

Motivação e desempenho dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia, distrito de Nacala-Porto

Motivation and employee performance at Maiaia Oil Factory, Nacala-Porto district

Helena Jamal¹

Amina Chande Mualimo Neto²

Resumo

O presente artigo centra-se na análise da relação entre a motivação e o desempenho dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia, no distrito de Nacala-Porto. Neste contexto, o estudo teve como objectivo analisar a relação entre os factores motivacionais e o desempenho dos trabalhadores da referida empresa. Para o efeito, a pesquisa adoptou uma abordagem qualitativa, tendo sido seleccionados, por conveniência, dez (10) participantes, dos quais dois (2) membros da direcção da empresa, um (1) chefe de Recursos Humanos e sete (7) trabalhadores ou colaboradores. Quanto aos critérios de selecção, foram considerados participantes de ambos os sexos, maiores de 18 anos e com características relevantes para os propósitos da investigação. No que concerne aos resultados, as evidências obtidas no campo indicaram que a insuficiência de motivação dos trabalhadores pode constituir um factor condicionante do desempenho e do bem-estar organizacional. Com efeito, manifestações como o absentismo, atrasos frequentes, apatia, incumprimento de prazos e conflitos no ambiente de trabalho podem constituir sinais de reduzido nível de motivação, exigindo da gestão a adopção de estratégias adequadas para melhorar o envolvimento e o compromisso dos trabalhadores. Deste modo, os resultados permitiram concluir que existe uma relação entre a motivação e o desempenho profissional, na medida em que níveis mais elevados de motivação tendem a favorecer maior empenho, responsabilidade, satisfação e qualidade na execução das tarefas. Assim, a motivação constitui um factor estratégico para o fortalecimento do desempenho dos trabalhadores e para o alcance dos objectivos organizacionais.

Palavras-chave: Motivação; Desempenho profissional; Trabalhadores; Gestão de Recursos Humanos; Fábrica de Óleo Maiaia.

Abstract

This article focuses on analysing the relationship between motivation and employee performance at Maiaia Oil Factory, in Nacala-Porto District. In this context, the study aimed to analyse the relationship between motivational factors and the performance of employees in the aforementioned company. To this end, the research adopted a qualitative approach, with ten (10) participants selected through convenience sampling, comprising two (2) members of the company's management, one (1) Human Resources officer, and seven (7) employees or workers. Regarding the selection criteria, participants of both sexes, aged 18 years or older, and possessing characteristics relevant to the objectives of the study were considered. With regard to the findings, the evidence obtained in the field indicated that insufficient employee motivation may constitute a factor affecting both performance and organisational well-being. Indeed, manifestations such as absenteeism, frequent lateness, apathy, failure to meet deadlines, and conflicts in the workplace may indicate low levels of motivation, requiring management to adopt appropriate strategies to improve employee engagement and

¹ Programa de Mestrado em MGRH na Universidade Católica de Moçambique – Extensão de Nacala

² Docente do Programa em MBA na Universidade Católica de Moçambique – Extensão de Nacala - ORCID iD: 0009-0003-2288-1662

commitment. Therefore, the findings led to the conclusion that there is a relationship between motivation and professional performance, insofar as higher levels of motivation tend to promote greater commitment, responsibility, satisfaction, and quality in task performance. Thus, motivation constitutes a strategic factor for strengthening employee performance and achieving organisational objectives.

Keywords: Motivation; Professional Performance; Employees; Human Resource Management; Maiaia Oil Factory.

1. Introdução

Do ponto de vista pessoal e profissional, nos dias actuais, os trabalhadores tendem a sentir-se mais motivados quando percebem que possuem condições para alcançar os seus objectivos, tanto pessoais como profissionais e, conseqüentemente, quando o seu esforço, dedicação, competência e desempenho são devidamente reconhecidos pela organização.

Neste sentido, a motivação constitui um elemento fundamental para o envolvimento dos trabalhadores nas actividades que desempenham, contribuindo, por conseguinte, para a melhoria do seu desempenho e para o alcance dos objectivos organizacionais.

Com efeito, no contexto laboral, diversos factores podem influenciar o nível de motivação dos trabalhadores, destacando-se a remuneração, o reconhecimento profissional, a autonomia, as oportunidades de crescimento, as condições de trabalho e a auto-realização.

