de certa atividade que leva a algum objetivo determinado.

Maximiano (1995, p. 318) entende que: “a palavra motivação (derivada do latim *motivus, movere, mover*), indica o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, ou provocam algum tipo de ação ou comportamento”.

Com o aumento da competitividade entre as empresas não só na hora de comercializar seus produtos, mas também na hora de contratar e manter seus colaboradores é necessário que as mesmas possuam algum diferencial no seu ambiente organizacional para tentar manter seus colaboradores motivados, tratando assim o profissional como ser humano único que possui suas individualidades.

Chiavenato (2000, p. 76) fala que “As pessoas não são consideradas simples recursos empresariais, mas seres humanos com capacidade, características individuais [...] aptidões diferenciadas de conhecimento e habilidades específicas”. As empresas que investem na motivação de seus colaboradores conseguiram alcançarem os seus resultados com mais facilidade satisfazendo assim o público alvo.

Os profissionais de hoje estão muito mais exigentes em relação à qualidade de vida no trabalho desta forma buscam um equilíbrio entre realização pessoal e profissional. Isso representa que quando se sentem valorizadas com seu talento aproveitado no seu trabalho logo já preenche uma parte da realização pessoal também.

Gramms e Lotz (2012 p. 115) afirmam que a valorização profissional no desempenho da atividade:

Deve ser estimulante para os funcionários, oferecendo possibilidades de crescimento, valorização pessoal e desafios profissionais. O incentivo e o acolhimento de novas ideias – que promove desafios constantes -, o fato de a empresa possuir um plano de carreira – mesmo em empresas menores -, de ter indicadores e avaliar constantemente o desempenho, bem como praticas como o *job rotation*, para que todos os funcionários entendam os processos e as necessidades envolvidos em cada função, são desafios que impulsionam o desenvolvimento profissional. Aqui, os resultados apareceram a médio ou a longo prazo.

Para que o funcionário se sinta realizado no desempenho da sua função, tem que gostar da atividade que desempenha, pois dessa forma ele se sentirá estimulado a buscar as respostas e desafios dentro daquilo que ele faz e também estará disposto a conhecer novas atividades para contribuir com seu desempenho profissional.

Até mesmo a existência de um plano de carreira nas empresas é motivador para os funcionários, pois desta forma conseguem ter uma perspectiva e uma visão do seu futuro dentro da organização.

As empresas tem constantemente utilizado o fator motivação dos colaboradores como estratégia para reter os talentos dentro da organização. Silva *et al.* (2011 p. 196) afirma que:

A motivação humana tem sido uma das principais preocupações e desafios da gestão organizacional moderna e várias teorias tentam explicar o sentido dessa força misteriosa que leva as pessoas a agirem de forma a alcançar seus objetivos. O que anteriormente era apenas um instrumento da área de Recursos humanos, agora passa a fazer parte da estratégia das empresas.

Motivar os funcionários pode ser considerada uma estratégia das empresas para tentar manter seus colaboradores. Quando o colaborador se sente num ambiente tranquilo e sabe o que esperar da empresa fica mais fácil trabalhar e desempenhar suas funções.

Cruz e Pontelo (2015 p. 28) afirmam que:

Quando na empresa existe um clima e uma cultura organizacionais que indicam o que se espera da organização, as pessoas sabem que trabalham num lugar onde sua opinião e colaboração são bem aceitas. Isso significa que há espaço para novas ideias, novos projetos e ações; há incentivo ao comprometimento das pessoas que integram a equipe de trabalho, de forma que estas possam desenvolver suas atividades e potencialidades sem ficar presas a uma burocracia ou liderança centralizadora que iniba a criatividade ou se apodere de uma boa ideia, atraindo para si todo o reconhecimento.

Além do fator motivação quando a empresa incentiva o funcionário a dar sua opinião e colaborar com novas ideias para melhorar os processos da empresa isso faz com que o funcionário sinta-se realizado e reconhecido, pois existe a abertura da empresa em receber sugestões. Quando a empresa acredita no potencial do funcionário e aceita novas sugestões traz realização profissional para o colaborador o que conseqüentemente motiva os funcionários.

