



MOTIVAÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fábia Helen Martins Braga Barros¹

Cíntia Mendes de Assis²

cintiamendesassis@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO: O presente trabalho aborda a temática motivação dentro do ambiente laboral e como essa motivação influencia no desempenho do trabalho na organização. O objetivo deste é analisar como a motivação pode afetar o colaborador dentro da organização e como a psicologia organizacional e do trabalho pode intervir nessa temática. A motivação é um dos principais fatores que fazem com o que colaborador produza de maneira eficiente e cada colaborador será motivado por algum fator, seja dentro da instituição ou um fator externo a ela. Esse trabalho foi produzido a partir de encontros feitos com um grupo de colaboradores de uma instituição de ensino, onde foram desenvolvidas dinâmicas motivacionais, para entender o que motiva aquele funcionário. As atividades de estágio foram desenvolvidas pensando em propiciar bem estar e informações aos colaboradores da instituição. Para isto foi realizado dinâmicas em grupo e palestras informativas com o intuito de gerar motivação. Foi observada também a realização de um processo seletivo na instituição, pois este é primeiro passo para adentrar na empresa. Pode-se dizer por fim que as atividades de estágios foram importantes tanto para os estagiários quanto para os colaboradores da instituição.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação; Psicologia Organizacional e do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Os trabalhos dentro das organizações veem sendo compreendido de maneira complexa, pois envolve demandas variadas, ambientes de trabalho e grande competitividade dentro do meio laboral. Sendo assim as organizações veem a necessidade de criar ambientes favoráveis de trabalho fazendo com que o seu desempenho e satisfação no trabalho aumentem. É necessário que estes empregadores visem adotar mudanças importantes nas estratégias motivacionais

¹ Graduanda do Curso de Psicologia da Faculdade Univértix

² Mestranda em Psicologia Clínica e da Saúde. Especializando em Terapia cognitiva Comportamental. Especialista em Perícia Examinadora de Trânsito. Pós-graduada em Docência do Ensino Superior e em Educação Especial, Graduada em Psicologia e Pedagogia. Professora do Curso de Psicologia Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.



para que o colaborador tenha um ambiente laboral que lhe cause bem-estar (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

A psicologia organizacional e do trabalho busca fazer com que o colaborador tenha motivação suficiente para desempenhar sua função dentro da organização, assim produzindo maior produtividade e satisfação deste colaborador. Quando o indivíduo está motivado ele acaba suprindo suas metas e objetivos pessoais e geram produtividade para a organização, essa motivação parte da sua tomada de decisão (PÉREZ-RAMOS, 1990).

Segundo Tamayo e Paschoal (2003), a motivação dentro do trabalho tem gerado muitas pesquisas no âmbito de recursos humanos. A motivação laboral é pautada pela abordagem positiva e humanizada do ambiente organizacional, buscando orientar os colaboradores a satisfazerem as suas necessidades pessoais dentro da organização e se sentirem realizados profissionalmente.

Justifica-se a importância de trabalhos como estes a possibilidade de orientar profissionais e estudantes de psicologia a melhorar as estratégias de motivação do colaborador na organização.

O presente trabalho tem como objetivo analisar como a motivação pode afetar o colaborador dentro da organização e como a psicologia organizacional pode intervir nessa temática.

Trabalhos como estes são relevantes, pois evidencia a importância de um colaborador motivado dentro da instituição e como o psicólogo organizacional e do trabalho pode auxiliar este colaborador na empresa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho tem um significado importante na vida das pessoas, ele é denominado a partir de três características básicas que são: a realização de diversas tarefas onde o colaborador possa utiliza suas competências, o colaborador também necessita se identificar com o processo de trabalho e não se sentir alienado por este e perceber que tem certa autonomia na realização das tarefas e por fim o

colaborador sempre trabalha esperando um feedback sobre seu desempenho e o que o ajuda a se sentir motivado e melhorar a sua performance dentro da organização (TOLFO e PICCININI, 2007).