Assim sendo, a motivação pode ser compreendida como uma força impulsionadora da acção humana, que não se limita exclusivamente à dimensão profissional, mas envolve, igualmente, aspectos sociais, biológicos e psicológicos que influenciam o comportamento de cada trabalhador.

Diante desta realidade, torna-se pertinente que a Fábrica de Óleo Maiaia, localizada na cidade de Nacala-Porto, procure compreender o nível de motivação dos seus trabalhadores e identificar os factores que podem estar associados a situações de desmotivação.

Para o efeito, é fundamental que a organização promova um ambiente de trabalho favorável, adote práticas de gestão orientadas para a valorização dos colaboradores e desenvolva estratégias motivacionais capazes de estimular o comprometimento, a satisfação e o envolvimento dos trabalhadores.

Dessa forma, tais medidas poderão contribuir para o aumento da produtividade e para a melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral, transformando os trabalhadores de meros executores de tarefas em participantes activos, realizadores e inovadores na prossecução dos objectivos individuais e organizacionais.

Neste contexto, o presente artigo tem como objectivo geral compreender a relação entre a motivação e o desempenho dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia.

Especificamente, procura analisar a relação entre os factores motivacionais e o desempenho dos trabalhadores, bem como identificar os principais elementos que influenciam o seu nível de motivação no contexto organizacional. Deste modo, a pesquisa procura compreender de que forma a motivação se relaciona com o desempenho dos trabalhadores e em que medida as práticas motivacionais adoptadas pela organização podem contribuir para a melhoria dos resultados laborais.

Por sua vez, a escolha do tema surgiu do interesse da proponente, motivado pela constatação de situações que podem estar associadas ao desinteresse e à reduzida valorização da massa laboral por parte da direcção da Fábrica de Óleo Maiaia. Neste âmbito, observa-se a necessidade de reforçar o acompanhamento dos trabalhadores, a comunicação entre os diferentes níveis hierárquicos e a valorização do seu contributo para o funcionamento da organização.

Além disso, os trabalhadores manifestam a necessidade de maior acompanhamento por parte da direcção, bem como de uma comunicação mais próxima e efectiva com os seus superiores hierárquicos. Consequentemente, essas situações podem repercutir-se no nível de envolvimento, no funcionamento, no desempenho e na qualidade do trabalho desenvolvido no seio da organização.

Nesta linha de pensamento, Rocha (2005) defende que a “motivação representa o conjunto de factores psicológicos que agem entre si determinando a conduta de um indivíduo” (p. 94). A partir desta perspectiva, pode-se compreender a motivação como um processo relacionado com factores psicológicos que influenciam o comportamento individual.

Contudo, o fenómeno motivacional deve ser analisado de forma mais abrangente, uma vez que não resulta exclusivamente de factores internos ao indivíduo, mas também da interacção entre as características pessoais e as condições situacionais presentes no ambiente de trabalho.

No que diz respeito ao processo de motivação no ambiente laboral, assume particular importância o papel do gestor de Recursos Humanos, sobretudo na identificação das necessidades, expectativas e níveis de desempenho dos trabalhadores.

Assim, é importante que o gestor conheça os colaboradores que apresentam melhor desempenho e reconheça os seus esforços, sem, todavia, desconsiderar aqueles que enfrentam dificuldades ou apresentam níveis reduzidos de motivação.

Para tal, o diálogo permanente com os gestores, supervisores e líderes das diferentes áreas da organização constitui uma estratégia relevante para identificar situações de desmotivação e estabelecer mecanismos adequados de reconhecimento e incentivo. Por conseguinte, uma comunicação interna eficaz pode contribuir para fortalecer as relações entre trabalhadores e superiores hierárquicos.

Relativamente ao desempenho, no presente artigo, este é entendido como a capacidade do trabalhador de executar as actividades que lhe são atribuídas, mobilizando esforços, conhecimentos, competências técnicas e comportamentais para alcançar os resultados esperados.

Consequentemente, um bom desempenho pressupõe não apenas a execução das tarefas, mas também a capacidade de responder às exigências do cargo, cumprir as metas estabelecidas e contribuir para o alcance dos objectivos da organização.

