

ASPECTOS MOTIVACIONAIS DO PROFISSIONAL QUE ATUA EM FARMÁCIAS E DROGARIAS NA REGIÃO DE LEME SP

Deise Patricia Moraes - Aluna do MBA de Gestão de Pessoas – PECEGE - ESALQ/USP.

Profa. Ma. Luciana Helena Pizzinatto - Claretiano - Centro Universitário de Rio Claro. Mestre em Administração. Docente orientadora de monografia dos cursos de pós-graduação Lato Sensu pelo PECEGE - ESALQ/USP.

Resumo

É preciso reconhecer, por meio de ações, a relevância das pessoas no processo produtivo, investir no desenvolvimento de competências, captar, selecionar e recompensar pessoas por competência. Considerando essas premissas, um grande desafio posto às empresas é, sem dúvida, provocar a motivação nas pessoas, o profissional que não se sente motivado na empresa em que trabalha, não terá um bom desempenho e não irá contribuir para o crescimento da empresa. Esta pesquisa teve como objetivo identificar os aspectos motivacionais dos profissionais que atuam em farmácias e drogarias. Por meio de análise de conteúdo com base nos fatores motivacionais e higiênicos da Teoria de Herzberg e da Teoria das Necessidades de Maslow, foi realizada uma pesquisa descritiva, de caráter quantitativa, com amostra de 152 participantes. Os resultados obtidos através da pesquisa conseguiram evidenciar que as necessidades inferiores desses profissionais estão sendo atendidas e conseqüentemente os fatores motivacionais.

Palavras-chave: Motivação; Teoria de Herzberg; Teoria das Necessidades de Maslow.

Introdução

Motivação em seu conceito mais abrangente é a força ou impulso que direciona o indivíduo ao comportamento de busca, à satisfação de determinadas necessidades. Motivação é uma força que move alguém para a realização de algo, de acordo com as necessidades ou motivos (Chiavenato, 2022).

Motivação é resultado de três tipos de necessidade: realização, poder e afiliação, ela é intrínseca, está dentro de nós e cada pessoa reage diferentemente aos estímulos externos. (Vergara, 2016).

Motivação é o processo que determina a intensidade, a direção e a persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar os objetivos organizacionais (Filipe et. al., 2010).

O funcionário motivado no ambiente de trabalho tem um melhor desempenho em suas atividades e em trabalho em equipe, influenciando diretamente para resultados positivos para a empresa, conduzindo ao foco no que é importante. Além de potencializar um melhor desempenho em suas atividades a produtividade no trabalho fica mais evidente, impulsionando para os bons resultados da empresa (Kanaane, 2017).

Para a motivação das pessoas no ambiente de trabalho é necessário a existência de níveis de satisfação, estabelecendo uma ponte entre a motivação e satisfação, havendo satisfação com o tipo e o contexto do trabalho realizado, há sentido e significados associados a esse trabalho, desempenhando as tarefas naturalmente motivados para essa execução (Chiavenato, 2021).

Satisfação no trabalho é um conjunto de ideias favoráveis que representa uma condição de prazer emocional resultante da observação que um profissional faz do seu trabalho onde ele atinge suas expectativas e seus objetivos, (Locke, 1976; Coda, 2016).

Satisfação no trabalho é uma análise que envolve as condições sob as quais o trabalho é realizado, como por exemplo salário recebido, perspectivas existentes de carreira, promoções, reconhecimento, benefícios, volume de trabalho, competências utilizadas, entre outras condições que estabelece um sentimento de aprovação ou de desaprovação, afeição ou antipatia que forma a atitude de satisfação ou de insatisfação com e no trabalho (Coda, 2016).

Satisfação no trabalho é resultado de um ambiente de trabalho agradável e amigável melhorando significativamente o bem-estar das pessoas nas organizações. A satisfação pode ser avaliada de diversas maneiras, podendo estar relacionada ao

salário e benefícios financeiros que a pessoa recebe ou não, às chances de crescer com a carreira, ou aos relacionamentos interpessoais dentro da empresa, dentre outras possibilidades (Chiavenato, 2021).

