

MOTIVAÇÃO, ITEM FUNDAMENTAL PARA O BOM DESEMPENHO DE UMA EQUIPE NO AMBIENTE DE TRABALHO: (Estudo de caso em uma micro empresa do ramo da metalurgia em Redenção- PA)^I.

Eduardo Soares de Oliveira^{II}
 Samuel Rogério dos Santos Rodrigues^{III}
 Walison Jones Ferreira Costa^{IV}
 Marinho Silva Santos^V

RESUMO

Estudos corroboram que quando uma empresa seja ela de qual porte for tem seus colaboradores motivados, tal motivação pode interferir de modo positivo no desenvolvimento da mesma, o presente trabalho teve por finalidade mostrar alguns dos fatores que podem motivar ou desmotivar os colaboradores de uma empresa. Este estudo foi embasado na literatura escrita e digital e em uma pesquisa de campo, o mesmo está dividido entre partes de obras descritas por outros autores e na tabulação de dados oriundos da coleta de informações que aconteceu em uma pequena empresa do ramo da metalurgia em Redenção estado do Pará. O estudo em questão obedeceu a todas as diretrizes propostas pela instituição da qual os acadêmicos fazem parte. Espera-se que o mesmo sirva de fontes de informação para futuros trabalhos a respeito do tema proposto, haja visto que de acordo com autores que descrevem sobre o tema motivação é sem sombra de dúvidas o fator crucial para desempenho de uma Corporação empresarial.

Palavras-Chave: Colaboradores. Motivação. Diretrizes. Corporação empresarial.

Data da aprovação: 23/Nov/2020

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, os seres humanos tinham suas motivações baseadas na simples ideia de sobrevivência, porém, o homem evoluiu e a esta evolução que a humanidade passou e ainda está passando foi agregado diversos tipos de valores e com estes, veio a necessidade de se modificar, e isto fez com que o homem,

^I Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Bacharelado em Administração da Faculdade de Ensino Superior Amazônia Reunida – FESAR. Ano 2020.

^{II} Acadêmico do curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Ensino Superior Amazônia Reunida – FESAR. E-mail:eduardosoares2017@outlook.com

^{III} Acadêmico do curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Ensino Superior Amazônia Reunida – FESAR. E-mail:Samuelneed.14@hotmail.com

^{IV} Acadêmico do curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Ensino Superior Amazônia Reunida – FESAR. E-mail:walisonjonesf@gmail.com

^V Acadêmico do curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Ensino Superior Amazônia Reunida – FESAR E-mail: martoss@hotmail.com

passasse a tornar suas competitividades mais e mais complexas ao passo que o indivíduo foi evoluindo, aumentando as suas necessidades, de tal modo que quando veio a evolução tecnológica verificou-se que os avanços possibilitaram um aumento nos resultados obtidos e estas tecnologias além da modernidade trouxeram consigo ganhos de produtividade e hoje sabemos que quando tais fatores estão interligados, as mudanças acontecem em todas as direções.

Assim, desde as grandes descobertas industriais que fizeram com que estas propiciassem um aumento em produtividade e qualidade no que produzem, possibilitaram também uma abertura de visão empresarial, proporcionando um maior resultado, o que faz com que para empresa é de grande valia, pois além de maximizar o desempenho de seus colaboradores, mostra a eficiência da ciência que é administrar, e esta tem sido de grande significância, pois além de enriquecer os seus colaboradores com o aumento do conhecimento, propicia também o conhecimento teórico e isto pode ser de grande valia para motivar uma equipe de trabalhadores em uma empresa.

Dentro de uma organização empresarial seja de qual porte for, é normal ter diversos tipos de comportamento, uma vez que lhe damos com vidas diversas, e estas tem certamente características distintas umas das outras, ou seja os colaboradores que zelam pela empresa da qual fazem parte procuram fazer seu trabalho da melhor forma possível, isto quando tratamos de pessoas comprometidas com o bom desempenho de toda a equipe, pois certamente este funcionário está sempre disponível para as ações que forem adotadas, visando sempre o melhor para todos.

É notório porém que sempre acontece situações desagradáveis em um ambiente de trabalho, mas o que de fato diferencia uma equipe pautada no compromisso e na melhoria para todos, é sem sombra de dúvidas a maneira que todos lidam com as situações adversas quando estas surgem, e aí tem algo que é fundamental para o enfrentamento de qualquer entrevero, que é o papel do líder, e as vezes esta liderança nem precisa ser uma liderança de chefia, mas, sim o papel de líder nato que certos profissionais possuem.

O bom líder de uma equipe de trabalho é aquele que se preocupa com o bem de todos, pensando com equidade, pois sem mais delongas, o bom profissional por sua vez é aquele que procura sempre estar comprometido com suas atribuições,

em prol de todos, estar sempre zelando pelo desempenho e nome da empresa da qual faz parte.

Porém, como já descrito anteriormente, uma vez que somos expostos a opiniões que divergem umas das outras, estamos sujeitos também à ter no meio de uma equipe de profissionais, um ou mais colaboradores que não conseguem ter um bom desempenho, não aceitam o sucesso do colega de trabalho, está sempre de indisposto tanto para os colegas, quanto para outros, e tratando-se de empresas temos ainda aqueles que não honram os compromissos da forma que deveriam, não possuem o hábito de chegar pontualmente no trabalho, não se preocupando com o desenvolvimento da equipe, e o pior de tudo é que geralmente estes “maus” profissionais tem em seu trabalho apenas uma forma de ter uma garantia financeira.

O presente trabalho baseou na pesquisa realizada pelos acadêmicos; Walison Jones Ferreira Costa, Eduardo Soares de Oliveira e Samuel Rogério dos Santos Rodrigues do curso de Bacharelado em administração da Faculdade-FESAR, e na literatura escrita e digital, sobre a verdadeira importância da motivação para o trabalho em equipe dentro de uma organização empresarial, onde na fase do projeto foi pesquisado na literatura como o desempenho no trabalho está diretamente relacionado com a habilidade e vontade de executar o trabalho, o que pôde ser comprovado quando na aplicação do questionário aos funcionários (colaboradores) da referida empresa. .

Hoje sabemos que devido à grande competitividade no mercado de trabalho juntamente com a grande concorrência entre as empresas e os trabalhadores sejam de qual seguimento for, temos empresas dos mais variados setores, sempre em busca de algo e alguém que possa ser o diferencial, e assim, formar uma equipe qualificada e com esta equipe aumentar toda sua produtividade e lucros, para que se dê melhor no mercado das competições e assim se torne cada vez mais competitiva e conseqüentemente mais produtiva, e para que isto se torne realidade é preciso se pautar em excelência de seu quadro, para que consiga garantir a conquista da confiança de seus clientes, e aumentar suas vendas e lógico, como estamos falando de capitalismo aumentar a lucratividade.

No que tange as hipóteses existentes para o abranger do assunto, estas eram bastante divergentes, pois de acordo com tais hipóteses, e baseado na literatura, quando se trata de uma situação favorável, onde tudo funciona como deveria existe administradores que pensam que o mérito é todo seu, e quando a

situação é desfavorável, ou seja as coisas simplesmente não acontecem da maneira esperada, o demérito é dos seus colaboradores, fazendo com que o ambiente de trabalho às vezes se torne insustentável, e é nesta linha de pensamentos que os acadêmicos; Walison Jones Ferreira Costa, Eduardo Soares de Oliveira e Samuel Rogério dos Santos Rodrigues do curso de Bacharelado em administração da Faculdade-FESAR, desenvolveram o presente trabalho.

O trabalho em questão tem sua estrutura baseada em uma pesquisa básica descritiva com algumas (10) perguntas de cunho fisiológicos, social e emocional, ainda com base fundamentada nos referenciais teóricos os objetivos específicos que constam do mesmo, cuja finalidade será levantar as possíveis causas da motivação ou desmotivação na empresa X.