De igual modo, Chiavenato (2012) enfatiza que a motivação apresenta características particulares em cada colaborador, uma vez que as necessidades e os factores que impulsionam o comportamento podem variar de indivíduo para indivíduo.

Deste ponto de vista, compreende-se que não existem mecanismos motivacionais universalmente aplicáveis a todos os trabalhadores, sendo necessário considerar as diferenças individuais, profissionais e contextuais existentes no ambiente organizacional.

Deste modo, compreende-se que a motivação constitui um factor relevante para o desempenho dos trabalhadores, na medida em que influencia o comportamento, o envolvimento e a produtividade.

Assim, um trabalhador motivado tende a demonstrar maior disposição para realizar as suas actividades, maior comprometimento com os objectivos da organização e maior capacidade de responder às exigências do trabalho. Por conseguinte, níveis adequados de motivação podem favorecer a qualidade, a eficiência e a eficácia na execução das tarefas.

Além da remuneração e do reconhecimento, existem outras estratégias que podem contribuir para a motivação dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia, tais como a implementação de programas de benefícios, a criação de mecanismos de escuta e participação dos colaboradores, o desenvolvimento do autoconhecimento, a definição de planos de carreira, a oferta de oportunidades de formação e desenvolvimento profissional e a promoção de uma cultura organizacional positiva. Nesse sentido, a adopção dessas práticas poderá fortalecer o sentimento de pertença e o comprometimento dos trabalhadores com a organização.

Por outro lado, a motivação dos trabalhadores está igualmente relacionada com a retenção de talentos. Com efeito, quando os colaboradores se sentem valorizados, respeitados, envolvidos e satisfeitos com o ambiente de trabalho, tendem a desenvolver maior compromisso com a organização e a apresentar menor propensão para procurar oportunidades profissionais alternativas.

Assim sendo, investir na motivação não representa apenas uma estratégia para aumentar a produtividade, mas também uma forma de fortalecer a estabilidade e a sustentabilidade da organização.

Do ponto de vista científico, o presente artigo pode contribuir para a produção de conhecimentos sobre a relação entre a motivação e o desempenho dos trabalhadores, particularmente no contexto da Fábrica de Óleo Maiaia.

Nesse sentido, o estudo poderá fornecer subsídios para o aprimoramento das práticas de gestão de Recursos Humanos e para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, participativo e motivador, no qual os trabalhadores se sintam valorizados e satisfeitos no exercício das suas funções.

Por sua vez, do ponto de vista social, o estudo reveste-se de particular relevância, na medida em que poderá contribuir para uma melhor compreensão dos factores que influenciam a motivação e o desempenho dos trabalhadores nas organizações.

Além disso, uma gestão adequada da motivação poderá favorecer a satisfação profissional, a produtividade, o comprometimento e a qualidade dos serviços e produtos oferecidos.

Por conseguinte, compreender a relação entre motivação e desempenho constitui uma necessidade para as organizações que procuram alcançar melhores resultados, promover o bem-estar dos seus colaboradores e garantir maior eficiência e sustentabilidade institucional.

Efectivamente, a motivação e o desempenho constituem dimensões estreitamente relacionadas no contexto organizacional. Assim, compreender os factores que motivam ou desmotivam os trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia poderá permitir a identificação de estratégias capazes de melhorar o ambiente laboral, fortalecer o comprometimento dos colaboradores e elevar os níveis de produtividade.

Dessa forma, espera-se que os resultados da pesquisa possam contribuir não apenas para o conhecimento científico sobre a temática, mas também para a melhoria das práticas de gestão e valorização dos trabalhadores da organização.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Conceito de motivação

A motivação constitui um dos elementos fundamentais para compreender o comportamento dos trabalhadores no contexto organizacional. De modo geral, pode ser entendida como o conjunto de forças ou factores que impulsionam o indivíduo a agir, orientando o seu comportamento para o alcance de determinados objectivos.

Neste sentido, a motivação está relacionada com as necessidades, expectativas, interesses e estímulos que influenciam a disposição do trabalhador para realizar as suas actividades.

