


A MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES COMO FATOR DE PRODUÇÃO NA EMPRESA BIOCUM

EMPLOYEE MOTIVATION AS A FATOR OF PRODUCTION AT BIOCUM

 <https://doi.org/10.63330/armv1n10-005>

Submetido em: 24/11/2025 e Publicado em: 15/12/2025

Abreu Dala Gongga

Docente do Instituto Superior Politécnico da Catepa, Malanje – Angola

E-mail: abreudalagonga@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2931-0368>

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/2385032275064526>

RESUMO

A presente temática aborda a motivação dos colaboradores como fator de produção nas organizações. Tem como objetivo compreender a motivação como instrumento de produção nas organizações com destaque para a empresa BIOCUM- município de Pungo a Ndongo, identificar os fatores de motivação dos colaboradores na organização, analisar as estratégias da Organização BIOCUM, para a motivação de seus colaboradores, bem como descrever estratégias que visam a motivação dos colaboradores da Organização. O trabalho fundamentou-se na abordagem de caráter descritivo, pois, faz a descrição do fenômeno de acordo com a sua realidade. Como abordagem, foi eleita, para o efeito o paradigma positivista (quantitativo), porque permite que os dados colhidos sejam mensurados. Os resultados obtidos mostraram que a motivação no ambiente de trabalho é manifestada pela relação interpessoal, os fatores que influenciam na motivação dos colaboradores passam pelo salário correspondente a atividade que exercem, bem como pelo desenvolvimento profissional e oportunidades de crescimento como estratégias da empresa. Acredita-se que um colaborador motivado na organização produza mais e com eficácia. Contudo, os participantes da pesquisa sugeriram o acompanhamento das carreiras dos colaboradores e atualização dos salários.

Palavras-chave: Motivação; Fatores; Produtividade.

ABSTRACT

This study addresses employee motivation as a factor of production in organizations. Its objective is to understand motivation as a production tool in organizations, focusing on the company BIOCUM in the municipality of Pungo a Ndongo; to identify the factors motivating employees within the organization; to analyze BIOCUM's strategies for motivating its employees; and to describe strategies aimed at motivating the organization's employees. The work is based on a descriptive approach, as it describes the phenomenon according to its reality. For this study, the positivist (quantitative) paradigm was chosen as the approach, because it allows the collected data to be measured. The results showed that motivation in the workplace is manifested through interpersonal relationships; factors influencing employee motivation include salary corresponding to the activity performed, as well as professional development and growth opportunities as company strategies. It is believed that a motivated employee in the organization produces more and more effectively. However, the research participants suggested monitoring employee careers and updating salaries.

Keywords: Motivation; Fators; Productivity.



1 INTRODUÇÃO

A motivação não é um assunto novo nas atividades laborais, ela está muito ligada à fatores de produção ou à eficácia das mesmas atividades. Muitos colaboradores expressam descontentamentos quando o ambiente de trabalho não oferece condições, quando o salário não corresponde ao trabalho efectuado, a carga horária e outros fatores que influenciam a actividade na organização.

A motivação é um elemento de extrema importância na relação entre o colaborador e seu trabalho. Aponta-se que a motivação é interna, mas que o ambiente externo, ou seja, a organização tem grande influência sobre o estado motivacional de seus colaboradores, as pessoas são diferentes psicologicamente, cada uma tem vontades e objetivos diferentes. Os estudos sobre motivação e suas teorias podem auxiliar os gestores a encontrarem estratégias e formas diferenciadas de motivar e satisfazer seus colaboradores, obtendo assim, melhores resultados na produtividade da empresa.

A pesquisa foi realizada na empresa BIOCUM, uma empresa que congrega indivíduos com características sociodemográficas heterôgenas, onde muitos encontram oportunidades de trabalho. Para isso, é necessário que se encontre estratégias para manter os colaboradores motivados, aumentando de fato, a produtividade da organização.

A motivação é vista como um dos fatores que influencia a produção das organizações, pois, colaboradores motivados exercem as atividades laborais com vontade e eficácia. De modo geral, a pesquisa objetivou compreender a motivação dos colaboradores como fator de produção na BIOCUM- Município de Pungo a Ndongo-Malanje. E de forma específica, visou identificar os fatores que influenciam na motivação dos colaboradores na mesma empresa; analisar as estratégias da mesma para a motivação de seus colaboradores; avaliar a relação entre o nível de motivação dos colaboradores e o desempenho produtivo na BIOCUM- Município de Pungo a Ndongo.

Diante do exposto prespetiva-se discutir o seguinte problema de pesquisa: De que forma a motivação dos colaboradores influencia a produtividade organizacional?

2 FATORES QUE INFLUENCIAM NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES

A motivação é um elemento forte para a execução de qualquer atividade, quer seja prática ou teórica. O indivíduo deve predispor-se para a sua realização, aliás, é este o segredo da produtividade das organizações.

