



ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA

Ata de Defesa de Monografia de Pós-Graduação em Unidade de Alimentação e Nutrição - UAN dos (as) alunos (as):

Christianne Mateus de Oliveira;

Leonardo Rodrigues de Souza;

Sanny Pereira do Sacramento;

Thais Masotti Bianchi.

Ao trinta e um dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, reuniu-se a banca examinadora do trabalho apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

FATORES QUE MOTIVAMOS FUNCIONÁRIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Compuseram a banca examinadora os professores:

_____ (avaliador 1)
_____ (avaliador 2)
_____ (avaliador 3)

Após a exposição oral de defesa de banner, o (s) (a) (s) candidato (a) (s) foi (ram) arguido (a) (s) pelos componentes da banca que reuniram-se reservadamente, e decidiram, (x) Aprovar ou () Não Aprovar, com a nota 8,0 à monografia. Para constar, redigi a presente Ata, que aprovada por todos os presentes, vai assinada por mim e pelos demais membros da banca.

_____ *monqueira*
Avaliador 1
_____ *Edson Adriano de Souza Jr*
Avaliador 2

Avaliador 3

Fazer em duas vias, uma fica anexada ao TCC e outra deve ser entregue na Sec. Acadêmica para arquivo na pasta do (s) aluno (s))

Fatores que motivamos funcionários no ambiente de trabalho

Factors that motivate employees in the workplace

Christianne Mateus de Oliveira; Leonardo Rodrigues de Souza; Sanny Pereira do Sacramento; Thaís Masotti Bianchi & Maria Luiza Rezende Ribeiro

ITH Pós Graduação. Rua 203 nº 354, Setor Leste Universitário. CEP: 74.603-060. -
Goiânia - GO

Resumo: O trabalhador é uma ferramenta essencial para uma organização funcional. Portanto, descobrir o que o motiva é fundamental. A relevância do estudo em questão reside em buscar compreender os fatores que motivam os funcionários no ambiente de trabalho. Objetivou-se realizar uma revisão da literatura para identificar, segundo os pilares da teoria de Abraham Maslow, os principais fatores que motivam os funcionários dentro do local de trabalho. Foram consultados artigos indexados nas bases de dados *Pubmed*, *Web of Science*, *Scopus* e Biblioteca Virtual em Saúde, com utilização de descritores em português, no período de publicação de 1999 a 2015. Conclui-se que para uma unidade de alimentação e nutrição ter bons resultados é fundamental promover orientações, cursos e treinamento de gestão, reconhecimento através de prêmios e/ou elogios, feedback sobre o desempenho, para que assim os funcionários sintam-se motivados em seu trabalho.

Palavra-chave: Motivação. Organização. Unidade de alimentação e nutrição. Teorias motivacionais.

Abstract: The worker is an essential tool for a functional organization. Therefore, finding out what motivates you is fundamental. The relevance of the study in question lies in seeking to understand the factors that motivate employees in the workplace. The aim was to conduct a literature review to identify, according to the pillars of Abraham Maslow's theory, the main factors that motivate employees within the workplace. Indexed articles were consulted in the databases Pubmed, Web of Science, Scopus and Virtual Health Library, with the use of descriptors in Portuguese, in the period of publication from 1999 to 2015. It is concluded that for a Food and nutrition unit to have good results it is essential to promote guidance, courses and management training, recognition through awards and/or praise, feedback on performance, so that employees feel motivated in their work.

Keywords: Motivation. Organization. Food and nutrition unit. Motivational theories.

Sumário

1	Introdução	4
2	Material e métodos	5
3	Resultados	5
3.1	Motivação	5
3.2	Teorias motivacionais	6
4	Discussão	9
5	Conclusão	12
	Referências	12
	Anexo A - Normas para publicação na revista	15

1 Introdução

Motivação é o desejo de agir, e a motivação para o trabalho pode ser descrita como processos psicológicos que dirigem, energizam e mantêm a ação em direção a um trabalho, tarefa, função ou projeto (GRANT; SHIN, 2013). Wiesel (2005) relata que a motivação é um processo individual e fruto do crescimento pessoal.

Significa a energia que impulsiona o sujeito à determinada ação de acordo com uma força interna motivada por um determinado desejo (DUBRIN, 2008).

Os primeiros estudos sobre a satisfação no trabalho eram considerados como um componente da motivação, que levava os trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamento importantes para o interesse empresarial, tais como o aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas no trabalho (SIQUEIRA, 2008). O clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e traduz-se em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração irrestrita. Todavia, quando há baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou imposição de barreiras, o clima organizacional tende a baixar, caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação, podendo em casos extremos chegar a um estado de agressividade, tumulto, inconformismo, típicos de situação em que os membros se defrontam abertamente com a organização, como nos casos de greves e piquetes (CHIAVENATO, 2005).

Para que os objetivos da organização sejam alcançados, é de fundamental importância que haja uma relação entre seus objetivos e os objetivos dos empregados. Se a organização incentiva seus funcionários, estes encontram a própria satisfação. Bergamini (2008) mostra que muitas vezes o fracasso da maioria das empresas não está na falta de conhecimento técnico e sim na maneira como lida com as pessoas. Segundo Bernardinho (2006), “a motivação baseia-se em dois pilares: o primeiro deles é a necessidade. Se você precisa, vai “correr atrás” e se dedicar. O segundo é a paixão. Se você gosta, ama o que faz, vai querer melhorar sempre”. Podemos observar que estes conceitos tratam a motivação como sendo algo pessoal e que parte do intrínseco das pessoas.

