REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

MOTIVAÇÃO COMO FATOR ESSENCIAL DA SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

MOTIVATION AS AN ESSENTIAL FACTOR OF SATISFACTION IN THE WORK ENVIRONMENT

Ciências Sociais Aplicadas • 20/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/794931693

Brenda Yohana Lima Silva

RESUMO

A motivação no ambiente de trabalho constitui um elemento relevante para a satisfação profissional, o comprometimento dos colaboradores e a qualidade das relações organizacionais. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar a motivação como fator essencial da satisfação no ambiente de trabalho, identificando os elementos organizacionais que influenciam o engajamento e o bem-estar dos colaboradores. A pesquisa caracterizou-se como um estudo de caso, de abordagem qualitativa e caráter descritivo, desenvolvido por meio de fundamentação bibliográfica e aplicação de questionário estruturado a quatro colaboradores de uma empresa composta por seis funcionários. O instrumento contemplou 19 questões fechadas, organizadas em cinco dimensões relacionadas à motivação, ao reconhecimento profissional, à liderança, às condições de trabalho e ao desempenho. Os resultados demonstraram que a dimensão motivação, satisfação e desempenho apresentou a maior média (4,56 pontos), enquanto o reconhecimento e a valorização profissional registraram a menor (2,75 pontos). Destacaram-se positivamente a cooperação entre colegas, com média de 5,00 pontos, e a percepção da importância da satisfação para a disposição profissional. Em contrapartida, a disponibilidade da liderança para ouvir os colaboradores apresentou média de 2,00 pontos, evidenciando fragilidades na comunicação entre gestores e trabalhadores. Concluiu-se que a motivação e a satisfação são percebidas como fatores relevantes para o desempenho profissional, sendo necessário fortalecer as práticas de reconhecimento, feedback e diálogo organizacional. Ressalta-se que os resultados representam as percepções dos participantes, não permitindo generalizações ou conclusões causais.

Palavras-chave: Motivação no trabalho; Satisfação profissional; Reconhecimento profissional; Liderança; Gestão de pessoas.

ABSTRACT

Motivation in the workplace is a relevant element for job satisfaction, employee commitment, and the quality of organizational relationships. In this context, the present study aimed to analyze motivation as an essential factor in workplace satisfaction, identifying the organizational elements that influence employee engagement and well-being. The research was characterized as a descriptive case study with a qualitative approach, conducted through a literature review and the administration of a structured questionnaire to four employees of a company with a total workforce of six. The instrument consisted of 19 closed-ended questions organized into five dimensions related to motivation, professional recognition, leadership, working conditions, and performance. The results showed that the motivation, satisfaction, and performance dimension obtained the highest mean score (4.56 points), while professional recognition and appreciation recorded the lowest (2.75 points). Cooperation among coworkers stood out positively, with a mean score of 5.00 points, as did the perceived importance of job satisfaction for employees' willingness to perform their duties. Conversely, leadership's willingness to listen to employees obtained a mean score of 2.00 points, revealing weaknesses in communication between managers and employees. It was concluded that motivation and job satisfaction are perceived as relevant factors for professional performance, highlighting the need to strengthen recognition practices, feedback, and organizational dialogue. The findings reflect participants' perceptions and do not allow for generalizations or causal conclusions.

Keywords: Work motivation; Job satisfaction; Professional recognition; Leadership; People management.

1. INTRODUÇÃO

No campo da gestão de pessoas, diferentes estudos evidenciam que a satisfação no trabalho está diretamente relacionada às condições organizacionais, políticas de reconhecimento e ao alinhamento entre expectativas individuais e objetivos institucionais. A motivação no ambiente organizacional constitui um dos principais fatores associados ao desempenho profissional, comprometimento dos colaboradores e à qualidade das relações no ambiente de trabalho. Esses elementos influenciam a motivação dos colaboradores e tornam-se essenciais para promover ambientes saudável (Pereira; Silva; Durão,2024).

A área de gestão organizacional, a motivação influência diretamente o nível de satisfação dos colaboradores e pode refletir na qualidade dos resultados alcançados pelas instituições. Os funcionários motivados tendem a demonstrar maior comprometimento com suas atividades, disposição para colaborar em equipe e capacidade de enfrentar desafios no ambiente profissional. A motivação está associada à percepção de valorização profissional, ao reconhecimento do desempenho e às oportunidades de crescimento dentro da organização (Lima; Silva, 2021).

Sobre comportamento organizacional, a motivação também exerce influência significativa na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. A presença de políticas organizacionais voltadas ao desenvolvimento profissional, à valorização dos colaboradores e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional tende a favorecer maiores níveis de satisfação no ambiente de trabalho. A motivação torna-se um elemento estratégico para a gestão de pessoas, pois influência não apenas o desempenho individual, mas também o clima organizacional e a dinâmica coletiva das equipes (Silva et al., 2025).

Diante desse contexto, formula-se a seguinte questão problema de pesquisa: **De que maneira a motivação pode influenciar a satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho e quais fatores organizacionais contribuem para fortalecer essa relação?**

Parte-se das seguintes hipóteses:

H1: Estratégias organizacionais de valorização e reconhecimento aumentam a motivação e satisfação dos colaboradores.

H2: Fatores individuais, como necessidades e expectativas pessoais, também influenciam a motivação e satisfação no ambiente de trabalho.

Diante desse cenário, o objetivo geral deste estudo consiste em analisar a motivação como fator essencial da satisfação no ambiente de trabalho, identificando os elementos organizacionais que influenciam o engajamento e o bem-estar dos colaboradores no ambiente profissional. Para alcançar esse propósito, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos: analisar os principais conceitos teóricos relacionados à motivação e à satisfação no trabalho; identificar fatores organizacionais que influenciam a motivação dos colaboradores; discutir a relação entre motivação, satisfação no trabalho e desempenho organizacional.

A justificativa para a realização deste estudo fundamenta-se na importância de compreender como os fatores motivacionais influenciam a satisfação dos colaboradores no ambiente organizacional. Um cenário marcado por constantes transformações no mundo do trabalho torna-se fundamental investigar os elementos que favorecem o engajamento profissional e o bem-estar no contexto laboral. A compreensão dessa relação pode contribuir

para a elaboração de estratégias organizacionais mais eficazes voltadas à gestão de pessoas, contribuindo para a melhoria do clima organizacional e para o fortalecimento das relações no ambiente de trabalho (Pereira; Silva; Durão, 2024).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Conceitos e Abordagens Teóricas da Motivação e da Satisfação no Trabalho

A motivação no contexto organizacional constitui um elemento central para a compreensão do comportamento humano no trabalho, sendo associada aos fatores que impulsionam, direcionam e sustentam as ações dos indivíduos no ambiente profissional. No campo da gestão de pessoas, a motivação é compreendida como um processo dinâmico que envolve necessidades, expectativas e percepções individuais, influenciando diretamente o nível de engajamento e desempenho dos colaboradores. Sua análise permite compreender como os estímulos organizacionais podem impactar a produtividade e o comprometimento no ambiente laboral (Pereira; Silva; Durão, 2024).

No que se refere à satisfação no trabalho, observa-se que este constructo está diretamente relacionado à percepção que o colaborador possui sobre suas condições de trabalho, reconhecimento profissional e oportunidades de crescimento. Trata-se de um estado psicológico resultante da avaliação subjetiva das experiências vivenciadas no ambiente organizacional. A satisfação está associada ao bem-estar do trabalhador e à sua disposição para desempenhar suas funções de maneira eficiente, refletindo positivamente nos resultados organizacionais (Lima; Silva, 2021).