2 REVISÃO DA BIBLIOGRAFIA

Motivação termo que é melhor definido como um impulso, cuja objetividade é fazer com que o indivíduo seja capaz de agir com efetividade seja qual segmento for para que consiga atingir seus objetivos. Vale ressaltar também que a motivação é um processo que envolve determinados fenômenos de ordens emocionais, fisiológicas e sociais e corresponde também à um processo fundamental no início e na direção e no manter de comportamentos que estejam diretamente relacionados com o cumprimento de objetivos. Sabemos que a motivação é a “mola central” para que os indivíduos consigam dar o máximo de si em prol de algo, que o indivíduo faça o possível e às vezes até o inimaginável para conquistar o seu objetivo, tudo isto porque a motivação é um elemento de suma importância ao desenvolvimento do ser humano.

Podemos definir então que a motivação em sua essência intrínseca é a disponibilidade de um indivíduo para realizar um elevado e permanente esforço a favor de suas metas pessoais e assim possibilitar que tenham interferência positiva ou negativa quando se refere ao ambiente de trabalho, o que faz com que a motivação seja definida como um impulso à ação cuja origem se dá única e exclusiva no interior de cada indivíduo com suas essências e particularidades, e tal motivação pode ser provocada por uma carência de conhecer a si mesmo, ou seja está diretamente relacionada à autoestima do indivíduo, uma vez que a motivação pode ser considerada como a busca em atender os seus próprios objetivos.

Hoje em dia sabemos que a motivação está sendo constantemente estudada mais avidamente, haja vista que a globalização de empresas e ideias fez com que o indivíduo se tornasse obcecado pela busca de sua autoafirmação, e como vivemos em um ambiente de complexo entendimento e que se transforma a todo instante, sabemos que estas mudanças repentinas têm feito com que as empresas tivessem como foco principal, a melhoria em suas estruturas físicas e pessoal, para que seus objetivos dentro do mercado da concorrência sejam alcançados, o que quase sempre resulta em tentativas de acompanhar tais mudanças, o que por diversas vezes, faz com que os seus administradores acabem deixando um pouco de lado o bem estar de seus colaboradores, pensando exclusivamente em ter cada vez mais lucros, mas cabem aí alguns questionamentos tais como; o colaborador de uma empresa que assim se comporta, este por sua vez está realmente se sentindo como ser humano? Ele recebe as devidas atenções no âmbito socioemocional? Está sendo reconhecido pelo papel desempenhado?

É com base nesta linha de pensamentos que tanto Robbins (2007), quanto Maximiano (2008) relatam que a motivação é como se fosse uma energia extra, ou ainda uma força, cuja responsabilidade pode produzir diversos motivos, os quais podem levar as pessoas a ter diversas formas de reação, pois isto faz parte do comportamento humano, ser que é provido de emoções e sensações diversas, e tais sentimentos podem ter uma especificidade como, por exemplo, determinado indivíduo pode se sentir estar motivado a buscar conhecimentos e outros não, outros se sentem motivados para festas, enquanto outros preferem o sossego, entre outros, tudo isto só ocorre porque isto é pertinente aos ser humano.

Porém para Gil (2001) o comprometimento dos funcionários não podem de forma intrínseca estar relacionado com tais primícias, haja visto que um bom desempenho e um bom comportamento de um funcionário não pode ser simplesmente exigido por um chefe e nem comprado por uma organização, pois ainda de acordo com o autor estas benfeitorias devem ser conquistadas, e tais conquistas pode se dar de diversas maneiras, como por exemplo, através de recompensas que lhes despertem interesse, tanto moral, social, quanto financeiro, haja visto que se assim um diretor de uma empresa proceder estará com certeza galgando etapas importantes para obter o sucesso, sucesso este que certamente será mutuo, ou seja, será valido para ambos.

Segundo Gil (2001), a realização pessoal de um colaborador, possibilita que os objetivos da empresa também sejam alcançados, pois uma vez que o mesmo atinja seus objetivos e passa a ser reconhecido e valorizado certamente é a prova contundente de que este colaborador está de fato se sentindo motivado e importante para a organização, e isto sem sombras de dúvidas é muito importante para o ser humano.

[...] com base em levantamentos empíricos, constatou que, quando as pessoas se sentiam insatisfeitas com seus serviços, preocupavam-se com o ambiente em que estavam trabalhando e que, quando se sentiam satisfeitas, isso se devia ao trabalho propriamente dito. (GIL; 2001, P. 207)

A motivação, como já descrito anteriormente pode ser observada de vários modos distintos dentro de uma organização, esta pode se dar através das atitudes dos colaboradores, pode acontecer também quando o local de trabalho é organizado e satisfatório, a motivação também pode se dar através das expressões de quem faz parte de uma equipe de trabalho, e esta motivação pode ser observada inclusive nos sorrisos frequentes dos colaboradores, haja visto que quando o ambiente é tenso o sorriso não acontece com frequência. Porém, é sabido também que para que seja possível exercitar a motivação de colaboradores em uma instituição é importante que nas palavras de Gil.

a identificação de quem está motivado e quem não está. Para tanto a observação do comportamento manifestado pelas pessoas constitui, na maioria dos casos, o único meio disponível para tal. [...] a observação de gestos, postura e mesmo dos objetos usados pelas pessoas pode permitir de alguma forma identificar seu grau de motivação [...] (GIL, 2001, p. 209).

Autores como Vergara (2000), Vroom (2003), defendem uma ideia baseada na primícia de que quando uma pessoa consegue realizar um trabalho, e que o mesmo tenha lhe dado satisfação o indivíduo certamente colocou na realização do mesmo seu raciocínio e suas emoções, ou seja, ele fez do trabalho parte de suas obrigações, pois ainda de acordo com os autores a garantia do sucesso em qualquer trabalho se dá quando o produto e produtor estão ligados um ao outro.

Segundo Vroom (2003), .Dois fatores tornam-se elementos essenciais para o desempenho de um colaborador em uma organização, pois os mesmos influenciam as necessidades de um indivíduo, e estes fatores são o momento e a situação, de

forma que para se ter certeza do que realmente pode trazer motivação para os colaboradores, a empresa deve, antes de qualquer tomada de decisão, observar o comportamento de seus colaboradores, pois ao agir assim estará demonstrando que o funcionário pode se sentir no ambiente de trabalho, pois o seu papel como colaborador é realmente de suma importância dentro da empresa, e que ao possibilitar que o colaborador se sinta como peça chave da empresa, este, por sua vez poderá também adquirir confiança na empresa e assim com uma confiança mútua o seu trabalho certamente irá ter um rendimento cada vez maior, o que gerará uma maior possibilidade de lucro para a organização e assim todos saem ganhando.

2.1 Teorias Motivacionais

Hoje, por meio de vários estudos realizados sobre o assunto sabe-se que a motivação está diretamente relacionada aos três principais fatores citados anteriormente, fatores estes que cabem destacar mais uma vez aqui que são; ordem fisiológica, social e emocional. Estudos dizem também que as primeiras teorias que abordaram temas pertinentes a motivação humana tinham como ponto norteador encontrar e organizar um modelo que pudesse detectar a ambiguidade e tivesse também o conceito de equidade ao mesmo tempo para todos os trabalhadores e qualquer organização empresarial, e que tal ambiguidade estaria atrelada ao fato das adversidades humanas, pois cada ser é único enquanto que a equidade em sua essência daria uma igualdade a todos. (BERGAMINI, 2008)

Ao analisarmos a pirâmide de Maslow podemos ver que são vários os fatores que influenciam direta e ou indiretamente na motivação ou desmotivação de um colaborador em um ambiente trabalho. Porém de forma sucinta abordaremos três fatores que sem sobra de dúvidas são consequências dos outros fatores expostos na pirâmide.



