

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA DE ITAQUERA II
ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO PROFISSIONAL EM TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO

**Análise epistemológica da teoria comportamental da administração de acordo
com a pirâmide de Maslow**

Gabriel Silva Damasceno¹

Jane Kelly Mendes Veloso²

Kauê Gabriel Conceição Batista³

RESUMO: Este artigo aborda a Teoria Comportamental da Administração de acordo com a Pirâmide de Maslow, destacando duas teorias fundamentais para a construção de sistemas organizacionais que consideram as necessidades humanas para manter a motivação e a produtividade no ambiente de trabalho. A Pirâmide de Maslow propõe uma hierarquia de necessidades humanas, com as mais básicas, como as fisiológicas e de segurança, sendo a base para o desenvolvimento das necessidades de pertencimento, estima e autorrealização. No contexto organizacional, essa teoria implica que a satisfação dessas necessidades é crucial para motivar os colaboradores. A Teoria Comportamental da Administração, por sua vez, enfatiza a importância do comportamento humano e da motivação como componentes-chave

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

na gestão das organizações. O artigo também analisa os diferentes tipos de lideranças que emergem em empresas e destaca como uma gestão eficiente pode impactar positivamente as equipes. Uma liderança que compreende as necessidades de seus colaboradores, conforme sugerido pela Pirâmide de Maslow, tende a promover maior satisfação e engajamento no trabalho, e por outro lado, como a má gestão pode resultar em equipes desmotivadas e insatisfeitas, afetando negativamente a produtividade e eficácia organizacional. Portanto, é crucial que as empresas e líderes estejam cientes das teorias comportamentais e das necessidades humanas subjacentes para construir ambientes de trabalho saudáveis e produtivos. Em resumo, este artigo destaca a importância de alinhar a gestão organizacional, necessidades humanas e as teorias comportamentais, ressaltando os impactos significativos que uma liderança eficaz ou ineficaz pode ter nas equipes e, conseqüentemente, na organização como um todo.

Palavras-chave: Motivação, necessidades, análise

ABSTRACT: This article addresses the Behavioral Management Theory according to Maslow's Pyramid, highlighting two fundamental theories for building organizational systems that consider human needs to maintain motivation and productivity in the workplace. Maslow's Pyramid proposes a hierarchy of human needs, with the most basic, such as physiological and security, being the basis for the development of the needs for belonging, esteem and self-realization. In the organizational context, this theory implies that satisfying these needs is crucial to motivating employees. The Behavioral Theory of Administration, in turn, emphasizes the importance of human behavior and motivation as key components in the management of organizations. The article also analyzes the different types of leadership that emerge in companies and highlights how efficient management can positively impact teams. Leadership that understands the needs of its employees, as suggested by Maslow's Pyramid, tends to promote greater satisfaction and engagement at work, and on the other hand, poor management can result in unmotivated and dissatisfied teams, negatively affecting productivity and effectiveness. . organizational. Therefore, it is crucial for companies

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

and leaders to be aware of behavioral theories and underlying human needs to build healthy and productive work environments. In summary, this article highlights the importance of aligning organizational management, human needs and behavioral theories, highlighting the significant impacts that effective or ineffective leadership can have on teams and, consequently, on the organization as a whole.

Keywords: Motivation, needs, analysis.

1. INTRODUÇÃO

Desde os primeiros estágios da Revolução Industrial, a desumanização no ambiente de trabalho tem se destacado como um dos principais problemas nas indústrias dentro do contexto capitalista. Diante desse fato, a questão central que permeia nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é como abordar uma reflexão e, conseqüentemente, promover uma conscientização entre empregados e empregadores na zona leste de São Paulo sobre o impacto direto da desmotivação dos funcionários em seu ambiente laboral na saúde mental, física e na produtividade.

“Com o advento da revolução industrial, surgiram as primeiras fábricas e as máquinas a vapor, fenômeno que trouxe uma revolução social, pois tirou os trabalhadores de suas casas e os colocou nas fábricas, operando uma troca de um modelo de trabalho de subsistência comunitário, no qual não havia muitas diferenças no fazer, para o modelo de trabalho individualizado fabril, no qual habilidade particular de cada um determinaria a sua ocupação; além disso, separou o capital e o trabalho.” (MARX, 1980, apud Ribeiro, 2009, p. 21).

Nesse sentido, nosso objetivo geral consiste em conduzir análises com base em um contexto histórico dos principais elementos que contribuem para a desmotivação e desvalorização dos empregados no trabalho contemporâneo, isso possibilitará que compreendam quais problemas estão gerando impactos negativos, seus direitos e deveres, reconheçam as vantagens de um ambiente que valorize condições mais humanas e entendam como a implementação de ferramentas que prezem por esses fatores pode influenciar positivamente a qualidade de vida, bem como o desempenho e a produtividade, através de métodos como:

- Revisar toda a bibliografia disponível sobre a teoria das relações humanas, seus princípios e seus mais importantes conceitos;

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

- Perscrutar apropriadamente as participações práticas e teóricas da teoria das relações humanas para o entendimento das dinâmicas das relações dentro da área trabalhista e seus impactos dentro da área industrial;
- Analisar as similaridades das atividades organizacionais das indústrias na região leste de São Paulo utilizando os conceitos da teoria das relações humanas;
- Obter informações relevantes sobre as condições de trabalho e produtividade nas indústrias da Zona Leste de São Paulo nos últimos 10 anos, por meio da metodologia e estudos de arquivos sobre o tema, inserindo os princípios da teoria das relações humanas;
- Encontrar as possíveis intervenções da teoria nas circunstâncias de trabalho e produtividade nas indústrias analisadas;
- Apresentar as mudanças relacionadas a motivação dentro do ambiente corporativo e trazer uma comparação referente a seus impactos ao longo dos anos.

Desde o período colonial, o Brasil tem sido marcado por uma cultura laboral excessiva e exploratória, cujas repercussões ainda afetam a classe trabalhadora de baixa renda nos dias de hoje, especialmente aqueles que residem nas áreas marginalizadas da cidade, portanto nosso trabalho terá enfoque nos trabalhadores que habitam as periferias da zona leste, com o objetivo de destacar os impactos das condições de trabalho e sua influência na qualidade de vida desses profissionais, tanto no âmbito pessoal quanto no corporativo, pois como dito por JÚNIOR (2018 apud LOCKE. E.A, 1976) “A satisfação dos funcionários e a qualidade de vida no trabalho estão diretamente relacionadas à eficiência e à eficácia das organizações.

Com base no que foi exposto, não haverá necessidade de aportes financeiros ao longo da execução de nosso projeto. Todo o material de pesquisa utilizado, incluindo livros, artigos, bibliografias, vídeos e podcasts, será disponibilizado de maneira gratuita. Ao analisar o desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso, chegamos às seguintes hipóteses:

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

- Um funcionário desmotivado vai produzir menos, gerando a carência de estima na realização pessoal, qualidade de vida e menor lucratividade ao empregador;
- O ambiente de trabalho hostil contribui para a insatisfação pessoal e produtividade reduzida;
- Um gerenciamento rígido de funcionários gera uma sobrecarga sobre os empregados;
- Reconhecimento e desenvolvimento profissional proporciona um aumento na motivação do funcionário;

2 RECURSOS HUMANOS

A área de recursos humanos é de extrema coerência para o bom funcionamento dentro de empresas, conforme dito por (Gomes, 2017, p. 2) “Ao longo do tempo a gestão dos recursos humanos tem evoluído significativamente. A preocupação meramente administrativa e contratual passou a ser uma questão mais direcionada para a motivação,” dito isso, podemos definir a área como fundamental para garantir o desenvolvimento do capital humano dentro das empresas, e garantir que os objetivos dos colaboradores estejam sempre alinhados com as mesmas.