Considerando a relação entre motivação e satisfação, verifica-se que ambos os conceitos estão interligados, uma vez que a motivação pode influenciar diretamente o grau de satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho. A presença de estímulos motivacionais adequados tende a promover maior envolvimento com as atividades laborais, favorecendo a construção de um ambiente organizacional mais equilibrado e produtivo. Essa interação evidencia a importância de estratégias organizacionais voltadas à valorização dos colaboradores (Silva et al., 2025).

Sob a perspectiva teórica, diferentes abordagens buscam explicar os fatores que influenciam a motivação no trabalho, destacando-se a relevância das necessidades humanas, das recompensas e das condições organizacionais. Essas teorias contribuem para a compreensão dos mecanismos que impulsionam o comportamento dos indivíduos, permitindo às organizações desenvolver práticas mais eficazes de gestão de pessoas. A aplicação dessas abordagens favorece a criação de ambientes mais satisfatórios e alinhados às expectativas dos colaboradores (Bichett; Vargas, 2021).

No contexto das organizações contemporâneas, a motivação também é compreendida como um fator estratégico para a promoção da qualidade de vida no trabalho, influenciando diretamente o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores. A implementação de políticas organizacionais que priorizem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como o reconhecimento das contribuições individuais, tende a fortalecer a satisfação no ambiente de trabalho e a reduzir níveis de insatisfação e rotatividade (Merola; Barbosa, 2020).

A análise da motivação no ambiente organizacional também envolve a compreensão dos fatores intrínsecos e extrínsecos que influenciam o comportamento dos colaboradores. Enquanto os fatores intrínsecos estão relacionados à realização pessoal e ao significado atribuído ao trabalho, os fatores extrínsecos referem-se a recompensas externas, como remuneração e benefícios. A interação entre esses elementos contribui para a construção de níveis diferenciados de satisfação e desempenho no trabalho (Silva; Mairink; Sousa, 2022).

A literatura evidencia que a motivação está diretamente associada à percepção de reconhecimento e valorização no ambiente de trabalho, sendo um dos principais determinantes da satisfação dos colaboradores. As organizações que adotam práticas voltadas ao desenvolvimento profissional e à valorização das competências tendem a promover maior engajamento e comprometimento por parte dos trabalhadores. Esse cenário favorece a construção de relações mais positivas e produtivas no ambiente organizacional (Amaral, 2024).

No campo da gestão organizacional, a compreensão dos conceitos de motivação e satisfação permite a elaboração de estratégias voltadas ao fortalecimento do clima organizacional e à melhoria do desempenho coletivo. A adoção de práticas que incentivem a participação dos colaboradores e reconheçam suas contribuições pode contribuir significativamente para o aumento da satisfação no trabalho. Tais estratégias refletem diretamente na eficiência das equipes e na qualidade dos resultados alcançados (Goes, 2024).

A discussão teórica sobre motivação e satisfação também destaca a importância do clima organizacional como elemento mediador

dessa relação, uma vez que ambientes positivos tendem a favorecer a motivação e, consequentemente, a satisfação dos colaboradores. A percepção dos trabalhadores em relação ao ambiente organizacional influencia diretamente seu comportamento e sua disposição para contribuir com os objetivos institucionais. Esse aspecto reforça a necessidade de práticas organizacionais voltadas à promoção de ambientes saudáveis e colaborativos (Sterquini; Guzzo, 2023).

Por fim, a compreensão dos conceitos e abordagens teóricas da motivação e da satisfação no trabalho constitui a base para a análise dos fatores organizacionais e dos impactos desses elementos no desempenho profissional. O aprofundamento desses conceitos possibilita a construção de uma visão integrada sobre o comportamento humano no ambiente de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de gestão de pessoas e para a promoção de ambientes organizacionais mais produtivos e satisfatórios (Barbosa, 2022).

2.2. Fatores Organizacionais Que Influenciam a Motivação dos Colaboradores.

No âmbito das organizações, a motivação dos colaboradores está diretamente relacionada a um conjunto de fatores estruturais e gerenciais que influenciam o comportamento e o desempenho no ambiente de trabalho. Elementos como políticas de gestão de pessoas, condições laborais e práticas de valorização profissional desempenham papel fundamental na construção de um ambiente motivador. A forma como esses fatores são organizados e implementados pode favorecer ou comprometer o engajamento

dos trabalhadores, impactando diretamente sua satisfação e produtividade (Pereira; Silva Durão, 2024).

No que se refere às condições de trabalho, observa-se que ambientes organizacionais que oferecem infraestrutura adequada, segurança e equilíbrio entre demandas profissionais e vida pessoal tendem a promover níveis mais elevados de motivação. A percepção de conforto e estabilidade no ambiente laboral contribui para a redução do estresse ocupacional e para o fortalecimento do vínculo do colaborador com a organização. Esse cenário favorece a permanência dos trabalhadores e o desenvolvimento de um clima organizacional positivo (Merola; Barbosa, 2020).

A liderança constitui outro fator determinante na motivação dos colaboradores, uma vez que o estilo de gestão adotado influencia diretamente o comportamento das equipes. Líderes que incentivam a participação, valorizam as contribuições individuais e promovem um ambiente de diálogo tendem a estimular maior engajamento e comprometimento. A atuação da liderança, nesse contexto, torna-se essencial para a construção de relações de confiança e para o fortalecimento do desempenho organizacional (Rabelo, 2021).

No campo das práticas organizacionais, o reconhecimento profissional destaca-se como um dos principais elementos motivacionais, sendo responsável por reforçar o sentimento de valorização dos colaboradores. A adoção de estratégias que evidenciem o desempenho individual e coletivo contribui para o aumento da satisfação no trabalho, além de estimular a continuidade de comportamentos positivos. Esse reconhecimento pode ocorrer por meio de incentivos financeiros, feedbacks

construtivos e oportunidades de crescimento na carreira (Lima; Silva, 2021).

A análise dos fatores organizacionais também envolve a compreensão do papel do clima organizacional na motivação dos colaboradores. Ambientes caracterizados por relações interpessoais saudáveis, comunicação eficiente e cooperação tendem a favorecer níveis mais elevados de engajamento. A percepção de um ambiente harmonioso contribui para o desenvolvimento de atitudes positivas em relação ao trabalho e à organização (Sterquini; Guzzo, 2023).

No contexto das organizações públicas e privadas, observa-se que a motivação dos colaboradores pode variar de acordo com as características institucionais e as políticas adotadas. Fatores como estabilidade, remuneração e oportunidades de desenvolvimento influenciam diretamente o comportamento dos trabalhadores. A compreensão dessas particularidades permite a adoção de estratégias mais adequadas às necessidades específicas de cada organização (Bichett; Vargas, 2021).

A presença de políticas voltadas ao desenvolvimento profissional também exerce influência significativa na motivação, uma vez que possibilita o aprimoramento das competências e o crescimento na carreira. Programas de capacitação, treinamentos e incentivos à qualificação contribuem para o fortalecimento do vínculo entre colaborador e organização. Esse investimento no capital humano tende a refletir positivamente na satisfação e no desempenho organizacional (Orlandi; Araldi; Saibro, 2025).