## 2.2 FORMAS DE MOTIVAÇÃO E INFLUÊNCIA NO DESEMPENHO PROFISSIONAL

No mundo atual quando o profissional não se sente motivado e realizado no seu ambiente profissional ele esta habituado a trocar de emprego em busca dessa satisfação e motivação. Hoje com as novas gerações e novas concepções sobre qualidade de vida não é mais tão comum vermos pessoas que passam muitos anos na mesma empresa. Os profissionais tendem a trocar de emprego com mais facilidade em busca do ambiente profissional perfeito e também em busca de melhores condições como benefícios, salários, prêmios entre outros.

Macêdo (2012 p. 52) fala que as empresas:

Devem procurar despertar, em seus funcionários motivação para fazer parte e permanecer na organização, comparecer ao trabalho regularmente ter um bom desempenho e demonstrar comportamentos de cidadania. De empregados motivados esperamos alta produtividade, resultados de excelente qualidade e ações que busquem o bem coletivo.

De acordo com o exposto pelo autor as empresas devem tentar manter o colaborador motivado, despertando o seu interesse para continuar na organização realizando seu trabalho cada vez com mais perfeição e dedicação contribuindo assim para o sucesso da empresa. É

fato que o funcionário feliz, motivado e realizado obtém um desempenho profissional melhor ajudando na sua autoestima e no bem de toda a equipe.

O Site Mundo Carreira (2016), em um artigo fala que:

Um dos primeiros passos de sucesso de uma empresa com certeza é a motivação dos funcionários. Se eles estão satisfeitos e se sentem respeitados e reconhecidos, suas performances são muito melhores e os seus trabalhos serão bem mais eficientes. Por isso, o líder deve sempre buscar soluções para tornar sua equipe mais motivada e engajada, tirando de cada um o seu melhor.

É possível afirmar que a motivação é um grande desafio para as organizações, ela é o combustível que faz com que as pessoas funcionem e realizem suas tarefas com qualidade e excelência.

O Site Administradores.com (2011), em um artigo afirma que:

É por meio da motivação que ocorrem melhorias nos processos internos, dos produtos, envolvimento e comprometimento. As pessoas tornam-se mais eficientes e possuem maior facilidade de trabalhar em equipe. Portanto, motivar as pessoas que estão envolvidas em um determinado trabalho é uma maneira muito eficiente de se chegar a um objetivo. Pessoas motivadas tendem a ser mais criativas e produtivas, superando com maior facilidade qualquer tipo de dificuldade. Como a motivação está diretamente relacionada com as necessidades e desejos das pessoas, sua importância cresce à medida que ocorre um aumento no nível educacional e há uma melhoria na qualidade de vida de um determinado indivíduo, grupo ou sociedade.

De acordo com o que vemos no artigo citado a motivação é capaz de provocar diversas melhorias dentro de uma empresa desde a melhoria nos processos como no clima de forma geral, trazendo uma grande contribuição para a empresa, além disso, um profissional motivado tende a ser mais criativo e produtivo aumentando assim o seu desempenho profissional e fazendo com que a empresa ganhe com isso também.

Para que seja possível manter um colaborador motivado as empresas podem utilizar diferentes ferramentas e formas para que seja possível atrair a auto realização e satisfação pessoal aos seus colaboradores de forma que eles aumentem sua produtividade elevando assim o desempenho profissional.

O Autor Minicucci (1995) fala que existem algumas formas de estimular a motivação dos colaboradores:

