



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA EMPRESA DE
RASTREAMENTO VEICULAR EM JOÃO PESSOA-PB.**

LUCAS GONÇALVES SOARES DA SILVA

JOÃO PESSOA - PB

2024

LUCAS GONÇALVES SOARES DA SILVA

**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA EMPRESA DE
RASTREAMENTO VEICULAR SITUADA EM JOÃO PESSOA-PB**



Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração do Instituto Federal da Paraíba como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

ORIENTADORA: Prof^ª Dr.^ª ALICE INÊS GUIMARÃES ARAÚJO

JOÃO PESSOA – PB

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

S586m Silva, Lucas Gonçalves Soares da.

Motivação no ambiente de trabalho em uma empresa de rastreamento veicular em João Pessoa-PB / Lucas Gonçalves Soares da Silva. – 2024.

55 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) - Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2024.

Orientação: Profa. Dra. Alice Inês Guimarães Araújo.

1. Motivação. 2. Ambiente de trabalho. 3. Estratégias de melhoria. 4. Rastreamento veicular. 5. Teoria motivacional. I. Título.

CDU 005.32:331.54(043)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

FOLHA DE APROVAÇÃO

LUCAS GONÇALVES SOARES DA SILVA

20211460051

**“MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA EMPRESA DE
RASTREAMENTO VEICULAR EM JOÃO PESSOA-PB”.**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 13/02/2025
no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso
Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a
obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 13 de fevereiro de 2024.

BANCA EXAMINADORA:
(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Dra Alice Inês Guimarães Araújo (IFPB)

Orientador(a)

Dra. Karoline Fernandes Siqueira Campos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Esp. Rosângela Madruga (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Alice Ines Guimaraes Araujo, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 20/02/2025 08:40:44.
- Rosangela Madruga, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 20/02/2025 08:56:08.
- Karoline Fernandes Siqueira Campos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 20/02/2025 14:20:42.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 19/02/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 671991
Verificador: 528d64651b
Código de Autenticação:



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOAO PESSOA / PB, CEP 58015-435
<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200

AGRADECIMENTOS

Início agradecendo ao nosso Deus Pai, todo poderoso, que nunca abandona os seus filhos em meio à tribulação e nos honra todos os dias de nossas vidas.

Agradeço a minha família, em especial à minha esposa, Sarah Aline, que está sempre ao meu lado, me dando apoio e forças para continuar e sempre me inspirando a ser melhor. Agradeço a minha mãe, Maria de Fátima, que tem sido uma mulher guerreira durante toda a sua vida e a minha irmã, Priscila Maria, que me incentiva diariamente a ser melhor, essas três que tem sido a minha base e estão comigo em todas as fases da minha vida. Aos meus amigos que sempre estiveram comigo durante o curso, Carol, Catharina e Remo, meus sinceros agradecimentos, sem vocês eu não chegaria até aqui, e obrigado por terem tornado tudo mais leve durante esses 4 anos de curso. Aos meus íntimos amigos que estão presentes em todos os momentos da minha vida, Ademir, Caio, Eduardo, Henrique, Jurandir, Miguel, Thallys, obrigado por estarem comigo em mais essa jornada, que Deus vos recompense.

A Prof^a Dr^a Alice Inês, meu muito obrigado por todo esse tempo enquanto professora e orientadora, agradeço não apenas pelos ensinamentos acadêmicos, mas também pelos ensinamentos sobre a vida durante as nossas conversas. Agradeço a todo o corpo docente do Instituto Federal da Paraíba, Campus João Pessoa, pois foi por meio de cada um de vocês que cheguei neste dia, pelos seus ensinamentos que serviram, servem e servirão muito em nossas vidas.

Por último, e mais importante, agradeço ao meu intercessor lá no céu, alguém que me acompanhou durante toda a minha vida até 2024, e eu jamais esquecerei nossas conversas e momentos que tenho sempre guardado com muito carinho em meu coração. Espero que esteja bem feliz aí de cima, e saiba que em todos os momentos de minha vida me lembro de você. Muito obrigado, meu Pai, por tudo o que fostes em vida para mim, por todos os ensinamentos, por todos os momentos que passamos juntos, e obrigado por ser a minha base enquanto filho, homem, cristão, e em breve Pai. Seu filho conseguiu!

RESUMO

Este presente estudo tem como objetivo analisar como está sendo direcionada a motivação laboral dos funcionários em questão em uma Empresa de Rastreamento Veicular situada na cidade de João Pessoa na Paraíba, no qual contribuem para o funcionamento dessa organização seis funcionários que desempenham funções distintas. Para a construção deste estudo tornou-se necessário a criação de um questionário que abordou temáticas referentes à motivação, exemplificando com gráficos as teorias de relações humanas dos autores: Maslow, Bergamini, Herzberg.

Trata-se de um estudo de abordagem quali-quantitativa a qual coloca o pesquisador em contato com situação a ser solucionada, bem como permite um aprofundamento de estatísticas e aperfeiçoamento da análise do estudo, estando aberto a acolher os problemas dos entrevistados de modo que possa solucioná-los. Ao percurso da análise de dados, pode-se observar que os fatores fortes para motivação dentro da organização em escolha foram: remuneração, ambiente organizacional, gestores da empresa e autonomia no exercício de sua função. Neste contexto abordou-se como soluções: a padronização de capacitações de modo que todos os profissionais sintam-se aptos a assumirem suas respectivas funções; disposição salarial e benefícios, isto contribui bastante para a motivação dos colaboradores, tornando um cuidado holístico da empresa para com o funcionário; gestão e liderança, onde o gerente com leveza quem conduzirá a empresa para que seus funcionários tenham um rendimento e sintam-se motivados e por fim todos funcionários precisam sentir-se capazes e confiantes para exercerem suas funções, tornando indispensável a autonomia e que sintam-se motivados e auto-realizados.

PALAVRAS CHAVE: Motivação; Ambiente de trabalho; Estratégias de melhorias; Rastreamento Veicular; Teoria Motivacional.

ABSTRACT

This study aims to analyze how the work motivation of the employees in question is being directed at a Vehicle Tracking Company located in the city of João Pessoa in Paraíba, where six employees who perform different functions contribute to the operation of this organization. In order to construct this study, it was necessary to create a questionnaire that addressed themes related to motivation, exemplifying with graphics the theories of human relations of the authors: Maslow, Bergamini, Herzberg. This is a study with a qualitative-quantitative approach that puts the researcher in contact with the situation to be solved, as well as allowing for a deeper analysis of statistics and improvement of the analysis of the study, being open to accepting the problems of the interviewees so that they can be solved. During the data analysis, it can be observed that the strong factors for motivation within the organization in question were: remuneration, organizational environment, company managers and autonomy in the exercise of one's function. In this context, the following solutions were addressed: standardization of training so that all professionals feel able to take on their respective roles; salary provision and benefits, which contribute greatly to employee motivation, making the company's holistic care for its employees; management and leadership, where the manager will lead the company with ease so that its employees perform well and feel motivated; and finally, all employees need to feel capable and confident to perform their roles, making autonomy essential and making them feel motivated and self-fulfilled.

KEYWORDS: Motivation; Work environment; Improvement strategies; Vehicle Tracking; Motivational Theory.

LISTA DE GRÁFICOS

4.1.1 Gráfico 1- Tempo de trabalho.....	28
4.1.2 Gráficos 2 e 3 - Capacitação e Treinamento.....	29
4.2.1 Gráficos 4, 6, e 7 - Salários e benefícios.....	30
4.2.2 Gráficos 5 - O que mais motiva o colaborador no trabalho.....	31
4.2.3 Gráfico 8 - Recompensas não financeiras.....	32
4.3.1. Gráficos 9, 10 e 11 - Valorização e oportunidade de crescimento.....	33
4.4.1 Gráficos 12 e 13 - Horário de trabalho adequado.....	36
4.4.2 Gráfico 14 - Pagamento de horas extras.....	37
4.5.1 Gráficos 15 e 16 - Estabilidade na empresa.....	38
4.6.1 Gráficos 17, 18, 19 e 20 - Ambiente de trabalho e clima organizacional.....	39
4.7.1 Gráficos 21, 22, 23 e 24 - Análise da liderança.....	42
4.8.1 Gráfico 25 - Influência na automotivação.....	44
4.10.1 Gráficos 28, 29, 30 e 31 - Realização profissional e pessoal.....	46

LISTA DE TABELA

Tabela 1: Sessões de análise e referências.....	26
---	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 OBJETIVOS.....	14
1.1.1 Objetivo Geral.....	14
1.1.2 Objetivos Específicos.....	14
1.2 JUSTIFICATIVA.....	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1 DEFINIÇÃO DE MOTIVAÇÃO.....	16
2.2 IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	16
2.3 PRINCIPAIS TEORIAS MOTIVACIONAIS.....	17
2.3.1 Teoria Motivacional de Conteúdo.....	17
2.3.1.1 A TEORIA X E Y DE MCGREGOR.....	18
2.3.1.2 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....	18
2.3.1.3 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG.....	18
2.3.1.4 TEORIA ERG DE ALDERFER.....	19
2.3.1.5 TEORIA DAS NECESSIDADES ADQUIRIDAS DE DAVID MCCLELLAND.....	19
2.3.2 Teoria Motivacional de Processo.....	19
2.3.2.1 TEORIA DA EQUIDADE DE ADAMS.....	19
2.3.2.2 TEORIA DA EXPECTÂNCIA DE VROOM.....	20
2.3.2.3 TEORIA DO REFORÇO DE SKINNER.....	20
2.3.2.4 TEORIA DA AUTO EFICÁCIA DE LOCKE.....	21
2.4 FATORES MOTIVACIONAIS E OS IMPACTOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	21
2.5 NOÇÕES SOBRE RASTREAMENTO VEICULAR E SEUS IMPACTOS MOTIVADORES NO MERCADO.....	22
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	24
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	24
3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	25
3.3 HISTÓRICO DA EMPRESA DE RASTREAMENTO VEICULAR.....	26
3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	26
3.5 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	27
4 ANÁLISE DE DADOS.....	28
4.1 DISPOSIÇÕES GERAIS.....	28
4.1.1 Gráfico 1- Tempo de trabalho.....	28
4.1.2 Gráficos 2 e 3 - Capacitação e Treinamento.....	29
4.2 DISPOSIÇÃO SALARIAL E BENEFÍCIOS.....	30
4.2.1 Gráficos 4, 6, e 7 - Salários e benefícios.....	30
4.2.2 Gráficos 5 - O que mais motiva o colaborador no trabalho.....	31
4.2.3 Gráfico 8 - Recompensas não financeiras.....	32

4.3 VALORIZAÇÃO E OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO.....	33
4.3.1. Gráficos 9, 10 e 11 - Valorização e oportunidade de crescimento.....	33
4.4 SOBRE A JORNADA DE TRABALHO.....	35
4.4.1 Gráficos 12 e 13 - Horário de trabalho adequado.....	36
4.4.2 Gráfico 14 - Pagamento de horas extras.....	37
4.5 SOBRE SEGURANÇA.....	38
4.5.1 Gráficos 15 e 16 - Estabilidade na empresa.....	38
4.6 SOBRE O AMBIENTE E CLIMA ORGANIZACIONAL.....	39
4.6.1 Gráficos 17, 18, 19 e 20 - Ambiente de trabalho e clima organizacional.....	39
4.7 ANÁLISE DE LIDERANÇA.....	42
4.7.1 Gráficos 21, 22, 23 e 24 - Análise da liderança.....	42
4.8 SOBRE AUTOMOTIVAÇÃO.....	44
4.8.1 Gráfico 25 - Influência na automotivação.....	44
4.9 SOBRE AUTONOMIA.....	45
4.9.1 Gráficos 26 e 27 - Autonomia e responsabilidade.....	45
4.10 SOBRE REALIZAÇÃO PROFISSIONAL E PESSOAL.....	46
4.10.1 Gráficos 28, 29, 30 e 31 - Realização profissional e pessoal.....	46
6 CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

A humanidade desde sua existência anseia por mudanças, podemos observar as evoluções históricas onde o ser humano transformou seu ambiente para sua sobrevivência, como por exemplo adaptou-se ao frio onde descobriu o fogo para aquecê-lo. Nossa sociedade continua aperfeiçoando diuturnamente para a subsistência, presentemente vivemos a era tecnológica a qual vem facilitando o cotidiano dos indivíduos. Não obstante testemunhamos a pandemia da Covid-19, a qual enredou alguns contratempos principalmente no âmbito laboral em relação a saúde mental e a motivação no trabalho tornando-se uma instigação maior aos administradores de empresa nas adaptações de atendimento frente às novas políticas públicas, garantindo um ambiente laboral mais harmônico.

O crescimento econômico de uma organização decorre da educação, empregabilidade e segurança, com isto torna-se valoroso como a empresa encarrega-se com a qualidade de vida dos seus funcionários, investindo na manutenção da motivação da saúde do trabalhador de modo que esses resultados potencializam benfeitorias nas esferas individuais e lucrativas, pois quando o profissional sentir-se motivado executará suas atribuições com mais empenho, gerando assim mais rentabilidade para a organização.

A motivação é o que leva o indivíduo a ação e tornar-se pilar essencial para um bom desempenho de uma empresa impulsionando os funcionários a alcançarem suas metas; alguns fatores contribuem para motivação do trabalho como o ambiente onde este deve ser saudável sem competição para não proporcionar estresse e insatisfação; o reconhecimento poderá influenciar positivamente o desempenho dos colaboradores; a remuneração indubitavelmente será fator importante para a motivação visto que um profissional remunerado de acordo com seu cargo trabalhará bem mais satisfeito e não menos importante e a organização deverá também investir em treinamentos para o aperfeiçoamento profissional, sanando assim as pertinentes à sua função. O administrador por sua vez deverá prover matrizes congruentes de motivação, de modo que venha obter progresso para a empresa em questão bem como aos seus colaboradores.

O presente estudo traz um recorte sobre a motivação no trabalho em uma Empresa de Rastreamento Veicular, situada na cidade de João Pessoa- PB, a qual conta com 6 funcionários divididos entre gerência, recepção e instaladores e prestadores de serviços, gerando baixa rotatividade no quadro de funcionários; o qual instiga o autor a uma análise do que vem motivando e desmotivando os colaboradores dentro da organização através da construção de um questionário, visando aperfeiçoamento da motivação trabalhista.

Em conformidade com o estudo em questão algumas teorias abordam motivações no setor trabalhista, pois o ponto principal das organizações é o aumento de sua rentabilidade, atrair clientes e para que isso seja almejado os colaboradores devem se sentirem motivados, segundo Bergamini (1997, p. 38), “não existe uma única teoria que seja capaz de desvendar todas as características próprias da psicodinâmica motivacional de uma só vez”, visto isto devemos analisar o indivíduo mesmo como profissional como um todo, pois este também tem suas preocupações e desafios diários além do serviço.

Em Harmonia com Robbins (2010), onde afirma que a base das motivações dar-se-á pela teoria Abraham Maslow que constituiu a pirâmide das necessidades básicas, onde este afirma que o indivíduo precisa subir degrau por degrau para atingir sua satisfação pessoal, no qual destaca-se necessidades fisiológicas, necessidade de segurança, necessidade social, necessidade de estima, e necessidade de auto realização.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar fatores que contribuem para motivação dentro de uma empresa de rastreamento de veículos, situada em João Pessoa- PB.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar os principais fatores motivacionais presentes na empresa.
- Avaliar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho e seu impacto na motivação.
- Investigar a relação entre as práticas de gestão de pessoas e os níveis de motivação.
- Propor estratégias de melhorias que possam aumentar a motivação dos colaboradores.