A satisfação no trabalho deve ser uma preocupação constante da alta administração de uma empresa, uma vez que seu conhecimento fornece bases sólidas para orientar os esforços e os investimentos em valorização de pessoas. Caso os empregados estejam insatisfeitos em seus cargos ou com outros aspectos da vida organizacional e se tais sentimentos forem fortes e persistentes, torna-se, então, necessário compreender que impacto isso pode ter em seus comportamentos subsequentes.

O objetivo desse trabalho foi identificar quais são os fatores que influenciam na motivação do trabalho em profissionais que atuam em farmácias e drogarias na região da cidade de Leme – SP.

Material e Métodos

Seguindo o propósito desse estudo a pesquisa foi do tipo descritiva, a fim de entender como os respondentes que atuam no ramo de farmácia e drogarias percebem os aspectos motivacionais em seu ambiente de trabalho e no dia a dia. Segundo (Gil, 2017) as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Quanto à escolha do objeto de estudo, a pesquisa trabalhou com amostragem do tipo pesquisas não-probabilística e definiu-se uma amostra de 152 respondentes. Na amostragem não probabilística, as formas de seleção não são utilizadas de forma aleatória, podendo ser feitas de forma intencional, confiando no julgamento pessoal do pesquisador e este definindo os elementos a serem incluídos na amostra. As amostras podem oferecer boas estimativas das características de interesse, mas não permitem uma avaliação objetiva da precisão dos resultados amostrais (Malhotra, 2019).

Para evitar erros foi aplicado um pré-teste com 05 amostras, no período de 23/06/22 a 24/06/22 para identificar possíveis erros e/ou problemas de compreensão com o questionário. Como não foi apresentado nenhum erro e/ou dificuldade na compreensão com o questionário, não houve a necessidade de realizar qualquer correção.

O questionário foi dividido em dois blocos: o primeiro bloco analisa-se os dados, sociodemográficos (gênero, idade, formação acadêmica, cargo e tempo de serviço) para identificar o perfil dos respondentes. O segundo buscou identificar o nível de satisfação no trabalho dos respondentes com base em duas teorias: nos fatores motivacionais e higiênicos da Teoria de Herzberg (1997) e da Teoria das Necessidades de Maslow (1954).

As respostas obtidas foram mensuradas na escala tipo *Likert* de cinco pontos (discordo totalmente, discordo parcialmente, nem concordo e nem discordo, concordo parcialmente e concordo totalmente) e associadas com as necessidades dos respondentes por meio de análise de conteúdo com base nos fatores motivacionais e higiênicos da Teoria de Herzberg e da Teoria das Necessidades de Maslow.

Os dados foram coletados na técnica de *Survey* e o questionário foi divulgado por meio da plataforma *on-line Google Formulários®* no e-mail, *WhatsApp®* e *Linkedin®*. A escolha do meio digital como ferramenta ocorreu pela garantia e segurança do anonimato dos participantes e facilidade de acesso. Os respondentes foram informados dos possíveis benefícios, riscos e desconfortos e da liberdade para recusar-se a participar, sem necessidade de justificativa.

Segundo Gil (2017) os dados coletados através da técnica de *Survey* proporciona uma descrição quantitativa ou numérica de atitudes e opiniões de uma população, utilizando questionários ou entrevistas estruturadas para a coleta de dados.

A coleta de dados aconteceu no período de 27 junho a 20 julho de 2022. Não foi solicitado qualquer informação que identifique os respondentes. Os dados coletados foram mantidos em um ambiente virtual seguro. Na análise, foi realizada a tabulação no software Microsoft Excel®, empregando métodos estatísticos descritivo, permitindo uma visão global das variações dos valores, descrevendo os dados por meio de tabelas. No total foram 154 respondentes, porém 02 respondentes optaram por não dar continuidade na participação da pesquisa, sendo descartado esse número e considerado os 152 respondentes que concluíram o questionário.