- a) *Horários Flexíveis*: Algumas funções não necessitam serem realizadas em horários comerciais, os funcionários se sentiram mais livres e confiantes se tiverem liberdade de fazer o seu horário para que durante o dia consigam realizar outras atividades pessoais e administrar o tempo conforme suas possibilidades.
- b) *Trabalho Remoto*: Há atividades que podem ser realizadas na casa do funcionário. Uma conexão à internet em banda larga não tem um custo alto, e ferramentas de colaboração à distância estão mais baratas. Diversos profissionais irão se sentir realizados na sua empresa pelo fato de permitir trabalho remoto, mesmo que seja somente durante alguns dias da semana.
- c) *Feedback*: A existência de um processo de avaliação do trabalho de cada colaborador com um feedback claro e objetivo sobre os pontos fortes e os que precisam de melhoria. Os bons profissionais enxergarão isto como algo muito positivo, já que buscam sempre o aperfeiçoamento de suas atividades.
- d) *Oportunidade de Socialização*: Pode se organizar uma confraternização, um momento de conversa troca de ideias, durante um café, um almoço, ou depois do trabalho. A amizade entre os funcionários aumenta a união da equipe, e isso trará mais produtividade e qualidade.
- e) *Realização de Tarefas Variadas*: Estimular os colaboradores a conhecerem e realizarem outras tarefas e atividades dentro do mesmo setor ou segmento, deixando claro que os objetivos desta iniciativa são adquirir novos conhecimentos reduzindo a monotonia e repetitividade na função.
- f) *Caminho de Crescimento na Empresa*: O líder deve tentar mostrar ao colaborador qual é o caminho para conseguir crescer, e buscar oportunidades de promoção dos melhores funcionários mostrando que o bom desempenho é realmente valorizado.
- g) *Política Portas Abertas*: Permitir que as dúvidas e questionamentos sejam expostos abertamente, respondendo o melhor possível a cada um, é uma forma de manter o funcionário tranquilo e seguro no desempenho das suas funções. Levar em conta as sugestões dos funcionários e desenvolver ideias inovadoras

que possam trazer benefícios para a organização também faz com que o colaborador se sinta útil para a empresa.

Diante das ideias expostas acima fica evidente que quando a empresa respeita o colaborador como ser humano tentando estimular sua satisfação, realização pessoal e profissional ela ganha com isso, pois o funcionário motivado tenta a realizar suas atividades com qualidade trazendo assim resultados positivos para os colegas e para a empresa como um todo.

Chiavenato (2015 p. 17) fala que:

O dinheiro pode ser um efetivo motivador para incentivar maior produtividade desde que a pessoa perceba que o aumento do seu esforço levará ao aumento de sua recompensa monetária. O problema existente na maioria dos planos de remuneração reside no fato de que as pessoas não sentem tal relação e acreditam que a remuneração é em função da idade, educação, desempenho em anos passados ou mesmo de critérios irrelevantes como pura sorte ou favoritismo, pois em geral, a recompensa é dada com muito atraso em relação ao efetivo desempenho.

Recompensas como salário e benefícios também motivam o colaborador de alguma forma, porém é necessário ressaltar que proporcionar um aumento salarial a um funcionário trará motivação no momento em que receber este aumento porém, após este prêmio incorporar ao seu salário não trará mais a satisfação, pois o funcionário tem a tendência de sempre querer mais e as empresas tem o costume de valorizar o colaborador muito depois de ele ter trazido algum benefício para a empresa.

Chiavenato (2010, p.307) diz que a "recompensa é uma retribuição, prêmio ou reconhecimento pelos serviços de alguém. A recompensa mais comum é a remuneração", já Dutra (2009, p.180) diz que "a forma de concretizar a valorização da pessoa pela organização mais importante e mais complexa em termos de gestão é fazê-lo pela remuneração. A remuneração é a contrapartida de um trabalho realizado pela pessoa". Dessa forma é possível concluir que a remuneração é uma compensação, um meio de troca e uma forma de motivação pelo trabalho realizado, dentro da remuneração a empresa pode contemplar o salário e mais os benefícios que são oferecidos como plano de saúde, vale alimentação e refeição, auxílio farmácia entre outros.

As organizações também costumam criar programas de incentivo que tem como objetivo o alcance de alguma meta em contrapartida a premiação de quem conseguir atingir a

meta. Existem programas que premiam colaboradores com menos desperdícios de materiais, com o desenvolvimento de algum projeto que vise a economia da empresa em alguma área.

Podemos citar também o PPLR (Participação nos Lucros e Resultados) garantido pela Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 que é um modelo de remuneração flexível relacionado ao desempenho dos funcionários, ao alcance de metas e resultados estabelecidos num determinado período de tempo. A Lei determina uma negociação entre empresa e empregado mediante um acordo coletivo. Ao final de determinado período se os funcionários conseguirem atingir a meta acordada a empresa cede uma quantia calculada em porcentagem sobre os lucros da empresa. Esse tipo de programa incentiva e motiva os funcionários a alcançarem determinadas metas o que traz ganhos tanto para o profissional em termos de recompensa como para a organização no cumprimento dos seus objetivos.

