



Olá, mulher empreendedora!

Hoje vamos falar sobre algo que sustenta qualquer negócio, mesmo quando o caixa está apertado: reconhecimento.

Reconhecer não custa nada, mas vale tudo.

Quero te mostrar como transformar o reconhecimento em um ritual de prosperidade emocional, tanto para você quanto para sua equipe.



Por que esta aula existe:

Porque a motivação da equipe (e da própria empreendedora) desaba quando o esforço não é visto.

Mais de 60% das microempreendedoras dizem que manter o time motivado é o maior desafio.

Como vamos aprender:

Compreendendo a ciência da motivação humana (Maslow) e aplicando formas simbólicas e práticas de reconhecimento — sem custo alto.

O que você vai aprender:

Vamos aprender a identificar as necessidades humanas que sustentam o engajamento e criar rituais de valorização.

Resultado esperado:

Que você saia da aula com ideias reais e gratuitas para motivar, engajar e cuidar da energia do seu negócio — incluindo a sua.

“Professora, eu percebo que minha equipe ajuda, veste a camisa... mas anda desanimada. Eu não tenho dinheiro pra dar bônus ou prêmio, e às vezes acho que um ‘obrigada’ não é suficiente. Como posso reconhecer o esforço das pessoas sem gastar muito e sem parecer forçado?”

Fé
Nelas



92%

Afirmam que provavelmente repetirão um comportamento quando foram reconhecidos por ele.

61%

No Brasil, uma pesquisa do Sebrae com o Instituto Locomotiva revelou que 61% das microempendedoras dizem que o maior desafio é manter a equipe motivada.

63%

Em relação a recompensas não financeiras: um estudo mostrou que recompensas não-financeiras explicaram cerca de 62,7% da variação no desempenho dos empregados em certa amostra.

Fecomércio MG · Sesc · Senac · Sindicatos Empresariais
Sistema Comércio

Fé
Nelas



Fontes:

- Sebrae + Instituto Locomotiva (2023)
- Achievers Workforce Report (2023)
- Estudo de Psicologia Organizacional (2022)

Fontes:

- *Sebrae + Instituto Locomotiva (2023)* – 61% das microempendedoras dizem que o maior desafio é manter a equipe motivada.
- *Achievers Workforce Report (2023)* – 91% dos colaboradores se esforçam mais quando são reconhecidos.
- *Estudo de Psicologia Organizacional (2022)* – recompensas não financeiras explicam 62,7% da variação no desempenho.

Esses dados provam que reconhecimento importa mais que bonificação. Quando as necessidades básicas estão atendidas, o reconhecimento simbólico produz impacto emocional real e duradouro.

Antes de pensar em aumento, pense em pertencimento.

A teoria da hierarquia das **NECESSIDADES HUMANAS** de Abraham Maslow (1943) mostra que as pessoas se motivam conforme suas necessidades são atendidas, em cinco níveis



Fonte principal:

Abraham Maslow – *A Theory of Human Motivation* (1943).
Publicado na *Psychological Review*, EUA.

Fontes complementares:

Harvard Business Review (1954) – *Maslow on Management*
Robbins & Judge – *Organizational Behavior* (2019)
Sebrae (2023) – *Comportamento Empreendedor Feminino*

A Pirâmide de Maslow nasceu nos Estados Unidos em 1943, durante um período de guerra e escassez, quando o psicólogo Abraham Maslow começou a estudar por que algumas pessoas continuavam criativas e motivadas mesmo em situações adversas. Enquanto a psicologia da época focava em doenças e traumas, Maslow perguntou: “O que faz as pessoas crescerem, mesmo quando o mundo desaba?”

Dessa reflexão nasceu a teoria das necessidades humanas em cinco níveis, que se tornaria uma das bases da Psicologia Positiva e da gestão moderna de pessoas.

Maslow acreditava que todo ser humano busca se realizar, mas só consegue avançar

para níveis mais altos quando os níveis anteriores estão minimamente atendidos.

A Pirâmide de Maslow virou referência global porque é simples, universal e atemporal. Ela ajuda líderes, educadores e empreendedores a entender o que realmente motiva as pessoas além do dinheiro. Nas décadas seguintes, universidades como Harvard, Stanford e MIT começaram a aplicar a teoria em gestão de pessoas, marketing e educação corporativa. Empresas como Google, Microsoft, Unilever e Natura usam versões modernas da pirâmide para desenhar políticas de reconhecimento, bem-estar e inovação.