Fonte;< <https://www.google.com/search?q=piramide+de+maslow&sxsrf=>> Acesso em 03/06/2020.

Ao observarmos a pirâmide de Maslow notamos que de forma estrita, os fatores denominados por relação pessoal e estima está diretamente relacionado aos fatores sociais e emocionais, pois a medida que uma indivíduo se sente bem em seu ambiente de trabalho e é recompensado por isto ele dificilmente terá um retrocesso em seu modo de agir. Assim como também o nível que aborda sobre o amor e relacionamento e segurança não apenas do colaborador, mas de todos os seus entes também estão diretamente ligados ao lado emocional do indivíduo.

2.2 Motivações fisiológicas

Baseia-se, nas condições, no sentir saudável de um indivíduo, pois estudos provam que quando um indivíduo esta gozando de saúde corporal plena, este tende a ter um melhor desempenho em suas atividades, e se, a isto for somadas outros fatores, então certamente a pessoa tende a ter um melhor rendimento no ambiente de trabalho, pois quando o equilíbrio orgânico é estabelecido, ou seja, a pessoa não sente problemas tais como; sono, dores, fome e sede, certamente ele estará bem mais apto ao trabalho.

De acordo com Chiavenato (2004), Maslow ao propor a sua base piramidal, viu que as Necessidades fisiológicas deveriam ser consideradas o grupo mais importante das necessidades na hierarquia, proposta por ele, como tal como devem ser satisfeitas primeiro, já que todas as outras necessidades dependem do atendimento às necessidades fisiológicas, e como as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho, isto torna-se ainda mais relevante, pois o local de trabalho tem extrema importância no provimento das satisfações humanas.

2.3 Motivações Sociais.

Podemos incluir ai, as necessidades de ordem secundária, pois esta parte, muitas vezes o indivíduo não traz consigo, então ele tem de aprender como o decorrer dos tempos, e como uma desta motivação podemos citar, o complexo problema de socialização do ser humano, pois de acordo com Bergamini (2008), as relações humanas, devem estar sempre presentes no ambiente de trabalho de organização empresarial, e é baseada nesta ideia que o autor defende a

importância de que os gestores de uma empresa invistam cada vez mais em seu segmento, para melhorar a forma de inserção dos seus colaboradores no trabalho, despertando neles um maior comprometimento, e ao mesmo tempo propiciando-lhes maior satisfação.

Quando observamos a pirâmide de Maslow, precisamente no terceiro nível, notamos que este nível é composto pelas necessidades sociais, e entre tais podemos destacar que são necessidades de afeto e amizade, ter a sensação de fazer parte de um grupo de pessoas, dar e receber amor. (ROBBINS, 2007)

2.4 Motivações emocionais

Os fatores emocionais merecem destaques especiais, pois temos que entender que quando nos referimos ao ambiente de trabalho, de uma forma intrínseca Robbins (2007) define que Satisfação no Trabalho é um conjunto de atitudes do indivíduo em relação ao trabalho que realiza. Ele considera que o homem possui uma reação ativa aos seus sentimentos e às situações de trabalho que não o satisfazem, acabam frustrando o indivíduo, tendo por meio e fim a deliberação de atitudes passíveis de mudanças.

2.5 Motivando a Equipe

Segundo Lacombe (2012) foi a partir das experiências de Western Electric em Hawthorne que ficou claro a importância da motivação na produtividade. A administração está sempre se atualizando e à medida que esta atualização acontece a teoria da administração científica foi perdendo a força e com as teorias de que, o que realmente era importante era ter um ambiente adequando iluminação, altura, ventilação entre outras. Esses conceitos foram sendo substituídos por teorias de que o colaborador além de todos esses fatores precisa se sentir bem mentalmente.

As vezes um administrador de uma empresa acaba por confundir, o ato de honrar seus compromissos com a satisfação plena de seus colaboradores, ora não obstante devemos salientar que o ato de honrar os compromissos nada mais é do que dever de que administra uma empresa e que portanto esta ação em nada tem a ver com o influenciar ou não a motivação de uma equipe de trabalho.

3 METODOLOGIA

Para a realização do presente trabalho foi utilizado uma pesquisa de campo, composta de 10 perguntas sobre o fator motivação e desmotivação no ambiente de trabalho na empresa X, onde foi feito uma descrição por meio de coleta de dados das possíveis situações que possam interferir positiva ou negativamente no ambiente de trabalho da empresa citada, em que o foco principal era tentar descobrir se as relações existentes entre os elementos existentes na mesma tem contribuído para o bom ou ruim desenvolvimento das atividades ao qual os colaboradores são designados.

Toda a pesquisa de campo se caracterizou, pelas investigações realizadas por meio da coleta de dados junto as pessoas, somando à pesquisa bibliográfica e documental, da qual, Malhotra (2012), ressalva de uma forma sucinta que este tipo de pesquisa que tem com foco principal buscar a informação diretamente com a população pesquisada, e que a pesquisa feita nesta linha de raciocínio exige do pesquisador um encontro direto, pois para que a sua realização seja eficaz o pesquisador precisa ir *in loco*, onde o fenômeno, objeto direto da pesquisa, ocorre ou ocorreu e assim poder reunir um conjunto de informações a serem analisadas, tabuladas e posteriormente documentadas.

No que diz respeito ao tipo de abordagem da presente pesquisa realizada, ressalta-se que esta foi uma pesquisa quanti-qualitativa, pois de acordo com Malhotra (2012), para este tipo de estudo o pesquisador pode quantificar os dados e aplicar alguma forma de análise e estatística, possibilitando que o estudo possa contribuir para estudos futuros servindo de fonte de informação.

Ainda nesta linha de pensamentos a escolha das duas abordagem baseia-se nas palavras de May (2004, p. 146) que diz: “ [...] ao avaliar esses diferentes métodos deveríamos prestar atenção, [...], não tanto aos métodos relativos a uma divisão quantitativa-qualitativa da pesquisa social – como se uma destas produzisse automaticamente uma verdade melhor do que a outra - , mas aos seus pontos fortes e fragilidades na produção do conhecimento social. Para tanto é necessário um entendimento dos seus objetivos e da prática.

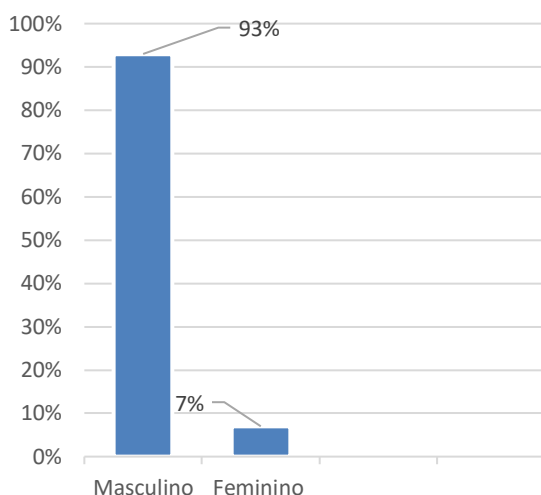
Para realização do presente trabalho, como descrito acima, foi feita uma coleta de dados, por meio de um questionário que segue em anexo deste, com 13 funcionários da empresa, organização e ou corporação, que a partir de agora chamaremos de X, com o intuito de averiguar os fatores que interferem positivamente e

(ou) negativamente na motivação dos colaboradores da supracitada empresa, e os dados coletados foram tabulados e colocados em discussão para fazermos um parâmetro com o que acontece nos padrões de diversos casos descritos nas diversas literaturas.

3 RESULTADO E DISCUSSÃO

Os dados mostrados a seguir são os resultados da coleta de informações na empresa denominada X, onde 13 funcionários participaram de um questionário, o qual segue em anexo deste.

Gráfico 01: Quanto ao gênero.

