

A importância da motivação para o desempenho individual

JOÃO PEDRO GALVÃO A. DE REZENDE

Faculdade de tecnologia de Americana/SP.

ADALBERTO ZORZO

Faculdade de tecnologia de Americana/SP.

Resumo

O presente estudo buscou compreender a forma pela qual a motivação impacta no desempenho individual, trabalhando o tema a partir de um enfoque pessoal e profissional. Assim, teve como objetivo geral descrever de que maneira a motivação influencia na saúde mental das pessoas em uma empresa do ramo têxtil, sendo que, a partir disso, os objetivos específicos foram identificar os principais elementos da motivação, analisar os núcleos de vida que são impactados por ela e entender se há possibilidade ou não de a empatia ser aliada do processo motivacional. A metodologia aplicada pautou-se em pesquisa bibliográfica e na aplicação de questionário online em colaboradores da indústria em questão. Na empresa inquirida, observa-se que os funcionários veem a motivação como insumo fundamental para estima e bem-estar, além de perceberem que ela possui impacto direto em sua vida pessoal e profissional, podendo ser ofuscada quando há sobrecarga de demandas. Outrossim, este trabalho revela que a principal causa da falta de motivação é precedida pela não satisfação de determinadas necessidades básicas, havendo, portanto, uma relação direta entre a carência de motivação e a manifestação de apatia e estresse, o que pode culminar em transtornos mentais, como o burnout. Neste sentido, a pesquisa analisou precedentes que assegurem uma melhora no tratamento interpessoal e relacional, apontando, como consequência desta, avanços significativos na qualidade de vida das pessoas.

Palavras-chaves: Reconhecimento; Bem-estar; Impacto; Empatia, Estresse.

INTRODUÇÃO

A motivação deve ser compreendida como uma variável controladora do comportamento, que é reforçada por eventos ambientais (Keller e Schoenfeld, 1995). Scottini (2017) define a motivação como a ação de motivar, persuasão e incentivo para agir. Este eixo fundamental se faz presente em todos os âmbitos de vida da pessoa, como familiar, pessoal, profissional, social, dentre outros.

Abraham Maslow, renomado psicólogo do século XX, postulou, em sua teoria holístico-dinâmica, a hierarquia das necessidades humanas, conforme composição: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. Em 1938, Maslow norteou estudos antropológicos entre os índios *Blackfoot*, no Canadá, a partir de sua mentora Ruth Benedict, antropóloga, na época, da Universidade de *Columbia* (Feist *et al.*, 2015).

O trabalho com esses nativos apresentou-lhe a certeza de que eles eram, primeiro, pessoas e, de forma secundária, índios. Essa percepção levou Maslow a entender que a pirâmide das necessidades se aplicava igualmente a todos (Feist *et al.*, 2015). Conforme Periard (2018), as necessidades fisiológicas dizem respeito àquelas em

que o ser humano nada mais é do que um ser biológico com necessidades intrínsecas como respirar, dormir e se alimentar, por exemplo. Já as necessidades de segurança denotam a ausência de perigo em suas diferentes esferas, ao passo que as necessidades sociais vislumbram a manutenção de relações humanas com harmonia. Ainda segundo o autor, o fato gerador torna-se a necessidade de estima, a qual contempla a dignidade, a partir do autorreconhecimento e do reconhecimento por terceiros. Periard (2018) mensura que, quando todas essas etapas são concluídas, têm-se as necessidades de autorrealização, as quais são alcançadas com autocontrole, autonomia e independência.

Hesketh e Costa (1980) descrevem que a dinâmica da pirâmide de Maslow pode ser exemplificada por meio da carência/falta de algo. Quando o indivíduo apresenta determinada falta e seu impulso corporal é orientado a satisfazê-la, outra carência de posição superior passa a ser desejada. São, portanto, indispensáveis as realizações constantes das necessidades em suas diferentes classes, para a progressão da pirâmide. Para além disso, os autores reforçam que é imprescindível compreender que as necessidades escalam de acordo com grau de importância e utilidade para a existência humana, de modo que é impossível, por exemplo, alcançar a autoestima, se o indivíduo não se alimenta e vive uma vida desarmônica.

Avançando a reflexão e traçando um paralelo entre segurança e necessidades sociais, pode-se inferir, por exemplo, que esta relação se aprofunda à medida que a necessidade por bens materiais/capitais – os quais levam ao alcance do estágio “segurança” – pode, conclusivamente, garantir determinadas carências como relacionamento interpessoal, que leva à sociabilidade e ao senso de pertencimento. Aprofundando a questão levantada pelos autores, é importantíssimo ressaltar que, quando a confluência entre os diferentes graus de hierarquia não é abastada, crises sociais e pessoais podem ser configuradas. Em um mundo ininterrupto, inovador e pautado no imediatismo, tal qual este em que vivemos, é cada vez mais comum o crescimento de casos de transtornos mentais.

Os transtornos mentais são condições clinicamente significativas, caracterizadas por alterações do modo de pensar e do humor, a partir de comportamentos associados à angústia ou deterioração do funcionamento pessoal. O impacto econômico e social dos transtornos mentais pode ser observado em termos de perda de saúde vulnerável, violência e redução da mão de obra qualificada, por exemplo. Fatores como humilhação, estresse pós-traumático, vergonha e falta de reconhecimento caracterizam o chamado “sofrimento social”, essa conjuntura de aspectos negativos pode levar à configuração de casos de síndromes de esgotamento social como a de *burnout* (Silva e Santana, 2012).

Estudos a respeito de saúde mental e *burnout* vêm explicitando a forma pela qual essa realidade tem sido agravada. Silva (2023) mensura que a síndrome de *burnout* acomete cerca de 30% da população nacional, sendo o Brasil o segundo país com mais casos diagnosticados no mundo. De acordo com estudo realizado por Nader (2024), o País está atrás apenas do Japão, onde cerca de 70% da população é afetada. Ainda segundo Silva (2023), a síndrome de *burnout* é gerada a partir de excessiva exposição ao estresse, resultando em esgotamento emocional, despersonalização e sentimento de incompetência.

Desta forma, o objetivo geral do trabalho é descrever de que forma a motivação impacta na saúde mental das pessoas em uma empresa do ramo têxtil. Já os objetivos específicos são: (i) identificar e definir os principais elementos sobre motivação; (ii) analisar os impactos que a motivação causa na vida das pessoas; (iii) compreender quais núcleos de vida são impactados pela motivação; e (iii) identificar se a

motivação pode ser aliada à empatia para construção de uma melhor saúde mental na empresa do setor têxtil.

Para tanto, o problema de pesquisa parte do seguinte questionamento: será que a saúde mental das pessoas impacta na motivação para o trabalho? A hipótese levantada é a de que sim, a saúde mental das pessoas pode influenciar na sua motivação para o trabalho. A metodologia do presente estudo se pautou em pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário *online* em uma indústria do segmento têxtil. A justificativa deste trabalho baseia-se no imediatismo social, em um mundo ininterrupto e inovador, tal qual este em que vivemos, tornando comum o crescimento de casos de transtornos mentais, como *burnout*.