A pirâmide se tornou um mapa estratégico para compreender comportamento humano dentro das empresas e negócios:

a) Gestão de equipes: Líderes usam Maslow para identificar o que falta na base emocional dos times. Exemplo: Um colaborador desmotivado pode não estar precisando de um bônus, mas de pertencimento ou segurança.

b) Marketing e vendas: Marcas usam os níveis de Maslow para conectar produtos com desejos humanos. Exemplo: Campanhas que apelam à segurança (“compre e proteja sua família”) ou à autorrealização (“viva seu propósito”).

c) Finanças pessoais: O modelo ajuda empreendedores a entender por que tomam decisões financeiras emocionais. Exemplo: Quem ainda está lutando por segurança dificilmente pensa em propósito e isso não é fraqueza, é fase humana.

d) Gestão de si mesma: A empreendedora pode usar a pirâmide para avaliar sua própria motivação:

- Está dormindo o suficiente (nível 1)?
- Se sente segura financeiramente (nível 2)?
- Está rodeada de pessoas que a apoiam (nível 3)?
- Se reconhece nas próprias conquistas (nível 4)?
- Ainda lembra do porquê começou (nível 5)?

Para as mulheres, especialmente as que são mães, chefes de família ou lideram sozinhas, as bases da pirâmide são mais desafiadoras de manter o que impacta diretamente o negócio. Muitas vivem na luta por segurança (nível 2) enquanto são cobradas para pensar em propósito (nível 5).

E isso gera culpa, exaustão e sensação de inadequação. “Sonhar é luxo quando o básico ainda dói.” Maslow nos ensina que não há erro em buscar o que é básico. Pelo contrário, cuidar do corpo, da segurança e das relações é a base do sucesso sustentável.

Nos negócios modernos, consultores e pesquisadores adaptaram a pirâmide ao contexto das organizações.

A pirâmide de Maslow não é só sobre psicologia é sobre dignidade. Toda mulher

empreendedora tem direito a subir degrau por degrau: primeiro a comida na mesa, depois a conta paga, depois o abraço, depois o reconhecimento... E quando tudo isso se alinha, o propósito deixa de ser sonho distante e vira chão firme.

**Antes de cuidar dos outros, a
empreendedora precisa aprender a
cuidar de si como se fosse a
funcionária mais valiosa do próprio
negócio.**

Antes de cuidar da equipe, cuide de si.

Muitas de nós queremos ser boas líderes, mas estamos cansadas, sem pausa, sem autocuidado.

Você também é uma funcionária da sua empresa e precisa oferecer a si o que deseja oferecer ao time.

Quando a dona está equilibrada, o negócio se equilibra.
Essa aula é sobre autocuidado como ferramenta de gestão.

NECESSIDADES FISIOLÓGICAS

Corpo e energia para empreender

PARA SI MESMA	PARA SUA EQUIPE
Estabeleça horários de descanso, alimentação e sono.	Garanta condições básicas de conforto no trabalho (água, ventilação, pausas, banheiro limpo).
Não confunda esforço com merecimento.	Incentive alimentação adequada e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
Alimente-se bem e respeite pausas.	

Fé
Nelas



Tabela elaborada pela autora

Nenhuma empresa funciona de verdade se as pessoas que trabalham nela estão exaustas, com fome ou sobrecarregadas. Isso não é opinião, é lógica básica de funcionamento humano. Antes de qualquer meta, estratégia ou indicador, existem corpos sustentando o trabalho. Quando essas necessidades são ignoradas, o que parece produtividade vira apenas esforço forçado, e esforço forçado cobra um preço alto.

As necessidades fisiológicas são o chão da pirâmide. Sono, alimentação, pausas e descanso não são gentilezas nem benefícios extras. São condições mínimas para que alguém consiga pensar, decidir, criar e executar bem. Quando uma empresa não respeita isso, ela não ganha eficiência, ela acumula erro, retrabalho, conflito e adoecimento. Oferecer conforto e estrutura não é luxo, é inteligência de gestão.

E tudo isso vale, em primeiro lugar, para você, empreendedora. Muitas vezes você cuida do negócio, do cliente, da família, de tudo ao redor, mas ignora o próprio corpo. Dorme mal, se alimenta às pressas, trabalha em tensão constante e ainda cobra de si decisões acertadas. Isso não é força, é desgaste. Um corpo negligenciado compromete o raciocínio, aumenta impulsos e enfraquece escolhas financeiras.

