MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO E OS REFLEXOS NA PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES: ESTUDO DE CASO NA LUNANDUS MODAS

Elci Pereira Da Silva Luiz[1]

RESUMO

A proposta do presente estudo foi analisar os aspectos motivacionais e a satisfação no trabalho, na percepção dos colaboradores da empresa LUNANDUS Modas, e os reflexos no desempenho funcional desses trabalhadores dentro desse contexto. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e documental, que subsidiou no acesso ao conhecimento teórico do objeto pesquisado, articulado a questionários e a observação participativa, visto ser local de trabalho da autora desse estudo, para análise dos dados através das respostas dos sujeitos pesquisados. Os resultados foram satisfatórios, pois permitiram responder os questionamentos que objetivaram esse trabalho, sobretudo, mostrando a importância da pesquisa dentro das empresas, na perspectiva de avaliar o grau de satisfação e motivação do seu público interno, assim como dos seus resultados.

Palavras-chave: Motivação. Satisfação. Produtividade.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the motivational aspects and job satisfaction in the perception of employees LUNANDUS Fashions business, and reflections on the functional performance of these workers within that context. To this end, a bibliographical and documentary research was carried out, that subsidized access to theoretical knowledge of the researched object, articulate questionnaires and participant observation, as it is author of the workplace of this study, to analyze the data through the responses of the subjects. The results were satisfactory, as allowed to answer the questions that this work aimed, above all, showing the importance of research within companies with a view to assess the degree of satisfaction and motivation of its workforce, as well as their results.

Keywords: Motivation. Satisfaction. Productivity.

1. INTRODUÇÃO

[1]Formação acadêmica: Serviço Social, na Universidade Tiradentes, Aracaju SE. Pós-graduanda Lato Sensu MBA em Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional. FANESE, Aracaju SE. Assistente Social na empresa LUNANDUS Modas. E-mail: ivaelci@hotmail.com

Considerando a pesquisa um ato inerente ao processo investigativo, de fundamental importância nas organizações, aponta-se através desse estudo de caso, diretamente relacionado a análise da motivação e satisfação no trabalho, e os resultados na produtividade, dos colaboradores da LUNANDUS MODAS.

É essencial destacar, que o interesse pelas respostas acerca da temática abordada, surgiu pela importância que o tema transmite as partes envolvidas e pela necessidade que as organizações têm em manter motivados e satisfeitos os seus funcionários, haja vista a alta competitividade que as organizações vivem no contexto atual.

Desse modo, torna-se importante conhecer e identificar as questões que norteiam o tema, com o objetivo de aprofundar o conhecimento nessa abordagem através de alguns autores e pesquisadores, por ser este de grande relevância para o desenvolvimento das organizações.

Atualmente analisar os aspectos positivos, que envolvem a motivação e satisfação das pessoas no contexto organizacional, é de extrema importância, já que pessoas motivadas tendem a possuir maior desenvoltura nos aspectos "emocionais, biológicos e sociais", e consequentemente também na área profissional.

Outro aspecto importante nessa investigação, é conhecer os fatores que podem contribuir para a desmotivação dos colaboradores no ambiente de trabalho e suas respectivas consequências.

A despeito disso, Quevedo, Souza e Lima (2012, p.03), analisam a desmotivação, como desvantagens para todos que fazem parte da organização. A empresa sofre perdas na produção e desenvolvimento dos negócios, e as pessoas, perdem qualidade de vida (QVT)[2] em ambientes de trabalho desmotivadores.

Partindo desse pressuposto, o resultado é a insatisfação, não raras vezes causando até implicações "relacionadas a questões de saúde física e mental, como o stress[3], o absenteísmo[4]" dentre outros.

---

[2]**Qualidade de Vida no Trabalho**- QVT: "refere-se ao nível de felicidade ou insatisfação com a própria carreira. "

[3]: **Stress**–"Conjunto das perturbações orgânicas, psíquicas, provocadas por vários agentes agressores, como o frio, uma doença infecciosa, uma emoção, um choque cirúrgico, as condições de vida muito ativa e trepidante etc.

[4]A**bsenteísmo:** refere-se à ausência do trabalhador no local de trabalho. Caracteriza-se com duplo efeito: do ponto de vista do trabalhador, podem ocorrer descontos no salário, e até mesmo a demissão entre outros; em se tratando do ponto de vista organizacional, prejuízo na realização do trabalho com eficiência e eficácia e suas mais diversas consequências.

Diante do exposto, destaca-se a importância da pesquisa em pauta, tendo em vista a tipificação do estudo está correlacionada, ao processo de conhecimento dos fatores motivacionais, que contemplam a satisfação no ambiente organizacional e os resultados que produzem no desenvolvimento do trabalho dos colaboradores.