“Já se estabeleceu no mercado a verdade de que, sem um RH bem estruturado e alinhado às demais áreas da empresa, os negócios ficam prejudicados, sem a produtividade e agilidade necessárias para manter a competitividade no cenário econômico atual. Isso acontece porque o RH tem se tornado extremamente estratégico, deixando de ser simplesmente o departamento que contrata, treina e demite para assumir o papel de suporte e facilitador do alcance de metas da organização por meio de estratégias inovadoras de gestão de pessoas” (Armbrust, 2019, p.1)

Dentro da gestão de recursos humanos, as principais funções podem ser definidas por atividades como recrutamento e seleção de funcionários, treinamento, avaliação no desempenho, implementação de benefícios, relações trabalhistas, conformidade legal, gestão de conflitos e planejamento de sucessão, visando sempre enxergar os empregados em sua individualidade, formando a base para a gestão estratégica de pessoas nas organizações.

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

Recrutamento e Seleção: se tratam do conjunto de práticas adotadas para admissão de um novo funcionário na empresa desde o tipo de recrutamento até suas formas de avaliação, é necessário que um bom gestor da área de recursos humanos seja cauteloso quanto a escolha de um funcionário que obtenha o perfil de acordo com a empresa. Por isso, existem diversos métodos que avaliam muito além das competências curriculares de um candidato. Segundo LORENSI (2023) “...Com a chegada das leis trabalhistas e, conseqüentemente, mudança nas relações de trabalho, o RH ganhou novas responsabilidades e o olhar para o colaborador como o bem mais precioso para a empresa [...]”

Treinamento e Desenvolvimento: as iniciativas para aprimorar as habilidades, conhecimentos e competências dos funcionários, promovendo seu crescimento profissional e motivação pessoal para o desejo desse crescimento.

Gestão de Desempenho: A avaliação e o acompanhamento contínuo do desempenho dos funcionários é necessária para garantir o bom funcionamento constante entre funcionários e suas demandas dentro do trabalho, tendo como objetivo alinhar suas metas individuais aos objetivos da organização.

Administração de Benefícios e Salários: A gestão de políticas de remuneração, benefícios, e recompensas tem como objetivo atrair, motivar e reter talentos.

Cultura Organizacional: valores que moldam o ambiente de trabalho e a identidade da empresa, garantido a ética e cumprimento dos mesmos no ambiente organizacional.

Relações Trabalhistas: A gestão das relações entre a empresa e seus funcionários, bem como com sindicatos ou outras organizações de representação dos trabalhadores.

Conformidade Legal: Garantir que a empresa esteja em conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas, prevenindo litígios legais.

Gestão de Conflitos: A habilidade de resolver eficazmente os conflitos entre funcionários para promover um ambiente de trabalho harmonioso.

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

Planejamento de Sucessão: Identificação e desenvolvimento de líderes internos para ocupar posições-chave na organização quando necessário.

2.1 HISTÓRICO

O departamento de recurso Humanos surgiu no fim do século XIX e no começo do século XX, em resposta as necessidades das organizações de gerenciar seus funcionários de uma forma mais detalhada e estratégica. Nesse período, as empresas começaram a dar ênfase nos seus funcionários como ativos valiosos e não apenas como peças descartáveis. Mas antes da criação do RH, as empresas tinham um departamento especializado nas atividades administrativas, como a folha de pagamento, contratações e a manutenção dos registros empresariais. Com o aumento da demandas das relações trabalhistas e a necessidade de gerenciar melhor seus funcionários, as empresas começaram a criar departamentos de RH separados.

Elton Mayo (1880 – 1949) considerado um dos pioneiros sobre o movimento das Relações Humanas considerava que a conduta do homem dentro da sociedade é influenciada principalmente pela tradição. Ele também acreditava que felicidade individual dependia de uma função social, e quando o homem possui um senso de função social e de responsabilidade, a sociedade se tornava um organismo sadio.

Apartir do momento que a cooperação é garantida, os objetivos pessoais são acoplados aos coletivos, ou seja, quando os funcionários se sentiam mais valorizados e reconhecidos, a sua produtividade conseqüentemente aumentava.

A Evolução do RH foi de forma muito rápida, sendo dividida em 5 partes, sendo elas:

- **RH 1.0- O trabalhador empregado:** ao fim da segunda Guerra Mundial, o RH trabalhava com a área burocrática e administrativa, resumida em contratação e demissão de funcionários
- **RH 2.0- O trabalhador Funcionário:** neste momento, o RH começa a se tornar como um parceiro de negócios, dessa vez oferecendo mais benefícios e promoções, baseando-se no desempenho do seus colaboradores

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

- **RH 3.0- O trabalhador colaborador:** aqui é o início da digitalização, onde foram introduzidas ferramentas e estratégias que facilitaram mais o trabalho de renumeração e processo seletivo. O objetivo dessa fase é manter a motivação e produtividade do colaborador, enxergando que agora ele é uma peça chave para o sucesso de uma organização.
- **RH 4.0- O Colaborador transformador:** nessa fase o RH assume a função da gestão do capital humano, enquanto os colaboradores estão buscando se desenvolver a aprendendo novas habilidades, soft skills e hard skills.
- **RH (Recursos Humanos) 5.0 - O Colaborador ágil:** chegamos na fase atual dos recursos humanos, onde a tecnologia está mais avançada que nunca e as empresas passam a usar ela ao seu favor, utilizando dessa ciência mais tecnológica, o RH atual busca formas de tornar o funcionário mais ágil e produtivo, mas ainda focando no seu bem-estar.

Duas teorias que estão diretamente ligadas aos recursos humanos é a Teoria comportamental e a pirâmide de Maslow, a teoria comportamental destaca a influência que o comportamento humano pode causar no ambiente de trabalho, essa teoria sugere que as pessoas são motivadas por fatores internos e externos que moldam o seu comportamento no ambiente em que ela está inserida. De acordo com SÉRGIO (2021) essas teorias são bastante relevantes para a área de recursos humanos, isso porque os gestores podem fazer o uso para desenvolver estratégias utilizando recompensas e incentivos ao colaborador, promovendo uma colaboração positiva entre empresa e funcionário.

2.2 FERRAMENTAS

Existem diversas ferramentas que o RH utiliza para a gestão de pessoas, e elas são essenciais para o sucesso das empresas. Algumas das principais ferramentas são:

- **Sistema de Gestão de Recursos Humanos (HRMS):** um software que ajuda a gerenciar as informações sobre o assistente, como dados pessoais, histórico de trabalho, desempenho, remuneração e benefícios.

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

- **Avaliação de desempenho:** uma ferramenta que permite avaliar o desempenho dos funcionários em relação às metas e objetivos estabelecidos pela empresa, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria.
- **Treinamento e desenvolvimento:** um conjunto de ferramentas que visam capacitar e aperfeiçoar as habilidades e competências dos trabalhadores para que possam desempenhar melhor suas funções.
- **Plano de carreira:** uma ferramenta que ajuda a planejar e gerenciar a carreira dos colaboradores dentro da empresa, identificando oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.
- **Remuneração e benefícios:** é um conjunto de políticas e práticas que visam recompensar os colaboradores pelo seu trabalho, incluindo os salários, bônus, benefícios e outras formas de incentivo.
- **Comunicação interna:** uma ferramenta que ajuda a manter os colaboradores sempre informados sobre as atividades da empresa, objetivos, metas e as políticas internas.
- **Gestão do clima organizacional:** é um conjunto de ações que tem como promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, incluindo ações como comunicação interna, feedback, engajamento e motivação dos trabalhadores. Essas são apenas algumas das principais ferramentas utilizadas pelo RH para a gestão de pessoas. Cada empresa pode querer diferentes ferramentas e estratégias de acordo com suas necessidades e objetivos específicos. O importante é utilizar essas ferramentas de forma eficaz para garantir o desenvolvimento e o melhor empenho dos colaboradores, querendo sempre o sucesso da empresa.

“Para acompanhar a estratégia da empresa, considerando objetivos e metas, o RH também precisa se organizar e planejar. Portanto, para tornar o setor menos reativo e mais proativo, ações e ferramentas devem ser utilizadas. Essa é a maneira ideal de direcionar os esforços para resultados concretos e coerentes [...]”. (CARNEIRO, 2023, p,1)

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

As pessoas que compõem uma organização são de extrema importância para o sucesso e o crescimento da empresa. Segundo Eunice (2021, p.1) “Administrar pessoas significa governar aquilo que elas fazem como participantes da organização, sendo que é justamente por meio das ações que é possível formular e atingir objetivos organizacionais [...]”