A comunicação organizacional, quando realizada de forma clara e eficiente, constitui um elemento essencial para a motivação dos

colaboradores. A transparência nas informações e a abertura para o diálogo favorecem a construção de relações de confiança e o alinhamento entre objetivos individuais e institucionais. Esse aspecto contribui para a redução de conflitos e para o fortalecimento do engajamento no ambiente de trabalho (Silva et al., 2025).

A gestão participativa também se apresenta como um fator relevante na promoção da motivação, pois possibilita que os colaboradores se sintam parte integrante dos processos decisórios. A inclusão dos trabalhadores nas decisões organizacionais fortalece o sentimento de pertencimento e aumenta o comprometimento com os resultados. Esse modelo de gestão contribui para a construção de ambientes mais colaborativos e produtivos (Goes, 2024).

A compreensão dos fatores organizacionais que influenciam a motivação permite às instituições desenvolver estratégias mais eficazes de gestão de pessoas, alinhadas às necessidades e expectativas dos colaboradores. A adoção de práticas que valorizem o trabalhador e promovam condições adequadas de trabalho tende a favorecer o engajamento e a satisfação no ambiente organizacional, contribuindo para a melhoria contínua dos resultados institucionais (Amaral, 2024).

2.3. Relação Entre Motivação, Satisfação no Trabalho e Desempenho Organizacional.

A relação entre motivação, satisfação no trabalho e desempenho organizacional constitui um dos principais focos de análise na área de gestão de pessoas, sendo reconhecida como um elemento estratégico para o sucesso das organizações. A motivação atua como

um fator impulsionador do comportamento dos colaboradores, influenciando diretamente sua disposição para executar tarefas e alcançar objetivos institucionais. Essa dinâmica impacta o nível de satisfação no trabalho e, consequentemente, os resultados organizacionais (Pereira; Silva; Durão, 2024).

No que se refere ao desempenho organizacional, verifica-se que colaboradores motivados tendem a apresentar maior produtividade, qualidade nas atividades desenvolvidas e comprometimento com as metas estabelecidas. A motivação contribui para a redução de comportamentos negativos, como absenteísmo e rotatividade, favorecendo a estabilidade das equipes e a continuidade dos processos organizacionais. Esse cenário reforça a importância de estratégias voltadas à promoção da motivação no ambiente de trabalho (Lima; Silva, 2021). A satisfação no trabalho, por sua vez, está diretamente associada ao bem-estar dos colaboradores e à percepção positiva em relação às condições laborais. Trabalhadores satisfeitos demonstram maior engajamento e disposição para colaborar com a organização, o que impacta diretamente o desempenho coletivo. A interação entre satisfação e motivação evidencia a necessidade de práticas organizacionais que promovam ambientes favoráveis ao desenvolvimento profissional (Silva et al., 2025).

No contexto organizacional, a motivação e a satisfação atuam de forma complementar, influenciando o comportamento dos colaboradores e os resultados institucionais. A presença de fatores motivacionais adequados tende a elevar os níveis de satisfação, criando um ciclo positivo que favorece o desempenho organizacional. Essa relação destaca a importância da gestão

estratégica de pessoas na construção de ambientes produtivos (Bichett; Vargas, 2021).

A qualidade de vida no trabalho também se apresenta como um elemento relevante nessa relação, uma vez que ambientes que promovem bem-estar físico e psicológico contribuem para o aumento da motivação e da satisfação. A adoção de práticas que valorizem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional tende a refletir positivamente no desempenho dos colaboradores, fortalecendo sua capacidade de enfrentar desafios e alcançar resultados (Merola; Barbosa, 2020).

A influência da liderança sobre a relação entre motivação, satisfação e desempenho também merece destaque, uma vez que gestores atuam como mediadores desse processo. Líderes que promovem reconhecimento, apoio e orientação contribuem para o fortalecimento do engajamento e para a melhoria dos resultados organizacionais. A atuação da liderança, nesse contexto, torna-se essencial para a construção de ambientes de trabalho mais eficientes (Rabelo, 2021).

A percepção de reconhecimento e valorização profissional constitui um dos principais fatores que influenciam a relação entre motivação e satisfação no trabalho. Colaboradores que se sentem valorizados tendem a apresentar maior comprometimento com suas atividades, o que impacta diretamente o desempenho organizacional. Esse reconhecimento contribui para o desenvolvimento de atitudes positivas em relação ao trabalho (Amaral, 2024).

A comunicação organizacional eficiente também exerce influência significativa nessa relação, uma vez que favorece o alinhamento

entre os objetivos individuais e institucionais. A clareza nas informações e o incentivo ao diálogo contribuem para a construção de um ambiente de confiança, fortalecendo o engajamento dos colaboradores e o desempenho das equipes (Orlandi; Araldi; Saibro, 2025).

A análise dessa relação evidencia que a motivação e a satisfação no trabalho são elementos interdependentes, sendo fundamentais para a obtenção de resultados organizacionais positivos. A integração desses fatores contribui para a construção de ambientes mais produtivos, colaborativos e alinhados às estratégias institucionais, favorecendo o alcance dos objetivos organizacionais (Goes, 2024).

A compreensão da interação entre motivação, satisfação e desempenho organizacional permite o desenvolvimento de práticas gerenciais mais eficazes, voltadas à valorização do capital humano. A adoção de estratégias que considerem esses elementos de forma integrada tende a promover melhores resultados institucionais, além de contribuir para o fortalecimento do clima organizacional e da qualidade das relações no ambiente de trabalho (Barbosa, 2022).

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracterizou-se como um estudo de caso, de caráter descritivo, com abordagem qualitativa e utilização de procedimentos quantitativos descritivos para a apresentação dos resultados. O estudo teve como finalidade analisar a motivação como fator essencial da satisfação no ambiente de trabalho, considerando as percepções dos colaboradores sobre reconhecimento profissional, liderança, relações interpessoais, condições de trabalho e desempenho.

Quanto aos procedimentos técnicos, realizou-se um estudo de caso em uma organização composta por seis colaboradores. A pesquisa contou com a participação voluntária de quatro funcionários, correspondendo a 66,67% do quadro funcional. A escolha dos participantes ocorreu por adesão voluntária, considerando sua disponibilidade para responder ao instrumento de coleta de dados.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário estruturado, composto por 19 questões fechadas, distribuídas em cinco dimensões: motivação no trabalho; reconhecimento e valorização profissional; liderança, comunicação e relações interpessoais; condições e satisfação no trabalho; e motivação, satisfação e desempenho.

As respostas foram registradas em uma escala de cinco pontos, considerando as alternativas: sempre (5), muitas vezes (4), às vezes (3), poucas vezes (2) e nunca (1). Essa organização possibilitou identificar a frequência das percepções dos participantes em relação aos fatores investigados.

Após a coleta, os dados foram organizados e analisados por meio de estatística descritiva, utilizando frequências absolutas, percentuais e médias aritméticas das respostas. Os resultados foram apresentados em gráficos e discutidos com base na fundamentação teórica, buscando identificar aspectos positivos e fragilidades relacionados à motivação e à satisfação no ambiente organizacional.

Considerando o número reduzido de participantes e a realização da pesquisa em uma única empresa, os resultados foram interpretados de maneira descritiva, sem pretensão de generalização estatística ou estabelecimento de relações causais entre os fatores investigados.