Segundo Tolfo e Piccininni (2007), o colaborador precisa se sentir útil dentro da organização para que seu trabalho faça sentido para ele, este precisa ver os resultados e perceber que é valorizado dentro do seu ambiente de trabalho. Os autores relatam que:

“O trabalho que faz sentido permite que o trabalhador tenha autonomia, possa exercer sua criatividade e pensar. A existência de desafios na execução da atividade é outro fator relevante. A partir do momento em que a tarefa se torna rotineira, burocrática, operacional e incapaz de instigar seu executor, influencia diretamente na definição de um trabalho que faz ou deixa de ter sentido para o sujeito. Ainda na dimensão organizacional, um trabalho que faz sentido é descrito como aquele realizado em um ambiente agradável, onde as relações interpessoais são positivas, e possibilita relações construtivas” (TOLFO e PICCININI, 2007 p 40).

A psicologia organizacional e do trabalho busca compreender e analisar os fenômenos que estão presentes nas organizações e proporcionar ao colaborador um ambiente de trabalho saudável e de bem estar. O psicólogo organizacional atua como um conscientizado e facilitador do papel de cada colaborador dentro da organização, ele considera a saúde mental desses colaboradores e suas subjetividade enquanto seres inseridos em sociedade. De acordo com Borges, Oliveira e Moraes (2005), a psicologia organizacional e do trabalho é pautada em diferentes aspectos estes são:

“(1) o contexto socioeconômico de surgimento, com suas demandas; (2) o estilo de gestão e de organização do trabalho aos quais se dirigem; (3) o tipo de organização a que se aplica (por exemplo: indústria, serviços, etc.); (4) a unidade de análise básica (indivíduo, grupos e organizações, as organizações no meio e as ocupações); (5) conteúdos mais focalizados e (6) as ações predominantes” (BORGES, OLIVEIRA e MORAIS, 2005 p 113).

A motivação é um termo muito utilizado pela psicologia, ela é definida como uma experiência de âmbito interno, algo que se sente e que não pode ser observado ou mensurado. A motivação é a força que leva ao individuo a agir, ira surgir a partir de situações especificas vivenciada, esta relacionada à ação e a obtenção de



energia para a conclusão de uma determinada meta (TODOROV; MOREIRA, 2005; ANTUNES, STEFANO e BERLATO, 2013).

Não se pode pensar em motivação apenas no seu conceito simplista colocando como regra conceitos motivadores e desmotivadores, é necessário compreender os interesses pessoais de cada indivíduo, pois cada pessoa busca objetivos diferentes. A motivação é uma força que emerge do interior de cada indivíduo, ela é responsável pela persistência, esforços e pelo alcance das metas específicas de cada indivíduo. (ANTUNES, STEFANO, BERLATO, 2013).

De acordo com Pérez-Ramos (1990), a motivação no âmbito laboral faz com que os colaboradores alcancem melhores níveis de satisfação, produtividade e desempenho. O autor relata que cada colaborador se motiva a estar na organização por um motivo subjetivo e é dever do psicólogo Organizacional e do trabalho auxiliar a cada um desses colaboradores para que continuem motivados dentro da empresa.

De acordo com Cavalcante, Barbosa e Estender (2015), a motivação é uma característica de âmbito psicológica, pode ser tanto consciente ou inconsciente, ela influencia ao indivíduo a realização das atividades dentro da organização. A organização quando trabalha a motivação dos seus colaboradores busca valorizá-los e de mantê-los satisfeitos na empresa.

Segundo Antunes, Stefano e Berlato, (2013) o papel do psicólogo não é motivar alguém no ambiente organizacional, mas sim de estimular a motivação que já está enraizada no colaborador, pois esta ligada a um desejo subjetivo de cada colaborador, a partir daí o psicólogo organizacional irá trazer estratégias para estimular a motivação do colaborador e conseqüentemente gerando mais satisfação e alcance das metas da organização.

De acordo Cavalcante, Barbosa e Estender (2015), a organização deve motivar a satisfação do colaborador na organização, pois trabalhadores felizes trabalham mais e não sofrem tanto desgaste no ambiente de trabalho, assim proporcionam melhorias às metas da organização.

A motivação muda de pessoa para pessoa, por isso quando se fala em motivação é algo complexo e um tanto difícil de compreender. “À medida que uma

necessidade é suprida, a atenção do indivíduo volta-se para outros objetivos e outros projetos” (ANTUNES, STEFANO, BERLATO, 2013 p. 3).