O Recurso Humano é um diferencial competitivo, executa as estratégias da empresa, contribui para a retenção de talentos, promove um bom clima organizacional, atrai talentos e molda a cultura organizacional. Investir no desenvolvimento e no bem-estar dos trabalhadores é importante para garantir a satisfação e o engajamento dos mesmos, além de contribuir para a eficiência e a eficácia da empresa batendo metas e engajando no mercado de trabalho.

3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O treinamento e desenvolvimento dentro das empresas são ferramentas essenciais para assegurar que o funcionário tenha as competências e habilidades adequadas para exercer suas funções. O conceito de treinamento, se trata das práticas feitas com objetivo de capacitação de um funcionário para melhoria nos atuais serviços prestados, já o desenvolvimento possibilita que se acompanhe o crescimento dos mesmos na organização pois, conforme dito por (Oliveira; Cruz, 2013. p. 2) “Atualmente as organizações se utilizam do treinamento visando capacitar seus colaboradores para que os mesmos executem suas atividades de forma eficaz”.

Muitos gestores não enxergam essas atividades complementares como um investimento de amplo benefício, mas sim, como custos para as empresas, e acabam prejudicando as oportunidades de avanço que surgem por falta de competência e capacitação, por isso, é importante ressaltar a necessidade de preparo de todos os colaboradores, conforme dito por BORGES (2015) “O treinamento é uma maneira eficaz de aumentar as habilidades e conhecimentos de seus funcionários sendo uma fonte lucrativa, e não apenas de custos.”

Apesar de terem algumas dessemelhanças, essas duas ferramentas são complementares e podem ser aplicadas através de quatro passos, sendo eles:

- Análise de necessidades e objetivos

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

- Planejamento da metodologia ideal de acordo com as necessidades
- Aplicação da metodologia planejada e
- Avaliação dos resultados obtidos.

Quando bem executado, um plano de treinamento agrega benefícios como uma maior qualidade nas demandas entregues, diminuição de erros operacionais e objetividade do mesmo para alcançar os resultados desejados em sua posição atual, por outro lado, o desenvolvimento é subentendido como o ato de ampliar essas habilidades adquiridas durante o treinamento, favorecendo o indivíduo em fatores como o fortalecimento da cultura organizacional, autodesenvolvimento, colaboração e maiores oportunidades de amplificação de carreira profissional. Essas ferramentas também podem ser utilizadas para atender as necessidades de autoestima e autorrealização dos funcionários dentro da empresa, agregando valor para a motivação a satisfação no ambiente de trabalho.

3.1 ESTILOS DE LIDERANÇA

Os estilos de liderança têm uma relevância significativa no comportamento dos colaboradores, atualmente existem diversos modelos de liderança que indispensáveis para a gestão de pessoas. Pois conforme dito por (SOARES, 2023, pg. 1) “uma boa liderança é aquela que consegue facilitar, através do exemplo e conhecimento, o dia a dia dos colaboradores para atingirem os resultados com mais leveza, estratégia e engajamento [...]”.

3.1.1 LIDERANÇA AUTOCRÁTICA

A liderança autocrática é o modelo mais clássico e comum utilizado para a gestão de pessoas, os mais antigos líderes e chefes costumavam usar esse estilo como principal ferramenta na liderança dentro do sistema organizacional. O gestor que utiliza esse modelo valoriza o respeito e a subordinação dos seus funcionários, além disso, nesse estilo todas as decisões e processos são focalizados para manter um controle inamovível. Da mesma forma que essa liderança é rígida, raramente o gestor que a utiliza vai ouvir ideias ou sugestões dos colaboradores.

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

Algumas características desse estilo são formadas pela centralização do poder, essas decisões são tomadas pelo líder ou pela equipe de pessoas responsáveis pela gestão, havendo pouca ou nenhuma participação dos colaboradores que trabalham em uma organização com esse estilo de gestão. O modelo de trabalho nessa organização tende a ser rígido e imutável, o líder que decide qual função o colaborador deve exercer e como executá-la, o funcionário não tem o direito de dar sugestões que possam melhorar a forma que a atividade é realizada, ou seja, não há nenhuma abertura para mudanças no seu planejamento. Conforme dito por GOMES (2023) “Em equipes com profissionais pouco experientes, esse tipo de liderança também é bem-vindo para dar os direcionamentos necessários, educar os colaboradores, evitar erros e otimizar os esforços do time [...]”

Já que esse modelo é inspirado em comandos militares, onde a posição em que uma pessoa está é valorizada e respeitada acima de tudo, logo pode se prever que o contato entre funcionário e gestor é regida principalmente pela obediência como principal pilar. A supervisão não poderia ser diferente, o gestor acompanha de perto e faz uma avaliação rigorosa de cada etapa do projeto e processos, para que o funcionário se mantenha sempre focado em suas tarefas. Desse modo, a pressão para atingir as metas estabelecidas é bem maior que nos outros modelos, a preocupação com a motivação dos seus colaboradores é pouca ou inexistente, na grande maioria dos casos o líder só enxerga se o funcionário atende as expectativas das metas definidas. A comunicação com esse tipo de gestor costuma ser bastante restrita, e se estabelece em falar apenas o que for necessário, o líder espera que o colaborador exerça sua função da forma mais correta possível, evitando questionamentos.

3.1.2 LIDERANÇA DEMOCRÁTICA

A Liderança Democrática é o oposto do estilo explicado anteriormente, nesse modelo de gestão as decisões a serem tomadas são revisadas e avaliadas por todos, promovendo uma inclusão e relevância bem maior para os colaboradores inseridos na organização. O líder nesse caso não tem poder algum sem a colaboração e contribuição da sua equipe, valorizando bastante a motivação, desenvolvimento e comunicação dentro da organização. O líder que utiliza desse modelo tende a avaliar

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

os impactos que a atividade da equipe causa para a empresa, define as funções de cada funcionário com base no aproveitamento das suas habilidades e objetivos.

“Alguns especialistas entendem, também, que, nesse formato gerencial, a tendência é que os profissionais se sintam mais valorizados, conforme as relações mais horizontais permitem o aumento da autonomia e a melhora do clima organizacional [...]” (Schemes, 2020, Pg. 1)

A liderança democrática age mantendo uma relação além do trabalho com seus funcionários, priorizando o desenvolvimento e crescimento dos colaboradores que fazem parte da empresa. De uma forma mais flexível e comunicativa, ele deixa sua equipe mais confortável para participar dos processos decisivos, além disso as equipes que compõem uma organização com liderança democrática têm uma participação maior quando se trata de gerenciamento e compartilhamentos de metas e objetivos, tornando a equipe mais capacitada para fazer escolhas decisivas. As principais características que compõem esse modelo de liderança incluem o incentivo a participação de todos os colaboradores, utilizando uma área corporativa mais livre, sem pressões ou julgamentos. Dessa forma, a empresa que opta pela gestão democrática tende a estimular a criatividade de cada funcionário, trazendo a sensação de inclusão dentro da organização, sempre agindo da forma mais clara e transparente possível, para que não haja nenhum erro na comunicação entre funcionário e gestor. Além da comunicação ter um papel chave dentro de qualquer tipo de empresa, a modelo democrática está sempre trazendo um retorno sobre o trabalho que a equipe ou funcionário está desenvolvendo, para que os objetivos e metas estejam sempre alinhados e controlados de uma forma mais assertiva.

3.1.3 LIDERANÇA LAISSEZ-FAIRE (LIBERAL)

A Liderança Liberal é um modelo no qual o líder tende a deixar as decisões para a equipe, o gestor começa a colocar em ação a liberdade, deixando a escolha da forma de trabalho para o funcionário decidir e agir como for mais confortável dentro de suas possibilidades. O funcionamento desse modelo se baseia em algumas regras antes de deixar a responsabilidade para a equipe, para que mesmo com uma liberdade maior dentro da corporação, os objetivos e metas estejam sempre alinhados e o foco mantido. Além disso, o gestor que adquire esse estilo tem que estar em

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

conformidade com toda a sua equipe, para que não haja desconfiança dentro das atividades laborais.

