

INFORMAÇÃO X MOTIVAÇÃO: COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Wilton Ferreira Fonseca Júnior*

RESUMO

Partindo do princípio que a grande dificuldade das empresas é a motivação dos seus funcionários no ciclo do processo produtivo. É importante salientar quais situações que os colaboradores são motivados em agir em pró da empresa. Avaliando a atividade de duas empresas e podemos observar de como a informação das atividades podem motivar e integrar a participação dos funcionários no processo de produção. Contudo deve se avaliar as necessidades dos colaboradores e de como podemos administrar as situação apresentada e transformar frustrações em motivação em um processo de informação. Este artigo tem o intuito de lidar com a informação do processo para motivar, possibilitando que informação possa se transforma em participação e responsabilidade com todas as atividades e processo produtivos conduzindo o colaborador em uma relação direta com as atividades desenvolvidas pela empresa.

Palavras-Chave: Motivação, Informação, Colaborador, Empresa.

* Formado em Gestão da Tecnologia da Informação, pela Universidade Tiradentes, Gestor de Tecnologia da Informação e Comunicação na Empresa Publica Serviços Gráficos de Sergipe - SEGRASE, wiltonjraju@msn.com

1 INTRODUÇÃO

Estudo desenvolvido, avaliado e observado no dia a dia de duas empresas, uma Micro Empresa “Familiar; WR Contabilidade” e uma Empresa Pública de Direito Privado “Serviços Gráficos de Sergipe - SEGARSE”. Como podemos analisar o fluxograma de cada empresa, nas figuras 01 e 02 respectivamente. Como a importância da comunicação entre os colaboradores e atividades desenvolvidas afeta e interfere na motivação e produção destas empresas.



Figura 01.

Podemos observar neste fluxograma a estrutura da Empresa Wr Contabilidade é visualizado que todos os setores têm uma ligação entre os mesmos proporcionando a propagação da informação e atividades realizadas convergindo em uma celeridade em soluções e produção de suas atividades.

A Wr Contabilidade tem um quadro de funcionários composta de seu Sócio Administrador com formação de Contabilidade e Bacharel em Direito, com 06 (seis) colaboradores duas com formação Superior em contabilidade, uma com formação em Administração, uma técnica em contabilidade e dois técnicos em administração. Cada colaborador é responsável por um setor desta micro empresa, que o foco principal é prestar um serviço de assessoria contábil para seus clientes como a elaboração da sua folha de pagamento e também a geração de seus impostos e obrigações fiscais. Como também auxiliando a abertura de novas empresas

auxiliando novos empreendedores de qual melhor modalidade a empresa pode ser enquadrada e entre outros serviços.