### 2.3 LEVANTAMENTO DE DADOS REALIZADO EM UMA EMPRESA S/A

O levantamento de dados para auxiliar no resultado da pesquisa foi feito em uma Empresa S/A<sup>2</sup> que conta com aproximadamente 2.000 funcionários distribuídos por todo o Brasil. A empresa é uma indústria que atua no segmento de produtos de beleza pessoal e componentes de fixação para roupas.

Para realizar o levantamento de dados será realizado um questionário com duas perguntas e opções a uma amostra de 50 funcionários que trabalham nas áreas administrativas da empresa.

No primeiro questionamento foram solicitados aos entrevistados numa lista de 06 itens (tarefas, reconhecimento profissional, benefícios, salário, ambiente de trabalho e não soube responder) que eles marcassem qual desses itens mais trazia motivação para o trabalho.

Dos profissionais entrevistados 32% consideram como o item mais importante para a motivação no trabalho o reconhecimento profissional, pois diante da realização das tarefas com qualidade sabem que serão reconhecidos e isso trará satisfação, já no item ambiente de trabalho 26% consideram este item como forma de motivação, o que representa que os profissionais consideram motivador ter um bom ambiente de trabalho, no item salário 20%

---

<sup>2</sup> Por solicitação da Empresa não será citada sua razão social durante o desenvolvimento deste trabalho, porém ela será identificada como Empresa S/A.

dos colaboradores considera como motivador ter um bom salário, no item benefícios 10% acredita que um bom pacote de benefícios traz satisfação para a relação de emprego, 8% dos entrevistados não soube responder dos itens elencados quais traziam motivação e 4% dos entrevistados acreditam que as tarefas realizadas trazem motivação para o trabalho.

**Gráfico 1 – O que motiva o profissional no trabalho?**

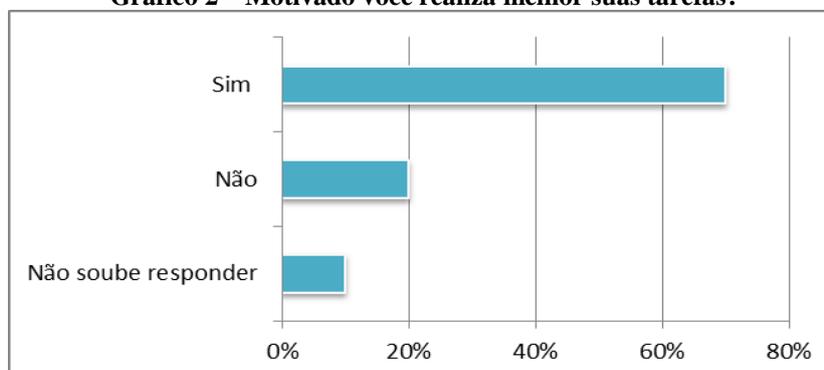


Fonte: Elaborado pela Autora

No segundo questionamento foi perguntado: Quando você está motivado você realiza melhor as suas atividades do dia a dia?

Dos profissionais entrevistados 70% respondeu que sim, quando se sente motivado consegue realizar melhor com mais agilidade e tranquilidade as tarefas do dia a dia aumentando assim o desempenho profissional, já 20% respondeu que estar motivado não influencia na realização das tarefas e 10% respondeu que não sabe.

**Gráfico 2 – Motivado você realiza melhor suas tarefas?**



Fonte: Elaborado pela Autora

De acordo com o levantamento de dados realizado dando mais destaque aos itens que ficaram com maior representatividade nos gráficos é possível afirmar que o item que mais traz motivação para os colaboradores da empresa é o reconhecimento profissional, os profissionais se sentem estimulados quando tem a possibilidade de obter algum reconhecimento seja ele financeiro ou de alguma promoção pelo trabalho desempenhado. Um bom ambiente profissional também é um fator relevante que traz motivação para as pessoas que nele trabalham.