“Liderar dessa maneira implica uma relação de confiança entre o chefe e seus colaboradores. Então, essa é uma virtude que precisa existir antes de mais nada. O nível de maturidade para desenvolver uma liderança liberal precisa ser considerável, pois um mau funcionamento pode levar ao fracasso dos processos de trabalho [...]” (Faria, 2020, Pg. 1)

Nesse caso, o responsável pela equipe é quem vai decidir cada integrante que fará parte dos seus projetos, o que vai exigir um ótimo gerenciamento de pessoas e de riscos. As principais características que integram esse modelo de liderança é principalmente a tomada de decisão compartilhada, sendo os funcionários de culturas e experiências diferentes podem auxiliar no processo de decisão. A autonomia também é uma característica marcante nesse modelo, isso porque os colaboradores se sentem mais confortáveis para colocar em prática as suas experiências na área, o ambiente de trabalho se torna melhor ao mesmo tempo que os colaboradores se desenvolvem junto com a empresa.

A liderança Liberal incentiva o funcionário através do desenvolvimento das suas habilidades, usando a autonomia para tomar a iniciativa, trabalhando a proatividade e pela forma que resolvem os contratemplos que venham a aparecer, o uso desse incentivo visa alcançar novas habilidades para o colaborador, que estão sempre em constante mudança e aprendizado.

3.2 TEORIA COMPORTAMENTAL

A teoria comportamental é uma abordagem mais teórica que surgiu por volta de 1947 na década de 40 e seu principal percussor foi Herbert Alexander Simon (1916 – 2001) um economista e psicólogo norte americano que após ter lançado seu livro “Conduta Administrativa” em 1947, serviu como base para compor a Teoria comportamental. A principal ideia do seu livro é estudar que os comportamentos humanos e suas capacidades mentais em alguns casos não tomam decisões racionais, ou seja, a racionalidade até certo ponto é limitada e surgiu como uma atualização da Teoria das Relações Humanas. Ela se baseia no pensamento que o comportamento humano dentro das organizações é influenciado por diversos fatores, como os externos, internos, coletivos e individuais. Dessa forma, a teoria

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

comportamental tem como objetivo entender como esses fatores modificam o comportamento humano e como eles podem ser administrados para promover uma melhora na eficácia empresarial.

Um dos conceitos mais fundamentais da Teoria comportamental é o comportamento humano. O comportamento humano dentro das empresas e organizações é essencial para entender como as pessoas se comportam em um ambiente de trabalho e como esse comportamento influencia o desempenho organizacional. Segundo PRADA (2023) “[...] O Problemas relacionados ao comportamento organizacional podem impactar diretamente no clima, o que prejudica a produtividade e a criatividade das equipes. Reforçar a cultura organizacional é uma das iniciativas necessárias para minimizar esse tipo de situação[...].”

Sendo a motivação um conceito muito importante para a Teoria comportamental, ela está diretamente ligada ao desempenho e a satisfação dos funcionários. Grandes autores como Maslow, Herzberg, Herbert e McGregor agregaram valores essenciais para a construção da teoria comportamental, valores esses que destacam a importância de levar em consideração as variedades das necessidades comportamentais humana, como as necessidades físicas e mentais, enxergar além do que só uma ferramenta e sim como uma peça-chave para toda a engrenagem da organização.

O Behaviorismo tem como objetivo fornecer um contato entre a vida pessoal e a carreira profissional, identificação que a cooperação e o consenso caminham de forma alinhada para alcançar os objetivos profissionais. A Hierarquia e a delegação de funções devem ser consideradas, mas é fato que passar a ver a empresa como uma organização social é importante para ver quer que os funcionários tem seus sentimentos e pensamentos que influenciam no desempenho.

“A racionalidade limitada apresentada por Simon (1959) dizia que o indivíduo é limitado em apurar e interpretar informações ao tomar decisões e, como desdobramento desse princípio, o autor acreditava que o indivíduo não conseguia maximizar seus objetivos [...]” (Simon, 1959, apud STEINGRABER, 2013, p. 137)

A Teoria Comportamental explica que cada colaborador é movido principalmente por necessidades, sejam elas mais objetivas ou mais superficiais. É

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

justamente por conta dessas necessidades que o funcionário se molda ao perfil da empresa e continue fazendo processos organizacionais onde o colaborador possa exercer suas funções, mas desse lado, ele visa alcançar os objetivos da organização através da gestão desses objetivos pessoais e empresariais, oferecendo promoções, aumento do salário e vários outros tipos de benefícios que mantem o funcionário motivado e focado para atingir os objetivos da empresa, pois assim os seus também são alcançados já que os 2 lados (colaborador e gestor) estão atrelados com base em suas metas, outros diversos autores tiveram uma participação importante para sua formação entre eles estão: Abraham Maslow (1908-1970), Douglas McGregor (1906-1964) e Frederick Herzberg (1923-2000).

O Behaviorismo (Teoria Comportamental) sugere que as organizações passem a ver o seu colaborador mais como um ser humano, uma peça central dentro de toda a organização, isso porque ela passa a enxergar o colaborador além do financeiro, e sim levando em consideração seus sentimentos e atitudes. Trazendo os conceitos de ser humano for a das empresas, o behaviorismo buscou conectar as duas realidades, a vida pessoal e a vida profissional dos funcionários, essa conexão passou a se tornar mais importante quando a organização entendeu que seus objetivos só serão alcançados após houver um consenso e cooperação entre as pessoas de forma coordenada. Segundo ROBERTO (2020), essa colaboração só fará efeito quando uma divisão racional do trabalho é criada e uma hierarquia é posta dentro da empresa, assim como a sugere a pirâmide de Maslow, a partir desse momento a Teoria comportamental enxerga a empresa como um sistema social em que os indivíduos estão inseridos, e cada pessoa tem pensamentos, sentimentos, atitudes e decisões que são levadas em consideração para a organização.

“A partir da TEORIA COMPORTAMENTAL a ênfase se volta para as pessoas e o homem passa a ser entendido como um SER dotado de necessidades. Numa empresa o SISTEMA SOCIAL é importante: é constituído por PESSOAS (o ser humano) com suas NECESSIDADES que ultrapassam o lado financeiro. Outros aspectos relevantes são os SENTIMENTOS, ALTITUDES e COMPORTAMENTOS [...]” (Roberto, 2020, p.1)

Diante dos fatores que se estabelece o Behaviorismo, nota-se essencial e imprescindível desenvolver a prática de enxergar o colaborador além de mais um investimento para a organização. Quando se trata de peças-chave para atingir metas

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

e objetivos, o funcionário é a principal força agregada que compõe praticamente toda a organização, levar em consideração as necessidades indispensáveis que mantêm a equipe motivada pode ser uma vantagem para os gestores que buscam melhorar o cenário de motivação e produtividade na sua empresa, baseando-se nos ideais e conceitos que norteiam a teoria comportamental e a pirâmide de Maslow.

3.3 PIRÂMIDE DE MASLOW

Para contextualizar historicamente, precisamos analisar os feitos de Abraham Harold Maslow, um psicólogo norte americano que ficou mundialmente conhecido por criar a hierarquia de necessidades, ou como conhecida, a pirâmide de Maslow. (FRAZÃO, 2013). Sua teoria foi proposta no ano de 1940 dentro dos conceitos de psicologia humanista com influência da psicologia existencialista e da psicanálise, baseando suas ideias a partir de suas observações clínicas e estudo de diversas pessoas em universidades, figuras históricas e públicas consideradas produtivas. Conforme dito por SILVA (2020) “[...]Segundo Maslow as pessoas psicologicamente saudáveis são aquelas que conseguem satisfazer razoavelmente suas necessidades e assim podem atingir suas metas e objetivos[...].”

