

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL
CAMPUS PEDREIRAS

PEDRO LUCAS LIRA VIEIRA

**O IMPACTO DO RECONHECIMENTO NA MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DE
COLABORADORES**

Pedreiras
2025

PEDRO LUCAS LIRA VIEIRA

O IMPACTO DO RECONHECIMENTO NA MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DE COLABORADORES

Artigo Apresentado ao Curso de Tecnologia em Gestão Comercial, da Universidade Estadual do Maranhão, UEMA Campus Pedreiras, como requisito para obtenção de nota no Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador(a): Prof. Esp. André da Silva Sampaio

Vieira, Pedro Lucas Lira.

O impacto do reconhecimento na motivação e engajamento de colaboradores./Pedro Lucas Lira Vieira – Pedreiras (MA), 2025.

21p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Tecnologia em Gestão Comercial)
Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, Campus Pedreiras, 2025.

Orientador: Prof. Esp. André da Silva Sampaio.

1. Reconhecimento. 2. Motivação. 3. Cultura Organizacional. I.Título.

CDU: 331.101.3

PEDRO LUCAS LIRA VIEIRA
O IMPACTO DO RECONHECIMENTO NA MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DE COLABORADORES

Artigo Apresentado ao Curso Tecnólogo em Gestão Comercial, da Universidade Estadual do Maranhão, UEMA Campus Pedreiras, como requisito para obtenção de nota no Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador(a): Prof. Esp. André da Silva Sampaio

Aprovado em: 09/07/2025

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **ANDRE DA SILVA SAMPAIO**
Data: 15/07/2025 14:42:57-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Esp. André da Silva Sampaio (Orientador)

Documento assinado digitalmente
 **FRANSUELE MACHADO DE MOURA**
Data: 15/07/2025 15:01:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Fransuele Machado de Moura (Examinador 1)

Documento assinado digitalmente
 **ALINE SILVA DO NASCIMENTO**
Data: 15/07/2025 15:44:40-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aline Silva do Nascimento (Examinador 2)

O IMPACTO DO RECONHECIMENTO NA MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DE COLABORADORES

¹ Pedro Lucas Lira Vieira

² André da Silva Sampaio

RESUMO

Este artigo apresenta uma pesquisa realizada com colaboradores do comércio local de Pedreiras (MA) sobre a percepção do reconhecimento no ambiente de trabalho e seus efeitos na motivação, desempenho e retenção nas empresas. Através de uma abordagem descritiva, qualitativa e bibliográfica, foi aplicado um questionário online a 27 trabalhadores de diferentes organizações, revelando que a maioria reconhece a importância do reconhecimento para o desempenho individual e coletivo, embora essa prática seja pouco frequente e, por vezes, desigual. Os tipos de reconhecimento mais valorizados incluem bônus financeiros e oportunidades de crescimento profissional, demonstrando que tanto incentivos materiais quanto perspectivas de desenvolvimento são fundamentais para a motivação. A ausência de reconhecimento gera desmotivação, queda na produtividade e intenção de trocar de emprego, impactando a retenção de talentos. Além disso, os colaboradores apontam que o reconhecimento deve vir tanto de líderes quanto de colegas, fortalecendo uma cultura organizacional colaborativa e humana. Em empresas pequenas, como as de Pedreiras, onde as relações são mais próximas, o reconhecimento torna-se ainda mais significativo ao promover um ambiente de confiança, respeito e pertencimento. Os resultados indicam que investir em práticas efetivas de valorização é essencial para o sucesso organizacional, principalmente em contextos locais onde o fator humano é o principal diferencial competitivo. O reconhecimento deve ser parte integrante da cultura cotidiana das empresas, contribuindo para o bem-estar, produtividade, sustentabilidade e crescimento consistente dos negócios. Por fim, o estudo reforça a necessidade de um olhar mais humano e comprometido com a valorização profissional para construir ambientes de trabalho mais justos, motivadores e produtivos.

PALAVRAS - CHAVE: Reconhecimento; Motivação; Cultura organizacional.

ABSTRACT

This article presents research conducted with employees from the local commerce in Pedreiras (MA) regarding their perception of recognition in the workplace and its effects on motivation, performance, and employee retention. Through a descriptive, qualitative, and bibliographic approach, an online questionnaire was applied to 27 workers from different organizations, revealing that most recognize the importance of recognition for both individual and collective performance, although this practice is infrequent and sometimes uneven. The types of recognition most valued include financial bonuses and opportunities for professional growth, showing that both material incentives and development prospects are essential for motivation. The absence of recognition leads to demotivation, reduced productivity, and intentions to change jobs, impacting talent retention. Additionally, employees point out that recognition should come from both leaders and peers, strengthening a collaborative and human organizational culture. In small companies, such as those in Pedreiras, where relationships tend to be closer, recognition becomes even more significant by promoting an environment of trust, respect, and belonging. The results indicate that investing in effective appreciation practices is essential for organizational success, especially in local contexts where the human factor is the main competitive advantage. Recognition must be an integral part of the company's everyday culture, contributing to well-being, productivity, sustainability, and consistent business growth. Finally, the study reinforces the need for a more human and committed approach to professional appreciation to build fairer, more motivating, and more productive work environment

KEYWORDS: Recognition; Motivation; Organizational culture.

1 INTRODUÇÃO

O impacto do reconhecimento na motivação e no engajamento de colaboradores tem se mostrado um tema cada vez mais relevante dentro das organizações. A partir de autores como Chiavenato (2014), Robbins e Judge (2013), Schein (2010) e Kotter (2012), foi possível compreender que a cultura organizacional, quando bem estruturada, pode ser um fator decisivo para o engajamento dos colaboradores. Em um ambiente onde as relações de trabalho vão além de tarefas e

metas, reconhecer o esforço, a dedicação e os resultados dos profissionais se tornam essencial para fortalecer vínculos e promover uma cultura mais humana e produtiva. O reconhecimento, quando bem aplicado, contribui para que o colaborador se sinta valorizado, o que influencia diretamente em seu desempenho, comprometimento e satisfação no ambiente corporativo. Diante disso, compreender como essa prática interfere na motivação e no engajamento dos colaboradores é fundamental para pensar estratégias que tornem o cotidiano organizacional mais saudável e eficiente.

