

**FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO - FCJP  
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MARCIA MIRELLY PEREIRA DE JESUS**

**A DESMOTIVAÇÃO COMO CONSEQUÊNCIA DE ASPECTOS NEGATIVOS: um  
estudo de caso em uma contabilidade de Brasilândia de Minas - MG**

**JOÃO PINHEIRO - MG  
2020**

**MARCIA MIRELLY PEREIRA DE JESUS**

**A DESMOTIVAÇÃO COMO CONSEQUÊNCIA DE ASPECTOS NEGATIVOS: um estudo de caso em uma contabilidade de Brasilândia de Minas - MG**

Artigo apresentado à coordenação de curso da Faculdade Cidade de João Pinheiro – FCJP.

Prof. (a): Dr<sup>a</sup> Maria Célia da Silva Gonçalves

Orientador: Esp. Bráulio Emilio Maciel Faria

**A DESMOTIVAÇÃO COMO CONSEQUÊNCIA DE ASPECTOS NEGATIVOS: um estudo de caso em uma contabilidade de Brasilândia de Minas - MG**

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Esp Orientador Bráulio Emilio Maciel Faria  
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

---

Prof Me Examinador Unilson Gomes Soares  
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

---

Prof. Examinador Norberto Gonzaga  
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

João Pinheiro, 5 de dezembro de 2020.

## **Agradecimentos**

Primeiramente agradeço a Deus, pois sem ele nada poderia fazer. Ele que sempre está comigo em todos os momentos, ao qual guiou meus passos e sempre me protegeu nessa caminhada.

Agradeço aos meus pais que sempre me apoiaram, e me ensinaram os mais lindos valores que um ser humano deve ter, me educaram a ser sempre uma pessoa melhor e honesta acima de tudo. Obrigada por estarem sempre ao meu lado por serem meu suporte em todas as situações e por sonharem comigo esse sonho.

Aos meus irmãos que sempre me deram os melhores conselhos, que me ajudaram muito nos momentos difíceis de indecisões e fraquezas, e sempre me ensinaram que para conseguir alcançar meus sonhos era necessário arregaçar as mangas e ir à batalha.

Ao meu namorado que sempre me apoiou a estudar, que se dispunha a me ouvir quando precisava, que passava noites ao meu lado quando necessário, e que soube entender minha ausência quando estava fora.

A todos os professores com quem tive a honra de estudar e aprender, pessoas que marcaram minha vida através de ensinamentos tão valiosos. Que me ensinaram a ver o mundo e a sociedade com outros olhos e que me fizeram crescer e amadurecer como pessoa acima de tudo.

Ao meu orientador Prof. Esp. Bráulio Emilio Maciel Farias pela paciência e dedicação. Por compartilhar comigo seus ensinamentos aos quais foram de imensa importância para realização deste projeto, minha interminável gratidão por ter aceitado fazer parte desse momento tão especial.

Enfim agradeço a todos que estiveram comigo e que cooperaram de alguma forma para que conseguisse chegar até aqui e conseguir realizar esse sonho.

## **A DESMOTIVAÇÃO COMO CONSEQUENCIA DE ASPECTOS NEGATIVOS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA CONTABILIDADE DE BRASILÂNDIA DE MINAS**

**Marcia Mirelly Pereira de Jesus<sup>1</sup>**  
**Prof. Esp. Bráulio Emilio Maciel Faria<sup>2</sup>**

### **Resumo**

A motivação nos faz ter prazer em realizar alguma ação ou serviço, nesse sentido as empresas têm mostrado preocupação e buscam meios de desenvolver um ambiente satisfatório e produtivo, por outro lado a desmotivação é algo que deve ser lembrado dentro das organizações pois ela pode criar situações desagradáveis que impossibilitam esse acontecimento. Existe uma serie de trabalhos científicos que abordam sobre condições motivacionais no ambiente de trabalho, no entanto, existem poucos que argumentam sobre os aspectos específicos sobre a desmotivação, tendo em vista que essa pode ser um malefício para as empresas, como também para os colaboradores. Entender sobre os fenômenos que envolvem a motivação e desmotivação dos colaboradores possibilita aos donos de empresas conhecimentos de como agir diante dessas situações, seja por meio dos modelos de gestão ou com mudanças no ambiente organizacional. Deste modo na intenção de pontuar os aspectos da desmotivação no trabalho, o presente artigo fundamentou o estudo através da pesquisa qualitativa para fazer a análise dos conteúdos e também fez o uso da pesquisa quantitativa que auxiliou na coleta dos dados na empresa na qual será realizada a pesquisa. Assim o principal objetivo desta pesquisa foi identificar qual a visão dos colaboradores em relação ao trabalho, observando se existem fatores que podem levar a desmotivação e quais características os mesmos apresentam estando nesse estado. A presente pesquisa foi elaborada por meio da internet, fazendo o uso de periódicos disponíveis em bases de dados online, SCIELO, assim como também livros que se referem ao tema. O desfecho da pesquisa mediante os dados obtidos acentua a importância de observar melhor os colaboradores dentro da organização com foco na valorização, boa comunicação e na gestão que se aplica, visando prevenir que os mesmo venham a desenvolver aspectos de desmotivação e conseqüentemente criar conceitos negativos da organização, o que pode afetar sua produtividade e desempenho na realização dos seus serviços.

---

<sup>1</sup> Marcia Mirelly Pereira de Jesus acadêmica do 8º período do curso de Administração da Faculdade cidade de Joao pinheiro (FCJP)E-mail: [marciamirellymg@hotmail.com](mailto:marciamirellymg@hotmail.com)

<sup>2</sup> Mestrando em Gestão Estratégica Pública e Privada pela FUCAPE Business School - FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS (2019), Especialista em Gestão de Pessoas pela Associação Educacional de Patos de Minas (2016) e Bacharel em Administração pela Associação Educacional de João Pinheiro (2012). Atualmente é Coordenador de Recursos Humanos da Faculdade Patos de Minas e Faculdade Cidade de João Pinheiro, Professor de Ensino Superior da Faculdade Patos de Minas e Faculdade Cidade de João Pinheiro. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Recursos Humanos, atuando principalmente nos seguintes temas: Administração, Psicologia do Trabalho, Recursos Humanos, Marketing Pessoal, Gestão Estratégica, entre outros.  
E-mail: [braulioemilio@gmail.com](mailto:braulioemilio@gmail.com)

**Palavras-chave:** desmotivação, motivação, organização.

## **Abstract:**

Summary The motivation makes us have pleasure in performing some action or service, in this sense the companies have shown concern and seek ways to develop a satisfactory and productive environment, on the other hand the demotivation is something that should be remembered within organizations because it can create unpleasant situations that make this event impossible. There is a series of scientific works that deal with motivational conditions in the work environment, however, there are few who argue about the specific aspects of demotivation, considering that it can be a harm to companies, as well as to employees. Understanding the phenomena that involve the motivation and demotivation of employees provides the owners of companies with knowledge on how to act in these situations, either through management models or with changes in the organizational environment. In this way, with the intention of punctuating the aspects of discouragement at work, this article based the study on qualitative research to analyze the contents and also made use of quantitative research that helped in the collection of data in the company where the research will be carried out. Thus, the main objective of this research was to identify what the vision of the collaborators in relation to the work, observing if there are factors that can lead to demotivation and which characteristics they present being in this state. This survey was developed through the Internet, making use of journals available in online databases, SCIELO, as well as books that refer to the subject. The outcome of the survey through the data obtained emphasizes the importance of better observing the employees within the organization with a focus on valorization, good communication and the management that is applied, in order to prevent them from developing demotivation aspects and consequently creating negative concepts of the organization, which may affect their productivity and performance in the performance of their services.