Para os gestores, uma das tarefas mais desafiadoras é motivar sua equipe de forma eficaz e com sucesso aumentando a produtividade. Mas, para isso é indispensável conhecer

as necessidades e quais os fatores que motivam as pessoas compreendendo o comportamento humano e no trabalho dessas pessoas (KUMAR, 2012).

Neste contexto, o objetivo deste trabalho é identificar, segundo os pilares da teoria de Abraham Maslow, os principais fatores que motivam os funcionários dentro do ambiente de trabalho.

2 Materiais e métodos

Trata-se de um estudo de revisão bibliográfica, a partir do tema proposto, sobre o qual serão pesquisados artigos originais nas bases de dados Pubmed, *Web of Science*, *Scopus* e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS).

A seleção de artigos foi realizada utilizando os termos indexadores em português: motivação, organização, unidade de alimentação e nutrição e teorias motivacionais. O período de publicação dos artigos utilizadas foi de 1999 a 2015. Foram incluídos neste trabalho estudos relacionados à motivação de trabalhadores de ambos os sexos que participam de qualquer organização e foram excluídos artigos relacionados a trabalhadores que não relatasse suas motivações.

3 Resultados

Foram encontrados na literatura 30 artigos sobre motivação para compor a revisão, dos quais 12 deles eram relacionados à unidade de alimentação e nutrição (UAN).

3.1 Motivação

Compreender as relações entre os indivíduos e seu trabalho é uma preocupação para os pesquisadores, pois a satisfação no trabalho é um fenômeno dessa relação que pode vir a irradiar e influenciar a vida pessoal do trabalhador, afetando seu comportamento familiar e profissional, comprometendo assim seus níveis de bem-estar e até sua saúde física e mental, e conseqüentemente seu desempenho na organização (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Segundo Silva (2015), as pessoas que estão envolvidas no mercado de trabalho e que apresentam melhores desempenhos são aquelas que são motivadas. São aquelas que

apresentam maior probabilidade de serem bem-sucedidas pelo desejo de fazer um bom trabalho e tomarem iniciativa em meio às situações negativas.

Portanto acredita-se que para motivar um colaborador é necessário identificar as suas necessidades, e uma das formas que podemos fazer essa identificação é através das Teorias Motivacionais, as quais podemos citar Maslow, Herzberg, McGregor, David Mc Clelland, Edwin Locke, Victor Vroom, entre outros. Neste estudo daremos enfoque na Teoria da Hierarquia das Necessidades Humana ou a Teoria de Abraham Maslow, que faz menção de cinco tipos de necessidades, sendo elas: necessidades fisiológicas, de segurança, necessidades sociais, autoestima e auto realização (HELLER, 1999).

3.2 Teorias motivacionais

O surgimento das teorias motivacionais que se tem conhecimento data aproximadamente o século XX, segundo as constatações de Marras (2000), momento em que as pessoas eram movidas pelo simples desejo de arrecadação do capital, ou seja, quanto mais produtivo fosse o trabalho, maior seria a recompensa e, conseqüentemente, maior seria sua motivação e satisfação pessoal daquele indivíduo.

Conforme Zanelli (2004) durante o tempo foram surgindo conceitos e mais tarde foram abordadas teorias da motivação humana onde diversos teóricos contribuíram para tal propósito, e analisaram o comportamento do indivíduo, buscando entender o que o faz motivado, e como o processo da motivação ocorre na vida do ser humano. Dentre esses teóricos se destacaram alguns, que analisaram de forma a colocar essas teorias dentro do contexto organizacional: Maslow, Herzberg, McGregor, David Mc Clelland, Edwin Locke, Victor Vroom, entre outros.

Teoria dos dois fatores: Frederick Herzberg desenvolveu sua teoria denominada de teoria de dois fatores que consistia na divisão dos fatores motivacionais da seguinte maneira: fatores higiênicos (extrínsecos), conhecidos também como dissatisfatores, que apenas evitam a insatisfação, e os fatores motivacionais (intrínsecos), que podem motivar ou satisfazer os funcionários, estes relacionados com as necessidades mais altas, à medida que os fatores de higiene relacionam-se com as necessidades de mais baixa ordem (DUBRIN, 2008).

Teoria X e Y: Esta teoria é proveniente da obra “O Lado Humano da Organização” de 1960. McGregor (1999) tratou de distinguir dois tipos de situações que, diferentemente

das outras teorias, sob seu ponto de vista não doutrinavam as pessoas, bem como não simplificou seu significado a integração social e remuneração salarial.

Teoria das Necessidades Adquiridas: A teoria das Necessidades Adquiridas foi desenvolvida por David Mc Clelland. Esta teoria aborda os três principais tipos de necessidades, que são a necessidade de poder, necessidade de realização e necessidade de associação (ROBBINS, 2005). Essas necessidades são desenvolvidas a partir das experiências individuais de cada um somado às interações sociais dos mesmos. Robbins (2005) resume a teoria de Mc Clelland da seguinte maneira: necessidade de realização é a busca da excelência, de se realizar em relação a determinados padrões, de lutar pelo sucesso; necessidade de poder é a necessidade de fazer com que os outros se comportem de um modo que não fariam naturalmente; já a necessidade de associação é o desejo de relacionamentos interpessoais próximos e amigáveis.

Sendo assim, as pessoas podem ter as necessidades pela busca do melhor desempenho a partir do sucesso obtido em determinadas atividades a partir da necessidade de realização, a necessidade de poder encontra-se no fato de manipular o comportamento alheio, de modo a se impor sobre os demais, e a necessidade de associação é aquele movido pelo bom relacionamento com a coletividade.