A liderança desempenha um papel crucial no processo de reconhecimento e motivação dos colaboradores dentro de uma organização, sendo um fator determinante para o engajamento e a produtividade das equipes. A forma como os líderes valorizam o esforço e as conquistas dos colaboradores pode influenciar diretamente o ambiente de trabalho, promovendo uma cultura de colaboração e respeito. O reconhecimento, embora muitas vezes simples em sua forma, tem o poder de fortalecer o vínculo entre líder e equipe, resultando em uma atmosfera mais saudável e produtiva. Como ressaltam Kouzes e Posner.

o reconhecimento genuíno das conquistas de outros é um dos mais poderosos fatores motivacionais de qualquer organização. Líderes eficazes sabem que é essencial celebrar as vitórias e reconhecer as contribuições de sua equipe. (Kouzes e Posner, 2007, p. 31)

Considerando a relevância desse tema, o presente trabalho busca investigar a importância do reconhecimento no contexto das empresas, e a relação entre líderes e colaboradores. A questão central que norteia a pesquisa é: como o reconhecimento e as recompensas impactam a motivação e o desempenho dos colaboradores em empresas de Pedreiras? Para alcançar o objetivo principal deste estudo, analisar o impacto do reconhecimento na motivação e engajamento de colaboradores, foram definidos os seguintes objetivos específicos: investigar a contribuição do reconhecimento na motivação e engajamento dos colaboradores; identificar o impacto no reconhecimento no ambiente cooperativo; relacionar a cultura organizacional, e a relação entre líderes e colaboradores.

A escolha deste tema se justifica pela crescente valorização das práticas que colocam o ser humano no centro das relações organizacionais. O reconhecimento, nesse sentido, tem se mostrado um fator determinante para manter bons profissionais, e também para promover um ambiente de trabalho mais motivador, colaborativo e engajado. Mais do que recompensas materiais, reconhecer um colaborador significa validar seu esforço, seu valor e sua contribuição para os resultados da empresa.

Compreender como essa valorização impacta diretamente na motivação e no envolvimento dos profissionais se torna essencial para repensar modelos de gestão mais humanos e eficazes. Segundo Chiavenato, o comportamento das pessoas nas organizações é fortemente influenciado pelo modo como são tratadas e reconhecidas, o que afeta diretamente seu desempenho e comprometimento.

A pesquisa foi realizada para entender, de forma prática e direta, como os colaboradores das empresas de Pedreiras percebem o reconhecimento e as recompensas no ambiente de trabalho. A ideia é traçar um panorama das práticas de liderança na cidade e identificar as estratégias que mais motivam e engajam as equipes. A partir dos dados coletados, será possível ter uma visão mais clara do impacto das ações de reconhecimento nas pequenas empresas locais.

O trabalho traz uma reflexão importante para os gestores de Pedreiras, e também para a academia, pois acrescenta um olhar específico sobre os impactos do reconhecimento na motivação e engajamento dos colaboradores. O estudo poderá servir como base para outras pesquisas e contribuir para a construção de um campo de estudo mais aprofundado sobre como o reconhecimento impacta a dinâmica organizacional em contextos locais e regionais, especialmente em cidades como Pedreiras.

2.1 Cultura Organizacional

Uma cultura organizacional forte pode impactar a motivação e engajamento dos colaboradores. A cultura é a própria identidade da empresa, líderes que sabem como gerir sabem que ter uma boa cultura faz uma diferença no desempenho de seus colaboradores. "A cultura pode ser uma das forças mais poderosas que uma organização possui, mas também pode ser uma das mais destrutivas." Kotter, J. P. (2012).

Ter uma cultura aliada em reconhecimento pode ser uma saída inteligente das organizações, dentro do mercado, pois a confiança em si já pode ser vista como uma recompensa para o colaborador, a cultura organizacional é como a alma de uma empresa. Ela nasce do aprendizado coletivo, das soluções que as pessoas encontram juntas para superar desafios e se adaptar tanto às mudanças do mercado quanto às necessidades internas. Quando essas práticas dão certo, elas se tornam uma espécie

de guia, algo que é passado para quem chega, mostrando como pensar, agir e resolver problemas dentro daquele ambiente.

A cultura organizacional é o modelo dos pressupostos básicos que um grupo inventou ou desenvolveu no processo de aprendizagem, para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, eles são ensinados aos demais membros da organização como a maneira certa de se perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas. (SANTOS, 2000, p. 32)

Essa cultura vai além de regras e políticas, ela é o que conecta as pessoas, cria senso de pertencimento e dá identidade à organização. É ela que define como os colaboradores se relacionam, como tomam decisões e como a empresa encara o futuro. Mas nem tudo é simples: uma cultura forte pode ser um obstáculo quando mudanças são necessárias, pois o medo de sair do que é conhecido pode atrapalhar a evolução. Por isso, entender e cuidar da cultura organizacional é essencial. Ela não é só um detalhe; é a base que sustenta a união entre as pessoas e o sucesso da empresa. Afinal, mais do que um conjunto de regras, é ela que dá sentido ao trabalho e conecta a empresa ao coração de quem faz parte dela.

Em pequenas empresas, onde o contato entre as pessoas é mais direto e o clima é propenso a ser mais familiar, a cultura organizacional tem um poder enorme de transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais humano, acolhedor e motivador. É nesse cenário mais próximo e pessoal que o reconhecimento da liderança se torna ainda mais significativo para os colaboradores.

A cultura organizacional nada mais é do que o “jeito de ser” de uma empresa: seus valores, hábitos, comportamentos e crenças compartilhadas. Segundo Schein (2010), ela é formada pelas experiências vividas coletivamente no dia a dia da organização e influencia tudo, desde a forma como as decisões são tomadas até a maneira como os colaboradores se sentem dentro daquele espaço.