**Keywords:** demotivation, motivation, organization.

## **1. Introdução**

A motivação esta cada vez mais presente no ambiente organizacional. Tendo em vista que os empresários começaram a identificar que um fator humano motivado pode contribuir para o crescimento da organização, segundo Simon March (1975) a continuação da empresa depende das formas de motivação e estímulos que a mesma oferece.

Diante desse assunto, o presente artigo pontou possíveis situações que podem levar um colaborador se sentir desmotivado em relação ao trabalho assim como também identificou fatores negativos dentro do ambiente organizacional.

A desmotivação pode interferir no rendimento das pessoas assim como também na produtividade das empresas, deste modo ela pode gerar problemas tanto para organização quanto para as pessoas Maciel & Sá (2007). Assim Thomas et al (2004) diz que a desmotivação pode despertar não somente a percepção negativa do trabalho por parte dos colaboradores, mas como também pode afetar o rendimento do mesmo dentro da empresa.

A pesquisa foi realizada em uma contabilidade, onde foram mensurados dados sobre o grau de satisfação dos colaboradores e sua produtividade em cinco anos. A empresa teve início das suas atividades no dia doze de julho de dois mil e sete, tendo como principal atividade a prestação de serviços na área contábil para empresas de pequeno a grande porte. Além da área contábil a empresa também presta serviços de assessoria empresarial, onde os gerentes e proprietários podem solicitar caso necessitem de uma consultoria ou direção a respeito do seu negocio.

Cabe também ressaltar que a empresa desenvolve serviços de corretagem na compra, venda e avaliação de imóveis. Seu quadro de funcionários possui cinco pessoas, contando com os sócios diretores, assim cada função é dignada a uma pessoa como por exemplo a área de recursos humanos e departamento pessoal a área fiscal e contábil.

A microempresa esta localizada na cidade de Brasilândia de Minas um município situado no norte de Minas Gerais, possui área total de 2 515,339 km<sup>2</sup> e 14 226 habitantes segundo o (IBGE de 2010). A cidade comemora seu aniversario no dia 22 de maio, data que relembra a chegada dos primeiros colonos. A cidade que antes era distrito de João Pinheiro pela lei municipal n° 397, de 30/07/1991 foi elevado à categoria de município com a denominação de Brasilândia de Minas, pela lei estadual n° 12030, de 21/12/1995 desmembrado de João Pinheiro. (site prefeitura de Brasilândia de Minas)

Esse estudo respondeu os seguintes problemas: Qual é a visão dos colaboradores da empresa em relação ao trabalho? De que maneira um comportamento desmotivado pode afetar a produtividade na empresa? Como o modelo de gestão Participativa pode ajudar as empresas na questão motivacional?

Uma hipótese levantada foi que colaboradores podem despertar aspectos negativos no trabalho, que são causados pela falta de reconhecimento, ausência de confiança, falta de organização e comunicação e gestores autoritários, ambos os fatores podem gerar no colaborador cansaço físico e mental.

Foi pensado anteriormente que um colaborador desmotivado pode afetar diretamente a sua produtividade dentro da empresa, pois o mesmo estando insatisfeito não contribuiria para a organização visando seu crescimento, mas somente para manter emprego e seu salário.

Espera que o resultado a ser encontrado seja que ao aplicar o modelo de gestão Participativa a empresa consiga resolver os problemas ligados à área motivacional, trabalhando dentro dos mesmos aspectos importantes como engajar todo o quadro de funcionários nos objetivos da empresa.

A principal aspiração que sustentou o projeto de pesquisa residiu na importância que o tema possui para a área de gestão de pessoas, tendo em vista que a forma de comportamento dos colaboradores pode influenciar de uma forma positiva ou negativa a maneira que o trabalho se desenvolve. Levando isso em conta, surgiu o desejo da pesquisadora de identificar os fenômenos que envolvem a motivação ou desmotivação dos colaboradores.

Ao perceber que muitos gerentes e donos de empresas não observam a questão da satisfação do colaborador, se fez presente a necessidade de realizar uma pesquisa que possa ajudar socialmente os responsáveis de micros e grandes empresas da cidade de Brasilândia de Minas onde os mesmos tomem conhecimento dos problemas causados pela desmotivação e saibam como lidar com o problema dentro de suas organizações. Acredita ser de grande valia um projeto que possa ajudar aqueles que não podem pagar por uma consultoria de qualidade e que precisam de orientações a respeito do tema apresentado.

Contribuir para a literatura ao trazer conhecimento sobre o que causa desmotivação algo muitas vezes esquecido pelos gerentes de empresa. Desta maneira é importante perceber a importância da pesquisa para a formação do profissional de administração. Segundo Lakatos e Marconi (2005, p. 157) a pesquisa é: “um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.

Assim a relevância desta pesquisa se deu ao exercitar os conhecimentos adquiridos ao longo do curso e os colocar em prática.

## **2. Objetivos**



A presente pesquisa teve como objetivo geral identificar qual a visão dos colaboradores em relação ao trabalho, verificou se existem fatores que possam levar a desmotivação, e quais características são apresentadas estando eles neste estado. Objetivou se também mensurar dados a respeito de como esses comportamentos afetam na produtividade e crescimento da empresa como um todo seja na relação patrão funcionário como no sucesso da empresa. Assim como compreendeu como a gestão Participativa pode ser aplicada dentro das empresas com o objetivo de ajudar os gerentes a lidar com a questão motivacional, e também com a valorização do funcionário.

### **3. Metodologia**

A metodologia que foi utilizada para fundamentar este estudo caracterizou se como pesquisa qualitativa para descrição e análise de dados com aspectos quantitativos para coleta dos mesmos. Os métodos foram escolhidos devidos suas características que de acordo com Marconi e Lakatos (2017, p.76):

Consistem em investigações de pesquisa empírica, cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas, ou o isolamento de variáveis principais ou chave. Qualquer desses estudos pode utilizar métodos formais, que se aproximam dos projetos experimentais, caracterizados pela precisão e pelos controles estatísticos, com a finalidade de fornecer dados para a verificação de hipóteses.

Assim a pesquisa que consistiu em um estudo de caso, que segundo Yin (2005, p.32) se define como:

Uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. A investigação de um estudo de caso baseia-se em várias fontes de evidências e beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados.

Deste modo pretendeu se estudar os fenômenos que acontecem dentro da empresa que podem levar a uma desmotivação dos funcionários, procurando entender porque isso acontece. Desta forma foram aplicados questionários contendo cinco questões fechadas e uma aberta onde o entrevistado pode expressar sua

opinião sobre o assunto. Marconi e Lakatos (2003, p. 201) define questionário como sendo:

Questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Em geral, o pesquisador envia o questionário ao informante, pelo correio, por um portador ou por algum meio eletrônico; depois de preenchido, o pesquisado devolve-o do mesmo modo.