1.2 JUSTIFICATIVA

Tendo em vista uma escassez de profissionais qualificados na área de Instalador de Rastreadores, este estudo tem como objetivo analisar os fatores motivacionais dentro de uma Empresa de Rastreamento Veicular situação na cidade de João Pessoa-PB, o que faz com que esses colaboradores sintam motivados frente às atribuições. A função de Gerente da organização estudada guiou o autor a um olhar mais clínico, visto que este está a frente das ações organizacionais, podendo servir de instrumento para motivação no trabalho. No qual desde a Cultura interna da empresa até a remuneração são fatores a serem levados em

consideração para uma tomada de decisão assertiva, e assim fazendo com que os colaboradores tenham o hábito de permanência de suas funções na organização.

Visando melhorias na motivação laboral, o presente estudo responde a seguinte pergunta: Quais fatores motivacionais acarretam os profissionais de uma empresa de rastreamento da capital paraibana.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 DEFINIÇÃO DE MOTIVAÇÃO

Em conformidade com a Rainha, 2016 a motivação é um dos pilares essenciais para o desenvolvimento do ser humano sendo intrínseco a este, bem como a gestão dos recursos humanos, pois através dela o motivado desenvolve capacidade facilitadora de relacionamento, criatividade e negociação, o qual tornará mais feliz por dentro e por fora tornando-o mais produtivo. Vale ressaltar que fatores que motivam algumas pessoas poderá não motivar outras devido a culturas distintas, valores e metas abrangentes o que ressalta o respeito às relações intra-interpessoais de cada indivíduo, no qual o gerente terá papel fundamental para a garantia da motivação em um ambiente de trabalho de acordo com a personalidade de cada colaborador (AGOSTINHO, 2003).

Torna-se interessante entender a importância da teoria de Maslow, uma vez que ele aborda que o reconhecimento é tão importante quanto a remuneração. Os recursos humanos contribuem para sucesso e crescimento de qualquer organização, pois se seus colaboradores sentem-se motivados na medida que influencia a motivação e satisfação permitindo a desempenhar suas funções com maior rendimento (Babu & Ramesh, 2013), com tudo a economia torna-se um desafio pois finda uma vantagem competitiva estratégica para assim tornarem mais instigados ao cumprimento de metas (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villeneuve 2009).

2.2 IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para Gil (2007), a motivação é a chave do comprometimento das pessoas, e esse comprometimento é cada vez mais reconhecido nas empresas e são esses colaboradores que estão sendo convocados para participar das soluções, sendo neles que as organizações tendem a investir cada vez mais.

Segundo Tejada (2013), a motivação pode ser esclarecida através de duas definições: “motivo + ação”, visto que motivo é o que as pessoas buscam alcançar, por meio de um objetivo; já a ação é a atitude para atingir este objetivo.

Bergamini (2008), define motivação como “uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não consegue jamais motivar alguém; o que ela pode fazer é estimular a outra pessoa”. A motivação para Maximiano (2007) em um ambiente de trabalho é uma condição psicológica de estar disposto, interessado ou com vontade de alcançar ou executar uma tarefa ou objetivo. Despertar, centralizar e

manter a motivação de modo positivo e de acordo com a atuação da organização tem se tornado um dos maiores objetivos dos administradores.

Outra teoria que traz como destaque a motivação humana é a teoria dos dois fatores de Herzberg (1959), a qual aborda a motivação e satisfação das pessoas. Desta forma, Herzberg buscou compreender quais eram os motivos que causaram insatisfação e satisfação nos indivíduos na área organizacional.

A teoria de dois fatores de Herzberg sugere que a motivação no trabalho é influenciada por dois tipos de fatores: os fatores motivacionais, que estão relacionados ao conteúdo do trabalho e geram satisfação (como reconhecimento e realização), e os fatores de higiene, que são aspectos do ambiente de trabalho e evitam insatisfação (como condições de trabalho e salários). Herzberg argumenta que, enquanto os fatores de higiene são essenciais para prevenir a insatisfação, são os fatores motivacionais que realmente impulsionam o engajamento e o desempenho dos funcionários.

Miranda (2009) defende que as empresas devem adotar visões inovadoras sobre motivação, criando um ambiente de trabalho satisfatório e flexível para os funcionários. Isso evita a insatisfação gerada por uma gestão rígida, permitindo que os objetivos dos colaboradores e da organização se alinhem, promovendo o crescimento e desenvolvimento profissional.

2.3 PRINCIPAIS TEORIAS MOTIVACIONAIS

A motivação pode ser definida como aquilo que impulsiona o indivíduo a agir, movendo-o em direção a um objetivo que ele considera importante. Esse impulso pode ser influenciado por fatores intrínsecos, como desejos e interesses pessoais, e por fatores extrínsecos, como recompensas ou pressões externas o qual impulsiona o indivíduo à busca e alcance suas metas, seja por uma satisfação interna ou por incentivos externos. A teoria motivacional de conteúdo está relacionada a ação que os indivíduos fazem para sentirem motivados, levando ao pensamento o que os leva a agir e sentirem motivados, por outro lado a teoria de processo relaciona-se como esta motivação é gerada, pois ambas andam em conjunto para a motivação completa do indivíduo como um todo. (SANTOS, DUTRA., 2020)

2.3.1 Teoria Motivacional de Conteúdo

2.3.1.1 A TEORIA X E Y DE MCGREGOR

A teoria mencionada apresenta duas abordagens opostas sobre a natureza humana: uma negativa e outra positiva. A visão negativa (teoria X) acredita que as pessoas são desconfiadas e motivadas por recompensas externas e medo de punição, sendo necessário um gerenciamento mais rígido. McGregor (1999), sugere que, segundo a teoria X, os trabalhadores não gostam de trabalhar, evitam responsabilidades e buscam segurança. Já a visão positiva (teoria Y) defende que as pessoas têm motivação interna para se auto-realizarem, buscando domínio sobre o mundo e gratificações externas. Em resumo, as teorias X e Y apresentam abordagens opostas sobre motivação e comportamento humano no ambiente de trabalho.

2.3.1.2 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

A teoria de Maslow, conhecida como a "Hierarquia das Necessidades", propõe que as necessidades humanas estão organizadas em uma pirâmide, onde as necessidades básicas, representadas pela base da pirâmide, são mais importantes e devem ser atendidas antes que as necessidades mais altas se tornem relevantes. As necessidades são classificadas em cinco categorias: Necessidades fisiológicas; Necessidades de segurança; Necessidades de relacionamento pessoal; Necessidades de estima; Necessidades de realização pessoal.

Maslow sugere que, para o indivíduo buscar a satisfação das necessidades superiores (estima e realização pessoal), ele primeiro precisa atender às necessidades mais básicas (fisiológicas e de segurança). As duas primeiras necessidades são chamadas de primárias, enquanto as três últimas são secundárias. (SANTOS, DUTRA., 2020)

2.3.1.3 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

A teoria dos dois fatores de Herzberg é dividida em Fatores Higiênicos ou Extrínsecos e Fatores Motivacionais ou Intrínsecos. Os fatores higiênicos estão diretamente relacionados ao trabalho, como por exemplo: salário, benefícios, condições de trabalho, políticas e diretrizes, etc. Já para os fatores motivacionais, estes estão relacionados diretamente ao conteúdo do cargo e exercício de suas tarefas, que quando atendidos ou não podem gerar a satisfação, ou insatisfação. (SANTOS, DUTRA., 2020)

2.3.1.4 TEORIA ERG DE ALDERFER

A teoria em questão afirma que o homem é motivado por três categorias de necessidades: Existência, Relacionamento e Crescimento. Diferente da teoria de Maslow, que apresenta cinco necessidades organizadas em uma pirâmide hierárquica, a teoria de Alderfer propõe que as necessidades não são interdependentes e que todas têm a mesma importância, dispostas de forma horizontal, sem uma priorização entre elas. (SANTOS, DUTRA., 2020)

2.3.1.5 TEORIA DAS NECESSIDADES ADQUIRIDAS DE DAVID MCCLELLAND

O psicólogo americano que apresenta essa teoria é David McClelland, em seu livro *The Achieving Society* (1961). Ele afirma que as pessoas são motivadas por três necessidades principais que se alternam ao longo da vida: realização, poder e afiliação.

A realização está relacionada ao desejo de alcançar objetivos desafiadores e se tornar mais eficiente. O poder envolve o desejo de controlar, influenciar e ser responsável pelo desempenho dos outros. Já a afiliação refere-se ao desejo de estabelecer relações pessoais próximas e de amizade. (SANTOS, DUTRA., 2020)

2.3.2 Teoria Motivacional de Processo

2.3.2.1 TEORIA DA EQUIDADE DE ADAMS

Essa teoria baseia-se na ideia de que a motivação do empregado depende do equilíbrio entre o que ele oferece à organização (seu desempenho) e o que recebe em troca (sua compensação). Quando esse equilíbrio é percebido como injusto, ou seja, quando a compensação é considerada inadequada em relação ao esforço, o trabalhador tende a se sentir insatisfeito, o que pode resultar em uma diminuição de suas contribuições ou até mesmo na sua saída da organização. Por outro lado, quando a compensação é vista como justa, o empregado mantém ou até aumenta suas contribuições, especialmente se perceber que está sendo compensado acima do que outros recebem, o que gera um aumento no esforço e motivação. Em resumo, a justiça na compensação é um fator chave para manter o engajamento e desempenho dos colaboradores. (SANTOS, DUTRA., 2020)

A maioria dos empregados está preocupada com alguma coisa a mais do que ter suas necessidades satisfeitas; eles também querem que o sistema de recompensas seja justo. [...] A teoria da equidade de J. Stacy Adams afirma que os empregados tendem a julgar a justiça comparando inputs contribuições relevantes no trabalho com as recompensas que recebem e

também comparando essa relação para outras pessoas tomadas como parâmetro. De forma consistente com o contrato de trabalho, eles analisam a justiça do seu próprio "contrato" comparando, então, o seu próprio com o contrato de outros trabalhadores e ainda com aquele firmado com outros na comunidade e na sociedade. A Justiça das recompensas pode até mesmo ser julgada em comparação com critérios relativamente arbitrários como idade (Davis; Newstrom, 2004, p. 79).

2.3.2.2 TEORIA DA EXPECTÂNCIA DE VROOM

Pode ser considerada a teoria mais completa dentre as teorias motivacionais de processo, nesta teoria a motivação é um produto das expectativas das pessoas em relação as suas habilidades de atingir os resultados e o valor que elas dão as recompensas. Vroom defende que a força da motivação é determinada pelo valor do alcance da meta e a possibilidade de alcançá-la. Tem-se ainda fatores que determinam a motivação em cada indivíduo para produzir, sendo eles a força de vontade para atingir metas ou objetivos pessoais, a percepção que o indivíduo tem sobre a relação entre produtividade e o alcance dos seus objetivos, e por fim, a medida que o indivíduo percebe a capacidade que tem de poder influenciar seu próprio nível de produtividade. (SANTOS, DUTRA., 2020)

Objetivos pessoais do indivíduo: que podem incluir dinheiro, segurança no cargo, aceitação social, reconhecimento, trabalho interessante, etc. Existem outros objetivos que a pessoa pode procurar satisfazer simultaneamente. Relação percebida entre satisfação dos objetivos e da alta produtividade: Se um operário tem como importante objetivo ter um salário maior e se ele trabalha na base de remuneração por produção, poderá manter uma forte motivação para produzir mais. Porém, se sua necessidade de aceitação social pelos outros membros do grupo é mais importante, poderá produzir abaixo do nível que o grupo consagrou como padrão de produção informal, pois produzir mais poderá significar a rejeição do grupo. Percepção de sua capacidade de influenciar sua produtividade: Se um empregado acredita que um grande volume de esforço despendido tem pouco efeito sobre o resultado, tenderá a não se esforçar muito, como é o caso de uma pessoa colocada em um cargo sem treinamento adequado ou do operário colocado em uma linha de montagem de velocidade fixa (Chiavenato, 2009, p. 137)

2.3.2.3 TEORIA DO REFORÇO DE SKINNER

Esta teoria é considerada mais simples, e afirma que o reforço condiciona o comportamento sendo que este é determinado por experiências negativas ou positivas, devendo o gerente ou líder estimular comportamentos desejáveis e desencorajar

comportamentos indesejáveis. Além disso, a presente teoria busca entender como as consequências dos comportamentos anteriores influenciam nas ações futuras, bem como a relação entre o comportamento e suas consequências seguindo uma ideia de aprendizagem clínica. (SANTOS, DUTRA, 2020)

2.3.2.4 TEORIA DA AUTO EFICÁCIA DE LOCKE

Assegura basicamente que se uma pessoa determina os seus objetivos, ela será motivada a atingir esses objetivos justamente por que os determinou, ou seja, a intenção de atingir um objetivo é um grande fator motivador. Pode se dizer que Locke acredita que somente o objetivo não é motivador, mas sim a diferença percebida entre o que foi efetivamente atingido e o que se planejou. (SANTOS, DUTRA, 2020)

2.4 FATORES MOTIVACIONAIS E OS IMPACTOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Com o tempo, a tendência tem sido a transição de serviços padronizados para serviços personalizados, evidenciando a importância do envolvimento dos funcionários para o sucesso organizacional. Segundo Davel e Vergara (2001), os colaboradores não são apenas parte da produção, mas também contribuem para a criação dos princípios, dinâmicas e inovações das empresas. Assim, a competitividade e diferenciação de uma organização dependem diretamente do engajamento de seus funcionários, já que a motivação no trabalho está intimamente relacionada à produtividade (CUNHA & MARQUES, 1990).

Hackman e Oldham (1980) afirmaram que o nível de engajamento de um indivíduo é influenciado pela obtenção de conhecimento, aumento de responsabilidades e compreensão dos resultados. Eles identificaram cinco características do trabalho que impactam a motivação e o desempenho dos funcionários: variedade de funções, identidade e significado das tarefas, autonomia e feedback. Essas características ajudam a promover um ambiente de trabalho mais envolvente e produtivo.

As três primeiras características (variedade de funções, identidade e significado das tarefas) estão relacionadas à estrutura do trabalho e dependem dos conhecimentos específicos exigidos para a execução das tarefas (Skinner, 1989). Essas características influenciam diretamente o nível de motivação dos indivíduos (Hackman & Oldham, 1980), pois, ao estarem ligadas à importância das atividades realizadas, geram maior satisfação por meio da motivação intrínseca, que será abordada posteriormente.

Quando o indivíduo possui mais autonomia, é natural que ele associe seus resultados ao esforço e às decisões que tomou, o que aumenta seu senso de responsabilidade. Em contrapartida, quando não há autonomia, a conexão entre esforço e resultado tende a ser mais frágil e menos percebida. Nesse caso, o feedback se torna essencial para ajudar o colaborador a entender essa relação. Assim, espera-se que, com o feedback adequado, o colaborador consiga enxergar mais claramente que os resultados são reflexo de seu próprio esforço (HACKMAN & OLDHAM, 1980).

McClelland (1989) propõe que existem três necessidades básicas que impulsionam a motivação: realização, poder e afiliação. A necessidade de realização está ligada ao desejo de ser excelente e bem-sucedido em situações competitivas, sendo característica de pessoas que gostam de desafios e de resolver problemas (McClelland, 1987). A necessidade de poder, por sua vez, está relacionada ao desejo de influenciar os outros e ter impacto sobre as pessoas, buscando prestígio e boa reputação (McClelland, 1975). Já a necessidade de afiliação refere-se ao desejo de estabelecer boas relações e ser aceito pelos outros, com os indivíduos tendo maior afinidade com situações de cooperação e compreensão (McClelland, 1989).

