

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

RAFAELA MARIA FIDELIS DA SILVA
CYNTHIAN FERNANDA SILVA BEZERRA

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO
ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM A
SÍNDROME DE BURNOUT**

RECIFE
2023

RAFAELA MARIA FIDELIS DA SILVA
CYNTHIAN FERNANDA SILVA BEZERRA

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO
ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM A
SÍNDROME DE BURNOUT**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Administração de Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire da Silva

RECIFE
2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586i Silva, Rafaela Maria Fidelis da.
A importância da motivação organizacional e sua relação com a
síndrome de burnout/ Rafaela Maria Fidelis da Silva; Cynthian Fernanda
Silva Bezerra. - Recife: O Autor, 2023.

38 p.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire da Silva.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração de Empresas, 2023.

Inclui Referências.

1. Motivação organizacional. 2. Burnout. 3. Síndrome do
esgotamento profissional. 4. Benefícios. 5. Teorias administrativas. I.
Bezerra, Cynthian Fernanda Silva. II. Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA. III. Título.

CDU: 658

A Deus e a nossos familiares!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, queremos agradecer a Deus pela oportunidade de concluir nosso curso. Não podemos deixar de agradecer aos nossos familiares, que nos apoiaram incondicionalmente ao longo desta jornada. Nossos agradecimentos se estendem também a nosso orientador, Jadson Freire, pelo seu apoio e paciência ao longo de todo o processo.

Por fim, queremos expressar nossa gratidão uma à outra. A parceria nesta pesquisa foi fundamental para o seu sucesso. Juntas, compartilhamos ideias, trabalhamos em equipe, superamos obstáculos e celebramos conquistas. A todos que contribuíram direta ou indiretamente para este trabalho, nosso muito obrigado. Sua ajuda e apoio foram fundamentais e serão lembrados com gratidão.

Podemos escolher recuar em direção à segurança ou avançar em direção ao crescimento. A opção pelo crescimento tem que ser feita repetidas vezes. E o medo tem que ser superado a cada momento.

Abraham Maslow

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso aborda a importância da motivação organizacional e sua relação com a síndrome de Burnout (Síndrome do Esgotamento Profissional). A motivação é considerada um fator crítico que afeta o desempenho dos funcionários, a produtividade e a satisfação no trabalho. No passado, as organizações costumavam focar apenas nas tarefas e no modo operacional, deixando de lado o fator humano. No entanto, teorias como as de Maslow, Herzberg e McGregor destacaram a importância das necessidades humanas na motivação. A desmotivação profissional pode levar à apatia, falta de comprometimento e baixa produtividade, afetando negativamente a equipe e a cultura da empresa. Além disso, pode levar ao desenvolvimento da síndrome de Burnout, um transtorno relacionado ao estresse. O tema abordado é relevante, pois é importante identificar e analisar os fatores que causam desmotivação e o desenvolvimento da síndrome de Burnout. Compreender esses temas ajuda as organizações a tomar decisões assertivas e criar estratégias empresariais que atendam melhor os colaboradores. Apesar de ser discutido, o tema da motivação muitas vezes é esquecido nas práticas organizacionais, o objetivo é destacar a importância da motivação como ferramenta empresarial para o desenvolvimento e gerenciamento dos colaboradores., e investigar a relação entre motivação e o desenvolvimento da síndrome de Burnout, e com isso fornecer conhecimento para tomada de decisões e criação de estratégias que promovam um ambiente de trabalho saudável e motivador.

Palavras-chave: Motivação organizacional. Burnout. Síndrome do esgotamento profissional. Benefícios. Teorias administrativas.

ABSTRACT

This course completion work addresses the importance of organizational motivation and its relationship with Burnout Syndrome (Professional Exhaustion Syndrome). Motivation is considered a critical factor that affects employee performance, productivity, and job satisfaction. In the past, organizations used to focus only on tasks and operational mode, leaving aside the human factor. However, theories such as those of Maslow, Herzberg, and McGregor have highlighted the importance of human needs in motivation. Professional demotivation can lead to apathy, lack of commitment and low productivity, negatively affecting the team and the company culture. In addition, it can lead to the development of Burnout syndrome, a stress-related disorder. The topic addressed is relevant because it is important to identify and analyze the factors that cause demotivation and the development of Burnout syndrome. Understanding these issues helps organizations make assertive decisions and create business strategies that better serve employees. Despite being discussed, the theme of motivation is often forgotten in organizational practices. Our objective is to highlight the importance of motivation as a business tool for the development and management of employees, and to investigate the relationship between motivation and the development of Burnout syndrome, and thereby provide knowledge for decision making and the creation of strategies that promote a healthy and motivating work environment.

Keywords: Organizational motivation. Burnout. Burnout syndrome. Benefits. Administrative theories.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelos de Motivação.....	18
Figura 2 - Etapas do ciclo motivacional	19
Figura 3 - A hierarquia das necessidades humanas de Maslow.....	21
Figura 4 - Mapa mental dos Fatores Higiênicos e Motivadores de Herzberg	23

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - TEORIA X E Y HIPÓTESES.....	24
Quadro 2 – RESULTADOS.....	34
Quadro 3 - PRINCIPAIS SINTOMAS DA SINDROME DE BURNOUT.....	45

LISTA DE ABREVIÇÕES E SIGLAS

SB – Síndrome de Burnout

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	14
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	O QUE É MOTIVAÇÃO.....	17
2.2	TEORIAS MOTIVACIONAIS ADMINISTRATIVAS.....	19
2.3	TEORIA DA PIRAMIDE DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....	20
2.4	TEORIA DE FREDERICK HERZBERG DE DOIS FATORES	22
2.5	TEORIA X E Y DE MCGREGOR.....	23
2.6	RELAÇÃO DA MOTIVAÇÃO E AS ORGANIZAÇÕES	25
2.7	FATORES QUE LEVAM A DESMOTIVAÇÃO PROFISSIONAL.....	26
2.8	O QUE É A SINDROME DE BURNOUT?.....	28
2.9	PROGRAMAS MOTIVACIONAIS.....	30
3.	METODOLOGIA	31
4.	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	33
4.1	RESULTADOS.....	33
4.2	DISCUSSÃO	37
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	49

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM A SINDROME DE BURNOUT.

Nome e Sobrenome completo do aluno - Rafaela Maria Fidelis da Silva

Nome e Sobrenome completo do aluno - Cynthian Fernanda Silva Bezerra

Nome e sobrenome do(a) professor(a) orientador(a) – Jadson Freire da Silva

Resumo: Este trabalho de conclusão de curso aborda a importância da motivação organizacional e sua relação com a síndrome de Burnout (Síndrome do Esgotamento Profissional)

Palavras-chave: Palavra 1. Motivação organizacional 2. Burnout 3. Síndrome do esgotamento profissional 4. Benefícios 5. Teorias administrativas

1. INTRODUÇÃO

A motivação é um fator crítico para o comportamento organizacional, e está ligada à identidade da empresa, como a missão, visão e valores. Para Ribeiro, Passos e Pereira (2018): “É fundamental que haja motivação entre os colaboradores para garantir um bom desempenho das organizações”. Esses autores ressaltam que colaboradores desmotivados prejudicam o desenvolvimento das organizações e atrapalham seu crescimento de forma harmoniosa. Quando os funcionários estão motivados, eles tendem a trabalhar mais arduamente, produzir mais e demonstrar maior engajamento em suas atividades.

As empresas que realizam trabalhos que ajudam na motivação dos seus funcionários são grandes auxiliadoras para que essas necessidades se transformem em propósitos e metas, visto que a percepção da importância da motivação no ambiente laboral favorece a melhora na qualidade de vida dos funcionários, pois é um fator que está diretamente ligado aos rendimentos das organizações, ou seja a falta de motivação pode causar um grande impacto no faturamento e em sequência uma instabilidade financeira (ROCHA; SANTOS; MIRANDA, 2020)

Segundo, Caselato e Brito (2017) As principais teorias nos mostram como surgiu tardiamente o interesse pelos fatores humanos nas organizações. Chiavenato (2010), nos confirma facilmente essa informação e após análise das principais teorias, nota-se que o foco das organizações estava baseado em uma estrutura, onde os regulamentos eram voltados ao foco nas tarefas, no modo operacional, deixando de lado o fator humano, tendo como exemplo a Teoria da Administração Científica, modelo de gestão desenvolvido pelo engenheiro americano Frederick Taylor, onde o funcionário era tratado apenas como uma peça de produção.

Ainda de acordo com Chiavenato (2005), uma das principais e mais conhecidas teorias sobre motivação é a de Maslow, que se baseia na hierarquia de necessidades. A hierarquia das necessidades são respectivamente: “necessidades fisiológicas, necessidade de segurança, necessidades sociais, necessidade de estima e a necessidade de autorrealização”. A pirâmide é dividida em dois níveis, no qual são baseados os fatores que são responsáveis pela motivação dos funcionários, as necessidades que se encontram na base, ou seja, no nível mais baixo, são feitas a

partir de fatores extrínsecos, tendo como importância às necessidades básicas, já no topo da pirâmide no nível mais alto, se dá a partir de fatores intrínsecos, que se refere a necessidades de autorrealização (ROBBINS, 2002).

Por outro lado, a desmotivação profissional, pode levar à apatia, falta de comprometimento e baixa produtividade. Isso pode prejudicar o desempenho da equipe e levar à insatisfação dos funcionários, o que pode afetar negativamente a cultura da empresa, podendo também acarretar ao quadro do funcionário que já se encontra desmotivado, o desenvolvimento da Síndrome de Burnout que está diretamente ligada ao esgotamento profissional. Para Nakamura et al. (2005), a motivação pode ser vista como um conjunto de fatores que determinam o comportamento humano.

De acordo com Rocha, Santos e Miranda (2020): “A síndrome de Burnout, também relacionada ao trabalho, é um transtorno mental relacionado ao estresse”. O Brasil já apresentou estudos sobre os comportamentos da SB, porém ainda é apontada como um importante tema da saúde pública. A motivação no ambiente laboral é apontada como uma excelente aliada na redução e diminuição da SB, empregando valores positivos que trazem a satisfação na vida ocupacional (ROCHA; SANTOS; MIRANDA, 2020).

Justificamos que a escolha do tema abordado “A importância da motivação organizacional e sua relação com a síndrome de Burnout (Síndrome do Esgotamento Profissional)” se dá pela relevância de identificar e analisar os fatores que podem vir a causar a desmotivação profissional e ao desenvolvimento da síndrome de Burnout, qual a importância destes temas dentro de uma organização em um contexto atual. Isso também se deve à necessidade de enfatizar o valor da motivação como uma ferramenta empresarial que pode construir alterações comportamentais e agir diretamente no desempenho dos colaboradores.

As empresas devem entender os principais fatores que levam a motivação e ao desenvolvimento da SB, visto que gera um impacto no comportamento e na saúde humana. O conhecimento no assunto ajuda a tomar decisões mais assertivas e na criação de estratégias empresariais, que melhor atendam os seus colaboradores. O tema deste trabalho é relevante, pois apesar de muito se falar sobre esse assunto, ainda é facilmente esquecido nas práticas das organizações.