Dito isso o critério escolhido para os entrevistados foi a seleção de 05 colaboradores sendo um de cada setor de forma aleatória, a fim de levantar índices para medir o grau de satisfação dos mesmos. Foi aplicado então questionários em formato de *Survey*, onde os mesmos poderiam responder via e-mails ou whatsapp e seus dados foram preservados. Os dados foram tabulados pelo google forms e analisados neste artigo final.

A presente pesquisa apontou riscos mínimos. Tendo em vista que os pesquisados possam vir a se sentir entediados com perguntas da entrevista ou dos questionários aplicados, então para atenuar tal acontecimento o pesquisador se mostrou empático e afável, bem como também manteve o respeito em relação ao tempo e limites da pesquisa. Fez o uso de dinâmicas para tornar o ambiente agradável e foi o mais sucinto possível sem delongas para que o pesquisando pudesse voltar as suas atividades.

Acredita se ser uma contribuição importante para essa pesquisa a divulgação das informações coletadas afim de poder compartilhar conhecimentos a respeito do que pode vir a ser um ambiente desmotivado dentro da mesma e formas de lidar com os possíveis problemas que podem surgir. A pesquisa também pretende agregar a sociedade buscando informações que serão de acesso a quem tiver o interesse em saber sobre o assunto tratado e desenvolver dentro de suas empresas sem precisar pagar por isso.

### **3.1 Local de realização da pesquisa**

A pesquisa foi realizada em uma contabilidade, a empresa teve início das suas atividades no dia doze de julho de 2007, e sua principal atividade consiste na prestação de serviços como: abertura de empresa, emissão de guia de impostos,

entrega de obrigações acessórias, emissões de certidão negativa de débitos, assessoria para planejamento tributário, assessoria proativa para gestão financeira.

Além da área contábil a empresa também presta serviços de assessoria empresarial, onde os gerentes e proprietários de negócios que possuem dúvidas a respeito da situação de sua empresa podem requerer o auxílio com uma assessoria. Por fim, a empresa também presta serviços na área da corretagem de imóveis.

Dito isso deve salientar que a empresa conta com um quadro de funcionários de 05 pessoas, sendo um sócio diretor, um auxiliar contabilista, e três colaboradores que ficam responsáveis pelas áreas fiscal, pessoal e contábil.

A empresa está situada na cidade de Brasilândia de Minas, município localizada no norte de Minas Gerais, possui área total de 2 515,339 km<sup>2</sup> e 14 226 habitantes segundo o (IBGE de 2010).

### **3.2 População a ser estudada**

O critério para seleção dos participantes da pesquisa consiste em todo quadro de funcionários da empresa. Foram 05 entrevistados, sendo eles 03 mulheres com idade entre 20 e 40 anos, e 02 homens com idade entre 30 e 50 anos.

### **3.3 Garantias éticas aos participantes da pesquisa**

Aos participantes da pesquisa foi garantido o sigilo, a privacidade a integridade e a confiabilidade, de maneira que todos os seus dados foram preservados, bem como sua liberdade de participação.

## **4. Referencial Bibliográfico**

### **4.1 A história do trabalho**

Sabe-se que na mitologia Grega existem histórias a respeito de homens que foram acorrentados e obrigados a prestar algum trabalho doloroso por castigo dos deuses, começa então a percepção de trabalho ainda nessa época de que a ideia do serviço era algo penoso, símbolo de tortura para muitos. Martins et.al. (2012).

Outra ideia também escrita na antiguidade com relação ao trabalho visto como punição está na história de Adão e Eva existe uma punição lançada a eles

depois de terem sido expulsos do paraíso, onde os mesmos deverão buscar seu próprio alimento, ou seja, teriam que trabalhar para conseguir o pão de cada dia. Bíblia, Gênesis, 3, 23 (2010).

Desde então se associa o trabalho a um objeto de punição, se olharmos a origem da palavra pode se perceber que existe nela também essa mesma ideia. Assim como Chauí (2005, p.390) diz

...a palavra latina na qual trabalho deriva é *tripalium*, um instrumento de três estacas, destinado a prender bois e cavalos difíceis de ferrar, portanto, um instrumento de tortura. A outra palavra latina empregada para designar trabalho é *labor*, que corresponde ao grego *ponos*, portanto, indica pena, fadiga, cansaço, dor.

Desde a antiguidade já tinha se essa percepção do trabalho a começar de como se dá a origem da palavra. Percebe se que a humanidade evoluiu e juntamente com ela o trabalho, nos primórdios os povos trabalhavam única e exclusivamente para sua sobrevivência, a partir da caça e pesca. Depois com a formação das civilizações modificou se a compreensão de trabalho para algo visto como desprezo, derrota, humilhação entre outros. Abrahão (2002)

Diante disso pode se sugerir que essas formas de trabalho não faziam parte da escolhas do homem, ele foi obrigado a ter que se acostumar com as épocas e fases culturais, como por exemplo: o nomadismo e sedentarismo que segundo Castro (2002, p. 59)

Uma fase nômade, baseada na economia de caça e coleta, passou o homem para uma sedentária, de uma economia de produção. Esta segunda fase é marcada pelo início das grandes civilizações: China, Egito, Mesopotâmia, Índia, Grécia, Arábia, Roma.

Assim como essas fases, pode se perceber que o trabalho passou por varias transformações ao longo dos tempos, algo antes visto como martírio, passou por mudanças e nos dias atuais pode se dizer que é possível estar um serviço prazeroso, ter satisfação em estar trabalhando. Abrahão (2002).

### **4.3 A escola das relações humanas**

Preocupando se com a questão da valorização do colaborador, surge a escola das relações humanas, ela nasceu a fim de corrigir os problemas ligados aos

fatores de impiedade no trabalho, ela ampara o colaborador e prega o bem-estar e o relacionamento em equipe como formas para tornar o ambiente de trabalho agradável, bem como trazer a necessidade do homem em ter segurança, afeto e respeito. Pivetta et.al. (2018).

O ponto de partida para o início dessa teoria foi o experimento realizado na fábrica da Western Electric, sabe-se que era a mesma consistia em uma empresa que se preocupava com o bem-estar e satisfação dos seus colaboradores, assim foram as experiências realizadas não foram com intuito do aumento da produção, mas com a ideia de conhecer melhor seus colaboradores. Borges et.al. (2011).

Foram desenvolvidas quatro etapas, cada qual investigava um aspecto diferente como: o contato direto, planejamento, relações recíprocas e o processo de coordenação.

Na escola das relações humanas na percepção de Lodi (1984) o mesmo acredita que a escola de relações humanas começa a enfatizar satisfação humana com produtividade. Se analisarmos quesitos como sentimentos, atitudes e relacionamentos isso requer uma atenção maior visto que isso pode ter relação direta quando o assunto é alcançar os objetivos que as organizações estabelecem.

Assim com o surgimento dessa teoria Azevedo (2012) salienta que surge uma nova linguagem no setor administrativo onde começa a falar de motivação, organização, dinâmica de grupo, liderança entre outros aspectos que vem para confrontar princípios clássicos, e a felicidade humana é vista como algo diferente, o que antes fazia ênfase tarefas da lugar a ênfase nas pessoas.

#### **4.4 Teorias de motivação**

Com as evoluções da escola das relações humanas, surgiram as teorias de motivação que explicam como isso acontece e de que maneira um fator humano se encontra motivado.