METODOLOGIA

O presente trabalho teve como objeto de pesquisa uma indústria do ramo têxtil e, dessa forma, foi pautado em como a motivação afeta os funcionários desta empresa. Concebeu-se de uma pesquisa de caráter científico, a partir da aplicação de questionário *online* e revisão bibliográfica. A pesquisa bibliográfica é o primeiro passo para quaisquer atribuições acadêmicas (Andrade, 2010). Nada obstante, esse método de pesquisa é requerido quando o dossiê de informações disponíveis não é tangível à resposta do problema (Gil, 2002). Já Bastos e Keller (1995) descrevem a pesquisa científica como uma investigação aprofundada sobre determinado tema, com o princípio de elucidar tópicos de estudo.

Como complemento à realização da revisão bibliográfica, aplicou-se o questionário *online*, via *google forms*, com o intuito de levantamento de informações. Uma das etapas da pesquisa em que a utilização de instrumentos *online* de coleta mais se destaca, em comparação ao uso de questionários impressos, é a tabulação dos dados (Torini, 2016). O questionário *online* permite que os dados sejam enviados de forma imediata e automática, facilitando sua organização na planilha, conforme a configuração que o pesquisador desejar (Torini, 2016).

Previamente ao início do trabalho, o projeto de pesquisa, os documentos e o questionário foram submetidos ao Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos do PECEGE (CEP-PECEGE) e à plataforma Brasil; somente após a aprovação pelo CAAE n. 84954524.4.0000.9927, foi aplicado o questionário.

Deste modo, o formulário foi conduzido em uma empresa brasileira do ramo têxtil, fundada em 1972, na cidade de São Paulo/SP (Brasil). O público compreendeu cerca de dez pessoas, sendo seis homens (60%) e quatro mulheres (40%), com faixa etária de 18 a 55 anos que tivessem o primeiro grau completo. Neste ponto, o questionário pode ser entendido como uma técnica de investigação com certo número de questões escritas, que pretende conhecer opiniões, interesses, vivências, sentimentos, expectativas etc. (Gil, 2011). Para tanto, as perguntas devem conter fatos, ocorrências, padrões de ação, sentimentos, entre outros (Gil, 2011).

Aprovado o projeto de pesquisa pelo CEP-PECEGE, este pesquisador encaminhou a documentação de Consentimento Livre e Esclarecido (CLE) aos participantes, juntamente com o formulário *online*. Após a concordância dos participantes com a pesquisa, o questionário abriu as questões a serem respondidas. Caso desejasse, o participante poderia fornecer um *e-mail* para receber os resultados da pesquisa, quando o estudo fosse concluído. O participante poderia retirar-se da pesquisa a qualquer momento, sem danos ou prejuízos.

Assim que finalizada a aplicação do questionário *online*, iniciou-se a análise quantitativa dos dados levantados, pois considera-se que tudo pode ser quantificável, de modo que as opiniões e informações podem ser traduzidas em números para, então, classificá-los e avaliá-los, por meio de técnicas estatísticas (Gil, 2002).

Por conseguinte, o trabalho seguiu para a conclusão e consequente revisão de literatura. Enquanto a revisão da literatura é responsável por traçar um profundo panorama do arcabouço acadêmico a respeito do tema escolhido, apresentando as principais abordagens e o *corpus* da teoria acumulada sobre uma temática, o referencial teórico é construído em um ou mais tópicos, oferecendo um claro alinhamento com os objetivos da pesquisa (Azevedo, 2016). Após aplicação da pesquisa e levantamento dos dados, estes foram arquivados no computador do pesquisador, onde permanecerão por cinco anos.

Os principais elementos sobre a motivação

Segundo Bergamini (2003), a motivação nasce unicamente das necessidades humanas, e não das coisas que satisfazem tais necessidades. Paralelamente, Bandura (1977) definiu autoeficácia como a série de julgamentos que o sujeito tem acerca das suas capacidades para organizar e executar ações necessárias, a fim de atingir determinados modelos de desempenho. A partir disso, nota-se que uma autoeficácia robusta estabelece um elevado nível de motivação, que é traduzido em elevado esforço, em persistência diante das dificuldades e obstáculos, em propósitos mais condizentes com o aprender e com o interesse em cumprir metas (Pajares e Schunk, 2001).

A necessidade de conhecer a percepção de autoconfiança nos indivíduos tornou-se alvo fundamental de estudos por meio das investigações de Bandura (1977), a respeito do construto de autoeficácia. Hsieh *et al.* (2008), por exemplo, avaliaram 549 alunos do ensino médio, com o princípio de pesquisar como a autoeficácia e as diretrizes motivacionais interferem no desempenho das atividades escolares. Os resultados indicaram relação positiva entre desempenho, crenças de autoeficácia e orientação motivacional. Usher (2009), por sua vez, investigou as crenças de autoeficácia e a motivação de oito estudantes canadenses do ensino médio, na disciplina de Matemática. Os resultados mostraram que o desempenho na matéria é diretamente proporcional às crenças de autoeficácia, corroborando, mais uma vez, os apontamentos de Bandura (1977) no sentido de que os comportamentos humanos estão relacionados ao julgamento que os indivíduos fazem de seu próprio desempenho, sendo fundamental a crença de autoeficácia para a iniciação de um novo comportamento.

Aprofundando a discussão, Abraham Maslow considera que as motivações são apenas uma classe de determinantes do comportamento. Da mesma forma que o comportamento é motivado, ele também é quase sempre determinado biológica, cultural e situacionalmente (Sampaio, 2009). Em virtude de tais fundamentos, a cultura é fator preponderante para modelagem do comportamento humano, visto que, além das normas formais impostas pela sociedade, compreende também o conjunto de regras não escritas (Cruz e Araújo, 2005). De forma adjacente, Maslow defende que o indivíduo é inteiramente integrado e organizado; por conseguinte, não é possível mencionar a motivação de um órgão separadamente, mas apenas a motivação do sujeito como um todo (Sampaio, 2009). Nada obstante, pode-se elucidar que a gratificação de necessidades permite a emergência do comportamento não motivado. O organismo permite-se relaxar, ter passividade e observar coisas sem importância, informais e sem aspirações, como ornamentar e divertir-se (Sampaio, 2009).

O princípio da motivação se refere a fatores que norteiam e fortalecem o comportamento humano, com variação entre aspectos biológicos, cognitivos e sociais (Feldman, 2015). E, para tanto, a motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência de uma pessoa para alcançar determinada meta (Robbins, 2002).

De maneira independente e com o princípio de detalhar campos específicos nos quais a motivação se faz presente, Herzberg (1997) desenvolveu a Teoria dos Fatores Motivadores, excepcionalmente para o ambiente de trabalho, dividindo-os em fatores higiênicos e motivadores. Segundo o autor, os fatores higiênicos são extrínsecos e provocam desmotivação pela falta de atendimento às necessidades primárias da pessoa, como intoleráveis condições de trabalho ou negativas relações interpessoais com a liderança. Já os fatores motivadores são intrínsecos e promovem a ação de motivar-se, a partir do reconhecimento ou da realização pessoal, por exemplo. Viabiliza-se, assim, a compreensão de que os fatores motivacionais estão sob controle do indivíduo, estando diretamente relacionados à sua função e desempenho (Antunes e Sant’anna, 1996). Invariavelmente, a psicologia busca sintetizar a motivação a fatores envolvidos em processos energéticos (Cofer, 1972); desse modo, a energização do comportamento qualifica a propriedade básica dos motivos (Kimble e Garmezy, 1963). Por definição, ainda que os motivos sejam concebidos como forças moldadas pela experiência (Dweck, 1999), é imprescindível reforçar que o ato de se motivar representa o agrupamento de mecanismos biológicos e psicológicos, os quais possibilitam orientar-se para a ação (Lieury e Fenouillet, 2000).

