

MOTIVAÇÃO E BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS

Deynne Muller Pereira de Oliveira¹

Nicelio da Silva Costa²

Samara Mírian Nobre de Castro³

RESUMO

O presente trabalho aborda a temática da motivação e do bem-estar no ambiente organizacional, considerando-os elementos centrais para o desempenho das equipes. O objetivo é investigar as ações adotadas para fomentar a motivação e o bem-estar dos colaboradores, a partir da perspectiva de uma supervisora de produção de uma indústria de laticínios no município de Morada Nova - CE. Como objetivo específico, busca-se avaliar o impacto dessas práticas no desempenho da equipe. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, cuja coleta de dados foi realizada por meio de uma entrevista com roteiro semiestruturado. Observou-se que a empresa adota iniciativas como treinamentos, rodas de conversa e ações voltadas à valorização dos colaboradores. O reconhecimento ocorre tanto de maneira formal — por meio de premiações e metas — quanto de forma informal, por meio de feedbacks constantes e estímulo ao protagonismo. Conclui-se que os dados coletados evidenciam a presença de práticas consistentes de motivação e bem-estar no cotidiano da empresa analisada, reforçando a importância de uma liderança humanizada e de estratégias que considerem integralmente as necessidades dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança humanizada; Saúde emocional; Desenvolvimento Profissional

¹FACULDADE VIDAL: e-mail:deynnemuller2000@gmail.com

²FACULDADE VIDAL: e-mail: niceliodasilvacosta@gmail.com

³FACULDADE VIDAL: e-mail:samaramnc@gmail.com

INTRODUÇÃO

A motivação e o bem-estar no trabalho são elementos centrais para a construção de um ambiente organizacional saudável, produtivo e sustentável. No setor de laticínios, marcado por intensas demandas físicas e emocionais, é fundamental implementar estratégias que estimulem o engajamento e a qualidade de vida dos trabalhadores.

A motivação é compreendida como um fenômeno multifatorial, que envolve aspectos internos e externos influenciadores do comportamento humano no ambiente de trabalho (ROBBINS; JUDGE, 2019). Para Chiavenato (2014), ela está intrinsecamente ligada à satisfação das necessidades humanas, que vão desde o nível fisiológico até a autorrealização, conforme proposto por Maslow (1954) em sua teoria hierárquica. Nesse sentido, os indivíduos tendem a buscar novos níveis de realização à medida que suas necessidades básicas são supridas.

Herzberg (1959), ao desenvolver a Teoria dos Dois Fatores, diferenciou os elementos que promovem a satisfação (motivadores, como reconhecimento e realização) daqueles que evitam a insatisfação (fatores higiênicos, como salário e condições de trabalho), reforçando a importância de ações voltadas não apenas ao ambiente físico, mas também à valorização psicológica dos trabalhadores.

Complementando essa abordagem, Dutra (2020) aponta que o desenvolvimento de carreiras alinhadas aos valores e às competências individuais pode atuar como um importante fator motivacional. O autor enfatiza a relevância da autonomia, da clareza de propósito e da construção conjunta de projetos de vida e trabalho como elementos fundamentais para o engajamento.

No que diz respeito ao bem-estar organizacional, Siqueira (2008) destaca que ele está relacionado à percepção de justiça, respeito, apoio social e equilíbrio emocional no ambiente laboral. Ferreira (2019) complementa que aspectos da Psicologia Organizacional, como o clima e a cultura organizacional, interferem diretamente na saúde mental dos colaboradores.

Assim, promover o bem-estar requer uma visão holística da gestão de pessoas, que vá além das práticas tradicionais, incorporando estratégias de escuta ativa, reconhecimento, segurança psicológica e desenvolvimento contínuo. Este estudo tem como objetivo investigar, sob a perspectiva de uma gestora da empresa Alvoar Lácteos (conhecida como Betânia), as

ações adotadas para fomentar a motivação e o bem-estar no cotidiano organizacional, considerando o impacto dessas práticas no desempenho da equipe.

METODOLOGIA

Este trabalho adota uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório. A coleta de dados foi realizada por meio de uma entrevista semiestruturada com uma gestora da empresa Alvoar Lácteos, contemplando dez questões relacionadas à motivação, bem-estar, saúde emocional, clima organizacional e reconhecimento. A entrevista, conduzida presencialmente, teve duração aproximada de 20 minutos. O conteúdo foi transcrito e analisado com base na técnica de análise de conteúdo, com foco nas experiências e percepções da entrevistada.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A gestora entrevistada demonstrou uma postura sensível e estratégica diante dos desafios motivacionais enfrentados por sua equipe. Ela destacou a importância de práticas diárias de valorização, escuta ativa e proximidade com os colaboradores, em consonância com o que propõem Herzberg (1959) e Siqueira (2008) acerca da valorização psicológica e emocional no ambiente de trabalho.

Segundo a entrevistada, a empresa realiza iniciativas como treinamentos, rodas de conversa e ações voltadas à valorização dos colaboradores, o que se alinha à perspectiva de Ferreira (2019) sobre o impacto positivo do clima organizacional na saúde mental. Além disso, relatou que o reconhecimento ocorre tanto de maneira formal — por meio de premiações e metas — quanto informal, por meio de feedbacks constantes e do estímulo ao protagonismo dos profissionais.

Outro ponto relevante abordado foi o papel da liderança. A entrevistada enfatizou que os líderes precisam estar atentos às necessidades individuais e coletivas da equipe, o que remete à concepção de Robbins e Judge (2019) sobre a liderança transformacional como promotora do engajamento e do bem-estar no trabalho.

CONCLUSÃO

Os dados coletados evidenciam que práticas consistentes de motivação e bem-estar estão presentes no cotidiano da empresa analisada, reforçando a importância de uma liderança

humanizada e de estratégias que considerem integralmente as necessidades dos trabalhadores. Conforme destacam Maslow (1954), Chiavenato (2014) e Dutra (2020), o engajamento e a satisfação no trabalho vão além dos aspectos salariais, exigindo reconhecimento, apoio emocional, desenvolvimento de carreira e segurança psicológica.

Conclui-se que promover o bem-estar organizacional é um processo contínuo, que requer sensibilidade, escuta ativa e políticas de gestão de pessoas pautadas no respeito à singularidade dos indivíduos. Investir em ambientes de trabalho saudáveis e motivadores não apenas potencializa o desempenho das equipes, mas também contribui para a sustentabilidade das relações organizacionais.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DUTRA, Joel. **Gestão de carreiras: desafios e possibilidades para empresas e profissionais**. São Paulo: Atlas, 2020.

FERREIRA, Rodrigo. **Psicologia organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Penso, 2019.

HERZBERG, Frederick. **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.

MASLOW, Abraham. **Motivation and personality**. New York: Harper & Row, 1954.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Timothy. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson, 2019.

SIQUEIRA, Marcos. **Bem-estar no trabalho: uma análise da qualidade de vida profissional**. Curitiba: Juruá, 2008.