

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACVEST  
CURSO DE BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO  
**GABRIELE APARECIDA MAINARDES**

**ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA: A INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO DE  
COLABORADORES NAS EMPRESAS**

PIRAÍ DO SUL, PR  
2023

GABRIELE APARECIDA MAINARDES

**ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA: A INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO DE COLABORADORES NAS EMPRESAS.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário UNIFACVEST como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Administração..

Aluna: Gabriele Aparecida Mainardes

Orientador (a): Jose Leonardo Veronezi

Piraí do Sul, PR, \_\_/\_\_/\_\_\_\_ ANO. Nota \_\_\_\_\_.  
(data de aprovação)

---

Orientador (a) Jose Leonardo Veronezi / Mestre em educação

---

Nome do Coordenador

(coordenador do curso de graduação, José Correia Gonçalves)

# ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA: A INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO DE COLABORADORES NAS EMPRESAS.

**Gabriele Aparecida Mainardes**

Graduando em Bacharel em Administração. E-mail: gabryelle2022@gmail.com

**Jose Leonardo Veronezi**

Graduado em Ciências Econômicas e Mestre em Educação. Professor Mestre na Unifacvest.

<https://lattes.cnpq.br/1248540826774587>

## RESUMO

O incentivo no ambiente de trabalho é imprescindível para o êxito profissional, tanto a nível da empresa quanto ao nível dos funcionários. Visto que a mesma tem ligação direta com a satisfação e produção, o que atinge diretamente o negócio de forma integral.

Na perspectiva da empresa, se os funcionários estiverem desmotivados há uma possibilidade latente de que se tenha produção baixa, além de uma possível hostilidade no ambiente de emprego. Dessa forma, pode-se verificar a importância da realização de um estudo voltado para compreensão dos principais aspectos a serem observados pelos empresários ou administradores na hora de concretizar a importância da influência que o chefe desempenha nos funcionários de uma empresa.

Sendo ressaltado ao longo da pesquisa, quais podem ser os impactos promovidos pela liderança dentro do ambiente de emprego.

Portanto este artigo tem a importância de analisar e compreender os aspectos do assunto delimitado, cujo objetivo é fornecer soluções para os problemas estabelecidos acima mencionados, se fizer uma observação positiva e seletiva desse problema. Além de ser investigado para fins didáticos, a fim de abordar as consequências e perdas causadas pela exploração precoce no emprego, demonstrar aos acadêmicos eleitores qual a real situação.

**Palavras-chave:** Motivação. Colaboradores. Produtividade. Líder. Trabalho.

## ABSTRACT

Encouragement in the work environment is essential for professional success, both at the company level and at the level of employees. Since it has a direct connection with satisfaction and production, which directly affects the business in an integral way.

From the company's perspective, if employees are unmotivated there is a latent possibility of low production, in addition to possible hostility in the employment environment. In this way, one can verify the importance of carrying out a study aimed at understanding the main aspects to be observed by entrepreneurs or administrators when it comes to realizing the importance of the influence that the boss has on the employees of a company.

Being emphasized throughout the research, which may be the impacts promoted by leadership within the employment environment.

Therefore, this article has the importance of analyzing and understanding the aspects of the delimited subject, whose objective is to provide solutions to the above mentioned established problems, if it makes a positive and selective observation of this problem. In addition to being investigated for didactic purposes, in order to address the consequences and losses caused by early exploitation in employment, they will demonstrate to academic voters what the real situation is.

**Keywords:** Motivation. Employees. Productivity. Leader. Work.

## **1. INTRODUÇÃO**

O presente artigo tem como objetivo falar sobre influência no ambiente de trabalho abraçar o planejamento, execução e controle de itens importantes, dessa forma, verificar os benefícios da influência de um líder para com os colaboradores, identificar a importância da influência de um líder para com os colaboradores nas empresas promovendo uma motivação em seu ambiente de trabalho.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1.1 Motivação no ambiente de trabalho nas empresas.**

No cenário mundial, as empresas buscam cada vez mais transformar qualidade em lucro, principalmente em empresas com forte competição de mercado, pois é muito difícil transferir barreiras comerciais entre fornecedores globais.

Para se diferenciar perante os concorrentes as empresas deste setor investem na melhoria contínua dos processos, serviços e produtos com intuito de obter alucratividade com menor custo e se manter ativa no mercado. Algumas delas se espelham no Sistema Toyota de Produção que visam melhoria nos processos, clima organizacional e crescimento das pessoas com finalidade de obter um diferencial competitivo na qualidade da manufatura.