2.5 NOÇÕES SOBRE RASTREAMENTO VEICULAR E SEUS IMPACTOS MOTIVADORES NO MERCADO

O uso de sinais de rádio para determinar a posição foi um avanço importante na navegação. Em 1912, os primeiros equipamentos de rádio-navegação, embora imprecisos, foram utilizados até o desenvolvimento do RADAR durante a II Guerra Mundial. O RADAR permitiu medir o tempo entre a emissão e recepção das ondas de rádio. Para calcular a posição, mede-se o tempo de chegada dos sinais de transmissores conhecidos. Usando dois sinais, pode-se determinar uma posição unidimensional, e com três sinais, uma posição bidimensional (latitude e longitude). O sistema GPS segue o mesmo princípio, mas usa satélites em órbita para determinar a posição em três dimensões: latitude, longitude e altitude GORGULHO (2001).

O sistema GPS foi inicialmente desenvolvido para uso militar, mas em 1980, o presidente Ronald Reagan permitiu seu uso civil. Na época, o Departamento de Defesa dos EUA introduziu um erro intencional chamado "Disponibilidade Seletiva" (Selective Availability – S.A.) para proteger a segurança do país. Esse erro artificial foi mantido até 2000, quando o presidente Clinton revogou a medida. O cancelamento da Disponibilidade

Seletiva melhorou a precisão do sistema civil, reduzindo o erro de 15 a 100 metros para cerca de 10 metros, graças aos avanços tecnológicos.

De acordo com Thorton (1996), a tecnologia atual permite que qualquer pessoa se localize com uma precisão incrível, algo impensável para navegantes e aventureiros do passado. As tecnologias atualmente impactam os usuários e o mercado de forma geral, motivando os donos e veículos a usarem em sua proteção, defesa e segurança. Percebe-se o aumento destes sistemas tecnológicos cada dia aumentam nas cidades grandes e nos espaços geográficos entre cidades, estados e regiões.

O Sistema de Posicionamento Global (GPS), desenvolvido pelo Departamento de Defesa dos EUA na década de 1960 sob o nome de "Projeto NAVSTAR", tornou esse sonho realidade. O sistema foi completamente operacional em 1995, após um custo de 10 bilhões de dólares. Ele é composto por 24 satélites que orbitam a Terra a 20.200 km, emitindo sinais de rádio simultaneamente. Testes realizados em 1972 mostraram que a precisão do sistema variava entre 1 e 15 metros. Inicialmente, os militares americanos implementaram duas opções de precisão: uma para usuários autorizados (militares), com precisão de 1 metro, e outra para usuários civis, com precisão de 15 a 100 metros, dependendo do equipamento. Cada satélite emite sinais contendo código de precisão (P), código geral (CA) e informações de status.

Existem no mercado diversos tipos de receptores GPS, que variam desde modelos portáteis, pouco maiores que um maço de cigarros e com preços acima de 100 dólares, até sofisticados computadores de bordo usados em aviões e navios, além daqueles presentes em carros e caminhões modernos. Esses receptores, além de receber e decodificar os sinais dos satélites, funcionam como verdadeiros computadores, oferecendo diversas funcionalidades, como a escolha de referências, sistemas de medidas e coordenadas, armazenagem de dados e troca de informações com outros receptores ou computadores. Alguns modelos ainda possuem mapas detalhados em suas memórias, com uma tela de cristal líquido e teclas para a interação entre o receptor e o usuário, conforme GARMIN (1997b).

Visto isso, são muitos os impactos positivos causados pelos sistemas de rastreamento veicular, de maneira assertiva e que estimula cada dia mais donos de veículos no uso deste serviço.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este estudo foi pautado em buscar solução de problemas específicos envolvendo os interesses locais, territoriais e regionais, tratando-se de uma pesquisa bibliográfica e de campo de objetivo descritivo, tendo uma abordagem quali quantitativa, de natureza aplicada, em um universo e amostragem com funcionários de uma empresa de rastreamento veicular, situada em João Pessoa- PB com o intuito de analisar a motivação dos colaboradores.

Em conformidade com Gil (2007) e Fonseca (2002), a pesquisa é definida como um procedimento racional e sistemático que solucionará respostas aos problemas expostos, sendo constituída por várias fases desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados. Só deverá iniciar a pesquisa com referência na criação de uma pergunta, uma dúvida a qual o pesquisador buscará respostas, não bastando apenas o desejo de realizar a pesquisa, deve-se ter o conhecimento do assunto a ser pesquisado, além de recursos humanos, materiais e financeiros. Logo a metodologia é um estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, o instrumento utilizado para realização da pesquisa ou estudo em questão em função da ciência.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa, pois tem por objetivo a utilização de dados primários e secundários para estudar a problemática do desenvolvimento territorial rural. A combinação desses dados – primários, obtidos por meio de entrevistas e análise de documentos, e secundários, vindos de fontes tradicionais como censos e bancos de dados oficiais – permite uma abordagem metodológica integrada. Isso facilita a triangulação de informações qualitativas e quantitativas, enriquecendo a análise do tema, o qual permite: Combinar métodos, no qual integra técnicas qualitativas e quantitativas; validar resultados o que confirma a consistência entre dados qualitativos e quantitativos aprofundar análises, que juntará interpretações qualitativas com análises quantitativas; desenvolver modelos que mesclam dados qualitativos e quantitativos e ampliar a compreensão o qual oferece uma visão mais abrangente do fenômeno estudado (SCHNEIDER, 2017).

Quanto à natureza, a definimos como aplicada, pois o intuito de uma geração de conhecimento para aplicação prática e imediata, dentro da empresa de rastreamento veicular na cidade de João Pessoa. Define-se como sendo aplicada por transformar conhecimentos

teóricos em soluções práticas, oferecendo respostas concretas para os desafios do cotidiano (Gerhardt; Silveira, 2009).

Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva, em que foram recolhidas informações mais específicas e detalhadas com enfoque na realidade, pois aborda um estudo observacional proporcionando uma comparação de dois grupos similares, visando a identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo. (TRIVIÑOS, 1987).

Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica a qual em conformidade com FONSECA (2022), é considerada mãe de toda pesquisa pois é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites; e de campo, pois além da pesquisa bibliográfica, se realiza coleta de dados junto a pessoas, com o recurso de diferentes tipos de pesquisa foi aplicada pesquisa survey pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa garantindo o sigilo dos dados dos participantes, onde este estudo foi realizado em uma empresa de rastreamento veicular em João Pessoa- PB.

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

O questionário aplicado abordou sobre motivação frente aos funcionários de uma empresa de rastreamento veicular, situada na cidade de João Pessoa, no estado da Paraíba, na qual conta com seis funcionários, divididos entre efetivos e prestadores de serviço, porém apenas cinco participaram desta pesquisa, o que representa 83,3% do total. Em conformidade com DESLAURIERS (1991), RICHARDSON (1999), Vergara (1997), o objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações bem como representativas da grande população, onde os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. As técnicas de amostragem permitem reduzir o número de sujeitos numa pesquisa, sem risco de invalidar resultados ou de impossibilitar a generalização para a população como um todo e o universo, ou população, é o conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto do estudo.

3.3 HISTÓRICO DA EMPRESA DE RASTREAMENTO VEICULAR

A empresa de rastreamento veicular utilizada para o estudo é a pioneira no segmento na cidade de João Pessoa-PB. Fundada por um jovem com o desejo de empreender e se provar em uma nova fase de sua vida. Tendo por formação o curso de T.I, o proprietário logo desenvolveu um sistema para a captação de sinal GPS, e integrou com o seu conhecimento sobre veículos. O primeiro funcionário dessa empresa foi o próprio dono, que realizava as instalações dos equipamentos e também geria toda a parte administrativa.

Hoje, com quase 10 anos de mercado, a empresa tornou-se um modelo de negócios para as concorrentes, trazendo inovações constantes em seu portfólio, a fim de sempre se manter competitiva no mercado em que atua, e também um passo à frente das demais.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Quanto ao instrumento de coleta de dados foi feito um questionário que continha perguntas abertas e fechadas com a finalidade de quantificar e qualificar o estudo acerca dos fatores que contribuem para motivação dentro de uma empresa de rastreamento de veículos, situada em João Pessoa- PB. Tal questionário foi gerado por meio da ferramenta *Google Forms*, que foi disponibilizado por meio do link URL gerado para o formulário.

De acordo com Parasuraman (1991), um questionário é tão somente um conjunto de questões, feito para gerar os dados necessários para se atingir os objetivos do projeto.

O questionário foi subdividido em 10 sessões, onde a primeira sessão fala sobre capacitação e treinamento. As demais abordam: Disposição salarial e benefícios; Valorização e oportunidade de crescimento; Jornada de trabalho; Segurança; Ambiente e clima organizacional; Análise da liderança; Automotivação; Autonomia; Realização profissional e pessoal. Todas as sessões tiveram por finalidade identificar quais são os fatores motivacionais da empresa estudada para com os funcionários, e assim obter os resultados para as devidas análises.

Abaixo temos o quadro base com as referências para a geração do questionário aplicado.

Tabela 1: Sessões de análise e referências

SESSÕES DA ANÁLISE	QUESTÕES	REFERÊNCIAS
1. Capacitação e Treinamento	1, 2 e 3	CHIAVENATO, (1994)
2. Da disposição salarial e benefícios	4, 6 e 7	CHIAVENATO, (2002; 2006)
3. Motivação do colaborador	5 e 8	MCCLELLAND, (1975; 1987; 1989)
4. Sobre a valorização e oportunidade de crescimento	9, 10 e 11	BERGAMINI, (2008); ROBBINS, (2002)
5. Sobre a jornada de trabalho	12 e 13	CHIAVENATO, (2004); Decreto Nº 4.836/03
6. Sobre o pagamento de horas extras	14	CHIAVENATO, (1999)
7. Sobre segurança	15 e 16	MACHADO e UMBELINO, (1995); NASSUNO, (1998); PACHECO (2010); FERRÃO e OLIVEIRA, (2013)
8. Sobre o ambiente e o clima organizacional	17, 18, 19 e 20	LUZ, (2010); OLIVEIRA, (2010); CARDOZO E SILVA, (2014)
9. Análise da liderança	21, 22, 23 e 24	CHIAVENATO, (2006)
10. Sobre a automotivação	25	KOUZES, J. M., POSNER, B. Z. Op. cit., p. 117
11. Sobre a autonomia	26 e 27	ROBBINS, (2003)
12. Sobre realização profissional e pessoal	28, 29, 30 e 31	BERGAMINI, (1997)

Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

3.5 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Para analisar os dados, os gráficos foram retirados diretamente da ferramenta de aplicação do questionário, *Google Forms*, que possui uma aba para tornar as respostas em gráficos percentuais. Tal interação da plataforma facilitou o processo de análise de dados, que puderam ser realizados com detalhamento e eficiência.

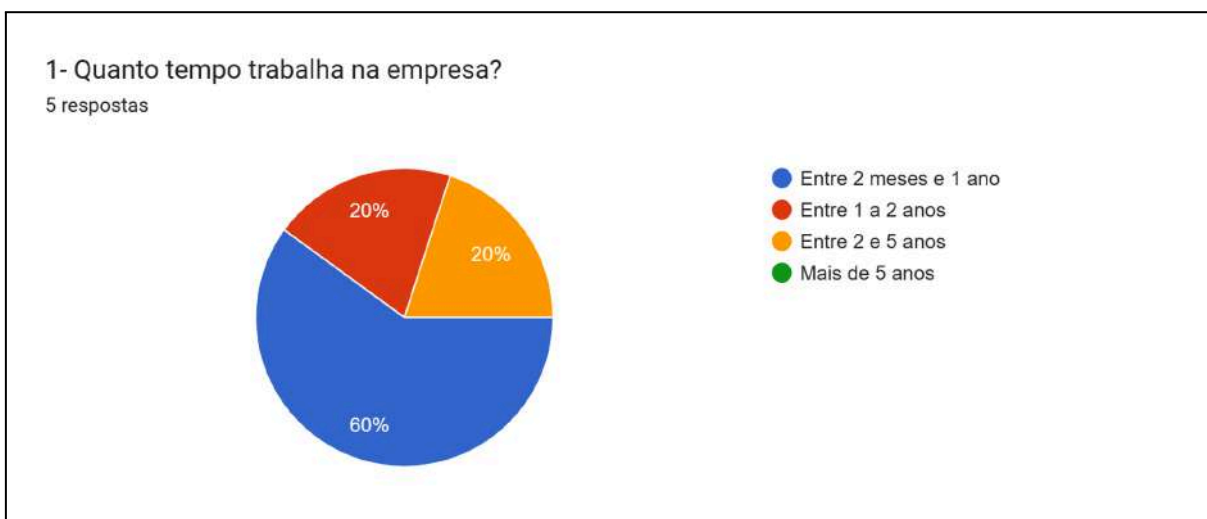
4 ANÁLISE DE DADOS

A construção desse estudo foi realizada em uma organização de rastreamento veicular localizada na cidade de João Pessoa-PB estando no mercado há nove anos, a qual cooperam presentemente com seis funcionários.

A motivação em um ambiente de trabalho torna-se um dos pilares fundamentais para o alcance de metas, pois através dela tudo contribui quando temos um estímulo e empenho, deixando o setor em que os funcionários fazem suas funções, mais tranquilo e harmônico. O intuito deste estudo é analisar a motivação dos colaboradores, aspirando obter resultados sinceros para uma aplicação de ações que visem melhorias futuras. A seguir tem-se os resultados do formulário.

4.1 DISPOSIÇÕES GERAIS

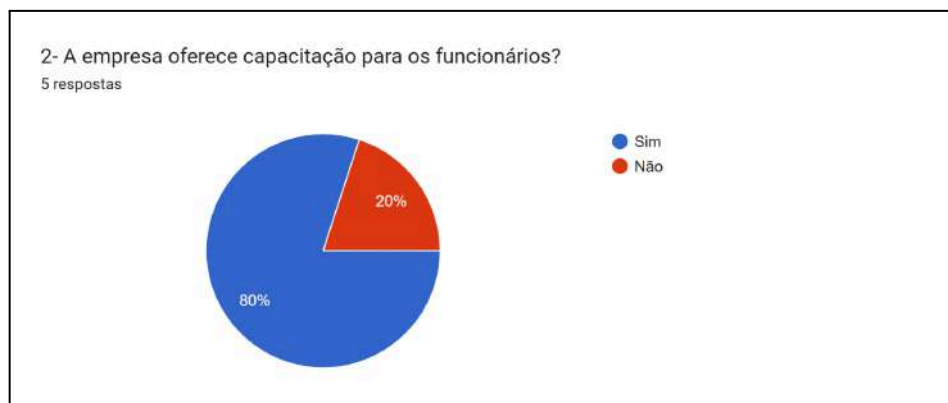
4.1.1 Gráfico 1- Tempo de trabalho



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

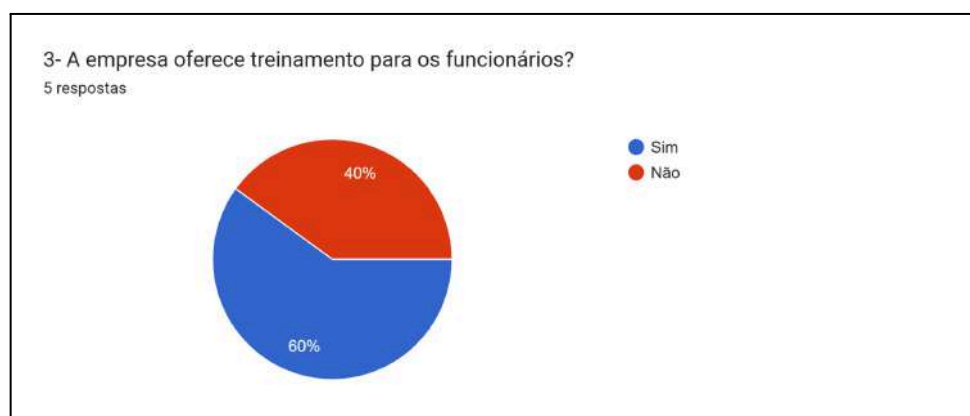
No gráfico 1, consta que 60% dos colaboradores trabalham entre 2 meses e 1 ano, 20% trabalham de 1 a 2 anos e 20% trabalham entre 2 a 5 anos, mostrando que há uma alta rotatividade na organização. Os demais dados encontrados foram 20% entre faixas de tempo de trabalho distintas e maiores.