Teoria ERG: a teoria da motivação de Alderfer é mais uma teoria da motivação contemporânea que também sofreu grande influência da Teoria das Necessidades de Maslow, uma vez que ele resumiu as cinco premissas de Maslow em três, que são: Existência, Relação e Crescimento, daí a denominação da sigla ERG, em inglês (ROBBINS, 2005).

Teoria de Fixação dos Objetivos: também conhecida como Teoria de Fixação das Metas, de acordo com Robbins (2005), Edwin Locke elaborou tal teoria que parte do princípio de que as metas devem ter características que provoquem um maior nível de motivação nos funcionários, uma vez que, sem tal motivação, os funcionários ficam sem um direcionamento. Pode-se dizer então, que a identificação de um determinado objetivo estimula a motivação interna do sujeito, uma vez que a partir daí tem-se a busca por um objetivo que satisfará a motivação intrínseca daquele que o executa. Ou seja, o retorno por aquilo que se busca se dá com sucesso.

Teoria do Planejamento no Trabalho: Nesta abordagem tem-se Maslow, Mc Gregor e Herzberg, em que os mesmos aludem a respeito da relevância de se entender o próprio trabalho como o principal fator de motivação de um indivíduo. Algumas pesquisas

podem determinar ainda que o ambiente de trabalho e o planejamento do mesmo pode ser o principal fator motivador, uma vez que estes aspectos aumentam ou diminuem de forma direta a motivação dos funcionários. Existem cinco elementos que precisam ser respeitados para que as metas sejam plenamente alcançadas e que são respectivamente: variedade de habilidades; identificação com a demanda apresentada; colocar significado na tarefa; conferir autonomia para executá-la e oferecer feedbacks em relação ao trabalho realizado (ROBBINS, 2005).

Teoria da Expectativa: Desenvolvida pelo canadense Victor Vroom, a teoria da expectativa ou expectância, é uma teoria ampla sobre motivação que tenta explicar os determinantes das atitudes e dos comportamentos no local de trabalho (WAGNER, HOLLENBECK, 2009).

Segundo Wagner e Hollenbeck (2009), os três principais conceitos aspectos da teoria da expectativa são:

- a) Valência: supõe-se que a qualquer momento a pessoa pode preferir certos resultados a outros, ou seja, é a medida de atração que um resultado exerce sobre o indivíduo ou o que ele prevê receber de um certo resultado. Podem ter valência positiva, negativa ou nula. Positiva, caso a pessoa prefira alcançar os resultados a não os alcançar; nula caso seja indiferente à obtenção do resultado e negativa caso a pessoa prefira não alcançar os resultados;
- b) Instrumentalidade: também chamada de expectativa de desempenho-resultado, a instrumentalidade é a convicção que a pessoa tem entre executar a ação e experimentar o resultado. É de grande importância definir a instrumentalidade, pois é possível que seu bom desempenho para executar a ação seja forte apenas quando a valência e a instrumentalidade forem consideravelmente altas. Por isso, precisamos conhecer mais do que a satisfação esperada do indivíduo para alcançar um determinado resultado;
- c) Expectativa: é a certeza relativa entre fazer um esforço e realmente desempenhá-lo. Apesar do conhecimento do valor e da instrumentalidade, não sabemos o que o indivíduo tentará fazer sem conhecer suas expectativas.

Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas: uma das mais importantes teorias motivacionais, criada por Abraham Maslow, em que as necessidades estão estabelecidas em uma espécie de pirâmide de prioridades e satisfações (Figura 1). Sendo assim, satisfeita a necessidade acima, passa-se para a próxima satisfação, sendo a primeira mais importante que a segunda e assim sucessivamente. Entretanto, este modelo sofreu

diversas críticas pelo fato de que o ser humano não é feito de condições exatas, podendo perfeitamente ter mais de uma necessidade simultaneamente ou precisar satisfazer desejos menores por determinadas situações que fogem de seu controle (CHIAVENATO, 2003).



Figura 1 – Pirâmide de Maslow

A Teoria de Maslow é um compilado de necessidades que podem viabilizar maior motivação no trabalho. Estudos feitos pela psicologia são frequentes para analisar o comportamento das pessoas quando não são motivadas e o comportamento das que são motivadas. Dentro desta área da psicologia Maslow criou sua teoria de motivação. Segundo Maslow (2000) o homem se motiva quando suas necessidades como auto realização, autoestima e outros fatores relacionados, são supridas.

3 Discussão

A Teoria da hierarquia de necessidades de Abraham Maslow fundamentou sua tendência em compreender o homem inserido na sociedade e não apenas no ambiente laboral. Nessa Teoria, o desafio dos gestores é compreender e entender as diversidades pessoais dos trabalhadores em relação aos seus anseios, o papel do trabalho e da

organização para eles, propiciando canalizar esses anseios em prol da organização (SAMPAIO, 2009).

Em um estudo de Junior e Oliveira (2009), foi feita uma análise constituída por 29 pessoas de uma certa empresa, com o intuito de avaliar o grau de motivação dos funcionários. Em seus resultados, foi constatado que, a mesma não estava correspondendo com a motivação de seus colaboradores, tendo em vista que a maioria discordou que há presença do fator motivador na organização. Cerca de 4,83% consideravam-se pouco motivados, 24,14% desmotivados, 24,14% motivados e 6,90% muito motivados. Isso confirma o que Maslow defende, sobre a importância de se analisar, descobrir e aplicar ferramentas que possam motivar trabalhadores dentro das organizações. A teoria em questão pressupõe que as necessidades humanas estão dispostas por níveis hierárquicos. À medida que se vai subindo na pirâmide das necessidades, vai-se observando que a motivação dos indivíduos é cada vez mais elevada (MASLOW, 2000).