Este trabalho, destaca a importância desta temática e procura responder as seguintes questões: As organizações utilizam a motivação como uma ferramenta

importante para o desenvolvimento e gerenciamento de seus colaboradores? Qual a relação da motivação com o desenvolvimento da Síndrome do esgotamento profissional?

1.1 OBJETIVO GERAL

Mapear as discussões científicas sobre as relações de motivação e seus fatores frente a doenças do trabalho (Burnout).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para esse trabalho foi realizada leitura de livros e artigos científicos, referente aos conceitos do processo de motivação, quais suas principais características, teorias motivacionais administrativas, clima organizacional, feedback, fatores que levam a desmotivação profissional, conceito de síndrome de Burnout, qual a relação da SB com a falta de motivação profissional

2.1 O QUE É MOTIVAÇÃO

A motivação é um dos temas mais discutidos no contexto organizacional, sendo parte do estudo do comportamento humano, há um impacto direto da motivação nas pessoas e no seu trabalho. Funcionários motivados tendem a realizar suas atividades diárias com mais eficiência, resultando em maior qualidade, comprometimento e excelência nas tarefas relacionadas às funções corporativas. Para Chiavenato (2003, p.117) “A motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades de dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades.”

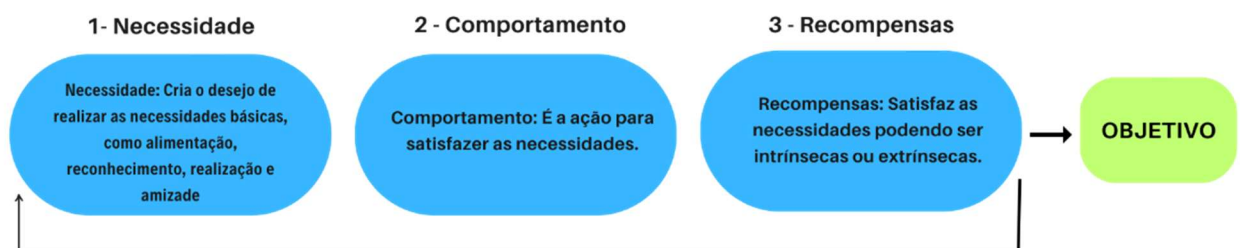
É possível observar que existem diferentes formas de definir o que é motivação. A palavra motivação, se dá por um grupo de processos que definem a veemência do comportamento de um indivíduo, definida também como uma razão que leva o ser humano a agir (PRIBERAM,2023).

Pode-se dizer, portanto, que a motivação é a força que estimula nossas ações. A motivação é a solução que leva o indivíduo ao comprometimento. Os competentes são mais fáceis de encontrar do que os dedicados. Portanto, identificar as causas que podem aumentar a motivação dos funcionários e dominar as técnicas certas para trabalhar tornou-se uma das funções mais importantes exercidas pelos gestores (GIL, 2001).

Conforme Robbins (2005) a motivação, originária do latim *motivus*, *movere*, que quer dizer mover, refere-se ao processo de um conjunto de causas ou razões explica, age, encoraja, incentiva ou determina um tipo de ação ou de conduta humana.

A Motivação é um complexo de esforços energéticos que surgem dentro e fora do indivíduo e que formam o comportamento do trabalho, estabelecendo seu aspecto, força e período. Portanto, considera-se que os indivíduos são motivados por situações que os estimulem ou que estejam relacionadas a um desejo ou necessidade própria. O significado da palavra "motivação" é: algo usado como inspiração, estímulo e incentivo. Desta forma iniciamos o processo ou ciclo motivacional. (PINDER,1998). A figura 1. abaixo, retrata os modelos de motivação.

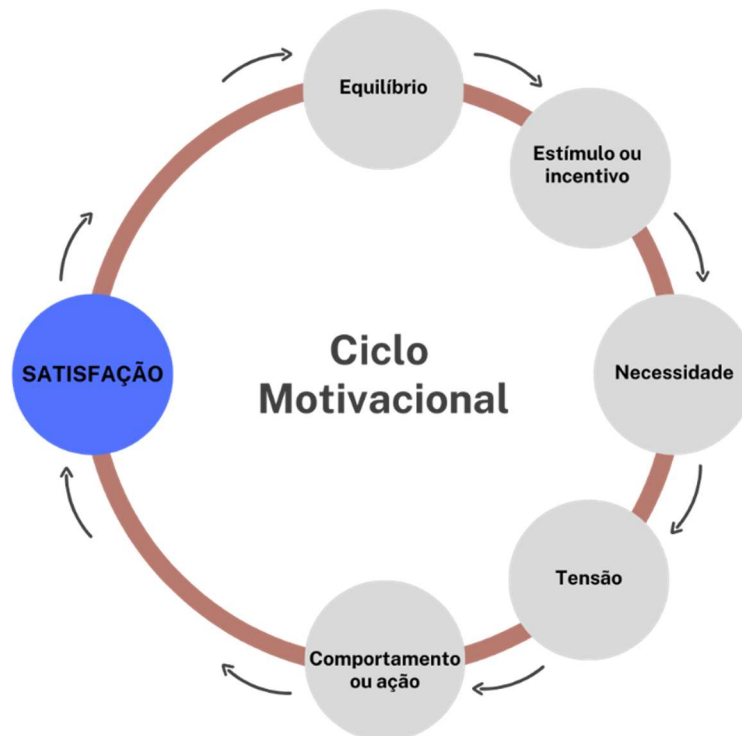
Figura 1 - Modelos de Motivação



Fonte: Cintra 2016, p.73. (adaptado pelas autoras)

Ainda de acordo com Chiavenato (2003), o ciclo motivacional se divide em etapas, sendo elas: “equilíbrio interno, estímulo ou incentivo, necessidades, tensão, comportamento ou ação e satisfação” (Figura 2).

Figura 2 - Etapas do ciclo motivacional resultando em satisfação da necessidade



Fonte: Chiavenato 2003, p.119 (adaptado pelas autoras)

Para a maioria das teorias administrativas, o processo motivacional aborda dois aspectos: objetivos ou necessidades. Segundo Chiavenato (2014), toda conduta humana, é determinada em alguma percepção psicológica, sendo a motivação a ação para atender uma ou mais necessidades.

Portanto, entender o que motiva as pessoas a trabalhar é um pré-requisito para que uma organização obtenha uma vantagem competitiva. Assim, entende-se que um indivíduo é motivado por situações em que o estímulo ou esforço está associado a um determinado desejo ou necessidade. O resultado desse processo é a constatação da satisfação ou a falta dela. (CALLEFI; TEIXEIRA; SANTOS, 2021)

2.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS ADMINISTRATIVAS

Existem muitas teorias associadas à motivação, que são de grande relevância na área administrativa, entretanto neste trabalho serão destacadas algumas teorias

que estão relacionadas de forma direta com o comportamento humano, sendo elas: A teoria das necessidades, Teoria de dois fatores e Teoria X e Y.

2.3 TEORIA DA PIRAMIDE DAS NECESSIDADES DE MASLOW

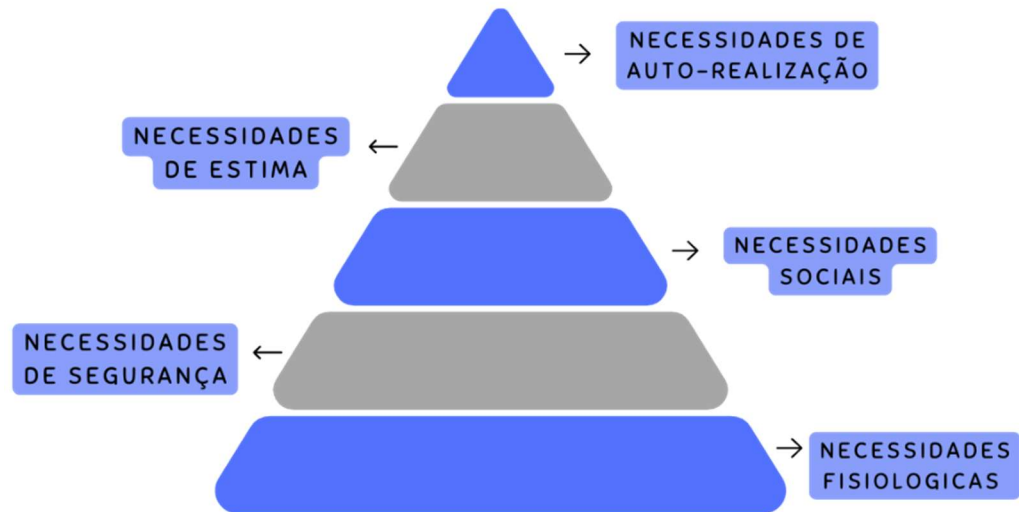
Abraham Maslow (1908-1970) conhecido como o pai da psicologia humanista, desenvolveu uma teoria com foco na motivação, que ficou conhecida como Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas ou a Pirâmide de Maslow, onde é formado em uma ordem hierárquica, que desempenha um importante papel no estudo motivacional. A pesquisa de Abraham Maslow concentrou-se na teoria da personalidade e do desenvolvimento humano, independente das preocupações com a eficácia organizacional, entendeu-se que os indivíduos têm necessidades complexas. (MOTTA; VASCONCELOS, 2006).

Sendo assim, ao distribuir tarefas, criar boas condições de trabalho e definir estruturas organizacionais, a gestão deve levar em consideração a hierarquia de necessidades a fim de obter melhor desempenho de seus funcionários (GIL, 2001).

Maslow classificou as necessidades humanas em cinco categorias: “fisiologia, segurança, social, estima e autorrealização. As necessidades básicas estão na base da pirâmide e as necessidades superiores estão no topo da pirâmide” (CARVALHO; PALMEIRA; MARIANO, 2012).

Define-se: Necessidades fisiológicas, representa o nível mais baixo, porém o de maior importância, pois para que possamos avançar de hierarquia as necessidades fisiológicas têm que ser supridas, como a alimentação, sono e oxigênio. Necessidades de segurança, também conhecida como necessidade de estabilidade, sendo exemplos: moradia, emprego e acesso à saúde. Necessidades sociais, está ligado às relações de afeto, dentre elas: Amor, Amizade e Família. Necessidades de estima, representa a forma como nos enxergamos como, Autoestima, Status, Conquista, Autoconfiança, já no nível mais da pirâmide estão as necessidades de autorrealização, que se refere a nossa capacidade máxima de crescimento, talento e desenvolvimento pessoal. (GIL, 2001). A figura 3 mostra a pirâmide das necessidades de acordo com Maslow:

Figura 3 - A hierarquia das necessidades humanas de Maslow



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Ao considerarmos o contexto organizacional, é possível também definir como:

- **Fisiológicas:** Salário, benefícios oferecidos, ergonomia, carga horária.
- **Segurança:** Condição de trabalho, ambiente seguro, estabilidade.
- **Sociais:** Bom relacionamento em equipe e com seus chefes.
- **Estima:** Reconhecimento profissional, plano de carreira, orgulho do trabalho que desempenha.
- **Autorrealização:** Crescimento pessoal, novos desafios do cargo, se sentir útil dentro da organização.