O estudo teve natureza quantitativa, isto é, os dados foram obtidos após a coleta de dados dos questionários enviados e traduzidos numericamente. Segundo Creswell (2021), os métodos quantitativos envolvem o processo de coleta, análise, interpretação e escrita dos resultados para interpretar o contexto da pesquisa.

A pesquisa foi anônima o que a isenta de submetê-la ao Comitê de Ética de acordo com a Resolução nº 510, de 07 abr. 2016, artigo 1º, parágrafo único, numeral I

e II, onde informa que não serão registradas nem avaliadas pelo sistema do Comitê de Ética em Pesquisa [CEP] e da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa [CONEP], as pesquisas de opinião pública com participantes não identificados ou que utilizem informações de acesso público.

Resultados Preliminares

A primeira parte da pesquisa, refere-se as informações demográficas e identificamos através da Tabela 1 que dos 152 participantes respondentes, 99 são do sexo feminino e 53 do sexo masculino e o maior número está na faixa etária de idade de 25 anos a 34 anos.

Tabela 1- Distribuição dos participantes pela idade/gênero

Idade	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
25 anos a 34 anos	16	34	50
18 anos a 24 anos	16	18	34
35 anos a 44 anos	7	25	32
45 anos a 54 anos	11	15	26
Mais de 54 anos	3	7	10
Total	53	99	152

Fonte: Dados originais da Pesquisa

Na Tabela 2, é possível observar que 32,9% dos participantes respondentes possuem entre 25 anos e 34 anos, 22,40% entre 18 a 24 anos, 21,10% entre 35 a 44 anos, 17,10% entre 45 a 54 anos e 6,5% mais de 54 anos.

Tabela 2. Faixa Etária (Percentual) dos participantes da pesquisa

Idade	Número de Informantes	Percentual (%)
25 anos a 34 anos	50	32,90
18 anos a 24 anos	34	22,40
35 anos a 44 anos	32	21,10
45 anos a 54 anos	26	17,10
Mais de 54 anos	10	6,50
Total	152	100

Fonte: Dados originais da Pesquisa

Na tabela 3, observa-se que 40,80% dos participantes possuem o ensino superior completo, 17,80 % apenas o ensino médio, 15,10% ensino superior incompleto, 12,50% o ensino técnico, 11,20% especialização ou MBA e 2,60% mestrado.

Tabela 3. Formação acadêmica (percentual) dos participantes da pesquisa

Idade	Número de Informantes	Percentual (%)
Ensino Superior Completo	63	41,40
Ensino Médio	26	17,10
Ensino Superior Incompleto	23	15,10
Ensino Técnico	19	12,50
Especialização ou MBA	17	11,20
Mestrado	4	2,60
Total	152	100

Fonte: Dados originais da Pesquisa

Na tabela 4 é possível observar a distribuição da faixa etária com a formação acadêmica dos respondentes e identificar que a faixa etária dos 25 a 34 anos corresponde ao maior número de colaboradores com o Ensino Superior Completo.

Tabela 4. Formação acadêmica por faixa etária

Idade	Formação Acadêmica						Total
	Ensino Superior Completo	Ensino Médio	Ensino Superior Incompleto	Ensino Técnico	Especialização ou MBA	Mestrado	
25 anos a 34 anos	31		11	1		2	50
18 anos a 24 anos	14	6	9	5			34
35 anos a 44 anos	8	7	3	7	7		32
45 anos a 54 anos	6	5		3	10	2	26
Mais de 54 anos	4	3		3			10
Total	63	26	23	19	17	4	152

Fonte: Dados originais da Pesquisa

Na tabela 5 em representatividade o cargo de farmacêutico corresponde a 39,50% dos respondentes. Os cargos de auxiliar correspondem a 19,70%, assistente 17,10%, técnico 10,50%, gerente 9,90%, estagiário 2,00% e aprendiz 1,30%.