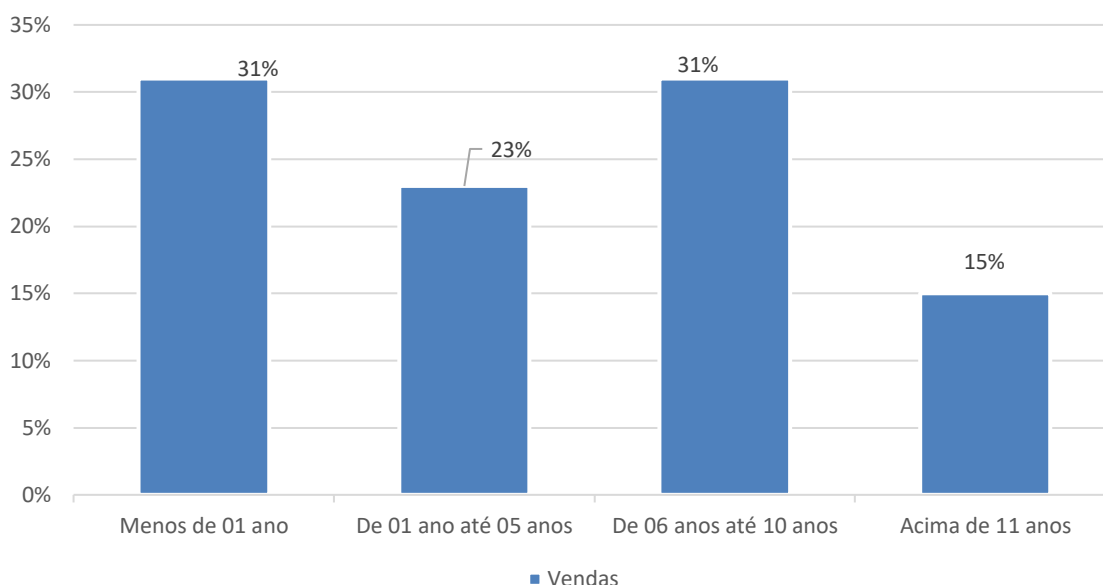


Como pode ser observado no gráfico, na empresa X, não há um número expressivo de colaboradores do sexo feminino, haja visto que 93% dos colaboradores da empresa X são do sexo masculino. Quando questionados do porquê deste disparate numérico os colaboradores foram sucintos em afirmar que se trata de um trabalho apropriado para o sexo masculino, haja visto que esta modalidade de trabalho exige um maior esforço físico e, portanto, sendo mais procurado por pessoas do sexo masculino.

De acordo com Colella, Miller, Hitt (2007), a Motivação é uma força que tem suas origens no interior de uma pessoa, e que este fator não está diretamente relacionado ao gênero, mas sim ao direcionamento, a intensidade e a persistência da pessoa, haja visto que é comum vermos mulheres ocupando os mais variados cargos em uma empresa, e isto sem dúvidas só vem provar que o que realmente importa é a competência do colaborador e não o fator gênero.

O gráfico seguinte mostra o quanto o fator tempo de serviço é determinante para alguns colaboradores, haja visto que quando o colaborador está com tempo superior há um ano como a maioria dos colaboradores da empresa X, os caminhos geralmente são percorridos com maior afinco, pois estes tem além de suas obrigações diárias, a questão amizade que leva a confiança e confiança é sem dúvida fundamental para o bom desempenho de uma empresa mesmo de pequeno investimento.

Gráfico 02: Tempo de Serviço na Empresa X.



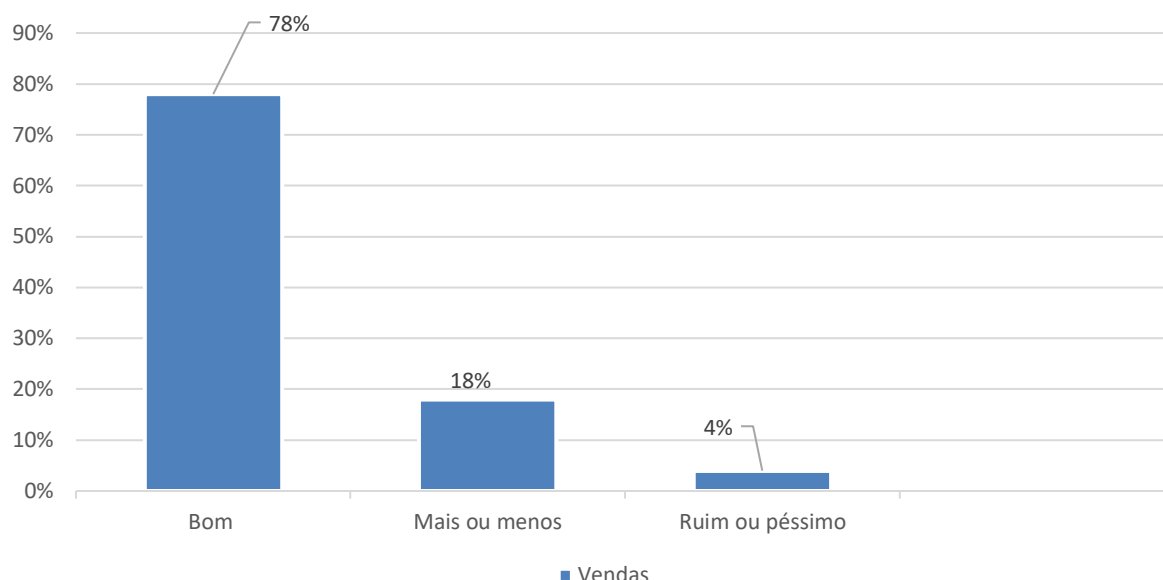
Como pode ser observado no gráfico 02, o tempo de serviço é de suma importância para que a confiança, item essencial em uma empresa seja construída. Fato é que o tempo faz prevalecer a confiança e os laços de cumplicidade do quesito parceria no ambiente de trabalho, e estes são laços cruciais para o bom desempenho de uma organização

Muito embora este não tenha sido o fator principal demonstrado na empresa X onde a maioria dos entrevistados tem menos de um ou de seis a dez anos de trabalho, porém devemos estar cientes de que os fatores descritos acima somente o tempo faz surtir o efeito positivo esperado, fato é que se a empresa zelar pelo seu colaborador esta estará fadada ao sucesso, pois a medida que uma organização valoriza o seu colaborador, estará ao mesmo tempo valorizando o indivíduo com ser humano, fator que pode ser bastante benéfico.

O gráfico 03, listado a seguir, mostra a importância que é para uma empresa seja de qual nível investimento for ter um bom relacionamento entre seus

colaboradores e entre este e seus superiores, haja visto que é a participação de todos que faz com que a empresa cresça e se destaque e que para isto acontecer da melhor maneira é todos estar em união, afinal a união faz a força.

