# Motivação no Trabalho: Desafios para uma gestão saudável.

**Autor(res)**

Rodrigo Pierobon Rodrigues
Vanessa Florencio Alves
Anderson Vallim Parisi
Georgia Mabel Oliveira Simoes

**Categoria do Trabalho**

Trabalho Acadêmico

**Instituição**

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

**Introdução**

A motivação no ambiente de trabalho tem sido amplamente estudada devido à sua relação direta com o desempenho, a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Gestores frequentemente enfrentam o desafio de motivar suas equipes, garantindo que os objetivos organizacionais sejam alcançados. Segundo Herzberg (apud Ribeiro; Passos; Pereira, 2018), a motivação é definida como um impulso interno que leva o indivíduo à ação, sendo essencial compreender os aspectos internos que influenciam o comportamento humano. Para Maslow (apud Oliveira; Silva, 2021), a motivação é contínua e infinita, pois o ser humano está sempre em busca de novas realizações e à medida que uma necessidade é satisfeita, outra surge, impulsionando o indivíduo a se desenvolver constantemente. Nesse contexto, compreender os fatores motivacionais se torna crucial para que os gestores alinhem as necessidades individuais dos trabalhadores aos objetivos organizacionais, promovendo um ambiente produtivo e saudável.

**Objetivo**

Este estudo tem como objetivo analisar os fatores que influenciam a motivação no trabalho, destacando o papel do gestor em reconhecer e alinhar as necessidades individuais dos colaboradores aos objetivos organizacionais.

**Material e Métodos**

Este artigo foi desenvolvido por meio de uma revisão bibliográfica e digital sobre a temática em questão. A pesquisa incluiu a busca em livros e sites governamentais. As bases de dados utilizadas para a coleta de informações foram, SciELO e Google Acadêmico.
Além da revisão dessas fontes, foram realizadas pesquisas em publicações relacionadas ao tema, a fim de obter uma visão mais clara e atualizada sobre as questões abordadas. Essas informações foram organizadas em forma de resumos, citações e interpretações, permitindo a análise do conteúdo. Construindo uma discussão e confrontando as diferentes perspectivas sobre a motivação dentro da área organizacional, conforme abordado nas obras de Maslow, Taylor, Herzberg. A metodologia incluiu a identificação de práticas gerenciais que estimulam a produtividade e o engajamento dos funcionários, bem como a avaliação do impacto de recompensas, reconhecimento e oportunidades de crescimento profissional. Buscou-se compreender como a motivação

individual influencia o desempenho coletivo e de que forma os gestores podem desenvolver ações personalizadas para atender às particularidades de cada colaborador, promovendo um ambiente harmonioso e eficiente.

## Resultados e Discussão

Os estudos revelam que a motivação no ambiente de trabalho é um fator determinante para a produtividade, o desempenho e o bem-estar dos colaboradores. Os gestores desempenham papel central nesse processo, pois sua capacidade de reconhecer e compreender as necessidades individuais de cada funcionário influencia diretamente o engajamento e a satisfação no trabalho. De acordo com Maslow em 1954 (apud Oliveira; Silva, 2021), os indivíduos estão em constante busca por novas realizações, assim, a motivação não é estática, mas dinâmica, exigindo que as organizações ofereçam oportunidades contínuas de crescimento e desenvolvimento pessoal. Assim, a motivação não se limita a incentivos financeiros, mas envolve estratégias que consideram a individualidade de cada trabalhador e a criação de um ambiente saudável e estimulante.

Programas de reconhecimento, treinamentos, oportunidades de ascensão profissional e o alinhamento entre os objetivos organizacionais e as expectativas pessoais são fundamentais para estimular o desempenho. Taylor em 1911, (apud Casado) enfatiza que gestores devem recompensar os resultados alcançados e criar um ambiente que incentive a produtividade, respeitando a individualidade de cada trabalhador.

Para Herzberg em 1959 (apud. Ribeiro; Passos; Pereira), a motivação intrínseca, relacionada ao sentido do trabalho, ao reconhecimento e ao sentimento de realização, se mostra tão importante quanto a motivação extrínseca baseada em benefícios e recompensas. Quando os gestores identificam os fatores que motivam cada colaborador, podem implementar estratégias mais eficazes, promovendo não apenas o aumento da produtividade, mas também a criação de um ambiente de trabalho saudável, harmonioso e sustentável. Dessa forma, é possível estabelecer uma relação de confiança e comprometimento entre equipe e liderança, resultando em melhores resultados organizacionais e maior satisfação pessoal dos funcionários.

## Conclusão

A motivação no trabalho é essencial para o desempenho, a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Estudos mostram que gestores que entendem as necessidades individuais e aplicam estratégias de reconhecimento, incentivo e crescimento profissional criam um ambiente mais saudável e eficiente. Mais do que recompensas financeiras, a motivação envolve valorização, respeito à individualidade e alinhamento de objetivos pessoais e organizacionais. Assim, a gestão consciente fortalece o engajamento, melhora a relação equipe/liderança e gera melhores resultados.

## Referências

CASADO, Tânia. Tipos psicológicos: uma proposta de instrumento para diagnóstico do potencial humano nas organizações. São Paulo: FEA/USP, 1998. Tese de doutoramento.

OLIVEIRA, André Amorim de; SILVA, Fabiana Ferreira. Limites e decorrências da Teoria das Necessidades Humanas de Abraham Harold Maslow. Caderno de Administração, v. 29, n. 2, p. 100-115, 2021. DOI: 10.4025/cadadm.v29i2.57015.

RIBEIRO, Marco Ferreira; PASSOS, Clotilde; PEREIRA, Paulo. Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. Gestão e Desenvolvimento, n. 26, p. 105-131, 2018. DOI: 10.7559/gestaoedesenvolvimento.2018.657.