

FATORES DESMOTIVACIONAIS DE COLABORADORES E SUA OCORRÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS

Daniel Mantovani¹

Ana Paula Stroher²

Marcelo Weihmayr³

RESUMO

A busca por realizações profissionais no local de trabalho eleva o sonho de assumir uma gestão e formação de uma equipe de trabalho. Assim, a busca por essa oportunidade bem como, manter-se no emprego eleva o nível de estresse do colaborador, e o aparecimento de doenças consideradas ocupacionais, que envolvem o emocional deixando-os com baixa imunidade surgindo doenças como a síndrome de Burnout. Portanto, a busca para amenizar e prevenir danos à saúde, provém de motivações que buscam incluir na sociedade de forma geral, debates e discussões que visam a melhora da qualidade no trabalho. Para isso, a inclusão de um profissional da área de coach seria um grande avanço para detectar ou inibir a formação e tratamento desta doença ocupacional que vêm crescendo. Portanto, o objetivo deste estudo visou contextualizar a partir de uma abordagem de revisão de literatura, os principais fatores envolvidos na ocorrência da desmotivação de funcionários e perda de interesse por suas atividades ocupacionais, providas pela presença do estresse ocupacional. Entretanto, a modernização e presença maciça de sistemas utilizados por empresas públicas e privadas fazem com que a pressão exercida sobre resultados seja cada vez maior sobre seus colaboradores. Com base no estudo de revisão, a falta de um profissional, que possa atuar exercendo dinâmicas focadas no coach aos colaboradores ainda é muito reduzida, causando um sofrimento psíquico sobre os mesmos, fazendo com que os sintomas de estresse e sua influência sobre as atividades rotineiras no trabalho fiquem abaixo de seu rendimento.

Palavras chaves: Rendimento produtivo. Autoestima. Crescimento pessoal. Qualidade de vida.

ABSTRACT

The search for professional achievements in the workplace raises the dream of assuming the management and formation of a work team. Thus, the pursuit of this opportunity as well as staying in the job raises the employee's stress level, and the emergence of occupational diseases that involve the emotional leaving them with low immunity emerging diseases such as Burnout syndrome. Therefore, the search to mitigate and prevent health damage comes from motivations that seek to include in society in general, debates and discussions aimed at improving the quality of work. To this end, the inclusion of a coach would be a major step forward in detecting or inhibiting the formation and treatment of this growing occupational disease. Therefore, the aim of this study was to contextualize, from a literature review approach, the main factors involved in the occurrence of employee demotivation and loss of

¹ Dr em Engenharia de Alimentos pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Especialista em Engenharia de Alimentos e Engenharia de Segurança do Trabalho pela (UEM), especialista em Educação e Gestão Ambiental pela (UTFPR). Docente na Faculdade Santa Maria da Gloria (SMG).

² Dra em Engenharia Química pela Universidade Estadual de Maringá (UEM), Especialista em Gestão Ambiental (UEM), Docente na Faculdade Santa Maria da Gloria (SMG).

³ Mestre em Bionergia pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Docente na Faculdade Santa Maria da Gloria (SMG)

interest in their occupational activities, arising from the presence of occupational stress. However, the modernization and massive presence of systems used by public and private companies mean that the pressure on results is increasing on their employees. Based on the review study, the lack of a professional who can work with coach-focused dynamics on employees is still greatly reduced, causing psychological distress over them, causing stress symptoms and their influence on routine activities at work are below your income.

Keywords: Productive income. Self esteem. Personal growth. Quality of life.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças globais no mercado de trabalho, fazem com que o colaborador das empresas dos mais diversos segmentos, tornam-se cada vez mais competitivos entre seus setores. Essa procura, é voltada na estabilidade, plano de crescimento dentro da empresa, fazendo com que a estabilidade financeira vire uma obsessão, que é determinada por dois grandes fatores determinísticos para alavancar o estresse como doença ocupacional sobre o colaborador.