Segundo Rocha (2005), a motivação representa o conjunto de factores psicológicos que actuam entre si, determinando a conduta de um indivíduo. A partir desta perspectiva, compreende-se que a motivação possui uma dimensão interna, relacionada com os factores psicológicos do indivíduo. Contudo, no contexto organizacional, a motivação não depende exclusivamente de características pessoais, uma vez que também é influenciada pelas condições existentes no ambiente de trabalho.

Assim sendo, aspectos como remuneração, reconhecimento, relacionamento com os superiores hierárquicos, condições de trabalho, autonomia, oportunidades de crescimento e participação nas decisões podem influenciar significativamente o nível de motivação dos trabalhadores. Por conseguinte, as organizações devem procurar compreender as necessidades dos seus colaboradores e desenvolver práticas capazes de estimular o seu envolvimento e comprometimento.

2.2. Motivação no contexto organizacional

No ambiente organizacional, a motivação assume particular importância porque está directamente relacionada com a forma como os trabalhadores se envolvem com as suas actividades e com os objectivos institucionais. Com efeito, um trabalhador que encontra no seu ambiente laboral condições favoráveis à satisfação das suas necessidades tende a apresentar maior disposição para executar as suas tarefas.

Neste contexto, cabe aos gestores e, particularmente, aos responsáveis pela área de Recursos Humanos, adoptar mecanismos que favoreçam a motivação dos trabalhadores. Entre esses mecanismos, destacam-se o reconhecimento profissional, a valorização do desempenho, a comunicação interna, a formação, a possibilidade de progressão na carreira, a autonomia e a criação de boas condições de trabalho.

Além disso, a motivação deve ser compreendida como um processo dinâmico, uma vez que as necessidades e expectativas dos trabalhadores podem modificar-se ao longo do tempo.

Deste modo, uma estratégia motivacional que produz resultados positivos num determinado momento pode não apresentar a mesma eficácia posteriormente. Consequentemente, torna-se necessário que as organizações acompanhem regularmente o nível de satisfação e motivação dos seus trabalhadores.

2.3. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

Uma das teorias clássicas utilizadas para explicar a motivação humana é a Teoria da Hierarquia das Necessidades, desenvolvida por Maslow (1943). Segundo esta abordagem, as necessidades humanas podem ser organizadas em diferentes níveis hierárquicos: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e necessidades de auto-realização.

Em primeiro lugar, encontram-se as necessidades fisiológicas, relacionadas com condições básicas de sobrevivência, como alimentação, descanso e condições adequadas de vida. Em segundo lugar, surgem as necessidades de segurança, que envolvem estabilidade, protecção e segurança no ambiente de trabalho. Em terceiro lugar, encontram-se as necessidades sociais, relacionadas com o sentimento de pertença, amizade e relacionamento com os colegas.

Por outro lado, as necessidades de estima estão relacionadas com o reconhecimento, respeito, valorização e prestígio. Finalmente, no nível superior encontram-se as necessidades de auto-realização, relacionadas com o desenvolvimento das potencialidades individuais e a concretização dos objectivos pessoais e profissionais.

Dessa forma, a teoria de Maslow permite compreender que os trabalhadores não são motivados exclusivamente pela remuneração. Pelo contrário, diferentes necessidades podem influenciar o seu comportamento, dependendo das circunstâncias individuais e organizacionais.

Assim, no caso da Fábrica de Óleo Maiaia, a análise da motivação deverá considerar tanto os factores materiais como os factores sociais, profissionais e psicológicos.

2.4. Teoria dos Dois Factores de Herzberg

Outra perspectiva importante para a compreensão da motivação no trabalho é a Teoria dos Dois Factores, desenvolvida por Herzberg, Mausner e Snyderman (1959). Esta teoria distingue os factores relacionados com a satisfação no trabalho em dois grandes grupos: factores higiénicos e factores motivacionais.

Por um lado, os factores higiénicos estão relacionados com as condições em que o trabalho é realizado. Entre eles encontram-se o salário, as condições físicas de trabalho, as políticas da organização, a segurança, a supervisão e as relações interpessoais. Embora a presença desses factores possa reduzir a insatisfação, a sua existência, por si só, não garante necessariamente elevados níveis de motivação.

Por outro lado, os factores motivacionais estão directamente relacionados com o conteúdo do trabalho e com a possibilidade de crescimento e realização profissional. Entre estes destacam-se o reconhecimento, a realização, a responsabilidade, a promoção, o crescimento profissional e a própria natureza das actividades desempenhadas.