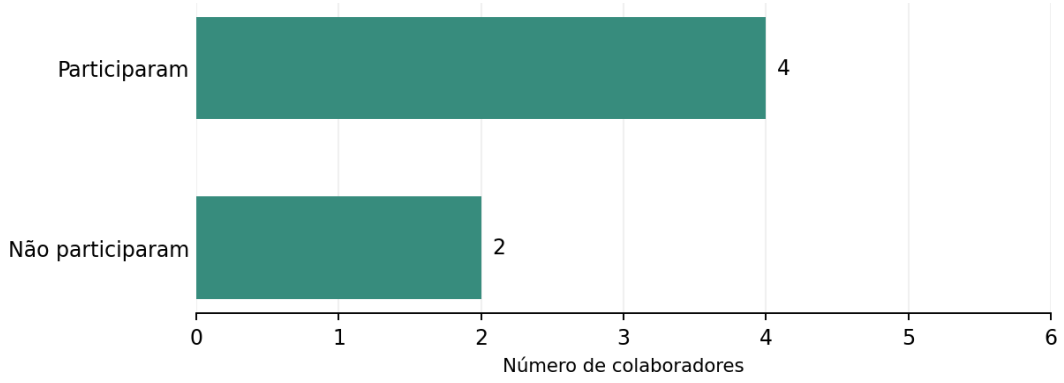
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta e discute os resultados do questionário aplicado aos colaboradores de uma empresa, com o objetivo de compreender suas percepções sobre motivação e satisfação no ambiente de trabalho. A análise está organizada segundo as cinco dimensões do instrumento, articulando as frequências e médias das respostas à fundamentação teórica do estudo. Considerando o número reduzido de participantes, os resultados são interpretados de forma descritiva, sem pretensão de generalização estatística.

4.1. Caracterização da Participação na Pesquisa

A empresa investigada possui seis colaboradores, dos quais quatro aceitaram participar voluntariamente da pesquisa, correspondendo a 66,67% do quadro funcional. Os dois colaboradores restantes não participaram, representando 33,33%. A Figura 1 apresenta essa distribuição.

Figura 1. Participação dos colaboradores na pesquisa (n = 6)



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O questionário continha 19 questões fechadas, respondidas pelos quatro participantes, totalizando 76 marcações. Utilizou-se uma escala de cinco pontos: sempre (5), muitas vezes (4), às vezes (3), poucas vezes (2) e nunca (1). No conjunto das respostas, foram

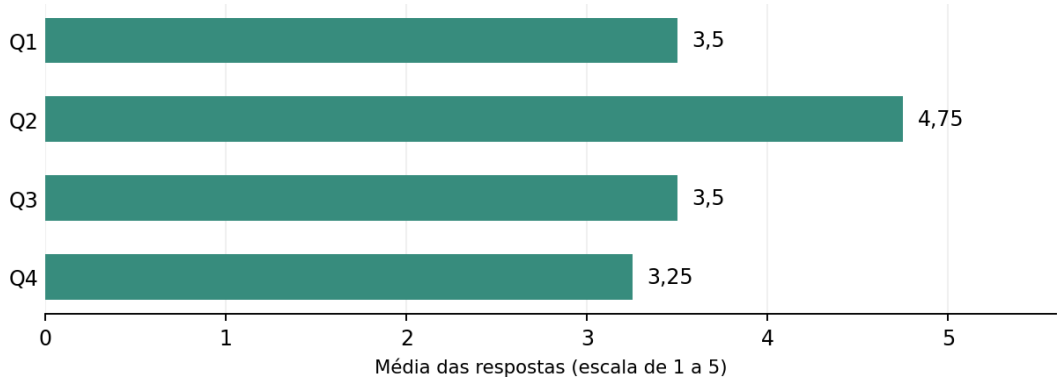
registradas 22 marcações em “sempre” (28,95%), 18 em “muitas vezes” (23,68%), 27 em “às vezes” (35,53%) e nove em “poucas vezes” (11,84%); não houve marcações em “nunca”. A média geral foi de 3,70 pontos. Esses percentuais dizem respeito às 76 respostas, e não à proporção de colaboradores com determinada característica.

Embora a participação abranja a maioria dos funcionários, a ausência de dois colaboradores limita a abrangência das percepções levantadas. Além disso, cada resposta individual corresponde a 25% dos respondentes em uma questão, razão pela qual a interpretação prioriza os números absolutos e as diferenças entre os itens.

4.2. Motivação no Trabalho

A dimensão motivação no trabalho, composta pelas questões 1 a 4, apresentou média de 3,75 pontos. A Figura 2 permite observar que o maior resultado ocorreu na questão 2, relativa à percepção da importância do trabalho para o funcionamento da empresa, com média de 4,75. Três colaboradores assinalaram “sempre” e um “muitas vezes”.

Figura 2. Médias das questões sobre motivação no trabalho (n = 4)



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A percepção de relevância das atividades contrasta com a motivação cotidiana, avaliada em 3,50 pontos na questão 1, e com a disposição

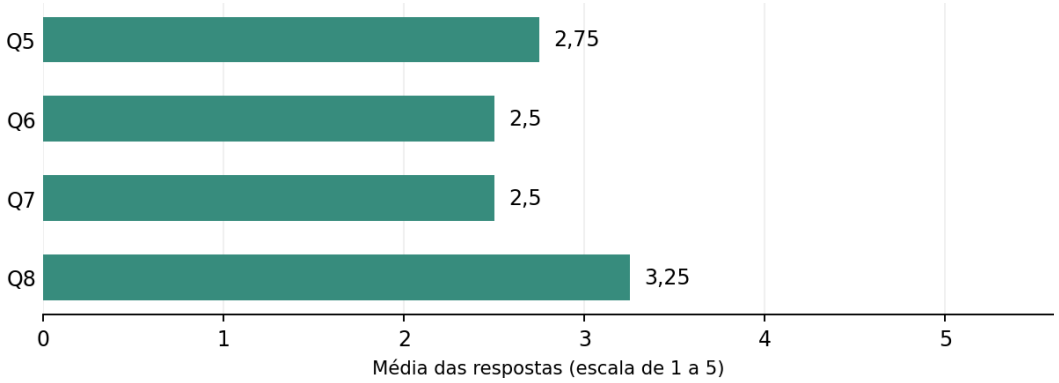
diante das dificuldades, também com 3,50 na questão 3. Na questão 4, referente à contribuição das práticas empresariais para a motivação, a média foi de 3,25: três participantes responderam “às vezes” e um “muitas vezes”. Portanto, reconhecer a importância do próprio trabalho não significa, necessariamente, perceber estímulos organizacionais constantes.

Essa distinção pode ser discutida à luz de Silva, Mairink e Sousa (2022), que abordam fatores intrínsecos e extrínsecos da motivação, e de Pereira, Silva e Durão (2024), que relacionam motivação e práticas de gestão. No contexto pesquisado, os resultados sugerem que o significado atribuído às tarefas é um aspecto favorável, enquanto os incentivos percebidos no cotidiano podem ser fortalecidos.

4.3. Reconhecimento e Valorização Profissional

O reconhecimento e a valorização profissional constituíram a dimensão com menor média, 2,75 pontos. Conforme a Figura 3, as questões 6 e 7, referentes ao recebimento de feedbacks positivos e à valorização das habilidades e contribuições, apresentaram médias de 2,50 pontos cada. Em ambas, dois colaboradores assinalaram “às vezes” e dois “poucas vezes”.