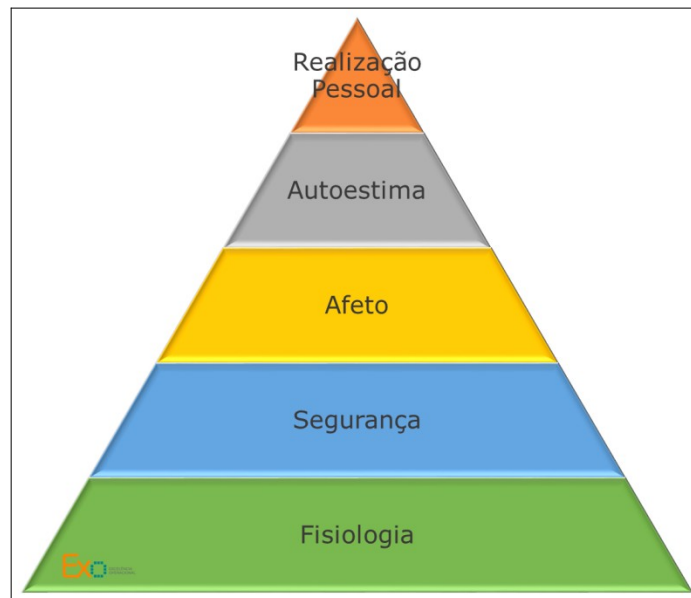
Em sua definição a palavra motivação vem do Latim “motivos”, ou seja, algo que seja móvel, que esteja em movimento. Assim é importante ter um colaborador motivado para se alcançar uma satisfação no trabalho, bem como melhorar o desempenho e produtividade. Pérez (1990).

Porém existe uma percepção que para Marras (2000) para que exista motivação, é preciso que ela venha de dentro de cada indivíduo, isso varia de

acordo a vida que esta pessoa vive no ambiente de trabalho. Assim Chavienato (2004) completa ao dizer que a motivação é a procura pela satisfação que vem do interior de cada um.

Dentre os diversos autores que falam a respeito dessa temática, existe dois que são os mais tradicionais e que desenvolveram teorias a respeito dos aspectos de motivação, são eles Abraham Maslow e Frederic Herzberg.

Em sua teoria Maslow fala sobre a hierarquia das necessidades humanas, essas correspondem a obrigações como alimentação e segurança no trabalho, em sua pirâmide é possível verificar como essas necessidades estão colocadas de forma ao grau de complexidade e importância que elas se encontram. Boher (1981).



**Figura 1:** Hierarquia das necessidades de Maslow

**Fonte:** disponível em: <https://exoconsultoria.com.br/o-que-motiva-voce-revista-mente-cerebro/piramide-maslow/>

Percebe-se então que para Maslow a motivação dependia do momento e da importância que o indivíduo deposita sobre determinada situação em que ele se encontra, compreende-se que um indivíduo dificilmente estará totalmente satisfeito. Outra teoria que deve ser lembrada ao se falar em motivação é a teoria dos dois fatores de Frederic Herzberg, sendo o estudioso que mais evidenciou sobre a relevância de exercer a motivação no ambiente de trabalho.

Em sua percepção Herzberg salienta que os fatores motivacionais estão dentro do trabalho, ou seja, as atitudes tomadas de podem influenciar no sucesso ou fracasso

de um indivíduo dentro das organizações Valdez (2003). Deste modo diferente de Maslow, Herzberg acredita que o ambiente externo bem como a maneira que o colaborador exercer suas funções gera influência nos fatores motivacionais.

#### **4.5 Desmotivação como consequência de aspectos negativos**

A desmotivação tem como característica que podem despertar em um funcionário atitudes e comportamentos que venham a afetar a organização. Assim como Maciel & Sá (2007) descrevem a desmotivação quando não tratada pode vir a causar transtornos quanto ao rendimento e produtividade do colaborador.

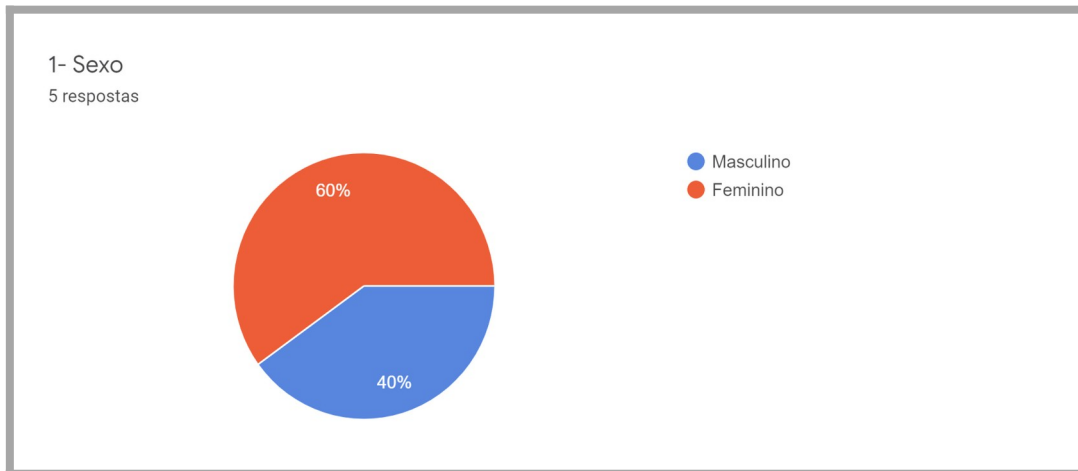
Deste modo percebe se que essas características podem despertar no indivíduo uma percepção negativa do trabalho, o que o leva a pensar que em toda empresa acontece esse tipo de situação. Fernandes (2009).

As empresas que buscam fazer diferença e se destacar dentre o mercado competitivo, vem apostando nessa questão de estudar melhor o quadro de funcionários e traçar dinâmicas para conhecê-los melhor, bem como Fernandes (2009) salienta que isso ajuda na hora de desenvolver estratégias dentro da organização que melhorem os sintomas da desmotivação.

Ao se preocupar com esses aspectos a empresa buscara meios de tornar o ambiente agradável, e proporcionar aos colaboradores um impacto reduzido causado pela desmotivação, e que por consequência pode resultar em um quadro de funcionários produtivos que se preocupam além do seu bem estar com o crescimento da empresa. Fernandes (2009).

### **5. Análise dos dados**

Neste capítulo será realizada a análise dos resultados obtidos através da pesquisa de campo realizada na empresa que conta com um total de 5 pessoas em seu quadro de funcionários.