Os impactos que a motivação causa na vida das pessoas e os núcleos de vida

Definir o conceito de motivação não é fácil. Trata-se de um constructo invisível e imaterial, utilizado sob variadas perspectivas, principalmente, na área das ciências humanas (Nogueira, 2018). Geralmente, é descrita como uma condição interior que impele o indivíduo a adotar determinados comportamentos (Spector, 2006).

A palavra “motivação” deriva do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. Estima, pois, de que forma o comportamento humano é direcionado a partir de determinado motivo ou razão (Maximiano, 2007); motivo é compreendido como o fator que direciona a pessoa a adotar um comportamento específico (Chiavenato, 2014). Em suma, a motivação é um fenômeno comportamental, único e natural, verticalizado a partir da importância que cada indivíduo dispõe ao seu trabalho e da essência que é atribuída a cada atividade. Por mais que os fatores motivacionais estejam sob controle do próprio indivíduo, invariavelmente, àquilo que faz e desempenha (Chiavenato, 2014), qualquer pessoa busca seu próprio referencial de autoestima e autoidentidade (Bergamini, 2002).

Em congruência ao primeiro tópico, é possível expressar que a complexidade da motivação humana é brilhantemente ilustrada e compreendida pela Hierarquia das Necessidades, de Maslow (Chiavenato, 2000). Segundo essa teoria, o topo da pirâmide torna-se quase inacessível, porque sempre haverá novos objetivos e sonhos (Chiavenato, 2003).

Como arguição a ela, Clayton Paul Alderfer fundamentou a Teoria ERG, a qual condensa as cinco necessidades da pirâmide, em três categorias: existência, relacionamento e crescimento (Wyse, 2018). Introduzindo este tema mais detalhadamente, as necessidades de existência equiparam-se às fisiológicas e de segurança, como alimentação e moradia, ao passo que as necessidades de

relacionamento condizem com as relações sociais e de autoestima, como família e autovalorização (Wyse, 2018).

As necessidades de crescimento, por sua vez, relacionam-se com a autorrealização, como desejo de crescimento pessoal e de criação (Wyse, 2018). Todavia, Alderfer defende que, em oposição a Maslow, quando as necessidades de um nível superior são frustradas, as necessidades de nível anterior são retomadas, mesmo que já tenham sido satisfeitas (Nunes, 2018). De forma geral, é possível manifestar que, em abordagem operacional, a motivação significa o agrupamento de relações entre as operações de estimulação ou privação, e as conseqüentes modificações causadas no comportamento (Penna, 2001).

Por mais que o estudo da motivação seja formulado a partir da questão “por que” no contexto do comportamento, e que mudanças na significância dos estímulos sejam a preocupação básica do estudo em questão (Catania, 1979), é imprescindível apontar que, em geral, há duas concepções da natureza humana (Cofer, 1972). A primeira sustenta que o homem é um ser puramente racional, responsável e consciente por sua conduta.

A outra, por sua vez, defende que o homem é irracional por natureza e, por este motivo, seus impulsos e desejos precisam ser controlados pela força das sanções sociais (Cofer, 1972). Consistindo a motivação em uma pressão interna, que tem origem em uma necessidade interna não satisfeita (Chiavenato, 2014), é indispensável exprimir as Teorias X e Y de Douglas McGregor, sobre motivação e perfis comportamentais (Eduardo, 2017). Na verdade, elas discorrem sobre a influência de uma pessoa sobre a outra no trabalho, todavia têm fácil adaptabilidade à vida além do ambiente organizacional (Silva e Raimundo, 2022). A Teoria X é mecanicista, com iniciativas limitadas e preferência pela rotina (Robbins, 2005). Já a Teoria Y segue a modernidade, com enfoque no desenvolvimento humano, de forma prazerosa e natural (Robbins, 2005).

De forma adjacente e contínua, pode-se mensurar a Teoria da Realização proposta por David McClelland, a qual sugere que os indivíduos são motivados por três necessidades fundamentais: realização/sucesso, poder e afiliação (Pereira *et al.*, 2024). Essas determinantes variam entre os sujeitos, sendo influenciadas pela experiência de vida e importância atribuída a cada uma (Tomé, 2022). Contudo, esses motivos são semelhantes aos traços de personalidade, consistentes ao longo do tempo e resistentes a mudanças (Tomé, 2022).

Ainda que existam diferentes pontos de vista e análise a respeito da motivação e seus impactos, vale destacar que o ato de se motivar tem base em dois pilares. O primeiro é a necessidade; isto é, se o indivíduo necessitar de algo, irá se dedicar o quanto for necessário. O segundo é a paixão; ou seja, se a pessoa ama o que faz, sempre buscará o aperfeiçoamento (Bernardinho, 2006).

A motivação pode ser aliada à empatia para construção de uma melhor saúde mental?

A empatia é uma resposta emocional vicária às experiências emocionais dos outros, percebidas pelo sujeito (Bryant, 1982). Sobretudo, é composta por quatro dimensões: tomada de perspectiva, consideração empática, *personal distress* (angústia pessoal) e fantasia (Davis, 1983). As motivações individuais são diferentes, conduzidas por contextos que acarretaram manifestações próprias (Ryan e Deci, 2000). Em especial, ao avaliar as condições socioambientais – que são associadas quando o indivíduo reage a

uma atividade pelo interesse de ser recompensado de forma material, social ou por reconhecimento de suas competências e habilidades –, nota-se que estão relacionadas à motivação extrínseca, contrastando com a intrínseca, por tratar-se de algo autônomo (Paiva e Boruchovitch, 2010).

Portanto, faz-se necessário ressaltar que há dois tipos de estima: a autoestima e a heteroestima. A autoestima provém da competência em ser a pessoa que se é, acreditar em si e dar valor a si próprio. A heteroestima, por sua vez, é o reconhecimento e a atenção que se recebe das outras pessoas (Sampa, 2018). O processo de motivação ocorre por meio dos objetivos de cada pessoa, e de sua visão da recompensa que esta terá em virtude de suas ações; ou seja, cada indivíduo agirá conforme a expectativa em alcançar seu objetivo (Wyse, 2018).

No entanto, é necessário ressaltar que a motivação é específica. Uma pessoa motivada para trabalhar pode não ter motivação para estudar ou vice-versa. Não há um estado geral de motivação, em que um indivíduo sempre tenha disposição para tudo (Maximiano, 2007).