Para compreender melhor como a motivação influencia a produção dos colaboradores, Silva e Mousquer (2020, p.34), escrevem que dois factores são importantes:



a) Gestão de pessoas e o clima organizacional

Desde o princípio o homem sentiu a necessidade de se organizar para campanhas militares, para os problemas familiares, para a administração governamental e para a operação de sua religião, decorrente das primeiras noções de organização. Desse modo, a administração de recursos humanos tem como função ajudar a organização a alcançar seus objetivos estratégicos. O RH executará diagnósticos para monitorar as forças e as fraquezas das organizações.

Os recursos humanos são importantes elementos para a produção das organizações. Assim sendo, surge um departamento com o mesmo nome cuja atividade, para além de controlar os colaboradores, trabalha no sentido de diagnosticar a força de trabalho e as necessidades que se impõe em prol das atividades laborais; sua qualidade influencia diretamente a capacidade da organização e de seus empregados em atingir seus objetivos” (Silva & Mousquer, 2020, p. 34).

De fato a gestão de pessoas nas organizações é atividade do departamento dos recursos humanos, que “planeja, organiza, lidera e controla o trabalho dos membros da organização e de usar todos os recursos disponíveis para alcançar objetivos estabelecidos” (Rodrigues, 2021, p. 98). Para além da gestão de pessoas é necessário que este processo esteja acompanhado de um clima organizacional que influencia a execução das atividades laborais.

O clima organizacional corresponde às expectativas que os colaboradores têm da organização, destacando as propriedades motivacionais presentes na mesma, induzindo de forma positiva na qualidade e na produtividade do trabalho.

“O clima organizacional retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente da empresa”, (Saveia, 2019, p. 67). Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse aos colaboradores, além de uma boa relação entre eles com a empresa.

É importante que haja gestão do clima organizacional para obter motivação dos colaboradores e com isso se ter maior produtividade na organização, pois, aspectos positivos no clima irão resultar em ações produtivas, assim como aspectos negativos no clima criarão ações contrárias de seus integrantes na organização.

b) Ambiente organizacional

O ambiente organizacional é dos elementos mais importantes da organização, pois, orienta os caminhos que os colaboradores devem seguir, assim como determina o comportamento dos funcionários no ambiente de trabalho.

Na perspectiva de Silva e Mousquer (2020), o ambiente organizacional é composto por forças e instituições externas a ela, que podem afetar o seu desempenho. Elas geralmente incluem fornecedores, clientes, concorrentes, órgãos regulamentadores do governo, grupos de pressão pública e similares.



Várias são as condições organizacionais que afetam diretamente as decisões na área de recursos humanos como as estratégias e os objetivos da organização, a situação financeira, a tecnologia e cultura organizacional. Carradore (2021), considera que a cultura organizacional é dos pressupostos básicos, o padrão mais difícil de entender, ela é passada como a maneira correta de perceber, de imaginar e de sentir em uma organização, se for sucedida resulta na sobrevivência, mas se não funcionar bem pode resultar no declínio ou na falência da organização.

Ou seja, o ambiente organizacional influencia a organização, influenciando nas atitudes e comportamentos dos colaboradores. Isso acontece porque as normas e os valores culturais fornecem informação social e essa informação ajuda os colaboradores a determinarem o significado do seu trabalho e da organização ao seu redor.

Como se pode notar, o ambiente organizacional estabelece normas de conduta que representam um dos elementos mais importantes da cultura organizacional, ela também compreende valores, rituais, crenças, hábitos e outros condicionantes do comportamento das pessoas (Silva & Mousquer, 2020).

A motivação dos colaboradores é um aspecto crucial para o desempenho organizacional e o alcance de metas da organização. Por isso, o ambiente organizacional mantém-se durante toda a existência da empresa, ou pelo menos durante uma parte dela, apontando quais caminhos devem ser seguidos em determinadas etapas.

Na perspectiva de Costa e Bárbara (2022), e a semelhança do que foi escrito em parágrafos anteriores, os autores acreditam, igualmente que diversos fatores podem influenciar a motivação dos colaboradores e compreender esses elementos é essencial para a gestão eficaz das equipas. Eis alguns fatores segundo os autores:

- ❖ Reconhecimento e recompensas: neste fator encontram-se dois subfactores: financeiros- salários competitivos, bônus e benefícios. E não financeiro- reconhecimento público, elogios, prêmios e oportunidades de desenvolvimento profissional.
- ❖ Ambiente de trabalho positivo: cultura organizacional saudável; relações interpessoais construtivas; condições de trabalho seguras e confortáveis.
- ❖ Propósito e significado no trabalho: compreensão da importância do trabalho para os objetivos da organização; alinhamento dos valores pessoais com os valores organizacionais.
- ❖ Desafios e variedade no trabalho: tarefas desafiadoras que estimulem o crescimento profissional; variedade nas responsabilidades para evitar monotonia.
- ❖ Liderança efectiva: líderes que inspirem e motivem; comunicação clara da visão e metas da organização; abertura para ouvir as preocupações dos colaboradores.
- ❖ Segurança no emprego: estabilidade no emprego e clareza sobre as expectativas e metas.