4.1.2 Gráficos 2 e 3 - Capacitação e Treinamento



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Em conformidade com o gráfico 2, observa-se que 80% dos colaboradores afirmaram que a empresa em questão oferece capacitação profissional aos seus colaboradores, enquanto os demais, 20% informaram que não.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Já no gráfico 3, 60% confirmaram ter treinamento ofertado pela empresa, enquanto os demais 40% informaram que não.

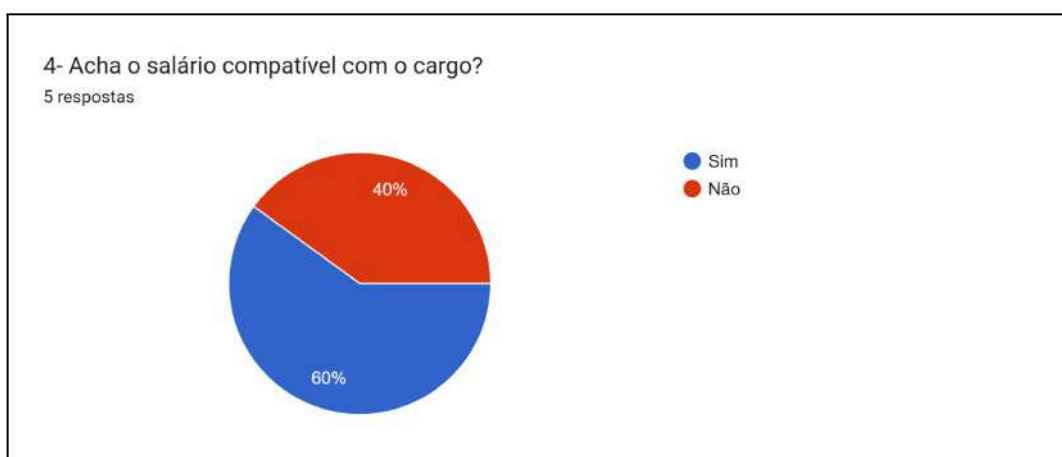
Segundo Chiavenato (1994, p.126), treinar é o ato intencional de fornecer meios para proporcionar a aprendizagem; é educar, ensinar, mudar, o comportamento; é fazer com que as pessoas adquiram novos conhecimentos, novas habilidades, ensiná-las a mudar de atitudes. Treinar no sentido mais profundo é ensinar a pensar, a criar e aprender a aprender.”. Neste aspecto, a empresa estudada é percebida pelo pesquisado como uma empresa que capacita e treina os seus colaboradores a fim de extrair a melhor performance de seus colaboradores na área em que atuam, contudo, o ideal é que estes índices de capacitação e treinamento atinja os

100% das opiniões dos respondentes, pois assim irá criar um ambiente cada vez mais favorável à empresa.

4.2 DISPOSIÇÃO SALARIAL E BENEFÍCIOS

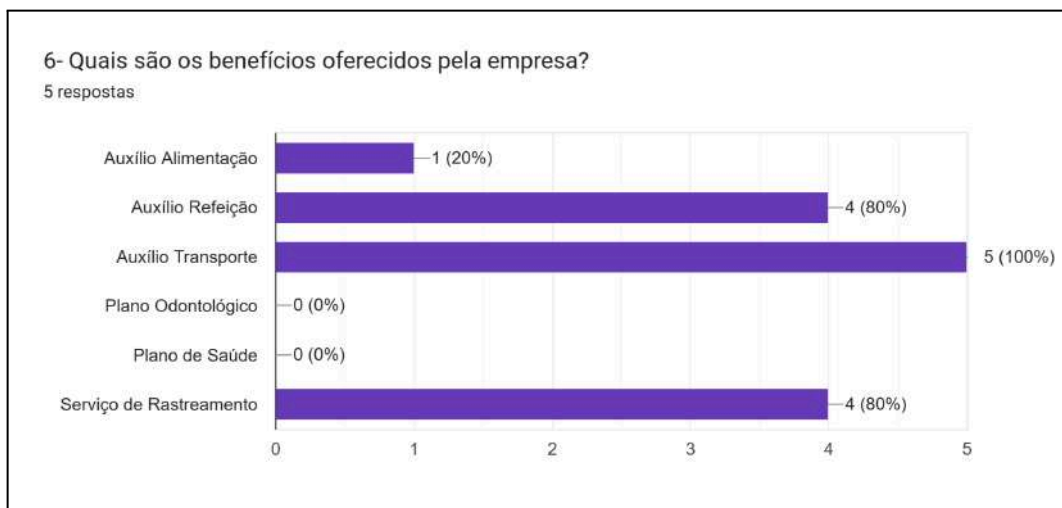
Chiavenato (2006), define como remuneração direta, o salário específico para o cargo ocupado, na qual existe uma troca entre o cooperado e a organização, este primeiro, oferece serviços braçais, intelectuais ou ambos, e recebe da organização a remuneração e benefícios.

4.2.1 Gráficos 4, 6, e 7 - Salários e benefícios



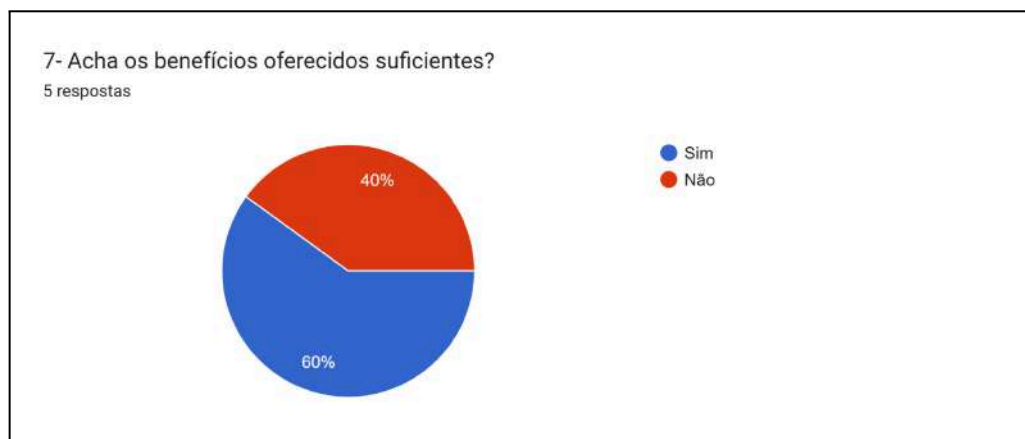
Fonte: Elaboração pelo autor, 2024

Em conformidade com o gráfico 4, 60% dos colaboradores acham compatível a disposição salarial com o cargo ocupado; já os demais 40% não alcançaram esta percepção.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024

Em análise do gráfico 6, foi pontuado que os benefícios mais presentes são: o de transporte e auxílio refeição, bem como o serviço de rastreamento para aqueles funcionários que possuem automóvel e têm acesso a esse benefício.

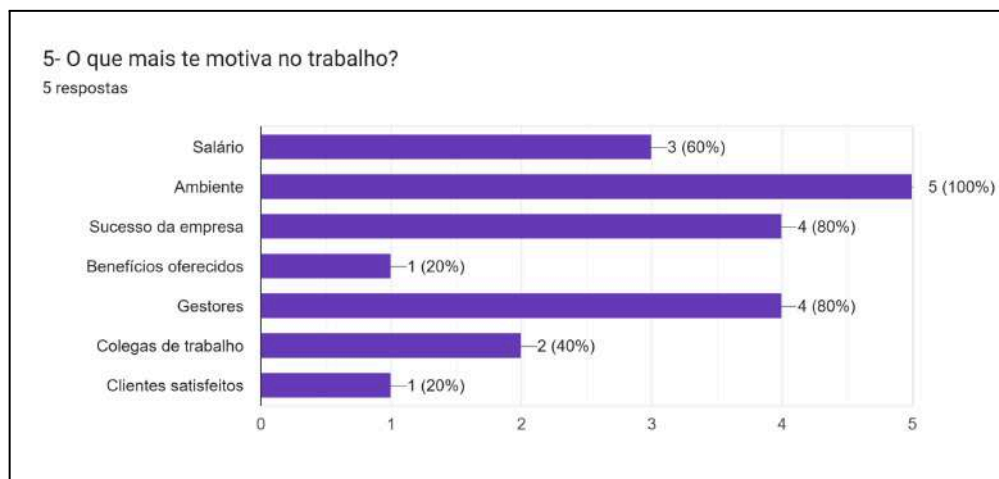


Fonte: Elaboração pelo autor, 2024

Tendo em vista o gráfico 7, no qual 60% dos funcionários acham que os benefícios oferecidos pela empresa são suficientes, enquanto os demais 40% não consideram os benefícios oferecidos suficientes, trazendo a percepção de melhora para essa temática.

Para Chiavenato (2002, p. 371) “Salário é a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta durante determinado período de tempo. O salário, é importante para quem trabalha, bem como os benefícios contribuem para motivação pessoal e profissional do indivíduo, deixando-o inspirado para atingir as metas estabelecidas pela organização e assim contribuindo para o crescimento da empresa e consequentemente o seu crescimento profissional”.

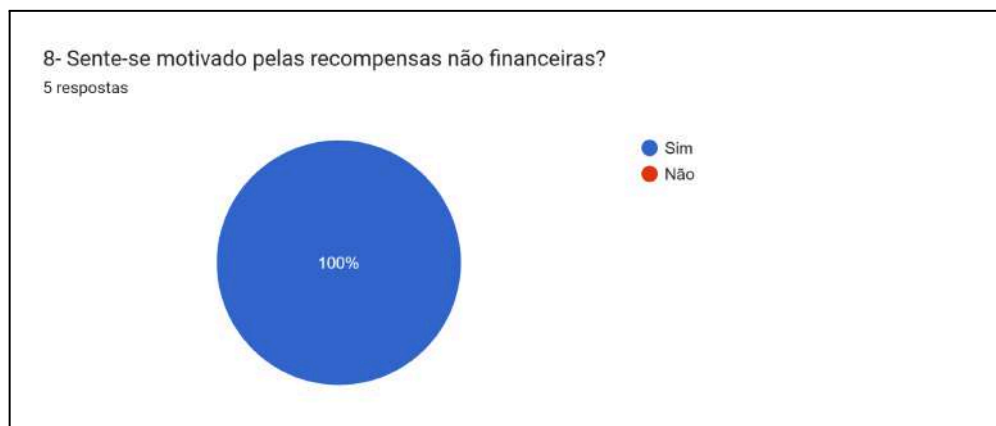
4.2.2 Gráficos 5 - O que mais motiva o colaborador no trabalho



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Em conformidade com o gráfico 5 o que mais motiva o colaborador no trabalho é o próprio ambiente, ou seja, para os 100% dos pesquisados ter um ambiente que seja um local harmônico é bom e os motiva, 80% se refere a motivação dos gestores em relação ao trabalho e relacionamento com os funcionários, ainda 80% afirmam que se sentem motivados se a empresa tiver sucesso com seus consumidores, analisou-se também que 60% dos respondentes informaram que o salário é um dos fatores que mais motiva no ambiente de trabalho, também 40% para o relacionamento com os colegas de trabalho e finalizando as duas situações que chegam a 20% são: benefícios oferecidos e clientes satisfeitos. McClelland (1989) propõe que existem três necessidades básicas que impulsionam a motivação: realização, poder e afiliação. A necessidade de realização está ligada ao desejo de ser excelente e bem-sucedido em situações competitivas, sendo característica de pessoas que gostam de desafios e de resolver problemas (McClelland, 1987). A necessidade de poder, por sua vez, está relacionada ao desejo de influenciar os outros e ter impacto sobre as pessoas, buscando prestígio e boa reputação (McClelland, 1975). Já a necessidade de afiliação refere-se ao desejo de estabelecer boas relações e ser aceito pelos outros, com os indivíduos tendo maior afinidade com situações de cooperação e compreensão (McClelland, 1989).

4.2.3 Gráfico 8 - Recompensas não financeiras



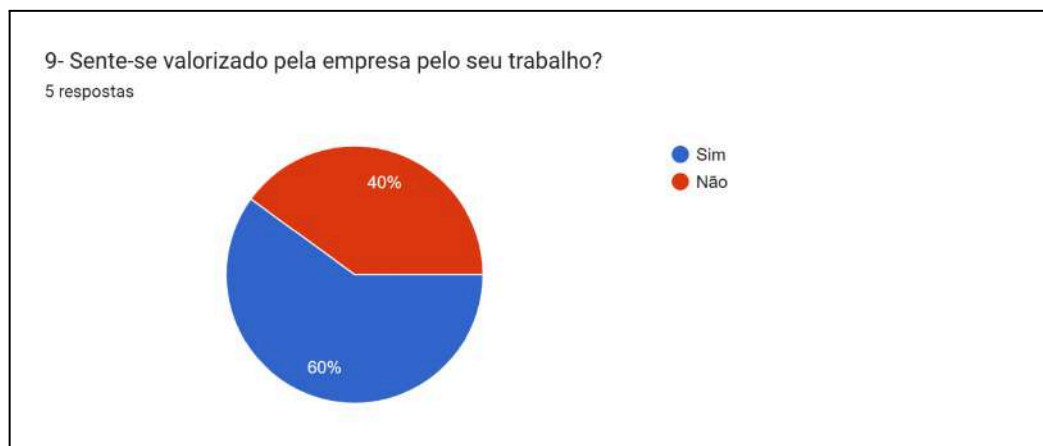
Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

De acordo com o gráfico 8, obteve-se o resultado de que 100% dos respondentes, sentem-se motivados pelas recompensas não financeiras, mostrando que há uma boa avaliação. Nas recompensas não financeiras foi incluído fatores como elogios públicos, oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, folgas concedidas, prêmios de reconhecimento, assim fortalecendo a relação entre colaborador, gestor e organização, fazendo com que a motivação no ambiente de trabalho aumente e, conseqüentemente, sua produtividade também. Como menciona Chiavenato (2006), os sistemas de recompensa têm por principal objetivo a excelência do serviço prestado, e para que o funcionário consiga alcançar as expectativas propostas, trabalha em benefício da organização e tem um alto grau de comprometimento e responsabilidade nas tarefas realizadas.