“Motivação” vem do latim “movere” que significa mover, se apresenta como um processo fundamental na vida de qualquer indivíduo. Para além, é possível ser definida como sendo uma força pela qual os profissionais realizam bem suas atividades para que sejam promovidas e valorizadas.

Na perspectiva do que irá motivar o indivíduo a realizar as ações Schwartz (2019) traz a definição demotivação como “um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta ou resultado”.

A motivação e a liderança, em si, estão associadas, visto que, nos dias atuais é necessário que os líderes estejam atualizados e tenham capacidades do que diz respeito a essa temática.

Na configuração das atuais organizações não é possível fazer a separação da motivação e da liderança, visto que as duas são um processo que sempre está em continuidade e que precisa sempre estar em desenvolvimento.

A motivação está diretamente associada às necessidades individuais dos sujeitos, onde é, além de qualquer coisa, um desejo, a intenção, uma força interna que, através de esforços da mente, libera ações e atitudes que possibilitam a realização dos objetivos (TAJRA&SANTOS,2014).

Uma das funções principais do líder é construir um ambiente que seja estimulante, de modo que o liderado permaneça motivado para desenvolver suas atividades e, com o resultado do estímulo, ter um desempenho eficaz. A liderança que tem uma boa postura consegue construir os melhores desempenhos de cada liderado, usando de influência positiva e os encaminhando para o caminho certo.

A palavra motivação é proveniente dos termos latinos motus “motivo” e motio “movimento”. Para a filosofia e a psicologia, a motivação é algo que incentiva a pessoa na realização de determinada ação e faz com que a mesma persista nela até que consiga alcançar os objetivos pré-determinados. Segundo o dicionário da língua portuguesa, o significado de “motivação” é o ato de motivar; a exposição de causas ou motivos; o grupo de aspectos psicológicos, que podem ser conscientes ou não, que tem origem filosófica, efetiva ou intelectual responsável por determinar uma certa conduta de alguém (VASCONCELOS,2013).

Segundo Bergamini (1997) a motivação se apresenta como sendo uma força propulsora que instiga o indivíduo para que ele satisfaça seus desejos e necessidades; uma energia interna, que vem do interior da pessoa, e faz com que a mesma se desenvolva a ação.

A motivação no ambiente de trabalho busca recursos humanos, além da procura da satisfação pessoal, para que os objetivos da organização sejam alcançados. Ela se apresenta como mutável, que tem variância a cerca do espaço e do tempo, dependendo da situação e do indivíduo. O que é positivo hoje, poderá ter um efeito negativo amanhã, a depender da situação e da personalidade do indivíduo.

A motivação é responsável pela determinação do fazer, tornando assim a peça chave para o resultado de diversas propostas de vida, especialmente, a aquisição da qualidade em programa de excelência que muitas empresas pretendem iniciar, e ainda mais complexo, fazer a manutenção.

Porém, a motivação está relacionada com a direção, persistência e intensidade de uma conduta com o passar do tempo. A direção faz referência à escolha de condutas específicas dentro de um grupo de condutas possíveis. A intensidade está relacionada ao esforço que o indivíduo desempenha para o desenvolvimento de uma tarefa. A persistência se refere ao engajamento contínuo de uma determinada forma de conduta no decorrer do tempo. Além da sensação de bem-estar dos profissionais, a motivação também tem importância para o andamento exito das atividades (DOURADO&ZAMBRONI,2020).

Por este motivo, colaboradores desmotivados podem deixar a performance da empresa, a produtividade e os resultados esperados comprometidos, visto que os mesmos não constroem um relacionamento com a empresa e acabam desenvolvendo apenas atividades que são obrigatórias, sem que não se tenha ampliação da perspectiva ou do interesse como empenho da empresa.

Para Gil:

“A motivação é consequência de necessidades não satisfeitas. Essas necessidades são intrínsecas às pessoas. Não podem, portanto, os gerentes colocar necessidades nas pessoas. Isso significa que os gerentes não são capazes de motivar, mas de satisfazer às necessidades humanas ou contrafazê-las”(GIL,2001,p.2002)

As conquistas dos trabalhos por colaboradores motivados, tanto em grupo como individualmente, têm atencência de entrega para as empresas resultados melhores. Visto que todos têm a necessidade de estar motivados, para que isso seja possível, a própria empresa precisa ter a preocupação acerca do bem-estar se seus colaboradores além de fazer a oferta favoráveis condições de trabalho.

