



O papel do líder na gestão da equipe: o desafio de motivar e manter-se motivado

Jaciane Pretzel¹ – AMF
 Sheila Fernanda Wendt² – AMF
 Willian André Mazzardo Dias³ – AMF
 Marlise Ilois Flores⁴ – AMF

Eixo temático: Protagonismo responsável ao trabalho

Resumo: Ter uma equipe motivada é um dos fatores de sucesso dentro da organização, onde existem metas para serem atingidas. Motivando a equipe, então, passa a ser um fator de sucesso. Por isso, surgiram vários questionamentos: o que motiva os funcionários a irem trabalhar todos os dias? Quais práticas são adotadas para motivar a equipe? Por que os colaboradores estão nesse campo de atuação? Como montar uma equipe eficaz? Diante desses questionamentos, se elaborou o seguinte problema de pesquisa: como a motivação do líder influencia a motivação dos colaboradores? Para compreender melhor como esse processo ocorre, o presente estudo busca analisar a motivação de uma equipe de vendas de uma empresa varejista no município de Agudo, buscando identificar como seus membros se mantêm motivados e qual o papel do líder na motivação do grupo. O estudo objetiva ainda identificar as motivações do líder e se há influência dessas motivações na motivação dos colaboradores. A presente pesquisa será realizada entre os meses de abril e novembro de 2018, tendo como base as teorias motivacionais.

Palavras-chave: motivação; liderança; líder; equipe; colaborador.

Introdução

Muitos gestores acreditam que é possível gerar motivação conservando os comportamentos por meio de prêmios ou punições. Porém, a verdadeira motivação nasce das necessidades interiores e não de fatores externos. O líder não é capaz de motivar seus liderados, mas sua eficácia depende de sua competência em libertar a motivação que os colaboradores já trazem dentro de si (BERGAMINI, p. 63, 2003).

Dado que a capacidade produtiva e o desempenho dos funcionários estão presos a motivação de cada um, é importante que cada organização conheça os estilos de liderança, as condições de trabalho e as necessidades intrínsecas e extrínsecas que provocaram a motivação. Assim, mudanças são necessárias na gestão, visando um efetivo comprometimento com aqueles que executam os objetivos organizacionais em prática de trabalho.

Assim, a organização terá bom desempenho quando os colaboradores atingirem excelentes níveis de motivação e satisfação pessoal em seu trabalho. Portanto, justifica-se investigar o tema que circunda para os estudos sobre motivação e liderança no local da atividade laboral.

¹ Jaciane Pretzel – Acadêmica do 8º Semestre do Curso de Administração – Faculdade Antonio Meneghetti – AMF. Email: jacy19071997@gmail.com.

² Sheila Fernanda Wendt – Acadêmica do 8º Semestre do Curso de Administração – Faculdade Antonio Meneghetti AMF. Email: sheilafernandawendt@gmail.com.

³ Willian André Mazzardo Dias – Acadêmico do 8º Semestre do Curso de Administração – Faculdade Antonio Meneghetti – AMF. Email: wlmdias@hotmail.com.

⁴ Marlise Ilóis Flores – Acadêmica do 8º Semestre do Curso de Administração – Faculdade Antonio Meneghetti – AMF. Email: marliseiloisflores@hotmail.com.

Na prática, o presente trabalho busca investigar fatores relacionados à motivação e liderança, especificamente na gestão da equipe percebida em uma empresa do setor de vendas. Por muitas vezes, as vendas se tornam difíceis para certas pessoas por não terem conhecimento com a área, mas para garantir a execução dos objetivos organizacionais e para aquilo que se pretende alcançar, os colaboradores devem estar motivados e terem um objetivo de vida pessoal.

Desenvolvimento

A motivação humana se torna um dos pontos mais desafiadores para a gestão de pessoas nas organizações. Muitas pesquisas e conceitos foram executados nos últimos tempos, com a finalidade de explicar como essa força, conhecida como motivação, pode influenciar os indivíduos a agirem em direção ao alcance de seu escopo (COSTA, 2007).

Gil (2001, p. 202) descreve motivação como:

[...] a força que estimula as pessoas a agirem. No passado, acreditava-se que esta força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Hoje, sabe-se e que a motivação tem sempre origem numa necessidade [...] é consequência de necessidades não satisfeitas. (GIL, 2001, p. 202)

Entende-se motivação por um processo responsável pela intensidade, pela direção e pela perseverança dos esforços de uma pessoa para alcançar determinado resultado. Ou seja, motivação está ligada ao esforço para atingir qualquer objetivo tanto pessoal como organizacional, permanecendo na tarefa até chegar ao resultado final (ROBBINS, 1943).