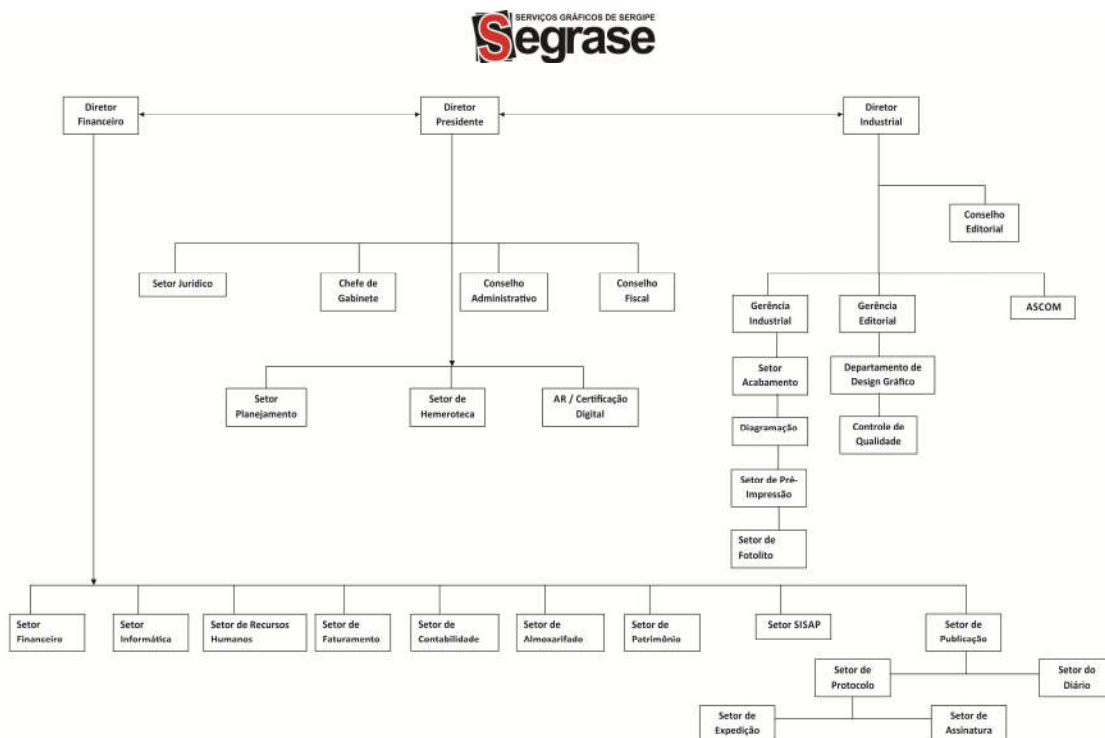


Figura 02

Visualizamos na figura 02 uma conexão entre a diretoria, entretanto não temos esta mesma integração entre os setores como um todo desta empresa, prejudicando consideravelmente o fluxo da informação e com isso afetando a produção dos serviços prestados.

A Segrase tem um quadro de funcionário que é composta de 03 (três) diretores Presidente, Administrativo Financeiro e Industrial e com 11 (onze) Gerentes responsáveis por setores chaves da empresa. São estes setores Planejamento, Informática, Jurídico, Hemeroteca, Financeiro, Recursos Humano, Industrial, Modernização, Publicação, Assessoria de Comunicação e Editora. Completando o quadro de colaboradores são 70 funcionários das mais diversas atividades.

A Imprensa Oficial é um veículo de comunicação autorizado a emitir periódicos e outras publicações de divulgação de decisões e comunicados oficiais

dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. A história da Imprensa Oficial do Estado de Sergipe se inicia a partir da Lei 104, idealizada em 05 de dezembro de 1894, por Manoel Prisciliano de Oliveira Valadão.

Tal lei, sancionada em 24 de agosto de 1895, permite somente em 1º de setembro do mesmo ano, a circulação do primeiro Diário Oficial de Sergipe. Em 1919, o Brasão do Estado criado pelo professor Brício Cardoso, passa a ser estampado nos periódicos. Além das publicações e comunicados oficiais do Estado, o Diário reproduzia assuntos culturais, sociais entre outros.

Após alguns anos de sua impressão, o governador Lourival Batista, por meio de decreto de Lei, transforma a Imprensa Oficial em Empresa Pública, a atual Serviços Gráficos de Sergipe - Segrase.

De acordo com o historiador Samuel Albuquerque, desde o século XIX era comum a prática de leitura de jornais impressos. O povo sergipano se aglomerava no porto de Aracaju, onde eram esperados os jornais da Corte, que chegavam do Rio de Janeiro.

Neste mesmo século, aqueles que tinham a oportunidade de ler os jornais, realizavam leituras coletivas para os não letrados, com o objetivo de transmitir todas as novidades vindas da antiga capital do Brasil.

Ainda segundo o historiador, a criação da Imprensa Oficial por Manoel Prisciliano de Oliveira Valadão teve uma repercussão positiva, possibilitando a interlocução entre o governo e a sociedade, desde sua primeira edição, em 1895, até os dias de hoje, comemorando 121 anos de atividade.

A Imprensa Oficial, por meio do Diário Oficial do Estado de Sergipe, permitiu desde então, a interação e transparência de todos os atos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como do Tribunal de Contas do Estado, Procuradoria Geral de Justiça e Defensoria Pública do Estado para com a sociedade.

Para Samuel Albuquerque, "é concedido um voto de muito valor a esta data que é significativa para a história de Sergipe, devendo ser celebrada", afirmou.