De acordo com as necessidades fisiológicas básicas, um questionário aplicado por Bernardes, Barcelos e Camargo (2010), em um hospital filantrópico do estado do Rio Grande do Sul, mostra que a maior motivação de trabalho de seus 76 colaboradores entrevistados seria o fator “gostar do que faz”, deixando evidente que esses trabalhadores possuem apego pela função que exercem. Em segundo lugar o fator de maior menção pelos entrevistados foi o item “salário”. Ao contrário do que se imaginava no início da pesquisa, fatores como salário, cursos de pós-graduação e especialização oferecidos pela instituição apresentaram resultados abaixo do fator intrínseco, nada de salários exagerados: apenas fazer o que gosta e ser justamente remunerado. Maslow afirma o mesmo em seus pilares 1 e 2.

Em relação à necessidade de segurança, Carvalho (2013) identifica que podem haver três fatores motivacionais relacionados a colaboradores e empresa, sendo: a remuneração e benefícios sociais (1), condições físicas e psicológicas do trabalho (2) e segurança no trabalho (3), discordando com a Teoria de Maslow onde esses fatores estão no segundo pilar.

De acordo com as necessidades sociais, um estudo realizado por Batista et al (2005) com 10% dos enfermeiros de uma unidade de saúde em Aracajú, pode-se perceber que os fatores motivadores dos enfermeiros pesquisados referiam ao relacionamento satisfatório com a equipe multiprofissional, a possibilidade de obter crescimento profissional, a carga horária e as condições laborais oferecidas.

Quanto a auto-estima, Souza et al (2015) entrevistaram 11 profissionais da saúde que trabalham em Estratégia de Saúde da Família, no estado do Ceará. Observaram que as melhorias estruturais do serviço, reconhecimento, respeito, gostar daquilo que se faz, trabalho em equipe, autonomia, bom relacionamento multiprofissional e intersetorial, a disponibilidade de materiais suficientes para o trabalho, atendimento às solicitações, elogios e a promoção da educação permanente e a valorização foram bastante enaltecidos pelos profissionais. Contradizendo a Teoria de Maslow onde essas necessidades estão no quarto pilar.

Conforme a necessidade de auto realização, Barros (2015) em seu estudo sobre motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação, utilizando o questionário de satisfação do trabalho e considerando cada dimensão do construto satisfação (Satisfação com as Relações hierárquicas, Satisfação com Ambiente físico e Satisfação Intrínseca no trabalho), obteve como resultado para os servidores do IF-Goiano na dimensão de maior satisfação o ambiente físico com uma média de $M= 4,09$ em comparação a médias mais baixas em relação a satisfação com as relações hierárquicas com uma média de $M=3,74$. Nessas relações foram avaliados o apoio recebido das instâncias superiores, igualdade de tratamento e sentido de justiça, possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho, participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho, supervisão sobre o trabalho que realiza, forma como avaliam e julgam seu trabalho, relações pessoais com as instâncias de poder, o que favorece a teoria de Maslow no pilar cinco.

Robbins (2005), detalhou quais seriam essas necessidades presentes na pirâmide de Maslow, dizendo também que após uma necessidade satisfeita, passa-se para a próxima, cabendo ao indivíduo identificar suas necessidades no momento. Segundo Chiavenato (2005), os seres humanos são motivados por certa variedade de fatores. Entender o processo de motivação humana auxilia na abertura de novos espaços, novas ferramentas para grandes descobertas, aprendizagens para viver melhor e vencer de uma forma que alguns indivíduos ainda não conhecem.

A área de Alimentação Coletiva ou UAN se tornou uma das principais práticas do mundo nos dias de hoje devido a população estar na maior parte do tempo fazendo refeições fora de casa, utilizando restaurantes ou área de alimentação em indústrias. A UAN está presente também em escolas, fornecimento em autogestão, hotelaria, lanchonetes, buffet, restaurantes em geral e self-service, entre outros (MONTEIRO, 2012).

Em UAN as tarefas são excessivas e complexas, portanto, é fundamental que este conceito sobre motivação seja analisado e aplicado, para que se tenha melhor rendimento, pois quanto maior a motivação dos funcionários, melhor será o bem-estar no ambiente de trabalho e mais resultados positivos a organização terá.

5 Conclusão

Para uma UAN ter bons resultados é fundamental promover a inclusão de grupos nas organizações com consciência profissional para analisar meios que enalteçam a auto-estima da equipe através de orientações, cursos e treinamento de gestão, reconhecimento através de prêmios e/ou elogios, feedback sobre o desempenho, fazer conhecido o respeito e responsabilidade que cada indivíduo recebe, transformar o ambiente agradável, oferecer equipamentos de segurança e avaliar o bem estar dos funcionários (SOVIENSKI, 2008).

Referências

BATISTA, A. A. V. et al. **Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro**. *Revista Esc Enferm USP*, São Paulo, 2005.

BARROS, F. C. **Motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação**. 2015. 180 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4558>>. Acesso em 10 de janeiro de 2020.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. São Paulo: 5^oed, 2008. 256 p.

BERNARDES, J. G. et al. **Motivação do trabalhador: Estudo de Caso em um Hospital Filantrópico**. VII SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Caxias do Sul, 2010.

BERNARDINHO. **Transformando suor em ouro**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

CARVALHO, J. F. et al. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações**. *Educação em foco*, v. 9, n. 7, p. 21-31, 2013.

CHIAVENATO, I. **Teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**. 5ªEd. Rio de Janeiro:2005.

Administração nos Novos Tempos, Rio de Janeiro: *Elsevier*, 2005.

