



CONEXÃO UNIFAMETRO 2020

XVI SEMANA ACADÊMICA

ISSN: 2357-8645

## A IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS PARA MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR NA ORGANIZAÇÃO

**Gessiane Costa Barbosa**

FACULDADE PLUS - Educação e Inclusão Social

gessianecb@hotmail.com

Planejamento, Modelo e Estratégias em Gestão de Pessoas  
X Encontro de Pós-graduação

### RESUMO

Abordar sobre a importância do setor de Recursos Humanos para a motivação do colaborador na organização é uma maneira de ampliar a visão no que diz respeito ao capital humano e sua contribuição para o crescimento da organização. Este estudo teve como objetivo, apresentar questões relacionadas a importância do Recursos Humanos no processo motivacional do colaborador na organização, vendo-o não apenas como máquinas reprodutoras, mas como peça fundamental para a produtividade. Sabemos que para isso, o RH encontra inúmeros desafios, onde por meio deste estudo, poderemos compreender os aspectos relevantes para motivação dos colaboradores, e como o RH pode contribuir nesse processo. Ressaltamos como resultado, que o crescimento da organização está diretamente ligado ao desempenho de seu colaborador, que estando satisfeito, produz cada vez mais e para isso, se faz necessário a participação efetiva do RH. Enfim, o Recursos Humanos, deve visar a valorização e motivação do colaborador para que alcance a produtividade, e o crescimento mútuo.

**Palavras-chave:** Motivação; Recursos Humanos; Colaborador.

### INTRODUÇÃO

Devido ao cenário competitivo no mercado, a importância de desenvolver metodologias no ambiente organizacional que estimule a motivação em seu capital humano na empresa é relevante ou essencial. Nesse sentido o grande destaque é a atuação do setor de Recursos Humanos (RH), hoje compreendido como Gestão de Pessoas uma vez que é necessário estruturar uma equipe de colaboradores focados e que realmente se empenhem para desenvolver de forma eficaz seu trabalho (NOGUEIRA; PAULA, 2016), e assim, percebam que a organização, valoriza e estima o trabalho que é desenvolvido pelos mesmos, conforme afirma Chiavenato (2003), p.132) “As pessoas constituem o mais valioso recurso da organização. Devemos tratar as pessoas como pessoas. A organização depende de pessoas, recurso indispensável e inestimável.”

Segundo Chiavenato (2008, p. 9) “Gestão de Pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores - como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver,

manter e monitorar pessoas - no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização”. Gerir pessoas dentro de uma organização requer muitas habilidades e competências, para que assim, seja possível desenvolver o capital humano, potencializando a sua importância dentro da organização. Como também criar um relacionamento saudável, entre o colaborador e a empresa e em suas relações interpessoais, para que mesmo diante das diferenças o RH saiba administrar os conflitos, visando o bem comum e a qualidade de vida no trabalho. Nesse aspecto o setor de RH deve atuar de maneira integrada, e sistematizada, para que obtenha o aprimoramento de seus colaboradores, construindo uma equipe unida, produtiva, cooperativa e conseqüentemente o melhor rendimento e crescimento da organização. (NOGUEIRA; PAULA, 2016).

Assim, este estudo tem como objetivo geral, mostrar a importância do setor de RH nesse processo motivacional dos colaboradores dentro da organização. De forma específica, este artigo objetiva: a) conhecer o papel do setor de RH na organização; b) compreender a importância de ter e manter os colaboradores motivados; c) analisar como o RH pode contribuir no processo motivacional do colaborador.

## **METODOLOGIA**

A base para o desenvolvimento de uma pesquisa tem como ponto de partida a necessidade de buscar respostas a uma pergunta ou questionamento.