Quando uma pequena empresa cultiva uma cultura voltada para o respeito, a empatia e a valorização das pessoas, isso se reflete diretamente na forma como a liderança atua. Líderes que vivem essa cultura reconhecem o trabalho de suas equipes não só com palavras, mas com atitudes que mostram cuidado e presença: um feedback dado com atenção, um elogio sincero, ou até o simples gesto de ouvir alguém com real interesse já faz uma grande diferença. Como lembra Chiavenato (2014), “as pessoas tendem a responder positivamente quando se sentem valorizadas e quando percebem que seu trabalho tem significado”.

Diferente de grandes corporações, nas pequenas empresas o chefe está mais próximo da equipe, compartilhando os mesmos desafios da rotina cotidiana. Isso abre espaço para relações mais sinceras, onde o reconhecimento pode acontecer de forma mais natural e humana. Porém, para que isso ocorra de maneira linear, é preciso que a cultura da empresa apoie e incentive esse comportamento. Robbins e Judge (2013) reforçam que “líderes eficazes são aqueles que conseguem transmitir os valores da organização por meio de suas ações”, ou seja, não basta falar sobre cultura, é preciso vivê-la.

Empresas com uma cultura organizacional saudável estimulam o reconhecimento como parte da rotina, não como um evento isolado. E isso gera frutos: colaboradores mais interessados nos processos da empresa, satisfeitos e comprometidos com os objetivos da empresa. Em um ambiente onde o trabalho é reconhecido e as pessoas se sentem vistas, a produtividade cresce, mais do que isso, cresce também o sentimento de pertencimento.

Assim, investir em uma cultura organizacional voltada para o humano é, sem dúvida, um passo importante para fortalecer a liderança e valorizar quem está na base de qualquer negócio, ou seja, as pessoas, entender isso vai levar a empresa ao crescimento e terá retornos esperados.

O colaborador nas empresas nada mais é do que sua “mão de obra”, o corpo de colaboradores define a identidade da empresa, o colaborador é a pedra angular para o sucesso de qualquer organização. Além da execução de atividades, eles também são responsáveis diretamente pela criação da cultura, ajudam na inovação e crescimento, da empresa.

O engajamento dos colaboradores está diretamente relacionado à produtividade e à satisfação no trabalho. Segundo Gallup (2021), empresas com altos níveis de engajamento dos funcionários tendem a ter um desempenho superior em comparação com aquelas com baixo engajamento, resultando em maiores lucros e uma melhor experiência do cliente, o engajamento dos colaboradores não é algo que se limita ao aumento da produtividade; ele é a chave para a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, para o sucesso de qualquer organização. Como aponta Gallup (2021), empresas que mantêm seus colaboradores altamente engajados conseguem não apenas ter melhores resultados financeiros, mas também proporcionar uma experiência de qualidade superior ao cliente.

Quando o colaborador recebe reconhecimento por uma determinada tarefa, esse tipo de reconhecimento, tem um impacto enorme na motivação do colaborador. Em pequenas empresas, onde o relacionamento é próximo, isso se torna ainda mais importante. O reconhecimento sincero vindo da liderança faz com que o colaborador se sinta visto, respeitado e parte essencial da equipe. E não precisa ser nada grandioso, às vezes, um elogio no meio da correria ou um feedback positivo já mostram que aquele esforço valeu a pena. Segundo Robbins e Judge (2013), “as pessoas se sentem mais motivadas quando percebem que seu trabalho é valorizado e que estão contribuindo para algo maior”. Quando esse reconhecimento vira parte da cultura da empresa, o ambiente muda: as pessoas trabalham com mais vontade, mais conexão e mais propósito.

Reconhecimento, não é apenas recompensa financeira. Gestos simples de agradecimento, feedback positivo ou um reconhecimento público podem ser tão poderosos quanto bônus financeiros. Isso se alinha ao conceito de que “o reconhecimento adequado é uma das formas mais eficazes de manter os colaboradores motivados e comprometidos com os objetivos organizacionais” (Moreira, 2008, p. 19). Isso também fortalece a relação entre o colaborador e a empresa, gerando um ciclo positivo de dedicação e produtividade.

A valorização dos colaboradores vai muito além do cumprimento de uma obrigação moral. Ela é, na verdade, uma estratégia fundamental para o crescimento sustentável da organização. Quando os colaboradores sentem que seu trabalho é apreciado e que têm oportunidades reais de crescimento, eles se tornam mais engajados, mais leais e, conseqüentemente, mais produtivos. Isso não só melhora o desempenho individual, mas fortalece a empresa como um todo, criando uma cultura de colaboração e excelência.

Os líderes são como pedra angular de uma empresa, o exercício da liderança também está intimamente relacionado à motivação dos colaboradores. Como destaca Daniel Pink (2011), “as pessoas são motivadas por três elementos: autonomia, maestria e propósito”. O líder toma as decisões e carrega a responsabilidade de suas respectivas equipes, sabem lidar com os colaboradores, sabem motivar e recompensar da forma adequada. Segundo Marshall Goldsmith (2009), “o sucesso de um líder é medido pela capacidade de desenvolver outros líderes”. Isso implica que líderes eficazes não apenas lideram, mas também capacitam seus colaboradores a crescerem e se tornarem líderes no futuro.

Líderes em pequenas empresas têm a responsabilidade de não apenas tomar decisões, mas também de criar um ambiente onde seus colaboradores se sintam valorizados e motivados. Como destaca Moreira (2008), “a liderança eficaz depende da capacidade do líder de entender as necessidades e aspirações de seus colaboradores, criando um espaço de confiança e cooperação”. Essa habilidade de escutar e compreender as necessidades individuais de cada membro da equipe é especialmente importante em um mercado mais próximo, onde a fidelidade e o comprometimento com a empresa são fundamentais.

Além disso, a liderança deve dar uma atenção constante ao desenvolvimento do potencial de seus colaboradores. Como Marshall Goldsmith (2009) destaca, “o sucesso de um líder é medido pela capacidade de desenvolver outros líderes”. Isso implica que um bom líder deve ser capaz de treinar e capacitar seus colaboradores, preparando-os para assumir papéis de liderança no futuro, significa investir no crescimento de cada membro da equipe, oferecendo oportunidades de aprendizagem, feedback construtivo e, acima de tudo, confiança para que eles se desenvolvam.