Gestão de Pessoas, Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GRANT, A. M.; SHIN, J, in R. M. Ryan (Ed.). **Work motivation: Directing, energizing, and maintaining effort (and research)**, ed. New Work: Oxford University Press, 2013. cap.28, p. 505-519.

JÚNIOR, P. E. B; OLIVEIRA, J. L. C. **Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional**. In: V Congresso Nacional de Excelência na Gestão, Niterói, Brasil. 2009.

HELLER, Robert. **Como Motivar Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Publifolha, 1999.

KUMAR, S. S. **Motivation as a strategy to enhance organizational productivity: Advances in Management**. v.5, n.7, p.24-27, 2012.

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

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 6 (2003), pp. 59–78.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de RH**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2005.

MONTEIRO, M. A. M. **Importância da ergonomia na saúde dos funcionários de unidades de alimentação e nutrição**. *Revista Baiana de Saúde Pública*, v. 33, n. 3, p. 416, 2012.

- SAMPAIO, J. R. **O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação.** *Revista de Administração-RAUSP*, v. 44, n. 1, 2009.
- SOUZA, M. F. **Fatores contributivos para motivação dos profissionais de saúde da atenção básica de saúde.** *Cad. Cult. Ciênc.* Ano IX, v.13 n2, Mar, 2015.
- SILVA, A. M. **Abordagem Mecanicista X Abordagem Comportamental: A Influência nas Organizações Modernas.** Conselho Editorial, p. 34, 2015.
- SILVA, B. P; KAULFUSS, M. A. **Motivação no Ambiente de Trabalho.** *Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT*, v.1, n.1, 2015.
- SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: 1º ed, 2008. 344 p.
- SOVIENSKI, F; STIGAR, R. **Recursos Humanos X Gestão de Pessoas.** *Revista Científica de Administração*, v. 10, n. 10, 2008.
- WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva.** 2a ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Ed.: Artmed, 2004.

Anexo A - Normas para publicação na revista

ESTUDOS – VIDA E SAÚDE

A revista Estudos – Vida e Saúde (EVS), ISSN 1983-781X, é um periódico de fluxo contínuo de revisão por pares da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, em meio eletrônico, que tem como a sua base fundamental a interdisciplinaridade dentro da área da saúde e do meio ambiente - relações sociais, expressões emocionais e afetivas, meio ambiente, biologia, traduzindo, por meio da saúde e da doença, as condições e razões sócio históricas e culturais dos indivíduos e grupos. As submissões são feitas pela internet, no Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas (SEER) - seer.pucgoias.edu.br.

Qualificação de Trabalhos: Os manuscritos devem destinar-se exclusivamente à EVS, não sendo permitida sua submissão e/ou apresentação simultânea a outro periódico.

Processo de Revisão por Pares: Todos os manuscritos passam por uma avaliação inicial do Editor Chefe no que se refere à formatação, língua e regras da EVS. Em um segundo momento o artigo é enviado a um Editor Associado que se utiliza de pareceristas ad hoc específicos da área do artigo para avaliação, dando o seu parecer sobre a aceitabilidade do artigo. O Editor Associado então envia as revisões ao Editor Chefe, que fará a devolução ao autor de correspondência, para as devidas adequações ou recusa do artigo. No caso de adequações ou correções, os autores terão, no máximo, cinco dias para a devolução ao Editor Chefe. O processo se repete com o Editor Associado que deverá conferir se foram atendidas as sugestões e adequações junto com os pareceristas ad hoc, em um prazo de até cinco dias. Cumprida essa fase, o Editor Chefe é comunicado do aceite do artigo e esse comunicará o autor de correspondência.

INSTRUÇÃO AOS AUTORES:

Antes da submissão de um manuscrito os autores devem se inteirar do escopo da EVS, suas características, processo de revisão e políticas editoriais. Os autores devem estar cientes e ter a certeza que o manuscrito não foi publicado anteriormente e que não está em fase de avaliação por outro periódico.

Pelo menos um dos autores tem que ter doutorado em uma instituição nacional ou internacional reconhecida pela CAPES/MEC.

No ato da submissão os autores assumem a responsabilidade por não estarem usando dados falsos ou copiados (plagiados). A EVS se utiliza de métodos eletrônicos para identificação de similaridade que, se detectado, será devolvido imediatamente aos autores. Todos os manuscritos, ao serem submetidos, deverão apresentar obrigatoriamente a seguinte documentação:

- Todos os trabalhos que lidem com qualquer tipo de participação humana devem estar devidamente documentados de avaliação por um Comitê de Ética em Pesquisa, reconhecido pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), seguindo as resoluções pertinentes;
- No caso de trabalhos envolvendo experimentação animal, os autores devem indicar na seção Material e Métodos que foram seguidas as normas contidas no Council for International Organization of Medical Sciences (CIOMS) Ethical Code for Animal Experimentation e os preceitos do Colégio Brasileiro de Experimentação Animal - COBEA e com avaliação de uma Comissão de Ética no Uso de Animais.

FORMATAÇÃO GERAL:

1. Texto: O trabalho deve ser em formato A4 (21 X 29,7 cm) utilizando-se WORD para Windows e fonte Times New Roman (tamanho 12 para o texto e 11 para legendas de figuras e tabelas). Os pés de tabelas o tamanho da fonte deverá ser 10. Todos os capítulos primários e secundários do manuscrito devem ser tamanho 12 com a primeira letra maiúscula. Todos os parágrafos devem se iniciar com um recuo de 1,0 cm.

2. Margem: As folhas devem apresentar margem esquerda e superior de 3 cm; direita e inferior de 2,5cm. Layout de cabeçalho de 1,25 cm e de rodapé 2,5 cm.