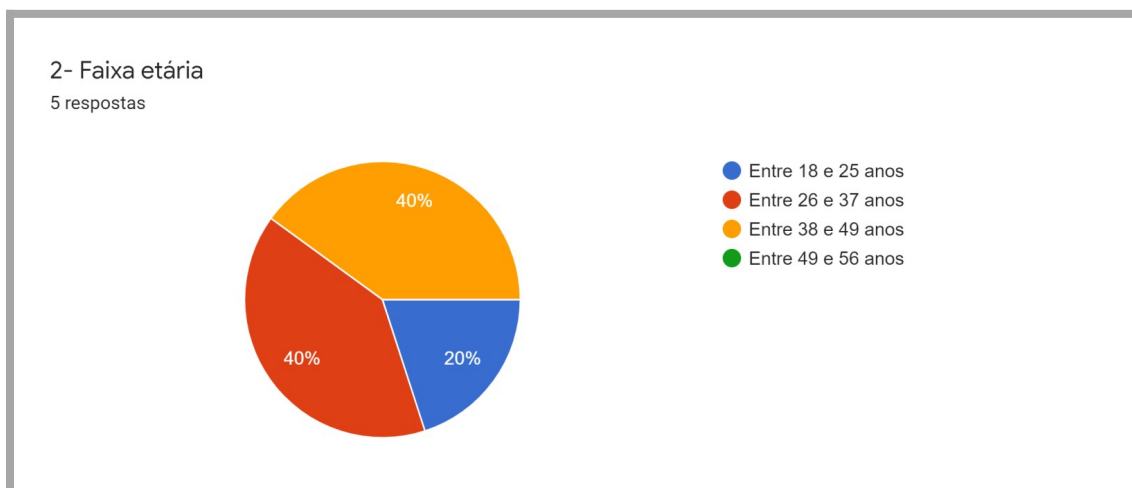


**Fonte:** Dados retirados da pesquisa (2020)

Para começo da pesquisa foi identificado o gênero de cada um, o que permitiu verificar que 60% dos colaboradores são do sexo feminino enquanto 40% constituem o de sexo masculino.

Segundo Betiol (1991) "A mulher na organização é importante, porque suaviza as relações...". Ou seja, a presença da mulher em maior números nos setores administrativos mostra que ambas estão cada vez mais conquistando seu lugar no mercado de trabalho além de serem cotadas por sua percepção de lidar com situações rotineiras.

Gráfico 2 – Faixa etária dos entrevistados



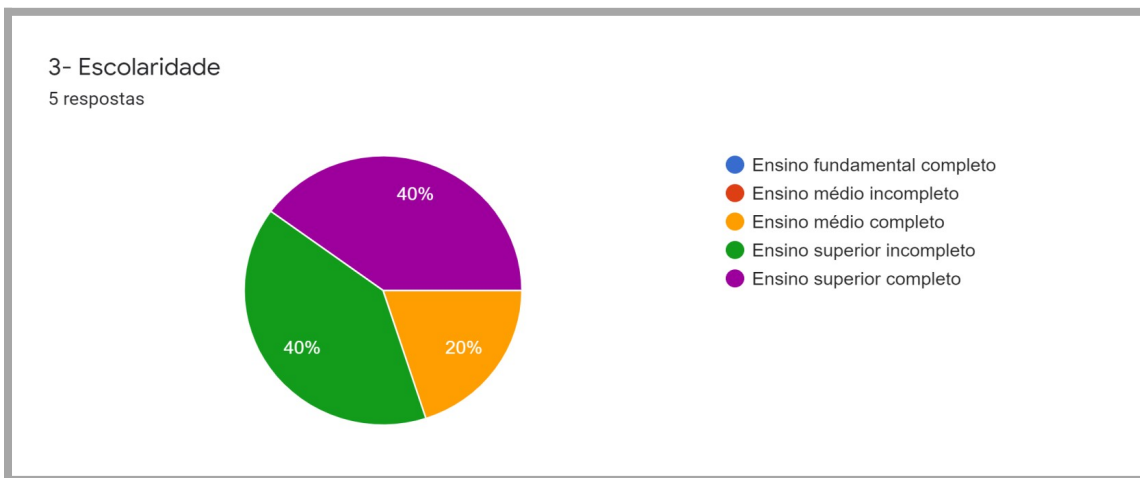
**Fonte:** Dados retirados da pesquisa (2020)



Neste momento a pergunta foi direcionada para saber a idade dos entrevistados, foi possível perceber que 20% dos colaboradores possui entre 18 e 25 anos, já 40% tem idade entre 26 e 37 anos já 40% tem entre 38 e 49 anos de idade.

Percebe se então que a um empate entre as pessoas que possuem entre 26 e 37 anos e as que possuem entre 38 e 49 anos, o que demonstra que essa empresa opta por colaboradores com mais de 26 anos, ou seja, pessoas mais experientes.

Gráfico 3 – Grau de escolaridade



**Fonte :** Dados retirados da pesquisa (2020)

O gráfico 3 vem mostrar que nesta empresa 20% dos colaboradores possuem ensino médio completo enquanto 40% estão ingressados em algum curso e 40% já possuem superior completo.

O que mostra que por se tratar de uma empresa no ramo da contabilidade é relevante o nível de conhecimento dos colaboradores bem como sua experiencia. É possível observar que não possuem pessoas que possuem escolaridade a baixo do 9º ano.

Gráfico 4- Qual a percepção dos funcionários em relação à satisfação no trabalho



**Fonte :** Dados retirados da pesquisa (2020)

No gráfico 4 podemos observar que para 80% dos funcionários a percepção no trabalho não está satisfatória, ou seja, existe algo que acontece na empresa que não está trazendo satisfação para os mesmos. Já 20% diz estar satisfeito em relação a satisfação na organização. É importante para o dono da empresa identificar até que ponto a insatisfação no trabalho pode atrapalhar o desempenho dos colaboradores. Desta maneira Locke (1976) “refere que a satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador”, ou seja, é relevante observar essa questão dentro das organizações para manter o ambiente organizacional e conseqüentemente colaboradores satisfeitos e para com o trabalho desempenhado.



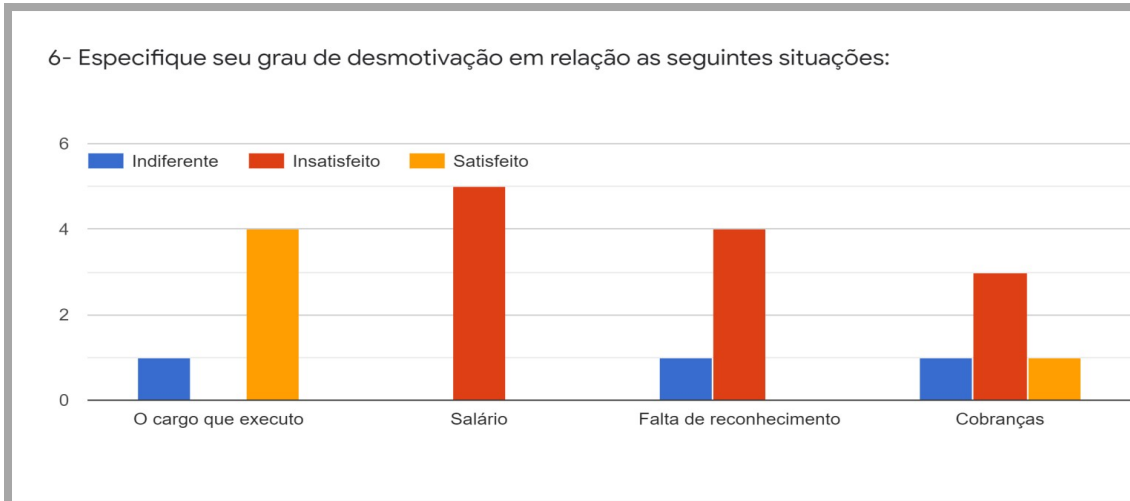
**Fonte :** Dados retirados da pesquisa (2020)

No gráfico 5 percebe-se que há uma unanimidade dos pesquisados com relação a pergunta feita, todos consideram a importância do reconhecimento do colaborador dentro da empresa. Dentre as queixas que mais acontecem dentro das organizações vemos a questão do reconhecimento e valorização do funcionário como as mais cotadas.