Neste sentido, a teoria de Herzberg apresenta particular relevância para o presente estudo, pois permite analisar de que forma factores como salário, reconhecimento, autonomia, responsabilidade e oportunidades de crescimento podem influenciar a motivação dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia.

2.5. Conceito de desempenho profissional

O desempenho profissional refere-se à forma como o trabalhador executa as actividades que lhe são atribuídas e contribui para o alcance dos objectivos da organização. Nesse sentido, o desempenho não deve ser entendido apenas como a quantidade de trabalho realizado, mas também como a qualidade, eficiência, responsabilidade, competência e cumprimento das metas estabelecidas.

Com efeito, um trabalhador pode apresentar bom desempenho quando demonstra domínio das suas funções, cumpre os prazos, apresenta qualidade na execução das tarefas, utiliza adequadamente os recursos disponíveis e demonstra compromisso com os objectivos institucionais.

Assim, o desempenho resulta da conjugação de diferentes elementos, incluindo conhecimentos, competências, condições de trabalho, capacidade individual e motivação. Consequentemente, para que uma organização alcance níveis elevados de desempenho, torna-se necessário criar condições que permitam aos trabalhadores utilizar adequadamente as suas capacidades.

2.6. Relação entre motivação e desempenho

A relação entre motivação e desempenho constitui um dos aspectos centrais do presente estudo. De modo geral, considera-se que trabalhadores motivados tendem a apresentar maior envolvimento com as suas actividades, maior disposição para enfrentar desafios e maior comprometimento com os objectivos organizacionais.

Todavia, a motivação, por si só, não garante automaticamente um elevado desempenho. Com efeito, para que a motivação se traduza em resultados concretos, é necessário que o trabalhador disponha de conhecimentos, competências, recursos e condições adequadas para realizar as suas actividades.

Deste modo, pode-se afirmar que a motivação e o desempenho estão relacionados, mas são influenciados por múltiplos factores. Por exemplo, um trabalhador pode estar altamente motivado, mas apresentar dificuldades no desempenho caso não disponha de formação adequada, equipamentos, recursos ou orientação suficiente.

Por conseguinte, a organização deve adoptar uma abordagem integrada, procurando simultaneamente motivar os trabalhadores, desenvolver as suas competências e proporcionar condições adequadas para a realização das tarefas. Assim, a melhoria do desempenho deve resultar de uma combinação entre motivação, capacidade profissional e condições organizacionais favoráveis.

2.7. Factores motivacionais no ambiente de trabalho

No que concerne aos factores motivacionais, diversos elementos podem influenciar o comportamento dos trabalhadores. Entre os mais relevantes destacam-se:

Remuneração: constitui uma importante forma de compensação pelo trabalho realizado e pode influenciar a satisfação do trabalhador.

Reconhecimento: permite ao trabalhador perceber que o seu esforço e contributo são valorizados pela organização.

Autonomia: proporciona maior liberdade para tomar decisões relacionadas com a execução das suas actividades.

Participação: permite que os trabalhadores contribuam para decisões que afectam o seu trabalho.

Formação e desenvolvimento: possibilitam a aquisição de novos conhecimentos e competências.

Progressão na carreira: cria perspectivas de crescimento profissional dentro da organização.

Condições de trabalho: incluem os recursos, equipamentos, segurança e ambiente físico necessários para a realização das actividades.

Relacionamento interpessoal: relações positivas entre colegas e superiores podem favorecer a satisfação e o envolvimento profissional.

Liderança: uma liderança participativa, comunicativa e orientada para a valorização dos trabalhadores pode contribuir para níveis mais elevados de motivação.

Neste sentido, a análise desses factores na Fábrica de Óleo Maiaia permitirá compreender quais são os aspectos que mais influenciam a motivação dos trabalhadores e de que maneira estes se relacionam com o seu desempenho profissional.

2.8. Papel da liderança na motivação dos trabalhadores

A liderança desempenha um papel relevante na criação de um ambiente organizacional motivador. Com efeito, os líderes estabelecem relações directas com os trabalhadores e podem influenciar a forma como estes percebem a organização, as suas funções e o reconhecimento do seu trabalho.