Segundo Sakamoto e Silveira (2014, p.51), a pesquisa bibliográfica é definida como:

É uma modalidade de estudo que pode se caracterizar como todo e como parte, isto é, pode se constituir como um tipo de pesquisa que se destina ao levantamento de referencial bibliográfico acerca de um tema (quando o estudo proposto é de natureza Teórica, toda voltada à Pesquisa de dados conceituais e fontes teóricas) ou, pode-se configurar como uma das partes pertencentes a uma Pesquisa, quando participa da elaboração dos Fundamentos Teóricos (toda e qualquer Pesquisa prescinde de estudo bibliográfico) [...]

Iniciando a classificação da presente pesquisa, a mesma é do tipo bibliográfica. Justifica-se esta classificação uma vez que a pesquisa foi alicerçada em materiais teóricos, sobretudo, retirados da internet, como por exemplo: artigos científicos, livros e outros textos. (MARCONI; LAKATOS, 2011). Ainda em relação ao tipo, a presente pesquisa é do tipo descritiva (GIL, 2010), uma vez que busca descrever em profundidade os detalhes acerca de um fenômeno organizacional em específico, no caso, a importância que o setor de Recursos Humanos impacta para a motivação dos colaboradores dentro da empresa.

No passo consecutivo, iniciou-se pesquisando os



materiais para a coleta de dados, em seguida leu-se os mesmos, para logo depois realizar a elaboração da escrita, por meio dos assuntos relacionados aos materiais apresentados. Por fim, o método de análise utilizado é qualitativa (BERTERO, 2013), pois busca entender com profundidade os problemas atuais da sociedade, onde as análises de conteúdo e os diagnósticos foram realizados, através de estudos dos textos de materiais teóricos lidos em livros, em sites na internet, que fundamentaram as concepções da autora.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante das leituras realizadas é possível observar a evolução do setor de Recursos Humanos, que surgiu no fim do século XIX, logo após a Revolução Industrial, com o intuito de resolver os conflitos entre os objetivos organizacionais e pessoais dos funcionários. O primeiro momento desta profissão visava adequar as necessidades do homem ao ritmo de produção industrial, em benefício de uma maior produtividade. Somente após o surgimento da Teoria das Relações Humanas, em 1930, descobriu-se que os resultados em uma organização eram mais influenciados pelos fatores psicológicos do que pelas condições físicas e ambientais. A partir deste momento, a área de RH começou a ser desenhada de maneira próxima à sua configuração atual, com um foco maior nas pessoas do que na produtividade (NOGUEIRA; PAULA, 2016). O período pós-guerra também influenciou a gestão de RH. Com o surgimento de novas teorias administrativas, como a pirâmide de necessidades de Maslow e as dinâmicas de grupo de Kurt Lewin e as diversas teorias sobre liderança, uma nova interpretação do ambiente profissional surgiu. Ambições, objetivos e o desenvolvimento dos funcionários entrou em pauta e a área de RH incorporou a gestão destes aspectos às suas funções. Hoje os profissionais de RH que atuam em empresas de todos os portes trabalham para a atração, desenvolvimento e retenção de talentos. (MARQUES, 2016)

Por meio das leituras feitas é possível perceber que diante do cenário competitivo em que vivemos é fundamental que as organizações garantam seu espaço, através de estratégias que contribuam para o seu desenvolvimento, mas nesse processo é primordial a figura do colaborador, por isso, é importante possibilitar ao mesmo a oportunidade de crescer juntamente com a empresa para que ambos alcancem seus objetivos (OLIVEIRA; PASSOS, 2013), com isso, a empresa deve criar uma relação de confiança com seu colaborador, para que eles percebam que são importantes, onde Menshhein (2007, p.3) descreve que, "Saber conquistar o cliente interno é um dos diferenciais de maior valor para as empresas, também

demonstrando que o sucesso deve ser iniciado dentro de casa".