Desde então é notório a preocupação dos gerentes e donos de empresas em lidar com essas questões e estão cada vez mais buscando promover reuniões, e conferências bem como também buscam meios de gestão que venham a trabalhar dentro da empresa esses aspectos de valorização do funcionário. Hoje em dia é muito falado sobre escolha das empresas que são melhores para se trabalhar. Assim como Chavienato (2004) relata é importante manter os indivíduos dentro da organização como parceiros, onde os mesmos fornecem seus conhecimentos, competências.

E assim percebemos que as organizações que optam por pensar assim constituem de colaboradores mais produtivos, empenhados com o crescimento da organização.

Gráfico VI – Grau de desmotivação



**Fonte :** Dados retirados da pesquisa (2020)

Aqui podemos identificar alguns aspectos que levaram os colaboradores a sentirem desmotivação em relação ao trabalho. Percebemos que apenas um votou indiferente em relação ao cargo que ele executa, enquanto quatro disseram estar satisfeitos, neste aspecto não há uma relação preocupante em quesito de desmotivação.

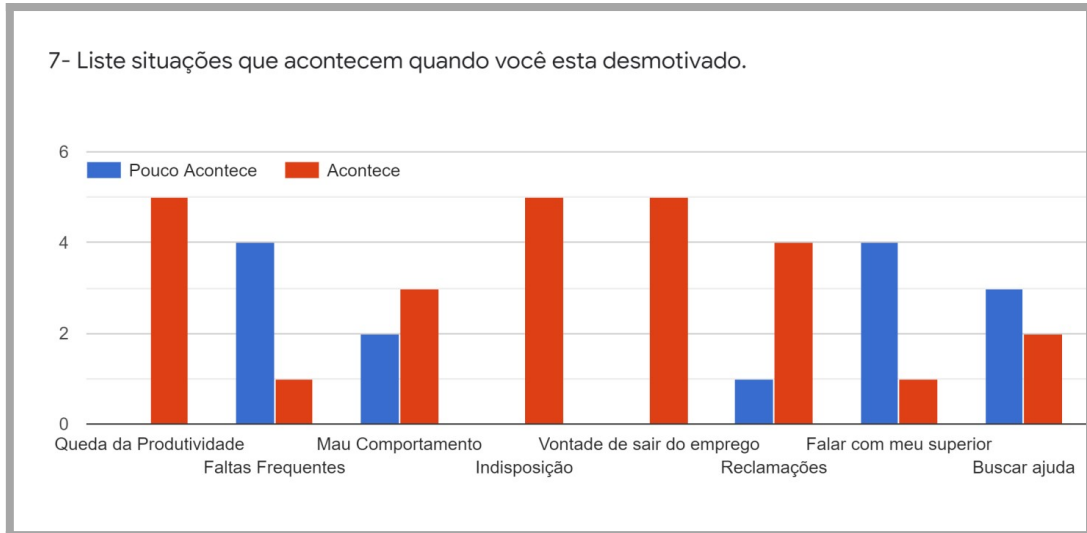
Quando se tratando de salário, todos em unanimidade votaram estar insatisfeitos, algo que se torna preocupante pois acaba fazendo com que esse indivíduo venha a apresentar comportamentos desmotivados dentro da organização.

E mais uma vez se tratando da falta de reconhecimento, vemos que apenas um votou ser indiferente, enquanto os outros quatro disseram estar insatisfeitos, o que deve ser levado em conta tendo em vista que isso possa vir a prejudicar seu desempenho dentro da organização.

Outro aspecto é em relação as cobranças, e que gerou respostas interessantes, pois um indivíduo diz ser indiferente neste quesito, outro disse estar satisfeito, enquanto 3 disseram estar insatisfeitos, percebe se que a maioria entende como algo que pode levar gerar um desânimo, e por não ser todos é algo que pode ser tratado de forma rápida.

É relevante e faz a diferença dentro das organizações saber identificar esses aspectos para que não ocorra casos de perda de funcionários como diz Tavares (2002,p.21) “As empresas que não investirem na qualidade de vida dos seus funcionários vão perder talentos”.

Gráfico 7 – Comportamento dos funcionários estando desmotivados



**Fonte :** Dados retirados da pesquisa (2020)

Este gráfico vem mostrar as consequências dos aspectos tratados na pergunta anterior, onde vemos que um funcionário desmotivado pode vir a gerar uma queda na produtividade, aqui todos sem exceção disseram que quando estão desmotivados isso pode acontecer.

As faltas frequentes apenas um diz ser uma consequência que gera aspectos desmotivacionais, já quatro disseram que pouco acontece. No quesito mau comportamento vemos que duas pessoas disseram que pouco acontece enquanto três disseram acontecer, acredita ser uma reação do funcionário o stress a exaustão devido não estar satisfeito no trabalho e isso pode vir a gerar um mau comportamento.

Assim como Cabral (2014) diz muitas vezes as necessidades básicas são esquecidas, isso pode vir a trazer frustrações, agressividade, baixa autoestima e inseguranças. Deste modo vemos ao perguntar se esses aspectos podem levar a vontade de sair do emprego todos os pesquisados responderam que sim, pode vir acontecer, isso só reforça que o mesmo vai chegando em um ponto que não aguenta mais ficar na empresa e prefere sair para preservar até mesmo sua saúde.

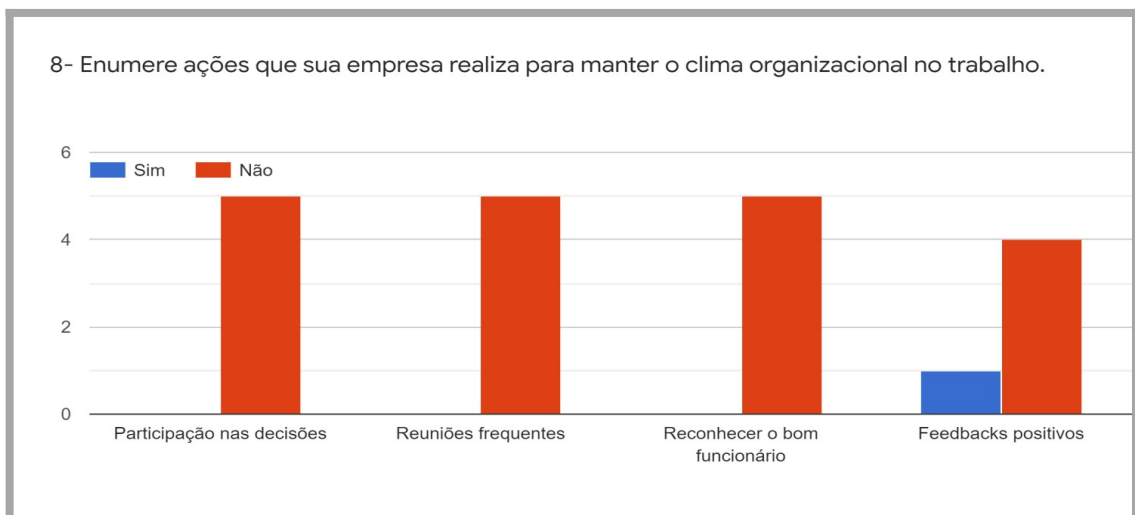
Ao perguntar se estando desmotivado os colaboradores iriam sentir indisposição e vontade de sair do emprego, por uníssono todos responderam que sim. Isso reforça a ideia de que a desmotivação pode prejudicar o rendimento desse colaborador, algo que merece muita atenção devido ao fato do dono da empresa acabar perdendo um colaborador muito bom por o mesmo estar desmotivado.