Diante da relação entre motivação e empatia, sobretudo, da forma como podem ser aliadas para o benefício da saúde mental, é imprescindível notar que, quando as pessoas são compreendidas com perspicácia, entram em contato íntimo com uma gama mais ampla de sua experiência. Esse fato gerador proporciona uma referência ampliada àquilo que os indivíduos podem buscar como orientação, visando sua autocompreensão e direção de comportamento. Se a empatia for precisa e profunda, os indivíduos podem desbloquear um fluxo de experiências e permitir que seu fluxo corra sem inibições (Feist *et al.*, 2015).

Sabe-se que a empatia é um importante elemento para o desenvolvimento de habilidades interpessoais e melhora na qualidade das relações, pois motiva cuidados e comportamentos em benefício de outra pessoa (Denham, 1998). Tem relação direta com “sentir com os outros” e é um alicerce muito importante para poder trabalhar com os outros e para os outros. Empatia não é apenas sentir um sentimento qualquer, é um sentimento de amor pelos demais (Volmink, 2019). Para Rogers (1982), o ser humano tem a capacidade de se renovar e se transformar do início ao fim de sua vida, em um constante processo de tornar-se, a partir de um potencial interno que determina seu desenvolvimento.

Para que uma relação entre duas pessoas seja autêntica, cada uma deve esforçar-se do melhor modo que lhe é possível, em toda sua essência na interação com a outra (Royer, 2018). Aproximando o conceito de que o relacionamento é o elemento básico da socialização, porque é a partir dele que os indivíduos adquirem conhecimentos e experiências (Costa e Couto, 2021), faz-se necessário manifestar que as características comportamentais do indivíduo são formadas por traços que estão de acordo com seus valores, suas necessidades individuais e experiências, tanto educacionais como profissionais (Passadori, 2003; Le Boterf, 2011).

A empatia é entendida como um fator determinante nas relações interpessoais e relaciona-se com a aceitação interpessoal. Dessa forma, ao demonstrar empatia, o indivíduo tem mais possibilidade de ser aceito (Costa e Couto, 2021). A aceitação não é determinada somente por características pessoais (impulsos, expectativas, valores etc.) ou situacionais (fluxo de trabalho, condições do sistema econômico etc.), mas pela interação desses conjuntos de fatores individuais e organizacionais (Costa e Couto, 2021).

Resultados e discussão

A seguir, estão tabulados os resultados do presente trabalho. A estatística descritiva estabelece pontos que permitem a organização, classificação dos dados e sua apresentação através de gráficos, descrevendo, de forma sucinta, diferentes fenômenos (Fonseca, 2008).

De início, os participantes foram questionados do seguinte: “Você acredita que a motivação impacta em sua vida pessoal e/ou profissional? Se sim, de que forma?” (Gráfico 1).

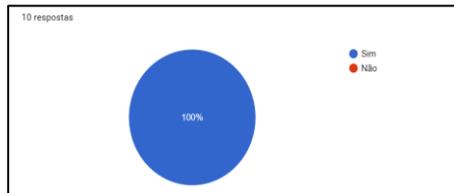


Gráfico 1. Você acredita que a motivação impacta em sua vida pessoal e/ou profissional? Se sim, de que forma?
Fonte: Resultados originais da pesquisa

Observa-se que 100% dos participantes concordam que a motivação impacta diretamente sua vida pessoal e profissional, sendo fundamental para enfrentar desafios e aprimorar o engajamento. A motivação é um elemento intrinsecamente ligado à busca de objetivos; estes têm, invariavelmente, a função de atender alguma necessidade do ser humano (Pimenta e Santinello, 2008). Em especial, as necessidades humanas derivam das vontades individuais de cada pessoa e podem ser influenciadas tanto por fatores internos quanto externos. É importante, de maneira geral, mensurar que cada pessoa busca sua própria satisfação de maneira singular (Oliveira, 2020).

Após, o formulário inquiriu: “Você acredita que para se sentir motivado, é necessário ter, previamente, necessidades básicas atendidas? Em caso positivo, quais?” (Gráfico 2):

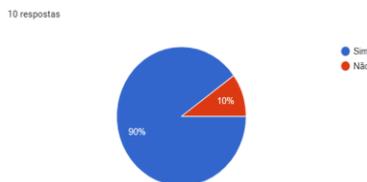


Gráfico 2. Você acredita que para se sentir motivado, é necessário ter, previamente, necessidades básicas atendidas? Em caso positivo, quais?
Fonte: Resultados originais da pesquisa

Verifica-se que 10% dos participantes acreditam que não há relação entre condições básicas e predisposição à motivação. Entretanto, 90% dos respondentes concordam que, para ter motivação, é necessário ter necessidades básicas atendidas, no que diz respeito ao bem-estar físico e mental, como segurança, alimentação, moradia e saúde. A pirâmide de Maslow propõe que as necessidades em um nível inferior devem ser atendidas antes que aquelas nos próximos níveis possam ser almeçadas. Isso implica que a motivação humana é impulsionada pela satisfação progressiva de suas necessidades (Santin, 2024).

Nada obstante, nem todas as pessoas alcançam o topo da pirâmide ou outros níveis de desejo, pois podem ter dificuldades em satisfazer as necessidades básicas. Dessa forma, ficam retidas nos níveis baixos da pirâmide e podem desenvolver sentimentos de insatisfação e desmotivação (Ramos, 2007).

Na próxima pergunta, questionou-se: “É possível motivar-se no trabalho quando há alguma questão pessoal, que seja incômoda, não resolvida?” (Gráfico 3).

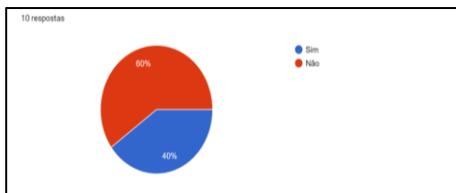


Gráfico 3. É possível motivar-se no trabalho quando há alguma questão pessoal, que seja incômoda, não resolvida?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Analisando o gráfico, nota-se que 60% dos respondentes concordam que não é possível ter motivação no trabalho quando há uma questão pessoal não resolvida. Pode-se, a partir desta constatação, deliberar que existe uma relação de causa e efeito no comportamento das pessoas. Motivação não significa entusiasmo ou disposição elevada, mas apenas que todo comportamento sempre tem uma causa (Maximiano, 2000). Se a vivência humana se traduz em constante renovação, a insatisfação é elemento inato ao indivíduo, que busca autorrealização e contraposição à estagnação. Logo, nota-se a motivação como sintoma da vida psíquica que envolve uma dinâmica cuja origem e processamento se situam no interior da própria vida psíquica, tornando-se um fenômeno psicológico (Bergamini, 1982).

Nada obstante, é necessário apontar que 40% dos respondentes conseguem motivar-se no trabalho quando possuem uma situação não resolvida. Para tanto, deve-se mensurar que a resolução de problemas motivacionais requer elementos computacionais que não são necessariamente crenças, metas, desejos ou preferências, mas sim variáveis regulatórias que ajudam na tomada de decisão (Cosmides e Tooby, 2013).

Por sua vez, levantou-se a questão: “Você sente ou já sentiu pressão, exaustão emocional e/ou psíquica?” (Gráfico 4).