Figura 3. Médias das questões sobre reconhecimento e valorização (n = 4)



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Na questão 5, sobre o reconhecimento do trabalho pela empresa, a média foi de 2,75, com três respostas “às vezes” e uma “poucas vezes”. Já a questão 8, relativa às oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, alcançou 3,25 pontos. Esses dados indicam avaliações mais críticas das práticas de reconhecimento e retorno sobre o desempenho do que das possibilidades de desenvolvimento profissional.

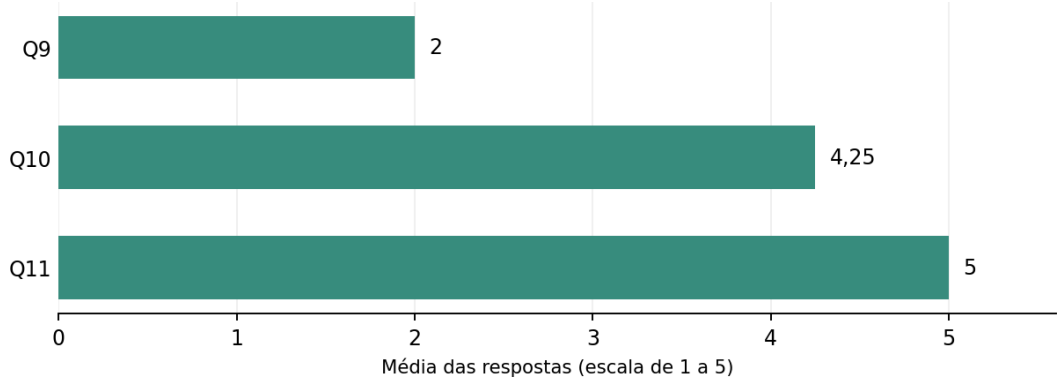
Lima e Silva (2021) discutem a importância da motivação para a satisfação dos colaboradores, enquanto Amaral (2024) destaca a valorização profissional como elemento relevante no ambiente de trabalho. Em diálogo com esses autores, os resultados apontam para a pertinência de práticas mais regulares de feedback, reconhecimento das contribuições e comunicação sobre oportunidades de desenvolvimento. Não se pode, contudo, concluir a partir deste levantamento que a ausência dessas práticas tenha causado insatisfação.

4.4. Liderança, Comunicação e Relações Interpessoais

A dimensão liderança, comunicação e relações interpessoais obteve média de 3,75 pontos, mas apresentou diferenças expressivas entre os itens. A questão 9, que investiga a disponibilidade da liderança

para ouvir opiniões, sugestões e dificuldades, registrou média de 2,00 pontos: os quatro participantes responderam “poucas vezes”.

Figura 4. Médias das questões sobre liderança e relações interpessoais (n = 4)



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

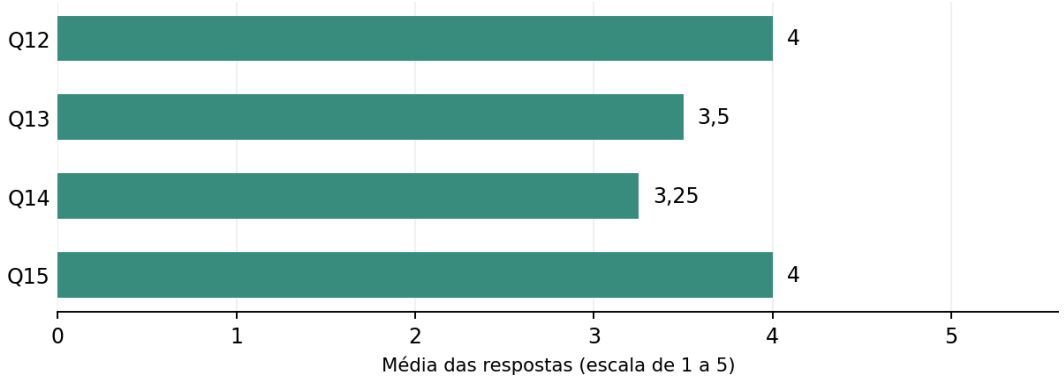
Em contrapartida, a questão 10, sobre a comunicação entre colaboradores, alcançou média de 4,25 pontos, com uma resposta “sempre” e três “muitas vezes”. A questão 11, relativa à cooperação entre colegas, atingiu média máxima de 5,00, pois todos responderam “sempre”. Assim, a média da dimensão não deve ocultar o contraste entre uma avaliação desfavorável da escuta pela liderança e avaliações positivas da comunicação e cooperação entre os pares.

Rabelo (2022) aborda a importância da liderança para a motivação no trabalho, e Sterquini e Guzzo (2023) discutem o clima organizacional e a satisfação. A partir dessas contribuições, os achados permitem reconhecer a cooperação da equipe como potencialidade do ambiente investigado, ao mesmo tempo que sugerem a necessidade de ampliar os espaços de escuta e diálogo entre liderança e colaboradores.

4.5. Condições e Satisfação no Trabalho

A dimensão condições e satisfação no trabalho apresentou média de aproximadamente 3,69 pontos. As questões 12 e 15, referentes à adequação das condições de trabalho e à satisfação geral em trabalhar na empresa, alcançaram médias de 4,00 pontos cada. Em ambos os itens, um colaborador respondeu “sempre”, dois “muitas vezes” e um “às vezes”.

Figura 5. Médias das questões sobre condições e satisfação (n = 4)



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

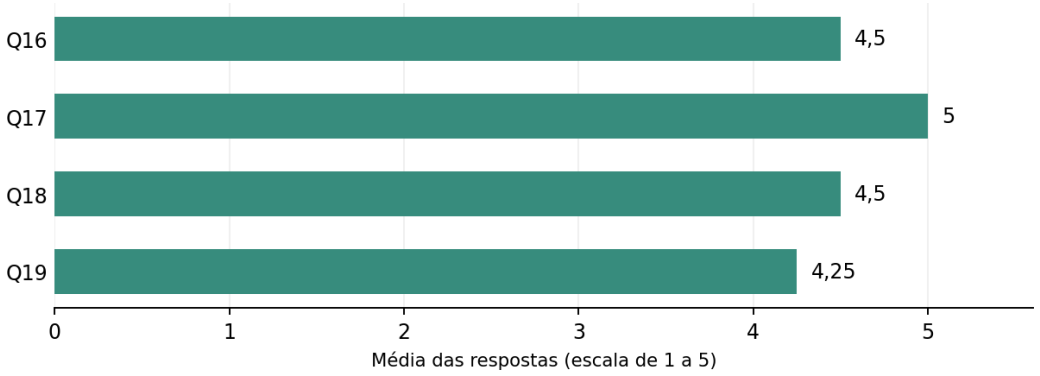
A satisfação com o ambiente em que as atividades são realizadas, avaliada na questão 13, apresentou média de 3,50, enquanto a satisfação com a forma de tratamento no trabalho, investigada na questão 14, obteve 3,25. Nesta última, três participantes responderam “às vezes” e um “muitas vezes”. Desse modo, a satisfação geral relativamente favorável convive com avaliações mais moderadas de aspectos específicos da experiência cotidiana.

Merola e Barbosa (2020) discutem a qualidade de vida no trabalho como fator relacionado à motivação e à produtividade. À luz dessa abordagem, os resultados sugerem que a adequação das condições materiais não esgota a experiência de satisfação: a forma de tratamento e as relações vivenciadas no ambiente organizacional também merecem atenção da gestão.