O ser humano possui cinco principais necessidades a serem atendidas para maximizar o bem-estar e alcançar o potencial humano. “Essas necessidades existem em um grau hierárquico, sendo elas: Fisiológicas, Segurança, Social, Autoestima e Realização pessoal, acreditando que, uma necessidade só pode ser alcançada após a realização e satisfação com a anterior.” (MASLOW, 1943). As necessidades fisiológicas são, resumidamente, as necessidades básicas de um indivíduo, e são de extrema importância para sustentar a energia e vitalidade dos trabalhadores.

A alimentação, acesso a saneamento básico, horas de sono adequadas, saúde e moradia podem ser alguns exemplos de necessidades básicas a serem citados, no caso da falta de tais recursos, é instintivo que um ser humano busque priorizar sua sobrevivência, e ao invés de ter a preocupação voltada para a produção e qualidade no trabalho, seu corpo e mente biologicamente vão buscar a obtenção desses recursos, por isso é necessário que os setores de gestão de uma empresa busquem sempre cuidar das necessidades fisiológicas de seus funcionários, oferecendo horários de pausa, espaço e tempo para se alimentar durante o dia e se

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

possível, auxiliar com recursos para alimentação e zelando pelo cumprimento de carga horária de forma correta.

As necessidades de segurança, podem ser associadas também as necessidades fisiológicas, e existem desde o momento em que nascemos, essa necessidade, e inclui não só a estabilidade mental, autoestima e confiança nas pessoas próximas, mas também a segurança pela vida, estabilidade financeira e planejamento vitalício, por isso, as pessoas buscam sempre empresas que passem a sensação de segurança, seja através de planos de carreira, laços de conexão com seus gestores ou a certeza de empregos estáveis (PERIARD, 2018).

Necessidades sociais são o terceiro tópico a ser abordado por Maslow, se tratando da necessidade de obter bons vínculos familiares, com amigos e relacionamentos que promovam de modo geral, conforto e realização, dentro do ambiente laboral, podemos conhecer como a necessidade de uma rede de contatos com boas relações, familiaridade com colegas de trabalho e superiores.

A necessidade de Estima é dividida entre dois tipos, a estima relacionada a autorrealização e a estima relacionada ao reconhecimento alheio, quando falamos sobre autoestima dentro do ambiente de trabalho, podemos considerar que se trata da sensação de respeito e dignidade vindo de seus superiores e colegas de trabalho, independentemente de sua função, já a estima por reconhecimento dentro de uma empresa, pode estar presente com feedbacks positivos, programas de incentivo oferecidos pela gestão, bonificações por bom desempenho e reconhecimento pela qualidade dos serviços prestados.

A necessidade de autorrealização é a última parte da pirâmide de Maslow, essa está diretamente ligada a conquistas atingidas na vida pessoal e profissional, desde a aquisição de bens até o sentimento de aproveitamento do próprio potencial ao ver resultados positivos dentro dos objetivos propostos. No ambiente de trabalho, podemos perceber isso ao obter êxito nas demandas solicitadas, metas da empresa ou na obtenção de uma vaga superior a atual e ambição a crescer cada vez mais.

Compreender as necessidades dos funcionários e aplicar a teoria de Maslow pode ser extremamente benéfico para as empresas. Quando os funcionários se

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

sentem valorizados e motivados, é mais provável que trabalhem de forma produtiva e eficiente. Além disso, um clima organizacional positivo pode levar a uma maior lealdade e comprometimento com a empresa, ajudando a atrair e reter talentos valiosos.

As empresas podem aplicar a teoria de Maslow de várias maneiras, como oferecer salários justos, benefícios adequados, oportunidades de crescimento profissional e um ambiente de trabalho seguro e saudável. “É importante lembrar que cada empresa é única e pode precisar adaptar a teoria de Maslow para atender às suas necessidades específicas. No entanto, compreender as necessidades dos funcionários e trabalhar para atendê-las pode ser um passo importante para criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo” (RETONDO, 2020). Ao atender as necessidades dos funcionários em cada nível da hierarquia de Maslow, as empresas podem melhorar a motivação e o engajamento dos funcionários, reduzir o absenteísmo e aumentar a produtividade geral da empresa.

3.4 TEORIA DA HIGIENE E MOTIVAÇÃO

A teoria de higiene, também conhecida como teoria dos fatores motivacionais e de manutenção, foi proposta pelo psicólogo Frederick Herzberg. Segundo ele, existem dois tipos de fatores no ambiente de trabalho que afetam a motivação e satisfação dos funcionários. Os fatores de higiene são aqueles que não geram motivação por si só, mas sua ausência pode causar insatisfação. Eles são como os “hábitos de higiene” do ambiente de trabalho. Por exemplo, um salário justo, boas condições físicas do local de trabalho e relações interpessoais saudáveis são fatores de higiene. De acordo com SILVA (2021, Pg.1) “O ponto-chave é que Herzberg identificou que a ausência desses aspectos pode causar a insatisfação dos funcionários. Afinal, ninguém gosta de trabalhar em um local inadequado, com um salário baixo e que possui um clima tóxico [...]”

São aqueles que realmente geram motivação e satisfação no trabalho. Eles estão relacionados ao conteúdo do trabalho em si e às oportunidades de crescimento e reconhecimento. Por exemplo, ter autonomia, desafios interessantes e responsabilidade são fatores motivacionais, é importante destacar que a teoria de

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

higiene não nega a importância dos fatores motivacionais, mas ressalta que a ausência dos fatores de higiene pode levar à insatisfação, enquanto a presença desses fatores não necessariamente gera motivação, portanto, para criar um ambiente de trabalho motivador e satisfatório, é necessário cuidar tanto dos fatores de higiene quanto dos fatores motivacionais.

4. MÉTODOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Quanto aos fins, utilizamos os conhecimentos adquiridos através de estudos dentro e fora de nosso curso, discutimos sobre diferentes pontos de vista relacionados aos impactos durante a história da administração e quais as melhores formas de se obter maior produtividade e qualidade de vida dentro das empresas como base norteadora, aplicamos a explicativa sobre todas as ferramentas motivacionais e estilos de liderança e gestão necessárias para um bom desempenho e aplicamos a exploratória para introduzir o contexto histórico em nossa tese, com objetivo de compreender e compartilhar as mudanças físicas e psicológicas causadas quando se aplicará ferramentas para motivação nas corporações e o quanto elas, quando bem introduzidas, podem trazer benefícios para empresas e funcionários como um todo.

Quanto aos meios, realizamos uma pesquisa de campo, para compreendermos e avaliarmos quantas dessas pessoas trabalhavam em ambientes precarizados de ferramentas de motivação e qualidade de vida, a fim de obter informações onde ocorreu o fenômeno. Nesse modelo, a abordagem foi direcionada a trabalhadores da zona leste de São Paulo que se encontram na base da pirâmide e atuam na parte operacional. Por fim, desenvolvemos a análise de nosso artigo para o Trabalho de Conclusão de Curso através de pesquisas bibliográficas e telematizadas, com a utilização de artigos, livros, notícias e sites que estivessem relacionados ao tema em exposto.