Portanto, cada organização é única e a combinação ideal desses fatores pode variar de acordo com a natureza do negócio, a cultura organizacional e as características individuais dos colaboradores. Por isso, é importante que os líderes estejam atentos às necessidades e expectativas das suas equipes, promovendo um ambiente que motive e inspire o melhor desempenho.

3 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

No contexto organizacional, a motivação influencia diretamente o desempenho, a satisfação e a produtividade dos colaboradores. Daí a importância desse fator na contribuição, entendimento e aprimoramento da gestão de pessoas. A medida que as organizações enfrentam desafios complexos e dinâmicos, compreender e cultivar a motivação torna-se uma estratégia essencial para alcançar metas e manter um ambiente de trabalho saudável.

A motivação nas organizações desempenha um papel importante, pois, eleva o desempenho individual e coletivo, que segundo Vieira e Perez (2021), colaboradores motivados tendem a apresentar um desempenho superior.

A motivação intrínseca, proveniente do interesse pessoal e satisfação no trabalho, impulsiona os colaboradores a dedicarem esforços extras, superarem desafios e buscarem constantemente a excelência. Além disso, equipes motivadas colaboram de forma mais eficaz, promovendo um ambiente propício à inovação e ao alcance de objetivos coletivos. (Vieira & Perez, 2021, p. 87)

Percebe-se, no entanto, que a motivação ocorre no interior do indivíduo através dos objetivos que são traçados em prol do que se quer atingir ou conquistar; de outro modo, a motivação acontece por influência daquilo que o meio oferece aos indivíduos, muitas vezes, combinadas com o que se deseja e por outras, pelas surpresas que possam surgir.

A motivação faz com que os colaboradores executem com eficácia as suas atividades, contagiando, desse modo, o ambiente de trabalho e contribuindo para a qualidade do serviço prestado. No olhar de Dia (2020), a motivação está intrinsecamente ligada à satisfação no trabalho. Empresas que conseguem manter um ambiente motivador têm maior probabilidade de reter talentos, reduzindo custos associados à rotatividade de funcionários.

A motivação tem sido importante para o desempenho das atividades laborais, pois, impulsiona os colaboradores a serem mais produtivos e eficientes. “A motivação impulsiona o comprometimento com prazos, metas e tarefas, resultando em uma melhoria significativa nos processos operacionais” (Ferreira, 2023, p. 44). Isso, por sua vez, tem um impacto positivo nos resultados financeiros da empresa e na competitividade do mercado.

A motivação estimula a busca por soluções inovadoras e a adaptação a mudanças. Colaboradores



motivados são mais propensos a enfrentar desafios com uma mentalidade aberta, explorando novas ideias e contribuindo para a inovação dentro da empresa (Costa & Bárbara, 2022). Isso é particularmente crucial num cenário empresarial dinâmico, onde a capacidade de se adaptar rapidamente é um diferencial competitivo.

Em síntese, a motivação desempenha um papel vital no sucesso e na sustentabilidade das organizações. Compreender as necessidades individuais dos colaboradores, reconhecer seus esforços e criar um ambiente que promova a motivação são investimentos estratégicos que não apenas beneficiam os colaboradores, mas também impulsionam o crescimento e a prosperidade das organizações. Promover a motivação deve ser considerado não apenas como uma estratégia de gestão de pessoas, mas também como um pilar fundamental para a excelência empresarial.

4 A MOTIVAÇÃO NA PERSPECTIVA DA TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES HUMANAS

Teoria do Suporte Organizacional, também conhecida como Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, é uma teoria desenvolvida por Abraham Harold Maslow (Brooklyn, Nova Iorque; 1 de Abril de 1908 – Menlo Park, 8 de Junho de 1970). Foi um psicólogo americano, conhecido pela sua proposta da Hierarquia de Necessidades de Maslow.

Maslow trouxe, para a Psicologia a pirâmide de necessidades humanas. Para ele, as necessidades fisiológicas precisam ser saciadas para que a posterior se sacie as necessidades de segurança (Bertrand, 2017). Na perspectiva de Saveia (2020), uma vez saciadas, abrem campo para as necessidades sociais, que se saciadas, abrem espaço para as necessidades de autoestima. Se uma destas necessidades não está saciada, há a incongruência. Quando todas estiverem de acordo, abre-se espaço para a auto-realização, que é um aspeto de felicidade do indivíduo.

Geralmente, os colaboradores tendem a se sentirem mais satisfeitos e comprometidos com a organização quando percebem que são apoiados e valorizados no ambiente de trabalho. Este suporte pode incluir a disponibilidade de recursos, o reconhecimento do trabalho bem feito, a clareza nas comunicações, a promoção de um clima de confiança, entre outros fatores.

A Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas é um conceito da Psicologia que se tornou uma das dinâmicas mais difundidas na gestão de Recursos Humanos. Segundo Carradore (2021), a teoria ora frisada “baseia-se no princípio de que as necessidades humanas apresentam uma relação hierárquica capaz de direcionar a motivação dos indivíduos para diferentes tipos de satisfação”. (p.32)

Como se pode notar, Maslow apresenta a Hierarquia das Necessidades Humanas para explicar demonstrar que todas as necessidades são essenciais, desde as fisiológicas, que constituem a base da pirâmide, até as mais abstratas, em seu topo. Ou seja, o autor acredita que a satisfação das necessidades



citadas em um andar da pirâmide instiga o indivíduo a sentir as necessidades da camada superior com mais intensidade (Bertrand, 2017).

Entretanto, se uma das necessidades, principalmente, de nível inferior, não for devidamente atendida, então, não se poderá dar muita importância a qualquer outro tipo enquanto não suprir essas carências. Deste modo, o que se espera das organizações antes de cobrar motivação ou mais produtividade de seus colaboradores é a compreensão das suas necessidades.

Assim sendo, no que se refere a motivação dos colaboradores no contexto em que a pesquisa se realizou, essa teoria sugere que a presença e a atuação dos colaboradores pode ser um elemento essencial para criar um ambiente de trabalho onde se sintam apoiados emocionalmente e tenham as suas necessidades atendidas e sejam capazes de lidar eficazmente com desafios e estresses relacionados ao trabalho.

Metas e promoções, por exemplo, se encaixam no topo da pirâmide, ou seja, são necessidades de autorrealização. Nesse caso, se os anseios anteriores do colaborador não estiverem a ser devidamente trabalhados, dificilmente ele se empenhará ao máximo para que o seu trabalho ou carreira na empresa evolua, (Brito, 2021).

De fato, os colaboradores desempenham um papel fundamental na produção e promoção da organização, contribuindo para um clima de trabalho mais saudável e produtivo. A teoria em foco oferece uma perspectiva valiosa para entender como a presença dos colaboradores pode influenciar positivamente a dinâmica e a eficácia das organizações, uma vez que suas necessidades tenham sido saciadas.

Porém, os humanos têm muitas necessidades, o que pode dificultar a organização em atender todas elas, mas a adoção de uma postura compreensiva da organização pode fazer toda a diferença, aliás, é um dos pilares de uma gestão humanizada. Portanto, é importante que as organizações pautem pelo bem-estar e o desempenho dos colaboradores. Compreender e aplicar essa teoria pode resultar em um ambiente de trabalho mais produtivo, saudável e satisfatório para todos os envolvidos.

5 METODOLOGIA

5.1 LOCAL E PERÍODO

A pesquisa foi realizada na empresa BIOCUM, que é uma organização angolana que produz e comercializa açúcar, etanol e energia elétrica a partir da biomassa. A organização está instalada no PAC - Polo Agro- Industrial de Capanda, na Província de Malanje, Município de Pungo A Ndongo, numa área de 81.201 hectares dos quais 70.106 são agricultáveis e 11.095 destinam-se a áreas de preservação permanente da vegetação nativa. De acordo com os pontos cardeais, apresenta os seguintes limites:

- Norte – com a Sede Municipal de Município de Pungo a Ndongo;
- Sul – com a Rio Cuanza;
- Este – com a Fazenda Pungo a Ndongo;



- Oeste – com a Barragem de Capanda.

A empresa destaca-se pela modernidade e tecnologia aplicada no processo industrial e agrícola. A BIOCOM conta com uma força de trabalho de 2081 colaboradores, dos quais, 2000 nacionais, ou seja, angolanos e 81 expatriados. A pesquisa, foi realizada nos meses de Junho e Julho de 2025 na empresa em referência.

5.2 MODELO DE PESQUISA

Para a realização da presente pesquisa, fez-se recurso ao modelo descritivo. Este modelo de pesquisa “visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação. Assume, em geral, a forma de levantamento” (Prodanov & Freitas, 2013, p. 52). Assim, o modelo de pesquisa descritivo narra o fenômeno tendo em conta a sua realidade.

Quanto à forma de abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa que segundo Lakatos e Marconi (2003), “resulta em números, estatisticamente analisados e descritos de forma clara”, (p.225). Ela gera uma maior margem de segurança com relação às inferências feitas, por isso, foi usada para se fazer a mensuração dos dados obtidos. Assim sendo, prosseguiu-se fazendo a análise e a consequente elaboração de gráficos na apresentação dos resultados.

5.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa teve como grupo alvo o pessoal administrativo da empresa BIOCOM, que corresponde a um universo de 30 funcionários.

A amostra foi constituída por 12 funcionários que fazem parte da equipa administrativa da organização. Como técnica de recolha de dados, utilizou-se o inquérito por questionário, constituído por perguntas fechadas. Foram distribuídos 18 questionários, dos quais, foram devolvidos 15, e destes 3 estavam mal preenchidos, sendo anulados. Os 12 questionários válidos correspondem a 40% da população em termos proporcionais. Do ponto de vista estatístico é uma percentagem com algumas limitações para a generalização dos resultados dada a heterogeneidade da população.