Gráfico 03: Relacionamento entre os colaboradores da equipe



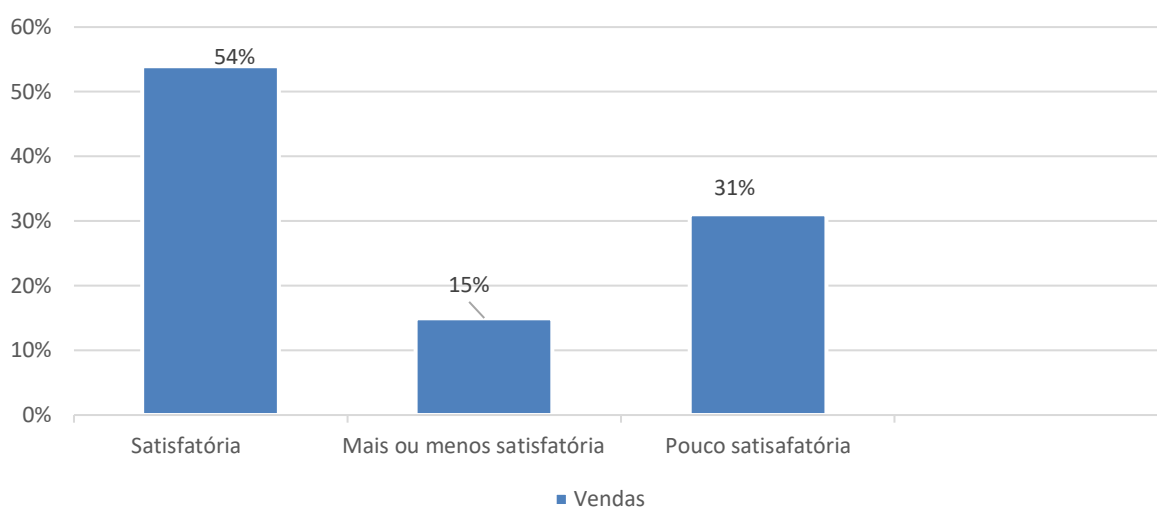
Como mostrado no gráfico, setenta e oito por cento dos colaboradores da empresa X, mostram a importância do bom relacionamento de uma equipe e de acordo com o resultado exposto, quando questionados sobre o relacionamento de ambos dentro do ambiente de trabalho, explicaram que este é um dos principais fatores para o sucesso de qualquer corporação, e corroborando com as opiniões dos colaboradores da empresa X, devemos salientar que um ambiente de trabalho agradável é crucial para o bom desenvolvimento de uma empresa, e as instituições podem estimular este bom relacionamento e fazer isto como uma prática contínua, afinal conseguir que as equipes atinjam resultados pautados na excelência depende, entre outros fatores, da motivação de cada profissional, pois é da motivação que vem o foco e o empenho em produzir mais e melhor e isto sem sombra de dúvidas só será possível se todos dentro de uma equipe for “cumplices” do bem uns com os outros.

Quanto a autonomia no ambiente de trabalho, devemos saber que existem aqueles que a conquistam e aqueles sempre cumprirão o papel de “subalternos”, e isto existe em qualquer corporação, e é neste ponto que o gráfico 04 vem mostrar o quanto é importante quando uma empresa permite aos seus colaboradores ter esta autonomia, mesmo que esta seja controlada, porém, fato é que o colaborador deve

se sentir seguro e ter a confiança necessária para o bom desempenho de suas funções.

É notório e válido observar que funcionários com uma capacidade maior de autonomia conseguem ter uma sensação maior de segurança e isto acontece porque sabem e entendem que os seus superiores acreditam no seu trabalho e nas suas decisões, enfim no seu potencial , e isto sem dúvida melhora o clima organizacional de maneira homogênea.

Gráfico 04: Autonomia do colaborador X melhorias na execução de seu trabalho.



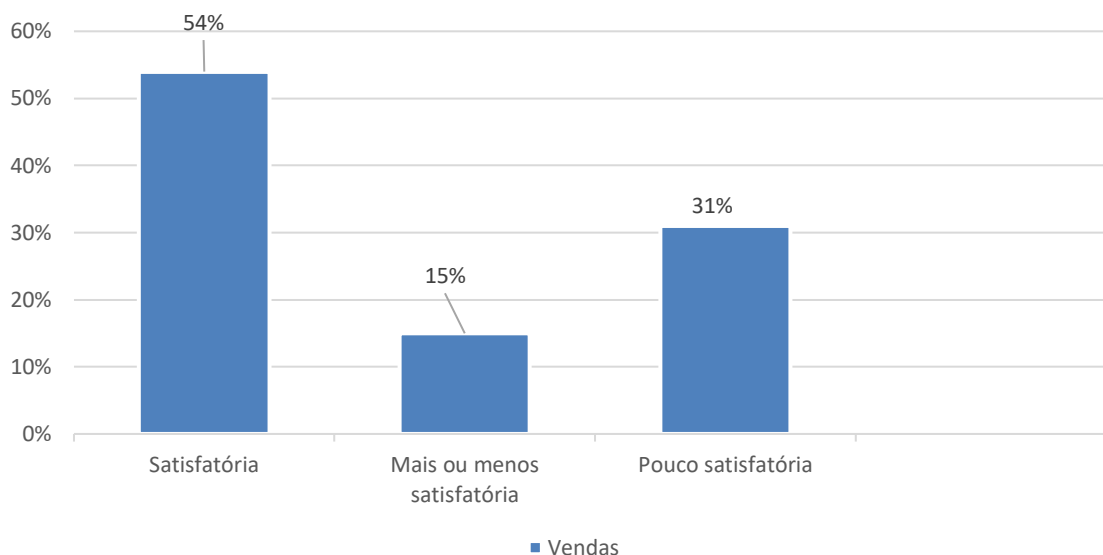
Para a maioria (54%) dos colaboradores da empresa X a autonomia no trabalho, é um fator de alicerce para o crescimento profissional e ela acontece com eficácia quando o colaborador toma suas próprias iniciativas de comando, e são muitos os fatores que pode propiciá-la, como por exemplo as experiências, ações, decisões e o que é mais importante as atitudes.

Porém, não obstante, o que causou uma certa estranheza é o fato de um número considerável de colaboradores se sentirem pouco satisfeitos com a empresa no que diz respeito a autonomia dentro do ambiente de trabalho dos mesmos, mas estes mesmos deveriam entender que conquistar a autonomia ajuda o colaborador a reter talentos na empresa, pois faz os colaboradores se sentirem donos de seu crescimento profissional e isto é de suma importância no contexto do ambiente de trabalho, pois a partir do instante que este colaborador se sente com maior autonomia ele passa a demonstrar um maior entusiasmo e uma maior vontade de participar em várias atividades ou ter determinados comportamentos porque eles estão alinhados com os interesses e valores reais do indivíduo.

Em síntese podemos definir autonomia como uma capacidade de ter a opção, tomar decisões em prol do grupo onde está inserido e, as vezes fazer por conta própria algo que outros não tiveram a iniciativa de fazer. Assim, um trabalhador com mais autonomia é aquele que, a partir da cultura organizacional da qual faz parte e dos parâmetros estipulados em seu setor de trabalho, tem uma maior liberdade para fazer frente em certas ações.

O gráfico 05 toca em um assunto que para muitos colaboradores em uma organização é um tanto quanto complexo que se trata da realização profissional do colaborador com o trabalho que o mesmo executa.

Gráfico 05: Relação profissional X execução de trabalho.



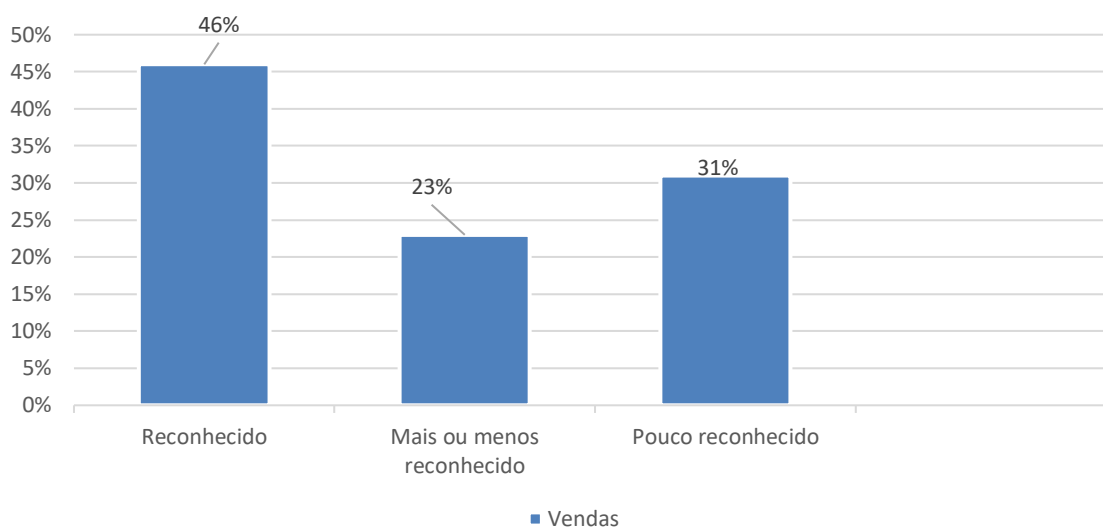
Em relação ao demonstrado no gráfico acima fica evidente que quando um profissional de qualquer área se dedica como parte integrante do trabalho que o mesmo desenvolve ele torna -se parte não apenas do ambiente onde desenvolve seu trabalho dia-a-dia mas da corporação a qual está "intimamente" inserido, fato é quando os colaboradores da empresa X foram questionados sobre a relação profissional do ambiente de trabalho dos mesmos com a execução do trabalho propriamente dito o resultado, de acordo com a maioria (54%) é bastante satisfatório, enquanto que para outros (31%) é pouco satisfatórios cerca de 15% dos colaboradores não veem esta relação com muita empolgação.