Para incentivar a motivação de um colaborador é necessário que o psicólogo organizacional e do trabalho, identifique as necessidades de cada um e compreenda as suas subjetividades. Uma maneira de se fazer tal é através da pirâmide da teoria de Maslow, que compõem necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades de estima e auto realização. Cada indivíduo tem suas necessidades e cada uma se manifesta em diferentes graus de importância (CAVALCANTE, BARBOSA, ESTENDER, 2015).

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de Pesquisa

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, realizada através da observação de um grupo de colaboradores de uma instituição de ensino superior, localizada no interior da Zona da Mata. Houve 08 encontros, com duração de 1 hora semanal somando 02 meses.

Segundo Augusto et. al (2013), a pesquisa qualitativa tem como objetivo realizar a interpretação dos fenômenos observados e compreender quais os significados esses fenômenos tem na vida da população que esta vivenciando este fenômeno social. Essa abordagem de pesquisa busca descrever de forma detalhista os elementos envolvidos nesses fenômenos e como estes interferem nas interações das pessoas.

3.2 Tipo de Coleta de Dados

Os dados da pesquisa foram colhidos a partir da observação dos grupos. A observação como instrumento de coleta de dados enfatiza analisar como um fenômeno social se organiza e como as pessoas interagem com tal, esse método é definido como intuitivo e dialógico, onde os dados surgem a partir de do diálogo com a população e através das deduções feitas pelo pesquisador, é importante que o



pesquisador esteja ciente de que as suas concepções podem influenciar na análise dos dados (ABIB, HOPPEN e JUNIOR, 2013).

3.3 Tipo de Análise de Dados

Os dados colhidos serão analisados a partir da abordagem de pesquisa descritiva. Segundo Tonetto, Brust-Renck e Stein (2014), a metodologia de pesquisa descritiva buscar descrever com riqueza de detalhes os fenômenos sociais de uma determinada população e fazer a relação das variáveis.

3.4 Amostra Local da Pesquisa

A pesquisa foi realizada de forma online, por conta da pandemia do Covid-19, os encontros grupais foram realizados através do aplicativo Zoom, onde os convites para a participação dos encontros eram enviados previamente no grupo de Whatsapp.

O público alvo da pesquisa são os colaboradores de uma instituição de ensino superior e estagiários do 6º e 7º períodos de psicologia, no qual desenvolveram dinâmicas motivacionais para este público alvo.

4. RESULTADO E DISCUSSÕES

Os quatro primeiros dias de estágio foram apenas para estabelecer horários dos encontros e as possíveis intervenções que os estagiários iriam realizar durante esse processo com os colaboradores da instituição. Foi realizada uma reunião com a Coordenadora dos Recursos Humanos da instituição que relatou o quão é satisfatório realizar esse trabalho na instituição, ela sugeriu também que os estagiários realizassem um treinamento motivacional com os colaboradores da instituição.

De acordo com Campos et. al (2004), o treinamento nos dias atuais é utilizado para que as empresas possam desenvolver habilidades nas pessoas e também reforçar as que já estão presentes nelas. O treinamento é um processo muito



importante dentro da empresa, pois a partir dele o colaborador terá a possibilidade de desenvolver novas habilidades de ação, pensamento, conhecimentos e atitudes dentro da empresa.

No quinto encontro de estagio foi dialogado sobre as questões da ansiedade por conta da pandemia da COVID-19 e a esperança pelas vacinas que foram aprovadas. Neste dia administradora do grupo falou sobre como funciona a análise de perfil para a contratação de uma pessoa para um cargo de emprego dentro da instituição. Para ser uma recepcionista a pessoa precisa ser comunicativa, proativa, ter boa atenção e saber ser profissional no âmbito de trabalho. Muitos dos colaboradores sentem medo de serem demitidos e não terem uma boa relação com os colegas de trabalho.