3. Espaçamento: Todo o texto deve ser digitado com espaço 1,5 e justificado. As legendas das ilustrações e tabelas devem ser digitadas em espaço simples, justificado. As referências, ao final do trabalho, devem ser separadas entre si por espaço 1,5 e justificado, sem recuo da segunda linha e formatação do parágrafo de 6 pontos após.

4. Paginação: Todas as folhas do trabalho devem ter a numeração começando a partir da primeira folha de parte textual (Introdução), em algarismos arábicos, no canto inferior direito da folha, tamanho 10.

5. Títulos: Para evidenciar a sistematização do conteúdo do trabalho, deve-se adotar a numeração progressiva para os títulos e subtítulos do texto. Devem ser adotados os seguintes destaques para numeração progressiva:

Título primário: primeira letra maiúscula, caixa baixa em negrito, tamanho 12, sem numeração.

Exemplo:

Introdução
Material e Métodos
Resultados
Discussão
Agradecimentos
Referências

Título secundário: primeira letra maiúscula, caixa baixa com negrito, tamanho 12, numeração arábica.

Exemplo:

Material e Métodos

1. Amostragem

Título terciário: caixa baixa com negrito, tamanho 12, numeração arábica.

Exemplo:

1.2. Amostras de Água

Título quaternário: caixa baixa com negrito, tamanho 12, numeração arábica.

Exemplo:

1.2.1. Amostras de Água Subterrâneas

6. **Abreviaturas e Siglas**
Quando aparece pela primeira vez no texto, a forma completa do nome precede a sigla, colocada entre parênteses.

Exemplo: Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás).

7. **Equações e Fórmulas:** Aparecem destacadas no texto, de modo a facilitar sua leitura, e é permitido o uso de uma entrelinha maior para compor seus elementos (expoentes, índices etc.). Quando destacadas do parágrafo, são centralizadas e, se necessário, deve-se numerá-las, com a explicação no texto (em fonte normal = Times New Roman 12).

Exemplo:

$$X^2 + y^2 = Z^2 \quad (1)$$

$$(X^2 + y^2) / 5 = n \quad (2)$$

Outra opção fica no destaque da fórmula e sua explicação a seguir (em fonte normal = Times New Roman 12).

Exemplo:

Para a medida de diversidade de espécies será adotada a função de Shannon-Wiener (Krebs, 1999):

$$H' = - \sum_{i=1}^S (p_i) (\log_2 p_i)$$

Onde:

H' = índice de diversidade de espécies

S = número de espécies

p_i = proporção amostral pertencente à i -ésima espécie

8. **Tabelas**

Toda tabela deve ter significado próprio, dispensando consultas ao texto e estar o mais próximo possível do trecho a que se refere.

O título deve aparecer na parte superior, precedida da palavra Tabela (primeira letra maiúscula e em negrito) seguida de seu número de ordem em algarismos arábicos e um ponto (tamanho 11).

O título termina sem um ponto final. As tabelas devem ser numeradas consecutivamente, de 1 a infinito, independente do capítulo. O conteúdo da tabela deve estar em texto ponto 10.

As legendas (pé das tabelas) devem ser concisas e em tamanho menor que o título (tamanho 9).

Tabelas com mais de uma página devem conter, no rodapé, ao lado direito, alinhada com a tabela e em caracteres minúsculos, a palavra “continua”.

O título e o cabeçalho devem ser repetidos em todas as páginas, identificadas com a palavra “continuação”. Não inserir tabelas como imagens.

As tabelas devem estar inseridas no texto (padrão: primeira letra maiúscula, seguido do seu número – Tabela 1), mas devem ser fornecidas também em arquivo à parte e identificado “Tabelas”, acompanhado de um texto com todas as legendas das mesmas.

Exemplo:

Tabela 1. Vetores identificados e sua relação com doenças e importância epidemiológica

Espécie		Doença		Importância
Ordem				Diptera
Família				Culicidae
Anopheles	albitarsis		Malária	+
Anopheles	darlingi		Malária	+++
Anopheles	stodei		Malária	+
Sabethes	sp.	Febre	Amarela	+
Mííases				++

Legenda: + baixa importância; ++ importância moderada; +++ grande importância; ? dúvidas sobre o grau de importância epidemiológica. Fonte: PAHO (2003).

9. Quadros

Apresentam a mesma característica da tabela em relação à formatação do título, porém apresentam dados textuais comparativos, ao contrário das tabelas, que podem apresentar dados comparativos ou estatísticos. Assim como nas tabelas, os quadros com mais de uma página devem conter, no rodapé, ao lado direito, alinhada com a tabela e em caracteres minúsculos, a palavra “continua”. O título e o cabeçalho devem ser repetidos em todas as páginas, identificadas com a palavra “continuação”.

Não inserir quadros como imagens.

Os quadros devem estar inseridos no texto, mas devem ser fornecidos também em arquivo à parte e identificado “Quadros”, acompanhado de um texto com todas as legendas dos mesmos.

10. Figuras

Qualquer que seja seu tipo (gráfico, desenho, esquema, diagrama, fluxograma, fotografia, mapa, planta, retrato e outros) serão considerados como “Figuras”, e sua identificação deve aparecer na parte inferior, precedida da palavra designativa (apenas com a letra inicial

maiúscula), seguida de seu número de ordem em algarismos arábicos e um ponto.

Exemplo: Figura 1.

No caso de ilustrações não originais, após a descrição a fonte deve ser inserida entre parênteses e com a devida citação.

Exemplo: Fonte: IBGE (1986).