Assim, uma liderança baseada na comunicação, no respeito, na participação, no reconhecimento e no acompanhamento dos trabalhadores pode contribuir para fortalecer o comprometimento organizacional. Por outro lado, uma liderança excessivamente distante, autoritária ou pouco comunicativa pode favorecer sentimentos de desvalorização e desmotivação.

Deste modo, no contexto da Fábrica de Óleo Maiaia, torna-se pertinente analisar a relação estabelecida entre a direcção, os superiores hierárquicos e os trabalhadores, procurando compreender em que medida essa relação influencia a motivação e o desempenho profissional.

2.9. Síntese do enquadramento teórico

Em síntese, o enquadramento teórico apresentado demonstra que a motivação é um fenómeno complexo, influenciado tanto por factores individuais como por factores organizacionais. Por um lado, as necessidades pessoais, as expectativas e os objectivos profissionais influenciam a disposição do trabalhador para agir.

Por outro lado, factores como remuneração, reconhecimento, autonomia, condições de trabalho, liderança, relacionamento interpessoal e oportunidades de desenvolvimento também desempenham um papel significativo.

À luz das teorias de Maslow e Herzberg, compreende-se que a satisfação das necessidades dos trabalhadores e a existência de factores que promovam reconhecimento, realização e crescimento profissional podem favorecer níveis mais elevados de motivação. Consequentemente, trabalhadores mais motivados tendem a apresentar maior envolvimento e comprometimento com as suas actividades, desde que disponham igualmente das competências e condições necessárias para executar as suas funções.

Portanto, o presente estudo parte do pressuposto de que existe uma relação relevante entre a motivação e o desempenho dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia. Assim, a investigação procurará identificar os principais factores motivacionais presentes na organização e compreender de que forma estes se relacionam com o desempenho dos trabalhadores.

3. METODOLOGIA

A pesquisa científica constitui um processo sistemático de recolha, análise e interpretação de informações, com vista à produção de conhecimentos e à compreensão de determinados fenómenos.

Segundo Lock (2001), a pesquisa consiste num processo metódico de investigação orientado para a resolução de problemas. Do mesmo modo, Marconi e Lakatos (2011) destacam a utilização de técnicas e instrumentos de recolha e análise de informações. Deste modo, a presente investigação foi classificada quanto à abordagem, à natureza, aos objectivos e aos procedimentos técnicos.

Quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa, pois procura compreender a motivação e o desempenho dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia, localizada no distrito de Nacala, Província de Nampula.

Esta abordagem permite analisar as percepções, experiências, opiniões e comportamentos dos participantes relativamente aos factores que influenciam a motivação e o desempenho profissional.

Segundo Malhotra et al (2012), a pesquisa qualitativa possibilita uma compreensão aprofundada de determinado problema, recorrendo geralmente a técnicas de recolha de dados não estruturadas ou semiestruturadas. Assim, esta abordagem mostrou-se adequada por

permitir compreender a realidade da empresa a partir das experiências e percepções dos trabalhadores.

Quanto à natureza, a pesquisa é aplicada, uma vez que procura compreender um problema concreto relacionado com a motivação e o desempenho dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia.

Segundo Gil (2008), a pesquisa aplicada visa produzir conhecimentos que possam contribuir para a solução de problemas específicos. Neste sentido, os resultados do estudo poderão fornecer subsídios para a melhoria das práticas de gestão, das condições de trabalho e das estratégias de motivação dos trabalhadores.

Quanto aos objectivos, a pesquisa é descritiva, pois procura descrever as características da realidade estudada e compreender a relação entre a motivação e o desempenho dos trabalhadores.

Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como finalidade descrever características de determinada população ou fenómeno e estabelecer relações entre os aspectos estudados. Assim, este tipo de pesquisa permite caracterizar os factores motivacionais e compreender a sua possível relação com o desempenho profissional.

Quanto aos procedimentos técnicos, foi utilizado o estudo de caso, por se concentrar numa realidade específica e delimitada, nomeadamente a Fábrica de Óleo Maiaia. Dessa forma, procurou-se compreender, no seu contexto real, a motivação dos trabalhadores e a sua influência no desempenho profissional.