É percebida atualmente uma crescente dificuldade na análise curricular durante os processos seletivos empresariais. Isso acontece porque as empresas buscam pessoas bem qualificadas e habilitadas no mercado de trabalho. Tem dito um grande aumento de candidatos e certa baixa nas vagas disponibilizadas, sendo assim poucos conseguem preencher os requisitos básicos exigidos pelo mercado de trabalho (GONDIM, 2002).

Durante o sexto encontro de estagio foi realização a discussão sobre as temáticas que seriam abordadas durante a palestra, um ponto que surgiu foi sobre motivação no trabalho, então cada grupo de estagiários ficou encarregado em montar temáticas que envolvem motivação no trabalho juntamente com os colaboradores da instituição.

Tamayo e Paschoal (2003) relatam que, a motivação no meio institucional ajuda com que o colaborador produza com mais frequência e que se sinta confortável em estar ali, essa motivação varia de pessoa para pessoa, pois é algo interno do sujeito.

Sendo assim Pérez-Ramos (1990), fala que a motivação pode fazer com que o colaborador e instituição saem beneficiados e satisfeitos pelo desempenho e produtividade naquele ambiente. O psicólogo como orientador profissional ira

desenvolver técnicas eficazes e diversas para que o colaborador sinta-se motivado e gere bem estar para ele e para a instituição que ele faz parte.

É dever da instituição gerar um ambiente de bem estar e motivação do colaborador dentro da empresa, colaboradores satisfeitos e motivados produzem com mais frequência e com eficiência e não sofrem com a temida síndrome de Burnout, assim satisfazem as metas empresariais e suas metas pessoais.

No sétimo dia de estágio, a administradora do grupo reforçou a importância dos alunos estarem engajados nas atividades de estágio, pois são atividades que favorecem tanto eles quanto os colaboradores da instituição na qual as atividades são destinadas. Foi abordado também sobre a importância do processo seletivo dentro das empresas, e que seria muito agregador para os estagiários observarem como ocorre dentro da instituição.

As atividades de estágio são um momento aguardado por todo estudante de um curso tanto superior quanto técnico. Pois a partir dessas atividades de estágios que eles poderão colocar em prática as teóricas que aprenderam durante o percurso. O estágio busca demonstrar domínio, postura e conteúdo aprendido nas aulas teóricas, mostrando então que estão aptos a exercer a atividade profissional (MILANESI, 2012).

Para a realização do processo seletivo de uma empresa é necessário que a empresa forneça meios de comunicar a vaga às pessoas certas para trabalhar na empresa, pode ser via rádio, via internet, via panfletagem ou até pela televisão. Após essa captura de candidatos, irá partir para a análise curricular, onde as empresas solicitam aos candidatos seus dados pessoais, profissionais e potencialidades que podem agregar a empresa. Logo após a seleção dos candidatos pela análise do currículo é realizada a entrevista, com o objetivo de conhecer suas reações temperamentais, necessidades pessoais e habilidades de comunicação (AMATO, KANNER, TADAIESKY 1966, 2008).

No oitavo encontro de estagio foi um momento para que as estagiárias pudessem se reunir para definir como seria o encontro presencial com os colaboradores da instituição, respeitando o distanciamento social por conta da pandemia da COVID-19. A dinâmica ministrada teria como intuito fazer com que os colaboradores sintam-se confortáveis com os estagiários que iriam palestrar.

As dinâmicas de grupo foram desenvolvidas para dialogar e identificar as potencialidades das pessoas que vivenciam essa experiência, muitas pessoas acreditam que são brincadeiras que não tem nenhuma fundamentação teórica. Mas partir delas é possível o psicólogo observar comportamentos e emoções das pessoas que estão ali presentes, ela avaliam fatores como liderança, motivação, trabalho em equipe, pró-atividade, comunicação, criatividade entre outros (ALBERTI, 2014).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das atividades desenvolvidas durante o processo de estágio pode-se perceber que a motivação é algo importante durante as atividades profissionais do colaborador, mas também não se resume somente a isso. É importante que o psicólogo veja cada colaborador de maneira individual e subjetiva, com suas qualidades e limitações.

A psicologia organizacional e trabalho busca auxiliar ao colaborador ao bem estar dentro da empresa gerando assim produtividade. O psicólogo se ocupa em fazer o recrutamento, seleção, triagem e continuar trabalhando as potencialidades do colaborador após a sua contratação.