Quando você não respeita seus limites físicos, o dinheiro também sente. Decisões ficam mais emocionais, o planejamento perde clareza e o cansaço passa a ditar o ritmo do negócio. Não existe gestão financeira saudável em um corpo adoecido. O

equilíbrio começa no básico.

Cuidar do corpo é o primeiro ritual de reconhecimento. É dizer para si mesma que o seu trabalho importa, mas você importa mais. É entender que produtividade sustentável nasce quando o corpo está nutrido, descansado e respeitado. Antes de exigir mais de você, cuide do chão que te sustenta. É nele que todo o resto se constrói.

NECESSIDADES DE SEGURANÇA

Estabilidade e previsibilidade

Fecomércio MG · Sesc · Senac · Sindicatos
Sistema Comércio Empresariais

PARA SI MESMA	PARA SUA EQUIPE
<p>Crie uma reserva financeira, mesmo que pequena.</p> <p>Organize-se para ter renda previsível.</p> <p>Formalize contratos, seguros e registros.</p>	<p>Estabeleça regras claras e horários estáveis.</p> <p>Ofereça comunicação transparente sobre pagamentos e cronogramas.</p> <p>Crie um ambiente emocional seguro (sem gritos, medo ou humilhação).</p>

Fé
Nelas



Tabela elaborada pela autora

Segurança gera confiança.

As pessoas produzem melhor quando sabem o que esperar, tanto no salário quanto no ambiente. Oferecer previsibilidade, clareza e respeito nas relações é mais poderoso do que qualquer aumento. E pra você, empreendedora, segurança significa planejamento: reserva financeira, contratos, previsibilidade de renda.

Quem vive apagando incêndio não tem energia pra inovar. Planejar é o seu ritual de segurança.

NECESSIDADES SOCIAIS

Pertencimento e conexão

PARA SI MESMA	PARA SUA EQUIPE
<p>Busque redes de apoio com outras empreendedoras.</p> <p>Tenha alguém com quem dividir decisões e aprendizados.</p> <p>Participe de grupos (como Fé Nelas, SebraePlay, Fecomércio, associações).</p>	<p>Promova integração: pequenos cafés, reuniões rápidas, escuta ativa.</p> <p>Estimule a colaboração, não a competição.</p> <p>Celebre conquistas coletivas.</p>

Fé Nelas



Tabela elaborada pela autora

O pertencimento é combustível emocional.

Equipes se desmotivam quando não se sentem parte, mesmo que o salário esteja em dia.

Crie espaços de convivência, pequenas celebrações, e incentive a escuta. E pra você, busque sua rede de apoio empreender não é missão solo.

Grupos como o Fé Nelas ou o SebraePlay são ferramentas de pertencimento e motivação.

Relações verdadeiras são o reconhecimento mais poderoso.

NECESSIDADES DE ESTIMA

Reconhecimento e valorização

PARA SI MESMA	PARA SUA EQUIPE
Reconheça o próprio progresso, mesmo sem perfeição.	Dê feedbacks com respeito e especificidade.
Valorize suas competências e resultados.	Reconheça publicamente atitudes positivas.
Mantenha um “diário de gratidão”.	Estabeleça metas realistas e comemore cada avanço.

Fé
Nelas



Tabela elaborada pela autora

Depois que o básico está garantido, o que move as pessoas é o reconhecimento.

Elas precisam se sentir vistas e valorizadas. E isso começa com o olhar da líder. Um elogio sincero, um feedback justo e uma meta alcançável valem mais do que um bônus esquecido.

E lembre-se: você também precisa se reconhecer. Anote suas vitórias, celebre seus progressos e não espere a perfeição pra se elogiar. A autoestima da líder é o espelho da autoestima da equipe.

NECESSIDADES DE AUTORREALIZAÇÃO

Propósito e Legado

Fecomércio MG · Sesc · Senac · Sindicatos
Sistema Comércio Empresariais

PARA SI MESMA	PARA SUA EQUIPE
Defina o propósito do seu negócio: por que ele existe além do lucro.	Permita que cada pessoa veja sentido no trabalho.
Cultive aprendizado contínuo.	Delegue com confiança e ofereça oportunidades de aprendizado.
Celebre o impacto do que faz.	Estimule o crescimento pessoal e profissional.

Fé
Nelas



Tabela elaborada pela autora

No topo da pirâmide está o propósito.