Para os líderes, essa abordagem de liderança não apenas resulta em um ambiente de trabalho mais saudável, mas também fortalece a própria empresa. Quando os colaboradores se sentem motivados e capacitados, eles se tornam mais comprometidos com os resultados da empresa, o que, por sua vez, impulsiona o crescimento e a sustentabilidade do negócio local. A boa liderança, portanto, não se resume a dar ordens, mas em cultivar relacionamentos baseados em respeito, inspiração e o desejo genuíno de ver os outros crescerem.

2.2 Reconhecimento e Produtividade: Duas Realidades Dentro do Mesmo Mercado

De modo geral, observamos que empresas com culturas organizacionais que valorizam o reconhecimento e a proximidade com os colaboradores colhem frutos positivos. Por exemplo, empresas que adotam práticas simples e eficazes de valorização de seus funcionários, como feedback constante, reconhecimento público de conquistas e promovem um ambiente de crescimento pessoal e profissional. Os resultados são evidentes: a equipe está mais motivada, a rotatividade é menor e a produtividade alcança níveis maiores. Ao contrário, empresas que ainda têm uma visão mais distante do colaborador, onde as relações são predominantemente

hierárquicas e impessoais, o que reflete na falta de comprometimento dos funcionários e no aumento da rotatividade.

Como Moreira (2008) aponta, “o reconhecimento adequado é uma das formas mais eficazes de manter os colaboradores motivados e comprometidos com os objetivos organizacionais” reconhecimento não precisa ser algo grandioso ou financeiramente atraente, mas que um simples elogio sincero pode transformar o ambiente de trabalho. O não uso do reconhecimento levam as organizações enfrentar dificuldades em reter talentos e manter um clima organizacional saudável, pois o reconhecimento não faz parte da rotina, e isso resulta em desmotivação, falta de engajamento e uma produtividade abaixo do esperado.

Além dos aspectos motivacionais, o reconhecimento também fortalece o sentimento de pertencimento e a identidade profissional dos colaboradores. Quando se sentem valorizados, os trabalhadores tendem a criar um vínculo mais sólido com a organização e a se dedicar com maior comprometimento às suas atividades. Conforme Bergamini (1997), o reconhecimento funciona como um reforço positivo que estimula comportamentos produtivos e contribui para um clima organizacional mais colaborativo e eficiente. Essa relação entre valorização e desempenho mostra que investir em reconhecimento é uma estratégia inteligente e de grande impacto para empresas de todos os tamanhos.

3 METODOLOGIA

Para atingir seus objetivos, esta pesquisa foi caracterizada como descritiva, bibliográfica e de campo. Segundo Gil (2010), a pesquisa descritiva busca descrever as características de determinada amostra ou fenômeno. Em relação à abordagem, trata-se de uma pesquisa predominantemente qualitativa, com breves explanações quantitativas. Conforme Apolinário (2012), é muito difícil que haja alguma pesquisa totalmente qualitativa, da mesma forma que é altamente improvável a existência de uma pesquisa completamente quantitativa.

A partir dessas premissas, foi utilizado como instrumento de coleta um questionário estruturado, composto por 10 perguntas objetivas. O questionário foi elaborado com base nos principais temas abordados neste artigo, como reconhecimento, motivação, cultura organizacional e o papel da liderança. As perguntas trataram desde a frequência com que os colaboradores se sentem

reconhecidos até os impactos emocionais e profissionais causados por esse reconhecimento, ou pela sua ausência.

O questionário foi aplicado a 27 colaboradores, no qual todos deram retorno para com a pesquisa, no dia 27 de março de 2024, pertencentes a empresas diversas: Armazém Paraíba, Home Center Construção, Supermercado Saturnino, Magazine Liliane e Mearim Motos. A aplicação foi realizada online, garantindo o anonimato dos participantes e permitindo maior liberdade nas respostas, utilizando a plataforma Google Forms para a aplicação da pesquisa.

A opção por essa abordagem se deu pelo interesse em ouvir diretamente os colaboradores e compreender suas experiências de forma mais próxima e sensível à realidade local. A combinação entre os dados objetivos e as percepções subjetivas permitiu captar nuances importantes sobre como o reconhecimento é vivenciado no ambiente de trabalho. Além disso, a escolha do formato online possibilitou maior alcance e comodidade, favorecendo respostas mais espontâneas e honestas. Assim, a metodologia adotada não só proporcionou uma base sólida para a análise, como também refletiu o compromisso deste estudo em construir um olhar mais humano e realista sobre as práticas de liderança e valorização profissional nas empresas.

4 ANÁLISE DA PESQUISA

A pesquisa aplicada teve como objetivo compreender a percepção dos colaboradores do comércio quanto ao reconhecimento no ambiente de trabalho. As questões foram estruturadas para identificar a frequência, os tipos de reconhecimento mais valorizados e os impactos percebidos na motivação, desempenho e relações interpessoais. Os dados coletados permitem observar aspectos relevantes sobre como a valorização profissional é vivenciada nas organizações, contribuindo para reflexões sobre práticas que favoreçam um ambiente mais justo, motivador e produtivo.

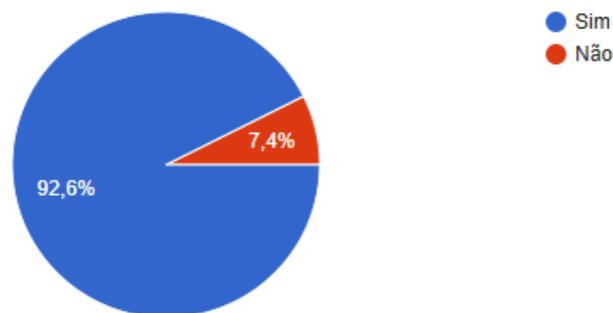
Além disso, os resultados apontam que o reconhecimento, quando realizado de forma genuína e consistente, fortalece os vínculos entre liderança e equipe, gera maior engajamento e influencia positivamente na permanência dos colaboradores nas empresas. Assim, compreender essas percepções é essencial para o desenvolvimento de estratégias de gestão mais humanas e eficazes.

promovendo relações de trabalho mais saudáveis e colaborativas. A valorização do colaborador, portanto, não deve ser vista apenas como um diferencial,

mas como uma necessidade estratégica dentro das organizações. Investir em reconhecimento é investir no capital humano, criando um ambiente propício à inovação, ao comprometimento e ao crescimento conjunto. Dessa forma, a pesquisa evidencia que práticas simples, quando aplicadas com autenticidade, têm o poder de transformar a cultura organizacional e fortalecer o desempenho coletivo.