Essa pesquisa foi criada com o intuito de mostrar como as ferramentas de gestão e qualidade no trabalho e a motivação afetam diretamente as pessoas e sua produtividade dentro do trabalho, e de quais formas a gestão pode trazer melhoria em relação a isso. A análise está voltada diretamente para os trabalhadores da zona leste de São Paulo que residem nas periferias e bairros onde se concentram a população

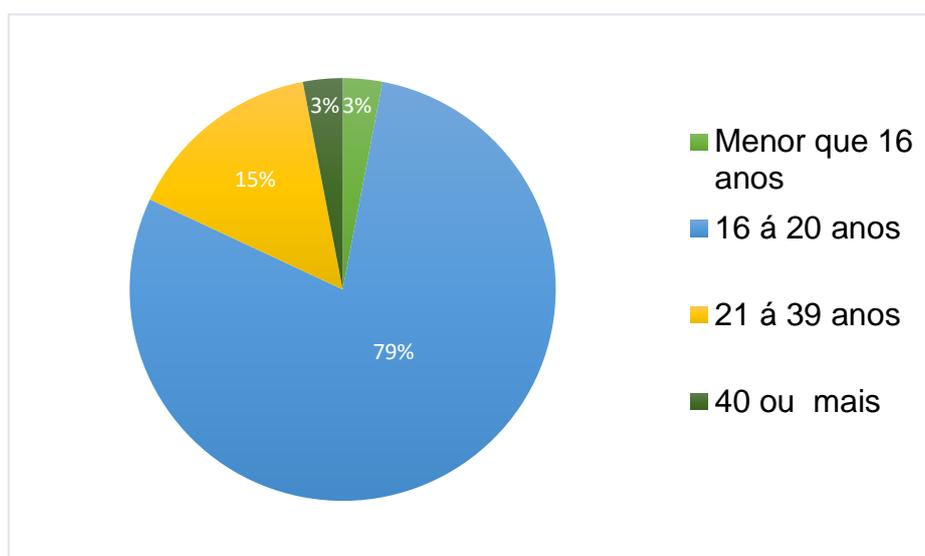
¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

de baixa renda, essa pesquisa foi feita através de um questionário online (criado no 'Google forms') e seu acesso foi disponibilizado através de um link divulgado nas principais plataformas digitais de socialização, possuindo um total de dez perguntas alternativas sobre o tema abordado, de acordo com a pesquisa, a faixa de tempo utilizado para responde-lo foi entre 1:00 e 1:47, com correspondentes na faixa etária de pessoas entre 14 e 50 anos, dessas dez perguntas, foram selecionadas cinco para análise de respostas.

GRÁFICO 1 – faixa etária dos participantes da pesquisa.



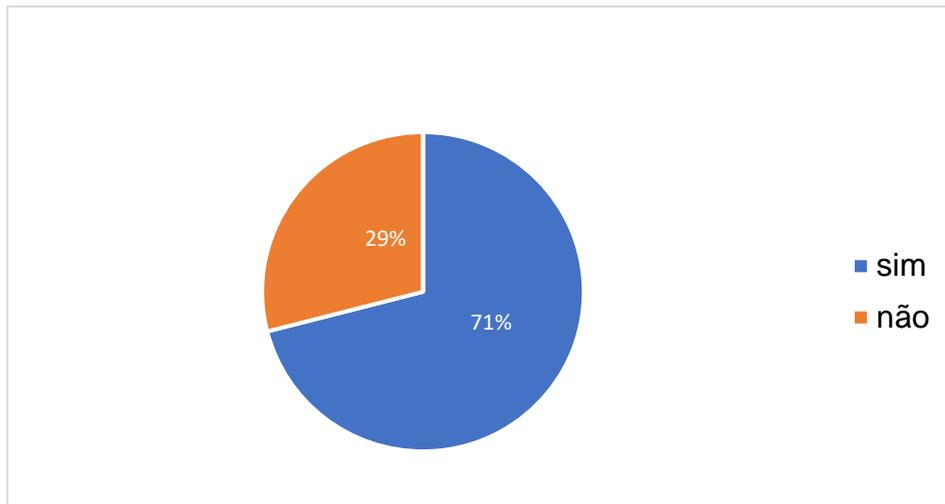
Fizemos esse gráfico para entender o pensamento dos nossos respondentes, e nisso, entendemos que os jovens participaram ativamente da coleta de dados pertinente ao tema

GRÁFICO 2 – Trabalham atualmente

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

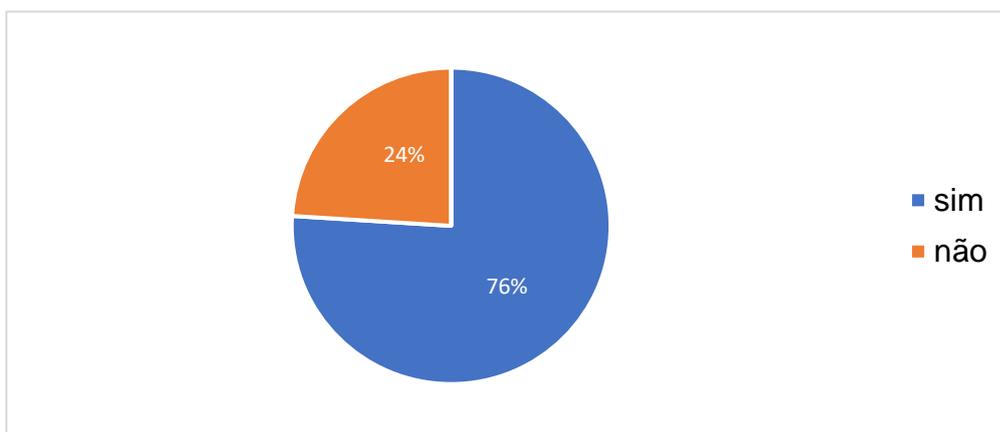
²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br



Com esse gráfico, entendemos que o nosso tema está seguindo seu propósito de questionar sobre a motivação do trabalhador no mercado de trabalho, dessa forma, 71% respondeu que trabalha atualmente.

GRÁFICO 3 – Desmotivados no ambiente de trabalho



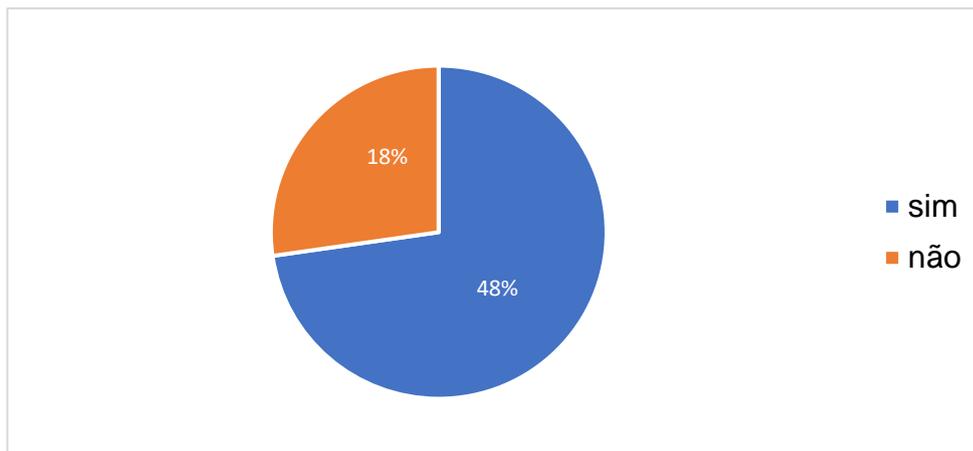
A maior parte das empresas não possuem ferramentas de adequadas para que os funcionários se sintam motivados. Por isso esse tema é de extrema importância para a população, e principalmente, para empresas que desejam obter êxito e crescimento dentro do mercado, evitando desperdício de recursos, desgaste físico e mental de seus colaboradores e motivação para que eles desejem crescimento em suas áreas de atuação

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

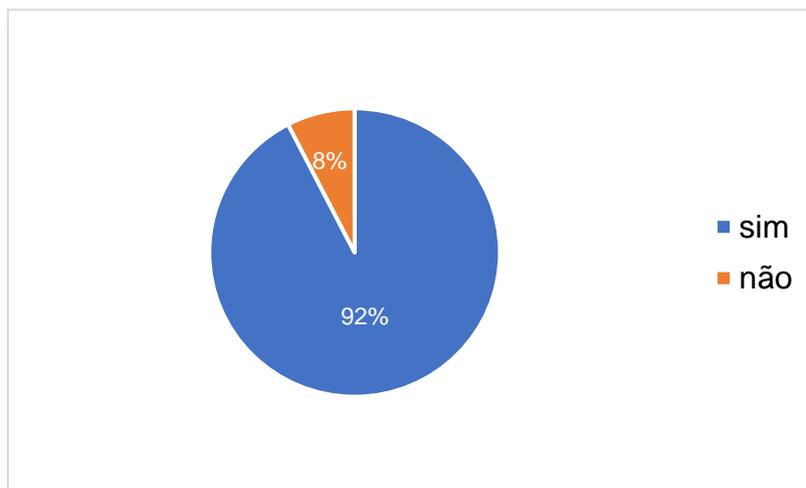
³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

GRÁFICO 4 – Prejuízo ao trabalho devido ao cansaço mental



Com a análise desse gráfico, é perceptível que as empresas que não se preocupam com a saúde mental de seus funcionários tendem a não obterem demandas cumpridas no devido prazo.