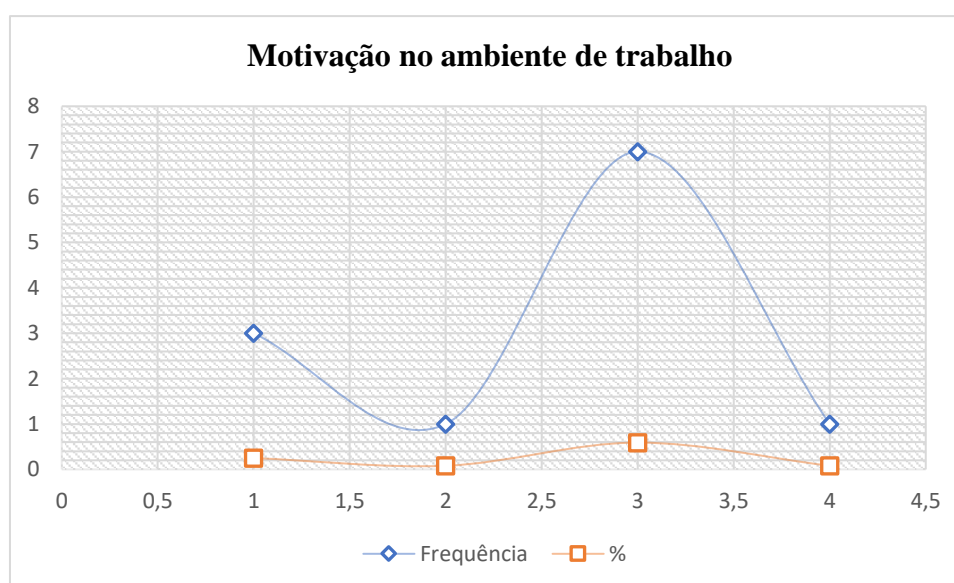
Tabela 1 - População e amostra

Elementos	População		Amostra	
	Sexo		Sexo	
	M	F	M	F
Supervisores	4	2	1	1
Analistas	4	3	4	
Técnicos	8	3	3	
Assistentes	2	4	3	
Total	30		12	

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1 MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A motivação no ambiente de trabalho constitui um dos principais fatores que influenciam o desempenho e a satisfação dos colaboradores. Através da recolha de dados, procurou-se compreender de que forma esta se manifesta entre os participantes do estudo. O gráfico seguinte ilustra as diferentes formas pelas quais a motivação é expressa no contexto laboral.



A análise dos dados apresentados na figura acima permite observar diferentes percepções acerca da forma como a motivação se manifesta no ambiente de trabalho. Constatou-se que 25% dos inquiridos consideram que a motivação é expressa de forma aberta, enquanto 8% a associam a manifestações de descontentamento. Por sua vez, a maioria, correspondente a 59% dos participantes, indica que a motivação é notada através da relação interpessoal, e 8% dos inquiridos assinalaram outras formas de expressão.

Estes resultados revelam que a motivação no ambiente laboral pode assumir distintas manifestações, refletindo a diversidade de percepções individuais e contextuais dos colaboradores. Ainda que a amostra seja

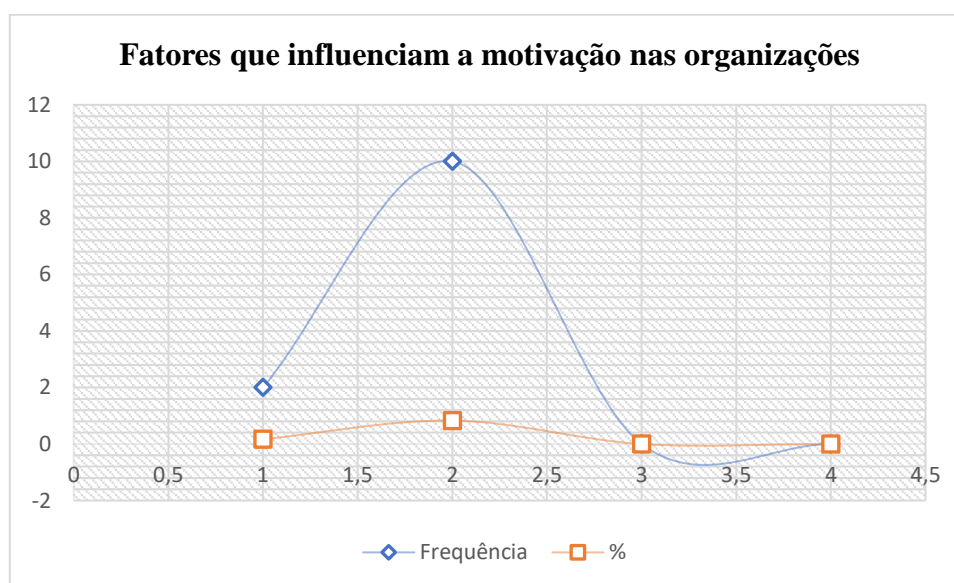


reduzida, observa-se uma tendência segundo a qual a dimensão relacional se destaca como elemento central da motivação no trabalho. Isso sugere que as interações entre colegas e a qualidade das relações interpessoais podem desempenhar um papel relevante na forma como os trabalhadores se sentem motivados.