4.3 VALORIZAÇÃO E OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO

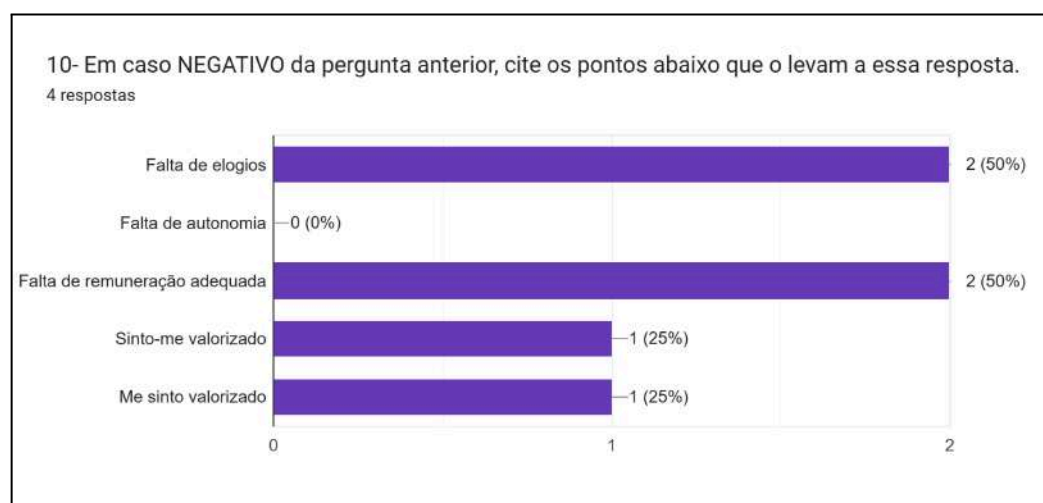
Abaixo, tem-se os dados dos gráficos 9, 10 e 11, em que abordam justamente a valorização da empresa e oportunidade de crescimento, para com o colaborador.

4.3.1. Gráficos 9, 10 e 11 - Valorização e oportunidade de crescimento



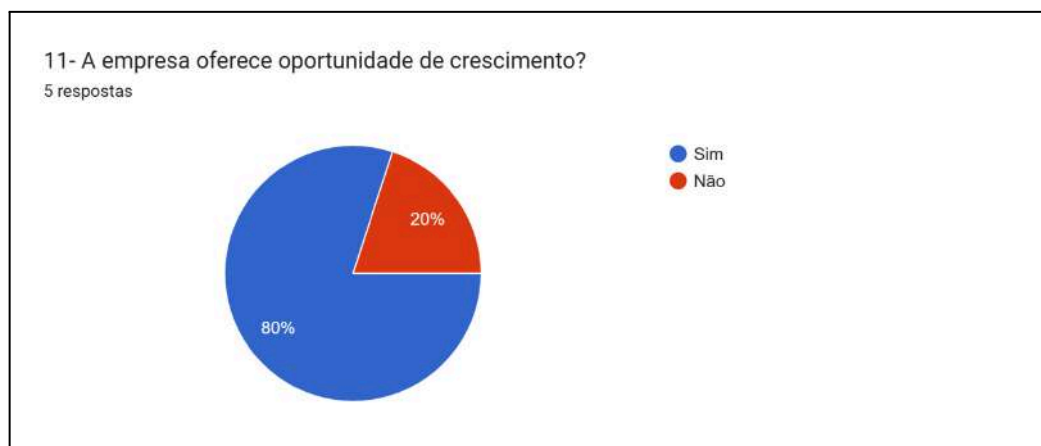
Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

No gráfico 9, 60% informaram sentir-se valorizados pela empresa em relação ao seu trabalho e os outros 40% afirmaram não se sentirem valorizados pela empresa.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Analisando o gráfico 10, obteve-se os dados que afirmaram que algumas recompensas não financeiras não condizem com o resultado obtido no gráfico 8, como por exemplo, a falta de elogios, ainda tem-se 50% que informaram não receber tal recompensa, bem como, a falta de autonomia, e 0% dos respondentes, ou nenhum dos perguntados, citaram ter autonomia na realização de suas funções. Assim, conclui-se que a resposta na questão 8, há uma divergência nos dados, em relação às seguintes questões, trazendo uma possível falta de entendimento do que consiste as recompensas não financeiras.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

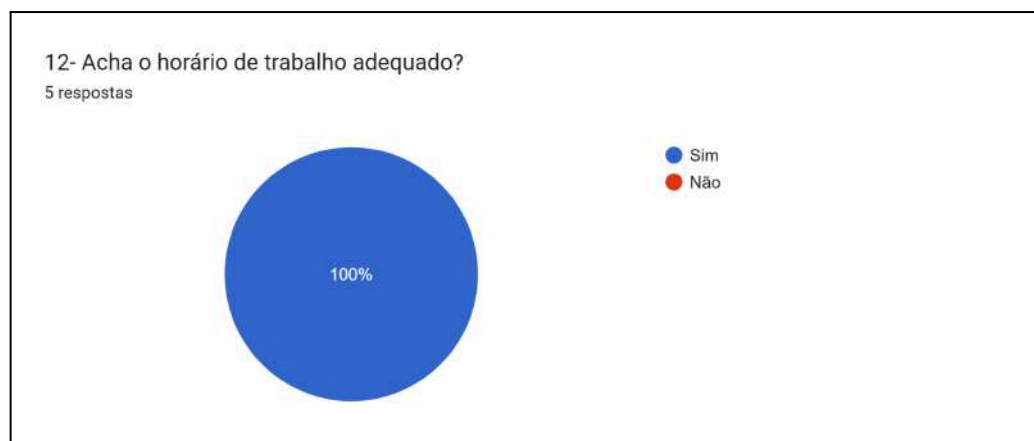
No gráfico 11 analisamos sobre a oportunidade de crescimento oferecida pela empresa, que 80% informaram que a empresa oferece oportunidades de crescimento, enquanto apenas 20% informaram que a empresa não oferece oportunidades de crescimento.

Com a análise deste tópico trazemos a pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow, no qual as necessidades de baixo nível são atendidas por fatores extrínsecos, enquanto as de alto nível são atendidas por fatores intrínsecos, como a busca pela auto realização, segundo Bergamini (2008). Maslow, citado por Robbins (2002), afirma que as necessidades de alto nível, que podemos citar o crescimento profissional, nunca estarão totalmente satisfeitas, tendo em vista que se manterá como uma força motivacional permanente.

4.4 SOBRE A JORNADA DE TRABALHO

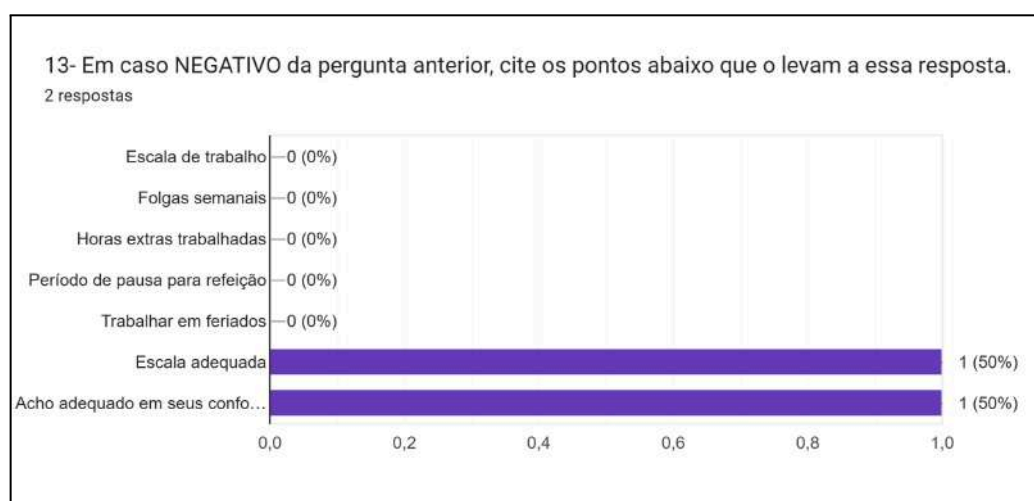
A flexibilidade da jornada de trabalho vem ganhando visibilidade, onde de ser tratada com muita cautela, na qual é implementada de maneira segura e amparada legalmente conforme o decreto N° 4.836/03, devendo ser benéfica ao trabalhador visando uma melhor qualidade de vida para o trabalhador.

4.4.1 Gráficos 12 e 13 - Horário de trabalho adequado



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024

Em conformidade com a gráfico 12, o horário de trabalho torna-se adequado para todos os colaboradores, não havendo sobrecarga de trabalho mediante ao cargo ocupado.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024

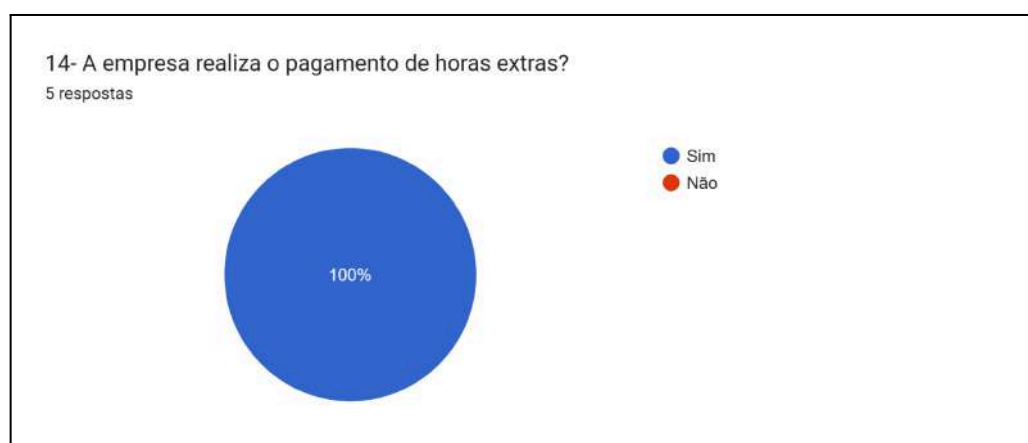
No gráfico 13 temos a confirmação do questionamento trazido no gráfico 12, onde os colaboradores respondentes da pesquisa acham justa a carga horária praticada na empresa analisada. “A qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização” (Chiavenato, 2004, p. 367).

Sabe-se que desde o processo da revolução industrial os trabalhadores lutaram por melhorias em seu ambiente de trabalho, de modo que possam dedicar seu tempo para suas

relações interpessoais e intrapessoais, essa realidade se tornou possível com políticas públicas, e no Brasil com a Constituição Federal de 1988 ficou compreendido exatamente o descrito.

Na covid-19 vivenciou-se um momento delicado na jornada do trabalho, que foi a decisão da maior parte das empresas com finalidade de lucro deixarem em grande parte seus funcionários trabalhar em casa, ou seja, *home office*, e não houve uma separação do ambiente de trabalho feito em casa, com as atividades domésticas desenvolvidas por outros familiares constituídos na casa do trabalhador(a), esta ação, contribuiu para o aumento de doenças psicológicas (BVS), e nesse período não sabia-se a certo quando retornaria às atividades presenciais nas empresas que fecharam suas portas devido a esta pandemia.

4.4.2 Gráfico 14 - Pagamento de horas extras



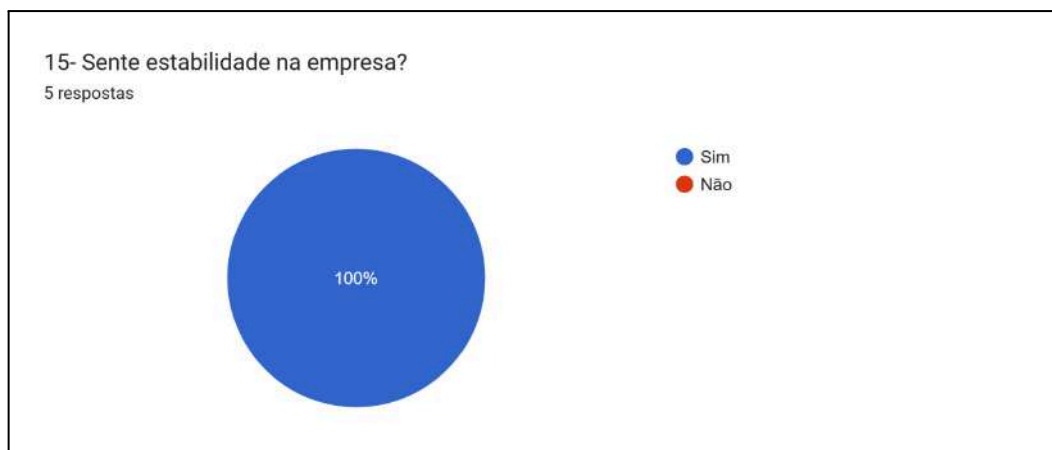
Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

De acordo com o gráfico 14, a organização estudada, faz o pagamento de horas extras, 100%, segundo os respondentes. As recompensas financeiras indiretas, por sua vez, são os benefícios oferecidos pela organização definidos em convenções coletivas do trabalho (CHIAVENATO, 1999). São tratados como recompensas financeiras indiretas: DSR (para horistas), férias, gratificações, gorjetas, horas extras, 13º salário, adicionais e decorrências financeiras dos benefícios concedidos.

O recebimento das horas extras é algo de direito do trabalhador, porém nem todas as empresas se atentem a esse pagamento em dia. É de suma importância que as horas extras sejam pagas mensalmente, pois assim gera uma maior confiabilidade dos colaboradores na organização em que atuam, e assim sentem-se mais motivados no desempenho de suas atividades, e, caso necessário ficar um tempo após a sua escala regular de trabalho, têm a certeza que esse pagamento será realizado rapidamente.

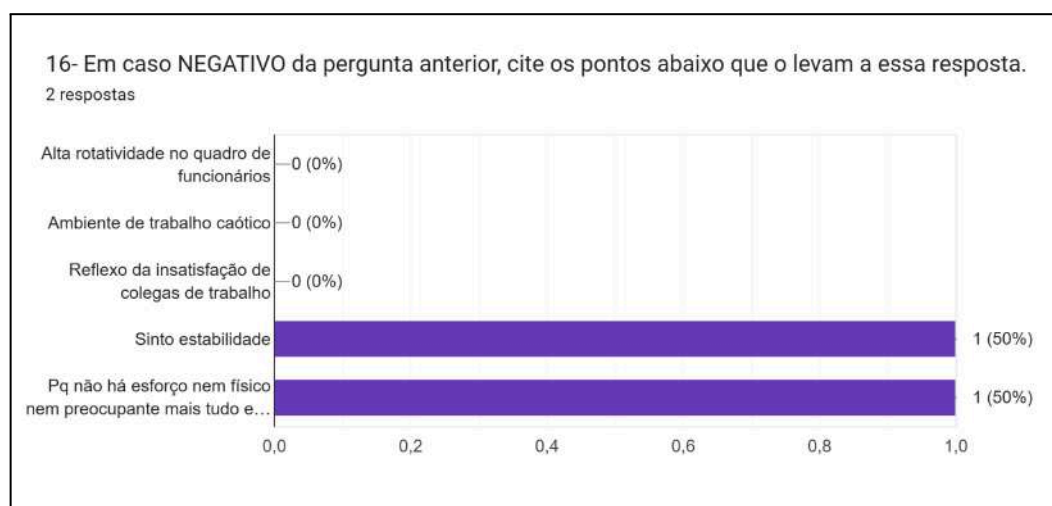
4.5 SOBRE SEGURANÇA

4.5.1 Gráficos 15 e 16 - Estabilidade na empresa



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

A Segurança do Trabalho torna-se importante, pois está conectada ao bem-estar do trabalhador dentro da organização, existindo no Brasil diversas normas que regulamentam o exercício das funções no ambiente do trabalho, que garantem a segurança dos empregadores e seus empregados. Em análise do gráfico 15, os funcionários em sua totalidade sentem estabilidade dentro da empresa.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

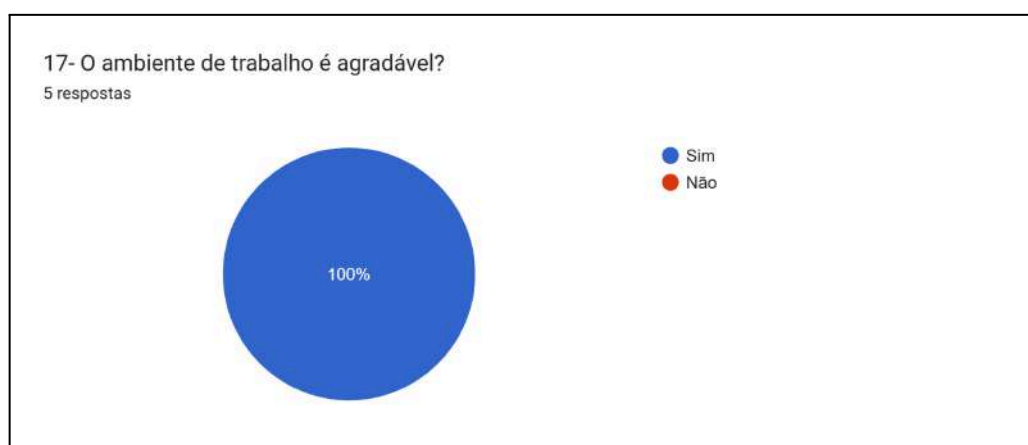
Acredita-se que a estabilidade funciona como uma garantia da permanência do cargo do trabalhador no qual não poderá ser demitido sem justa causa, havendo confirmação dessa estabilidade no gráfico 16, de acordo com os respondentes.