4.1 Análise dos Resultados

Gráfico 01: Você acredita que o reconhecimento dos colaboradores impacta diretamente no desempenho individual e coletivo?



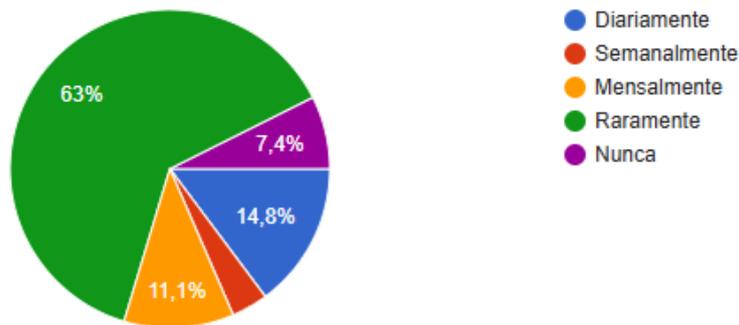
Fonte: autor, 2025

A ampla maioria dos participantes (92,6%) acredita que o reconhecimento impacta positivamente tanto no desempenho individual quanto no coletivo. Esse dado reforça a importância da valorização contínua no ambiente de trabalho, mais do que um simples dado estatístico, o resultado evidencia uma percepção coletiva sobre a importância do reconhecimento nas relações de trabalho.

Quando os colaboradores se sentem valorizados, o ambiente tende a se tornar mais acolhedor e colaborativo, favorecendo não apenas a motivação individual, mas também a harmonia e a produtividade da equipe. Esse tipo de cultura organizacional contribui para o fortalecimento dos vínculos profissionais e para o desenvolvimento de um clima mais positivo e engajado.

Além disso, a percepção compartilhada entre os colaboradores indica que o reconhecimento deve ser tratado como parte integrante da gestão de pessoas, e não como um ato eventual. Incorporar essa prática no cotidiano organizacional ajuda a construir um ambiente onde todos se sentem vistos, ouvidos e incentivados a dar o seu melhor. Dessa forma, o reconhecimento se consolida como um dos pilares para o desempenho sustentável e para o crescimento conjunto entre equipe e empresa.

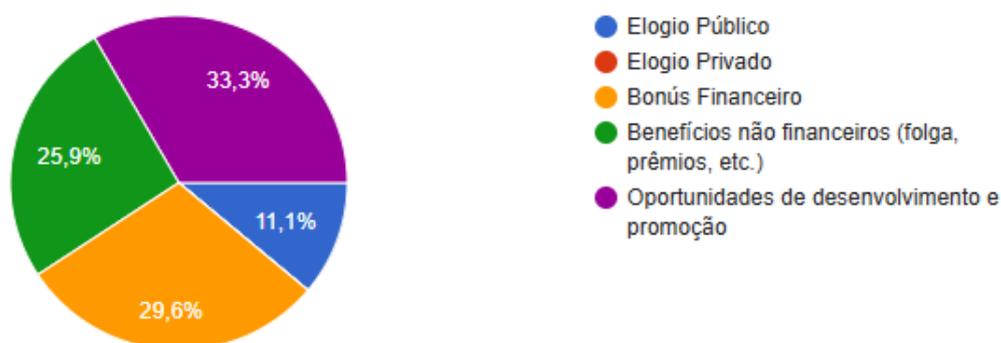
Gráfico 02: Com que frequência você recebe algum tipo de reconhecimento pelo seu trabalho?



Fonte: autor, 2025

Mais da metade (63%) dos entrevistados afirma receber reconhecimento raramente, e 7,4% dizem que nunca são reconhecidos. A baixa frequência evidencia um distanciamento entre o que se valoriza e o que é praticado, esse cenário aponta para um desafio recorrente nas organizações: embora o reconhecimento seja amplamente valorizado, sua aplicação prática ainda é limitada. A falta de constância nesse tipo de retorno pode gerar sensação de invisibilidade e desmotivação entre os colaboradores. Isso indica a necessidade de uma mudança cultural nas empresas, promovendo práticas de reconhecimento mais acessíveis, espontâneas e integradas ao cotidiano profissional.

Gráfico 03: Que tipo de reconhecimento você considera mais motivador?



Fonte: autor, 2025

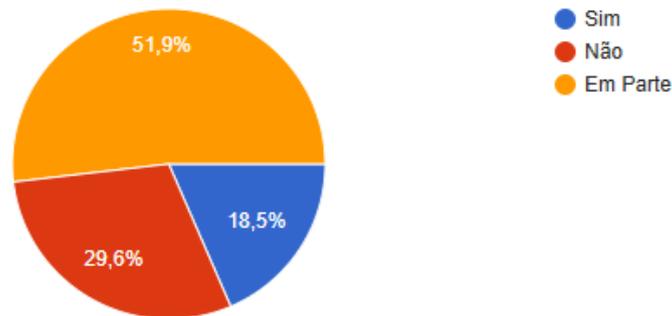
Os bônus financeiros (29,6%) foram bastante mencionados, e também oportunidades de crescimento (33,3%).

Isso indica que tanto recompensas materiais quanto perspectivas de evolução são fundamentais para os colaboradores, a predominância das respostas evidencia que os profissionais valorizam tanto o retorno imediato, por meio de recompensas

financeiras, quanto o reconhecimento a longo prazo, representado pelas possibilidades de crescimento.