Importa sublinhar que, dado o número limitado de participantes, estes resultados não devem ser generalizados, mas antes compreendidos como um indicativo das percepções específicas deste grupo. Nesse sentido, a análise aponta que a motivação não depende apenas de fatores estruturais da organização, mas também das dinâmicas humanas e comunicacionais que se estabelecem no quotidiano laboral, as quais parecem exercer influência significativa na satisfação e no desempenho dos colaboradores.

6.2 FATORES QUE INFLUENCIAM A MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

A motivação nas organizações é influenciada por um conjunto de factores internos e externos que afetam o comportamento e o desempenho dos colaboradores. Compreender esses elementos é essencial para a definição de estratégias eficazes de gestão de pessoas e para a promoção de um ambiente de trabalho produtivo e satisfatório. A seguir, apresenta-se um gráfico que ilustra os principais fatores que influenciam a motivação nas organizações.



Os resultados obtidos, ainda que provenientes de uma amostra reduzida, permitem identificar tendências relevantes quanto aos fatores de motivação no contexto organizacional estudado. Verificou-se que 83% dos inquiridos (10 participantes) apontaram o salário compatível com as funções desempenhadas como o principal fator de motivação, enquanto 17% (2 participantes) destacaram as condições de trabalho como determinantes nesse processo.



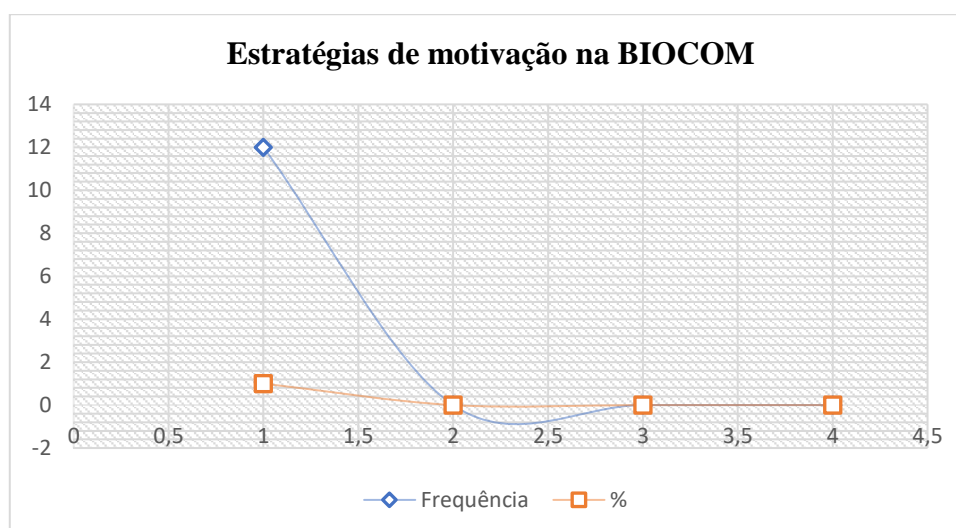
A partir desses dados, observa-se uma clara predominância da valorização econômica sobre os aspectos infraestruturais ou ambientais. Essa evidência sugere que, no universo específico analisado, a satisfação profissional está fortemente associada à percepção de justiça salarial e de correspondência entre esforço e recompensa. Embora existam condições de trabalho consideradas adequadas, estas parecem não exercer um impacto suficientemente expressivo na motivação dos colaboradores quando comparadas à relevância atribuída à remuneração.

Contudo, é importante salientar que, dada a dimensão limitada da amostra, tais resultados não podem ser extrapolados para outras realidades organizacionais. O que se identifica, portanto, é uma tendência interna ao grupo estudado, que pode refletir características particulares do contexto laboral, do perfil socioeconômico dos trabalhadores ou da estrutura remuneratória vigente.

Em consonância com esta leitura, Costa e Bárbara (2022) referem que a oferta de salários competitivos, bônus e benefícios constitui um elemento essencial para o aumento da motivação e do desempenho profissional, uma vez que o reconhecimento material é percebido como forma de valorização do trabalho realizado. Assim, os dados sugerem que, no caso da organização analisada, a motivação está fortemente condicionada por fatores de natureza extrínseca, nomeadamente a compensação financeira, o que indica a necessidade de políticas de valorização salarial que reconheçam o mérito e a contribuição individual de cada colaborador.