A estabilidade surgiu no Brasil como uma garantia ao servidor público que, munido desse atributo, poderia servir ao interesse público de maneira independente, agindo somente em função da lei. Todavia, a institucionalização dessa garantia no ordenamento jurídico brasileiro ocorreu de forma gradual, sendo influenciada pelo contexto histórico e social de cada momento (MACHADO e UMBELINO, 1995; NASSUNO, 1998; PACHECO, 2010; FERRÃO e OLIVEIRA, 2013).

Contudo, um ponto levado em consideração pelo gestor pesquisado, é a capacidade da empresa em manter os seus funcionários, com baixa rotatividade do quadro de funcionários e contribuindo para a criação de uma cultura sólida para essa manutenção. Notadamente os funcionários da empresa estudada estão convictos que a empresa oferece um ambiente saudável e sólido para a manutenção dos empregos atuais.

4.6 SOBRE O AMBIENTE E CLIMA ORGANIZACIONAL

4.6.1 Gráficos 17, 18, 19 e 20 - Ambiente de trabalho e clima organizacional



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se acima, que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente, da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse aos empregados, além de uma boa relação entre os funcionários e a

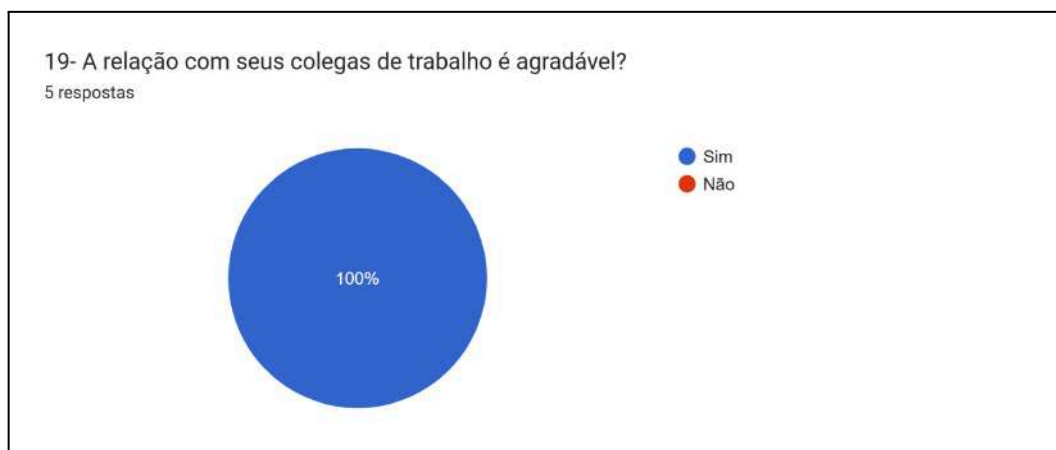
empresa. (LUZ, 2010). Em análise do gráfico 17 todos os funcionários consideram o ambiente de trabalho agradável mediante ao convívio entre os funcionários.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

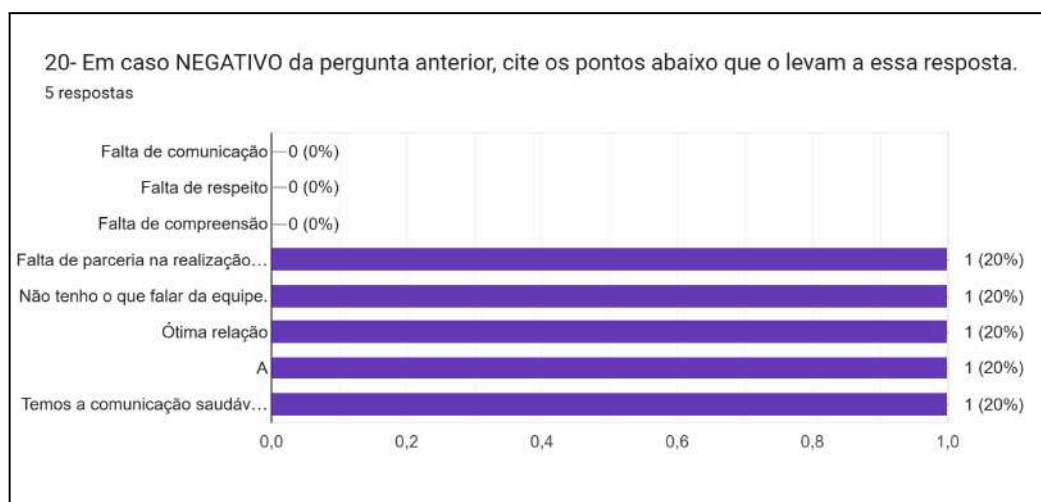
Já no gráfico 18 pode haver um não entendimento por parte dos funcionários para a confirmação do gráfico 17. Ou, pode ter havido total compreensão e apenas os respondentes quiseram referendar pontuando citações perguntadas na pergunta que foi deixada no questionário. Logo, constata-se e considera-se todos os apontamentos deixados ao longo das respostas.

Em conformidade com Oliveira, 2010, em condições normais, portanto, desde que não existam eventos influenciadores imprevistos que sejam excepcionalmente importantes, a organização do clima não chega a ser assim tão acentuada no curto prazo, embora ela possa sofrer grandes oscilações em médios e longos prazos. (OLIVEIRA, 2010). No qual considera-se que às vezes o clima organizacional pode oscilar, devido às demandas e cumprimento de metas, bem como cada profissional tem suas próprias preocupações o qual pode interferir nas relações interpessoais.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

No gráfico 19 foi observado que os funcionários têm uma boa relação com seus colegas de trabalho, em que 100% dos respondentes afirmam isso, fazendo com que tenham uma comunicação saudável.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

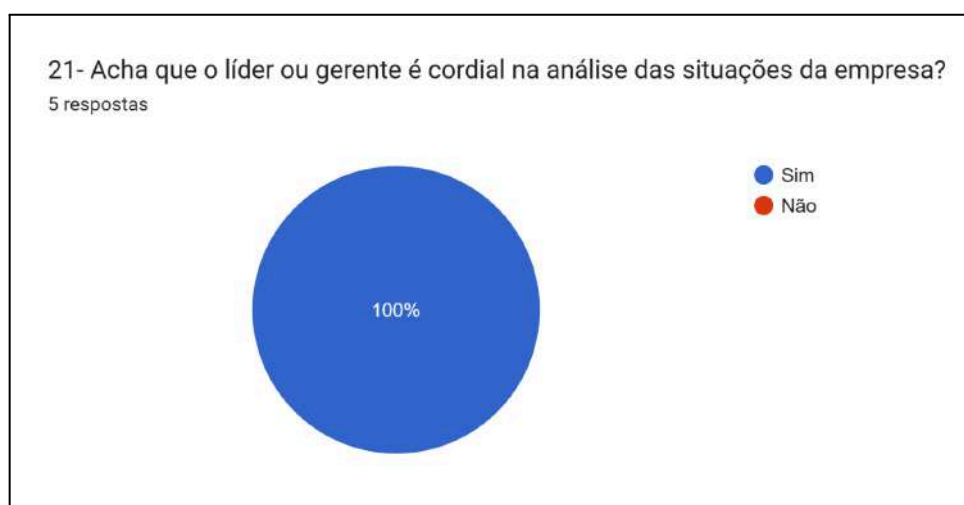
Embora na análise do gráfico 20 em que houve uma controvérsia sobre a confirmação do gráfico anterior (19), alegando não haver parceria na realização de funções, o que foi validado e considerado importante estas respostas e opiniões dadas.

Para Cardozo e Silva (2014), no mercado de trabalho, a forma como as pessoas se relacionam é um dos fatores mais importantes para manter um bom clima organizacional. A maneira de ser, pensar e agir influencia diretamente os relacionamentos nas empresas, pois o trabalho requer a convivência com colegas e superiores, sendo necessário conciliar os interesses pessoais com os interesses e objetivos da organização.

Defendendo o ponto de vista em questão, os funcionários não interpretaram com conformidade a totalidade do gráfico e acredita-se que o resultado é salutar pois ambos os gráficos, desenvolvem pontos diferentes dentro da organização estudada mas que devem ser considerados e fidelizados pela respostas serem autênticas.

4.7 ANÁLISE DE LIDERANÇA

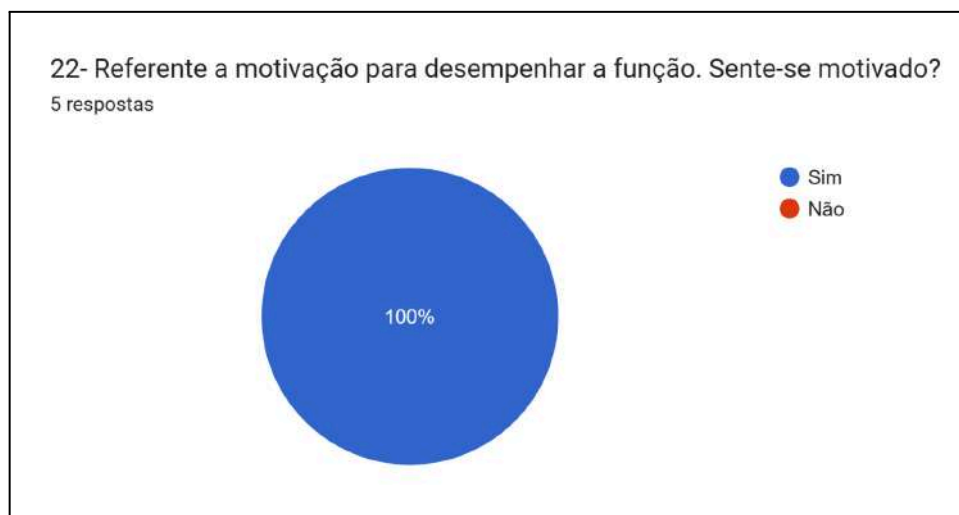
4.7.1 Gráficos 21, 22, 23 e 24 - Análise da liderança



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

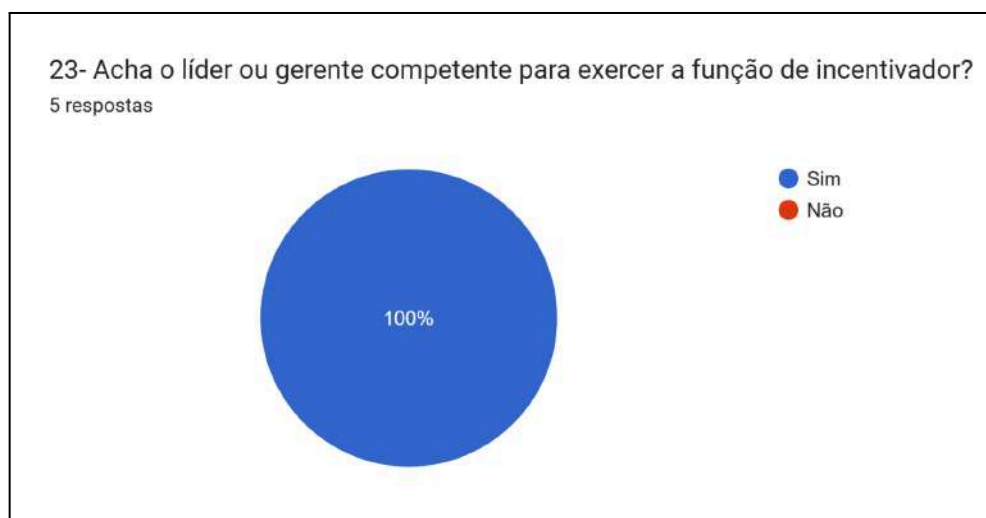
"A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um dos seus departamentos. A liderança é essencial em todas as funções da administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar." CHIAVENATO, pp 18-19, 2006.

Analisa-se no gráfico 21, conforme 100% dos respondentes, que o líder é cordial em todas situações, o que é importante para o gerenciamento da empresa tratar todos com educação e cordialidade, o qual mostra respeito do gerente em questão.



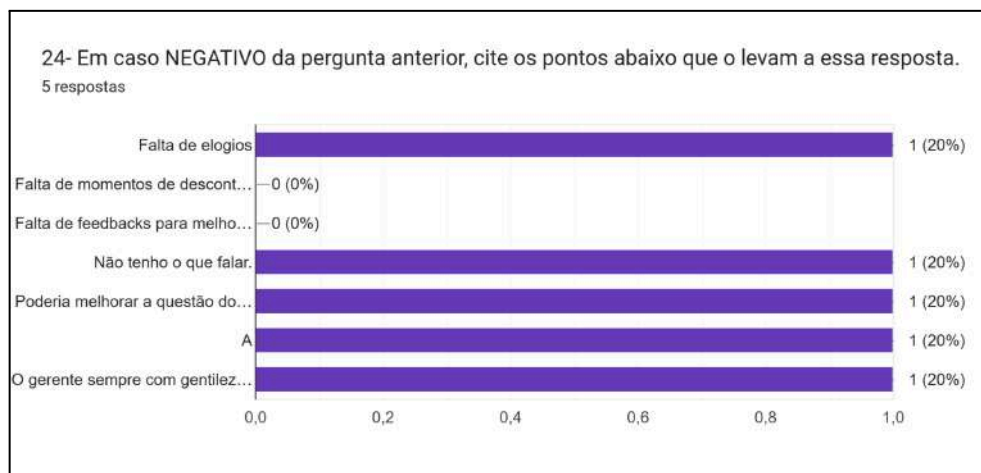
Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

O gráfico 22 mostra que os funcionários em sua totalidade sentem-se motivados a desempenharem suas funções, e 100% deles concordaram com a afirmativa.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Na análise realizada com o gráfico 23, todos os respondentes, 100%, afirmaram que o gerente é um bom incentivador tornando todos os funcionários motivados.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Já no gráfico 24 houve uma interpretação essencial por parte dos profissionais sobre a figura do gestor, o qual obteve resposta de apenas 20% sentirem falta de elogios. Ainda 20% disseram que o gestor poderia melhorar a questão do incentivo, respostas que devem ser consideradas visando a melhoria no tratamento com os funcionários nesta empresa estudada.