Segundo Fonseca (2007), o estudo de caso permite compreender uma realidade de forma aprofundada, considerando as perspectivas dos participantes. Portanto, este procedimento mostrou-se adequado aos objectivos da investigação.

A população do estudo foi constituída por 82 trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia, incluindo membros da direcção, o chefe de Recursos Humanos e trabalhadores/colaboradores. Deste universo, foram seleccionados participantes com experiência, conhecimento e envolvimento directo com as actividades da organização e com o fenómeno investigado.

Para o efeito, foi utilizada uma amostragem não probabilística por conveniência, considerando a disponibilidade, acessibilidade e relação dos participantes com o objecto do estudo. Segundo Gil (2011), a amostragem consiste na selecção de uma parcela da população para a realização da investigação.

Neste contexto, foram considerados participantes com vínculo profissional à empresa, idade igual ou superior a 18 anos, experiência na organização e disponibilidade para participar voluntariamente na pesquisa.

A amostra foi constituída por dez (10) participantes, seleccionados de forma intencional, nomeadamente um (1) membro da direcção, um (1) chefe de Recursos Humanos e oito (8) trabalhadores/colaboradores.

A escolha destes participantes justificou-se pela necessidade de reunir diferentes perspectivas sobre os factores motivacionais e a sua relação com o desempenho profissional. Deste modo, a diversidade dos participantes permitiu obter informações relevantes e contextualizadas sobre a realidade organizacional estudada.

Para a recolha de dados, foram utilizadas duas técnicas principais: a observação participante e a entrevista semi-estruturada. A observação participante foi utilizada para compreender, no contexto real da empresa, a relação entre os factores motivacionais e o desempenho dos trabalhadores.

Assim, o investigador acompanhou as actividades e interacções dos participantes, registando comportamentos e situações relevantes.

Segundo Fonseca (2007), esta técnica permite obter informações da realidade através da observação directa dos factos e fenómenos estudados. Para o registo das informações, foram utilizados o caderno de campo, a ficha de observação, a caneta e, quando autorizado, o telefone celular. As observações foram realizadas durante o período laboral, nas manhãs e tardes, com duração aproximada de uma hora e meia.

Por sua vez, a entrevista semi-estruturada consistiu numa conversa orientada por perguntas previamente definidas, permitindo recolher percepções dos membros da direcção, do responsável de Recursos Humanos e dos trabalhadores.

Segundo Gil (2011), a entrevista constitui uma técnica de recolha de dados baseada na formulação de perguntas ao participante, com o objectivo de obter informações relevantes para a investigação.

Deste modo, as entrevistas foram realizadas presencialmente pelo investigador, nas instalações da Fábrica de Óleo Maiaia, durante o período laboral, procurando compreender as percepções dos participantes sobre os factores motivacionais e o desempenho dos trabalhadores.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa demonstram que a motivação constitui um factor importante para o desempenho dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia. Os participantes destacaram o reconhecimento profissional, a liderança, as condições de trabalho, a remuneração, a formação, a autonomia e o ambiente organizacional como elementos que influenciam a satisfação, o comprometimento e a produtividade. Estes resultados apresentam convergência com a literatura consultada, que considera a motivação essencial para o desempenho organizacional.

Quanto à relação entre motivação e desempenho, verificou-se que a falta de reconhecimento, a comunicação limitada e a reduzida valorização profissional contribuem para a desmotivação e para a diminuição do desempenho.

Esta realidade é sustentada por Jam-Jam e Mbukanma (2023) e pela Teoria dos Dois Factores de Worthley et al (2009), que destacam a importância do reconhecimento, da valorização e das condições de trabalho.

Relativamente à motivação como factor influenciador do desempenho, os resultados indicaram que boas condições de trabalho, liderança participativa, comunicação eficaz, remuneração adequada, formação e oportunidades de crescimento favorecem o desempenho profissional.

Estes resultados estão relacionados com a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Takahashi (2006) e com a Teoria da Expectativa de Matsuki e Nakamura (2019), que realçam a importância da satisfação das necessidades e da percepção de reconhecimento e recompensa.

No que concerne à autonomia, constatou-se que alguns trabalhadores possuem liberdade para realizar as suas actividades, enquanto outros apontaram a existência de controlo excessivo por parte da chefia. Segundo Mazikana (2023), a autonomia contribui para fortalecer a motivação, a responsabilidade e o desempenho profissional.