2. ANÁLISE DO TRABALHO NA ATUAL CONJUNTURA

O trabalho sempre foi um dos fatores mais importantes para a vida do ser humano, não só por ser o seu meio de sustentabilidade e organização da vida, mas também pela possibilidade da concretização de sonhos, e para o fortalecimento de sua identidade.

Segundo Santos (2010, p.13), o trabalho é parte essencial no que difere o homem do animal, mediante a forma de produção e desenvolvimento dos recursos da sua vida material e bem como, vazão a suas potencialidades, resultando em realização pessoal.

Na atual conjuntura, as pessoas passam grande parcela do seu tempo nos ambientes laborais, sendo assim, é importante que esse ambiente seja agradável, motivador e que possa refletir na satisfação do trabalhador, no bom desempenho das suas atividades cotidianas nesse aspecto.

Nessa perspectiva, analisar os fatores que geram a satisfação dos colaboradores é fundamental, pois de acordo Junior, Santos, et al (2013, p.03), é um dos fatores que está diretamente ligado ao sucesso das empresas.

Em conformidade com o exposto, é essencial que as organizações possam primar pela motivação e satisfação dos seus clientes internos, uma vez que as empresas são constituídas de pessoas e o seu sucesso ou fracasso, está muito atrelado aos, que estão intrinsecamente envolvidos nessa dinâmica.

3. MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E OS REFLEXOS NA PRODUTIVIDADE

Para construir um conhecimento acerca do conteúdo elencado nesse estudo, no tocante a motivação[5] e satisfação[6] dentro das organizações, preliminarmente é importante

[5]**Motivação: "**Envolve fenômenos **emocionais**, **biológicos** e **sociais,** é um processo responsável por iniciar, direcionar e manter comportamentos relacionados com o cumprimento de objetivos".

[6]**Satisfação: "**Ato ou efeito de satisfazer. Aprazimento; contentamento. Sentimento de aprovação".

conhecer as variáveis que envolvem esses eixos temáticos. De acordo com Fraga (2014, p.02), esse é um tema amplo e um tanto difuso, pois é visto sob várias perspectivas.

Em Brandão, (2014, p.21) foi encontrado que "a motivação é intrínseca, mas as organizações podem fornecer estímulos ou incentivos, com o objetivo de despertar o interesse ou a necessidade das pessoas".

Levando-se em conta, que a motivação é um processo intrínseco[7] do ser humano, e o que pode representar motivação para um indivíduo, pode não trazer o mesmo resultado para o outro. Desse modo, é de fundamental importância que as organizações busquem criar um ambiente corporativo harmonioso.

Tornar o cotidiano profissional prazeroso é algo que todos os trabalhadores almejam, muitas empresas têm percebido essa necessidade. Todavia, de acordo com Andrade, Paixão et al. (2013, p.03), esse processo é recente nas organizações. Surgiu na década de 70 do século XX, quando os "movimentos e aplicações sistematizadas começam a aparecer nas organizações", gerando a alta competitividade no mercado.

A observância sob essa ótica, traz uma visão acerca da importância do capital humano dentro das organizações, assim como da participação continua destes, e da necessidade de alinhar os objetivos da empresa aos objetivos dos seus colaboradores, já que este é um dos fatores preponderantes ao desenvolvimento e sucesso das organizações.

Em Mourão, Monteiro et al (2014, p.03) foi encontrado que satisfação precede a motivação, pois a segunda é decorrente da primeira, podendo até considerar um dos artifícios que reflete positivamente na "saúde e bem-estar da força de trabalho".

Ainda na visão desse autor, é preciso ter um olhar multiforme, as variáveis relacionadas a temática exposta, dentre outras, com relação a satisfação com os líderes; com os colegas de trabalho e das atividades desenvolvidas pelo trabalhador dentro da organização.

Partindo desse pressuposto, é preciso analisar as vertentes que abrangem os campos da satisfação e motivação do trabalhador nas empresas, para criar sustentação da produtividade e qualidade de vida dos colaboradores.

Dessa forma, Junior, Santos et al. (2013, p.91), ressalta, que a satisfação do público interno é relevante no processo de produtividade e nos resultados. Haja vista, ser eles, que estarão diretamente ligados ao público externo, ou seja, com a finalidade em gerar satisfação ou insatisfação do cliente final.

Quando a motivação entre os colaboradores é baixa, seja por questões intrínsecas ou

[7]**Intrínseco: "Q**ue está dentro, que faz parte, ou seja, característica que lhe é peculiar".

extrínsecas[8], o clima organizacional tende a gerar insatisfação, desinteresse, dentre outros. O clima reflete o modo como às pessoas sentem-se acerca do seu ambiente de trabalho.