A Empresa Pública tem a sua principal atividade a publicação das leis, decretos e atos do governo do estado de Sergipe, proporcionando a transparência

das ações exercidas pelo governo. Suas atividades secundárias são Gráfica de médio porte e também uma gráfica rápida para impressão de cartazes, folder, banner, cartão de visita e entre outros impressos, uma Certificadora digital responsável pela emissão dos certificados digital para clientes governo como particular, serviço de consulta de publicações antigas e a criação da Editora de livros para a produção da cultura sergipena.

Avaliando o processo da evolução das empresas tem um ponto relevante que é os avanços tecnológicos trouxeram com a Revolução Industrial e também a topografia das cidades começa a mudar: desenvolvem-se os grandes centros urbanos, o êxodo rural cresce e começa a nascer um perfil urbano de homem, já que até então, a maioria da população concentrava-se no campo. Neste período consolidam-se as bases do capitalismo atual. No século XX, as leis trabalhistas estruturaram as relações de trabalho. O indivíduo passou a ter uma jornada de trabalho definida, salário mínimo, repouso remunerado, entre outros benefícios. A partir dos anos 60 o processo de descolonização de países africanos e a emergência de economias surgiram, pois estes países adotaram as tecnologias e políticas inerentes ao processo de globalização em curso. Consequentemente, a população trabalhadora destes países teve que se adaptar aos novos tempos (HOBBSAWN, 1995).

Com todo processo de evolução das empresas e globalização dos mercados, como no mecanismo de criação, de novos conceitos e metodologias eficazes. Ficando notória uma mudança de perspectiva das organizações, voltando seus esforços na formação das pessoas. Como as empresa podem motivar seu colaboradores de forma eficaz e duradoura. Que não era observar antes e durante a revolução industrial, que o foco recaia nos equipamentos e na tecnologia do produto ou processo de produção.

Um grande desafio é motivar os colaboradores. Quando a pessoa se colocar ou se direcionar a um caminho ou um objetivo, ela não necessariamente está motivada a atingir este objetivo. Os fatores que a levam a caminhar naquela direção podem-lhe ser intrínsecos (internos) ou extrínsecos (externos). Quando são intrínsecos, há motivação; quando são extrínsecos, há apenas movimento ou apenas satisfação (BERGAMINI, 1986 e 1989).

As organizações já avaliaram este novo cenário com a importância das pessoas e da forma como são administradas e conduzidas. É bom ressaltar a importância da comunicação entre as pessoas envolvidas no processo como um processo motivacional, facilitador das ações e compreensão das atividades realizadas pelos colaboradores. Missão dos administradores e gerentes será informar para motivar, ser claro e transparente nos processos e dificuldades em que as empresas passam por um processo de recessão e dificuldade das mais diversas.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 DEFINIÇÕES

No presente artigo descrevo algumas de definições de motivação, informação e teoria motivacional complementando a linha de raciocínio de como devemos liderar a parte fundamental de qualquer empresa que são seus colaboradores.

- Motivação;
- Informação;
- Teoria da Motivação.

2.2 DEFINIÇÃO DE MOTIVAÇÃO

Em análise a palavra “motivo” vem do Latim *movere* e significa mover. De acordo com o dicionário da língua portuguesa, “motivação” significa o ato de motivar, a exposição de motivos ou causas; é o conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou não, de ordens fisiológicas, intelectuais ou afetivas que determinam certo tipo de conduta em alguém.

Para Bergamini (1997):

A motivação é como uma força propulsora que leva o indivíduo a satisfazer suas necessidades e desejos; uma energia interna, algo que vem de dentro do indivíduo, fazendo com que este se coloque em ação. A motivação no trabalho leva os recursos humanos, além de buscarem satisfações pessoais, a realizarem os objetivos da organização.

Em relação, Wiesel (2005), relata que:

A motivação é um processo individual e fruto do nosso crescimento pessoal. A nossa evolução nos impulsiona para o desejo de possibilidades maiores, em que nada é trivial e tudo é útil para um significativo crescimento. A receita para grandes resultados está justamente nas pequenas coisas, dependendo, é claro, do foco que olharmos do nosso grau de dedicação, esforço e da qualidade das nossas ações. Entender o processo de motivação humana auxiliará na abertura de novos espaços, novas ferramentas para grandes descobertas, aprendizagens para viver melhor e vencer de uma forma que alguns seres humanos ainda não conhecem.