Schwartz(2019) estabelece a motivação como sendo um importante campo do conhecimento para explicar o comportamento a partir da natureza humana. Neste sentido, se torna necessário ter o conhecimento da motivação das pessoas para ser possível compreender o comportamento delas.

Motivo é considerado como sendo qualquer fator que irá impulsionar uma pessoa a agir de alguma forma ou, ao menos, que fortalece o mesmo para que tenha um comportamento específico. A análise motivacional busca a identificação de alguns objetivos que o ser humano faz o gasto ou não de esforços e energias. Por isto, a motivação faz o envolvimento de fenômenos biológicos, sociais e emocionais além de ser um processo que tem por responsabilidade em iniciar,

direcionar e manter comportamento que possuem relação como cumprimento dos objetivos.

Pansera (2016) faz a afirmação de que uma pessoa que possui um nível alto de satisfação em seu trabalho tem atitudes positivas no que diz respeito ao mesmo, no tempo em que a insatisfeita, tem atitudes negativas.

Quando se trata da atitude de um trabalhador, na maioria das vezes, faz-se referência à sua satisfação com o trabalho. Visto que quando o trabalhador percebe dentro de si qual o motivo pelo qual está desenvolvendo aquela atividade, a sua produtividade provavelmente terá melhora e o mesmo irá trabalhar buscando tanto o sucesso individual quando o da organização.

Segundo Fróes (2019), na medida em que as pessoas estão motivadas os resultados das atividades serão melhores. Pessoas motivadas tem uma relação melhor no seu cotidiano, sejam ela com fornecedores, clientes, colaboradores subordinados, superiores ou amigos.

Só é possível que uma pessoa fique empolgada com uma atividade, se a mesma acredita e sente prazer no que está fazendo, a diferença existe no fato de quando se age com entusiasmo há uma transmissão de confiança. Indivíduos motivados conseguem refletir sua identificação com os ideais da empresa. Por isto, o trabalhador motivado tem um rendimento melhor em suas tarefas, é possível dizer que a motivação é o passo inicial para o êxito de uma empresa.

Como aborda Rugai (2018), a motivação é fundante para uma organização, visto que não importa a quantidade de equipamentos e tecnologias que uma organização possua: essas ferramentas não podem ser utilizadas sem que, ao menos, sejam liberadas e supervisionadas por colaboradores que estejam motivados.

Destaca-se que que a motivação se trata de forças propulsoras de cada colaborados que a mesma tem associação com o desempenho e produtividade, de modo que despertao interesse dos funcionários, aumentando a possibilidade de que as expectativas da organização sejam alcançadas. Logo, a mesma é de suma importância para qualquer tipo de organização.

## **1.2 Comportamento Humano e a Motivação.**

O comportamento humano é a pesquisa e inserção do conhecimento a cerca de como os indivíduos agem dentro da organização é aplicada de forma



ampla ao comportamento das pessoas em todas as formas de organizações, tais como governo, negócios, organizações de serviços e escolas. Sendo assim é essencial que se mantenha uma equipe de colaboradores motivados, para que se obtenha produtividade e rendimento da empresa.

A tática administrativa deveria fazer a promoção do conhecimento do valor de cada indivíduo, além de ter como objetivo satisfazer suas demandas sociais. Deste modo, é preciso que o funcionário se sinta como uma peça fundamental da organização, assim ele poderá dar suas contribuições de várias maneiras para alcançar os objetivos (RUGAI,2018).

Um dos mais importantes benefícios da motivação do trabalho é a potencialização da confiança e da auto estima dos colaboradores, que são aplicadas tanto em âmbito pessoal quanto no profissional. Um colaborador motivado passa a perceber-se de forma positiva e também se comporta de modo mais proativo. Esses fatores possibilitam a sensação do bem-estar além de permitir a transmissão dessa energia para outros colaboradores, de modo que traz a melhoria do clima organizacional.

A melhora da autoestima tem um reflexo para além do ambiente de trabalho, ela também atinge a produtividade do colaborador que é capaz de produzir com mais autonomia, além de ter práticas inovadoras.

A otimização do tempo também é um ponto principal quando se trata dos benefícios da motivação no trabalho, visto que o mesmo faz diferença no cotidiano da empresa de modo geral. Isso se dá pelo fato que quando um colaborador está motivado ele trabalha melhor e mais rápido.

Desta forma, a empresa consegue economizar tempo e recurso, além de conseguir acelerar seu crescimento, pois não estará desperdiçando tempo. Para além disso, com a otimização do tempo, o trabalhador obtém uma melhor qualidade de vida e também existe a diminuição nos níveis de estress e no ambiente de trabalho.