4.6. Motivação, Satisfação e Desempenho

A quinta dimensão apresentou a maior média do questionário, aproximadamente 4,56 pontos, evidenciando uma percepção predominantemente favorável sobre a relação entre motivação, satisfação e desempenho. A questão 17, que associa a satisfação com o ambiente à maior disposição para realizar atividades, alcançou média de 5,00, com resposta “sempre” dos quatro colaboradores.

Figura 6. Médias das questões sobre motivação, satisfação e desempenho (n = 4)



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

As questões 16 e 18, referentes à melhora percebida no desempenho quando há motivação e ao efeito do reconhecimento sobre a vontade de realizar bem as atividades, apresentaram médias de 4,50 pontos cada, com duas respostas “sempre” e duas “muitas vezes”. A questão 19, sobre a contribuição da motivação e da satisfação para a qualidade do trabalho, registrou média de 4,25. Os dados mostram que os participantes percebem uma associação positiva entre esses elementos em sua experiência profissional.

Essa percepção dialoga com Lima e Silva (2021) e Goes (2024), que abordam a relação entre motivação, satisfação e ambiente de trabalho. Entretanto, como o instrumento registra opiniões e não indicadores objetivos de produtividade, os resultados não

demonstram aumento efetivo de desempenho; evidenciam a percepção dos colaboradores sobre essa relação.

4.7. Discussão Integrada dos Resultados e das Hipóteses

A leitura conjunta das cinco dimensões revela que os participantes atribuem importância ao próprio trabalho e percebem uma relação positiva entre motivação, satisfação e disposição para desempenhar suas funções. Ao mesmo tempo, identificam fragilidades nas práticas de reconhecimento, feedback e escuta por parte da liderança. O contraste entre a cooperação entre colegas (média 5,00) e a disponibilidade da liderança para ouvi-los (média 2,00) constitui um dos resultados mais relevantes da investigação.

Quanto à hipótese H1, segundo a qual estratégias de valorização e reconhecimento aumentam a motivação e a satisfação, os dados são compatíveis com a relevância percebida do reconhecimento, sobretudo na questão 18, mas não comprovam aumento causal desses aspectos. A avaliação pouco favorável das práticas de reconhecimento indica um campo de melhoria, não uma demonstração experimental de seus efeitos.

Em relação à hipótese H2, que atribui influência às necessidades e expectativas individuais, o questionário não incluiu medidas específicas dessas características. Assim, os resultados não permitem confirmá-la nem rejeitá-la de maneira fundamentada. A hipótese permanece teoricamente pertinente, mas sua avaliação exigiria questões diretamente voltadas às expectativas pessoais dos colaboradores.

Em resposta à pergunta de pesquisa, os resultados sugerem que a motivação está associada, na percepção dos participantes, à

satisfação e à disposição para o trabalho, enquanto fatores organizacionais como reconhecimento, feedback, escuta da liderança, comunicação e cooperação podem contribuir para essa experiência. Como implicação prática, a empresa poderia considerar momentos regulares de feedback e canais de diálogo, preservando a cooperação já percebida entre os colegas.

Por fim, os achados devem ser interpretados considerando as limitações da pesquisa, especialmente o número reduzido de participantes, a realização do estudo em uma única organização e a utilização de informações autorrelatadas. Embora quatro dos seis colaboradores tenham participado voluntariamente, os resultados representam exclusivamente suas percepções, não permitindo generalizações para outras organizações ou o estabelecimento de relações causais entre motivação, satisfação e desempenho profissional.

4.8. Análise Comparativa dos Fatores Motivacionais e da Satisfação no Trabalho

A análise comparativa das dimensões investigadas revelou diferenças nas percepções dos quatro participantes sobre motivação e satisfação no trabalho. A dimensão motivação, satisfação e desempenho apresentou a maior média (4,56 pontos), enquanto reconhecimento e valorização profissional registrou a menor (2,75 pontos). Esses resultados indicam que, embora os colaboradores reconheçam a importância da motivação para suas atividades, percebem limitações nas práticas de valorização profissional. Segundo Lima e Silva (2021), o reconhecimento constitui um fator relevante para a satisfação dos trabalhadores.

A dimensão liderança, comunicação e relações interpessoais apresentou média de 3,75 pontos, destacando-se a cooperação entre colegas, apesar da baixa disponibilidade da liderança para ouvir sugestões e dificuldades. Conforme Sterquini e Guzzo (2023), o clima organizacional está relacionado à satisfação profissional. Já as condições e a satisfação no trabalho apresentaram média de 3,69 pontos, indicando avaliações relativamente favoráveis, mas com possibilidades de melhoria, considerando a importância da qualidade de vida no trabalho discutida por Merola e Barbosa (2020).

Portanto, os resultados evidenciam que a cooperação entre colegas constitui um aspecto positivo da organização, enquanto o reconhecimento profissional e a comunicação com a liderança representam pontos que necessitam de maior atenção para favorecer a motivação e a satisfação dos colaboradores.

4.9. Influência do Reconhecimento e da Liderança na Satisfação dos Colaboradores

O reconhecimento profissional e a atuação da liderança constituem fatores relevantes para a motivação e a satisfação dos colaboradores. Conforme Pereira, Silva e Durão (2024), esses aspectos estão relacionados às práticas organizacionais e à valorização dos trabalhadores. Os resultados demonstraram fragilidades no reconhecimento profissional, com média de 2,75 pontos, enquanto o recebimento de feedbacks positivos e a valorização das habilidades individuais apresentaram médias de 2,50 pontos. Segundo Lima e Silva (2021) e Amaral (2024), a motivação e a valorização profissional são elementos importantes para a satisfação no ambiente de trabalho.

Em relação à liderança, a disponibilidade para ouvir opiniões e sugestões apresentou a menor média do questionário (2,00 pontos), com todos os participantes indicando "Poucas vezes". Em contrapartida, a comunicação entre colegas alcançou média de 4,25 pontos e a cooperação entre os trabalhadores atingiu 5,00 pontos, evidenciando relações interpessoais positivas, apesar das dificuldades de diálogo com a gestão. Rabelo (2022) e Sterquini e Guzzo (2023) destacam a importância da liderança e do clima organizacional para as relações profissionais.

Além disso, o reconhecimento como estímulo à disposição para o trabalho apresentou média de 4,50 pontos, demonstrando que os colaboradores valorizam esse fator, embora nem sempre se sintam reconhecidos. Conforme Bichetto e Vargas (2021), diferentes condições organizacionais estão relacionadas à motivação e à satisfação profissional. Portanto, os resultados indicam a necessidade de fortalecer as práticas de reconhecimento, ampliar a oferta de feedbacks e melhorar a comunicação entre gestores e colaboradores, contribuindo para possíveis melhorias no ambiente organizacional.

4.10. Relação Entre Motivação, Satisfação e Desempenho Profissional

A relação entre motivação, satisfação e desempenho profissional constitui um aspecto central desta pesquisa. Conforme Pereira, Silva e Durão (2024), esses fatores são relevantes para a gestão organizacional e para o comprometimento dos trabalhadores. Entre as dimensões investigadas, motivação, satisfação e desempenho apresentou a maior média (4,56 pontos), evidenciando percepções

favoráveis dos quatro participantes quanto à importância desses elementos para suas atividades profissionais.