Maslow teve uma contribuição humanística no estudo da motivação na administração, mostrando como as necessidades humanas interferem no comportamento organizacional, e em como o suprimento dessas necessidades interfere diretamente no sucesso pessoal de seus funcionários.

2.4 TEORIA DE FREDERICK HERZBERG DE DOIS FATORES

Frederick Herzberg, foi um pesquisador conhecido por desenvolver a teoria dos dois fatores, no qual trouxe uma importante contribuição para o entendimento da motivação, de forma que possa explicar o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. Os conceitos foram nomeados em: Fatores Higiênicos e Fatores Motivacionais. Segundo Bueno (2002), Herzberg afirma que “a satisfação das necessidades básicas não é fonte de motivação, mas de movimento”.

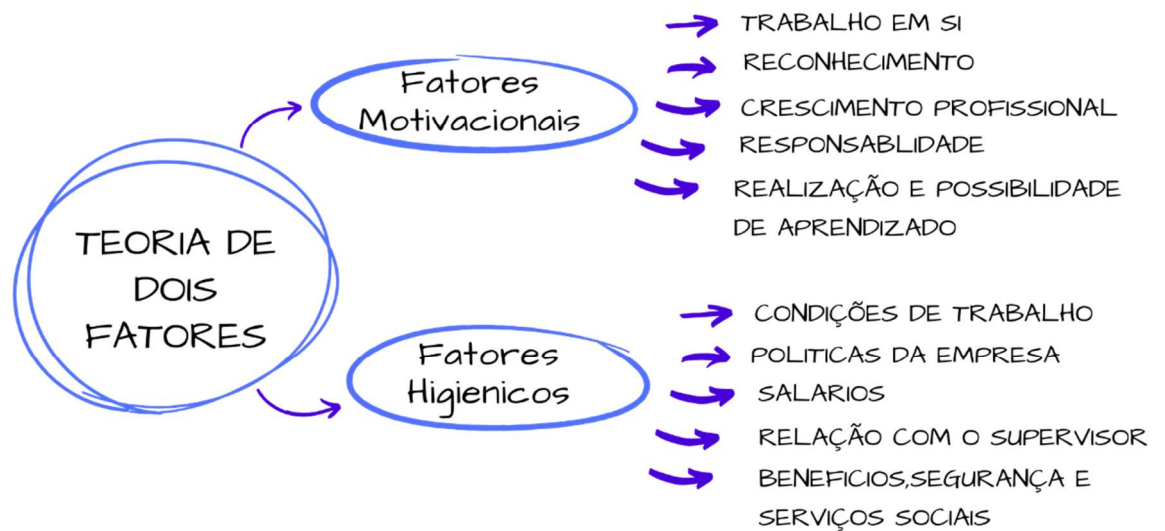
As motivações presentes na situação profissional influenciam as motivações internas de cada indivíduo. Entende-se por isso que a motivação, de cada pessoa é individual e única, pois cada pessoa tem motivações e objetivos diferentes. Porém, sem motivação, as pessoas ficam impossibilitadas de realizar atividades básicas do dia a dia, pois não possuem objetivos a serem alcançados (MAXIMIANO,2011).

Os fatores higiênicos (extrínsecos), são definidos por fatores externos, no qual não pode ser controlado, se entende então, que tais fatores evitam a insatisfação, mas que não impedem seus colaboradores de se sentirem desmotivados. No entanto, fatores higiênicos são excelentes, pois apenas evitam a insatisfação sem aumentar a satisfação e, se o fazem, não a mantêm permanentemente. Por outro lado, se forem ruins, causam insatisfação (BUENO, 2002).

Bueno (2002), define como características: remuneração, benefícios, tipo de gestão e liderança, as condições físicas de trabalho, as políticas da empresa e o relacionamento com a equipe. Fatores de higiene, ou seja, fatores externos, são encontrados no ambiente que cerca as pessoas e incluem as condições sob as quais ela realiza sua função. Essas condições podem ser gerenciadas e definidas pela empresa, os fatores higiênicos estão além do controle humano (CHIAVENATO,2003) (Figura 4).

Figura 4 - Mapa mental dos Fatores Higiênicos e Motivadores de Herzberg

O QUE MOTIVA OS FUNCIONARIOS?



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os Fatores Motivacionais (intrínsecos), estão ligados ao desenvolvimento de cada pessoa de forma individual. Estão relacionados à temática do trabalho e ao tipo de tarefas que a pessoa executa. As motivações estão sob o controle do indivíduo porque estão relacionadas ao que ele está fazendo. Segundo Herzberg, “os fatores motivacionais envolvem os sentimentos de crescimento individual, de reconhecimento profissional e as necessidades de autorrealização” (CHIAVENATO,2004).

2.5 TEORIA X E Y DE MCGREGOR

A teoria X e Y se baseia em dois distintos estilos de gestão, elaborada pelo também psicólogo Douglas McGregor. A teoria foca no olhar que os gestores possuem de seus colaboradores, dito isto se identifica que na teoria X, acredita-se que os funcionários não consideram o trabalho garantido, e, portanto, precisam de uma

liderança rigorosa para que possam executar suas funções (RAMIRES; ARAUJO, 2017).

Já a teoria Y, o trabalho é visto como um motivo de satisfação e conquista pessoal, sendo um modelo voltado para as pessoas, pois possuem fatores que estimulam de modo direto o desenvolvimento dos funcionários, seu intuito é proporcionar conhecimento a cada indivíduo do grupo. (TEIXEIRA, 2010).

Como resultado, os proponentes da Teoria X tendem a ficar longe de sua equipe, enquanto os proponentes da Teoria Y tendem a compartilhar decisões e feedbacks com os colaboradores antes de implementar mudanças. A grande parte dos gestores não se enquadra exclusivamente nas categorias X ou Y. Eles costumam apresentar características de ambas as teorias. (GIL, 2011). Abaixo contém um quadro com características de cada teoria:

Quadro 1 - TEORIA X E Y HIPÓTESES

TEORIA X E Y (HIPÓTESES)	
TEORIA X	TEORIA Y
As pessoas são preguiçosas	As pessoas são esforçadas e dedicadas
As pessoas evitam a realização de seu trabalho	As pessoas gostam de exercer seu trabalho
As pessoas não têm iniciativa e precisam ser dirigidas	As pessoas são automotivadas e autodirigidas
As pessoas evitam assumir responsabilidades	As pessoas conseguem assumir responsabilidades

Fonte: Sousa, 2020, p.18. (adaptado pelas autoras)

Por fim, pode-se afirmar que os líderes utilizam as duas teorias, a depender do clima organizacional e dos acontecimentos. Por isso, é preciso ter sensatez e se recomenda que os gestores utilizem uma postura mais apropriada a cada situação, criando assim um equilíbrio entre o uso das teorias (TEIXEIRA, 2010).

2.6 RELAÇÃO DA MOTIVAÇÃO E AS ORGANIZAÇÕES

O atual conceito de trabalho, mostra que as responsabilidades dos trabalhadores aumentaram e o poder foi pulverizado, assim muitas competências que antes eram exclusivas apenas dos líderes, estão se tornando responsabilidade de todos em uma organização. O sucesso no trabalho depende diretamente de um ambiente acolhedor, que leva o indivíduo a se manter estimulado, motivado e que esteja aberto ao processo de inovação, por isso a vantagem competitiva depende da capacidade de compartilhar conhecimento, e resolver os problemas de forma dinâmica e inovadora (VOLPATO; CIMBALISTA, 2002).

A motivação no ambiente de trabalho é essencial, independente da função ou cargo, em outras palavras, desde o cargo mais alto da empresa até o mais operacional, é preciso estar motivado para realizar suas tarefas de forma qualitativa e responsável (RAMIRES; ARAUJO, 2017).

Para que os funcionários estejam motivados, os líderes devem entender que a motivação é uma maneira de valorização do trabalho desempenhado, com trabalhadores motivados as atividades serão desempenhadas com êxito caminhando para o sucesso da organização. O relacionamento entre líderes e liderados é de extrema importância para a empresa, o líder precisa ter a habilidade de motivar os membros da sua equipe (D'AVILA, 2012).

Sabemos que o papel do líder vai muito além de delegar funções, administrar conflitos e planejar atividades. Liderar uma equipe é inspirar e motivar os colaboradores na busca dos resultados esperados, mostrando eficiência e eficácia no que se propõe a executar. Durante uma fase crítica percebe-se quando um líder não desempenha corretamente a sua função, pois sua equipe não possui a mesma entrega e entusiasmo ao realizar suas tarefas. (CONCEIÇÃO, 2015)

Mesmo obtendo essa dificuldade, os gestores podem adquirir conhecimentos necessários, que se aplicados de maneira correta pode afetar de uma forma ou de outra a motivação dos seus funcionários, sendo eles: reconhecer as seus funcionários, impulsionar os avanços, encorajar a tomada de decisões, delegar novas funções, realizar periodicamente avaliações de desempenho, proporcionar um bom clima

organizacional, promover mudanças na unidade, destacamos que um bom líder serve de exemplo para a organização (GIL, 2011).

Hunter (2004), explica que a ação de liderar é diferente de gerenciar pessoas, para ele as pessoas gerenciam coisas, já os líderes lideram pessoas, ele ainda estabelece como liderança a capacidade de influenciar pessoas a trabalharem com entusiasmo.

No mundo de hoje, no qual passamos por várias transformações no âmbito organizacional, como a economia mundial, novas demandas do mercado e avanços tecnológicos, destacamos que o capital humano é primordial e decisivo para que as organizações possuam capacidades competitivas. Um líder é responsável por influenciar positivamente o comportamento e os ideais de seus colaboradores, ele ajuda o outro a alcançar resultados satisfatórios (CARNEIRO, 2019).

O clima organizacional reflete a motivação e atesta a qualidade do comprometimento da empresa para com seus profissionais, quanto maior for a qualidade do ambiente de trabalho, melhor será o desempenho de seus colaboradores. Para Chiavenato (2010), Clima organizacional, é um sentimento metafórico por localização física, onde mostra como os indivíduos interagem e se tratam entre si.

Sendo o clima organizacional um reflexo da existência de cada um, influenciado pelas crenças, decisões e cultura da organização, torna-se importante e realização periódica da pesquisa de clima. Partindo deste princípio, a pesquisa de clima é uma importante ferramenta da administrativa, que tem como objetivo identificar as percepções dos seus funcionários, sobre as diferentes áreas da organização. (NAKATA et al, 2009)

Um ambiente agradável influencia o desenvolvimento no trabalho, ou seja, nossas tarefas são realizadas de forma mais produtiva e eficiente, por outro lado um mal clima organizacional, pode desencadear fatores como: Desânimo, desmotivação, aumento de absenteísmo e até a desenvolver doenças ligadas ao estresse (CINTRA, 2016).