A grande diferença entre os anos 90 e a virada do milênio, chama-se tecnologia que parece sugerir ao ser humano, a necessidade de buscar novos conhecimentos na sua vida profissional, o tornando mais competitivo entre seus colegas de trabalho e gerando conflitos sociais que causam situações de desgaste psicológico sobre o indivíduo atenuando problemas na sua saúde física e mental.

O agravamento é causado, pelas profundas transformações do mercado de trabalho, relacionado as mudanças radicais dos modelos de organização e os novos processos tecnológicos e produtivos, geraram o surgimento de novos fatores de risco para a saúde do trabalhador. E quando inseridas em quadro clínicos como doenças patológicas ocorridas não somente pelo contexto profissional, mas pela combinação de fatores como os sociais e profissionais podem ser agravadas ainda mais com relação a transtornos mentais e do comportamentais, que causam a incapacidade relacionada a execução de suas atividades no trabalho.

Assim no Brasil entre os anos de 2012 a 2016, neste período foram constatados cerca de 668 casos registrados de doenças relacionadas a essa patologia, que foram distribuídas em 9% do total para auxílios doenças aposentadoria por invalidez para o período mencionado. Esses dados fazem parte de um balanço divulgado por um boletim quadrimestral, focado em benefícios concedidos por incapacidade desde 2017, publicados pela Secretária de Previdência e Fazenda, por

meio de parceria com a Secretária de Inspeção do Trabalho. No entanto, a integração de um de Coach visa buscar motivação e incentivar o cliente, focando a realização de metas a serem alcançadas mediante ao comprometimento de resultados adquiridos nas sessões realizadas. Assim, o Coach precisa trabalhar com fatores que limitam o seu cliente, para que sejam reconduzidos a expressões de encorajamento e crescimento pessoal, a fim de evitar a repressão física e mental.

Diante do contexto, o presente estudo aborda na forma de revisão da literatura os fatores envolvidos na ocorrência da desmotivação e perda de rendimento no trabalho, fruto da perda de interesse ocorridas pela presença do estresse ocupacional em colaboradores das empresas públicas/privadas. Com base no argumento citado, é necessário discutir e apresentar sugestões que possam minimizar o fator negativo mediante a inclusão de profissionais aptos em capacitar a qualidade de vida dos colaboradores.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 RELAÇÃO EMPRESA E O COLABORADOR

Uma carreira profissional é movida por reconhecimento por parte da gestão imposta na empresa cercada pela diretoria bem como, obtenção de salário para obter bens duráveis e não duráveis.

No entanto um estudo realizado pelo Ministério da Economia (2017) relatou sobre o adoecimento mental no trabalho, e problemas relacionados a saúde dos colaboradores lotados em empresas públicas e privadas buscando relacionar um perfil de concessão de benefícios focados na incapacidade temporária como o (auxílio doença) e definitiva (aposentadoria mediante a invalidez).

Com base nesta argumentação, o Ministério da Economia (2017) embasou o reconhecimento da doença mental focada na atividade ocupacional exercida, a qual as empresas públicas ou privadas não reconhecem as atividades exercidas pelos seus colaboradores como disfuncionais, aquelas que geram maior agravo psíquicos sobre os colaboradores.

Entretanto, para Dejours (1992) o estresse é associado ao local de atuação a qual a pessoa está exposta. No caso, o trabalho exercido pelo colaborador em sua

atividade profissional causa um conjunto de perturbações psicológicas, que estão atrelados ao chamado estresse ocupacional. Já para Rossi, Perrewé e Sauter (2005) propõem o estresse ocupacional resultando em uma incapacidade de lidar fatores como a pressão no trabalho, que elevam ao agravamento da saúde física mental do colaborador dentro do local de trabalho.

Para Rodrigues (1994), o colaborador passa por fatores estressantes que elevam o desequilíbrio focado na saúde elevando os problemas cardiovasculares, sistema nervoso central e efeitos psicológicos.