Apesar do fato de quando se trata da motivação no trabalho o foco ser maior para a produtividade e bem-estar da empresa, a motivação é saudável e é levada para o cotidiano dos colaboradores. Interessante mencionar que esse fator também reflete, de forma positiva, na rotina da empresa. Com esse relacionamento positivo entre empresa e colaborador, o ciclo de crescimento é retro alimento, o que resulta do crescimento de ambos, a motivação

permanecendo por um tempo consideravelmente longo.

Com um positivo relacionamento interpessoal sendo cultivado, trabalhar em equipe se apresenta de forma mais simples. Isso se estabelece pelo fato de que a motivação instiga um engajamento entre os funcionários, de modo que aumenta a colaboração até na realização de atividades simples.

Afinal, com uma relação mais saudável entre os colaboradores, é esperado que eles façam a união de forças para uma melhor e maior produção. Além do fato de que com essas práticas também existe uma significativa chance que se diminua comportamentos negativos, como a discórdia no ambiente de trabalho.

Todos esses benefícios resultam em uma dinâmica muito importante na empresa, porque a mesma aumenta a produtividade. Visto que colaboradores com uma boa relação entre eles, com uma boa autoestima e com a motivação em alta possuem a tendência de uma melhor produção.

### **1.3 Líder e Liderança**

No decorrer dos anos se tem ouvido falar muito em liderança. Estudos foram desenvolvidos com o objetivo de trazer a conceituação desse termo. Mesmo sendo possível encontrar várias definições, Chiavenato (2000, p.107) destaca-se quando coloca que “liderança é a influência interpessoal exercida numa situação e dirigida por meios do processo da comunicação humana para a consecução de um determinado objetivo”. O autor ainda chama atenção para o fato de que a “liderança é o processo de exercer influência sobre pessoas ou grupos nos esforços para realização de objetivos em uma determinada situação”(2000,p.89).

Como é possível observar, é necessário que o líder saiba influenciar pessoas que consigam alcançar as metas estabelecidas. Precisa ter entusiasmo e ter persuasão sobre o outro. Fróes (2019) coloca que “a melhor maneira de conduzir uma empresa para o sucesso é por meio dos líderes que lá estão que viabilizarão os resultados por meio das pessoas”. Em contrapartida Rugai (2018) coloca que “a liderança é uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa precisa desempenhar, quando é responsável pelo desempenho de um grupo”.

Deste modo, os líderes são extremamente necessários para o bom desempenho e crescimento da organização, coordenando equipes para prestar

em serviço ao bem comum. Carlzon traz na descrição que:

Um líder não é escolhido porque sabe tudo e pode tomar qualquer decisão. É escolhido para reunir o conhecimento disponível e então criar os pré-requisitos para a realização do trabalho. Elabora os sistemas que lhe permitem delegar responsabilidade para as operações do dia-a-dia. (CARLZON,2005,p.43)

Nesta perspectiva, os diversos conceitos de liderança apresentam que o papel do líder é imprescindível para o campo de trabalho, visto que através de uma boa liderança que a empresa contará com colaboradores motivados, um satisfatório clima organizacional que possua boas relações de trabalho, bons lucros, satisfação dos clientes, positivos resultados, entre outros. Assim, pode-se considerar que, seja qual for o grupo elencado, cada indivíduo tem seu papel onde suas funções são necessárias para que o coletivo alcance dos objetivos.

## **2. MATERIAL E MÉTODOS**

O estudo realizado consiste em uma revisão bibliográfica de caráter dedutivo. Tem visto que, proporciona mais estudos sobre o determinado problema, tornando-o explícito se construindo hipóteses. Institui uma finalidade de desenvolver investigações ou definir problemas, tendo em vista de estabelecer proposições, acrescentando uma maior intimidade do pesquisador como objeto de estudo, acontecimento ou por algum feito, converter ideias e explicar dúvidas. O contato com artigos publicados em revistas de caráter científico sobre o assunto na área e autores que abordam o tema escolhido neste trabalho, fornecerá embasamento para a reflexão acadêmica.

A pesquisa bibliográfica foi caracterizada pelo desenvolvimento do estudo a partir de materiais já finalizados, sendo constituído de livros, monografias, dissertações e artigos científicos. Trata-se de uma pesquisa com coleta de dados concretiza da por meio do levantamento de literaturas(GIL,2018).