Quando se tratanto das reclamações apenas um diz que pouco acontece enquanto quatro disseram que acontece, ao estar insatisfeito pode também gerar no funcionário o pessimismo e junto com ele reclamações.

Ao serem perguntados se falariam como o seu supervisor apenas um respondeu que aconteceria, enquanto quatro disseram que pouco acontece, isso pode estar ligado a algum modelo de gestão que não oferece abertura aos funcionários e que por isso acaba deixando o mesmo inseguro para falar com o dono da organização.

Por fim foi perguntado se os pesquisados buscariam ajuda, onde três disseram que pouco acontece e dois disseram que acontece, alguns colaboradores prefererem guardar para si, ou ate mesmo desistir do emprego do que procurar melhoras, ou ajuda.

Gráfico 8 – Ações para manter o clima Organizacional



Fonte : Dados retirados da pesquisa (2020)

No gráfico 8 a pergunta tem o objetivo de identificar se a empresa realiza ações para manter o clima organizacional, de forma a entender se isso pode ser uma das causas da desmotivação.

Ao perguntar sobre participação nas decisões vemos que por unanimidade todos responderam que não acontece, sabe se que é importante manter o funcionário perto e isso pode ser feito através de gestões que permitam essa parceria.

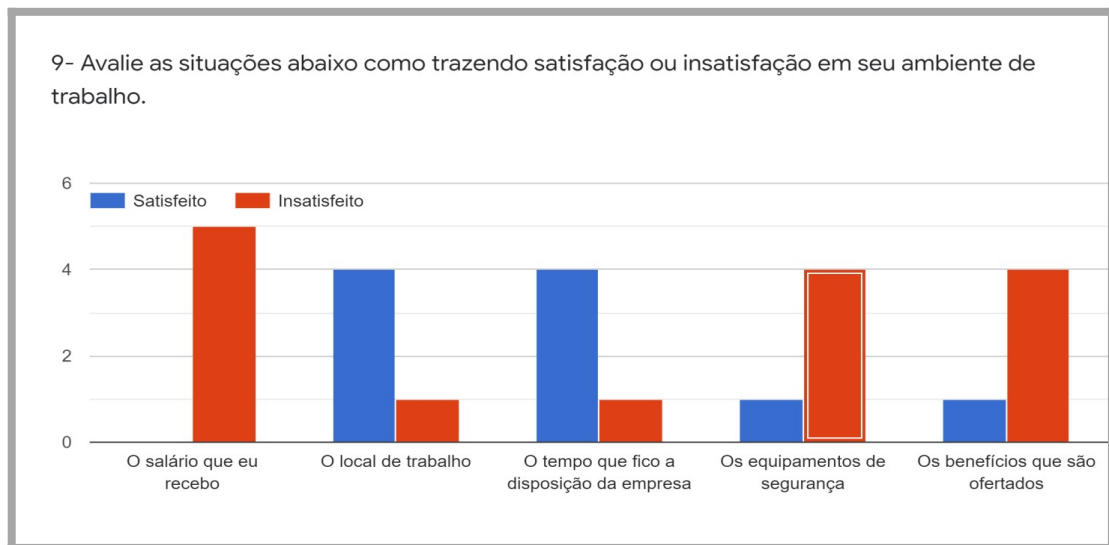
Também acontece uma escolha generalizada dos pesquisados quando perguntando sobre reuniões frequentes, onde os mesmos disseram não acontecer.

E novamente quando perguntando sobre a questão do reconhecimento do colaborador vemos que por consonante todos responderam que não acontece. Se

tratando dos feedbacks apenas um respondeu que acontece enquanto os outros quatro responderam que não.

É relevante observar que é necessário manter um clima organizacional agradável, tendo em vista que como diz Chiavenato (2010) os indivíduos passam a maior parte do dia no seu local de trabalho.

Gráfico 9 – Situações que trazem satisfação e insatisfação no trabalho



**Fonte :** Dados retirados da pesquisa (2020)

Neste último gráfico, a pergunta nos permite entender situações que estão trazendo satisfação e insatisfação na organização pesquisada. A primeira situação é o salário, neste quesito houve unanimidade entre os pesquisados, onde todos responderam estar insatisfeitos. É importante para organização então observar se verdadeiramente o salário está coadunável com o mercado e com as funções que os mesmos executam.

Quando se tratando do local de trabalho apenas um diz estar insatisfeito enquanto os outros quatro disseram estar satisfeitos, o ambiente é algo que deve ser levado em conta para o bem estar dos funcionários, e vemos que esse não é um problema para a empresa.

Ao perguntar sobre o tempo que ficam disponíveis a empresa, quatro responderam que estão satisfeitos, enquanto um disse estar insatisfeito. Em relação aos equipamentos de segurança apenas um disse estar satisfeito enquanto quatro responderam que estão insatisfeitos, é um ponto relevante, pois além de ser um

meio de reduzir acidentes, também é necessário para manter a dignidade e integridade do colaborador além poder melhorar o ambiente organizacional e as relações entre dirigente e colaborador.

Quando perguntado sobre os benefícios ofertados, apenas um disse estar satisfeito enquanto os outros quatro responderam que estão insatisfeitos. Os benefícios são de suma importância e tem sido cada vez mais visto pelas organizações. Em sua definição Marras (2011) diz que benefícios caracteriza se como um conjunto de planos que a organização oferece para assim complementar o salário dos colaboradores.

Dito isso é evidente sua importância para melhorar a qualidade dos desempenhos nas organizações, onde quando não ofertado gera um gasto para o funcionário que terá que desembolsar do seu salário e adquirir do mercado esses benefícios, tais como: vale transporte, alimentação e assistência medica.

## **6. Considerações Finais**

O presente artigo teve como alento observar de que forma um colaborador desmotivado se comporta dentro da empresa e se esse indivíduo estando desmotivado possa vir a afetar seu desempenho dentro da organização. Dito isso a pesquisa foi aplicada de forma a observar nas rotinas dos colaboradores situações que poderiam despertar um comportamento negativo do trabalho.

Mediante os dados obtidos através da pesquisa pode se confirmar que a hipótese levantada de que os colaboradores possam vir a despertar um aspecto negativo no trabalho, seja ela por falta de organização, comunicação, confiança ou por meio de gestões autoritárias. Esse prognostico foi confirmado pela análise dos resultados onde a maioria dos pesquisados confirmaram que se sentem desmotivados quando se encontram nessas situações dentro da organização.