Essa combinação revela que a motivação não está ligada apenas a incentivos econômicos, mas também ao sentimento de progresso e valorização dentro da empresa. Estratégias que equilibram ambos os aspectos tendem a ser mais eficazes na retenção de talentos e no fortalecimento do compromisso organizacional. Esse equilíbrio entre incentivo e valorização fortalece o vínculo entre o colaborador e a organização, contribuindo para uma cultura mais engajada e produtiva. Assim, o reconhecimento torna-se uma ferramenta estratégica essencial para o sucesso e a sustentabilidade das empresas.

Gráfico 04: Você sente que o reconhecimento em sua empresa é distribuído de maneira justa entre os colaboradores?



Fonte: autor, 2025

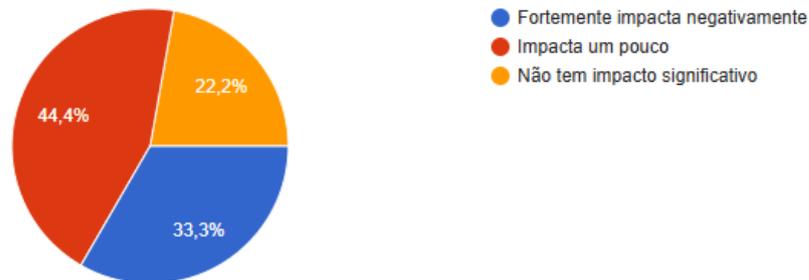
Quase metade (51,9%) acredita que o reconhecimento é parcialmente justo, enquanto 29,6% apontam falta de equidade. Esse cenário pode gerar desmotivação e sensação de injustiça entre os trabalhadores, a percepção de parcialidade ou desigualdade na distribuição do reconhecimento pode comprometer a confiança entre os membros da equipe e afetar o clima organizacional.

Quando o reconhecimento não é percebido como justo, há um risco maior de insatisfação, competitividade negativa e queda no engajamento. Isso reforça a importância de critérios claros e transparentes nas práticas de valorização, de modo a garantir que todos os colaboradores se sintam vistos e respeitados em suas contribuições.

Estabelecer políticas de reconhecimento mais consistentes e imparciais é, portanto, essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Quando os critérios são bem definidos e aplicados de forma igualitária, há maior probabilidade de fortalecer a confiança na liderança e estimular um senso coletivo de

justiça e pertencimento. Isso contribui diretamente para a construção de equipes mais unidas, motivadas e comprometidas com os objetivos da organização.

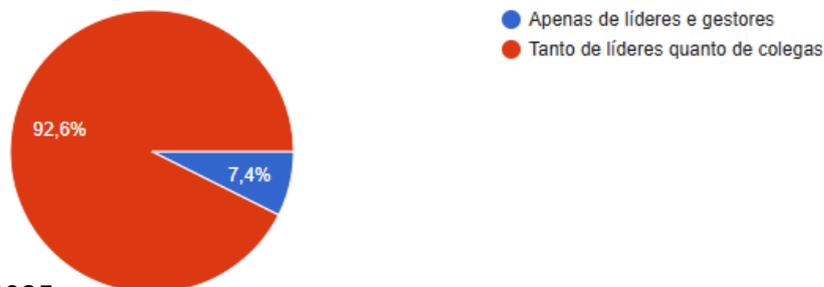
Gráfico 05: Como a falta de reconhecimento afeta a sua motivação e desempenho?



Fonte: autor, 2025

Para 44,4%, a ausência de reconhecimento impacta um pouco, e 33,3% impacta fortemente na motivação e desempenho, mostrando o quanto essa prática é essencial para o engajamento da equipe, o impacto significativo apontado pela quase metade dos participantes revela que a ausência de reconhecimento não afeta apenas o ânimo individual, mas compromete diretamente o rendimento e o comprometimento com as tarefas. Essa relação evidencia que o reconhecimento funciona como um elemento fundamental para manter o equilíbrio emocional e profissional dos colaboradores, sendo um fator decisivo para a sustentabilidade do desempenho organizacional.

Gráfico 06: Na sua opinião, o reconhecimento deve vir apenas de líderes e gestores ou também de colegas de trabalho?

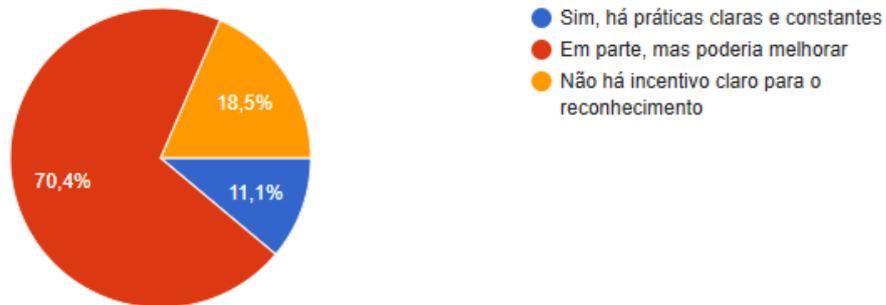


Fonte: autor, 2025

A maioria (92,6%) considera que o reconhecimento deve vir tanto de líderes quanto de colegas, sinalizando a importância de uma cultura organizacional colaborativa, a preferência pela valorização tanto de líderes quanto de colegas demonstra que o reconhecimento é mais efetivo quando permeia todas as relações dentro do ambiente de trabalho. Essa visão destaca a importância de uma cultura organizacional colaborativa, onde o apoio mútuo e o reconhecimento horizontal

fortalecem os vínculos entre os colaboradores, promovendo um clima mais integrado e motivador.