Uma das vantagens da pesquisa bibliográfica está em permitir que o pesquisador um alcance um significativo número de informações maior do que sua pesquisa descritivo. Para Gil(2018) a pesquisa bibliográfica é um estudo sistematizado, desenvolvido com base em material publicado, isto é, material

acessível ao público em geral.

Os dados utilizados neste trabalho serão buscados em livros, artigos científicos, monografias, dissertações e teses, estes podendo ser documentos nacionais ou internacionais, indexados a base científica de dados eletrônica: LILACS, SCIELO, Periódicos CAPES e Pub Med. Estes foram escolhidos por serem os bancos de dados que mais contemplam artigos científicos e portar fácil domínio pela pesquisadora.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Falar sobre influência no ambiente de trabalho planejamento, execução e controle de itens importantes, dessa forma, norteia a pesquisa a seguinte pergunta: Quais os benefícios da influência de um líder para com os colaboradores nas empresas? Identificar a importância da influência de um líder para com os colaboradores nas empresas promovendo uma motivação em seu ambiente de trabalho.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Um dos principais componentes observados no processo de busca pela excelência ou qualidade das atividades empresariais consiste nos líderes, os mesmos tem ganhado cada vez mais relevância ou importância dentro da rotina administrativa. Com isso, os líderes passaram a desenvolver um papel internamente muito importante em uma organização.

Vale destacar que nos últimos anos a liderança passou a ser apontada como um diferencial empresarial, uma vez que bons líderes ou pessoas com determinadas posturas de liderança se tornam peças fundamentais para obter um bom desempenho dos funcionários.

Diante dos mercados concorridos esse pode ser considerado um importante diferencial das empresas, promovendo principalmente uma motivação dos seus funcionários quanto aos procedimentos e suas atividades. Acredita-se que por meio de uma boa gestão e aplicação correta da motivação podem ser pontos determinantes para o sucesso empresarial. Podendo ser percebido ao longo dos anos como uma gestão bem desenvolvida e associada a certas práticas internas podem ser determinantes para o sucesso dos processos e dos objetivos.

Observa-se com a literatura no decorrer do conteúdo que o líder deve ser capaz de observar todos os detalhes a sua volta e analisá-los de forma a solucionar todos os problemas que lhe forem atribuídos e está sempre atualizando seus conhecimentos, de modo a aprimorar cada vez mais seu papel e outro ponto essencial, é que o líder é humilde, sabe reconhecer seus erros e admite não ser melhor do que nenhum outro colaborador. Sendo o principal papel do líder hoje é intermediar a relação entre empresa e empregado, identificando os pontos que podem ser melhorados e desenvolver métodos que possam aproximar os mesmos.

Conclui-se diante de todos os pontos apresentados que a figura dos líderes e suas atividades estão ligadas diretamente ao sucesso das empresas, ou ao desempenho empresarial alcançado pelas mesmas. Por isso as empresas devem buscar desenvolver ou contratar pessoas com certas habilidades de liderança observando principalmente como a mesma pode colaborar positivamente para um clima ou ambiente organizacional mais eficiente e motivado.

## REFERÊNCIAS

CARLZON, J. **A hora da verdade**. Rio de Janeiro: Sextante, 2005.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Ed.Compacta. 2ªed. Rio de Janeiro: Campus,2000.

DOURADO, Amanda Dias; ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. **Motivação e trabalho: investigação sobre a experiência dos jovens no primeiro emprego**. *Psicologia, Conocimiento y Sociedad*, v.10, n.2, p.6-29,2020.

FRÓES, Maíse. **Estilo de liderança e a influência na motivação: uma pesquisa sob a visão dos liderados**. *Gestão de pessoas – Unisul Virtual*,2019.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. SãoPaulo: Ed.Atlas,2001

GIL, Antônio Carlos etal. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2002. São Paulo: Atlas, v. 175,2018.

PANSERA, Simone Maria etal. **Motivação intrínseca e extrínseca: diferenças nos exoe na idade**. *Psicologia escolar e educacional*, v.20, n.2, p.313-320,2016.

RUGAI, Thábata DA Setal. **OS DIFERENTES TIPOS DE LIDERANÇA E SUAS INFLUÊNCIAS NO CLIMA ORGANIZACIONAL**. *Diálogos Interdisciplinares*, v. 7, n.4, p.62-69,2018.

SCHWARTZ, Suzana. **Motivação para ensinar e aprender: teoria e prática**. Editora Vozes Limitada,2019.

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Nádia dos. **Planejamento e liderança: conceitos, estratégias e comportamento humano**. 1.ed. SãoPaulo: Érica,2014.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira et al. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p.23-35,2013.