No segundo questionamento a maioria dos entrevistados acredita desempenhar melhor o seu trabalho quando se sente motivado que desta forma fica mais fácil trabalhar e passar o dia em uma empresa quando esta leva em consideração que é importante manter o colaborador motivado.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É possível observar que nos últimos anos com a grande competitividade existente entre as empresas não apenas na comercialização de produtos, mas também na disputa pelos melhores profissionais, as organizações necessitam cada vez mais motivar seus colaboradores para tentar reter os talentos.

Os profissionais que hoje estão no mercado de trabalho não são mais aqueles que ficavam anos trabalhando em uma empresa com medo de trocar de emprego. Esses profissionais são os que procuram qualidade de vida no trabalho, são aqueles que acreditam que a atividade do dia a dia tem que ser prazerosa, que ela tem de trazer auto realização profissional e que o ambiente de trabalho tem que ser um local tranquilo e estável para que as tarefas sejam realizadas trazendo um bom desempenho.

Diante disso também é possível afirmar que as pessoas que se sentem valorizadas pela empresa no desempenho da sua função, com o seu talento aproveitado e reconhecido tem um desempenho profissional melhor, é interessante que as empresas tentem motivar seus funcionários de diversas formas não só com reconhecimento em salário, mas outros tipos de reconhecimento que trazem para o profissional a motivação de continuar naquela empresa e realização profissional.

Existem inúmeras formas de uma empresa valorizar os colaboradores, é necessário que a mesma verifique quais dessas formas pode desenvolver com seus funcionários e também descobrir o que motiva seus funcionários a permanecerem na empresa.

De acordo com o levantamento realizado na Empresa S/A fonte da pesquisa, a maioria dos colaboradores entrevistados afirma que o reconhecimento profissional motiva a continuar na empresa, esse reconhecimento não representa apenas o reconhecimento financeiro, mas também a troca de função sendo esta uma promoção para outra atividade, um curso de aprimoramento profissional, as oportunidades de socialização com outros setores da empresa, horários mais flexíveis, oportunidade de acordo com o gestor para tirar férias no período em que o restante da família também irá sair de férias, foram alguns dos relatos verbais apresentados durante a pesquisa. A grande maioria dos colaboradores também afirma que quando se sente motivados consegue realizar melhor as tarefas do dia a dia, o que acarreta num melhor desempenho profissional.

Diante da pesquisa é possível concluir que o profissional motivado consegue realizar melhor suas atividades dentro do ambiente empresarial, aumentando seu desempenho profissional e conseqüentemente trazendo também ganhos para a empresa.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores no lucros ou resultados da empresa e da outras providencias. Diário Oficial da União: Brasília 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm) Acesso em: 28 dez.2017.

CRUZ, Lucineide; PONTELO, Juliana. **Gestão de Pessoas: Manual de Rotinas Trabalhistas**. 8. ed. São Paulo: Senac, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho**. 7.ed. Barueri, SP: Manole, 2015.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

JAMILE, Jamile. Motivação como ferramenta alinhada ao desempenho.

**Administradores.com, 2011**. Disponível em:

<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/motivacao-como-ferramenta-alinhada-ao-desempenho/59877/> Acesso em 28 dez.2017.

LOTZ, Erika Gisele; GRAMMS, Lorena Carmen. **Gestão de Talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2012.

MACÊDO, Ivanildo Izaias de et al. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1995.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MOTIVAÇÃO. Dicionário Aurélio. Disponível em:

<https://dicionariodoaurelio.com/motivacao>. Acesso 08 jan.2018.

MUNDO CARREIRA. O que é motivação no ambiente de trabalho e como estimulá-la?

**Mundo carreira**, 2016. Disponível em: <http://www.mundocarreira.com.br/motivacao/o-que-e-motivacao-ambiente-de-trabalho-e-como-estimula-la/> Acesso em 28 dez. 2017.

SILVA, Caroline Machado Castilhos da; PEIXOTO, Roberta Ramalho; BATISTA, José Mauro Ruiz. A influência da liderança na motivação da equipe. **Revista Novo Enfoque**, 2011, ano 2011, v. 13, n. 13, p. 195–206. Disponível em: <https://docplayer.com.br/4089047-A-influencia-da-lideranca-na-motivacao-da-equipe.html> Acesso em: 08 jan.2018.