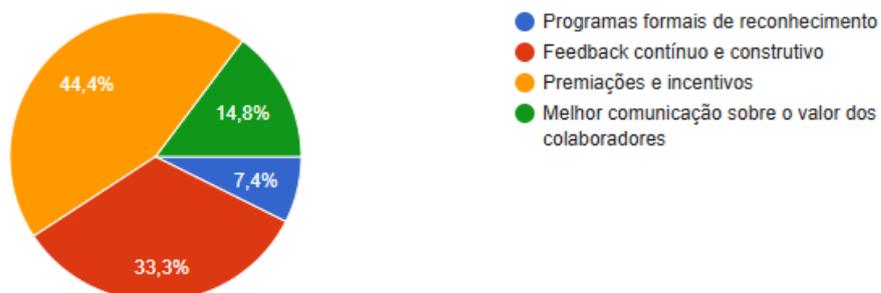
Gráfico 07: A cultura de reconhecimento na sua empresa é clara e incentivada?



Fonte: autor, 2025

Segundo 70,4% dos participantes, não há práticas claras de reconhecimento em suas empresas, citando a melhora que poderia acontecer, evidenciando a necessidade de mudanças estruturais, a expressiva maioria que percebe ausência de práticas claras de reconhecimento revela uma lacuna significativa na estrutura organizacional. Essa falta de clareza pode gerar confusão, desmotivação e a sensação de que esforços individuais passam despercebidos. O cenário aponta para a necessidade urgente de implementar políticas transparentes e consistentes, que incentivem o reconhecimento como parte integrante da cultura da empresa, fortalecendo o engajamento e o compromisso dos colaboradores.

Gráfico 08: Que medidas a empresa poderia adotar para melhorar o reconhecimento dos colaboradores?

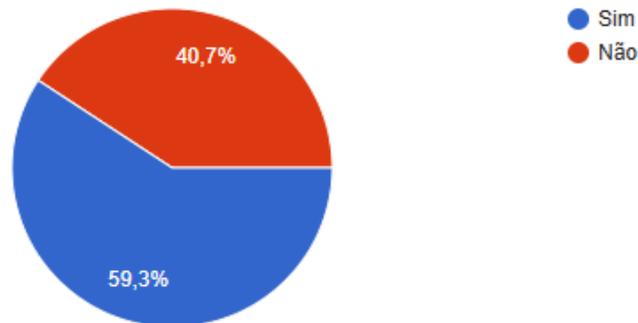


Fonte: autor, 2025

Premiações e incentivos (44,4%) e feedback contínuo e construtivo (33,3%) foram as principais sugestões dos respondentes. Essas medidas podem fortalecer a motivação e a permanência dos profissionais, as sugestões indicam que os colaboradores valorizam iniciativas estruturadas que promovam o reconhecimento de

forma sistemática e visível. Programas formais e premiações contribuem para criar um ambiente de trabalho mais estimulante, ao reconhecer publicamente os esforços e resultados. A adoção dessas medidas pode fortalecer o vínculo entre empresa e profissional, reduzindo a rotatividade e incentivando o desempenho contínuo.

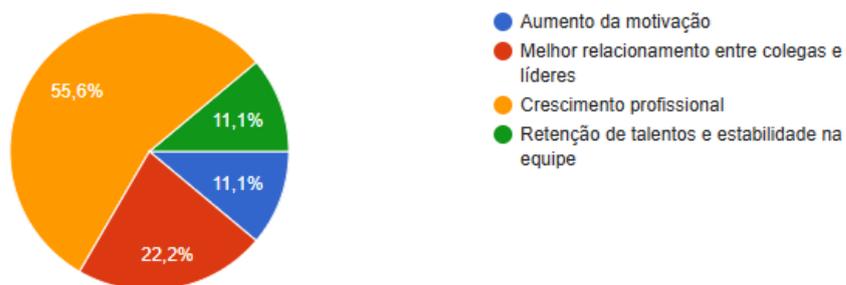
Gráfico 09: Você já pensou em mudar de emprego por não se sentir reconhecido(a) onde está atualmente?



Fonte: autor, 2025

Mais da metade (59,3%) já considerou mudar de emprego por não se sentir reconhecido, indicando impacto direto na retenção de talentos, o percentual significativo que considera a mudança de emprego devido à falta de reconhecimento evidencia o impacto direto dessa questão na retenção de talentos. A ausência de valorização pode levar à insatisfação e ao desejo de buscar ambientes onde o esforço seja mais apreciado, o que representa um desafio importante para a sustentabilidade das equipes e para a competitividade das organizações no mercado.

Gráfico 10: O que, para você, representa o maior benefício do reconhecimento no ambiente de trabalho?



Fonte: autor, 2025

O crescimento profissional (55,6%) foi o benefício mais citado, seguido pelo melhor relacionamento entre colegas e líderes (22,2%), reforçando a importância da valorização contínua, os benefícios apontados ressaltam que o reconhecimento atua

diretamente como um estímulo essencial para manter o comprometimento dos colaboradores. O destaque à motivação como principal vantagem demonstra que a valorização contínua influencia positivamente o estado emocional e a disposição para o trabalho. Além disso, a valorização também é percebida como um caminho para o desenvolvimento profissional, evidenciando seu papel estratégico no crescimento individual e organizacional.

4.2 Análise dos Resultados

Os dados coletados revelam que o reconhecimento profissional é percebido como essencial pelos colaboradores do comércio local. A maioria aponta que essa prática influencia diretamente a motivação e o desempenho, mas, ao mesmo tempo, relata que o reconhecimento é raro ou desigual nas empresas. Como destacam Kouzes e Posner (2007), “os líderes eficazes incentivam o coração, reconhecendo as contribuições individuais e celebrando os valores e vitórias da equipe”. No entanto, essa valorização nem sempre é visível no dia a dia, o que pode gerar desmotivação ou até desejo de mudar de emprego.

Além disso, os colaboradores demonstram preferir formas de reconhecimento mais concretas, como bônus e oportunidades de crescimento. Goleman (2000) reforça que “líderes que se conectam emocionalmente com seus colaboradores são capazes de inspirar um desempenho superior”, o que indica a importância de relações mais humanas no ambiente profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, ao final deste artigo de pesquisa e observação, fica claro que o reconhecimento no ambiente de trabalho, especialmente quando parte da liderança, não é apenas um bônus emocional, é um elemento vital para o bem-estar, a produtividade e a permanência dos colaboradores nas empresas. Nas pequenas organizações da cidade de Pedreiras – MA, onde as relações tendem a ser mais próximas e pessoais, esse reconhecimento se torna ainda mais significativo. Ele cria um ambiente de confiança, acolhimento e sentido, transformando o “trabalho” algo que o colaborador pode sentir pertencimento.