Segundo Bergamini (1997, p. 31), a origem etimológica do termo, descobre-se que ela explica aquilo que é básico e mais geral sobre o tema. Motivação deriva originalmente da palavra latina *movere*, que significa mover. Essa origem da palavra se abrange a noção de dinâmica ou de ação que é o principal ponto dessa função específica da vida psíquica.

Ainda de acordo com Bergamini (1997, p. 26), a motivação cobre grande variedade de formas comportamentais. A desigualdade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar, de forma coerente, que as pessoas não realizam as mesmas coisas pelas mesmas razões. É dentro dessa diversidade que se encontra a principal fonte de informações a respeito do comportamento motivacional, por paradoxal que isso possa parecer.

Sob a análise de Meneghetti (2013, p. 281):

A motivação está ligada às necessidades, definida como a carência de alguma “coisa” capaz de induzir o indivíduo a agir (colocar-se em movimento) para procurá-la; o homem, em outros termos, ativa-se colocando em ato um comportamento que considera capaz de satisfazer a necessidade mediante a conquista daquele bem ou daquela condição qual sente falta (MENEGHETTI, 2013m p.281).

Nas empresas, a gestão é responsável pela formação da equipe, sobre o desempenho dos funcionários, definição de metas, certificar a realização dos objetivos e identificar os pontos que devem ser modificados (MAXIMIANO, 2011).

Meneghetti (2013, p. 328) considera o líder como aquele: “[...] dotado de orientação, de acesso à realização do megaprojeto. Ele deve ter o talento, a contínua especialização diversificada

por produto e clientela para alcançar as variáveis do mercado e da sociedade contemporaneamente”. Conforme o autor, o líder ou o gestor é uma inteligência prática aonde quer que esteja.

Ainda sob a observação de Meneghetti (2013, p. 21):

O verdadeiro líder é o momento providencial do espírito no mundo como mão de auxílio para muitos. Ele é o homem que, por meio do próprio egoísmo, realiza também o interesse público. Um grande líder, quando desenvolve os seus negócios, desloca bens, interesses, propicia trabalho a centenas de pessoas, estimula a sociedade, revitaliza-a, impõe uma dialética que dá impulso de progresso (MENEGHETTI, 2013, p. 21).

O líder é aquele que não realiza somente o seu interesse, mas também o interesse de outras pessoas. Com isso, o líder além de expandir seus próprios negócios, move bens, interesses e oportuniza trabalho incentivando a sociedade a crescer.

O líder nasce por natureza, porém depois deve fazer muitos sacrifícios para chegar ao talento coerente de ser líder. O líder natural depois de formado na vida, na escola, nos sacrifícios e em todas aquelas coisas de cultura que é do cotidiano, pois ele será capaz de, a partir da sua identidade, desenvolver um intermédio, uma racionalidade de serviço às pessoas, aos seus funcionários, ou seja, à sua existência viva.

Ainda conforme Meneghetti (2008, p. 24):

O líder é exatamente aquele que, por meio da inteligência, sabe garantir a função a todos. Não é alguém que sufoca, que inquire, que destrói. Este conceito de liderança é infantil. O líder é aquele que sabe servir, que sabe fazer funcionar, que sabe construir a harmonia das relações entre todos, para que exista um nível máximo de produção de valores e de coisas (MENEGHETTI, 2008, p. 24).

O líder deve estar em meio a todos preservando uma estratégia e capacidade no valor de saber fazer. A existência de uma liderança é fundamental para os momentos de mudança ou progresso da empresa e é necessário em momentos de crise. Porém, é importante destacar que a capacidade de realização é a maior habilidade de um líder, pois para ele, alcançar os resultados almejados deve ser uma questão de responsabilidade.

Ainda sob análise de Meneghetti (2008, p. 32):

Para ser considerado líder deve existir três características: a) superioridade de potencial humano de nascimento, portanto, se refere ao talento de fazer e coordenar; b) superioridade de conhecimento e práxis sobre atitudes e profissões particularmente solicitadas pela sociedade local ou múltipla; c) superioridade de realização devida a decisões intuitivas (MENEGHETTI, 2008, p. 32).

Ou seja, um líder tem que ser investigador e participante, observando sempre os rastros deixados por suas atitudes. Assim, ele tem que ser melhor que as outras pessoas no sentido de saber planejar informações e mostrar o sentido de um ambiente conjunto.

Liderança é sinônimo de motivação, se um líder quer trabalhar com pessoas motivadas ele precisa identificar quais necessidades podem ser atendidas nas atividades. Também precisa estabelecer autonomia e recursos aceitáveis que lhe possa oferecer a condição favorável (BERGAMINI, 2009).

Para Bergamini (1982, p. 94):

O fator liderança adquire espantosa importância dentro do contexto organizacional. Como as empresas podem ser consideradas predominantemente formadas de grupos de pessoas que precisam ser coordenadas em seus esforços individuais, a fim de que metas e objetivos sejam alcançados, cada dia mais se tem valorizado aqueles que patentemente usam com eficácia seus recursos pessoais no cumprimento das responsabilidades de bem dirigir subordinados (BERGAMINI, 1982, p. 94).