6.3 ESTRATÉGIAS DE MOTIVAÇÃO NA BIOCUM

Com o intuito de compreender as práticas adotadas pela BIOCUM no fortalecimento do compromisso e desempenho dos seus colaboradores, analisaram-se as principais estratégias de motivação utilizadas pela organização. A seguir, apresenta-se o gráfico que sintetiza as percepções dos inquiridos relativamente a essas estratégias.





Os resultados apresentados na figura acima, evidenciam uma tendência unânime entre os participantes da pesquisa, uma vez que 100% dos inquiridos afirmaram que a BIOCUM utiliza o desenvolvimento profissional e as oportunidades de crescimento como estratégias para promover a motivação dos seus colaboradores. Embora a totalidade das respostas aponte nessa direção, é importante reconhecer que, devido ao número reduzido de participantes, estes dados refletem percepções pontuais e específicas do grupo estudado, não devendo, portanto, ser generalizados a toda a organização ou ao setor.

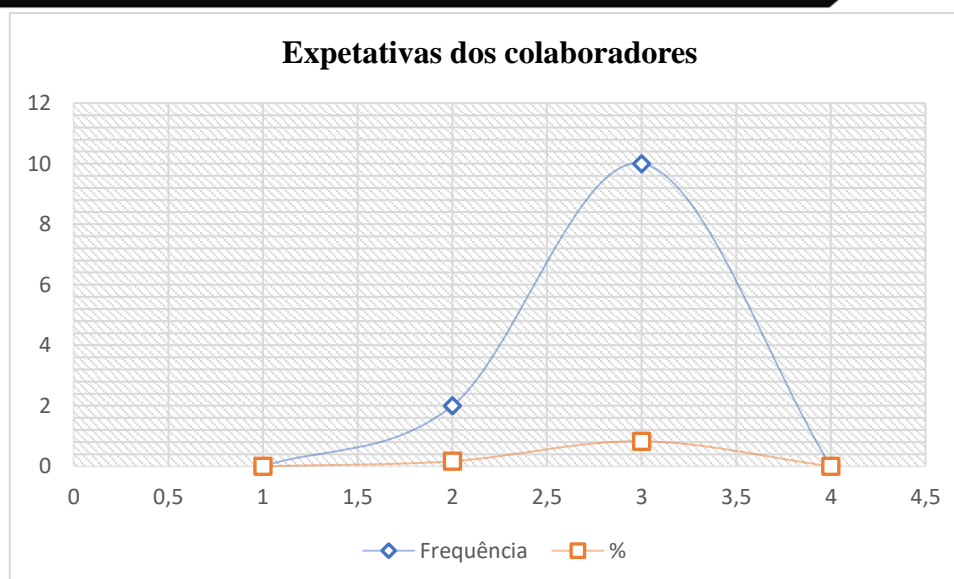
Ainda assim, os resultados permitem inferir que, no contexto particular desta amostra, há uma percepção positiva das políticas de valorização profissional implementadas pela empresa. Essa valorização parece traduzir-se numa relação directa entre a oferta de oportunidades de desenvolvimento e o sentimento de reconhecimento e pertença por parte dos colaboradores. Tal constatação sugere que, para os inquiridos, o investimento em formação contínua, capacitação técnica e possibilidades de progressão na carreira constitui um fator importante para o aumento da motivação e do compromisso organizacional.

Esta leitura encontra espaço em Silva (2022), quando enfatiza que investir no desenvolvimento profissional dos colaboradores não apenas aprimora as suas competências, mas também reforça a percepção de que a organização se compromete com o seu crescimento individual e coletivo. No caso analisado, a ênfase dada pelos participantes a esse aspecto indica que a motivação se ancora mais fortemente em fatores de natureza intrínseca, relacionados ao reconhecimento e à realização pessoal, do que em recompensas puramente materiais.

Por conseguinte, ainda que os dados não permitam extrapolações amplas, pode-se afirmar que, no âmbito restrito desta amostra, a estratégia de desenvolvimento profissional adotada pela BIOCUM é percebida como eficaz no fortalecimento da motivação e na melhoria do desempenho laboral. Isso sugere que a consolidação de programas de capacitação e progressão de carreira pode constituir um instrumento estratégico de gestão de pessoas, contribuindo para o aumento da produtividade e da retenção de talentos na organização.

6.4 EXPETATIVAS DOS COLABORADORES DA BIOCUM FACE A MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL

A compreensão das expetativas dos colaboradores em relação à motivação organizacional constitui um elemento fundamental para avaliar o grau de alinhamento entre os objetivos individuais e institucionais. Através desta análise, procura-se identificar de que forma a BIOCUM promove estratégias capazes de estimular o compromisso, o desempenho e a satisfação profissional dos seus trabalhadores. O gráfico a seguir apresenta a percepção dos colaboradores quanto aos fatores motivacionais existentes na organização.