Tabela 5. Cargos ocupados pelos participantes da pesquisa

Idade	Número de Informantes	Percentual (%)
Farmacêutico	60	39,50
Auxiliar	30	19,70
Assistente	26	17,10
Técnico	16	10,50
Gerente	15	9,90
Estagiário	3	2,00
Aprendiz	2	1,30
Total	152	100

Fonte: Dados originais da Pesquisa

Na tabela 6, a distribuição dos cargos dos respondentes está relacionada com a faixa etária e identificamos que maior número de farmacêuticos corresponde a faixa etária de 25 anos a 34 anos resultando em 27 farmacêuticos e o menor número foi identificado na faixa etária a partir de 45 anos com apenas 09 farmacêuticos.

Tabela 6. Distribuição dos cargos ocupados por faixa etária

Idade	Cargos Ocupados							Total
	Farmacêutico	Auxiliar	Assistente	Técnico	Gerente	Estagiário	Aprendiz	
25 anos a 34 anos	27	12	6	3	2			50
18 anos a 24 anos	13	12	3	3		2	2	35
35 anos	11	1	11	5	4			32

anos a 44									
anos 45	7	2	4	5	6	1			25
anos a 54									
anos Mais de 54 anos	2	3	2		3				10
Total	60	30	26	16	15	3	2	152	

Fonte: Dados originais da Pesquisa

Na Tabela 7, é possível observar que 36,80% dos participantes trabalham na empresa no máximo há cinco anos, cerca de 23,70% estão trabalhando há menos de 01 ano, 14,50 % de 06 a dez anos, 13,20% a mais de 20 anos e 11,80% dos colaboradores trabalham na empresa de 11 a 15 anos.

Tabela 7. Distribuição dos participantes da pesquisa pelo tempo de empresa

Idade	Número de Informantes	Percentual (%)
De 01 a 05 anos	56	36,80
Até 01 ano	36	23,70
De 06 a 10 anos	22	14,50
Mais de 20 anos	20	13,20
De 11 a 15 anos	18	11,80
Total	152	100

Fonte: Dados originais da Pesquisa

A segunda parte da pesquisa foi aplicado um questionário com base nos fatores motivacionais e higiênicos da Teoria de Herzberg e da Teoria das Necessidades de Maslow.

A teorias das necessidades de Maslow parte do princípio de que as pessoas buscam satisfazer necessidades específicas, formadas a partir de uma escala de importância que pode ser representada por uma pirâmide, dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades. Nessa teoria podemos destacar pelo menos cinco grupos que são chamados de necessidades básicas, são

eles: Fisiológicas; de segurança; de amor; de estima e de autorrealização. (BERGAMINI. 2018).

A teoria dos dois fatores desenvolvida Herzberg considera haver pelo menos dois conjuntos de elementos fundamentais à motivação nas empresas, fatores higiênicos e motivacionais. Os fatores higiênicos são extrínsecos, levam à satisfação ou insatisfação, envolve a presença ou ausência de insatisfações no trabalho, tais como condições de trabalho, salário, políticas da empresa e relações interpessoais e esses fatores não levam à motivação. Os fatores motivacionais estão relacionados com o trabalho em si, com a realização, o prestígio, o reconhecimento e levam o indivíduo a estar motivado no seu trabalho (BERGAMINI. 2018).

Tabela 8. Teoria dos dois fatores de Herzberg

FATORES MOTIVACIONAIS	FATORES HIGIÊNICOS
Trabalho em si	Condições de Trabalho
Realização	Salários e Benefícios
Reconhecimento	Administração da empresa
Progresso	Salário
Responsabilidade	Relações com o supervisor

Fonte: Chiavenato (2021)

Observa-se que as teorias de Maslow e Herzberg são semelhantes em alguns pontos. As necessidades primárias de Maslow (necessidades fisiológicas, de segurança e sociais) relaciona-se com os fatores higiênicos de Herzberg e as necessidades secundárias (estima e autorrealização) relaciona-se com os fatores emocionais (CHIAVENATO, 2021).