2.7 FATORES QUE LEVAM A DESMOTIVAÇÃO PROFISSIONAL

A desmotivação no trabalho, há anos preocupa as organizações e os profissionais. Destacamos que a falta de motivação é um dos fatores contribuintes para uma perspectiva negativa quanto ao ambiente laboral, contribuindo também com uma baixa produtividade. O resultado da falta de motivação pode causar grandes obstáculos aos funcionários e as organizações (GIACOMELLI; BORGES; SANTOS, 2016).

O motivo da falta de motivação pode variar de pessoa para pessoa. Sendo uma das principais explicações para tal desmotivação, está ligada a falta de conhecimento necessário para realização do trabalho, como também as más condições de trabalho, causando cansaço, desânimo, esgotamento, entre outros, ocasionando a desmotivação nas organizações (GIACOMELLI; BORGES; SANTOS, 2016).

O trabalho excessivo afeta a produtividade causando insatisfação nas pessoas, insegurança e baixo rendimento. Muitas das necessidades humanas, não são cumpridas causando sentimento de desapontamento, desconfiança, agressividade, dificuldade em aceitar inovações, baixa autoestima, insegurança (GIACOMELLI; BORGES; SANTOS, 2016). A remuneração é um motivo prevalente para a motivação, o colaborador mal remunerado, sente-se desmotivado e afeta a sua produtividade. Outra ocorrência que leva a desmotivação é o exagero de tarefas podendo ocasionar doenças como o estresse.

O trabalho refere-se a todo ambiente que cerca o colaborador e não somente a tarefa exercida. Amigos e líderes, cumprimento das normas da organização, aprovação do ambiente laboral e condições de trabalho, entre outros. A satisfação de colaborar com o seu trabalho é um conjunto variado de componentes. Um dos componentes é chamado de procedimentos justos. Está relacionada às ações do líder, procedimentos organizacionais, com sistema de remunerações. Percebendo o colaborador que esses processos são adequados dentro da empresa, ocasionará confiança do colaborador na organização (FERNANDES, 2009).

Constata-se a insatisfação do funcionário por meio de quatro respostas observadas em suas ações, as quais apresentam discordância em suas dimensões, seja construtiva versus destrutiva ou ativa versus passiva. As quatro respostas podem ser definidas da seguinte forma:

- **Saída:** Conduta direcionada ao abandono da organização, envolvendo a procura de um novo emprego.

- **Comunicação:** Iniciativa positiva de melhorar condições, abrangendo as recomendações de melhorias, argumentação dos problemas com os líderes e algumas formações de ações sindicais.
- **Lealdade:** Otimismo quanto a melhora das condições incluindo preservação sobre as críticas externas, confiança na organização e sem seus líderes, esperando que farão o que é correto.
- **Negligência:** Permitir que a situação se agrave, incluindo faltas e atrasos, queda na produtividade e aumento dos casos de erros.

Notamos que faltas, baixo desempenho, rotativismo, não adequação ao trabalho executado, condições de trabalho, segurança, autoestima, recompensa do trabalho, entre outros, são causas que estão totalmente ligadas a insatisfação no trabalho. (FERNANDES, 2009)

2.8 O QUE É A SINDROME DE BURNOUT?

Surgido nos Estados Unidos, o conceito Burnout apresenta um esclarecimento ao comportamento de desgaste nos cuidados e atenção profissional dos colaboradores nas organizações. Estabelecendo-se como uma resposta ao estresse laboral ligado às ações e aflições dos funcionários (MOREIRA, 2011). Conforme Silva et al. (2020), A Síndrome de Burnout inclui comportamentos e atitudes negativas específicas no trabalho, sendo “uma experiência subjetiva que causa prejuízos práticos e emocionais ao funcionário e à organização”.

Em janeiro de 2022 a síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento físico foi definida pelo Ministério da Saúde, como um resultado de fatores estressores emocionais e interpessoais, no ambiente laboral. Incluída na relação de doenças ocupacionais, a síndrome foi classificada como um transtorno mental e de comportamento relacionado ao trabalho. O Código Internacional de Doenças da SB é o C11 (CARDOSO et al., 2017).

Os sintomas da SB geram efeitos negativos nos níveis individuais, profissional e social, podem ser de natureza comportamental, psicológica, psicossomática. Apresentam exaustão física e mental, irritação frequentes, ansiedade e tristeza. Frustrações emocionais podem desencadear outros tipos de doenças, insônia,

hipertensão, úlceras, dores de cabeça, uso excessivo de medicamentos e álcool, desenvolvendo problemas familiares e conflitos sociais. Como consequência para organização evidencia-se o alto índice de absenteísmo, acidentes de trabalho, afastamento de saúde, redução na qualidade de vida no trabalho e crescimento dos conflitos interpessoais. (CARDOSO et al., 2017).

A SB afeta diferentes pessoas, em diferentes áreas e com idades diferentes. Algumas atividades têm predisposição para o desenvolvimento da SB, como profissionais da saúde, área de assistencialismo e professores. (CARDOSO et al., 2017). Conforme Silva et al. (2020, p. 4):

A Síndrome de Burnout envolve condutas e atitudes negativas com relação especificamente ao trabalho (clientes, usuários, colegas, organização/empresa) é uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A síndrome é um processo de redução da motivação e comprometimento em razão do trabalho. A SB é uma ocorrência com relação entre aspectos psicológicos e sociais, consequente da dura e comum da potência emocional, unida a ligação com pessoas por longo período. Os autores em sua maioria concordam que a síndrome se dá como resultado ao estresse crônico ocupacional, causando complicações negativas em diferentes níveis: individual, ocupacional, familiar e coletivo (MOREIRA, 2011).

Os efeitos e causas da Síndrome estão atualmente claramente definidos, assim como os sintomas e comportamentos relacionados, juntamente com suas consequências. Cerca de 42% das causas do surgimento da SB está associada a pressão no trabalho, 25% representam o estado emocional e 33% por causas de menor gravidade. É importante ressaltar que a principal razão para a manifestação da SB é com certeza o vínculo trabalho/colaborador somados aos elementos: clientes, líderes, ambiente que envolver o emocional e físico, quantidade de horas trabalhadas, relações com os amigos de trabalho e pressão (RODRIGUES, 2011).

No ambiente organizacional várias são as causas para o aparecimento da SB, orientação inadequada, introdução inadequada com colaboradores recém-contratados, elevadas cargas horárias, baixa autonomia, divergência entre objetivos organizacionais e pessoais, isolamento social, supervisão injusta, entre outros (RODRIGUES, 2011).

O esgotamento emocional evidencia no colaborador uma baixa dos seus recursos emocionais na organização por questões pessoais. A falta de conexão do corpo e pensamento reflete ao aumento de atitudes frias e alheias dirigidas aos recebedores do trabalho prestado, isso demonstra a falta de sensibilidade, a objeção, falta de flexibilidade e a abordagem impessoal das pessoas com a SB para com seus colegas de trabalho, líderes e clientes. Em resumo, a baixa sensação de realização profissional nos mostra que os indivíduos que são afetados pela SB consideram que suas metas profissionais não foram atingidas e vivem um resultado de inutilidade e diminuição da percepção de valor da sua qualificação profissional (MOREIRA, 2011).

Em uma organização, para alcançar maiores níveis de desempenho, deve haver uma preocupação de seus líderes sobre as condições de trabalho oferecidas aos seus colaboradores, contribuindo positivamente nas condições de trabalho e na qualidade de vida.

A Integrar pessoas e departamentos dentro de uma organização tornou-se um grande desafio para as empresas, pois além de qualquer fator motivacional que possamos descrever, existe a motivação que tem raízes no indivíduo, no ambiente externo da organização e, até mesmo na própria situação econômica do país e do mundo. (GONSALEZ, 2007, p.4)

Buscar entender os motivos e as razões levam o seu funcionário a estar motivado, é uma preocupação das organizações atuais, elas não se limita apenas em focar na qualidade final dos seus produtos e serviços, estão cada vez mais investido e valorizando o seu capital intelectual visto que o seu sucesso depende do envolvimento e comprometimento do seu colaborador, compreendendo que para seu desenvolvimento sustentável é de extrema importância a implementação e compreensão dos métodos motivacionais (GONSALEZ, 2007).

2.9 PROGRAMAS MOTIVACIONAIS

Com implementação de programas motivacionais dentro das empresas, os gestores contam com um grande auxílio para atingir os seus objetivos, o gestor consegue que o funcionário desempenhe suas atividades com mais comprometimento, ele terá uma motivação a mais para empenhar-se, percebendo que

faz parte da organização e que existe uma preocupação por parte da empresa com o seu bem-estar (FACCIN; GAGLIARDI, 2010).

Portanto, é necessário que todas as empresas utilizem os programas de incentivo no qual se concentra na motivação. Portanto, os líderes precisam analisar quais programas são eficazes em sua organização (SILVA, 2022).

O objetivo da motivação no trabalho é a identificar requisitos de mão de obra. Conhecer as necessidades dos colaboradores é papel importante do líder, para que os programas ou atividades motivacionais realizadas sejam eficazes, mediante às expectativas dos colaboradores (SILVA, 2022).

Benefícios e remuneração são apontados como fundamentais dentro das organizações, essas duas funções receberam uma atenção maior dos líderes da organização, no decorrer dos tempos, ganhou mais importância, demandando mais interesse da administração.

A remuneração é a totalidade dos ganhos recebidos pelo funcionário, já o salário, que podem ser pagos pelo empregador diretamente ou não, já o salário indica ganhos pagos pelo empregador em decorrência das atividades realizada (SABINO; CUNHA, 2016).

É importante destacar, que as organizações podem oferecer benefícios para os seus colaboradores para complementação do salário, ou seja, da sua renda fixa. Esses benefícios agem como estímulos para melhor excursão das atividades laborais nas organizações, visando que seus colaboradores estejam motivados para desempenhar suas funções com dedicação e eficiência (CARVALHO et al., 2013).

Alguns pesquisadores justificam que a qualidade de vida nas organizações é compreendida como um método e sua meta principal tem como ação conciliar os interesses organizacionais aos interesses dos colaboradores, conjuntamente melhorando a satisfação do colaborador e a produtividade da empresa. Para que a organização desenvolva a satisfação dos seus colaboradores, há um grande esforço reunido para que se estabeleça cargos justos com maior produtividade (CARVALHO et al., 2013).

3. METODOLOGIA

Este trabalho de conclusão de curso tem como fundamento central trazer entendimento sobre a relação entre a motivação no trabalho e qual a sua relação com o desenvolvimento da SB. Para esse estudo utilizamos a abordagem qualiquantitativa, que podem fornecer conhecimentos úteis sobre o assunto.