Ainda notificando o pensamento desse autor, é importante destacar sua visão em relação aos fatores extrínsecos, que podem favorecer a motivação dos colaboradores, dentre os vários citados, ele ressalta a importância da liderança dentro das organizações.

Em consonância com as suas afirmações, na vertical, o líder tem papel fundamental, nesse processo, como base em sua responsabilidade junto aos liderados, não só em ralação a motivação das equipes, mas também para atingir as metas da organização, através da sua forma de atuação.

Nesse seguimento, Oliveira e Passos (2013, p.36), deixa claro, o poder de influência que o líder exerce sobre sua equipe. Desse modo, ele precisa ser referência, para que possa transmitir confiança, "determinação, pro atividade, e o hábito de saber ouvir e de estar aberto para sugestões".

Dando sequência, para fundamentação e melhor apreensão do conteúdo elencado, acerca do papel do líder dentro das organizações, Sherafat (2006, p.15), destaca que o estilo de liderança reflete positivamente ou negativamente nos resultados do trabalho da sua equipe, a depender da performance do líder.

A autora afirma que, alguns estilos de liderança[9] têm ocasionado grandes dificuldades e prejuízos nas organizações, são os "considerados lideres autoritários", pela poder e pressão que impõe aos seus liderados.

Contudo, Sherafat apud Anello (2006, p.16), sinaliza a "liderança moral" e suas diversas características:

- A capacidade de avaliar suas próprias forças e fraquezas;
- A capacidade de opor-se às baixas paixões e tendências egoísticas, e envolver-se com os propósitos elevados;
- A capacidade de manejar seus assuntos e responsabilidades com retidão de conduta, baseado em princípios morais e éticos;
- A capacidade de aprender a reflexão sistemática sobre suas ações, dentro de um marco evolutivo e consistente;
- A capacidade de perceber e interpretar o significado de eventos e processos sociais da atualidade, à luz de uma perspectiva histórica adequada;
- A capacidade de pensar sistematicamente na busca de soluções;

[8]**Extrínsec**a: "Aquilo que está do lado de fora, que encontra-se no exterior de alguma coisa".

[9]**Liderança: "**É a arte de **comandar pessoas**, atraindo seguidores e **influenciando** de forma positiva mentalidades e comportamentos". Ou o inverso.

- A capacidade de formular uma visão de futuro desejado, baseado em valores e princípios compartilhados com o grupo;
- A capacidade de imbuir com amor os pensamentos e ações próprias;
- A capacidade de encorajar o grupo;
- A capacidade de tomar iniciativa de forma criativa e disciplinada;
- A capacidade de manter o esforço, perseverar e superar obstáculos;
- A capacidade de participar efetivamente na consulta;
- A capacidade de construir unidade na diversidade;
- A capacidade de potencializar as atividades com aprendizagem sistemática, tanto para si quanto para o grupo;
- A capacidade de compreender as relações de dominação e contribuir para a sua transformação em relações baseadas em reciprocidade e serviço;
- A capacidade de contribuir ao estabelecimento de justiça

Sendo assim, é importante preparar líderes que de fato, influencie e motive o trabalho da equipe, formando times, onde todos ganham. Dessa maneira, é imprescindível que o líder se aproprie de estratégias que possam influenciar positivamente no rendimento e desenvolvimento da sua equipe.

Do ponto de vista de (SILVEIRA, 2012, p.5):

> Um dos principais motivos para o sucesso de uma organização é a maneira como ela trata os seus colaboradores. [...]. É necessário que exista um ambiente positivo, agradável, sociável, para que o colaborador se sinta apto a estar naquele momento, naquela organização.

Em consonância com o exposto, entre outros fatores, o sucesso das organizações depende muito das pessoas. Assim sendo, elas precisam integrar-se a esse corpo, que é a organização, é preciso estarem inseridas em ambientes amistosos, através de um clima organizacional harmônico que favoreça a satisfação do colaborador.

Outrossim, é fundamental a observância da satisfação na horizontal, no que se refere aos colegas de trabalho. Segundo Carvalho e Vieira (2011, p.57) [...] “o homem é dependente desde o seu nascimento da presença do outro para simplesmente satisfazer suas necessidades de sobrevivência biológica, as quais dependem, ainda de afeto e vínculo”.

De acordo com Balbinot e Denardin (2006, p.43), isso é citado em um dos blocos da teoria de Maslow acerca das necessidades humanas:

> [...] o terceiro bloco é formado pelas necessidades sociais, no âmbito da vida organizacional, são as necessidades de associação, de participação, de pertencer a um grupo, de troca de amizade e de aceitação por parte dos colegas. [...] A frustração das necessidades sociais conduz a falta de adaptação social, com impactos negativos na vida das pessoas e da organização.