Portanto podemos caracterizar que para que a relação citada acima aconteça de fato é necessário que o colaborador tenha foco específico no trabalho que está desenvolvendo e sair da zona de conforto, afinal um bom trabalho nunca é feito apenas com o básico, pois os desafios que surgem mostram de verdade quem está

apto a enfrenta-los e como prêmio, os louros da vitória, uma vez que nossas atitudes mostram quem nós somos, a medida que ajudam a exprimirem nosso caráter e personalidade, e essas características são transmitidas para o nosso fazer profissional diariamente.

O gráfico 06 mostra a importância que é para um colaborador ser reconhecido pelo trabalho que o mesmo desenvolve.

Gráfico 06: Reconhecimento pelo trabalho que executa.



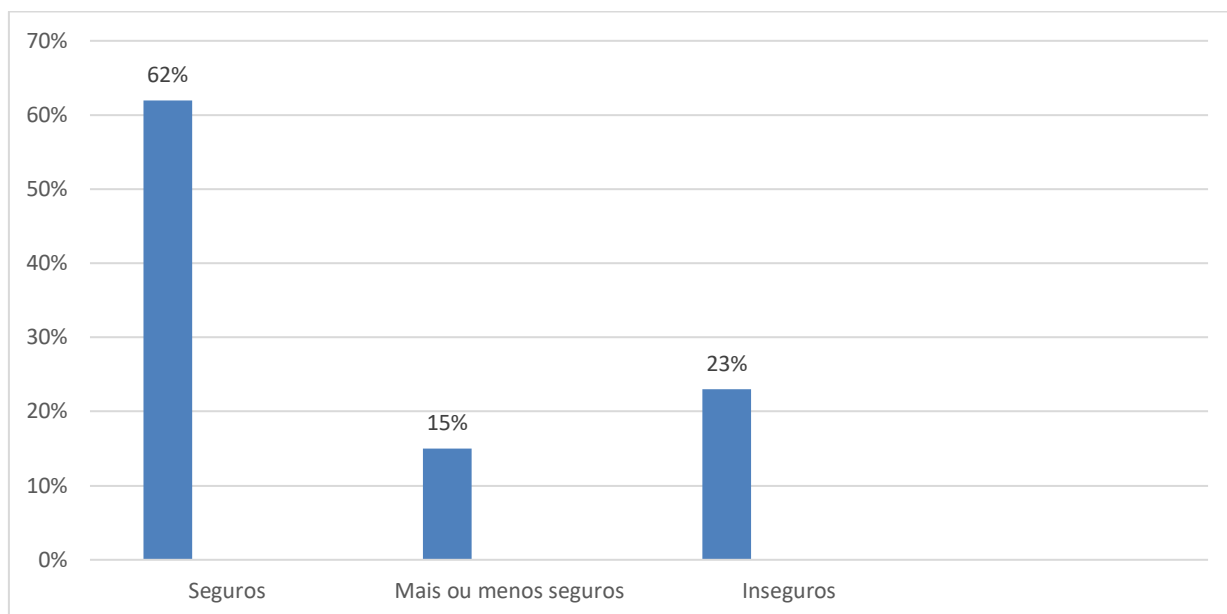
Ser reconhecido pelo bom desempenho é o que todo colaborador espera em uma empresa e é o fator motivacional que faz com que as pessoas membras de uma equipe busquem sempre tal reconhecimento, pois de acordo com o gráfico acima para 46% dos entrevistados a autoestima, leva ao reconhecimento e este por sua vez leva ao respeito mútuo, porém, nota-se que na empresa X, nem todos os seus colaboradores têm a perspectiva de ser reconhecido pelo trabalho que desempenha, haja visto que 31% dos entrevistados afirmaram serem poucos reconhecido em relação a sua mão de obra empregada a empresa.

Porém, não obstante devemos salientar que em todos os setores da vida, a felicidade em relação ao trabalho está diretamente ligada ao desempenho, produtividade e reconhecimento dentro do ambiente corporativo, então é fundamental que as empresas deem o devido valor a esses atributos para que seus colaboradores sintam-se confiantes do contrário, não há como exigir que os trabalhadores deem o melhor de si.

O gráfico 07, a seguir mostra o quanto o fator garantia de estabilidade ao colaborador pode fazer uma grande diferença, pois a medida que o trabalhador que

geralmente tem família para sustentar tem sua estabilidade de emprego garantida ele tem seu estado emocional afetado de forma positiva.

Gráfico 07: Estabilidade no emprego



Percebe-se pelo exposto no gráfico uma certa insegurança em grande parte dos colaboradores da empresa X, haja visto que 23%, um número bastante expressivo se sentem inseguros, talvez este problema seja pela atual conjuntura que todos estamos atravessando, momento que gera uma insegurança na maioria das pessoas que dependem de empregos em empresas privadas principalmente.

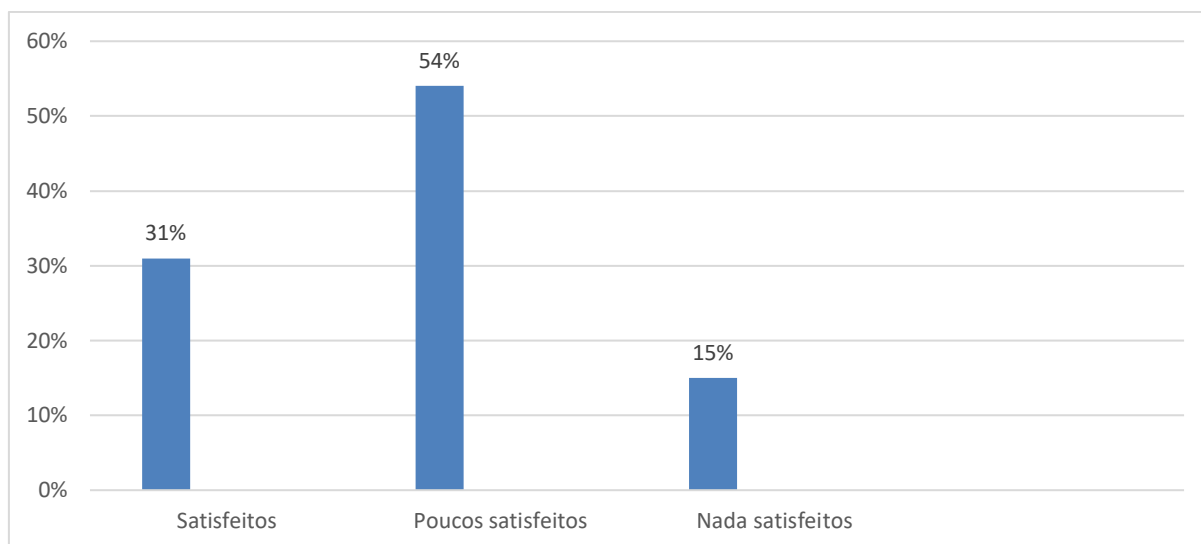
Por outro lado, temos um resultado satisfatório no que diz respeito a se sentirem seguros em relação a garantia de permanência em seus empregos, pois cerca de 62% dos entrevistados dizem se sentirem confiantes que atravessaremos este momento difícil e sairemos fortalecidos.