Identifica-se na tabela 8 que em relação as instalações e o espaço do trabalho do ambiente de trabalho ser confortáveis e limpos 84,8 % dos respondentes estão satisfeitos sobre essa questão e apenas 9,20 % estão insatisfeitos. De acordo com a teoria de Maslow as necessidades fisiológicas são as mais importantes para os funcionários e, sem elas, é impossível motivar e satisfazê-los.

Tabela 8. As instalações e o espaço onde realizo meu trabalho são confortáveis e limpos.

Valores de Concordância	Número de Informantes	Percentual (%)
Concordo Totalmente	103	67,80
Concordo Parcialmente	26	17,00
Nem concordo nem discordo	8	5,30

Discordo Parcialmente	11	7,20
Discordo Totalmente	3	2,00
Não sei – Não quero responder	1	0,70
Total	152	100

Fonte: Dados originais da Pesquisa

A tabela 9 está relacionada com as necessidades de segurança, por exemplo, preservar o emprego em que se encontra, um plano de saúde, reservas financeiras. De acordo com a teoria de Maslow, se uma pessoa se sente ameaçada, não irá buscar a satisfação das necessidades de nível superior até que sua necessidade de segurança seja plenamente atendida. E podemos identificar que mais de 50% dos respondentes sentem-se seguros com relação ao trabalho que estão atualmente e estão satisfeitos com os benefícios e treinamentos recebidos.

Tabela 9: Questões relacionadas as necessidades de segurança

Situações	Concordo Totalmente	Parcialmente	em	nem discordo	Parcialmente	Discordo Totalmente	Não quero responder	Total
A quantia que recebo como remuneração variável ou participação nos lucros é justa	42	46		19	19	16	10	152
Os benefícios oferecidos por esta empresa atendem muito bem às minhas necessidades.	55	43		20	15	16	3	152
Os treinamentos oferecidos pela empresa atendem muito bem às necessidades do meu trabalho.	61	44		15	11	17	4	152

Fonte: Dados originais da pesquisa

A tabela 10 está relacionada com as com necessidades sociais e são consideradas essenciais para o crescimento e desenvolvimento. Dos respondentes 59,20 % estão satisfeitos por receber periodicamente avaliação sobre o seu

desempenho. O *feedback* é importante para o crescimento pessoal e profissional das pessoas, visto que é possível melhorar ou mudar as atitudes, maneiras e performance (MISSEL,2016).

Um ponto de atenção é para os respondentes que sinalizaram que as necessidades sociais não estão sendo atendidas, sendo necessário explorar as expectativas dessas pessoas e investir em programas para estimular no alcance de metas, desenvolvimento pessoal e profissional.

Tabela 10. Periodicamente recebo de meu líder avaliações sobre meu desempenho.

Valores de Concordância	Número de Informantes	Percentual (%)
Concordo Totalmente	53	34,90
Concordo Parcialmente	37	24,30
Nem concordo nem discordo	25	16,40
Discordo Totalmente	21	13,90
Discordo Parcialmente	14	9,20
Não sei – Não quero responder	2	1,30
Total	152	100

Fonte: Dados originais da pesquisa

A tabela 11 identificamos que a comunicação no local de trabalho é de forma clara, pois 72,30% dos respondentes estão de acordo com a questão apresentada. Um processo claro de comunicação é fundamental para a empresa atingir os objetivos e diminuir os erros (MATOS,2015).