Na questão 16, todos os participantes reconheceram que a motivação contribui frequentemente para a melhoria de seu desempenho, resultando em média de 4,50 pontos. Na questão 17, os quatro colaboradores (100%) afirmaram que a satisfação com o ambiente de trabalho sempre aumenta sua disposição profissional, alcançando média de 5,00 pontos. Já a questão 19, relacionada à contribuição da motivação e da satisfação para a qualidade do trabalho, apresentou média de 4,25 pontos. Esses resultados estão relacionados às discussões de Lima e Silva (2021) e Merola e Barbosa (2020), que abordam a importância da motivação, da satisfação e da qualidade de vida no contexto organizacional.

Entretanto, a comparação com as demais dimensões revelou diferenças importantes. Enquanto a motivação e a satisfação foram consideradas relevantes para o desempenho, o reconhecimento e a valorização profissional apresentaram média de apenas 2,75 pontos. Além disso, embora a cooperação entre colegas tenha alcançado média de 5,00 pontos, a disponibilidade da liderança para ouvir os colaboradores registrou 2,00 pontos. Conforme Sterquini e Guzzo (2023) e Rabelo (2022), o clima organizacional e a liderança constituem aspectos importantes para a compreensão das relações profissionais.

Em relação às hipóteses da pesquisa, os resultados oferecem elementos favoráveis à discussão da primeira hipótese (H1), relacionada à importância do reconhecimento e da valorização profissional. A questão 18 apresentou média de 4,50 pontos, demonstrando que os participantes percebem o reconhecimento

como estímulo à disposição para o trabalho. Entretanto, os dados não permitem comprovar uma relação causal. Quanto à segunda hipótese (H2), referente às necessidades e expectativas individuais, não foi possível confirmá-la ou rejeitá-la, pois esses aspectos não foram investigados diretamente pelo questionário.

Dessa forma, os resultados contribuíram para atender aos objetivos da pesquisa, permitindo analisar os conceitos de motivação e satisfação, identificar fatores organizacionais relevantes e discutir sua relação com o desempenho profissional. Conclui-se que os participantes reconhecem a importância da motivação e da satisfação para suas atividades, embora existam fragilidades relacionadas ao reconhecimento e à comunicação com a liderança. Considerando a participação de quatro dos seis colaboradores e a natureza perceptiva dos dados, os achados não permitem generalizações ou conclusões causais, mas oferecem subsídios para possíveis melhorias nas práticas de gestão de pessoas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a motivação como fator essencial da satisfação no ambiente de trabalho, identificando os elementos organizacionais que influenciam o engajamento e o bem-estar dos colaboradores. A investigação possibilitou compreender a relevância da motivação e da satisfação nas relações profissionais, considerando diferentes aspectos da experiência dos trabalhadores, como reconhecimento, valorização profissional, liderança, comunicação, relações interpessoais e condições oferecidas pela organização. A partir da fundamentação teórica e da análise dos dados coletados, verificou-se que esses elementos estão relacionados às percepções dos colaboradores sobre o ambiente

organizacional e sobre sua disposição para o desenvolvimento das atividades profissionais.

A pesquisa foi desenvolvida com a participação voluntária de quatro colaboradores, pertencentes a uma organização composta por seis funcionários. A aplicação do questionário permitiu identificar percepções distintas sobre os fatores investigados, demonstrando que a motivação e a satisfação profissional envolvem diferentes dimensões da experiência no trabalho. De maneira geral, os resultados evidenciaram aspectos positivos relacionados à cooperação entre colegas e à importância atribuída à motivação para o desempenho, ao mesmo tempo que revelaram fragilidades nas práticas de reconhecimento profissional e na disponibilidade da liderança para o diálogo.

Entre os principais resultados, destacou-se a dimensão referente à motivação, satisfação e desempenho profissional, que apresentou a maior média da pesquisa, correspondente a 4,56 pontos. Esse resultado demonstrou que os participantes reconhecem a importância desses fatores para sua disposição e para a qualidade das atividades desenvolvidas. A percepção de que a satisfação com o ambiente de trabalho aumenta a disposição profissional também apresentou avaliação expressiva, alcançando média de 5,00 pontos. Esses achados indicam que os colaboradores atribuem elevada importância às experiências positivas no ambiente organizacional, especialmente quando relacionadas ao envolvimento com suas responsabilidades profissionais.

Outro aspecto relevante foi identificado nas relações interpessoais entre os colaboradores. A cooperação entre colegas apresentou média de 5,00 pontos, evidenciando uma percepção unanimemente

favorável sobre o apoio mútuo durante a realização das atividades. A comunicação entre os funcionários também recebeu avaliação positiva, demonstrando que as relações estabelecidas entre os membros da equipe representam um aspecto importante da realidade organizacional investigada. Esses resultados permitem compreender que a convivência profissional e a colaboração constituem pontos positivos da empresa, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho percebido como cooperativo pelos participantes.

Entretanto, a investigação também identificou aspectos que necessitam de maior atenção por parte da organização. A dimensão reconhecimento e valorização profissional apresentou média de 2,75 pontos, representando a menor avaliação entre as cinco dimensões investigadas. Os resultados relacionados ao recebimento de feedbacks positivos e à valorização das habilidades individuais demonstraram que essas práticas não são percebidas como frequentes pelos colaboradores. Essa constatação merece destaque, especialmente porque os participantes também reconheceram que o reconhecimento pelo trabalho realizado aumenta sua disposição para desenvolver adequadamente as atividades profissionais.

Em relação à liderança, observou-se uma fragilidade significativa na disponibilidade para ouvir opiniões, sugestões e dificuldades dos trabalhadores. Essa questão apresentou média de 2,00 pontos, sendo a menor entre as 19 questões fechadas do instrumento. A comparação desse resultado com as avaliações positivas sobre a comunicação e a cooperação entre colegas demonstra que a existência de boas relações interpessoais não significa, necessariamente, que a comunicação entre gestores e colaboradores seja igualmente satisfatória. Dessa maneira, os

resultados apontam a importância de ampliar as oportunidades de diálogo e participação dos trabalhadores nas questões relacionadas ao cotidiano profissional.

Considerando o problema de pesquisa, que buscou compreender de que maneira a motivação pode influenciar a satisfação dos colaboradores e quais fatores organizacionais contribuem para fortalecer essa relação, os resultados indicam que os participantes percebem a motivação como um elemento relevante para sua disposição e para a qualidade do trabalho. Além disso, o reconhecimento profissional, a comunicação, a atuação da liderança e as condições organizacionais destacaram-se como aspectos importantes para a compreensão da satisfação no ambiente investigado. Entretanto, a pesquisa não permite determinar a intensidade ou a direção das relações entre esses fatores, uma vez que os dados representam percepções individuais obtidas em um contexto específico.

Quanto à primeira hipótese, segundo a qual estratégias organizacionais de valorização e reconhecimento aumentam a motivação e a satisfação dos colaboradores, os resultados apresentaram elementos favoráveis à importância atribuída a essas práticas. A questão relacionada à influência do reconhecimento sobre a disposição profissional alcançou média de 4,50 pontos, demonstrando que os participantes consideram esse fator relevante. Contudo, as avaliações menos favoráveis sobre a frequência do reconhecimento na empresa evidenciaram uma diferença entre a importância atribuída à valorização profissional e sua percepção no cotidiano organizacional. Assim, embora os resultados sustentem a relevância percebida do reconhecimento, não é possível comprovar

que determinadas estratégias produzam aumentos efetivos na motivação ou na satisfação.