Por fim pode-se dizer que as atividades desenvolvidas no período de estagio agregaram valor tanto para os estagiários que se dedicaram para trazer mudanças e bem estar aos colaboradores e para estes colaboradores que puderam refletir sobre quais são as demandas que o motiva dentro da instituição.

REFERENCIAS

ABIB, Gustavo; HOPPEN, Norberto; HAYASHI JUNIOR, Paulo. Observação participante em estudos de administração da informação no Brasil. **Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 53, n. 6, p. 604-616, Dec. 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902013000600008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 Mar. 2021.

ALBERTI, Taís Fim; ABEGG, Ilse; COSTA, Márcia Rejane Julio; TITTON, Mauro. Dinâmicas de grupo orientadas pelas atividades de estudo: desenvolvimento de habilidades e competências na educação profissional. **Rev. bras. Estud. pedagog.** (online), Brasília, v. 95, n. 240, p. 346-362, maio/ago. 2014.

AMATO, Maria José Araujo Lima; KANNER, Richard. O processo de seleção de pessoal. **Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 6, n. 18, p. 127-136, Mar. 1966. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003475901966000100003&lng=en&nrm=iso>. access on 20 May 2021.

ANTUNES, Enéia Viviane; STEFANO, Silvio Roberto; BERLATO, Heliani. **A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise da perspectiva individual em uma empresa do ramo de autopeças e serviços.** 2013.

AUGUSTO, Cleicleide Albuquerque et al . Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Rev. Econ. Sociol. Rural**, Brasília , v. 51, n. 4, p. 745-764, Dec. 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010320032013000400007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 Mar. 2021.

BORGES, Livia de Oliveira; OLIVEIRA, Andréa Carla Ferreira de; MORAIS, La Thude Wolvua Almeida de. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab., Florianópolis , v. 5, n. 2, p. 101-139, dez. 2005 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000200005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 mar. 2021.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al . Avaliação do sistema de treinamento e desenvolvimento em empresas paulistas de médio e grande porte. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre , v. 17, n. 3, p. 435-446, 2004 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722004000300015&lng=en&nrm=iso>. access on 21 May 2021.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al . Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011 . Available from

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004&lng=en&nrm=iso>. access on 30 Mar. 2021.

CAVALCANTE, Daniela Santos; BARBOSA, Lidiane; ESTENDER, Antônio Carlos. **A motivação como ferramenta para eficácia organizacional**. 2015

GONDIM, Sônia Maria Guedes. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estud. psicol.** (Natal), Natal, v. 7, n. 2, p. 299-309, July 2002. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413294X2002000200011&lng=en&nrm=iso>. access on 20 May 2021.

MILANESI, Irton. Estágio supervisionado: concepções e práticas em ambientes escolares. **Educ. rev.**, Curitiba, n. 46, p. 209-227, Dec. 2012. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602012000400015&lng=en&nrm=iso>. access on 14 Mai. 2021.

PEREZ-RAMOS, Juan. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. **Psicol. USP**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 127-140, dez. 1990. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771990000200004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 mar. 2021.

TADAIESKY, Liany Tavares. Métodos de seleção de pessoal: discussões preliminares sob o enfoque do behaviorismo radical. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 28, n. 1, p. 122-137, 2008. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932008000100010&lng=en&nrm=iso>. access on 20 May 2021.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, Dec. 2003. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=en&nrm=iso>. access on 30 Mar. 2021.

TODOROV, João Cláudio; MOREIRA, Márcio Borges. O conceito de motivação na psicologia. **Rev. bras. ter. comport. cogn.**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 119-132, jun. 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S15175545200500010012&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 abr. 2021.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007. Disponível em



<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000400007&lng=en&nrm=iso>. acesso em 30 de março de 2021.

TONETTO, Leandro Miletto; BRUST-RENCK, Priscila Goergen; STEIN, Lilian Milnitsky. Perspectivas metodológicas na pesquisa sobre o comportamento do consumo. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 34, n. 1, pág. 180-195, 2014. Disponível em

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932014000100013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 30 Mar. 2021.