Relações interpessoais é dos temas mais polêmicos dentro das empresas, não só na vertical, mas também na horizontal. São diversas cabeças pensantes em um mesmo ambiente,

imbuídos de crenças, princípios, enfim, valores culturais diferentes.

Desse modo, é natural que haja conflitos nas organizações. Não raras vezes, refletindo insatisfação e baixa produtividade em alguns trabalhadores. Dessa maneira, é importante que os lideres estejam atentos a tais questões, na tentativa de construir ações que viabilizem melhor aproveitamento da força de trabalho motivada.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O processo metodológico para análise do conteúdo elencado nesse estudo se deu de forma sistemática em busca de respostas. As pesquisas foram: bibliográfica, documental e de campo.

Para tanto, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, a partir de uma leitura crítica com a intencionalidade de conhecer os conceitos e teorias, objetivando colher informações de fontes seguras a despeito do tema desse estudo, fazendo uma interlocução entre vários autores.

É importante destacar, que a pesquisa documental nesse processo foi de fundamental importância, na perspectiva de obter-se acesso a informações referente a documentos, que puderam contribuir na investigação de dados da organização, do seu desenvolvimento; dos indivíduos que fazem parte dela, e principalmente, por permitir observar e conhecer os aspectos legais que a envolvem.

Outro instrumental importante, foi a técnica de observação participativa, para melhor compreensão e resultados da temática pesquisada. Visto que a autora desse trabalho, faz parte do quadro de funcionários da empresa em epigrafe.

Do ponto de vista de Fernandes e Moreira (2013, p.10), trata-se da interatividade, isto é: no mesmo contexto de trabalho convivem cotidianamente o pesquisador (es) e os trabalhadores observados.

Percebe-se que a técnica de observação é um importante instrumento nesse contexto, pois possibilitou acesso a informações, através das ações e comportamentos dos pesquisados em questão.

A abordagem quanti-qualitativa, segundo Monteiro (2012, p.49), é a interação entre os números e a análise, ou seja, ela visa investigar as determinadas variáveis que envolvem o objeto de estudo, primando a investigação em sua “totalidade”, haja vista, a subjetividade que permeia os sujeitos pesquisados.

Quanto a coleta de dados, foram utilizados questionários com perguntas objetivas, por ser uma técnica mais fácil de investigar os sujeitos envolvidos nesse processo, outrossim, como forma de subsidiar na complementação de dados do referido estudo.

Sendo assim, foram aplicados questionários, aos colaboradores da LUNANDUS Modas, nas diversas áreas de atuação da empresa, e de forma individual, para melhor apreensão, conhecimento e resultados do universo pesquisado.

Deste modo, objetivando expor criticamente as reflexões diante da pesquisa, as categorias analíticas foram: Motivação, satisfação, e os reflexos na produtividade dos colaboradores da LUNANDUS Modas.

6. ANÁLISE DA PESQUISA

A LUNANDUS Modas, está situada a Rua João pessoa, 257- Centro, na cidade de Aracaju SE, foi constituída no ano de 1993, no seguimento de comércio varejista de artigos do vestuário, feminino e masculino, tendo como público alvo as classes B e C[10]. Conforme pesquisa documental em lócus. (LUIZ, 2015).

Ressalta-se que a empresa supracitada, inicialmente era de pequeno porte, possuía em média, um número de 20 (vinte) funcionários. Atualmente é considerada de médio porte, e possui 69 (sessenta e nove) funcionários exercendo suas funções, entre a matriz e a sua filial, que foi instituída no ano de 2003.

Sendo assim, para análise detalhada dos dados do objeto dessa pesquisa, foram aplicados questionários aos colaboradores da empresa supracitada, com as questões a saber:

1- Quanto a motivação e satisfação com as atividades que realiza na empresa;

2 - Quanto a produtividade do seu trabalho;

3 - Quanto a relação com os líderes;

4 - Quanto a relação com os colegas de trabalho.

6.1 Satisfação com as Atividades que Realiza na Empresa

[10] Existe uma série de definições, relacionado ao recorte da renda populacional no Brasil, porém, define-se como **classe B**, a classe média. "A noção de classe média varia de país para país, de acordo com o desenvolvimento econômico, logo existem muitas classes médias diferentes". E a **classe C**, é considerada, os que "possuem um baixo poder aquisitivo e uma baixa qualidade de vida".

Em análise a variável em epigrafe, evidenciou-se um nível de satisfação muito expressivo dos colaboradores da LUNANDUS Modas, em conformidade com os resultados, 73% estão muito satisfeitos e 28% satisfeitos, com as atividades que realizam na organização.

Observou-se, a partir desses resultados, que os funcionários dessa organização, mostraram-se satisfeitos nas suas funções, e no desempenho de suas tarefas diárias.