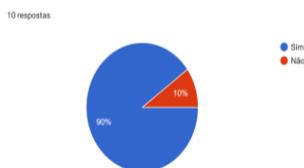


Gráfico 4. Você sente ou já sentiu pressão, exaustão emocional e/ou psíquica?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Neste ponto, 10% dos participantes afirmam nunca terem sentido exaustão emocional. Em contrapartida, 90% dos participantes já sentiram exaustão emocional e/ou psíquica. Segundo o Ministério da Saúde (Brasil, 2024), a síndrome de *burnout* (ou síndrome do esgotamento profissional) é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema,

estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho que demandam muita competitividade ou responsabilidade. O *burnout* é visto como um fenômeno que afeta praticamente todas as profissões, visto que a tendência está em atividades que possuam intenso e constante contato interpessoal (Maslach e Leiter, 1997). A trama da mente e do comportamento é tecida ao redor de ciclos sucessivos de emoções, seguidas por sentimentos que se tornam conhecidos e geram novas emoções, em uma polifonia contínua que sublinha e pontua pensamentos específicos na própria mente e ações no comportamento (Damásio, 2000).

Invariavelmente, os funcionários que continuam na empresa após algum episódio de esgotamento profissional nem sempre estão satisfeitos, ou seja, o que os faz permanecer nem sempre é a existência de satisfação. Podem até ficar, por exemplo, devido a uma instabilidade socioeconômica em que impere o desemprego e, nestas condições, os fatores de sua insatisfação tornam-se suportáveis. De qualquer maneira, o rendimento e a produtividade do trabalhador estão centrados, majoritariamente, na moral, satisfação e motivação (Sobrinho, 1996).

Como desdobramento, indagou-se o seguinte: “Quando percebe que não atingiu a recompensa esperada após muita dedicação, você se sente frustrado?” (Gráfico 5).

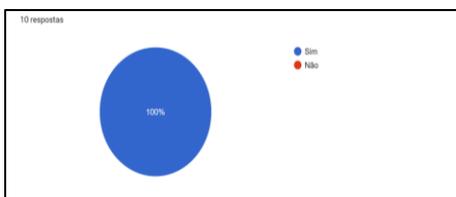


Gráfico 5. Quando percebe que não atingiu a recompensa esperada após muita dedicação, você se sente frustrado?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

De acordo com o gráfico, 100% dos participantes ficam frustrados quando, após muita dedicação, não alcançam aquilo que almejavam. Sendo a frustração um sentimento definido como logro, falha, decepção (Scottini, 2017), podemos exemplificá-la como um acontecimento que priva alguém daquilo que lhe é devido e daquilo que se espera; situação na qual se é vítima desta privação (Lalande, 1999).

Depois, o questionário formulou a seguinte pergunta: “Quando percebe que atingiu a recompensa esperada após muita dedicação, você se sente motivado?” (Gráfico 6).

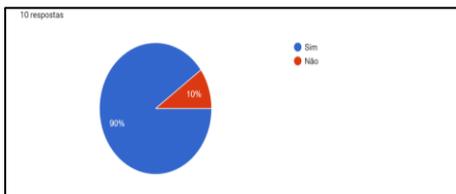


Gráfico 6. Quando percebe que atingiu a recompensa esperada após muita dedicação, você se sente motivado?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Aqui, 90% dos participantes sentem-se motivados quando alcançam êxito em determinado objetivo, após muita dedicação. Com efeito, ser bem-sucedido requer recepção de estímulo do ambiente, eis que a motivação também é influenciada nas interações entre esforço e desempenho (Chiavenato, 2004). Desse modo, a motivação funciona como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve, sendo, assim, o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais (Chiavenato, 2000).

Todavia, 10% dos respondentes alegam que não se sentem motivados após atingir determinado objetivo. Por conseguinte, pode-se apontar que, na pós-modernidade, surgiu o risco fabricado; este tem base na “autonomização do indivíduo” e na insistência do “eu” individualizado (Dufour, 2001). Esse risco é produzido pelo próprio ser humano a si mesmo, no âmbito de ideias ou concepções (Giddens, 2000). Apesar de sua rija percepção, tal risco pode gerar sentimento de impotência, visto que possuir autonomia para tudo é um ideal inalcançável (Appel-Silva e Biehl, 2006). Em continuidade, inquiriu-se “Quando está muito cansado(a), sente-se menos produtivo(a)?” (Gráfico 7).

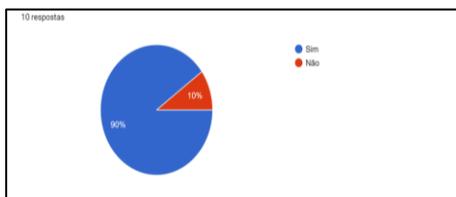


Gráfico 7. Quando está muito cansado(a), sente-se menos produtivo(a)?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Constata-se que 10% dos respondentes relatam que não se sentem menos produtivos quando estão muito cansados. Em oposição, 90% dos participantes sentem-se menos produtivos quando estão com cansaço extremo. De acordo com a Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS, 2023), alguns dos principais sintomas da síndrome de *burnout* são exaustão mental, despersonalização, diminuição do desempenho, desânimo e apatia. Desta maneira, a exaustão emocional pode comprometer a saúde mental e física dos indivíduos e deteriorar a qualidade de vida no trabalho e o funcionamento da organização (Wright e Cropanzano, 1998).

Sob outra perspectiva, levantou-se: “Quando você se sente compreendido(a)/acolhido(a), fica mais motivado(a) para lidar com diferentes questões?” (Gráfico 8)

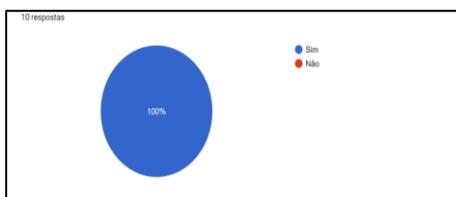


Gráfico 8. Quando você se sente compreendido(a)/acolhido(a), fica mais motivado(a) para lidar com diferentes questões?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Neste sentido, 100% dos participantes sentem-se mais motivados quando são acolhidos e validados. A motivação é instituída ora como um fator psicológico, ora como um processo; tais fatores instigam o comportamento rumo a um objetivo (Lima, 2013). A partir disso, é indispensável notar que a empatia é uma ação (ou reação) que pode causar mobilização afetiva, compreensão e interpretação cognitiva, direcionando o indivíduo para uma tomada de atitude (Eisenberg e Strayer, 1987).

A próxima questão trouxe: “Para você, a motivação está relacionada a qual tipo de sentimento?” (Gráfico 9).

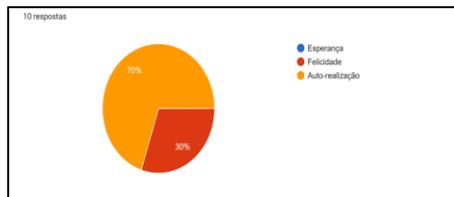


Gráfico 9. Para você, a motivação está relacionada a qual tipo de sentimento?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

De acordo com o gráfico, 30% dos respondentes acreditam que a motivação está relacionada à felicidade. E, sabendo que a felicidade no trabalho está intrinsecamente ligada ao comportamento organizacional (Brugnarotto, 2021), é indispensável entender que a satisfação depende da postura profissional. É necessário que as pessoas se sintam completas e realizadas, sem pensar somente no reconhecimento (Magalhães, 2017).