Notadamente a questão de saber liderar uma equipe é de extrema importância em uma organização, e assim, fazendo com que os colaboradores estejam sempre aptos e reconhecidos, podendo desenvolver as suas funções com êxito e maior satisfação.

4.8 SOBRE AUTOMOTIVAÇÃO

4.8.1 Gráfico 25 - Influência na automotivação



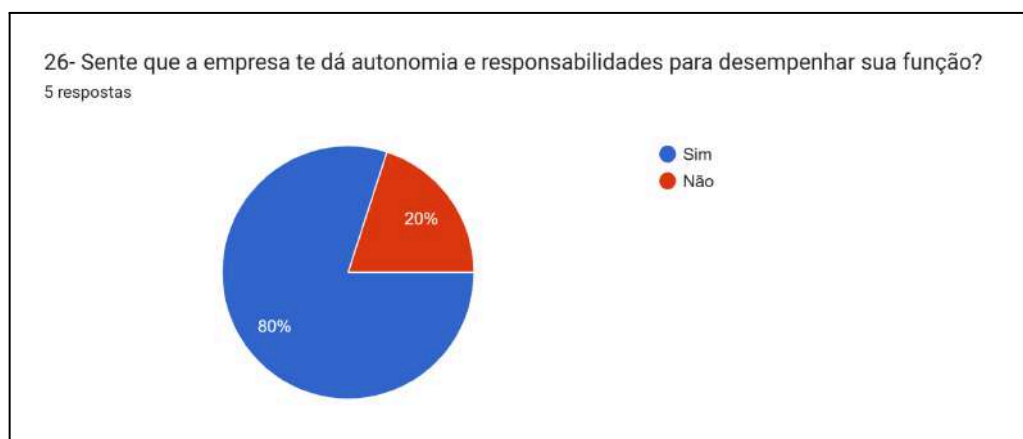
Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

"A motivação absoluta a motivadores extrínsecos limita severamente a habilidade de uma organização ultrapassar-se. Ela limita a habilidade dos gerentes de usar o potencial integral dos empregados. Desperdiça o talento humano e drena os recursos organizacionais. É certo que se deve pagar aos empregados com justiça e oferecer benefícios equitativos. Isso, definitivamente, está fora de cogitação. Todavia, a ênfase sobre incentivos externos e pressões constringe as pessoas. Isso não as libera para darem o melhor de si. Constringe também os gerentes em conseguir aprender como conseguir que os outros queiram fazer aquilo que necessita ser feito. E, caso não se consiga aprender a conseguir que as pessoas queiram, nunca se poderá liderá-las". (KOUZES, J. M., POSNER, B. Z. Op. cit., p. 117. 1993)

Em análise com o gráfico 25, 80% dos respondentes ao questionário acreditam que os funcionários se auto motivam, e que podem influenciar na sua própria motivação com seus comportamentos e atitudes, e apenas 20% dos respondentes acreditam que sua motivação própria não influencia ou não se automotiva. Neste sentido, torna-se o profissional gestor desta empresa, totalmente responsável por prover estímulos para seus colaboradores, e assim, se motivarem para a boa execução do seu trabalho, favorecendo que estes 20% também percebam o valor de se automotivarem. Na visão do autor deste TCC, o profissional deverá enxergar suas qualidades e buscar sempre se qualificar para assim contribuir para o seu crescimento pessoal e profissional.

4.9 SOBRE AUTONOMIA

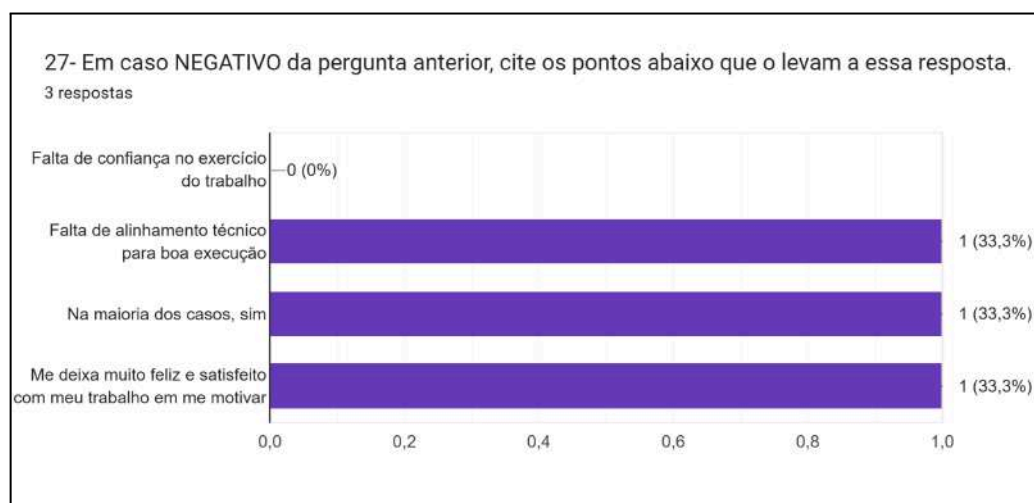
4.9.1 Gráficos 26 e 27 - Autonomia e responsabilidade



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

"As equipes trabalham melhor quando os funcionários têm liberdade e autonomia, a oportunidade de utilizar diferentes aptidões e talentos, a habilidade de completar uma tarefa ou produto identificável e quando trabalham em uma tarefa ou projeto que tenha um impacto substancial nas outras pessoas" (ROBBINS, 2003).

Em análise realizada no gráfico 26, 80% sentem-se que a organização lhe proporciona autonomia para desempenhar suas funções, diferentemente dos demais respondentes, que correspondem a 20% do total.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Em contrapartida, na análise do gráfico 27 houve uma confirmação sobre a autonomia, e que um dos respondentes cita para a “Falta de alinhamento técnico para boa execução”, o que deve ser considerado pelo gestor da empresa, revendo suas atitudes e ações neste âmbito da empresa.

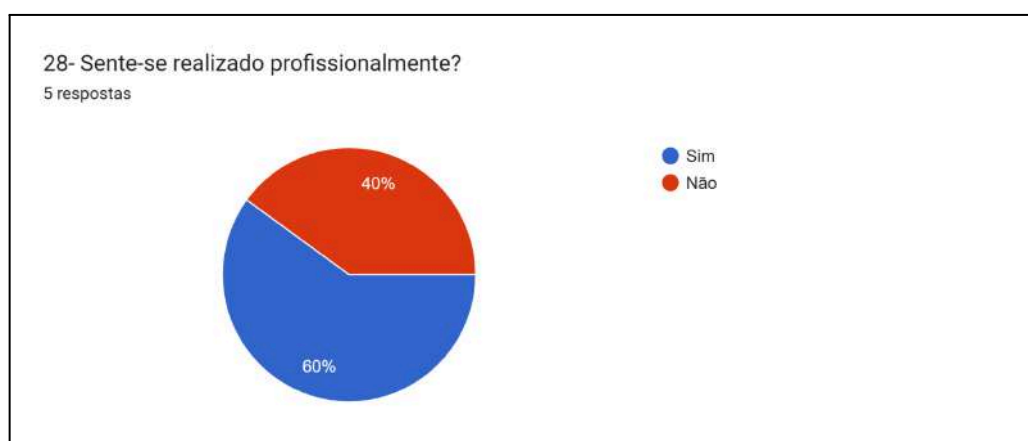
Em conformidade com Robbins (2003), o autor deste TCC entende que a autonomia é necessária para a boa execução das tarefas em uma organização, pois justamente essa liberdade para exercer a suas funções faz com que o colaborador, além de dominar a sua função, cresça profissionalmente, adquirindo uma virtude essencial que é a proatividade em suas tarefas.

4.10 SOBRE REALIZAÇÃO PROFISSIONAL E PESSOAL

4.10.1 Gráficos 28, 29, 30 e 31 - Realização profissional e pessoal

Neste tópico foi comentado sobre realização profissional e pessoal. Logo abaixo tem-se as análises mais detalhadas.

"Forças que organizam nossas percepções, julgamentos e ações para atingir a competência. A existência de um estado de necessidades pressupõe que haja uma condição a ser preenchida. Todos têm necessidades complexas que pedem satisfação e que são a expressão das personalidades nas quais existem. A ampla gama de comportamentos humanos é composta de múltiplos padrões de necessidades. Interpretar esses padrões individuais é um dos desafios para compreender e aceitar as diferentes necessidades das pessoas e pode abrir um longo percurso no sentido de apreciá-las bem como resolver dificuldades administrativas" (Bergamini, 1997.)



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Em concordância com o gráfico 28, 60% dos profissionais sentem-se realizados profissionalmente, e 40% informam não sentirem-se realizados neste quesito.

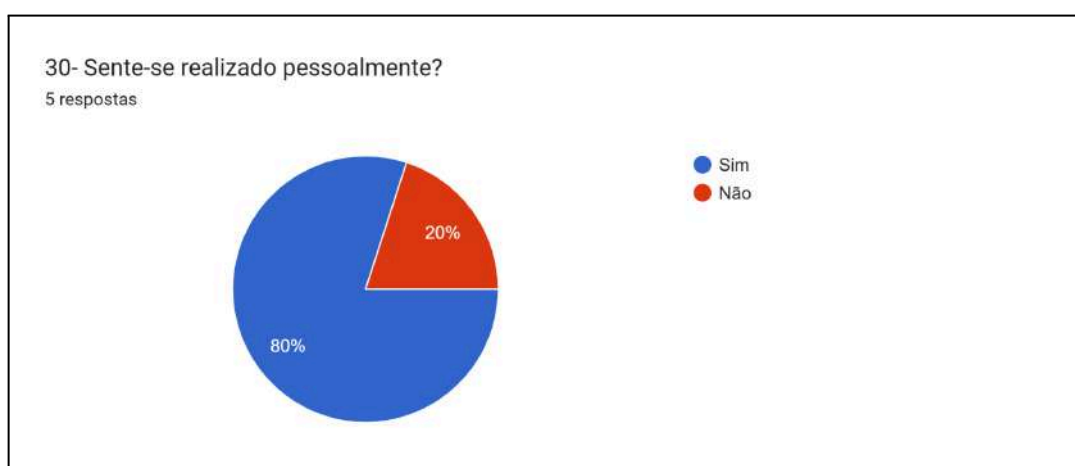


Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Em conformidade com o gráfico 29 pode-se observar que 40% dos trabalhadores não se sentem realizados em sua profissão, em precisão com o gráfico 29 a remuneração não é

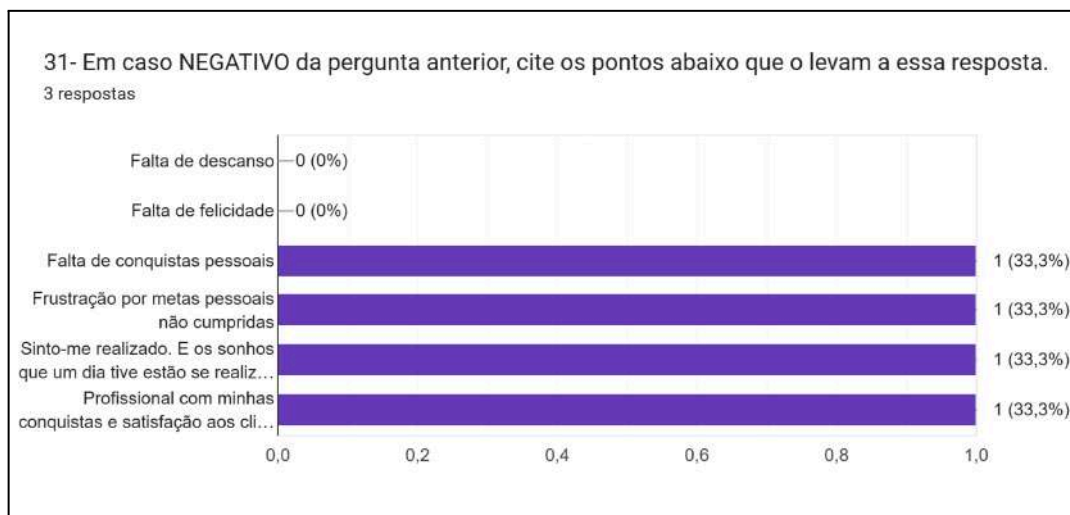
satisfatória para 33,3% dos respondentes, e também, 66,7% dos respondentes informaram que a formação acadêmica que eles possuem não é condizente com a função exercida, dificultando a realização profissional que atinge 33,3% dos respondentes, e tornando um obstáculo possível, e um fator para o desenvolvimento de estresse e ansiedade nos colaboradores.

Nenhum dos respondentes acima, mencionam a falta de benefícios adequados, ambiente de trabalho caótico, cultura pobre da empresa, má gestão, baixa expectativa de crescimento, vaga de emprego fora da área de atuação acadêmica e estabilidade no ambiente organizacional, compreendendo assim 0%, ou seja nenhum dos respondentes. Isso é importante para o valor e reconhecimento profissional e pessoal deles, também pode-se acreditar que experimentam níveis de felicidade e bem estar que permite-se ficar inspirados e com mente aberta, e neste aspecto ampliar interesses diversos para investimento na sua carreira e jornada de trabalho e vida dentro da empresa estudada.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Em análise do gráfico 30, 80% dos profissionais sentem-se realizados pessoalmente, o que ajuda-nos a encontrar sentido e propósito na vida, na qual 20% responderam que não se sentem realizados pessoalmente.



Fonte: Elaboração pelo autor, 2024.

Em concordância com o gráfico 31, os profissionais não sentem-se motivados pessoalmente pela falta de conquistas pessoais, que compreendem 33,3% dos respondentes, outros 33% citam sentirem-se frustrados por metas pessoais não cumpridas, enquanto 33% dos respondentes utilizaram o espaço para falar sobre a sua realização em nível pessoal, os seus sonhos estão sendo realizados em conformidade com o seu planejamento. Muitas das vezes faltam estímulos para alcançarem voos, seja relacionado aos objetivos organizacionais e também os pessoais, pelo motivo do qual não se faz um planejamento devido, se conformando com a situação a qual vivem atualmente.

Ao longo desta análise de dados feita sugere-se estratégias que possam melhorar situações frágeis encontradas que são: Padronização dos treinamentos oferecidos pela empresa aos seus funcionários; Salários e benefícios oferecidos; Gestão e liderança da empresa; Autonomia e oportunidades de crescimento interno.

6 CONCLUSÃO

Finalizando este trabalho de conclusão de curso buscou-se como pergunta norteadora deste estudo identificaram fatores motivacionais que acarretam os profissionais de uma empresa de rastreamento da capital paraibana, e foi encontrado que os fatores são: remuneração, ambiente organizacional, gestores da empresa e autonomia no exercício de sua função.

Já para o alcance da pesquisa, como objetivo geral, analisou-se os fatores acima citados e que contribuem para motivação dentro de uma organização de rastreamento de veículos, situada em João Pessoa- PB. Esta análise pode ser lida nos itens 5.2, 5.6, 5.7 e 5.9. Também teve-se objetivos específicos a serem alcançados e todos identificados, avaliando suas práticas e contextos respondidos pelos colaboradores da empresa analisada, na qual o primeiro objetivo específico que é “Identificar os principais fatores motivacionais presentes na empresa” é imediatamente respondido no estudo como um todo, trazendo as temáticas de remuneração, o ambiente organizacional, a forma como os gestores lidam com as situações adversas obtidas e a autonomia na realização das funções específicas de cada funcionário.