Motivação determina o fazer, tornando-se o elemento chave para os resultados de varias propostas de vida, e, em particular, a obtenção da qualidade nos programas de excelência que muitas organizações pretendem introduzir, e, ainda mais difícil, conseguir a sua manutenção. Entretanto a motivação é algo mutável e se altera conforme passar do tempo e no espaço, de acordo com a situação e com o indivíduo. O que é bom hoje poderá ter efeito oposto amanhã, dependendo da personalidade do indivíduo e da situação.

2.3 DEFINIÇÃO DE INFORMAÇÕES

De acordo com o dicionário da língua portuguesa informação vem do latim informatio. Significa ato ou efeito de informar, Conjunto de conhecimentos acumulados sobre certo tema por meio de pesquisa ou instrução, Explicação ou esclarecimento de conhecimento, produto ou juízo; comunicação ou mesmo Explicação sobre um processo dado por funcionário de repartição após este ser despachado ou solucionado por autoridade competente; comunicação.

A informação não existe fora do tempo. Ela aumenta, diminui, transporta-se e conserva-se no tempo. É uma relação entre os níveis de informação do destinatário e da fonte é decisiva para determinar a corrente de informações assim como, por exemplo, a capacidade do canal de comunicação do destinatário.

Nos primórdio, o homem depende inteiramente da natureza, mas pelo fato de começar a criar e pensar ele começa a ser ele próprio uma fonte de informação e de ordem. Hoje, seria possível analisar a sociedade como sistema organizado com ajuda dos meios modernos, na teoria da informação e dos materialismos histórico. Seria possível estabelecer quais as necessidades da sociedade e as possibilidades de satisfazê-las.

Assim como existe relação entre o trabalho físico e a informação, há igualmente certa relação entre trabalho social e informação social, isto é o pensamento da sociedade e consciência social. Uma relação de entre informação de motivação.

2.4 TEORIA DAS NECESSIDADES MASLOW

Na teoria da necessidade Maslow cita o comportamento motivacional, que é explicado pelas necessidades humanas. Entende-se que a motivação é o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos, levando-os a ação. Para que haja ação ou reação é preciso que um estímulo seja implementado, seja decorrente de coisa externa ou proveniente não se realiza, sobrevém a frustração do indivíduo que poderá assumir várias atitudes:

- a. Comportamento ilógico ou sem normalidade;
- b. Agressividade por não poder dar vazão à insatisfação contida;
- c. Nervosismo, insônia, distúrbios circulatório/digestivos;
- d. Falta de interesse pelas tarefas ou objetivos;
- e. Passividade, moral baixo, má vontade, pessimismo, resistência às modificações, insegurança, não colaboração.

A teoria de Maslow é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação. Para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Poucas ou nenhuma pessoas procurarão reconhecimento pessoal e status se suas necessidades básicas estiverem insatisfeitas.

De acordo com esta teoria, o ser humano possui diversas necessidades que podem ser separadas em categorias hierarquizadas. Para motivar uma pessoa, deve-se identificar qual é a categoria mais baixa na qual ela tem uma necessidade, e suprir estas necessidades antes de pensar em outras em categorias mais altas.

Estas categorias são normalmente apresentadas na forma de uma pirâmide:

- i. **Necessidades Fisiológicas:** São relacionadas às necessidades do organismo, e são as principais prioridades dos seres humanos. Entre elas estão respirar e se alimentar. Sem estas necessidades supridas, as pessoas sentirão dor e desconforto e ficarão doentes.
- ii. **Necessidades de Segurança:** Envolve a estabilidade básica que o ser humano deseja ter. Por exemplo, segurança física (contra a violência), segurança de recursos financeiros, segurança da família e de saúde.
- iii. **Necessidades Sociais:** Com as duas primeiras categorias supridas, passa-se a ter necessidades relacionadas à atividades social, como amizades, aceitação social, suporte familiar e amor.

- iv. **Necessidades de Status e Estima:** Todos gostam de ser respeitados e bem vistos. Este é o passo seguinte na hierarquia de necessidades: ser reconhecido como uma pessoa competente e respeitada. Em alguns casos leva a exageros como arrogância e complexo de superioridade.
- v. **Necessidade de Auto Realização:** É uma necessidade instintiva do ser humano. Todos gostam de sentir que estão fazendo o melhor com suas habilidades e superando desafios. As pessoas neste nível de necessidades gostam de resolver problemas, possuem um senso de moralidade e gostam de ajudar aos outros. Suprir esta necessidade equivale a atingir o mais alto potencial da pessoa.