De acordo com os resultados encontrados, quando perguntados sobre as situações que aconteceriam os pesquisados se encontrassem em estado de insatisfação no trabalho, os mesmos responderam que seria a queda da produtividade a vontade de sair do emprego, indisposição e reclamações frequentes. Dito isso pode se concluir na hipótese levantada de que um colaborador desmotivado pode afetar a produtividade e desempenho dos seus serviços dentro da organização.



Essa situação pode vir a afetar diretamente a empresa, pois o colaborador começa a trabalhar apenas para o seu sustento, sem interesse de contribuir para o crescimento próprio e também da organização.

Quando os pesquisados foram questionados sobre as ações que a empresa desenvolve para manter o clima organizacional e conseqüentemente um ambiente de trabalho favorável, foi dito que falta a participação dos colaboradores nas decisões, também a ausência de reuniões bem como a carência da valorização dos mesmos dentro da organização.

Assim é possível sugerir que com a aplicação da Gestão Participativa que em sua essência, visa a participação dos colaboradores por meio de um espaço em que os mesmos possam expressar sua opinião, suas ideias e críticas bem como melhorar o entrosamento e comunicação da equipe, o que resultaria em uma estrutura sem penúria de hierarquias e ate mesmo foco apenas em um individuo. Isso possibilita um ambiente favorável e que venha a incentivar o colaborador a desempenhar um bom trabalho.

Desta maneira pode se observar que com a Gestão Participativa a organização forma uma equipe que trabalha em conjunto, o colaborador se sente importante e conseqüentemente trabalha em conjunto para o crescimento mútuo. Assim vemos que o gestor age de forma colaborativa ou seja ele visa a valorização do coletivo e isso motiva sua equipe ao contrário da forma impositiva que muitas vezes visa apenas uma pessoa de forma individualista .

## 7. Referências Bibliográfica

ABRAHÃO, Júlia Issy; PINHO, Diana Lúcia Moura. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 7, n. São Paulo:SPE, 2002. p. 45-52.

AZEVEDO, Mário José. Conceito sobre organização: A percepção de estudantes novatos e concludentes de um curso de administração de empresas. **Revista Expressão Católica**, [S.L.], v. 1, n. 1. 2012.

BÍBLIA, A. T.Gênesis. In BÍBLIA. Português. **Sagrada Bíblia Católica: Antigos e Novos Testamentos**. Tradução de. São Paul João José Pedreira de Castro:Ave-Maria, 2010. p. 51.

BOHRER, Ricardo Schlatter. "Motivação: abordagem crítica da teoria de Maslow pela propaganda." **Revista de Administração de Empresas**. v. 21.n. 4, 1981. p. 43-47.

BORGES, Viviane Velozo. et.al.. Os grupos na produção de conhecimento na psicologia: Uma revisão da literatura. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 2. 2011. p. 379-390.

CABRAL, G. (2014). Maslow e as necessidades humanas. Acessado em 18 de janeiro de 2014.

CASTRO, C.A.P. **Sociologia aplicada a administração**. São Paulo: Atlas, 2002.p. 59.

CHAUÍ, M. **Convite a filosofia**. São Paulo: Ática, 2005.p. 390.

CHIAVENATO,I. **Administração nos novos tempos**. 2.ed. rev. Atual. Rio de Janeiro: Campus, 2004.p.8.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FERNANDES, Patrícia Ramos Silva. **Causas de desmotivação no trabalho em uma empresa pública federal**. 2009.

LAKATOS, M. E.; MARCONI, A. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6 . ed. São Paulo: Atlas, 2003. p .201.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, A. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 157.

LODI, J. B. **História da administração**. 8. Ed. São Paulo: Pioneira, 1984.

Maciel, S. E. V., Sá, M. A. D. **Motivação no trabalho: uma aplicação do modelo dos dois Fatores de Herzberg**. Studia Diversa, CCAE-UFPB, (2007).

The nature and causes of job satisfaction. *In*: DUNNETTE M. D. (ed.). **Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago: Rand McNally, 1976. p. 1297-1349.

MACIEL, S. E. V., Sá, M. A. D. **Motivação no trabalho: uma aplicação do modelo dos dois Fatores de Herzberg**. Studia Diversa, CCAE-UFPB, (2007).

MARCH, J.; SIMON, H. A teoria do equilíbrio da organização. In: ETZIONI, Amitai. **Organizações complexas: um estudo das organizações em face dos problemas sociais**. São Paulo: Atlas, 1975. p. 70-79.

MARCONI, A. M., LAKATOS, M. E. (08/2017). **Técnicas de Pesquisa**, 8ª edição. [Minha Biblioteca]. Disponível em : <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013535/>>. Acesso em 01 de maio de 2020.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

PÉREZ-RAMOS, Juan. **Motivação no trabalho: abordagens teóricas**. Psicologia USP, v. 1, n. 2, São Paulo, 1990. p. 127-140.

MARTINS, J.; AQUINO, C.; SABÓIA, I.; PINHEIRO, A. De Kairós a Kronos: metamorfoses do trabalho na linha do tempo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 219-228, 1 dez. 2012.

PIVETTA, Natália Pavanelo; et.al.. A Influência do modelo weberiano de burocracia na escola clássica, escola de relações humanas e abordagem comportamental. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 2. 2018. p. 90-117.

TAVARES, Fernanda Pereira. Motivação e desmotivação sob o enfoque organizacional. **Administração E Ciências Contábeis**, p. 21, 2002.

THOMAS,. et al. **Demotivating factors influencing the productivity of civil engineering projects**. Hong Kong, Austrália, 2004.

VALDEZ, M. R. K. "Análise dos fatores motivacionais no trabalho segundo Herzberg e da eficiência do atendimento ao cidadão: estudo de caso da Divisão de Fiscalização de Obras e Posturas do município de Joinville." 2003.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 32.

## 8. Anexos

## 1- Sexo \*

- Masculino
- Feminino

## 2- Faixa etária \*

- Entre 18 e 25 anos
- Entre 26 e 37 anos
- Entre 38 e 49 anos
- Entre 49 e 56 anos

## 3- Escolaridade \*

- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo

4- Enumere de 1 a 4 a sua percepção em relação a satisfação no trabalho. Sendo 1 - insatisfeito 2- pouco satisfeito 3- satisfeito 4 - Muito satisfeito \*

- 1
- 2
- 3
- 4

5- Como você vê a importância do reconhecimento pela empresa dentro do trabalho. Enumere o grau de importância sendo 1- Indiferente 2 - Importante e 3- Muito importante \*

- 1
- 2
- 3

6- Especifique seu grau de desmotivação em relação as seguintes situações: \*

	Indiferente	Insatisfeito	Satisfeito
O cargo que executo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta de reconhecimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cobranças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7- Liste situações que acontecem quando você esta desmotivado.

	Pouco Acontece	Acontece
Queda da Produtividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faltas Frequentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mau Comportamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indisposição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vontade de sair do emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reclamações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falar com meu superior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Buscar ajuda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8- Enumere ações que sua empresa realiza para manter o clima organizacional no trabalho. \*

	Sim	Não
Participação nas decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reuniões frequentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconhecer o bom funcionário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedbacks positivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9- Avalie as situações abaixo como trazendo satisfação ou insatisfação em seu ambiente de trabalho.

	Satisfeito	Insatisfeito
O salário que eu recebo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O local de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O tempo que fico a disposição da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os equipamentos de segurança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os benefícios que são ofertados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>