Para o segundo objetivo específico que traz a necessidade de “Avaliar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho e seu impacto na motivação”, notadamente o ambiente de trabalho na empresa estudada é considerado bom, que pode ter os dados analisados em conformidade com o item 5.6. O terceiro objetivo específico do estudo é “Investigar a relação entre as práticas de gestão de pessoas e os níveis de motivação.”, que tem a sua resolução identificada no tópico 5.7. e 5.8. Por fim, o último objetivo específico consiste em “Propor estratégias de melhorias que possam aumentar a motivação dos colaboradores”, que pode ser visualizado e compreendido com as sugestões abaixo em pontos chave analisados.

Neste sentido as estratégias de melhorias foram mencionadas no último parágrafo das análises de dados e resultados. que possam aumentar a motivação dos colaboradores, eis-las:

1. Padronização dos treinamentos oferecidos pela empresa aos seus funcionários. Um dado analisado foi justamente o treinamento ofertado pela empresa, onde apenas parte dos respondentes dizem ter recebido tal treinamento. A padronização viria para o melhor entendimento sobre o funcionamento dos processos da empresa, a forma correta de executá-los, e sempre de acordo com a cultura organizacional.

2. Autonomia dos funcionários: O funcionário que sabe exatamente o que fazer não necessita de indicações ao fazer o seu trabalho. Com um bom treinamento e após um certo período, a empresa pode dar mais autonomia aos seus funcionários, depositando confiança no

trabalho daquele colaborador em específico, e assim, podendo ofertar uma oportunidade de crescimento interno.

3. Disposição salarial e benefícios oferecidos: É primordial que a empresa estudada insira em sua gama de benefícios o plano de saúde e plano odontológico, no qual os respondentes informaram não dispor destes benefícios. Também, como parte do incentivo monetário, seria interessante que a empresa inserisse bônus por meta alcançada, fazendo assim com que os seus funcionários se empenhem mais no exercício de suas funções, na certeza de que serão remunerados pelos seus esforços.

4. Gestão e Liderança: Os líderes da empresa têm um papel importante na manutenção do bem estar do ambiente e fazendo com que os funcionários sintam-se sempre motivados para o realizar o trabalho de acordo com as normas da empresa. Neste caso sugiro reuniões e momentos de descontração, tornando o ambiente mais leve e de boa convivência.

Ainda sabe-se da limitação deste estudo, e sugere-se que outros estudos sejam feitos nesta área de rastreamento de automóveis e que possam contribuir na nossa sociedade de maneira prática.

Por fim, este trabalho foi alcançado de forma fiel às respostas, contribuindo de maneira singular a comunidade acadêmica e científica.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Márcia Esteves. **Complexidade e organizações: em busca da gestão autônoma**. São Paulo: Atlas, 2003.

BABU, R. H.; RAMESH, M. Relationship between job satisfaction and quality of work life of employees in service sector. *Perspectives of Innovations, Economics & Business*, v.13, n.2, p. 58- 67, 2013.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. (Org.). **Psicodinâmica da organizacional: motivação e liderança vida**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 12.ed. Porto: Porto, 2003

BVS- Biblioteca Virtual em Saúde- **Saúde mental e a pandemia de Covid-19**. Acesso em 12/12/2024 às 21:00.

CARDOZO, C. G.; SILVA, L. O. S. **A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho**. *Inter-bio*, Mato Grosso do Sul, v. 8, n. 2, p. 24-34, jul./dez, 2014. Disponível em: http://www.unigran.br/interbio/paginas/ed_anteriores/vol8_num2/arquivos/artigo3.pdf.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: edição compacta. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

CHIAVENATO, I.. **Administração geral e pública**. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. São Paulo: Manole, 2009

CUNHA, M. P.; MARQUES, C. A. Relação entre Objectivos/Feedback e Desempenho/Envolvimento/ Satisfação. *Análise Psicológica*, v. 8, n. 3, p.295-304, 1990.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

DECRETO Nº 4.836, DE 9 DE SETEMBRO DE 2003. Altera a redação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Acesso em: 28 d Janeiro de 2025.

DESLAURIERS J. P. **Recherche qualitative: guide pratique**. Québec (Ca): McGrawHill, Éditeurs, 1991.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

Ferrão, M. O., Oliveira, D. C. D. **O instituto da estabilidade do servidor público frente ao princípio constitucional da eficiência**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, v. 4,n.3.2013.Disponívelem:<https://docplayer.com.br/8019125-O-instituto-da-estabilidade-do-ser-vidor-publico-frente-aoprincipio-constitucional-da-eficiencia.html>.

GARMIN. Manual de Operação do receptor GPS III, 1997b.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (organizadoras). Métodos de Pesquisa. 1ª Ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas,2007.

GORGULHO, M. Apostila de GPS - O Sistema de Posicionamento Global. GPS TrackMaker. 2001.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign (v. 72). Reading: Addison-Wesley

HERZBERG, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959), The Motivation to Work, Wiley, New York, NY

KOUZES, J.M., POSNER, B.Z.O. **Credibility - how leaders gain and lose it, why people demand it**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1993.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010

LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho**, relativo a segurança e medicina do trabalho.

Lei nº 14.611/2023, conhecida como **Lei da Igualdade Salarial**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Machado, E. M., Umbelino, L. M. **A questão da estabilidade do servidor público no Brasil: perspectivas de flexibilização**. Texto para discussão. Brasília. Enap. 2001. Disponível em <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/385/1/2texto.pdf>.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

McClelland, D. C. (1987). Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press.

McClelland, D. C. (1989). Motivational factors in health and disease. *American Psychologist*, 44, 675-683

McClelland, D.C. (1975) *Power: The Inner Experience*. Vol. 95, Irvington Publishers, New York, 427-429.

MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. Tradução: Margarida Maria C. Oliva, 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MIRANDA, Cely. **O DESAFIO EM MANTER FUNCIONÁRIOS MOTIVADOS: Os Fatores Motivacionais para o Trabalho**. 2009. 83 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão de Rh, Escola Superior Aberta do Brasil, Vila Velha, 2009.

MOREIRA, D. A. **O método fenomenológico na pesquisa**. São Paulo: Pioneira Thompson, 2002.

Nassuno, M. **Demissão por insuficiência de desempenho na reforma gerencial: avanços e desafios**. Texto para discussão. Brasília. Enap. 1998. Disponível em <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/658/1/Demiss%C3%A3o%20por%20insufici%C3%Aancia%20de%20desempenho%20na%20reforma%20gerencial.pdf>.

OLIVEIRA, S. **Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes**. São Paulo: Integrare, 2010.

Pacheco, R. S. **Profissionalização, mérito e proteção da burocracia no Brasil: desafios para o Estado democrático do século XXI**. In Abrucio, F. L.; Loureiro, M. R.; Pacheco, R. S. *Burocracia e política no Brasil*. São Paulo, SP: Editora FGV. 2010.

PARASURAMAN, Ananthanarayanan. *Marketing research*. 2. ed. New York: Addison Wesley Publishing Company, 1991.

Projeto de Lei nº 1105, de 2023. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, facultando a redução da jornada de trabalho, desde que feita sem redução salarial.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. São Paulo; Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva 2003.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional. 11ª edição**. São Paulo: editora Pearson, 2010.

SOUSA, Jayane Rosa. **Qualidade de vida no trabalho: A motivação em foco. Trabalho de conclusão do curso de Administração**. IFPB, João Pessoa-PB,. 2022.

SCHEIN, Edgar Henry. **Cultura organizacional**. 2009.

SCHNEIDER, Eduarda Maria; FUJII, Rosangela Araujo Xavier; CORAZZA, Maria Júlia. Pesquisas qualiquantitativas: contribuições para a pesquisa em ensino de ciências. Revista Pesquisa Qualitativa, São Paulo, v. 5, n. 9, p. 569-584, dez. 2017. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/download/157/100>.

SKINNER, B. F. Behaviorism and Logical Positivism de Laurence Smith. In _____. Questões Recentes na Análise Comportamental Campinas, SP: Papyrus, (1989), 1995c, pp. 145- 150

RAINHA, Liliana Cristina da Silva Cepas. **Motivação e Satisfação no Trabalho: Aplicação numa organização do setor de formação profissional. Mestrado em Gestão Área de especialização: Recursos Humanos**. UNIVERSIDADE DE ÉVORA ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS DEPARTAMENTO DE GESTÃO, .2016.

SANTOS, Daniel Robert Gomes., DUTRA, Edvaldo Silva. **Teorias Motivacionais: A Falta De Motivação Ocasionalada Pela Má Qualidade De Vida No Trabalho**. Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, 2020. ISSN 2178-6925. Acesso em: 28 de Janeiro de 2025.

SILVA, R. C. da. Gestão com Pessoas e Subjetividade. Eduardo Davel & Sylvia Vergara (São Paulo: Atlas, 2001). Organizações & Sociedade, [S. l.], v. 10, n. 26, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10686>. Acesso em: 22 de Janeiro de 2025.

TEJADA, José. **Motivação e Liderança como fatores estratégicos de sucesso: você pode fazer a diferença na organização**. Caxias do Sul: EDUCS, 2013.

THORNTON, Sarah (1996). Club cultures. Music, media and subcultural capital. Connecticut: Wesleyan University Press.

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology. Research. Canadian Journal of Behavioural Science, 41 (4), 213-226.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**, 1997.

APÊNDICE A QUESTIONÁRIO

Instruções: Questionário desenvolvido com foco na elaboração do TCC - Trabalho de Conclusão de Curso do discente do curso de Bacharelado em Administração, pelo Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), LUCAS GONÇALVES SOARES DA SILVA, intitulado "**MOTIVAÇÃO LABORAL: EMPRESA DE RASTREAMENTO VEICULAR EM JOÃO PESSOA-PB.**"

Este questionário levará em torno de 10 (dez) minutos para ser respondido. O mesmo objetiva diagnosticar como você, colaborador da Empresa de Rastreamento Veicular em João Pessoa-PB, sente-se no que diz respeito à sua motivação no ambiente de trabalho. Pergunta-se o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos. Por favor, responda todas as questões, considerando a escala de concordância. Se você não tem certeza sobre qual resposta selecionar em uma questão, escolha dentre as alternativas aquela que lhe parece mais apropriada, a que melhor representa a sua opinião.

Lembre-se: Sua resposta é de extrema valia para a obtenção dos resultados verídicos para essa pesquisa.

1- Quanto tempo trabalha na empresa?

- Entre 2 meses e 1 ano
- Entre 1 a 2 anos
- Entre 2 e 5 anos
- Mais de 5 anos

2- A empresa oferece capacitação para os funcionários?

- Sim
- Não

3- A empresa oferece treinamento para os funcionários?

- Sim
- Não

Da disposição salarial e benefícios

4- Acha o salário compatível com o cargo?

- Sim
- Não

5- O que mais te motiva no trabalho?

- Salário
- Ambiente
- Sucesso da empresa
- Benefícios oferecidos
- Gestores
- Colegas de trabalho
- Outros

6- Quais são os benefícios oferecidos pela empresa?

- Auxílio alimentação
- Auxílio refeição
- Auxílio transporte
- Plano odontológico
- Plano de saúde
- Serviço de rastreamento
- Outros

7- Acha os benefícios oferecidos suficientes?

- Sim
- Não

8- Sente-se motivado pelas recompensas não financeiras?

- Sim
- Não

Sobre a valorização e oportunidade de crescimento

9- Sente-se valorizado pela empresa pelo seu trabalho?

- Sim
- Não

10- Em caso NEGATIVO da pergunta anterior, cite os pontos abaixo que o levam a essa resposta.

- Falta de elogios
- Falta de autonomia
- Falta de remuneração adequada
- Outros

11- A empresa oferece oportunidade de crescimento?

- Sim
- Não

Sobre a jornada de trabalho

12- Acha o horário de trabalho adequado?

- Sim
- Não

13- Em caso NEGATIVO da pergunta anterior, cite os pontos abaixo que o levam a essa resposta.

- Escala de trabalho
- Folgas semanais
- Horas extras trabalhadas
- Período de pausa para refeição
- Trabalhar em feriados
- Outros

14- A empresa realiza o pagamento de horas extras?

- Sim
- Não

Sobre Segurança

15- Sente estabilidade na empresa?

- Sim
- Não

16- Em caso NEGATIVO da pergunta anterior, cite os pontos abaixo que o levam a essa resposta.

- Alta rotatividade no quadro de funcionários
- Ambiente de trabalho caótico
- Reflexo da insatisfação de colegas de trabalho
- Outros

Sobre o ambiente e clima organizacional

17- O ambiente de trabalho é agradável?

- Sim
- Não

18- Em caso NEGATIVO da pergunta anterior, cite os pontos abaixo que o levam a essa resposta.

- Condições físicas do ambiente
- Limpeza do ambiente

- Gestores
- Colegas de trabalho
- Respeito
- Compreensão
- Comunicação
- Feedbacks
- Outros

19- A relação com seus colegas de trabalho é agradável?

- Sim
- Não

20- Em caso NEGATIVO da pergunta anterior, cite os pontos abaixo que o levam a essa resposta.

- Falta de comunicação
- Falta de respeito
- Falta de compreensão
- Falta de parceria na realização das funções
- Outros

Análise da liderança

21- Acha que o líder ou gerente é cordial na análise das situações da empresa?

- Sim
- Não

22- Referente a motivação para desempenhar a função. Sente-se motivado?

- Sim
- Não

23- Acha o líder ou gerente competente para exercer a função de incentivador?

- Sim
- Não

24- Em caso NEGATIVO da pergunta anterior, cite os pontos abaixo que o levam a essa resposta.

- Falta de elogios
- Falta de momentos de descontração
- Falta de feedbacks para melhoria do exercício das funções
- Outros

Sobre a automotivação

25- Acredita influenciar na própria Motivação?

- Sim
- Não

Sobre a autonomia

26- Sente que a empresa te dá autonomia e responsabilidades para desempenhar sua função?

- Sim
- Não

27- Em caso NEGATIVO da pergunta anterior, cite os pontos abaixo que o levam a essa resposta.

- Falta de confiança no exercício do trabalho
- Falta de alinhamento técnico para boa execução
- Outros

Sobre realização profissional e pessoal

28- Sente-se realizado profissionalmente?

- Sim
- Não

29- Em caso NEGATIVO da pergunta anterior, cite os pontos abaixo que o levam a essa resposta.


- Baixa remuneração
- Falta de benefícios adequados
- Ambiente de trabalho caótico
- Cultura pobre da empresa
- Má gestão
- Baixa expectativa de crescimento
- Vaga de emprego fora da minha área desejada para atuação
- Estabilidade no ambiente organizacional
- Formação acadêmica não condizente com a vaga de emprego
- Outros

30- Sente-se realizado pessoalmente?

- Sim
- Não

31- Em caso NEGATIVO da pergunta anterior, cite os pontos abaixo que o levam a essa resposta.

- Falta de descanso
- Falta de felicidade
- Falta de conquistas pessoais
- Frustração por metas pessoais não cumpridas
- Outros

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega do TCC

Assunto:	Entrega do TCC
Assinado por:	Lucas Soares
Tipo do Documento:	Anexo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Lucas Gonçalves Soares da Silva, DISCENTE (20211460051) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 11/03/2025 08:42:28.

Este documento foi armazenado no SUAP em 11/03/2025. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1414123

Código de Autenticação: fd20386054