Tabela 11. As informações sobre esta empresa são transmitidas aos funcionários com clareza, rapidez e agilidade

Valores de Concordância	Número de Informantes	Percentual (%)
Concordo Totalmente	68	44,70
Concordo Parcialmente	42	27,60
Nem concordo nem discordo	17	11,20
Discordo Parcialmente	17	11,20
Discordo Totalmente	7	4,60
Não sei – Não quero responder	1	0,70
Total	152	100

Fonte: Dados originais da pesquisa

Por fim, temos o topo da pirâmide: a necessidade de autorrealização e identificamos através da tabela 12, que 50 % dos respondentes estão satisfeitos com o reconhecimento pelo trabalho na empresa, que possuem chances de crescimento. Por não se tratar de uma necessidade estática e sim sempre que surgem novas metas e novos objetivos temos um alerta para os outros 50% dos respondentes que não identificam a realização dessas necessidades.

Tabela 12: Questões relacionadas as necessidades de autorrealização

Situações	Concordo Totalmente	Parcialmente	nem discordo	Parcialmente	Discordo Totalmente	Não quero responder	Total
Estou satisfeito com a atividade que realizo na empresa.	68	58	9	10	5	2	152
Sou reconhecido na empresa pelo trabalho que realizo	56	47	18	20	8	3	152
Tenho chances de crescimento na empresa	59	35	20	12	19	7	152

Fonte: Dados originais da pesquisa

A partir dos resultados apresentados acima, podemos identificar que em todas as questões aplicadas o nível de concordância é acima de 50%. Através desses resultados analisamos na tabela 13 que a faixa etária dos 25 anos a 34 anos apresentou maior nível de motivação, ocupando o cargo de farmacêutico. Para essa análise foi considerado a resposta com concordância totalmente e parcialmente das três questões relacionadas as necessidades de autorrealização. As diversas necessidades que existem dentro de cada indivíduo, são comparadas àquilo que conhecemos como desejos, expectativas que tiveram início nas carências das mais diversas formas tanto emocionais quanto físicas e psíquicas.

Tabela 13. Distribuição das pessoas motivadas por faixa etária e cargos ocupados

Idade	Cargos Ocupados							Total
	Farmacêutico	Auxili	Assistente	Técnico	Gerente	Estagiário	Aprendiz	

	ar							
25 anos a 34 anos	16	8	2	1	2	1	0	30
18 anos a 24 anos	9	7	2	4		1	2	25
35 anos a 44 anos	8			1	2			11
Mais de 54 anos	3	2	1	1	2			9
45 anos a 54 anos	5							5
Total	41	17	5	7	6	2	2	80

Fonte: Dados originais da Pesquisa

Os fatores higiênicos e/ou as necessidades de fisiológicas, segurança e sociais estão sendo atendidos e podemos analisar que o local de trabalho não está trazendo-lhes insatisfação ou desmotivação.

Como as necessidades inferiores estão sendo satisfeitas, conseqüentemente os fatores motivacionais e/ou as necessidades de estima e autorrealização trazem motivação aos funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciar a vida de trabalho em qualquer organização, a pessoa está cheia de expectativas motivacionais, e que, com o passar do tempo, ela pode ir perdendo esse potencial.

A satisfação motivacional está ligada às escolhas que cada um faz atendendo ao referencial de autoidentidade, autoestima e autogerenciamento. E a motivação é um impulso natural das pessoas que consideram o trabalho como fonte de atendimento das expectativas interiores, contribuindo para afirmação da própria liberdade e autenticidade (Bergamini, 2018).

As necessidades não atendidas é que determinam o tipo de satisfação e não que as satisfazem. Sempre existirá alguma necessidade. A ausência dela, de forma explícita, é que permite o diagnóstico de um quadro incomum. Não se pode também considerar que existam programas motivacionais de largo espectro que atinjam a todos de uma só vez, pois cada pessoa está em um momento de vida diferente das demais e está buscando algo diferente delas (Bergamini, 2018).

É evidente que a motivação é um elemento de extrema importância nas organizações. E estas devem focar suas intenções e investir nos aspectos motivacionais dos seus colaboradores. Treinamentos, capacitações, segurança profissional, comunicação clara e objetiva, feedbacks são alguns dos fatores que demonstram a acessibilidade da empresa para com seus colaboradores, tais ações valorizam o colaborador, tornando-o motivado e comprometido com as metas e políticas da empresa e focando seus esforços mais amplamente a fim de alcançá-los.