2.2 DIAGNÓSTICO DO ESTRESSE OCUPACIONAL

O despreparo mental e a falta de profissional capacitado para atender aos anseios do colaborador como a inclusão de um coach para atuar nas tensões ligadas no local de trabalho (CHIAVENATO, 2004), fazem com que os colaboradores tornem-se improdutivos ocorrendo a ineficiência, aumento da pressão, desmotivação, isolamento e conflitos interpessoais, fatores esses que geram alta rotatividade no local de trabalho (FRANÇA e RODRIGUES, 1999).

Dentre as principais síndromes e doenças associadas pela presença do estresse ocupacional atua como distúrbios provindos do sono, depressão, síndromes como a do pânico, Burnout, entre outros como Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) ou Lesões por Esforços Repetitivos (LER). De forma geral, a formação do estresse no local de trabalho não traz efeitos negativos somente ao colaborador da instituição, mas impacta sensivelmente na empresa e sua questão organizacional e financeira (GIANNELLA, 2015).

2.2.1 Qualidade de vida do colaborador no trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca introduzir a preocupação do bem-estar e saúde dos trabalhadores durante suas atuações profissionais. Sua implantação ocorreu na década de 70 por meio de Louis Davis (CHIAVENATO, 1999). Neste sentido, a QVT busca a melhoria no ambiente ao qual o colaborador é inserido atuando no aumento da produtividade e segurança a fim de reduzir impactos que possam gerar estresse ocupacional.

Entretanto, na atualidade a inclusão de um profissional da área de gestão de pessoas no caso, Coach visa auxiliar na melhoria da QVT buscando agir sobre os planos profissionais focando a organização e objetivos pessoais dos colaboradores buscando o alcance de resultados nas organizações (CHIAVENATO, 2017).

Pois, os dados relatados nas avaliações de saúde são utilizados como uma poderosa bússola servindo para orientar qual o caminho que se deve ser seguido para se almejar um ambiente de trabalho verdadeiramente seguro e saudável. Além de beneficiar a grande maioria dos colaboradores, e sem dúvida trazer um maior ganho para as corporações (FALCONI, 2014).

Assim, a principal visão da inclusão de um Coach é mapear e criar metas sobre a pessoa que será seu Coaching, precisando ativar suas habilidades e buscar obter as metas impostas, visando a redução da desmotivação e formação de doenças causadas pelo excesso de trabalho ou desgaste natural de suas funções (CHIAVENATO, 2017).

2.3 A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

O estudo da inteligência emocional é estudado a mais de 100 anos, a qual busca definir conceitos como abordagem da aprendizagem após a experiência, pensamento abstrato, condição de resolver problemas que venham a surgir (STERNBERG, 2000).

A inteligência emocional, baseia-se na adaptação mental focado na compreensão verbal ou até mesmo raciocínio lógico, por fazer parte de um conjunto de construção complexo que compreende as habilidades emocionais, pessoais, interpessoais e não cognitivas que relacionam com outras fontes que podem influenciar na capacidade de ser bem sucedido diante das pressões constantes do ambiente (BAR-ON, 2000).

Já Goleman; Boyatzis e Mckee (2002) desenvolveu um modelo de inteligência emocional formado por um conjunto de habilidades e competências que contribuem para o desempenho de líderes, supervisores e gerentes no ambiente de trabalho, concentradas em quatro principais capacidades: autogerenciamento, autoconsciência, gerenciamento de relacionamentos e consciência social, as bases

para se obter o autocontrole emocional, empatia, gestão de conflitos, trabalho em equipe, influência, liderança e adaptabilidade.