A leitura do gráfico acima demonstra que 17% dos inquiridos (2 participantes) acreditam que a motivação organizacional se expressa essencialmente através do engajamento dos colaboradores, enquanto a maioria (83%, correspondendo a 10 inquiridos) associa a motivação ao aumento da produtividade. Embora estes resultados revelem uma tendência predominante, importa salientar que, dada a dimensão reduzida da amostra, tais conclusões não podem ser generalizadas à totalidade da organização. Antes, devem ser compreendidas como indicadores exploratórios de percepções e expetativas no contexto estudado.

Os dados permitem inferir que, no entendimento dos participantes, a motivação constitui um fator que impacta diretamente o desempenho individual e, por consequência, a produtividade organizacional. Essa relação entre motivação e desempenho é amplamente reconhecida na literatura de gestão de pessoas, mas, neste caso, assume uma dimensão empírica restrita, limitada ao contexto particular da organização em análise. Assim, as respostas apontam mais para uma percepção subjetiva dos colaboradores do que para uma relação causal comprovada.

No que diz respeito às sugestões apresentadas pelos inquiridos, tais como o acompanhamento de carreira, oportunidades de crescimento, atualização salarial, avaliação contínua e reconhecimento profissional, observa-se uma preocupação consistente com aspetos motivacionais de natureza intrínseca e extrínseca. Essas propostas refletem uma visão prática dos colaboradores sobre os mecanismos que poderiam fortalecer o seu comprometimento com a organização. No entanto, a diversidade das sugestões indica que não existe uma percepção homogênea sobre o que constitui, de fato, uma política motivacional eficaz dentro da empresa.

Desta feita, as respostas obtidas permitem concluir que os colaboradores associam a motivação à valorização e ao reconhecimento profissional, o que sugere a importância de políticas internas voltadas à gestão de carreiras, à capacitação e à participação nos processos decisórios. Contudo, devido à limitação da



amostra, tais resultados devem ser interpretados com prudência e sem pretensão de universalidade, funcionando mais como uma base qualitativa para futuras investigações do que como uma evidência conclusiva.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou que a motivação dos colaboradores constitui um elemento determinante para o aumento da produtividade e para o sucesso organizacional. O estudo revelou que os participantes reconhecem a motivação como um fator essencial para o bom desempenho, sendo influenciada tanto por aspectos extrínsecos, como remuneração e oportunidades de crescimento, quanto por fatores intrínsecos, como o reconhecimento, o engajamento e as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

A análise dos dados obtidos na Organização BIOCOM demonstrou que as estratégias adotadas, nomeadamente o desenvolvimento profissional e as oportunidades de progressão na carreira, são percebidas pelos colaboradores como mecanismos eficazes de motivação. A maioria dos inquiridos (83%) associou a motivação diretamente à produtividade, o que confirma a importância de políticas internas voltadas para o bem-estar e o reconhecimento dos trabalhadores.

Apesar da relevância do tema e da pertinência dos resultados, reconhece-se que a amostra reduzida limita a generalização das conclusões. Ainda assim, os achados oferecem contributos significativos para a compreensão da motivação enquanto fator de produção, reforçando a necessidade de estudos contínuos e mais abrangentes sobre a temática.

Conclui-se que a motivação deve ser analisada de forma ampla, contemplando não apenas a compensação financeira, mas também condições que promovam satisfação, saúde ocupacional, valorização profissional e sentido de pertença. Tais elementos, quando adequadamente geridos tendem a fomentar o engajamento, a lealdade e a produtividade dos colaboradores, contribuindo de forma direta para a eficácia e sustentabilidade das organizações



REFERÊNCIAS

- Bertrand, Y. (2017). *Teorias Contemporâneas da Educação*, Editora Ártica.
- Brito, L. C. (2021). *Doenças relacionados com o trabalho*, Editora MS
- Carradore, M. L. (2021). *Psicologia Organizacional e do Trabalho – retrato da produção científica na última década*. Gupy Editores .
- Costa, A. F., & Bárbara, W. P. (2022). *Factores Motivacionais: contribuição para o sucesso da empresa*. Intelletto Editores.
- Dia, E. C. (2020). *Doenças Ocupacionais*. Editora MS.
- Ferreira, M. (2023). *Psicologia do Trabalho e das Organizações: da teoria a prática* . Kilunji Editora .
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2003). *Fundamentos de metodologia científica* (5ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Prodanov, C. C. e Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale.
- Rodrigues, L. A. (2021). *Gestão de Pessoas e o Clima Organizacional*. Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).
- Saveia, J. (2019). *Psicologia Organizacional e do Trabalho: leituras em saúde mental, qualidade de vida e cultura nas organizações* . Casa das Ideias .
- Silva, L. R., & Mousquer, L. D. (2020). *A Influência da Motivação na Produtividade do Trabalho na Representação Comercial*. Revista de Administração IMED.
- Vieira, A. D., & Perez, O. C. (2021). *Motivação de pessoas dentro de uma Organização*. Universidade Paulista (UNIP/Santos).