As pessoas querem sentir que o que fazem tem sentido. Quando você mostra à sua equipe o impacto real do trabalho, na vida dos clientes, na comunidade, na história da empresa, você desperta um tipo de motivação que o dinheiro nunca compra.

E pra você, empreendedora, o propósito é o seu combustível. Não é sobre “fazer por fazer”, é sobre saber por que você faz. O reconhecimento final é o de viver alinhada com o seu propósito.



FUNÇÃO	FERRAMENTA	COMO USAR
Mapear necessidades e clima	Google Forms	Crie uma pesquisa anônima com 5 perguntas simples
Reconhecer e celebrar	Canva ou Trello Gratuito	Crie cartões virtuais de reconhecimento ou murais.
Escuta ativa e pertencimento	Google Meet ou WhatsApp Grupos	Faça rodas de conversa.
Autocuidado da empreendedora	Daylio, Wysa ou Notion Gratuito	Registre humor, energia e produtividade.
Planejar benefícios não monetários	Planilha Google	Monte um “mapa de reconhecimento”: quem foi valorizado, como e quando.

Reconhecimento também é método.

Essas ferramentas simples podem transformar o clima da sua empresa:

O importante é ter constância — o reconhecimento precisa ser um hábito, não um evento.

O DINHEIRO É FUNDAMENTAL QUANDO AS NECESSIDADES BÁSICAS DA EQUIPE (FISIOLÓGICAS, SEGURANÇA, SOCIAIS) NÃO ESTÃO ATENDIDAS.

SÓ DEPOIS DISSO O RECONHECIMENTO SIMBÓLICO E BENEFÍCIOS NÃO MONETÁRIOS PASSAM A TER FORÇA MAXIMIZADA.

Fé
Nelas



Quando as necessidades básicas não estão atendidas, o dinheiro deixa de ser um detalhe e passa a ser central. Alimentação, descanso, segurança financeira mínima e estabilidade emocional são a base sobre a qual qualquer relação de trabalho se sustenta. Se a equipe está preocupada em pagar contas, em chegar ao fim do mês ou em se sentir segura no ambiente em que trabalha, não há reconhecimento simbólico que resolva. A mente está ocupada demais tentando sobreviver para conseguir se engajar de verdade.

Nesse estágio, o dinheiro cumpre um papel fundamental. Ele não é motivação extra, é condição básica. Salário justo, pagamento em dia, previsibilidade e respeito aos acordos criam o chão necessário para que as pessoas consigam trabalhar com presença, atenção e responsabilidade. Sem isso, surgem ansiedade, queda de desempenho, conflitos e rotatividade. Não por falta de caráter ou compromisso, mas por falta de estrutura.

Só depois que as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais estão atendidas é que o reconhecimento simbólico começa a fazer sentido. Elogios, propósito, pertencimento, flexibilidade e benefícios não monetários ganham força quando não estão tentando compensar o que falta no básico. Antes disso, eles soam vazios, distantes ou até injustos.

Reconhecer alguém não é substituir salário por aplauso. É complementar. O reconhecimento simbólico funciona como ampliação do vínculo, não como base dele. Quando o dinheiro garante o mínimo necessário, o reconhecimento amplia engajamento, fortalece vínculos e gera lealdade verdadeira.

Isso vale para equipes e vale também para você, empreendedora. Não dá para pedir motivação, entrega e visão de futuro quando o básico ainda está em falta. Cuidar do essencial não é custo. É investimento na saúde do trabalho, das relações e dos resultados que você espera sustentar no longo prazo.

TIPO DE BENEFÍCIO	COMO APLICAR NA PRÁTICA	CUSTO ESTIMADO	VANTAGEM PARA O NEGÓCIO	COMPARAÇÃO COM AUMENTO SALARIAL
Horário flexível / banco de horas	Permitir que a colaboradora ajuste o horário ou compense em outro dia.	Zero	Aumenta senso de confiança, reduz absenteísmo e melhora equilíbrio vida-trabalho.	Aumenta motivação contínua sem gerar custo fixo mensal.
Folga simbólica / "Dia do reconhecimento"	Oferecer meio-dia ou um dia livre após metas atingidas.	Custo indireto (organização do trabalho)	Gera sensação de valorização imediata e descanso real.	Cria vínculo emocional; o aumento salarial perde efeito em 3 meses segundo a Gallup (2023).
Treinamentos gratuitos / desenvolvimento pessoal	Parcerias com Sesc, Fecomercio, Senac, Associações, YouTube, cursos EAD.	Zero a muito baixo	Gera crescimento e sentimento de progresso.	Desenvolve competências — retorno financeiro indireto maior que aumento linear.