É visível a diferença entre empresas que reconhecem e valorizam seus

colaboradores e aquelas que ainda não despertaram para essa necessidade. Enquanto as primeiras apresentam equipes mais motivadas, comprometidas e com menor rotatividade, as outras enfrentam desânimo, falta de engajamento e até perdas de talentos. Empresas que investem numa cultura baseada na empatia, no diálogo e no reconhecimento colhem, como resultado, ambientes mais saudáveis e produtivos. Como reforça Robbins e Judge (2013), “quando os colaboradores sentem que são tratados com justiça e respeito, eles demonstram maior comprometimento com os objetivos organizacionais”. Ou seja, o cuidado com as pessoas não é apenas um diferencial, é um fator decisivo para o sucesso.

Por isso, mais do que aplicar técnicas ou políticas, é preciso desenvolver uma cultura genuinamente humana, onde o reconhecimento seja parte do cotidiano e não apenas um evento eventual. Reconhecer é valorizar quem faz a empresa acontecer, e isso, no final das contas, é o que sustenta qualquer negócio que deseja crescer com consistência e propósito, principalmente em cidades pequenas.

Por fim, este estudo reforça que, independentemente do porte da empresa ou da cidade onde ela atua, o fator humano continua sendo o maior diferencial competitivo. Reconhecer um colaborador é reconhecer a alma da organização. Não se trata de modismo, mas de um caminho real para construir ambientes de trabalho mais justos, produtivos e saudáveis. Em Pedreiras, onde muitas empresas ainda crescem com base no esforço coletivo e na proximidade entre líderes e equipes, esse cuidado pode ser a chave para um desenvolvimento mais sustentável e duradouro. Que mais organizações possam enxergar no reconhecimento e na valorização do outro não apenas uma estratégia de gestão, mas um compromisso com o futuro do trabalho.

REFERÊNCIAS

- APOLINÁRIO, Fábio. Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- Deloitte. (2021). Global Human Capital Trends 2021: The Social Enterprise in a World Disrupted. Deloitte Insights.
- GALLUP. State of the Global Workplace: 2021 Report. 2021. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/357634/state-global-workplace-2021.aspx>. Acesso em: 04 out. 2024.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GOLDSMITH, Marshall. What Got You Here Won't Get You There. New York: Hyperion, 2009.
- GOLEMAN, Daniel. Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2000.
- GOLDSMITH, M. (2009). What Got You Here Won't Get You There: How Successful People Become Even More Successful. Hyperion.
- GOOGLE. Employee Training and Development Programs. Disponível em: <https://careers.google.com>.
- Kotter, J. P. (2012). Leading Change. Harvard Business Review Press.
- KOUZES, James M.; POSNER, Barry Z. The leadership challenge: how to make extraordinary things happen in organizations. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2007.
- MICROSOFT. Corporate Learning and Development Initiatives. Disponível em: <https://www.microsoft.com>.
- MOREIRA, Elen Gongora. Clima Organizacional. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.
- MOREIRA, Djalma de Pinho Rebouças. Gestão de Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias das organizações. São Paulo: Atlas, 2008.

Pink, D. H. (2011). Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. Riverhead Books.

PINK, Daniel H. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. New York: Riverhead Books, 2011.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. Comportamento Organizacional. 15. ed. São Paulo: Pearson, 2013.

SANTOS, A. B. Comportamento Organizacional. São Paulo: Editora XYZ, 2000.

SCHEIN, Edgar H. Organizational Culture and Leadership. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010

APÊNDICE

APÊNDICE 1 – PESQUISA DE CONCLUSÃO (ENTREVISTA EM COMÉRCIO VAREJISTA NA CIDADE DE PEDREIRAS)

O objetivo dessa pesquisa é coletar informações dos colaboradores sobre a experiência de trabalho no comércio de Pedreiras, buscando entender a opinião deles sobre o reconhecimento dentro das organizações, todos os aspectos relevantes para a melhoria dos serviços oferecidos.

1. Você acredita que o reconhecimento dos colaboradores impacta diretamente no desempenho individual e coletivo?

- Sim
- Não

2. Com que frequência você recebe algum tipo de reconhecimento pelo seu trabalho?

- Diariamente
- Semanalmente
- Mensalmente
- Raramente
- Nunca

3. Que tipo de reconhecimento você considera mais motivador?

- Elogio público
- Elogio privado
- Bônus financeiro
- Benefícios não financeiros (folga, prêmios, etc.)
- Oportunidades de desenvolvimento e promoção

4. Você sente que o reconhecimento em sua empresa é distribuído de maneira justa entre os colaboradores?

- Sim
- Não
- Em parte

5. Como a falta de reconhecimento afeta a sua motivação e desempenho?

- Fortemente impacta negativamente
- Impacta um pouco
- Não tem impacto significativo

6. Na sua opinião, o reconhecimento deve vir apenas de líderes e gestores ou também de colegas de trabalho?

- Apenas de líderes e gestores
- Tanto de líderes quanto de colegas

7. A cultura de reconhecimento na sua empresa é clara e incentivada?

- Sim, há práticas claras e constantes
- Em parte, mas poderia melhorar
- Não há incentivo claro para o reconhecimento

8. Que medidas a empresa poderia adotar para melhorar o reconhecimento dos colaboradores?

- Programas formais de reconhecimento
- Feedback contínuo e construtivo
- Premiações e incentivos
- Melhor comunicação sobre o valor dos colaboradores

9. Você já pensou em mudar de emprego por não se sentir reconhecido(a) onde está atualmente?

- Sim
- Não

10. O que, para você, representa o maior benefício do reconhecimento no ambiente de trabalho?

- Aumento da motivação
- Melhor relacionamento entre colegas e líderes
- Crescimento profissional
- Retenção de talentos e estabilidade na equipe.