Na pesquisa qualiquantitativa são usados os métodos quantitativo e qualitativo, tem como objetivo fazer uma análise mais profunda do tema pesquisado. Apesar de serem estudadas de maneira separa, a pesquisa quantitativa e qualitativa pode ter seus pontos de concordância e se complementarem. A pesquisa qualitativa se utiliza de um universo de significados que não podem ser totalmente quantificados como convicções, atitudes, valores, motivos, aspirações expectativas. “A abordagem qualiquantitativa não é oposta ou contraditória em relação à pesquisa quantitativa, ou a pesquisa qualitativa, mas dinâmica entre o mundo real, os sujeitos e a pesquisa” (ENSSLIN; VIANNA, 2008, p.8).

Utilizamos o método de pesquisa bibliográfica, que tem como finalidade unir literaturas e acontecimentos que tem o mesmo objetivo, porém de diferentes autores para dar embasamento a nossa análise. utiliza estudos primários para fazer a análise por esse motivo é considerada uma pesquisa secundária.

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental”. (CERVO, 2007, p.60)

De modo geral, a revisão de literatura é utilizada para responder perguntas, e tem como objetivo de reunir todas as informações sobre o tema definido e de forma literária e acadêmica, onde responde todos os pontos, aborda as problemáticas, soluções e debates. A partir da pesquisa bibliográfica, foi identificado o melhor método para uso estratégico nas empresas, desse modo utilizamos a pesquisa exploratória por ser mais apropriada ao tema proposto.

A pesquisa exploratória visa fornecer informações sobre o assunto que será abordado no tema proposto. Por se tratar de uma pesquisa que se encontra em sua fase inicial, tem o intuito de gerar maior conhecimento e familiaridade com o conteúdo ainda pouco explorado. (PRODANOV; FREITAS, 2013)

As pesquisas exploratórias são úteis quando o tema em estudo foi pouco explorado. A pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato, procurando buscar “padrões, ideias ou hipóteses, em vez de testar ou confirmar uma hipótese” (COLLIS; HUSSEY, 2005, p.24)

Um banco de dados bibliográfico de livros e artigos publicados sobre motivação e Burnout foi usado para a pesquisa. Utilizamos as seguintes palavras-chave para identificar os textos: motivação organizacional; síndrome do esgotamento profissional; Burnout; benefícios; teorias administrativas.

Para coleta dos dados utilizamos a plataforma do Google Acadêmico que tem muitos artigos em sua biblioteca. Devido à grande quantidade de artigos associados a síndrome de Burnout e esgotamento profissional, levamos em consideração para a escolha das referências à associação de motivação.

Desta forma, escolheu-se da página 1 a 5 e baixou todos os artigos sobre o tema sob os últimos 5 anos, o que revelou 60 artigos. Apenas 20 foram utilizados por tratar-te da temática junto ao objetivo; todos os artigos foram compilados em tabela para melhor exposição e análise posterior.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 RESULTADOS

No quadro abaixo está o resultado encontrado a partir da pesquisa realizada no Google Acadêmico, escolhemos vinte e um artigos que servirão de base para a discussão, nele estão as informações: Título do artigo; Referência; Objetivo do trabalho e a metodologia utilizada.

Quadro 2 – RESULTADOS

TÍTULO DO ARTIGO	REFERÊNCIAS	OBJETIVO DO TRABALHO	METODOLOGIA
A Influência da Síndrome de Burnout na Motivação organizacional	ROCHA; SANTOS; MIRANDA,2020	Avaliar a influência da Síndrome de Burnout (SB) na motivação organizacional, ajudando a identificar fatores que possam influenciar de forma positiva a motivação e que possam contribuir para minimizar os efeitos causados pela síndrome.	Bibliográfico
A Síndrome de Burnout e suas implicações no ambiente empresarial	MOREIRA,2022	Apresenta uma análise referente ao surgimento da síndrome e as doenças relacionadas ao trabalho, que possa de alguma forma gerar impactos negativos na organização. Com objetivo de disseminar a importância da qualidade de vida no ambiente corporativo, focando no bem-estar do colaborador.	Bibliográfico
O Adoecimento emocional no contexto organizacional	SAÚDE; SILVA, 2022	Apresenta uma abordagem onde a liderança é um fator de extrema importância para o desenvolvimento e produtividade de seus colaboradores, seu objetivo é descrever como profissionais que exercem um cargo de liderança, também pode desenvolver a SB e descobrir se o desenvolvimento se dá as características de sua função.	Bibliográfico
A Gestão de Pessoas Frente a Síndrome de Burnout	LUZ,2021	Teve como principal objetivo evidenciar o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, e em como má administração de Gestão de pessoas pode influenciar no âmbito organizacional de forma negativa, acarretando problemas relacionados ao clima organizacional.	Bibliográfico
Como a Gestão de Pessoas tem sido influenciada por meio da Síndrome de Burnout e qual o seu impacto na Administração	SOUSA SANTOS, Élide et al.,2022	O objetivo é descrever as dificuldades presentes no âmbito organizacional com o desenvolvimento da SB, mostrando como esse aspecto pode influenciar na rotina dos profissionais.	Bibliográfico
A Qualidade de Vida no Trabalho, A Síndrome de Burnout na Aviação Civil	FRANTZ,2019	Busca desenvolver um estudo que compreende o bem-estar no ambiente laboral, com análise teórica profunda sobre a síndrome de Burnout	Bibliográfico
A Síndrome de Burnout e os profissionais da Contabilidade	MEDEIROS et al, 2019	A pesquisa busca ajudar os não conhecedores da síndrome de Burnout, como também as pessoas que já conhecem a síndrome e seus sintomas, mas não procuram ajuda, visando trazer conscientização e clareza sobre o tema.	Pesquisa de Campo
Síndrome de Burnout – um estudo sobre suas causas nos colaboradores e a respectiva	BARRETO; VIEIRA; OLIVA, 2020	O objetivo é apresentar uma revisão sobre algumas características da síndrome de Burnout no Brasil, trazendo possíveis fatores de risco, sua	Bibliográfico

Responsabilidades das empresas		predominância, associação com outros transtornos psicológicos e suas consequências.	
Síndrome de Burnout em profissionais que atuam no desenvolvimento de softwares: estudo de caso em empresa do sudoeste paranaense	CARNEIRO,2021	O principal objetivo é avaliar dos níveis da síndrome de Burnout a partir da utilização da escala Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS).	Pesquisa de Campo
Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador	RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018	O objetivo é abordar a evolução da motivação e qual a sua relação com a satisfação no trabalho, aplicando a Teoria de dois Fatores de Herzberg, no qual mostra a importância da motivação.	Pesquisa de Campo
Importância da Motivação para a Satisfação dos Colaboradores e Crescimento Organizacional: um estudo com Funcionários de Empresas situadas na Cidade de Vitória de Santo Antão (PE)	LIMA; SILVA,2021	Este estudo tem como objetivo analisar a importância da motivação nas organizações e os benefícios que ela traz para a produtividade dos colaboradores e desenvolvimento do negócio.	Pesquisa de Campo
Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional	ZONATTO; SILVA; GONÇALVES,2018	Verificar qual a influência da motivação para o comprometimento organizacional, realizando um estudo de caso no setor administrativo de uma indústria.	Pesquisa de Campo
A motivação para o desempenho profissional: caso de estudo	SEQUESSEQUE, 2019	A importância do estudo dos aspectos que levam a motivação nas organizações para afetam o desempenho de seus funcionários	Pesquisa de Campo
Percepção dos fatores motivacionais de Maslow no contexto organizacional	ALMEIDA; SCHELSKE; ROVER, 2019	Identificar em quais níveis os fatores motivacionais citados por Maslow são utilizados no fator organizacional como uma ferramenta de motivação.	Pesquisa de Campo
Comportamento humano nas organizações- o papel do gestor como fator de motivação	COSTA et al, 2020	O Objetivo do estudo é estudar as principais teorias administrativas e sua influência no comportamento humano organizacional.	Bibliográfica
A cultura organizacional como gatilho da motivação e satisfação do trabalho	LOBO, 2020	O objetivo geral é analisar as práticas da cultura organizacional das organizações hospitalares e sua atuação sobre a sobre a motivação e satisfação no ambiente de trabalho dos indivíduos em estudo.	Pesquisa de Campo
A motivação no ambiente organizacional	SILVA; SILVA, 2019	Tem como objetivo analisar a motivação das pessoas no ambiente de trabalho, usando como uma das bases a teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow.	Bibliográfica
Moderação da cultura organizacional na relação entre os controles formais e motivação intrínseca	MONTEIRO; BORTOLLUZI; LUNKES, 2021	O objetivo é investigar a influência das ações formais na motivação intrínseca intermediado pela cultura organizacional em empresas familiares.	Pesquisa de Campo
A influência do gestor no clima organizacional: motivação no ambiente de Trabalho	RODRIGUES; RODRIGUES; SANTOS,2018	O objetivo é buscar entender a motivação e satisfação dos indivíduos no ambiente de trabalho e identificar como o clima organizacional influencia no comportamento dos mesmos	Bibliográfica

Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso	SOUZA,2020	Tem como objetivo analisar o perfil, o papel e as qualidades básicas do gestor público, baseando-se nas dificuldades encontradas no Campus apontado no artigo.	Pesquisa de Campo
---	------------	--	-------------------

Fonte: Elaborado pelas autoras,2023.

4.2 DISCUSSÃO

Mediante aos artigos relacionados que estão presentes na pesquisa e resultados, foi possível identificar sua familiaridade com o tema abordado, onde a motivação tem um impacto direto sobre o desempenho de seus funcionários, ou seja, manter um funcionário motivado é desenvolver as melhores competências profissionais de seus colaboradores, mesmo a motivação sendo um estado pessoal e individual, a interação com a equipe e liderança influencia diretamente no clima organizacional da empresa, portanto “A motivação organizacional contribui para o sucesso das empresas” (LIMA; SILVA, 2021, p. 136).

A motivação é vista como uma ferramenta de extrema importância para gestão das pessoas. O fator motivacional vai além de salários e benefícios ofertados pelas organizações, visto que as pessoas necessitam de um bom clima organizacional, boa convivência com a equipe e gestão, além de reconhecimento profissional. Dito que a motivação é individual, não há uma norma que se aplique a motivação a todas as pessoas de forma igualitária, por isso é crucial que as estratégias sejam adequadas para cada funcionário individualmente, a fim de gerar ideias que levem a beneficiar o grupo com um todo, essa análise e revisão deve ser feita pelos gestores. (LIMA; SILVA, 2021)

Uma das definições sobre a motivação mostra que as necessidades humanas são parte essenciais da motivação, e que influenciam o comportamento, dedicação e empenho de seus colaboradores. Fazer com que seus funcionários se sintam valorizados ao realizar suas atividades, é um papel fundamental da área de recursos humanos da organização, pois ela é capaz de identificar as necessidades e tem a responsabilidade de criar e implementar estratégias que promovam a motivação dos colaboradores dentro da organização. A motivação é um fator-chave para o alcance dos objetivos da empresa. (SEQUESSEQUE, 2019)

A gestão de pessoas pode contribuir para a motivação organizacional com: recrutamento e Seleção, treinamento e desenvolvimento, comunicação interna, reconhecimento, benefícios, ambiente de trabalho saudável e gestão de desempenho. A área de recursos humanos fornece suporte e infraestrutura ao trabalhador, fornece também programas e iniciativas que promovem um ambiente de trabalho positivo, reconhecendo o desempenho dos funcionários e incentivando o crescimento

profissional. Sequesse (2019, p. 18) fala que é importante que a motivação esteja alinhada com a definição dos objetivos organizacionais.