TIPO DE BENEFÍCIO	COMO APLICAR NA PRÁTICA	CUSTO ESTIMADO	VANTAGEM PARA O NEGÓCIO	COMPARAÇÃO COM AUMENTO SALARIAL
Reconhecimento público e pessoal	Fazer agradecimentos formais em reuniões ou murais (ex: "Colaboradora da Semana").	Zero	Aumenta autoestima, reforça comportamento positivo.	Estudos mostram que 91% dos colaboradores se esforçam mais quando reconhecidos (Achievers, 2023).
Feedback estruturado e frequente	Conversas mensais de crescimento com metas e apoio.	Zero	Reduz insegurança e conflitos; melhora desempenho.	Substitui a expectativa de aumento por clareza e sentido.
Ambiente agradável / espaço de convivência simples	Organizar um cantinho de café, flores, boa iluminação e limpeza.	R\$ 50-100/mês	Melhora humor e produtividade diária.	Um pequeno investimento melhora clima organizacional mais do que aumento isolado.

TIPO DE BENEFÍCIO	COMO APLICAR NA PRÁTICA	CUSTO ESTIMADO	VANTAGEM PARA O NEGÓCIO	COMPARAÇÃO COM AUMENTO SALARIAL
Premiação simbólica (cartas, certificados, lembranças)	Fazer certificados criativos ou cartinhas de agradecimento.	R\$ 5-15 por colaborador	Reforça cultura de reconhecimento tangível.	Mantém efeito emocional mais duradouro que reajuste de 5%.
Escuta ativa e reuniões de clima	Rodas quinzenais de 15 min para ouvir ideias.	Zero	Fortalece vínculo e reduz ruídos internos.	Cria engajamento e confiança; aumento não garante diálogo.
Pequenas melhorias de conforto	Comprar ventilador, almofada, copo térmico, material ergonômico.	R\$ 20-150	Mostra cuidado real com o bem-estar.	O gesto é percebido como afeto – custo baixo, alto impacto.
Participação em decisões / cocriação	Consultar o time sobre mudanças ou metas.	Zero	Gera senso de pertencimento e responsabilidade.	Dá autonomia – motivação intrínseca; aumento gera dependência.

TIPO DE BENEFÍCIO	COMO APLICAR NA PRÁTICA	CUSTO ESTIMADO	VANTAGEM PARA O NEGÓCIO	COMPARAÇÃO COM AUMENTO SALARIAL
Plano de benefícios não monetários	Organizar um cronograma: reconhecimentos, folgas, aniversários, feedbacks.	Planejamento	Estrutura uma cultura de valorização sem comprometer fluxo de caixa.	Mantém engajamento ao longo do tempo – aumento pontual tem efeito curto.
Programas de bem-estar simples	Alongamentos, caminhadas, café coletivo, meditação guiada (YouTube).	Zero a R\$ 50	Melhora saúde física e mental, reduz estresse.	Fortalece energia produtiva e reduz licenças médicas.
Acesso a aplicativos gratuitos de desenvolvimento e saúde emocional	Wysa, Daylio, Notion, Insight Timer, Meditopia Free.	Zero	Promove autocuidado e estabilidade emocional.	Estabiliza clima e reduz conflitos; o salário não trata cansaço emocional.

Tabela elaborada pela autora

98

Esses slides são o mapa da sabedoria financeira.

Eles mostram que reconhecer não é gastar: é investir certo.

Você verá que benefícios simples, como horário flexível, folgas simbólicas, ambiente agradável, feedbacks e treinamentos gratuitos, podem gerar resultados duradouros. O aumento salarial, quando vem antes da cultura de reconhecimento, perde efeito em poucos meses.

Por isso, crie uma escada de valorização: primeiro benefícios simbólicos e emocionais; depois, conforme o negócio cresce, evolua para benefícios estruturais e financeiros.

Assim você mantém o time engajado, sem comprometer o caixa.

Fé
Nelas

Reconhecimento
não custa nada,
mas vale tudo.



O dinheiro é fundamental quando o básico ainda falta. Mas, quando o essencial já está garantido, o reconhecimento é o que mantém o coração da equipe batendo.

Reconhecer é investir na energia que move o lucro.