Nas entre linhas, fica comprovada que a inteligência emocional influencia em todos os aspectos de nossas vidas, desde conduzir nossos comportamentos, tomadas de decisões, resoluções de conflitos (GOLEMAN; BOYATZIS E MCKEE, 2002). Entretanto, administrar o estresse cotidiano, a forma como nos apresentamos no local de trabalho, na forma de gerenciar e liderar determinadas equipes, a inteligência emocional atua em todos os aspectos do desenvolvimento pessoal e profissional, possibilitando o trabalhador em avançar, amadurecer e alcançar seus objetivos.

2.4 A ATUAÇÃO DO LÍDER COACH NAS ORGANIZAÇÕES

O Coaching é nas empresas é um formato de buscar a participação das dos funcionários e trazer aos mesmos modelo dinâmicos que possam impulsionar a sua carreira e melhoria da qualidade de vida no trabalho (O`CONNOR, 2011).

No entanto, a base inicial para aplicação do método, é o perfil que os colaboradores da empresa apresentam durante as fases de implantação, especialmente aqueles que buscam a maturidade, formas de moldar o estilo de trabalho e sua liderança.

Com base na argumentação exposta no parágrafo anterior, a Programação Neolinguística (PNL) é uma das principais metodologias utilizadas por Coaching a fim de definir o comportamento do cérebro organizando e ordenando seu processamento sem que ocorra “violações” que possam levar a crises e formação de doenças causadas no trabalho (GONZALES, 2005).

Entretanto, as empresas precisam reconhecer segundo Robbins (2005) que a motivação de seus funcionários e seu compartilhamento do conhecimento não provém apenas do tempo dedicado a empresa e sim, na forma a qual a empresa retribui a seu funcionário como reconhecimento.

3 CONCLUSÃO

A adoção de novos paradigmas é necessária, para obter um local de trabalho com harmonia bem como, a redução de doenças relacionadas ao estresse ocupacional gerado a partir de atividades desgastantes ao colaborador.

Assim, a inclusão de especialistas da área como um coaching seria uma opção de baixo investimento dependendo do tamanho e setor da empresa, a fim de realizar a aplicação de técnica que permitiriam com que os colaboradores não desenvolvessem tais sinais de estresse ao longo de suas carreiras mediante ao seu acompanhamento.

No contraponto, as empresas deveriam ajustar horários durante a sessão de trabalho dos funcionários para que o coaching, pudesse trabalhar com grupos específicos e atuando no detalhamento de aplicações de procedimentos específicos conforme transtornos identificados.

Portanto, práticas como a inclusão do coaching e investimentos por parte dos empregadores poderiam minimizar prejuízos futuros, nas empresas como o afastamento de funcionários, tratamento, baixo rendimento entre outros. Algo a ser pensado, especialmente para empresas que já enfrentam a realidade de seus colaboradores

REFERÊNCIAS

- BAR-ON, Richard. **Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory**. The Handbook of Emotional Intelligence 17, p. 363-388. JosseyBass, San Francisco, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Coaching e Mentoring: Construção de Talentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- DEJOURS, Christophe. **Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Oboré, 1992.
- FALCONI, Vicente. **Gerenciamento da rotina do trabalho do dia a dia**. 9ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luis. **Stress e Trabalho: Uma abordagem Psicossomática**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; McKEE, Annie. **O poder da Inteligência Emocional, a experiência de liderar com sensibilidade e eficácia**. Rio de Janeiro, Campus, 2002.

GIANNELLA, Maria José. **Stress no meio ambiente de trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONZALES, Luis. Jorge. **PNL Sucesso e êxito pessoal**. São Paulo: Paulus, 2005.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Saúde e segurança: estudo apresenta análise sobre benefícios por incapacidade**.

disponível ><http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudoapresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade/>>. Acessado em: 13 de Ago. de 2019.

O'CONNOR, Joseph. **Manual de Programação Neurolinguística PNL**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2011.

RODRIGUES, Carvalho Marcos Vinícius. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 2. ed., 1994.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROSSI, ANA, MARIA; PERREWÉ, PAMELA; SAUTER, STEVEN. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.