De modo a sempre manter a motivação ativa nas empresas, é fundamental entender sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) que se refere à satisfação e bem-estar geral que os indivíduos experimentam em seu ambiente de trabalho. É um conceito que abrange diversos aspectos, incluindo condições físicas e psicológicas, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ou seja, aspectos subjetivos e objetivos. Quando os funcionários têm a possibilidade de equilibrar suas responsabilidades profissionais com suas obrigações e interesses pessoais, isso pode levar a uma maior motivação, pois eles se sentem capazes de dedicar tempo e energia a diferentes áreas de suas vidas. (FRANTZ,2019)

Com a falta de qualidade de vida no trabalho, pode haver o adoecimento emocional, um dos fatores é o estresse crônico causado por altas demandas de trabalho, prazos apertados, pressões e metas irrealistas, outro fator é a falta de apoio emocional e social no local de trabalho. Um ambiente onde não há comunicação aberta, suporte de colegas e gestores, ou onde o clima organizacional é tóxico e desfavorável, pode aumentar o risco de adoecimento emocional. É evidente que, atualmente, um dos principais desafios enfrentados pelas organizações é manter a saúde emocional de seus colaboradores, especialmente de seus gestores, uma vez que a produtividade e o desempenho da empresa dependem diretamente deles. (SAÚDE; SILVA, 2022)

Os líderes desempenham um papel fundamental dentro de uma organização e no desenvolvimento da motivação, sendo considerados os principais responsáveis por identificar e comunicar os valores coletivos. Eles têm a capacidade de moldar e defender culturas voltadas para o desempenho, tornando-se modelos a serem seguidos. A liderança indireta é valorizada pela orientação através de exemplos, comunicação efetiva e uma visão inspiradora baseada em ouvir e cuidar dos membros da equipe. (SAÚDE; SILVA, 2022)

Algumas empresas reconhecem a importância de investir na qualidade de vida dos funcionários no ambiente de trabalho. Dori Alimentos, Eldorado e Brasal Refrigerantes, ocupam respectivamente os primeiros lugares da lista de melhores empresas de grande porte para trabalhar, no ano de 2022, pesquisa feita pela FEEEx (FIA Employee Experience), da Fundação Instituto de Administração, feita com mais de 188 mil trabalhadores brasileiros. Elas entendem que o capital humano permeia

todos os níveis da organização e está diretamente ligado à produção de resultados. A motivação no trabalho tem se tornado um tema relevante no contexto corporativo e, por isso, tem sido constantemente investigada. Trata-se de um elemento crucial para a gestão de recursos humanos tanto no setor privado, como também na administração pública, embora com características e aplicações distintas. (SOUZA,2020)

A gestão de pessoas é de extrema importância no atual cenário e sempre foi um destaque dentro das organizações. Liderar envolve incentivar, motivar e auxiliar os colaboradores a alcançarem os resultados desejados pela organização. Diante da globalização e do ambiente complexo das empresas, é fundamental que elas estejam constantemente preparadas para enfrentar a concorrência e manter seus colaboradores motivados, pois isso tende a resultar em melhores desempenhos. (RODRIGUES; RODRIGUES; SANTOS,2018)

A liderança ainda é um desafio para as organizações, uma vez que os líderes exercem uma influência direta no clima organizacional e na motivação dos colaboradores. Eles têm o poder de diminuir ou aumentar significativamente a produtividade, a rotatividade e o absenteísmo dentro da empresa. "Ouvir" é uma das habilidades mais importantes que um líder pode desenvolver. (RODRIGUES; RODRIGUES; SANTOS,2018)

É importante que os gestores compreendam as atitudes, posturas em relação ao trabalho e a personalidade dos indivíduos que fazem parte das organizações. Ao ter esse conhecimento, os gestores podem desenvolver um processo de aprendizagem que permita aos colaboradores descobrir novas habilidades e comportamentos, promovendo mudanças ao longo do tempo no ambiente de trabalho. Nesse contexto, compreender as atitudes dos funcionários significa ter uma visão clara de como eles se relacionam com o trabalho, como encaram suas tarefas, quais são suas motivações e expectativas. (SOUZA,2020)

Segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva em 2017, constatou-se que 56% dos brasileiros estão insatisfeitos com seus empregos atuais. Isso significa que mais de 18,7 milhões de pessoas estariam dispostas a trocar de empresa em busca de um ambiente de trabalho mais satisfatório e alegre. Outros estudos recentes, conduzidos pela Universidade de São Paulo (USP) e pelo Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC), corroboram essa constatação, destacando que a motivação desempenha um papel fundamental no aumento da eficiência das pessoas em suas atividades. (RODRIGUES; RODRIGUES; SANTOS,2018)

Essas pesquisas apontam que os líderes têm uma influência significativa nesse processo, uma vez que a liderança é exercida de maneiras diversas, dependendo do propósito e do contexto em que se insere. Diante desse contexto, torna-se essencial desenvolver a liderança de forma a permitir sua aplicação em diferentes situações, além de aprimorá-la para motivar e incentivar a conquista de melhores resultados dentro das organizações. (RODRIGUES; RODRIGUES; SANTOS,2018)

As organizações devem atuar de forma a organizar o trabalho de maneira a desenvolver potenciais motivadores intrínsecos nos colaboradores. Isso significa criar condições que proporcionem uma maior sensação de realização, permitindo que os colaboradores utilizem e desenvolvam plenamente suas capacidades. Além disso, é importante conceder maior autonomia aos colaboradores e promover uma boa comunicação entre chefias e subordinados, de modo que estes se sintam mais responsáveis e encontrem um maior significado no esforço dedicado ao trabalho. (LOBO,2020)

As organizações devem adotar práticas e políticas que proporcionem um ambiente de trabalho que estimule a motivação intrínseca dos colaboradores, levando em consideração fatores como realização, autonomia, comunicação, progressão na carreira e melhoria das condições gerais de trabalho. Essas ações têm o objetivo de promover o engajamento e a satisfação dos colaboradores, contribuindo para um ambiente mais produtivo e favorável ao desenvolvimento individual e organizacional. (LOBO,2020)

No dia a dia de uma organização, os conceitos de motivação, satisfação e cultura organizacional estão intrinsecamente interligados. A cultura organizacional desempenha um papel fundamental ao fornecer orientação para os comportamentos voltados para objetivos comuns. Considerando a importância da cultura na motivação e satisfação dos colaboradores, é essencial que o sistema de valores, crenças e comportamentos compartilhados, ou seja, a cultura organizacional, possa impactá-los de forma positiva. (LOBO,2020)

No entanto, é importante ressaltar que a cultura organizacional não é facilmente manipulável ou compreensível, representando um grande desafio para os gestores. Alterar a cultura organizacional e gerar impacto na motivação e satisfação requer a implementação de práticas que exerçam uma influência positiva sobre as pessoas.

Dessa forma, é possível criar uma predisposição para que elas produzam e trabalhem em equipe com mais eficiência, visando aos interesses da organização. (LOBO,2020)

A moderação da cultura organizacional está ligada de forma significativa a relação entre os controles formais e a motivação intrínseca dos colaboradores. A cultura organizacional refere-se às normas, valores, crenças e práticas dentro de uma organização, enquanto os controles formais envolvem políticas, regras e procedimentos estabelecidos para orientar o comportamento dos colaboradores, dito isto a motivação intrínseca é aquela que surge do próprio interesse e satisfação pessoal na realização do trabalho, impulsionada pela autonomia, desafios e oportunidades de crescimento. (MONTEIRO; BORTOLLUZI; LUNKES, 2021)

Para Ribeiro, Passos, Pereira (2018), a aplicação da Teoria de dois fatores é uma estratégia eficaz voltado a motivação, pois adota uma abordagem equilibrada, considerando tanto os fatores higiênicos quanto os motivacionais. Dessa forma, a organização pode criar um ambiente de trabalho que satisfaça as necessidades básicas dos colaboradores e que estimule sua motivação intrínseca, resultando em maior engajamento, produtividade e satisfação no trabalho.

A falta de motivação dos colaboradores impede o desenvolvimento e crescimento sustentável das organizações. Segundo a pesquisa realizada pelos autores, no que diz respeito à preocupação da organização com a satisfação dos colaboradores, dos 14 entrevistados (31,1%), afirmam que existe efetivamente esse tipo de preocupação, enquanto 25 entrevistados (55,6%) mencionam o contrário, portanto a prática da Teoria dos Dois Fatores envolve a compreensão de que a simples melhoria dos fatores higiênicos, não necessariamente resultará em maior motivação. Em vez disso, é preciso também trabalhar na promoção dos fatores motivacionais. (RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA,2018)

Almeida, Schelske e Rover (2019), descreve que a percepção dos fatores motivacionais de Maslow no contexto organizacional refere-se à forma como os colaboradores percebem e experimentam as necessidades hierárquicas propostas e identificam quais medidas os fatores motivacionais descritos por Abraham Maslow em sua teoria são percebidos e aplicados no ambiente de trabalho. A afirmação de que “o investimento na motivação e realização profissional dos colaboradores resulta em maior produtividade e eficiência no trabalho” é amplamente reconhecida e respaldada pela prática da gestão de pessoas e liderança.