Em relação à segunda hipótese, que considera a influência das necessidades e expectativas individuais sobre a motivação e a satisfação no trabalho, verificou-se que os dados coletados não foram suficientes para sua confirmação ou rejeição. Embora tenham sido identificadas diferenças nas respostas dos participantes, o instrumento utilizado não investigou diretamente suas necessidades pessoais, expectativas profissionais ou características individuais. Essa limitação demonstra a importância de aprofundar a investigação desses aspectos em estudos posteriores, permitindo compreender de maneira mais abrangente como as particularidades dos trabalhadores se relacionam com suas experiências no ambiente organizacional.

No que se refere aos objetivos específicos, considera-se que a pesquisa possibilitou discutir os principais conceitos relacionados à motivação e à satisfação, identificar aspectos organizacionais relevantes e analisar a relação percebida entre esses fatores e o desempenho profissional. A articulação entre a fundamentação teórica e os resultados obtidos contribuiu para compreender que a satisfação no trabalho não depende exclusivamente de um único elemento, mas envolve diferentes condições e experiências que integram a realidade organizacional. Nesse sentido, os resultados reforçam a importância de considerar tanto os aspectos positivos identificados quanto as fragilidades que podem orientar futuras ações de melhoria.

Como contribuição prática, o estudo oferece informações que podem auxiliar a organização na reflexão sobre suas práticas de

gestão de pessoas. A valorização das contribuições individuais, a realização de feedbacks mais frequentes e a ampliação dos espaços de diálogo entre liderança e colaboradores representam possibilidades de aprimoramento coerentes com os resultados encontrados. Além disso, a preservação das relações cooperativas entre os funcionários constitui um aspecto importante a ser considerado pela gestão. Essas possibilidades devem ser compreendidas como recomendações fundamentadas nas percepções dos participantes, sendo necessária uma avaliação posterior para verificar seus possíveis efeitos sobre o ambiente de trabalho.

Cabe ressaltar que a pesquisa apresenta limitações relacionadas ao número reduzido de participantes e à utilização de informações autorrelatadas. Embora quatro dos seis colaboradores tenham participado voluntariamente, os resultados refletem exclusivamente as percepções desse grupo, não sendo possível generalizá-los para outras organizações ou afirmar que representam integralmente as experiências de todos os funcionários da empresa. Além disso, o estudo não realizou uma avaliação objetiva da produtividade ou do desempenho profissional, restringindo suas conclusões à maneira como os participantes percebem a relação entre motivação, satisfação e qualidade do trabalho.

Para futuras investigações, recomenda-se ampliar o número de participantes e contemplar organizações de diferentes segmentos, possibilitando a comparação entre contextos profissionais distintos. Também se considera pertinente aprofundar a análise das necessidades e expectativas individuais, bem como investigar as práticas de liderança, reconhecimento e comunicação por meio de instrumentos que permitam compreender mais detalhadamente as

experiências dos trabalhadores. Estudos posteriores poderão, ainda, acompanhar possíveis mudanças nas percepções dos colaboradores após a implementação de ações organizacionais voltadas à valorização profissional e à melhoria das relações de trabalho.

Portanto, conclui-se que a motivação e a satisfação constituem elementos relevantes para a experiência profissional dos colaboradores participantes, especialmente em relação à disposição para a realização das atividades e à percepção da qualidade do trabalho desenvolvido. A investigação evidenciou que a cooperação entre colegas representa um aspecto positivo da organização, enquanto o reconhecimento profissional e a disponibilidade da liderança para o diálogo constituem pontos que merecem maior atenção. Dessa forma, o estudo contribui para a compreensão dos fatores associados à motivação e à satisfação no contexto investigado, ressaltando a importância de práticas de gestão que considerem a valorização dos trabalhadores, a comunicação e a construção de relações profissionais mais participativas e satisfatórias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Franciele Oliveira do. **A importância da motivação no ambiente de trabalho.** 2024. 40 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Centro Universitário de Viçosa, UNIVIÇOSA, Viçosa, 2024.

BARBOSA, Anderson Fhelype Fernandes. **A importância da motivação no ambiente de trabalho.** 2022. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Recursos Humanos) – Centro Universitário Brasileiro, UNIBRA, Recife, 2022.

BICHETT, Míria; VARGAS, Sandra Martins Lohn. Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal. **Desafio Online,** Campo Grande, v. 9, n. 1, 2021. Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.php/deson/article/view/10195/8875. Acesso em: 11 nov. 2026.

GOES, Mayara Eleuterio. Motivação e a satisfação como diferencial para o ambiente de trabalho. RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber, v. 2, n. 2, p. 295–298, 2024. DOI: https://doi.org/10.51473/rcmos.v2i2.335. Disponível em: https://submissoesrevistarcmos.com.br/rcmos/pt_BR/article/view/301. Acesso em: 11 nov. 2026.

LIMA, Dilene Pereira de; SILVA, Anderson Diego Farias da. 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, 2021. DOI: https://doi.org/10.31994/rvs.v12i2.772. Disponível em: https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/772. Acesso em: 12 mar. 2026.

MEROLA, Vitor Barbosa; BARBOSA, Dalila Maria de Meirelles. A qualidade de vida no trabalho como fator essencial para a motivação do trabalhador e aumento da produtividade. **Revista Tecnológica da Universidade Santa Úrsula,** v. 3, n. 3, 2020. Disponível em: https://revistas.icesp.br/index.php/TEC-USU/article/view/1212/1088. Acesso em: 4 mar. 2026.

ORLANDI, Franciel; ARALDI, Greice Sansão; SAIBRO, Analú Janaisa Gonçalves de. Gestão de pessoas na administração: motivação e satisfação no ambiente de trabalho. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica – RAEE,** v. 1, n. 22, 2025. Disponível em: https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/4022. Acesso em: 11 fev. 2026.

PEREIRA, Aida; SILVA, Lália da; DURÃO, Mário. Motivação e satisfação no trabalho: teorias, impactos e implicações para a gestão organizacional. **RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar,** v. 5, n. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.47820/recima21.v5i1.5368. Disponível em: https://recima21.com.br/recima21/article/view/5368. Acesso em: 15 mar. 2026.

RABELO, Luana Souza. **A importância da motivação e liderança no ambiente de trabalho.** 2021. 27 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade Pitágoras, Belo Horizonte, 2021.

SILVA, Tatiane Aparecida da; MAIRINK, Carlos Henrique Passos; SOUSA, Michele Faria de. Motivação, satisfação e qualidade de vida no meio corporativo. **Intrépido: Iniciação Científica,** Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 1–8, 2022. Disponível em: https://periodicos.famig.edu.br/index.php/intrepido/article/download/351/240. Acesso em: 2 fev. 2026.

SILVA, Vilma Aparecida da *et al*. Motivação e satisfação no trabalho: contribuições para a formação do clima organizacional e qualidade de vida do trabalhador. **International Journal of Professional Business Review,** São Paulo, v. 10, n. 4, e05440, 2025. DOI: https://doi.org/10.26668/businessreview/2025.v10i4.5440. Disponível

em: https://www.openaccessojs.com/JBReview/article/view/5440. Acesso em: 14 mar. 2026.

STERQUINI, Ranyely Fontana; GUZZO, Mauriceia Soares Pratissolli. **O clima organizacional como fator de satisfação no ambiente empresarial:** um estudo sobre a percepção dos colaboradores na empresa Unimarka Distribuidora S/A. 2023. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Federal do Espírito Santo, Colatina, 2023.