## TEORIAS MOTIVACIONAIS

Segundo Chiavenato (1997), a motivação é uma das principais responsabilidades gerenciais. A influência gerencial sobre seus funcionários exige uma eficaz liderança e uma contínua motivação da equipe, funcionando como um dinamizador e impulsionador do comportamento. Com isso, percebemos que é de grande importância para o Gestor de RH ter conhecimento sobre a motivação humana no ambiente de trabalho, para que assim, saiba lidar e desenvolver mecanismos para aplicar dentro da organização. Com isso, seguem três teorias motivacionais, sendo elas: Teoria de Maslow, Teoria de McGregor e Teoria de Herzber que podem ajudar a compreender melhor os fatores que motivam os colaboradores no ambiente de trabalho.

### TEORIA DE MASLOW

De acordo com Abraham Maslow, assim que o homem supre suas necessidades, ele se motiva. Tais necessidades humanas são definidas em 5 níveis dentro de uma hierarquia. Somente quando um nível inferior está satisfeito, é que um nível imediatamente superior surge no comportamento da pessoa.

As necessidades são divididas, em nível crescente, da seguinte maneira:

- Necessidades Fisiológicas (ou básicas): relacionadas ao organismo, como sono, fome, desejo sexual, e dominam o comportamento humano;
- Necessidades de Segurança: busca estabilidade e proteção contra ameaças externas;
- Necessidades Sociais: procura sentir-se parte de um grupo, ser aceito;
- Necessidades de Autoestima (ego): como o indivíduo se vê e se avalia - deseja reconhecimento de sua competência;
- Necessidades de Auto-Realização: sucesso pessoal, auto-satisfação, concretização das capacidades pessoais.

### TEORIA DE MCGREGOR

Descreveu os fatores motivacionais, agrupando em: Fatores Extrínsecos: salário, benefícios e promoção. Fatores Intrínsecos: auto respeito, capacidade de solucionar problemas, autonomia, aquisição de novos conhecimentos.

Motivação intrínseca ao indivíduo: os elementos motivadores, que apenas potencializam as suas ações, funcionam se, e somente se, o indivíduo já estiver motivado por algum fator pessoal (intrínseco).

- Teoria X: fundamentada em Taylor, o homem é avesso ao trabalho e à responsabilidade. O estilo de gestão deverá ser autoritário e coercitivo.
- Teoria Y: baseada na teoria humanística, as pessoas não são avessas ao trabalho, aceitam responsabilidades e não são passivas às necessidades da empresa.

Profecia autorrealizável: tendência de os indivíduos ajustarem seus comportamentos à expectativa que outros, em níveis hierarquicamente superiores, têm em relação ao seu comportamento. (MCGREGOR, 1965)

Por fim, o Recursos Humanos deve atuar efetivamente para obter uma melhor produtividade, como também possibilitar uma melhor qualidade de vida para seus colaboradores, que ao serem valorizados e realizarão suas atividades com afinco, eficiência e eficácia. Maranhão (2011) cita algumas sugestões referente a motivação:

- Reconhecer as diferenças individuais: Não trate os colaboradores como se fossem todos iguais, pois eles possuem necessidades diferentes. Procure compreender o que é importante para cada um deles.
- Definir objetivos e fornecer feedback: Trace objetivos que sejam específicos, desafiantes e que possam ser monitoráveis. Permitir que os colaboradores saibam como estão se saindo.
- Estimular a participação nas decisões: Permita ou, até mesmo, encoraje a participação dos colaboradores nas decisões que os afetam, como a fixação de objetivos ou a definição dos procedimentos de trabalho.
- Vincular as recompensas ao desempenho: Deixe claro para todos os colaboradores que as recompensas, sejam elas financeiras ou não, estão diretamente relacionadas ao desempenho no trabalho.
- Fazer com que as recompensas sejam percebidas como justas: Vincule as recompensas às experiências, habilidades, responsabilidades e esforços apresentados pelos colaboradores.