Como complemento, 70% dos respondentes assimilam motivação à autorrealização. Para que uma pessoa se sinta motivada a realizar determinada atividade, é necessário que atribua valor à compensação que terá após atingir o êxito esperado (Souza e Silva, 2018).

Ato contínuo, o questionário indagou: “Na sua opinião, a falta de motivação está relacionada a qual tipo de sentimento?” (Gráfico 10).

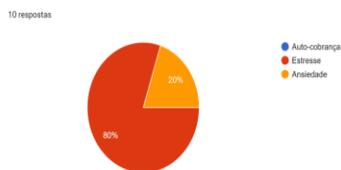


Gráfico 10. Na sua opinião, a falta de motivação está relacionada a qual tipo de sentimento?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Extraí-se que 80% dos participantes assimilam a falta de motivação ao estresse. Um dos fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho é o estresse, entendido como um esforço de adaptação para enfrentar situações que sejam ameaçadoras à vida e ao equilíbrio interno (Selye, 1956). De maneira geral, o estresse é oriundo da interação entre as características do indivíduo e as influências sofridas por ele a partir das circunstâncias ambientais; ou seja, o fenômeno decorre da relação entre os meios externo e interno, em conjunto com a percepção do indivíduo em torno da sua própria capacidade de enfrentamento (Dejours, 1994).

Por outro lado, 20% dos respondentes relacionam a falta de motivação à ansiedade. Em suma, estudar a ansiedade é estudar a interação da pessoa na situação que a produz (MacIntyre e Gardner, 1989). De toda forma, pode-se apontar que a ansiedade está associada aos sentimentos de apreensão, frustração, desconforto e preocupação (Guimarães, 2015).

Por fim, encerrou-se a pesquisa com a questão: “Você se sente mais motivado quando sua individualidade é respeitada?” (Gráfico 11).

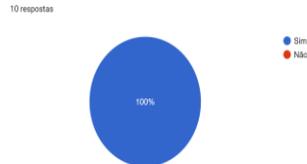


Gráfico 11. Você se sente mais motivado quando sua individualidade é respeitada?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Segundo o gráfico, 100% dos participantes sentem-se mais motivados quando têm sua individualidade respeitada. É bem verdade que o desempenho humano está diretamente ligado a duas condições essenciais do ser: o querer fazer – que traduz, através da motivação, o desejo de realizar algo – e o saber fazer – que permite ao indivíduo realizar com eficiência e eficácia determinada tarefa (Molina e Molina, 2022). Para tanto, a motivação é o termo genérico que contempla o comportamento motivado por necessidade e instinto com respeito a objetivos (Deese, 1964).

CONCLUSÃO

Concluimos que os participantes do estudo percebem a motivação como fonte abundante de estima e disposição, sendo ela um mecanismo fundamental para manutenção do bem-estar pessoal e para realização de tarefas e atividades, em sua rotina diária. Inicialmente, o problema de pesquisa indagou se a saúde mental das pessoas teria impacto na motivação para o trabalho. Para tanto, a hipótese levantada foi positiva para tal, supondo que a saúde mental das pessoas poderia influenciar na motivação para o trabalho.

Em paralelo, foi questionado se a empatia atrelada à motivação teria consequências positivas e significativas para a saúde mental. Analisando os resultados, vemos que os participantes do estudo percebem que a motivação é ofuscada quando há sobrecarga ou exaustão psíquica/emocional e, além disso, entendem que a motivação é despertada, de forma geral, por objetivos e recompensas, sejam estas pessoais ou profissionais. A partir disso, é importante ressaltar que os respondentes veem a motivação como grande aliada da empatia em suas vidas, tanto para execução de atividades como para a preservação de sua saúde mental.

Sem pormenorizar, os resultados inferem que os participantes sentem frustração quando não atingem determinado propósito depois de muita dedicação e, paralelamente, sentem-se mais motivados quando têm sua individualidade respeitada. Em suma, os participantes desta pesquisa observam que a motivação é enriquecida quando necessidades básicas são previamente atendidas, vendo-a como sinônimo de autorrealização, e sua falta como semelhante a estresse.

Como consequência, podemos destrinchar que a motivação é um instrumento indispensável para a vida e rotina das pessoas e está diretamente relacionada à satisfação pessoal, propósito de superação e busca por reconhecimento. É necessário entendermos que a motivação é o impulso que as pessoas têm para ultrapassar diferentes obstáculos ordinários e, para tanto, precisamos vislumbrá-la como coadjuvante da entrega pessoal e da determinação para ir além.

A importância deste estudo está no entendimento que as pessoas precisam ter motivação para buscar seus princípios e alcançar seus objetivos e, naquilo que concerne à parte empresarial, a compreensão que as companhias podem ter completa relevância neste processo, tanto para fins motivacionais quanto desmotivacionais. A alegoria deste trabalho enfoca de que maneira seria possível equilibrar saúde mental, vida pessoal e vida profissional e, dessa forma, ter a possibilidade de desfrutar dessa tríade de forma construtiva e comedida. Sendo assim, a busca incessante deste estudo foi entender como a motivação impacta na saúde mental e no desempenho individual das pessoas.

É importante, sobretudo, que não se interrompam os estudos a respeito da motivação. Esse fundamento social é imprescindível e determinante em todas as diretrizes de relações, de forma que se não existirem estudos contínuos, um conceito 'tão básico e humano' pode vir a tornar-se algo rarefeito e desconhecido. Convido trabalhos e teses futuras a delinearem-se na significância unilateral que tem a motivação, considerando sempre a maior gama possível de viabilidades. O processo motivacional é, e sempre será, a base das pirâmides sociais.

REFERÊNCIAS

1. Andrade, M. M. 2010. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.
2. Antunes, A. V.; Sant'anna, L. R. 1996. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. Revista brasileira de enfermagem 49(3): 425-434.
3. Appel-Silva, M.; Biehl, K. 2006. Trabalho na pós-modernidade: crenças e concepções. Rev. Mal-Estar Subj. 6(2). Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1518-61482006000200011&script=sci_arttext>. Acesso em: 26 nov. 2024.
4. Azevedo, D. 2016. Revisão de Literatura, Referencial Teórico, Fundamentação Teórica e Framework Conceitual em Pesquisa – diferenças e propósitos. Working paper. Disponível em: <<https://unisinus.academia.edu/DeborahAzevedo/Papers>>. Acesso em: 05 out. 2024.
5. Bandura, A. 1977. Social learning theory. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, United States of America.
6. Bastos, C. L; Keller, V. 1995. Aprendendo a aprender. Vozes, Petrópolis, RJ, Brasil.
7. Bergamini, C. W. 1982. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 3ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.
8. Bergamini, C. W. 2002. A difícil gestão das motivações. In: Wood Júnior, T. Gestão empresarial: o fator humano. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.
9. Bergamini, C. W. 2003. Motivação: uma viagem ao centro do conceito. GV-EXECUTIVO 1(2): 63–67. Disponível em: <<https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/34822/33620>>. Acesso em: 13 out. 2024.
10. Bernardino. 2006. Transformando suor em ouro. Sextante, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
11. Brasil [Ministério da Saúde]. 2024. Síndrome de burnout. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,demandam%20muita%20competitividade%20ou%20responsabilidade.>>. Acesso em: 22 nov. 2024.
12. Brugarotto, R. J. 2021. Revisão de literatura: felicidade no trabalho. Trabalho de conclusão de curso. Especialização em Medicina do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/263769>>. Acesso em: 26 nov. 2024.
13. Bryant, B. K. 1982. An index of empathy for children and adolescents. Child Development, 53: 413-425.
14. Catania, A. C. 1979. Learning. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, United States of America.
15. Chiavenato, I. 2000. Introdução a teoria geral da administração. 2ed. Campus, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
16. Chiavenato, I. 2003. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. Elsevier, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
17. Chiavenato, I. 2004. Administração nos novos tempos. 2ed. Elsevier, 2 Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