Em síntese, percebe-se que isso está correlacionado ao trabalho que a empresa vem desenvolvendo junto aos seus colaboradores, direcionando-os aos setores conforme suas habilidades e competências, na perspectiva de gerar motivação e satisfação no trabalho, assim como o aumento da produtividade de cada setor.

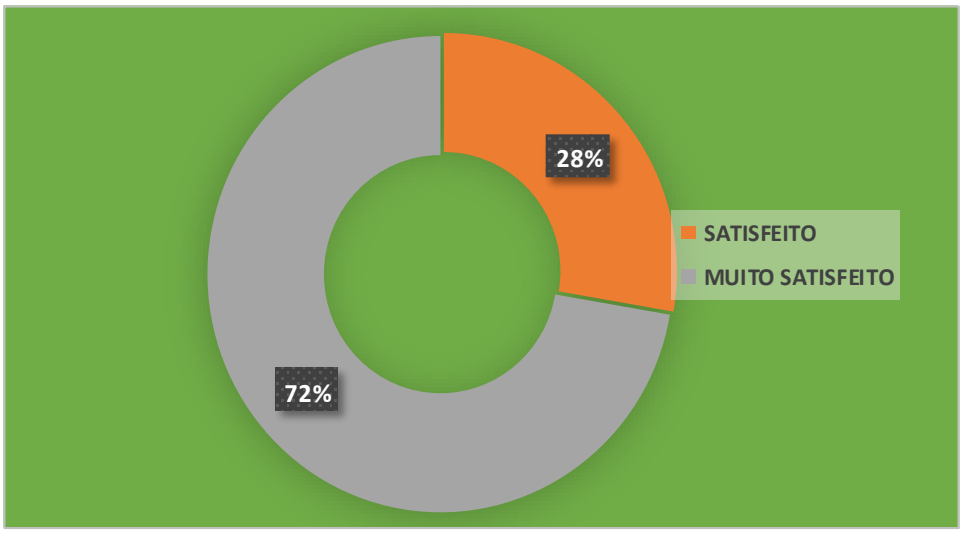

Gráfico 1 - Satisfação com as Atividades
Fonte: dados da pesquisa realizada em agosto/2015, pela autora.

6.2 Satisfação com a Produtividade do seu Trabalho

De acordo com a pesquisa acerca do tópico citado, 50% considera-se satisfeito com a produtividade do seu trabalho e os outros 50% muito satisfeitos.

Atualmente, a referida empresa tem buscado qualificar os seus colaboradores, através capacitações, fomentando a qualificação profissional, incentivando melhor desempenho nas atividades laborais.

Evidenciou-se, um aumento expressivo na a motivação desse público pesquisado,

após as ações citadas acima, assim como o aumento na execução das atividades. Desse modo, além de contribuir para melhor andamento do trabalho, favoreceu a relação entre a força de trabalho e a organização.

Periodicamente há uma avaliação dos líderes em relação ao desempenho dos liderados. A investigação também se estende ao cliente externo. Dentre as questões avaliadas, está o comprometimento com a qualidade do trabalho e o seu desempenho funcional, e os que se destacam são reconhecidos e premiados.

Desse modo, é possível evidenciar a importância do investimento no desenvolvimento do cliente interno, visto que isto também resulta em qualidade nos serviços prestados ao cliente externo.

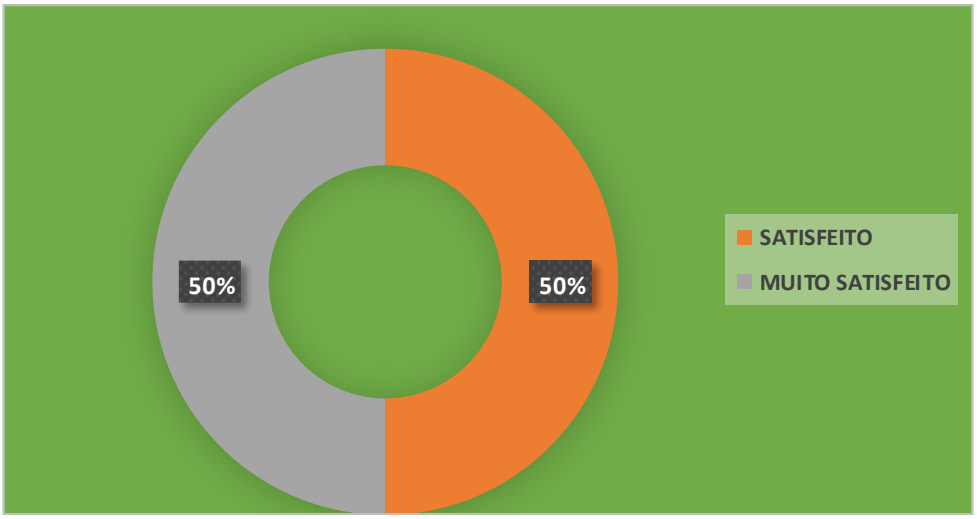

Gráfico 2 - Satisfação com a Produtividade das Atividades
Fonte: dados da pesquisa realizada em agosto/2015, pela autora.