Embora a remuneração seja reconhecida como uma das principais fontes de motivação humana (necessidades de segurança), as organizações frequentemente enfrentam dificuldades em utilizá-la de forma eficaz e falham na implantação dos fatores motivacionais ligados às necessidades sociais e de estima, as organizações podem buscar entender e abordar essas necessidades motivacionais, criando um ambiente que promova o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores, oferecendo reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento e uma cultura de trabalho que valorize o bem-estar e a realização dos colaboradores. (ALMEIDA; SCHELSKE; ROVER,2019)

É importante destacar que a diversidade humana pode levar os indivíduos a reagirem de maneiras diferentes no ambiente de trabalho. Cada pessoa possui características e experiências únicas, o que pode influenciar a forma como respondem e se motivam no contexto do trabalho. Dessa forma, é possível que fatores como faixa etária, gênero e nível de escolaridade exerçam influência sobre os tipos de motivação para o trabalho e comprometimento organizacional predominantes em um mesmo ambiente. (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018)

Compreender a diversidade e as características individuais dos colaboradores é essencial para promover um ambiente de trabalho inclusivo e estimulante, que leve em consideração as necessidades e motivações de cada membro da equipe. Ao reconhecer e respeitar as diferenças, as empresas podem implementar estratégias e políticas mais eficazes para motivar e engajar seus colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo. (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018)

No ambiente empresarial, existem dois fatores preditivos que afetam o comprometimento dos colaboradores: a variedade de habilidades executadas e o significado atribuído às tarefas pelos indivíduos. Esses fatores podem levar a uma diversidade de comportamentos observados dentro de uma mesma organização. Considerando essa diversidade presente nas organizações, têm ocorrido mudanças institucionais nas práticas de gestão de pessoas e nas características do ambiente de trabalho. Essas mudanças visam estimular um melhor desempenho dos indivíduos no trabalho, buscando alcançar melhores resultados. (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018)

Ao promover mudanças nesses aspectos, as empresas visam criar um contexto que incentive os colaboradores a se comprometerem com o trabalho e a alcançarem seu melhor desempenho. Com isso, espera-se obter resultados

organizacionais mais satisfatórios, como aumento da produtividade, melhoria da qualidade do trabalho e maior satisfação dos colaboradores. (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018)

O comportamento humano nas organizações é influenciado por uma série de fatores, e um dos elementos-chave é o papel do gestor como um fator de motivação. O gestor desempenha um papel fundamental no estímulo e na manutenção da motivação dos colaboradores, demonstrar interesse genuíno e cuidado com o bem-estar de sua equipe contribui para a criação de um ambiente de trabalho motivador, portanto entende-se que “ O segredo do sucesso esta na condução de pessoas, por meio de uma gestão proxima.” (COSTA et. al,2020, P. 202)

A comunicação eficaz ajuda a estabelecer um ambiente de confiança, onde os individuos se sentem valorizados por ter uma liderança inspiradora, que concede direcionamento e incentivo. A gestão deve adquirir habilidades humanas como estrategia essencial, tais como: compreender de maneira individual o perfil e as necessidades de cada membro de sua equipe, e ter sensibilidade ao analisar o comportamento humano. (COSTA et. al,2020, P. 202)

Quanto aos elementos de comunicação, destacam-se a sua natureza e importância das mensagens transmitidas, os canais utilizados e a influência e as novas tecnologias como aliadas nesse processo. Sobre os fatores econômicos, temos a remuneração, os incentivos e resguardo financeiros.(CARNEIRO,2021)

A implantação da motivação é primordial para que uma organização venha a prosperar, visto que ao compreender as teorias motivacionais e adotar práticas eficazes, as empresas podem criar um ambiente estimulante que contribua para alcançar sua visão. No entanto, quando a motivação é negligenciada ou imposta de forma abusiva aos funcionários, isso pode levar a consequências negativas a longo prazo, como o adoecimento emocional e psicológico dos colaboradores. (SILVA; SILVA, 2019)

Considerando que cada indivíduo traz consigo seu estado emocional, que é reflexo do ambiente externo, e que ele também internaliza as experiências vivenciadas no ambiente de trabalho, é possível que o desempenho profissional seja influenciado. Para alcançar os objetivos organizacionais, é fundamental contar com o apoio de todos os envolvidos, tornando o trabalho em equipe indispensável.(CARNEIRO,2021)

O mercado de trabalho pode gerar desgaste físico e mental para os trabalhadores. Especialmente os colaboradores de setores que enfrentam grandes

responsabilidades e demandam decisões rápidas, juntamente com outros fatores que impõem a necessidade de apresentar resultados constantemente, acabam abrindo mão do seu tempo livre para lazer e descanso, que são cada vez mais necessários para o bem-estar do corpo e da mente.(BARRETO; VIEIRA; OLIVA,2020)

Atualmente os estudos mostram que as pessoas estão dedicando mais tempo a sua função exercida no trabalho do que a sua vida pessoal. Essa alteração comportamental nas organizações tem levado os colaboradores a desenvolverem doenças relacionadas ao estresse, como a síndrome de Burnout. “No ambiente acadêmico e de saúde, essa doença também é conhecida como a síndrome do esgotamento profissional.” (MOREIRA,2022)

A Síndrome de Burnout é uma condição psicossocial caracterizada pela resposta crônica aos estressores interpessoais presentes nas circunstâncias de trabalho. Os profissionais estão inseridos em um cenário que abrange diversos aspectos, incluindo alta competitividade, aumento da utilização de mão de obra terceirizada, intensa concorrência, longas jornadas de trabalho e diversos outros fatores. (BARRETO; VIEIRA; OLIVA,2020)

O mercado impõe constantemente sacrifícios aos trabalhadores, oferecendo serviços precários e um reconhecimento insuficiente. A constante ameaça de desemprego e a pressão social fazem com que o profissional perca o seu bem-estar, resultando em exaustão física e psicológica. (BARRETO; VIEIRA; OLIVA,2020)

Observa-se que os ambientes corporativos apresentam níveis elevados de fatores estressantes e que podem ser definidos em dois níveis: Qualitativo e Quantitativo. A sobrecarga de forma qualitativa se dá pelo grau de complexidade do trabalho, que podem estar além do conhecimento de seus profissionais, enquanto a sobrecarga quantitativa se refere ao excesso de tarefas a ser realizadas em tal ponto que não consigamos concluí-las dentro da nossa jornada de trabalho. (SOUSA SANTOS, Élide et al.,2022)

Atualmente, a definição mais aceita da síndrome de Burnout é baseada no Maslach Burnout Inventory (MBI). Desenvolvido por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978, esse instrumento teve como objetivo criar um método para avaliar a ocorrência da síndrome de Burnout, inicialmente direcionado para profissionais da área da saúde, pois considerava-se que esse grupo apresentava uma maior predisposição para desenvolver essa condição. (BARRETO; VIEIRA; OLIVA,2020)

A Síndrome de Burnout pode ser caracterizada como um processo gradual de mudança que afeta o organismo em diferentes fases, cada indivíduo desenvolve de uma forma, levando ao agravamento e intensidade desses sintomas. O conhecimento e as formas de prevenção, permitem que os profissionais entendam os efeitos da SB nos colaboradores. (MEDEIROS et al, 2019)

Entre os principais sintomas ou manifestações mais frequentes da síndrome de Burnout estão dispostos na tabela abaixo para o melhor entendimento, divididos entre sintomas físicos e sintomas comportamentais:

Quadro 3 - PRINCIPAIS SINTOMAS DA SINDROME DE BURNOUT

SINTOMAS FISICOS	SINTOMAS COMPORTAMENTAIS
Dores de cabeça; Enjoos; Dores musculares; Falta de ar; Problemas sexuais; Distúrbios do sono; Perda do apetite; Fadiga crônica;	Hiperatividade; Explosão emocional violenta; Tendência ao consumo de estimulantes; Abuso de substâncias tóxicas; Busca do auto isolamento; Pouco envolvimento com colegas de trabalho e clientes; Desumanização; Insensibilidade; Indiferença; Cinismo; Intenção de abandonar o emprego; Absentismo e atrasos; Baixa produtividade; Acidentes e Roubos; Negligência;

Fonte: Saúde e Silva,2022, p.2. (adaptado pelas autoras)

A Síndrome de Burnout tem impacto significativo em diversos aspectos que afetam o ser humano, por isso compreender de forma clara como essa doença afeta as pessoas é imprescindível. O esgotamento profissional pode se manifestar em três dimensões, tais como: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A exaustão emocional afeta os aspectos físicos e mentais, a despersonalização se caracteriza pelo desprezo em manter relações pessoais, dito isto ele realiza suas tarefas de modo negligente sem se importar com seus atos, e pôr fim a baixa realização profissional é desencadeada a partir da desmotivação, onde é

formando um perfil negativo sobre seu trabalho, devido ao sentimento de inutilidade e insatisfação. (MOREIRA,2022)

Considerando que o lucro de uma empresa é o resultado do desempenho de cada colaborador, é fundamental manter a motivação ativa para que a organização se destaque no mercado. Com o aumento do índice de profissionais que desenvolveram a SB, o assunto está sendo extensamente estudado, tendo como objetivo a implantação de projetos que visem o bem-estar, a fim de prevenir o estresse e esgotamento ocupacional. (SOUSA SANTOS, Élide et al.,2022)

Entre os projetos motivacionais da organização que podem ter um impacto positivo na prevenção da síndrome de Burnout, os principais são reduzir a sobrecarga de trabalho, melhorar os recursos para que o trabalho seja mais eficiente, ambiente laboral agradável no aspecto físico e psicológico, premiações para metas alcançadas e cultivar uma boa cultura empresarial. Essas medidas visam criar um ambiente de trabalho saudável, estimulante e gratificante, contribuindo para prevenir a ocorrência da síndrome de Burnout e promovendo uma cultura organizacional saudável.(ROCHA; SANTOS; MIRANDA, 2020)

Organizações que não possuem um planejamento organizacional voltado para a criação de um ambiente de trabalho de qualidade, tem uma maior probabilidade de contar em seu quadro, funcionários que sofrem de Burnout, em razão disso o papel da organização em identificar esses sintomas é de grande importância, pois o desenvolvimento dessa síndrome está totalmente voltada ao excesso de trabalho, que causam impacto negativo na vida de seus colaboradores. (MOREIRA,2022)

A motivação e a valorização dos colaboradores são indispensáveis para a manutenção de uma organização empresarial saudável. É fundamental enxergar os funcionários como seres humanos, reconhecendo que todos possuem limites e necessidades individuais. A imposição de uma cobrança constante pode resultar em estresse nos funcionários, o que pode desencadear transtornos na vida pessoal, como a Síndrome de Burnout.(LUZ et.al, 2021)

O incentivo a práticas saudáveis, como pausas regulares, flexibilidade de horários, apoio psicológico ajudam na prevenção. Além disso, a organização pode oferecer programas de prevenção e combate ao estresse, promover uma cultura de feedback construtivo, estimular o desenvolvimento das habilidades socioemocionais dos colaboradores e fomentar um clima organizacional positivo. Pois no ambiente corporativo, é comum que haja cobranças constantes, e o incentivo dos gestores

quanto ao desenvolvimento da sua equipe deve ser diário, a falta desse incentivo gera uma pressão excessiva e desumanizada. (SOUSA SANTOS, Élide et al.,2022)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, pudemos explorar a importância da motivação organizacional e sua relação com a síndrome do esgotamento profissional. Ficou notório que a motivação desempenha um papel fundamental no comprometimento dos funcionários, na produtividade, no comportamento e no bem-estar no ambiente laboral.

Identificamos que a motivação intrínseca, baseada em fatores internos como o senso de propósito e realização pessoal, é especialmente relevante. Estimular a autonomia, o reconhecimento e o crescimento profissional são estratégias eficazes para promover a motivação intrínseca nos colaboradores. Além disso, a motivação extrínseca, relacionada a recompensas tangíveis, como salários e benefícios, também pode desempenhar um papel importante na motivação dos indivíduos, mas deve ser combinada com elementos intrínsecos para obter resultados duradouros.