Segundo Maslow, o ser humano persegue a satisfação dos seus desejos e motiva-se para atendê-los. Quando suas necessidades não são satisfeitas, geram tensão. Na tentativa de diminuir essa tensão, o indivíduo ganha força motivadora para buscar realização das necessidades.

3 CONCLUSÃO

Foram analisadas duas empresas 01 e 02, uma micro empresa com seu ramo de atuação voltado para contabilidade e outra empresa pública de direito privado que seu ramo de atuação imprensa gráfica. Foi observada a forma de motivação de todos os colaboradores na empresa 01, com a aproximação do conceito de “informação x motivação”, com base na participação de todas as atividades realizada pela a empresa, fazendo com que todos os colaboradores fiquem cientes de tudo que se passa. Uma palavra importante seria bom destacar é *participação* dos colaboradores nas decisões da empresa.

Podemos salienta que os colaboradores têm a capacidade de resolver e informar qualquer situação da empresa, devido que o administrador da empresa aplica uma filosofia de informar para motiva, agregar responsabilidade aos seus

colaboradores, ter a ciência que é capaz e importante a atuação dos colaboradores no crescimento e desenvolvimento das atividades da empresa e com isso atendendo suas necessidades mais íntimas como social, status e estima e auto realização.

Em contraponto posso passar a experiência da empresa 02 de como a informação pode motivar e agregar valor as suas atividades. Importante não é realizar a comparação, devido que a estrutura de gerenciamento é muito diferente e diz proporcional. Entretanto avaliamos setor por setor e era notório que os colaboradores estavam desmotivados. Verificando a situação de cada colaborador e perguntando se os mesmos sabiam o que acontecia na empresa e quais seriam os projetos futuros e nenhum sabia qual seria os projetos futuros da empresa que eles trabalhavam.

Empresa com certo número de funcionário tem dificuldade da integração dos mesmos nos planos de crescimento e evolução dos processos das mesmas. Devido que estão preocupados com a produção e não com motivação e informação para integrar os colaboradores no ritmo de crescimento desta empresa. Uma forma importante para motivar é avaliar as necessidades dos colaboradores e para as informações da empresa, com clareza e condicionar a informação a necessidade do funcionário, ser participativo e interagir as ações da empresa fazendo com que os funcionários absorvam as idéias e possa contribuir para futuro da empresa como também da sua profissão.

A maior dificuldade de gerenciar os colaboradores é saber das necessidades e de como podemos administrar as informações de forma correta e motivacional atendendo as necessidades mais básicas como Fisiológicas, Segurança, Social, Status e Estima e Auto Realização. Observando que devemos fazer a devida importância à participação dos colaboradores proporcionando informações para sua integração e que a mesma se transforme em ação, devido que o mais importante desta ação é a informação e como está pode realizar e maximizar dos esforços em uma produção mais eficaz e limpa.

ABSTRACT:

Assuming that the great difficulty of business is the motivation of its employees in the production process cycle. It is important to note that situations that employees are motivated to act in pro of the company. Evaluating the activity of both companies and we can see how the information activities can motivate and integrate employee participation in the production process. However should assess the needs of employees and how we can manage the situation presented and turn frustration into motivation in the process of information. This article is intended to deal with the process information to motivate, enabling information can be transformed into participation and responsibility for all activities and production processes leading developer in a direct relationship to the activities of the company.

KEYWORD: Motivation, Information, Employee, Company.

REFERÊNCIAS

Significado filosófico da noção de informação: Jiri Zaman, 1970

<http://www.uff.br/ppgci/textos/significadofilosoficozeman.doc>

Acessado em 29.08.2016

Stephen R. Covey. Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes. Tradução 56 Edição. Reimpressão. Rio de Janeiro. São Cristovão 2015.

Dicionário Michaelis, Disponível em:

<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=informa%C3%A7%C3%A3o>

Acessado em 29.08.2016

Informações históricas do Diário Oficial

<https://segrase.se.gov.br/noticias.htm?id=508>

Acessado em 17.09.2016