Em síntese, a pesquisa confirma que a motivação influencia positivamente o desempenho dos trabalhadores. Contudo, persistem desafios relacionados com limitações financeiras, insuficiência de incentivos, formação reduzida e comunicação interna.

Assim, recomenda-se o reforço das políticas de valorização, reconhecimento, formação, autonomia e melhoria das condições de trabalho, de modo a elevar a satisfação, o comprometimento e a produtividade dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos objectivos específicos e nos resultados obtidos, conclui-se que existe uma relação positiva entre a motivação e o desempenho dos trabalhadores da Fábrica de Óleo Maiaia.

Verificou-se que trabalhadores motivados tendem a apresentar maior comprometimento, responsabilidade, produtividade e qualidade na realização das suas actividades, enquanto a desmotivação pode contribuir para a redução do desempenho.

Relativamente à relação entre motivação e desempenho, constatou-se que factores como reconhecimento, remuneração, condições de trabalho, oportunidades de crescimento e valorização profissional influenciam significativamente o desempenho dos trabalhadores.

Quanto às relações e atitudes entre gestores e trabalhadores, verificou-se que o diálogo, o respeito, a participação e a comunicação eficaz favorecem a motivação e o envolvimento profissional.

No que concerne às relações no ambiente de trabalho, constatou-se que boas condições laborais, relações interpessoais positivas e adequada organização das tarefas contribuem para maior produtividade.

Entretanto, a insuficiência de incentivos, o excesso de trabalho, a falta de reconhecimento e algumas limitações nas condições laborais constituem factores que podem afectar negativamente a motivação e o desempenho.

Assim, conclui-se que a motivação constitui um factor estratégico para a melhoria do desempenho dos trabalhadores. Por conseguinte, recomenda-se o fortalecimento das práticas de reconhecimento, comunicação, capacitação, valorização profissional e melhoria das condições de trabalho, de modo a promover maior satisfação, comprometimento e produtividade, contribuindo para o alcance dos objectivos e para o desenvolvimento sustentável da Fábrica de Óleo Maiaia.

REFERÊNCIAS

- Chiavenato, Idalberto (2012). *Gestão de Pessoas*. (4ª ed.), Rio de Janeiro: Brasil - Campus Elsevier.
- Fonseca, João José Santos (2007). *Metodologia da pesquisa científica*. (2ª ed.), São Paulo: Brasil - Fortaleza: Universidade Estadual de Ceará.
- Gil, António Carlos (2011). *Como elaborar projectos de pesquisas*. (4ª ed.), São Paulo: Brasil - Atlas.
- Gil, António Carlos (2008). *Como elaborar projectos de pesquisas*. (4ª ed.), São Paulo: Brasil - Atlas.

- Lock, Edwin Arnest (2001). Metas de um projecto de pesquisa. (8ª ed.). Rio de Janeiro, Brasil: Editora Atlas.
- Mazikana, A. T. (2023). Impact of Motivation on Employees' Performance in the Manufacturing Industry in Harare, Zimbabwe. Harare: Zimbabwe Open University. (Disponível em repositórios académicos.
- Matsuki & Nakamura (2019). Estratégias e técnicas aplicadas no processo de Administração de recursos humanos na Organização. (5ª ed.). Rio de Janeiro, Brasil: Campinas.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Malhotra, Sidharth (2012). Métodos e técnicas de pesquisa social. (6ª ed.), São Paulo, Brasil: Atlas.
- Takahashi, K. (2006). Effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees. *International Journal of Human Resource Management*.
- Marconi, Marina de Andrade & Lakatos, Eva Maria (2011). Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. (7ª ed.), São Paulo: Brasil - Atlas.
- Rocha, Joaquim de Abreu Oliveira (2005). Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública. (3ª ed.), Lisboa, Portugal: Escolar Editora.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Jam-Jam, S., & Mbukanma, I. (2023). Significance of Motivation on Employee Optimal Performance: A Study of Amendu Manufacturing Industry in Mthatha, Eastern Cape, South Africa. *Journal of Educational and Social Research*, 13(5), 107–115. <https://doi.org/10.36941/Jesr-2023-0124>.