18. Chiavenato, I. 2014. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4ed. Editora Manole LTDA, Barueri, SP, Brasil.
19. Cofer, C. N. 1972. *Motivation and Emotion*. Scott, Foresman and Company, Glenview, IL, United States of America.
20. Cosmides, L.; Tooby, J. 2013. Evolutionary psychology: new perspectives on cognition and motivation. *Annual Review of Psychology* 64: 201-229.
21. Costa, S. T. S.; Couto, G. 2021. GETEC 10(31): 116-135. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2504/1557>. Acesso em: 17 nov. 2024.
22. Cruz, R. B.; Araújo, A. 2005. A influência de liderança na motivação dentro do contexto organizacional. *Universidade Cândido Mendes*: 1-41.
23. Damásio, A. 2000. O mistério da consciência. Companhia das Letras, São Paulo, SP, Brasil.
24. Davis, M. H. 1983. Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology* 44(1): 113-126.
25. Deese, J. 1964. *Principles of psychology*. Allyn & Bacon, Boston, MA, United States of America
26. Dejours, C. 1992. *A loucura do trabalho*. 5ed. Cortez-Oboré, São Paulo, SP, Brasil.
27. Dejours, C. 1994 *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez-Oboré, São Paulo, SP, Brasil.
28. Denham, S. A. 1998. *Emotional development in young children*. The Guilford Press, New York, NY, United States of America.
29. Dufour, D. 2001. As angústias do indivíduo-sujeito. *Le Monde Diplomatique - Edição Brasileira* 2(13).
30. Dweck, A. S. 1999. Self-theories: their role in motivation, personality, and development. *Edwards Brothers*, Lillington, NC, United States of America.
31. Eduardo, B. 2017. Douglas McGregor – Teoria X e Teoria Y. Disponível em: < <https://www.brunoeduardo.com/douglas-mcgregor-teoria-x-e-teoria-y/>> Acesso em: 18 out. 2024.
32. Eisenberg, N.; Strayer, J. 1987. *Empathy and its development*. Press Syndicate of the University of Cambridge, Cambridge, United Kingdom.
33. Feist, J.; Feist, G.J.; Roberts, T.A. 2015. 8ed. AMGH Editora Ltda., Porto Alegre, RS, Brasil.
34. Feldman, Roberto S. 2015. *Introdução à Psicologia*. 10ed. AMGH, Porto Alegre, RS, Brasil.
35. Fonseca, J. S. 2008. *Curso de estatística*. 6ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.
36. Giddens, A. 2000. *Mundo em descontrolé*. Record, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
37. Gil, A. C. 2002. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.
38. Gil, A. C. 2011. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.
39. Guimarães, M. N. M. 2015. *Autoestima, Ansiedade e Motivação: Fatores Afetivos que influenciam na escrita e aprendizagem de uma LE/L2*. Trabalho de Conclusão de Curso de Licenciatura em Letras/Inglês. Universidade Federal do Tocantins, Araguaína, TO, Brasil.
40. Herzberg, F. 1997. Novamente: como se faz para motivar funcionários? In: Bergamini, C.; Coda; R. (Org.). *Psicodinâmica da vida organizacional – Motivação e liderança*. 2ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.
41. Hesketh, J. L.; Costa, M. T. P. M. 1980. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. *Rev. Adm. Emp.* 20(3): 59-68. Disponível em: <<https://www.scielo.br/rj/rjae/a/wRPK5jffJpKHwrxcsj4M7tf/>>. Acesso em: 10 out. 2024.
42. Hsieh, P.; Cho, Y.; Liu, M.; Schallert, D. L. 2008. Middle school focus: examining the interplay between middle school students achievement goals and self-efficacy in a technology enhanced learning environment. *American Secondary Education* 36(3): 33-50.
43. Kehl, M. R. 2005. *Sobre ética e psicanálise*. 2 reimp. Companhia das Letras, São Paulo, SP, Brasil.
44. Keller, F. S.; Schoenfeld, W. N. 1995. *Principles of Psychology*. B. F. Skinner Foundation, New York, NY, United States of America. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=EaPiAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&ots=_9h-7KNKaS&sig=gRh-yHMwCADwA6DluDub5tas6WA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 10 out. 2024.
45. Kimble, G.A.; Garmezy, N. 1963. *Principles of general psychology*. 2ed. The RonaldPress, New York, NY, United States of America.
46. Lalande, A. 1999. *Vocabulo técnico e científico da filosofia*. 3ed. Martins Fontes, São Paulo, SP, Brasil.
47. Le Boterf, G. 2011. *Ingénierie et évaluation des compétences*. Editions Eyrolles, France.
48. Lieury, A.; Fenouillet, F. 2000. *Motivação e aproveitamento escolar*. Tradução de Y. M. C. T. Silva. Loyola, São Paulo, SP, Brasil.
49. Lima, A. C. M. 2013. *Motivação nas aulas de Educação Física*. Trabalho de Conclusão de Curso de Licenciatura em Educação Física. Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
50. MacIntyre, P. D.; Gardner, R. C. 1989. Anxiety and second language learning: toward a theoretical clarification. *Language Learning*, 39(2): 251-275.
51. Magalhães, G. F. 2017. Felicidade no trabalho depende da postura do próprio profissional. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/felicidade-no-trabalhodepende-da-postura-do-proprio-profissional/31247/>>. Acesso em: 26 nov. 2024.
52. Maslach, C., Leiter, M. P. 1997. The truth about burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it. *Jossey-Bass*, San Francisco, CA, United States of America.
53. Maximiano, A.C.A. 2000. *Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada*. 2ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.