De forma que podemos dizer que, se a pandemia causada pela COVID-19 trouxe pavor a certos pais de famílias, por outro serviu para mostrar que a construção de qualquer seguimento só é plausível e possível com a união de todos, e sem sombra de dúvidas o fator que pode propiciar esta transformação em uma empresa é a motivação e devemos considerar que a motivação possui vários fatores.

Segundo Chiavenato (2004), entre um destes fatores está a compreensão, pois ela é muito importante em tudo, e a motivação ainda segundo o autor, pode impulsionar o colaborador e assim este pode adotar um comportamento específico.

O gráfico seguinte estabelece uma relação direta sobre os sentimentos de um colaborador no que diz respeito aos critérios utilizados pela corporação da qual fazem parte os indivíduos pesquisados, quanto as práticas adotadas para promoção de cargos internamente.

Gráfico 08: Critérios para promoção

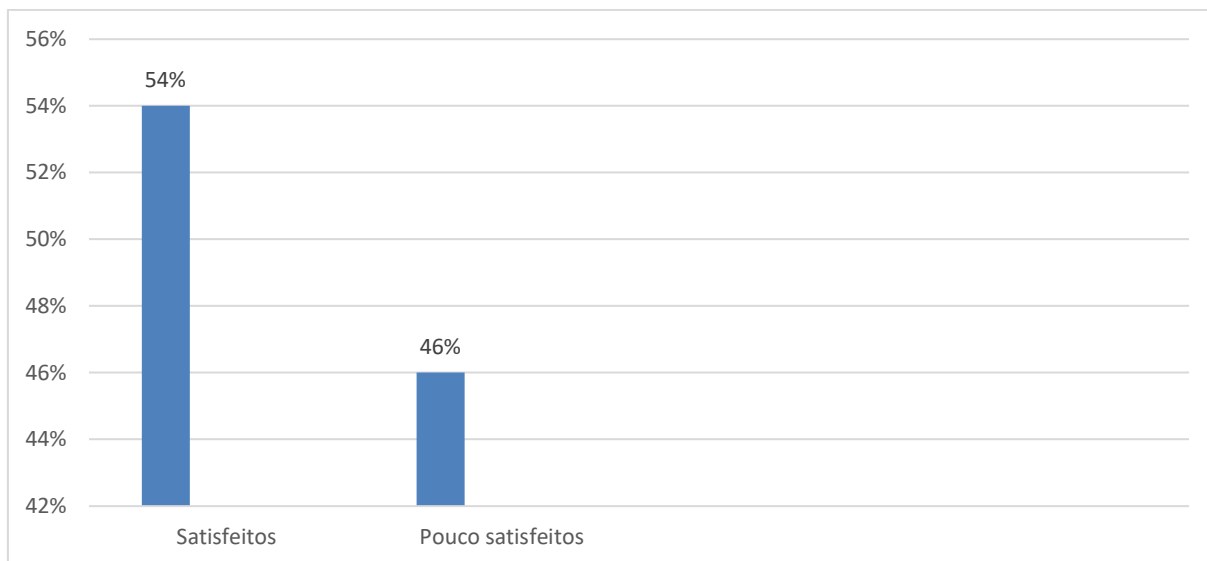


O gráfico 08, mostra que quando um colaborador é promovido por seus próprios méritos este passa a ter um sentimento de gratidão e comprometimento ainda maior do que o que já demonstrava anteriormente para com a empresa, se 31% dos entrevistados sentem-se plenamente satisfeitos, no que diz respeito as promoções pelo próprio mérito na empresa X.

O que traz uma certa preocupação é o simples fato da maioria absoluta, ou seja acima de 50% não se sentirem satisfeito quanto a este fator, pois não veem muita perspectiva em relação a promoção de cargos por merecimento e isto é sem sombra de dúvidas um fator preocupante, pois mostra que, se somarmos aos 15% dos funcionários que estão insatisfeitos com tudo na empresa X, teremos um número nada bom de colaboradores que não têm confiança no que diz respeito a uma progressão de carreira e este fator é preponderante para uma desmotivação e como consequência teremos uma empresa fadada ao insucesso.

Existe um meio contraditório entre o demonstrado no gráfico 08 e o exposto no gráfico 09, pois quando foi pedido para levar em consideração tudo que de bom ou de ruim acontece na empresa X e que os colaboradores falassem sobre seus sentimentos em relação ao trabalho dentro da própria empresa o resultado demonstra um certo equilíbrio como veremos no gráfico.

Gráfico 09: Como o colaborador se sente em trabalhar na empresa X.



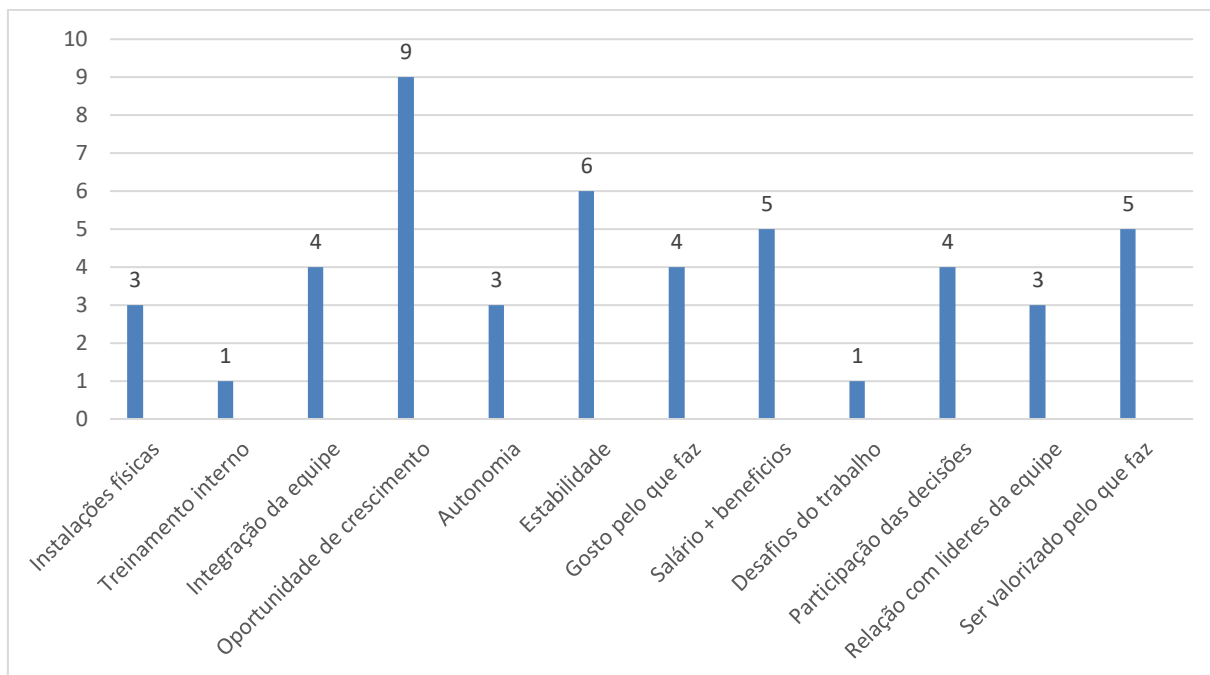
De acordo com Maximiano (2000), devemos ter como primícias a teoria de que os fatores que influenciam diretamente na motivação de uma equipe dentro de um ambiente de trabalho, é somente os fatores intrínsecos, ou seja produzem a satisfação real e plena, enquanto os fatores extrínsecos acabam por influenciar somente quando o estado de satisfação tais como as condições dentro das quais o trabalho é realizado, e somente assim, eles podem reduzir a insatisfação.