6.3 Satisfação em Relação aos Líderes

Cerca de 58% dos colaboradores mostraram-se muito satisfeitos com os lideres, 41% satisfeitos e apenas 1% mostrou insatisfação em relação a liderança. Os resultados desse item, mostraram que há um bom relacionamento entre líderes e liderados na LUNANDUS Modas.

Na concepção de (SOUZA e RAMOS, 2004, p. 07)

> Em toda organização é essencial o comando, tanto em relação ao gerente geral quanto ao líder de equipe. Em relação ao gerente geral, este deve subdividir as tarefas para cada área, impedindo que os funcionários atuem em completa liberdade, mas incentivando o desenvolver de idéias práticas, para que as tarefas não se realizem ao acaso e originem produção pequena e de má q qualidade.

É consensual entre vários autores, que isso é algo de extrema importância para se obter um bom clima organizacional, e relevância na produtividade das atividades dos colaboradores.

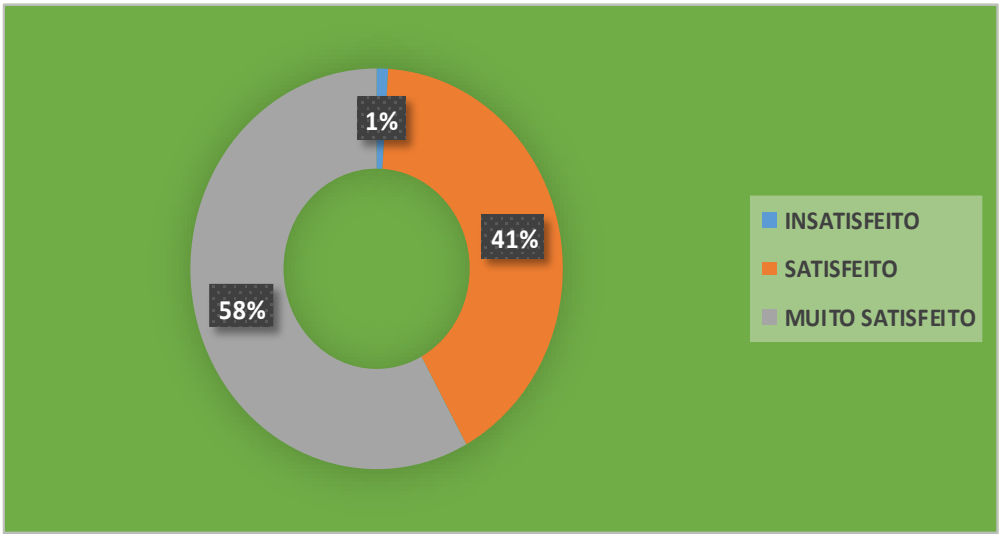

Gráfico 3 - Satisfação com os Líderes
Fonte: dados da pesquisa realizada em agosto/2015, pela autora.

6.4 Satisfação em Relação aos Colegas de Trabalho

A Partir dos resultados obtidos nesse fator pesquisado, verificou-se que o grau de insatisfação entre os colegas de trabalho nessa organização é irrelevante, haja vista só 1% ter mostrado insatisfação nesse aspecto. Desta feita, 65% mostrou satisfação e 34% muita satisfação.

É importante salientar, que esse é também um trabalho que vem sendo realizado junto aos colaboradores da LUNANDUS Modas, o despertar para a importância do trabalho em equipe, da compreensão de que unidos serão mais fortes.

> Nesse seguimento Souza e Ramos (2004, p.07) destacam ainda que:

> É relevante citar que, para um bom resultado do trabalho em equipe, deve haver um sentimento de confiança para, assim criar um clima amistoso e um melhor diálogo. No trabalho em equipe é muito difícil lidar com várias personalidades ao mesmo tempo, quando algumas insistem em complicar as coisas por falta de equilíbrio emocional, pela competição, pela insegurança ou pelo desanimo.

É bastante favorável para empresa, assim como para os colaboradores, quando não há relação conflituosa entre colegas de trabalho, pois isso facilita a interação entre eles e o desenvolvimento das atividades.