As legendas das ilustrações devem ser claras e breves, dispensando consulta ao texto, com fonte tamanho 11, justificadas e formatadas (respeitando os limites das figuras). Em se tratando de uma publicação digital, não existem limites de figuras coloridas ou preto e branco, cabendo ao Editor sugerir a deleção de figuras consideradas em excesso ou sem uma devida importância ou relevância. As figuras podem estar inseridas no texto, mas devem ser fornecidas também em formato TIFF ou JPEG, em alta resolução mínima de 600 dpi em arquivo à parte e identificado “Figuras”, acompanhado de um texto com todas as legendas das mesmas.

11. Análises Estatísticas

Os métodos estatísticos devem ser descritos com detalhes suficientes para permitir a verificação dos resultados àqueles que tiverem acesso.

Exemplo:

Os dados foram analisados utilizando o Programa SPSS 20.0 para Windows. Os dados contínuos (idade, IMC) são apresentados com média e desvio padrão (DP), e os dados nominais (sexo, profissão), por meio de frequência absoluta e relativa. O teste Shapiro-Wilk foi usado para avaliar a normalidade, sendo utilizado o teste T de Student pareado (paramétrico) para variáveis que seguiram premissa de normalidade e Wilcoxon (não paramétrico) cujas variáveis não seguiram a distribuição normal.

Os valores testes estatísticos devem conter não mais do que três casas decimais (incluindo p-valor); Valores de “p” menores do que 0,001 devem ser relatados como $p < 0,001$; em relação à porcentagem, recomenda-se inicialmente que sejam fornecidas informações sobre os numeradores que deram origem às porcentagens (exemplo: $n=20$; 60%); normalmente devemos usar a média e desvio padrão apenas para dados que tenham distribuição normal; alguns estudos adotam o sinal \pm para representar média e desvio padrão, porém os estatísticos sugerem o uso da média e entre parênteses o desvio padrão (exemplo: média de 58 (DP = 4,5)); o valor que melhor representa dados que não têm distribuição normal é sua mediana. A noção de variabilidade pode ser fornecida por valor mais baixo e valor mais alto (exemplo: mediana de 55 g (6-77 g)).

12. Arredondamento de Números

Efetuar o processo de arredondamento eliminando da expressão dos dados estatísticos as unidades inferiores às de uma dada ordem; quando o primeiro algarismo a ser abandonado for 0, 1, 2, 3 ou 4, fica inalterado o último algarismo a permanecer (exemplo: 56,426 arredonda-se para 56,4); quando o primeiro algarismo a ser abandonado for 6, 7, 8 ou 9

deve ser aumentado de uma unidade o último algarismo a permanecer (exemplo: 56,682 arredonda-se para 56,7); quando o primeiro algarismo a ser abandonado for 5, como regra geral, deve ser aumentado de uma unidade o último algarismo a permanecer (exemplo: 56,652 arredonda-se para 56,7).

ESTRUTURAÇÃO DO ARTIGO

1. Título: O título do trabalho deverá estar no alto da primeira página, com a primeira letra em caixa alta, negrito, tamanho 12 e justificado, em Português e Inglês. Nomes e instituições devem ter a primeira letra maiúscula.

Exemplo:

Contribuições ao conhecimento da biologia de quelônios (Chelonia: Reptilia) no Estado de Goiás, Brasil.

Contributions to the knowledge of the biology of chelonians (Chelonia: Reptilia) in the State of Goiás, Brasil.

2. Autores: Os autores deverão aparecer em linhas únicas, caixa baixa, sem negrito, tamanho 12 e justificado, seguido de numeração individual ligando-os às suas instituições, que deverão ser identificadas logo abaixo dos autores (espaçamento simples). O autor correspondente deve ser indicado com um asterisco e indicado logo após a descrição das instituições.

Exemplo:

Antônio Vieira de Mello¹ & Roberto de Assis Quintas^{2*}

¹Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Ciências Médicas, Farmacêuticas e Biomédicas, Curso de Biomedicina. Avenida Universitária, 1440 – Setor Universitário. CEP 74605-010 – Goiânia – GO.

²Universidade Federal de Goiás. Escola de Veterinária – EV/UFG. Campus II – Samambaia. CEP 74001-970 – Goiânia – GO.

*Autor correspondente: quintas@gmail.com

No caso de autores da mesma instituição:

Antônio Vieira de Mello & Roberto de Assis Quintas*
Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Escola de Ciências Médicas, Farmacêuticas e Biomédicas, Curso de Biomedicina. Avenida Universitária, 1440 – Setor Universitário. CEP 74605-010 – Goiânia – GO.

*Autor correspondente: quintas@gmail.com

3. Resumo: O resumo deve ser redigido em um único parágrafo, em espaço simples e em página distinta, contendo, no máximo, 300 palavras. Para os artigos originais, os mesmos devem ser estruturados, destacando o(s) objetivo(s) do estudo, método(s), resultado(s) e a(s) conclusão(ões) em texto corrido (não inserir esses subtítulos). Abaixo da última linha do Resumo devem aparecer Palavras-chave (descritores), separados por um ponto.

Exemplo:

Palavras-chave: Meio ambiente. Saneamento. Zoonoses. Centro-Oeste.

4. Abstract: É a versão do resumo em inglês, devendo-se seguir as mesmas orientações para o resumo. Abaixo da última linha do Abstract devem aparecer Key words, entre três e seis (idênticos às Palavras-chave). Não usar tradutores eletrônicos.

5. Texto: Trata-se da apresentação e desenvolvimento do trabalho, dividido em:

Introdução

Material e Métodos

Resultados

Discussão - (as conclusões fazem parte da discussão)

Referências

OBS.: As conclusões FAZEM parte da discussão.

A formatação do texto está explicitada no item Formatação Geral.