Como visto no gráfico acima 54% dos entrevistados se sentem satisfeitos em trabalhar na empresa X, porém um numero preocupante é o fato de haver tanta contradição em relação aos colaboradores daquela empresa, haja visto que 46% não se sentem satisfeitos em relação ao trabalho da referida empresa.

Quando colocamos estes dados em números absolutos observamos que temos um grande problema a ser resolvido ou pelo menos amenizado, uma vez que não é saudável para uma empresa seja de qual investimento for ter um número tão expressivo de colaboradores insatisfeitos por completa ou parcial com as atitudes que a direção da empresa toma.

No gráfico 10, foi pedido para os entrevistados marcarem até 4 opções no que diz respeito aos principais fatores motivacionais na empresa X e as considerações dos mesmos quanto ao sentimento real que retratavam o que ambos gostariam que ocorresse na referida corporação.

Gráfico 10: Principais fatores de motivação de acordo com os funcionários da empresa X.



O gráfico 10 faz uma relação direta com todos os eventuais fatores que podem ser motivacionais em uma empresa, mesmo que haja alguma contradição nos descritos anteriormente em relação ao exposto neste gráfico, esta é a realidade do que acontece em um ambiente de trabalho, seja a empresa de qual padrão for, tanto os seus administradores quanto os seus comandados estão sujeitos a tais contradições, talvez as contradições encontradas nas respostas de seus colaboradores sejam por falta de entendimento quanto as perguntas, ou talvez seja pelo verdadeiro motivo das respostas dadas, haja visto que pode ser o verdadeiro sentimento de ambos.

Então devemos atentar que para que eventuais insatisfações não acarrete em desordens total para a empresa é preciso uma ação direta por parte de seus administradores. Tais ações podem ser de ordem administrativas ou de ordem social e para saber qual atitude tomar é preciso que se investigue todos os fatores que geram insatisfações, pois não podemos dizer que seja normal uma empresa ter tantos funcionários insatisfeitos por diversos fatores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vimos que os fatores que interferem direta ou indiretamente na motivação de um colaborador são oriundos de várias vertentes. Vale observar que em muitas ocasiões os colaboradores saem de suas residências, as vezes em total desanimo quando em relação ao trabalho que prestam e ao retorno que tem. Somos sabedores que a motivação humana, quando analisamos as intemperes que as

empresas enfrentam no dia-a-dia, para sobreviver neste mercado cada vez mais exigente e concorrido, talvez seja o item de maior complexidades.

Porém como abordado no questionário, e tabulado na discussão de resultados somos cientes de que a motivação extrínseca pode ser estimulada por programas ou medidas adotadas pela empresa para estimular a equipe a estar motivada. Entretanto, a motivação intrínseca, a mais complexa do ponto de vista psicológico apenas pode ser estimulada pelo próprio indivíduo que busca dentro do próprio ser razões para existir e para desempenhar o seu papel na sociedade.

No entanto, diante das respostas obtidas, nas sugestões e reclamações dos próprios colaboradores fica evidentes que algumas melhorias traria benefícios a ser considerados aos colaboradores, e com isto o ambiente de trabalho tornar-se ia mais motivador, já na empresa pesquisada as principais reclamações foram quanto a cobranças por metas e resultados e pouca valorização diante da tarefa cumprida por seus colaboradores. No que diz respeito aos fatores que os deixam satisfeitos estão as seguintes observações: a pontualidade no pagamento, o companheirismo entre todos da equipe pesquisada, o clima de trabalho agradável que ajuda no desempenho das atividades e o comprometimento da empresa.

Vale lembrar que diante de todas as perspectiva que um colaborador tem em relação ao seu trabalho diário visando sempre melhorias para a empresa que trabalha devemos destacar que os colaboradores da empresa X, dentro de uma visão geral, no que diz respeito aos itens levantados no questionário estão de certa forma satisfeitos, embora tenhamos vistos alguns entreveiros, devemos estar cientes que sempre quando nos referimos a ser humanos haverá sem sombra de dúvidas, desacordos e até mesmo desentendimentos, pois isto faz parte do indivíduo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO. I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COLELLA, A. HITT, MILLER, C.C. A. **Comportamento organizacional: Uma abordagem estratégica**. Rio de Janeiro: LTC, 2007. ENGELMANN, Erico. A motivação de alunos dos cursos de artes de uma Universidade pública do norte do

Paraná. Disponível em: < <http://Www.Uel.br/pos/mestrededu/imagens/storie/downloads/dissertações.....>> Acesso em: 30/ 10/ 2020.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais** São Paulo: Atlas, 2001.

LACOMBE, F.J. M. **Administrando termos: Guia de dicionários de administração.** Disponível em: < <http://Www.nexus.futuro.usp.br-file1...>>. Acesso em 30/10/2020.

----- . **Recursos Humanos: Princípios e Tendências.** 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2012

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de MARKETING: Uma orientação aplicada.** 6ª. ed. São Paulo: Bookman, 2012.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração.** São Paulo: Atlas, 2008.

----- . **Introdução à Administração.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAY, Tim. **Pesquisa social: questões, métodos e processos.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** 11ª. ed. São Paulo: Pearson, 2007.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas.** 2º ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VROOM. V. H. **Gestão de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho.** 9º ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

ANEXO

QUESTIONÁRIO

1) Tempo de Serviço:

() Menos de 01 ano . () De 01 a 05 anos. () De 6 a 10 anos. () Acima de 11 anos.

2) **Sexo:** () Masculino () Feminino

3) O relacionamento entre as pessoas da sua equipe é:

☐ Excelente ☐ Bom ☐ Mais ou Menos ☐ Ruim

4) **A autonomia que você tem para propor melhorias na execução do seu trabalho é:**

☐ Satisfatória ☐ Mais ou Menos satisfatória ☐ Pouco satisfatória

5) **Em termos de realização profissional com o trabalho que executa você se sente:**

☐ Realizado ☐ Mais ou menos realizado ☐ Pouco realizado

6) **Você se sente reconhecido pelo trabalho que você executa?**

☐ Reconhecido ☐ Mais ou menos reconhecido ☐ Pouco reconhecido

7) **Em termos de estabilidade no emprego, as pessoas na sua área, incluindo você, sentem-se atualmente:**

☐ Seguros ☐ Mais ou menos seguros ☐ Pouco seguros

8) **Como você se sente em relação aos critérios utilizados para promoções internas?**

☐ Satisfeito ☐ Mais ou menos satisfeito ☐ Pouco satisfeito

9) **Levando tudo em consideração, como você se sente em trabalhar aqui?**

☐ Satisfeito ☐ Mais ou menos satisfeito ☐ Insatisfeito.

10) **Dos itens abaixo relacionados, marque até 4 opções que você considera atualmente como os principais fatores Principais de motivação da empresa X.**

- | | |
|--|---|
| ☐ Instalações físicas | ☐ Quantidade de treinamento que recebem. |
| ☐ Integração da equipe de trabalho | ☐ Oportunidade de crescimento. |
| ☐ Autonomia | ☐ Estabilidade no emprego. |
| ☐ Gostar do que faz | ☐ Salário somado a benefícios. |
| ☐ Desafios existentes no trabalho | ☐ Participação das decisões. |
| ☐ Relação com a liderança da equipe | ☐ Ser valorizado pelo que faz. |
| ☐ Nenhum destes | ☐ Outros; citar _____ |