54. Maximiano, A.C.A. 2007. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.
55. Molina, J. V.; Molina, A. L. 2022. Motivação e liderança nas organizações: revisão de literatura. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação 8(8): 194–207. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/6594>>. Acesso em: 26 nov. 2024.
56. Nader, D. 2024. Buscas por Burnout no Google aumenta; Brasil já é o segundo país com mais casos no mundo. Contábeis. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/65391/burnout-brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-no-mundo/>>. Acesso em: 05 out. 2024.
57. Nogueira, A. R. 2018. Motivação dos docentes de Educação Física: fatores influenciadores e estratégias motivacionais - Um estudo na Ilha Terceira (Açores). Dissertação de Mestrado em Ensino de Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, Portugal. Disponível em: <https://repositorio.utad.pt/server/api/core/bitstreams/aa14616d-607a-4a96-8799-d88c24120510/content>. Acesso em: 26 nov. 2024.
58. Nunes, P. 2018. Teoria das Necessidades de Alderfer. Disponível em: <<http://knoow.net/ciencconempr/gestao/teoria-necessidadesalderfer/>>. Acesso em: 15 out. 2024.
59. Oliveira, C. 2020. Análise sobre as necessidades humanas de Maslow na organização tema engenharia. Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Administração. Faculdade Evangélica de Rubiataba, Rubiataba, GO, Brasil.
60. Paiva, M. L. M. F.; Boruchovitch, E. 2010. Orientações motivacionais, crenças educacionais e desempenho escolar de estudantes do ensino fundamental. Psicologia em Estudo 15(2): 381-389.
61. Pajares, F.; Schunk, D. H. 2001. Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept and school achievement. p. 239-266. In: Rayner, R. E. (Ed.), Perception. Ablex Publishing, London, United Kingdom.
62. Passadori, R. 2003. Comunicação Essencial: Estratégias Eficazes para Encantar seus Ouvintes. Editora Gente, São Paulo, SP, Brasil.
63. Penna, A. G. 2001. Introdução à motivação e emoção. Imago, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
64. Pereira, A.; Silva, L.; Duraõ, M. 2024. Motivação e satisfação no trabalho: teorias, impactos e implicações para a gestão organizacional. Recima21 - Revista Científica Multidisciplinar 5(6): 1-21. Disponível em: <<https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/5368/3768>>. Acesso em: 15 out. 2024.
65. Periard, G. 2018. A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona. Governo Federal [GOVBR]. Disponível em: <<https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>>. Acesso em: 10 out. 2024.
66. Pimenta, S. M.; Santinello, J. 2008. Relacionamento humano e motivação no trabalho docente. Revista Eletrônica Lato Sensu – UNICENTRO 6: 1-14.
67. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul [PUCRS]. 2023. Síndrome de Burnout: O Que É, Causas e Como Prevenir no Trabalho. Disponível em: <<https://online.pucrs.br/blog/sindrome-burnout>>. Acesso em: 26 nov. 2024.
68. Ramos, D. M. 2007. Assédio moral como fator de baixa motivação e qualidade de vida no trabalho. Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
69. Raimundo, L.A.; Silva, R.R. 2022. Motivação no ambiente de trabalho: o impacto na motivação das pessoas. Dissertação em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. Faculdade de Tecnologia de Franca, Franca, SP, Brasil. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/12029/1/grh_2022-2_rafaela-larissa_motivacao.pdf>. Acesso em: 15 out. 2024.
70. Ray, W. S. 1964. The Science of psychology: an introduction. MacMillan, New York, NY, United States of America.
71. Robbins, S. P. 2002. Comportamento Organizacional. Prentice Hall, São Paulo, SP, Brasil.
72. Robbins, S. P. Comportamento Organizacional. 11ed. Prentice Hall, São Paulo, SP, Brasil.
73. Rogers, C. R. 1982. Tornar-se pessoa. Martins Fontes, São Paulo, SP, Brasil.
74. Royer, M. 2018. O Crescimento da Pessoa na ACP – Um Estudo de Caso. Monografia. Bacharelado em Psicologia, – Centro Universitário de Brasília [UniCEUB], Brasília/DF, Brasil.
75. Ryan, R. M.; Deci, E. L. 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology 25(1): 54–67.
76. Sampa, F. 2018. Motivação e a pirâmide de Maslow. Disponível em: <<http://www.fabiosampa.com.br/index.php/motivacao/9motivacao-e-a-piramide-de-maslow>>. Acesso em: 16 out. 2024.
77. Sampaio, J. R. 2009. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. Revista de Administração – RAUSP 44(1): 5-16. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417526001.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2024.
78. Santin, L. 2024. O que é a Pirâmide de Maslow e qual é sua aplicação?. Disponível em: <<https://blog.mbauspesalq.com/2024/01/10/o-que-e-a-piramide-de-maslow-e-qual-e-sua-aplicacao/>>. Acesso em: 20 nov. 2024.
79. Scottini, A. 2017. Dicionário Escolar Língua Portuguesa. Todolivre, Blumenau, SC, Brasil.
80. Selye, H. 1956. Stress: a tensão da vida. Ibrasa, São Paulo, SP, Brasil.
81. Silva, D.F.; Santana, P.R. 2012. Transtornos mentais e pobreza no Brasil: uma revisão sistemática. Tempus - Actas de Saúde Coletiva 6(4): 175-185.

82. Silva. 2023. Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros. Universidade de São Paulo [USP]. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>>. Acesso em: 05 out. 2024.
83. Sobrinho, O. S. 1996. Psicologia, sociologia e antropologia do trabalho. In: Vieira, S. I. Medicina básica do trabalho. 3ed. Gênese, Curitiba, PR, Brasil.
84. Souza, C.L.; Silva, R.J.G. 2018. Teoria das Expectativas de Vroom. WebArtigos. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/teoria-das-expectativas-de-vroom/112479/>. Acesso em: 10 nov. 2024.
85. Spector, P. E. 2006. Psicologia nas Organizações. Editora Saraiva, São Paulo, SP, Brasil.
86. Tomé, A. 2022. Motivação e Satisfação no trabalho: Trabalhadores-estudantes de ciências sociais e humanas. Dissertação. Mestrado em Sociologia, Faculdade de Letras, Universidade do Porto, Porto, Portugal. Disponível em: < <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/145419/2/591971.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2024.
87. Torini, D. 2016. Questionários on-line. p. 52-75. In: Miranda, D. S.; Alonso, A. Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Quantitativo. Sesc São Paulo/CEBRAP, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <https://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017_E-BOOK%20Sesc-Cebrap_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf>. Acesso em: 06 out. 2024.
88. Usher, E. L. 2009. Sources of middle school students' self-efficacy in mathematics: a qualitative investigation of student, teacher, and parent perspectives. American Educational Research Journal 46: 275-314.
89. Volmink, J. D. 2019. Ubuntu: Filosofia de vida e ética social. p. 47-68. In: Consórcio "Ubuntu Building Bridges for Peace" (Ed.). Construir pontes Ubuntu – Para uma liderança servidora. ImPress, Lisboa, Portugal. Disponível em: <<https://www.mpmg.mp.br/data/files/02/C5/E1/01/A4A9C71030F448C7860849A8/Construir%20pontes%20Ubuntu%20-%20para%20uma%20lideranca%20servidora.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2024.
90. Weinberg, R.; Gould, D. 1995. Foundations of Sports Exercise Psychology. Human Kinetics Publishers, Champaign, IL, United States of America.
91. Wright, T. A.; Cropanzano, R. 1998. Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. Journal of Applied Psychology 83: 486-493.
92. Wyse, R.M. 2018. Motivação: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano. Rev. Cienc. Gerenc. 22(36): 134-141.