A citação de figuras ou quadros devem ser feitas no texto com a primeira letra sempre maiúscula, como: “Figura x” ou “Quadro x”.

5. Citações: As citações do texto seguem a formatação Vancouver (modificada).

Exemplo:

As zoonoses descritas são conhecidas para a região de estudo¹, mas com os resultados semelhantes a outros ambientes periféricos⁴. Entretanto, outras condicionantes^{4,5} ou exclusões⁵⁻⁹ podem estar envolvidas.

OBS.: A NUMERAÇÃO DA CITAÇÃO É SOBRESCRITO

6. Introdução: A introdução deve:

a) definir claramente o assunto;

b) indicar a finalidade e os objetivos do trabalho;

c) referir-se aos tópicos principais do texto, fornecendo o roteiro ou a ordem de apresentação dos mesmos;

d) evitar citações bibliográficas;

e) não é permitida a inclusão de quadros, tabelas ou figuras na introdução.

7. Material e Métodos: Incluem-se nesta parte os materiais, técnicas e métodos utilizados para conduzir o trabalho, descritos de maneira detalhada e suficiente para tornar possível a repetição do experimento por outros pesquisadores, com a mesma precisão. Métodos inéditos desenvolvidos pelo autor devem ser justificados, apresentando suas vantagens em relação a outros. As técnicas e métodos já conhecidos devem ser descritos com detalhes e ilustrativos, se possível com fotografias, que receberão o título de Figura.

8. Resultados: Os resultados devem ser expostos de forma objetiva, clara e lógica, sendo permitida a utilização de tabelas, figuras e/ou quadros que devem seguir formatação adequada, título, legenda, nota e fonte (quando necessário). Os dados da pesquisa são descritos e, para facilitar a visualização de dados numéricos, estes são expostos e resumidos em tabelas ou por meio de figuras, gráficos e quadros, que complementam o texto e, por isso, devem ser inseridas o mais próximo possível do trecho onde são mencionadas, de preferência em seguida de sua citação em texto.

As conclusões do trabalho fazem parte da Discussão.

Não é permitido o uso de tabelas, figuras e/ou quadros na discussão, mas a referência dos mesmos, desde que pertinentes.

9. Agradecimentos: Os agradecimentos são opcionais e, quando presentes, devem aparecer antes das referências bibliográficas.

10. Referências: A listagem das referências bibliográficas segue a formatação de texto indicada, por número. Os autores aparecem em caixa alta, separados por vírgula e pontos após as iniciais. Entre uma e outra referência deverá ser dado um espaço de 6 pontos após o mesmo. Não utilizar lista de nomes de autores abreviados (ex: GOMES, U. E., ARAÚJO, M. E., et al. 1988).

Exemplos:

A) Livro Com autor único:

2. JEFFRIES, M. J. 1997. Biodiversity and Conservation. Routhledge, London. 208p.

Com mais de um autor:

5. OLIVEIRA, P. S. & MARQUIS, R. J. 2002. The Cerrados of Brazil – Ecology and Natural History of a Neotropical Savanna. Columbia University Press, New York. 398p.

B) Livro organizado

4. PATTERSON, D. (Org.). 1999. A Companion to Philosophy of Law and Legal Theory. Blackwell, Massachusetts. 322p.

C) Capítulo ou artigo em livro de textos

12. ARAÚJO, F. A. A., SANTALÚCIA, M. & CABRAL, R. F. 2003. Epidemiologia dos Acidentes por Animais Peçonhentos. In: Cardoso, J. L. C., França, F. O. S., Wen, F. H., Málaque, C. M. S. & Haddad Jr., V. (Org.). Animais Peçonhentos no Brasil – Biologia, Clínica e Terapêutica dos Acidentes. Pp. 6-12. Sarvier, São Paulo. 468p.

D) Dissertações e teses não-publicadas

11. PAVAN, D. 2001. Considerações ecológicas sobre a fauna de sapos e lagartos de uma área do Cerrado brasileiro sob o impacto do enchimento do reservatório de Serra da Mesa. Dissertação de Mestrado, Instituto de Biociências, Universidade de São Paulo. 159 p.

E) Trabalhos apresentados em encontros, congressos e simpósios

21. MAGALHÃES, M. R. & ULHÔA, C. J. 2000. Enzymatic characterization of the venom of *Potamotrygon motoro* (Chondrichthyes: Dasyatidae, Potamotrygoninae). Resumos da XXIX Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Bioquímica e Biologia Molecular, 97. Caxambu, Minas Gerais, 27 a 30 de maio de 2000.

F) Monografias não-publicadas

9. JARDIM, V. L. 2002. Aspectos da Estrutura da Comunidade de Peixes da Área sob Influência da Usina Hidrelétrica de Cana Brava, GO. Monografia não-publicada. Departamento de Biologia, Universidade Católica de Goiás. Goiás. 88p.

G) Artigo em periódicos Com autor único:

19. MOREIRA, A. G. 2000. Effects of fire protection on savanna structure in Central Brazil. *Journal of Biogeography* 27:1021-1029.

OBS.: SEMPRE O TÍTULO DA REVISTA DEVE SER REDIGIDO EM ITÁLICO

Com mais de um autor (citação completa):

33. LUCARELLI, H. Z., INNOCENCIO, N. R. & FREDRICH, O. M. B. L. 1989. Impacto da construção de Brasília na organização do espaço. *Revista Brasileira de Geografia* 51:99-138.

H) Artigos em jornais e revistas não-especializadas

Com autor:

6. SILVA JR., N. J. 2004. A insustentabilidade do desenvolvimento sustentável. *O Popular*, 31 de janeiro. p 2B.

I) Documentos Oficiais

Leis