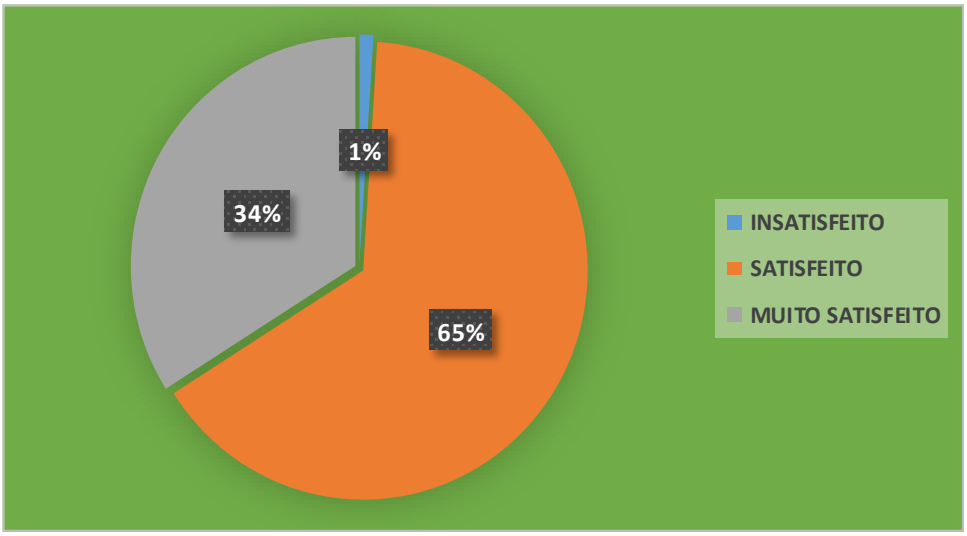

Gráfico 4 - Satisfação com os Colegas de Trabalho
Fonte: dados da pesquisa realizada em agosto/2015, pela autora.

7. DISCUSSÕES DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Os questionários aplicados aos colaboradores da LUNANDUS Modas, foi um importante instrumento nesse processo investigativo, pois a partir deles, foi possível identificar o grau de satisfação dos colaboradores da referida empresa, acerca dos questionamentos em pauta.

Os resultados mostram um nível muito alto de satisfação dos pesquisados em ralação as suas atividades; a produtividade do seu trabalho; de igual forma aos seus líderes, assim como aos seus colegas de trabalho.

Na opinião de (SILVEIRA, 2012, p. 13):

> O principal meio de aumentar a produtividade das empresas e chegar ao alcance do sucesso são as pessoas, sem elas por mais que haja toda a tecnologia do mundo, não haverá como executa-la, sem uma mão de obra capaz de pensar e exercê-la. O que as empresas devem ter em mente é que pessoas devem estar em lugares certos, de acordo com as suas capacidades e qualificações.

A partir dessa afirmação, percebe-se a importância de interpretar em sua totalidade a complexidade dos aspectos que permeiam a motivação e satisfação dos trabalhadores no cotidiano profissional.

Quando uma empresa procura valorizar o seu capital humano, é possível que isso reflita diretamente na motivação e satisfação destes.

Sendo assim, elas podem obter ganhos melhores no nível de produtividade dos seus colaboradores, já que pessoas satisfeitas no contexto organizacional produzem melhor e diminuem a sua rotatividade.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Salientamos que o objetivo desse trabalho, não foi propor soluções para a motivação e satisfação no trabalho. Todavia, como processo investigativo foi de fundamental importância conhecer os fatores que permeiam as categorias aqui analisadas: motivação e satisfação no contexto organizacional, e os reflexos na produtividade.

Particularmente no que tangue aos colaboradores da empresa pesquisada, haja vista, o trabalho que a autora desse estudo vem realizando na LUNANDUS Modas, na perspectiva de gerar ao público interno, motivação e satisfação no trabalho, desenvolvimento pessoal aos envolvidos nesse processo, e, por conseguinte a organização.

Visando identificar a participação do Assistente Social no processo educativo, de contribuição ao desenvolvimento das pessoas na medida em que a prestação dos serviços no setor em análise está correlacionada às necessidades humanas.

A busca por inovações nos espaços ocupacionais, produz chances de crescimento profissional e estimula o sucesso coletivo.

A partir dessa compreensão, torna-se um desafio para os gestores, e profissionais de áreas afins, implantar e implementar ações nas organizações, que possam viabilizar a motivação e satisfação dos seus funcionários, na perspectiva de garantir que estes sintam-se motivados e satisfeitos, nas suas funções; com os seus líderes; colegas de trabalho, e sobretudo de forma ampla com a organização.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Filipe Muneratto. PAIXÃO, João Paulo Gratão da. et al. **Qualidade devida no trabalho:** uma discussão de sua influência sobre a produtividade. Franca/SP – 2013. Disponível em http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/view/795/727>Acesso em, de janeiro de 2015.