Além disso, destacamos a importância da liderança e do ambiente organizacional na promoção da motivação. Líderes que demonstram apoio, reconhecimento e oferecem oportunidades de desenvolvimento aos seus colaboradores tendem a estimular a motivação intrínseca e a reduzir o risco de Burnout. Da mesma forma, um ambiente de trabalho que valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promove a autonomia e oferece suporte emocional contribui para um comportamento organizacional saudável e resiliente.

É essencial ressaltar que a síndrome de Burnout é um problema sério que afeta não apenas o bem-estar individual, mas também o desempenho e a saúde organizacional como um todo. As organizações devem estar atentas aos sinais de exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal entre seus colaboradores, buscando implementar medidas preventivas e intervenções adequadas para promover um ambiente de trabalho motivador e saudável.

Por fim, compreende-se que a motivação precisa ter ainda mais relevância dentro das organizações, não só o fator motivacional como também a sua relação com o desenvolvimento da síndrome de Burnout. Que as organizações entendam a

importância da prevenção da SB para o profissional e busque evitar que a desmotivação se transforme em algo de maior gravidade.

Desse modo, pode-se concluir a importância a motivação desempenha um papel crucial no comportamento organizacional e na prevenção da síndrome de Burnout. É válido também concluir que a liderança e a motivação são fundamentais para o progresso das atividades laborais.

A conclusão entendida por meio desse trabalho, proporcionou o entendimento da necessidade de implementação de treinamentos motivacionais dentro das organizações, uma vez que a motivação favorece que as pessoas trabalhem melhor. No entanto, os líderes conseguem se beneficiar com esses programas, visto que contribuem na expansão do capital intelectual dos seus liderados, demonstrando a importância do trabalho em fazendo com que passem a enxergar a importância do trabalho em equipe.

REFERÊNCIAS

"**motivação**", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2021, <https://dicionario.priberam.org/motiva%C3%A7%C3%A3o> [consultado em 15-03-2023].

BARRETO, Nathalia Pedro Marcelino; VIEIRA, Patrícia Loes da Costa. **Síndrome de burnout: um estudo sobre suas causas nos colaboradores e a respectivas responsabilidades das empresas**. 2020.

BUENO, M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão**, Catalão, v. 6, n. 4, p. 1-25, jan./jun., 2002

CALLEFI, J. S.; TEIXEIRA, P. M. R.; SANTOS, F. C. A. Relações entre motivação, satisfação no trabalho e as dimensões competitivas da estratégia de Recursos Humanos no Great Place to Work. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 106-121, jan./abr., 2021

CARDOSO, Hugo Ferrari et al. Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 121-128, 2017.

CARNEIRO, Caio. **Enfodere-se**. São Paulo: Buzz Editora, 2019. 33 p. CARVALHO, Jéssica Faria et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em foco**, v. 7, n. 1, p. 21-23, 2013.

CARNEIRO, Laís Krutqueviski. **Síndrome de Burnout em profissionais que atuam no desenvolvimento de softwares: estudo de caso em empresa do sudoeste paranaense**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

CARVALHO, Milena Skolaude et al. Liderança baseada na motivação e desenvolvimento de pessoal como estratégia de competitividade das organizações. **Obs Econ Latino-am. [Internet]**, v. 167, 2012.

CAZELATO, Eric. BRITO, Lucas. **Motivação no ambiente de trabalho: a importância da motivação profissional na busca de metas e resultados organizacionais**. 2017.

CERVO, Amado Luiz.; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltd ,2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de vendas**. Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. Elsevier Brasil, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, pág.117, 2003.

CINTRA, Josiane. Comportamento organizacional. Londrina. **Educacional S.A.** 2016. P-37

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. Bookman, 2005.

CONCEIÇÃO, Márcia Fonseca da. **Análise comparativa da liderança: estudo de caso Sunglass Hut Portugal**. 2015. Dissertação de Mestrado.

COSTA, Ricardo et al. O comportamento humano nas organizações-O papel do gestor como fator de motivação. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 1, n. 2, p. 194-202, 2020.

D'AVILA, Adriele Aparecida. **Motivação e liderança**. 2012.

DA SILVA ROCHA, Josiana; DOS SANTOS, Raniele Romano; DE MIRANDA, José Carlos. A INFLUÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT NA MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL. **Singular**. Sociais e Humanidades, v. 1, n. 3, 2020.

DA SILVA ZONATTO, Vinícius Costa; DA SILVA, Alini; GONÇALVES, Michele. Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.

DA SILVA, Andrea Pereira; SILVA, Rafael Fernandes. A motivação no ambiente organizacional. **Revista Innovare-ISSN 2175-8247**, v. 1, 2019.

DA SILVA, Júlia Fernanda et al. Síndrome de Burnout em profissionais de Enfermagem no contexto da Atenção Básica. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, n. 39, p. e2320-e2320, 2020.

DE ALMEIDA, Ivonez Xavier; SCHELSKE, Franciel Levi; ROVER, Ardinete. Percepção dos fatores motivacionais de maslow no contexto organizacional. **Unoesc & Ciência-ACSA**, v. 10, n. 1, p. 37-44, 2019.

DE LIMA, Dilene Pereira; DA SILVA, Anderson Diego Farias. Importância da Motivação para a Satisfação dos Colaboradores e Crescimento Organizacional: um estudo com Funcionários de Empresas situadas na Cidade de Vitória de Santo Antão (PE). **Revista Vianna Sapiens**, v. 12, n. 2, p. 34-34, 2021.

DE SOUSA SANTOS, Élide et al. Como a Gestão de Pessoas tem sido influenciada por meio da Síndrome de Burnout e qual o seu impacto na Administração. **E-Acadêmica**, v. 3, n. 2, p. e1132143-e1132143, 2022.

ENSSLIN, L. ; VIANNA, W. B. **O design na pesquisa quali-quantitativa em engenharia de produção—questões epistemológicas**. Revista Produção Online, v.8, n.1, 2008.<http://dx.doi.org/10.14488/1676-1901.v8i1.28>

FACCIN, Camilla Pais. **Programas motivacionais utilizados para melhorar o desempenho do colaborador na Schipper & Thompson**. 2010.

FERNANDES, Patrícia Ramos Silva. **Causas de desmotivação no trabalho em uma empresa pública federal**. 2009.

FRANTZ, Eduardo Karam. **Qualidade de vida no trabalho—a Síndrome de Burnout na aviação civil**.2019.

GIACOMELLI, Wiliam; DA ROSA BORGES, Gustavo; DOS SANTOS, Elaine Garcia. Determinantes da desmotivação no trabalho: uma investigação teórica e empírica. **Revista de Administração de Roraima-RARR**, v. 6, n. 1, p. 4-17, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001;

GONSALEZ, Carlos. ESTUDO SOBRE TECNICAS E FATORES MOTIVACIONAIS NAS EMPRESAS. **Conhecimento Interativo**, v. 3, n. 1, p. 04, 2010.

<https://pt.slideshare.net/maiaracfds/antonio-carlos-gil-gesto-de-pessoas-enfoque-nos-papis-profissionais>

HUNTER, James C.; MAGALHÃES, Maria de Conceição Fornos. **O monge e o executivo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2004

LOBO, Vera Lúcia César Pereira. **A cultura organizacional como gatilho da motivação e satisfação do trabalho**. 2020. Tese de Doutorado.

LUZ, Aline Cardoso et al. **A gestão de pessoas frente à síndrome de Burnout**. 2021.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Introdução à administração. **2 ed. rev. e atual**. São Paulo: Atlas, 2011.

MEDEIROS, Alexandre Lemos et al. A síndrome de Burnout e os profissionais da contabilidade. **Revista Paraense de Contabilidade**, v. 4, n. 3, p. 39-51, 2019.

MONTEIRO, Januário José; BORTOLUZZI, Daiane Antonini; LUNKES, Rogério João. Moderação da cultura organizacional na relação entre os controles formais e motivação intrínseca. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 42, n. 1, p. 119-132, 2023.

MOREIRA, Brenda Karoline et al. **A síndrome de burnout e suas implicações no ambiente empresarial**. 2022.

MOREIRA, Rubenita Souza. A relação entre a motivação no trabalho com a síndrome de Burnout em funcionários públicos administrativos na Amazônia. **Revista de Administração de Roraima-RARR**, v. 1, n. 1, p. 185-205, 2011.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração**. 3 ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

NAKAMURA, Wilson Toshiro et al. Estratégia de Implementação do Balanced Scorecard numa Grande Corporação: o Caso da Siemens Brasil. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC**. 2005.

NAKATA, Lina Eiko et al. **Uso de pesquisas de clima organizacional no Brasil**. Gestão Contemporânea, v. 6, n. ja/dez. 2009, p. 45-68, 2009Tradução. Acesso em: 10 jul. 2023.

Pinder, C. C. (1998). **Motivation in work organizations**. Prentice Hall, Upper Saddle River.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição**. Editora Feevale, 2013

RAMIRES, Israel Pasqualito; ARAUJO, Valter. A importância da motivação para o trabalho. **Maiêutica-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional**, v. 5, n. 1, 2017.

RIBEIRO, Marco Ferreira; PASSOS, Clotilde; PEREIRA, Paulo. Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. **Gestão e desenvolvimento**, n. 26, p. 105-131, 2018.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RODRIGUES, Carlos Afonso Águas et al. **A influência da desmotivação profissional na produtividade industrial: uma avaliação da síndrome de Burnout na eficácia da gestão de uma empresa de floricultura**. 2011. Tese de Doutorado.

RODRIGUES, Luana Pereira; RODRIGUES, Rodolfo Henrique; SANTOS, Hugo Henrique. A influência do gestor no clima organizacional: motivação no ambiente de trabalho. **Revista Executive On-Line**, v. 3, n. 1, p. 29-42, 2018.

RODRIGUES, Yuri Lopes. **A utilização de benefícios como ferramenta para motivação dos colaboradores nas organizações**. 2020. 28f. Artigo (Graduação em Administração) – Faculdade Unifametro Maracanaú, Maracanaú, 2020.

<http://repositorio.unifametro.edu.br/handle/123456789/942> > Acessado em 15/03/2023

SABINO, Ludymilla Andressa Mendonça; CUNHA, Norival Carvalho. Remuneração e salário numa abordagem administrativa. **Revista GeTeC**, v. 5, n. 10 de 2016.

SAÚDE, Renata Silva; DA SILVA, Wesley Júnior. **O ADOECIMENTO EMOCIONAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**. ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2022.

SEQUESSEQUE, Raquel Maria Albino Correia. **Motivação para o desempenho profissional: caso de estudo**. 2019. Tese de Doutorado.

SILVA, Ana Paula Lins da. **A motivação como estratégia fundamental para o desenvolvimento da organização**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso.

SOUZA, Jovita Santos. **Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo de caso**. 2020. Tese de Doutorado. Instituto Politecnico de Santarem (Portugal).

TEIXEIRA, Priscila Maia. **Impactos da globalização sobre cultura e clima organizacional na motivação para o trabalho**. 2010.

VOLPATO, Maricília; CIMBALISTA, Silmara. O processo de motivação como incentivo á inovação nas organizações. **Revista da FAE**, v. 5, n. 3, 2002.