Meneghetti (2013, p. 39) diz que para ser um líder eficaz, um indivíduo deve ter uma parte de quatro aspectos: 1) a esfera individual pessoal que entende o sujeito em sentido físico, absoluto de existência; 2) a esfera afetiva (familiar) que é estabelecida pelo ambiente de orientação emotiva, sexual: referências de valor absoluto; 3) esfera dos colaboradores que compreende as pessoas por meio das quais o líder trabalha: os funcionários de atividade econômica e legal; e por último o 4) a esfera social que é o ramo no mundo dos negócios, do ambiente, da atividade econômica: relações, diploma.

Resultados

Não tendo a aplicação dos questionários, é suposto que os participantes manifestem maior motivação relacionada aos níveis de segurança, sociais e de autorrealização (Pirâmide de Maslow). Estes colaboradores teriam uma elevada valorização do local onde possam se sentir seguros e estabilizados, mantendo bons relacionamentos com os colegas e gestores da empresa, tendo os sentimentos de realização na profissão para desenvolver suas tarefas. Já a autorrealização tem como ponto principal de fazer algo que seja significativo e que tenha a ver com seus próprios interesses, ou seja, à satisfação pessoal. Para isso, os colaboradores estariam buscando autonomia exercendo a criatividade. Estes funcionários, motivados pelas necessidades descritas anteriormente, podem motivar-se com a autoestima e autoconfiança nos resultados adquiridos

Em resumo, buscam-se uma união entre as teorias motivacionais, as necessidades que serão identificadas no ambiente de trabalho, além dos fatores higiênicos e motivacionais. Assim, é suposto que tenha um estilo de liderança aberto, dinâmico e democrático, criando um processo de oportunidades, estimulando o crescimento individual.

Considerações finais

Assim, se nas empresas forem desenvolvidos trabalhos que venham ao encontro do que os funcionários realmente queiram, é mais provável que eles se comprometam. As organizações devem conhecer seus funcionários, saber seus limites, ter conhecimento de seus problemas, entender suas principais dificuldades. Sendo que motivação é uma questão intrínseca, ou seja, vem de dentro da própria pessoa, cabe ao líder tentar entender o que seu colaborador necessita, e tentar com que o mesmo o exponha na forma de realização dentro do ambiente empresarial. Formas externas de recompensa nem sempre duram muito tempo, por isso, um dos pontos essenciais é o de a companhia encontrar colaboradores que venham de encontro com os valores e a missão da empresa, para que

este ponto de convergência se torne um meio para o atingimento de objetivos pessoais e empresariais.

As ferramentas extrínsecas que são usadas para satisfazer um funcionário se encontram nos atos de a empresa se preocupar em lhe oferecer possibilidade de crescimento no cargo, atender às suas necessidades de reconhecimento do seu trabalho, de sua inovação no ambiente onde as tarefas são realizadas e de possibilidade de evolução.

Referências

ADAIR, J. **Liderança e motivação: a regra do meio a meio e os oito princípios fundamentais para motivar os outros.** São Paulo: Clio Editora, 2010.

BERGAMINI, C.W. **Motivação nas organizações.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, C. W. **Motivação: uma viagem ao centro do conceito.** São Paulo, 2003.

CHIAVENATO, I. **Administração, teoria, processos e prática.** 5. ed. São Paulo, 2014.

COSTA, J. R. F. **Programas motivacionais nas organizações: um estudo de caso no setor de alimentos, 2007.** Dissertação (Mestrado em Administração), São Paulo. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=4491>. Acessado em: 10 de maio de 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A. C. **A técnica do questionário na pesquisa operacional, 1999.** Disponível em <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisa_social.pdf>. Acessado em 12 de maio de 2018.

MARCONI E LAKATOS. **A técnica do questionário na pesquisa operacional, 1999.** http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisa_social.pdf. Acessado em 12 de maio de 2018.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração.** 8. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2011.

MENEGHETTI, A. **Psicologia Empresarial.** São Paulo: FOIL, 2013.

MENEGHETTI, A. **A psicologia do líder.** 4. d. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2008.

RAMOS, P; RAMOS, M. M; BUSNELLO, S. J. **Manual prático de metodologia da pesquisa: artigo, resenha, projeto, TCC, monografia, dissertação e tese.** Blumenau: Acadêmica, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scieloOrg/php/similar.php?lang=pt&te>>. Acesso em 08 maio de 2018.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Filipe Sobral. Tradução Rita de Cássia Gomes. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

WAGNER, J. A; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional.** 3. ed. São Paulo, Saraiva, 2012.