Conclui-se a partir dos resultados apresentados que mais de 50 % dos profissionais estão motivados, e que a faixa etária que apresentou maior nível de motivação é dos 25 anos a 34 anos, ocupando o cargo de farmacêutico e a presença dominante do sexo feminino dos profissionais que atuam em farmácia e drogaria correspondendo a 70 % desses profissionais.

É necessária uma atenção especial para os profissionais que não estão motivados e ou satisfeitos pelo trabalho, explorar os motivos e investir em programas para estimular no desenvolvimento pessoal e profissional.

Referências

Bergamini, C. W. 2018 Motivação nas organizações: nem todos fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. 7. ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597017670>> Acesso em 23.jul.2022.

Chiavenato, I.2021. Desempenho Humano nas empresas: como desenhar o trabalho e conduzir o desempenho. 8ed. Atlas, Barueri, SP, Brasil. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771219>> acesso em 12.abr.2022.

Chiavenato, I.2022. Administração de Recursos Humanos: Gestão Humana: Fundamentos Básicos.9 ed. Atlas, Barueri, SP, Brasil. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771233>> acesso em 11.abr.2022.

Chiavenato, I.2020.Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano.5. ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024074>> acesso em 23.jul.2022.

Coda, R. 2016.Competências comportamentais: como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho. Atlas, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597008746>> Acesso em 07abr.2022.

Creswell, J.W. 2021. Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto. 5 ed. Penso, Porto Alegre, RS, Brasil. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786581334192>> Acesso em 14.abr.2022.

Filipe S.; Robbins S. P.; Timothy A. J.; 2010 Comportamento Organizacional. 14 ed. Pearson Prentice Hall, Brasil. [tradução Rita de Cássia Gomes] https://www.academia.edu/43872093/COMPORTAMENTO_ORGANIZACIONAL> acesso em 11.abr.2022.

Gil, A. C. 2017. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 6. ed. Atlas, Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597012934>> Acesso em: 14.abr.2022.

Kanaane, R. 2017. Comportamento humano nas organizações. 3ed. Atlas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597012873>> Acesso em: 08 abr. 2022.

Malhotra, N.K. 2019. Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada. 7. ed. Bookman Porto Alegre, RS, Brasil, Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788582605103>> Acesso em 14.abr.2022.

Marques, J.C. 2016. Comportamento Organizacional. Cengage, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522122660>> Acesso em 08 abr.2022.

Matos, G. G. 2015. Comunicação aberta: desenvolvendo a cultura do diálogo. Manole. São Paulo, SP, Brasil. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520449066>> Acesso em 06.Ago.2022.

Missel, S. 2016. Feedback corporativo: como saber se está indo bem. 2. Ed. Saraiva. São Paulo, SP, Brasil. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788557170322>> acesso em 06. jul.2022.

Oliveira, M.A. 2010. Comportamento Organizacional para Gestão de Pessoas. Saraiva. São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502108950>> acesso em 10.abr.2022.

Panorama Farmacêutico. Empregos em farmácias beneficiam 4 mil profissionais (2022) <https://panoramafarmaceutico.com.br/empregos-em-farmacias-beneficiam-4-mil-profissionais>> Acesso em 06. Ago. 2022.

Souza, A.D.; Fernandes, C.; Moreira, T.; Godoy, M.A. 2019. Análise da Motivação no Ambiente de Trabalho dentro de uma Praça de Pedágio. Disponível em <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos19/13628151.pdf>> Acesso em 09.abr.2022.

Spector, Paul E.2012.Psicologia nas Organizações. 4 ed. Saraiva, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502180451>> Acesso em 23 jun. 2022.

Vergara, S.C. 2016.Gestão de Pessoas.16 ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597007985>> Acesso em: 08 abr. 2022.