GRÁFICO 5 – Boas condições de trabalho influência de forma positiva na qualidade de serviço



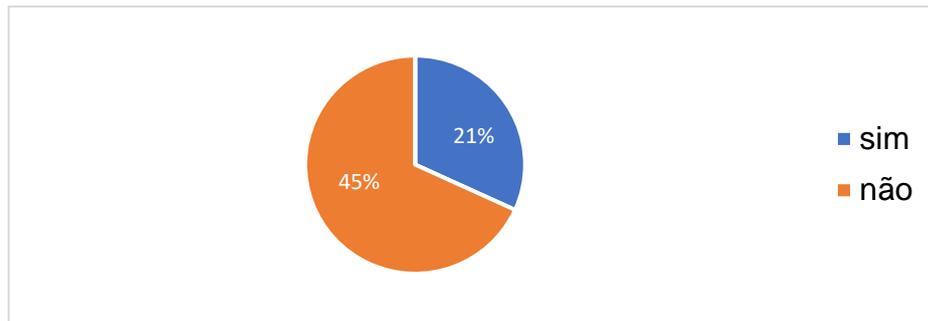
Dessa forma, as empresas com ferramentas que promovam a motivação, assegurem as principais necessidades das pessoas, e se preocupem com a qualidade de vida no trabalho de seus funcionários aumentariam a produtividade e qualidade na entrega de seus produtos/serviços.

GRÁFICO 6 – Programa incentiva o reconhecimento dos funcionários em destaque

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br



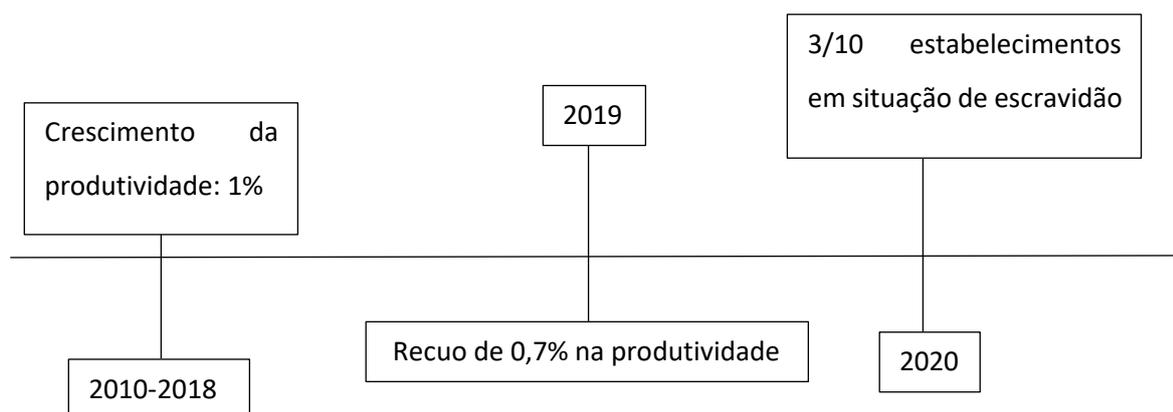
A maioria das empresas não possui uma equipe de gestão que promova programas de reconhecimento para funcionários, auxiliando na desmotivação dos mesmos e diminuindo o desejo de um funcionário de crescer profissionalmente dentro da corporação ou aperfeiçoar suas funções.

Após a observação dos dados analisados, conclui-se que a hipótese é verídica. A desmotivação e cansaço mental dos funcionários existe em grande parte das empresas e impactam de forma negativa na produtividade dentro das mesmas e na vida pessoal de tais indivíduos, gerando problemas como a perda de conciliação entre a vida pessoal e profissional, incapacidade de lidar com altas demandas, escassez na disposição e com isso, a redução em grande escala na produção. Dentro do âmbito profissional, a motivação é um fator primordial para a ascensão de uma organização. Na última década, compreende-se a relevância da motivação inserida na produtividade dos colaboradores que aumentou significativamente ao passar dos anos. Diante dos avanços tecnológicos e a mudança das culturas empresariais, as organizações também têm mudado a sua abordagem motivacional com seus funcionários. A proposta de intervenção desenvolvida não está diretamente ligada a uma ação que visa melhorar o atual cenário dentro das empresas, mas sim promover uma análise epistemológica em relação há 10 anos, buscando dados que estão ligados a motivação e condições de trabalho nas empresas situadas na região leste de São Paulo. Baseando a pesquisa em notícias e artigos divulgados nos anos de 2010 a 2023, é notável que a produtividade e a motivação ainda é um problema constante que ocupa espaço nas empresas, mesmo com avanços no modelo de gestão de pessoas, ainda se vê necessário uma abordagem que reúna os principais desafios que os funcionários têm dificuldade em achar uma solução e trabalhe progressivamente para que a vida profissional e pessoal esteja de acordo, melhorando assim a produtividade e motivação.

¹Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração ,na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br



Apesar das abordagens comportamentalistas estarem em constante mudança com o passar dos anos, a análise realizada em 2023 apresenta dados não muito discrepantes em relação a dados divulgados há 10 anos, após a análise realizada percebemos que a motivação nas empresas da Zona Leste ainda tem um atraso considerável em relação a anos anteriores. Deste modo, vê-se a necessidade urgente de mudança no gerenciamento, propostas que incluem acolher e zelar pela saúde da principal força de uma empresa poder ser uma vantagem e oportunidade para criar novas formas de liderar e novos modos de se relacionar com seus colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A teoria comportamental da administração baseada na valorização do cuidado com suas necessidades é um tema de extrema importância para a população, e principalmente, para empresas que desejam obter êxito e crescimento dentro do mercado, evitando desperdício de recursos, desgaste físico e mental de seus colaboradores e motivação para que eles desejem crescimento em suas áreas de atuação. Uma empresa que se empenha na valorização e capacitação devida, evita que os funcionários obtenham desgaste físico e psicológico a curto prazo, diminua a produtividade e qualidade dos serviços prestados e os motiva a se sentirem mais confiantes em expandir suas funções tornando-os capazes de fazer não só as funções exigidas com a qualidade desejada, mas também, êxito e produtividade acima do desejado e pode-se constatar que todas as pessoas necessitam estar satisfeitas com suas necessidades fisiológicas, de segurança, sociais e de estima para conseguir

¹Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Itaquera II – gabriel.damasceno6@etec.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Itaquera II – jane.veloso@etec.sp.gov.br

³Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Itaquera II – kaue.batista2@etec.sp.gov.br

produzir devidamente o que lhes é solicitado, e que ferramentas de motivação quando bem aplicadas, impactam de forma positiva todas as pessoas e todas as áreas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO RIBEIRO, M. **ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS**. 1. ed. [s.l.] Saraiva Educação S.A., 209DC.

AMÉLIA BACCIN, A. et al. **Artigo está licenciado sob forma de uma licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional**. Revisão sistemática: a Psicologia Positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho Systematic review: positive psychology and its application in the contexts of work Revisión sistemática: psicología positiva y su aplicación en los contextos del trabajo. p. 14, [s.d.].

ARMBRUST, G. **Recursos Humanos: o que é o RH, o que faz e tudo sobre**. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/recursos-humanos>>. Acesso em: 5 ago. 2023.

BACCIN, A. et al. **A Psicologia Positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho**. Psico, v. 51, n. 3, 6 maio 2020.

CACCIAMALI, M.; DE LIMA BEZERRA, L. **Produtividade e emprego industrial no Brasil***. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<file:///C:/Users/Etec/Downloads/admin,+Produtividade+e+emprego+industrial+no+Brasil.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2023.

CARNEIRO, M. **20 ferramentas de RH e DP para alavancar suas estratégias**. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/ferramentas-de-gestao-rh>>. Acesso em: 10 set. 2023.