## TEORIA DE HERZBERG

Segundo Frederick Herzberg, dois fatores são preponderantes para o alcance da

motivação, são eles:

- Fatores Higiênicos (extrínsecos):

Localizados no ambiente e controlados pela organização. Abrange as condições que as pessoas trabalham. Se não atendidos, podem causar insatisfação, ou seja, são fatores esperados na relação de trabalho. Ex: salário, benefícios sociais, tipo de chefia, condições físicas e ambientais do trabalho, regulamentos internos, etc. De maneira geral, o desempenho e ações tomadas pelo indivíduo são melhorados por estímulos externos; porém, esses mesmos estímulos não o motiva.

- Fatores Motivacionais (intrínsecos):

Estão dentro do indivíduo, envolvem sentimento de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto realização gerados através de seus atos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS/CONCLUSÃO

O objetivo geral deste estudo busca mostrar a importância do setor de Recursos Humanos nesse processo motivacional dos colaboradores dentro da organização. Ao concluir esta pesquisa evidenciou-se por meios das leituras realizadas que ao adotar as medidas acima mencionadas, o setor de RH alcançará resultados satisfatórios dentro da organização, pois ao valorizar a importância do colaborador, compreender suas necessidades e oferecer meios de supri-las, criará um ambiente organizacional positivo e agradável, possibilitando assim, o crescimento da lucratividade da empresa e a satisfação e desenvolvimento de seu colaborador.

Entretanto, mesmo com o alcance do objetivo através das fontes de pesquisa, é perceptível a importância, contribuição, e a atuação do setor de RH dentro da organização para que o colaborador tenha êxito em seu desempenho, a pesquisa realizada mostra algumas limitações, como o fato de ter por base somente leituras teóricas, e bibliográfica, como também a limitação das fontes utilizadas na pesquisa.

Nessa perspectiva, sugere-se que nas próximas pesquisas, primeiro busque-se conhecer situações colocadas em prática dentro das organizações para que assim seja possível mensurar os resultados com base em fatos concretos, e que as fontes sejam mais exploradas e ampliadas.

## REFERÊNCIAS



CONEXÃO UNIFAMETRO 2020

XVI SEMANA ACADÊMICA

ISSN: 2357-8645

Sociais e Estudos Organizacionais. In:

TAKAHASHI, A. (Org.) **Pesquisa Qualitativa em Administração: Fundamentos, Métodos e Usos no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 7-22.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas, o passo decisivo para a administração participativa**. 3ª Edição Revisada e Ampliada. São Paulo: Ed. Makron Books, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. São Paulo: Atlas S.A, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 200 p

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARANHÃO, Marcio Luis Campelo, **O Papel do RH nas Organizações Visando a Motivação dos Colaboradores**, 2011. Disponível em: <http://tcconline.utp.br/wp-content/uploads>. Acesso 02 de setembro de 2020.

MENSHHEIN, Rafael Maurício. **Marketing Interno**. Março. 2007. Disponível em: <http://rmmmarketing.wordpress.com/2007/03/11/marketing-interno>. Acesso 01 de setembro 2020.

MARQUES, José Roberto. **O que é e como funciona o RH?** 2016. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-rh/>. Acesso 04 de outubro de 2020.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 225 p.

NOGUEIRA, Giulia de Mendonça.; PAULA, Vilson Vieira de. **A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização**. 2016. Disponível em: [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_047.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf). Acesso 26 de outubro de 2020.

OLIVEIRA, Rosane de Souza; PASSOS, Elisete Silva. **O papel do gestor na motivação dos seus colaboradores**. Disponível em: [https://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/2013\\_1/03\\_PAPEL\\_GEST\\_MOT\\_COL\\_33\\_41.pdf](https://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/2013_1/03_PAPEL_GEST_MOT_COL_33_41.pdf). Acesso 27 de outubro de 2020.

RODRIGUES, Maria Carolina Barbosa. **A importância da motivação para transformar grupos e equipes**. 2014 Disponível em: [http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170531140224.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170531140224.pdf). Acesso 27 de outubro de 2020.

SAKAMOTO, Cleusa Kazue; SILVEIRA, Isabel Oreste. **Como Fazer Projetos de Iniciação Científica**. São Paulo: Paulus, 2014.