BALBINOT, Edmar Luiz e DENARDIN, Élio Sergio. **Aspectos Motivacionais no Ambiente De Trabalho – Um Estudo de Caso na Empresa Veste Bem Ltda.** Disponível em <http://sites.unifra.br/Portals/36/SA/2006/AspectosMotivacionais.pdf. >Acesso em, 23 de agosto de 2015.

BRANDÃO, Leonor Cordeiro. **Comportamento Humano nas Organizações.** São Paulo, UNIP 2014.

CARVALHO, Ariane Brum de. VIEIRA, Celia Maria Alcântara Machado. **Psicologia Social.** Aracaju, Unit, 2011.

FERNANDES, Fernando Manoel Bessa e MOREIRA, Marcelo Rasga. **Considerações metodológicas sobre as possibilidades de aplicação da técnica de observação participante na Saúde Coletiva.** Physis: Revista de Saúde Coletiva.*Print version* ISSN 0103-7331. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-73312013000200010&script=sci_arttext. Acesso em, 10 de janeiro de 2015.

FRAGA, Leandro Duarte. **Motivação nas Organizações**. Uberlândia/MG- 2014. Disponível em < http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo05.pdf >Acesso em, 09 de janeiro de 2015.

JUNIOR, Sergio Silva Braga. SANTOS, Rafael Rodrigues. CARVALHO et al. **Possibilidades Entre Motivação E Produtividade:** Um Estudo De Caso No Alto Tietê. Rio de Janeiro/RJ– 2013. Disponível em <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2. 2.3-08/index.php/ufrj/article/viewFile B/1940/1774 Acesso em, 09 de janeiro de 2015.

LUIZ, Elci Pereira da Silva. **Histórico da Empresa (Pesquisa documental/ Interna) – LUNANDUS - Modas**. Aracaju/SE 2015.

MONTEIRO, Clarissa A. Barreto. **Pesquisa em Serviço Social II e III**. Aracaju, Unit, 2012.

MOURÃO, Luciana et al. **A Influência do Desenvolvimento Profissional e da Identificação Organizacional na Satisfação no Trabalho**. Universidade Salgado de Oliveira. Rio de Janeiro. *45*, n. 2, pp. 198-208, abr.-jun. 2014Disponível em < http: http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/13470/11709 -/>Acesso em, 28 de junho de 2015.

OLIVEIRA, Rosane de Souza. PASSOS, Elisete Silva. **O Papel Do Gestor Na Motivação Dos Seus Colaboradores.** Salvador/BA – 2013**.** Disponível em http://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/2013_1/03_PAPEL_GEST_MOT_COL_33_4 df/>Acesso em, 10 de janeiro de 2015.

QUEVEDO, Andressa Pacífico Franco. SOUZA, Valéria Núbia de. E LIMA, Valéria Núbia de. **Motivação No Serviço Público**: Um Estudo De Caso Com A Secretaria De Administração Da Prefeitura Municipal De Serra Talhada. Serra Talhada/PE –201 Disponível em http://www.convibra.com.br/upload/paper/2012/34/2012_34_5235.pdf//>Acesso em 10 de janeiro de 2015.

SANTOS, Ana Caroline Trindade dos. **Trabalho e Sociabilidade.** Aracaju: UNIT, 2010.

SHERAFAT, Felora Daliri. **Trabalho e o Reencontro De Interesses**. Aracaju/SE – 2006.

SILVEIRA, Maiara Trombini da. **Gestão Organizacional Aliada a Motivação no Ambiente de Trabalho.** Disponível em <http://semanaacademica.org.br/artigo/gestao-organizacional-aliada-motivação-no-ambiente-de-trabalho>Acesso em 08 de setembro de 2015.

SOUZA, Andreza Aparecida de. RAMOS, Paulo. Relacionamento Interpessoal nas Organizações. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Disponível em < http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev04-02.pdf//>Acesso em 09 de setembro de 2015. Disponível em http://www.abqv.com.br/portal/Content.aspx?id=384//>Acesso em, 09 de setembro de 2015.

Disponível em < http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf0. > Acesso em 9 de setembro de 2015.

Disponível em < http://www.dicionarioweb.com.br/satisfa%C3%A7%C3%A3o/>Acesso em, 09 de janeiro de 2015.

Disponível em < http://www.dicio.com.br/stress//>Acesso em, 27 de junho de 2015.

Disponível em < http://www.dicionarioinformal.com.br/intr%C3%ADnseco/ Acesso em 09 de setembro de 2015.

Disponível em < http://www.dicionarioinformal.com.br/extr%C3%ADnseca/.> Acesso em 09 de setembro de 2015.

Disponível em < http://www.infoescola.com/sociologia/classes-sociais/ Acesso em 09 janeiro de 2015.

Disponível em < http://www.significados.com.br/lideranca//>Acesso em, 10 de janeiro de 2015.