CAVALLINI, M. **Você se sente esgotado? Mais de 80% dos trabalhadores estão assim, mostra pesquisa**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/google/amp/trabalho-e-carreira/noticia/2022/07/27/voce-se-sente-esgotado-mais-de-80percent-dos-trabalhadores-estao-assim-mostra-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 6 out. 2023.

CONTE, J. **Doenças relacionadas ao trabalho matam 2 milhões de pessoas anualmente.** Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/clinica-geral/doencas-relacionadas-ao-trabalho-matam-2-milhoes-de-pessoas-anualmente/amp/>>. Acesso em: 27 jul. 2023.

DA SILVA, D. **[GUIA] Teoria dos Dois Fatores: TUDO** que você precisa saber. Disponível em: <<https://www.zendesk.com.br/blog/teoria-dos-dois-fatores/>>. Acesso em: 3 ago. 2023.

DANIELA GONÇALVES GOMES, T. **A influência Da gestão De Recursos Humanos Na motivação Dos Colaboradores** - ProQuest. Disponível em: <<https://www.proquest.com/openview/7bc38f00e6e58b6819faaa562917d088/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>>. Acesso em: 6 out. 2023.

DE JESUS OLIVEIRA, I.; BORGES DA CRUZ, C. **A I M P O R T Â N C I A D A A P L I C A Ç Ã O D O R G A N I Z A Ç Ã O E S.** [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://assets.unitpac.com.br/arquivos/Revista/62/2.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2023.

DIAS FERNANDES, R.; CARLOS QUEIROZ DE ALENCAR, L. **COACHING OU UMA RELEITURA DAS TEORIAS ADMINISTRATIVAS: TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS E TEORIAS DA MOTIVAÇÃO?** [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/ADM/COACHING%20OU%20UMA%20RELEITURA%20DAS%20TEORIAS%20ADMINISTRATIVAS%20TEORIA%20DAS%20RELACOES%20HUMANAS%20E%20TEORIAS%20DA%20MOTIVACAO.pdf>>. Acesso em: 31 ago. 2023.

DIAS, M. **Treinamento e Desenvolvimento: o que é, como fazer e tipos.** Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/treinamento-e-desenvolvimento?hs_amp=true>. Acesso em: 18 abr. 2023.

FABIANO, A. **Rotatividade custa caro.** Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/importancia-das-pessoas-na-organizacao/>>. Acesso em: 14 jun. 2023.

FARIA, D. **Liderança liberal: o que é, vantagens e desvantagens** | For People. Disponível em: <<https://forpeople.io/empreendedorismo/lideranca-liberal-o-que-e-vantagens-de-desvantagens/>>. Acesso em: 31 out. 2023.

FILHO, L. **Síndrome de burnout está cada vez mais presente na vida dos brasileiros**. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/sindrome-de-burnout-esta-cada-vez-mais-presente-na-vida-dos-brasileiros/>>. Acesso em: 5 jun. 2023.

FRAZÃO, D. **Biografia de Abraham Maslow**. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/abraham_maslow/>. Acesso em: 2 jun. 2023.

GANDRA, A. **Estudo da FGV aponta baixa produtividade no país**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-12/estudo-da-fgv-aponta-para-baixa-produtividade-no-pais>>. Acesso em: 16 jul. 2023.

GOMES, E. **O maior portal de conteúdos para RH da América Latina**. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-reconhecimento-profissional-como-fator-motivacional-no-trabalho/>>. Acesso em: 15 ago. 2023.

GOMES, G. **Liderança autocrática: conheça as características, as vantagens e as desvantagens dessa forma de liderar**. Disponível em: <<https://www.agendor.com.br/blog/lideranca-autocratica/>>. Acesso em: 31 out. 2023.

GRANADO, L. **Sociedade é vítima da ilegalidade, não as empresas, diz CEO da Souza Cruz**. Disponível em: <<https://exame.com/economia/sociedade-e-vitima-da-ilegalidade-nao-as-empresas-diz-ceo-da-souza-cruz/amp/>>. Acesso em: 1 nov. 2023.

HORA, G. P. R.; JÚNIOR, R. R.; SOUZA, M. A. Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: uma revisão sistemática. *Temas em Psicologia*, v. 26, n. 2, p. 971–986, 2018.

JOSÉ MOREIRA FERNANDES , J.; WENDELL FONTENELE PEREIRA , F. **A PIRÂMIDE DE MASLOW EM PLENO SÉCULO XXI**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://adm-portal.appspot.com/storage.googleapis.com/_assets/modules/academicos/academic_o_7118.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

LORENSI DA SILVA, C. **Recursos Humanos: Tudo o que você precisa saber sobre a área.** Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/recursos-humanos>>. Acesso em: 25 jul. 2023.

LUIZ DA SILVA, V. et al. Disponível em: <<http://www.gabrielfernandes.pro.br/docs/MPMGCHE%20-%20Extra%20Maslow.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2023.

LUIZ ROBERTO. 1 – **Teoria Comportamental.** Disponível em: <<https://professorluizroberto.com/teoria-comportamental/>>. Acesso em: 15 jul. 2023.

RIBEIRO, A. M. **Psicologia e gestão de pessoas.** [s.l.] Vetor, 2009.

MESQUITA, C. **Qual a importância do treinamento e desenvolvimento de funcionários?** Disponível em: <<https://etalent.com.br/artigos/treinamento-e-desenvolvimento/treinamento-e-desenvolvimento-de-funcionarios/>>. Acesso em: 5 set. 2023.

MOLINARI, N. **MOTIVAÇÃO A Famosa Teoria de Maslow - PDF Free Download.** Disponível em: <<https://docplayer.com.br/212334752-Motivacao-a-famosa-teoria-de-maslow.html>>. Acesso em: 31 out. 2023.

MONEGO, E. et al. **TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO E DAS RELAÇÕES HUMANAS** | Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. periodicorease.pro.br, 31 ago. 21DC.

OLIVEIRA, D. **Teoria Comportamental da Administração: Conheça e aplique | Soften.** Disponível em: <<https://blog.softensistemas.com.br/teoria-comportamental-da-administracao/#:~:text=A%20Teoria%20que%20tamb%C3%A9m%20%C3%A9>>. Acesso em: 4 ago. 2023.

OLIVEIRA, F. R. DE. **Liderança democrática e a evolução da gestão empresarial - Movidesk.** Disponível em: <<https://conteudo.movidesk.com/lideranca-democratica/>>. Acesso em: 25 jun. 2023.

PEPI, R. **Teoria da desmotivação - O revés das necessidades**. Disponível em: <<https://www.tiespecialistas.com.br/teoria-da-desmotivacao-o-reves-das-necessidades-visao-geral/amp/>>. Acesso em: 2 out. 2023.

PEREIRA BORGES, A. **FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<http://www.fanap.br/Repositorio/254.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

PIRES, R. **Entenda o que é liderança democrática e como aplicá-la**. Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/lideranca-democratica/>>. Acesso em: 1 out. 2023.

PIRES, R. **Liderança liberal (ou laissez faire): quando utilizar e características** - Rock Content. Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/lideranca-liberal/>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

PRADA, C. **Comportamento Organizacional: o que é e qual sua importância?** Disponível em: <<https://www.euax.com.br/2015/09/voce-sabe-o-que-e-comportamento-organizacional/>>. Acesso em: 25 jul. 2023.

REICHEL, H. **Treinamento E Desenvolvimento**. [s.l.] IESDE BRASIL SA, 2008. p. 191

RETONDO, L. **Teoria dos motivadores e fatores de higiene de Herzberg**. Disponível em: <<https://startupcreator.com.br/blog/motivadores-e-fatores-de-higiene-de-herzberg/>>. Acesso em: 17 jul. 2023.

RIGON, R. **Liderança: o que é, características, tipos e como descobrir o seu**. Disponível em: <<https://www.feedz.com.br/blog/lideranca/>>. Acesso em: 10 jun. 2023.

RODRIGUES, I. **Liderança democrática: definição, características e exemplos** - G4 Educação. Disponível em: <<https://g4educacao.com/portal/lideranca-democratica>>. Acesso em: 10 jun. 2023.