



FACULDADE DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

MONOGRAFIA

**Impacto da Motivação no Desempenho Profissional dos colaboradores da Moçambique
Combustão**

Olímpia Saia Teófilo

Maputo, Janeiro de 2024



FACULDADE DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

**Impacto da Motivação no Desempenho Profissional dos colaboradores da Moçambique
Combustão**

Olímpia Saia Teófilo

Local de Estudo: Moçambique Combustão.

Supervisor: Mestre Marcelino Sinete Pangaia.

Monografia apresentada em cumprimento dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia, na vertente de Psicologia das Organizações.

Maputo, Janeiro de 2024

Declaração de originalidade

Esta monografia foi julgada suficiente como um dos requisitos parciais para obtenção de grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações e aprovada na sua forma final pelo curso de Licenciatura em Psicologia, Departamento de Psicologia, da Faculdade de Educação, da Universidade Eduardo Mondlane.

Director do Curso: _____

(dr. Rui João)

Presidente do Júri: _____

Oponente: _____

Supervisor: _____

(Mestre Marcelino Sinete Pangaia)

Maputo, Janeiro de 2024

Declaração de Honra

Eu, Olímpia Saia Teófilo declaro por minha honra que esta monografia que apresento à Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, como um dos requisitos parciais para a obtenção do grau de licenciatura em Psicologia, vertente da Psicologia das Organizações, nunca foi apresentada, na sua íntegra, em nenhuma outra instituição, para a obtenção de qualquer grau. O mesmo é resultado da investigação e pesquisa por mim feita, estando indicadas no trabalho e nas referências bibliográficas, as fontes usadas.

Maputo, Janeiro de 2024

Dedicatória

Dedico este trabalho ao meu pai, Teófilo Saia que muito e tudo fez por mim ao longo da minha infância, permitindo que me tornasse na pessoa que sou hoje; o meu muito obrigada pai, amo-te.

Agradecimentos

Especialmente agradeço a Deus em primeiro lugar, sem ele não teria capacidade para desenvolver este trabalho.

Ao meu pai, Teófilo Saia e a minha mãe Felismina Massinga, minha infinita gratidão pelo apoio incondicional, sem o vosso apoio eu não teria conseguido completar essa jornada.

Ao meu companheiro e amigo Fortunato dos Santos Acácio Boane, o meu muito obrigada pelo apoio e companheirismo durante todo percurso académico. Á minha filha Shanaya F. Boane, pois sem você não teria força suficiente para trilhar esse caminho, a sua existência fez de mim uma mulher firme e corajosa.

Ao meu supervisor Mestre Marcelino Pangaia, que me guiou durante toda trajectória do trabalho de conclusão do curso, obrigada pela dedicação e tempo despendido em meu auxílio na realização de pesquisa. Os meus agradecimentos são extensivos a todos os funcionários e docentes desta instituição de ensino, pois os vossos ensinamentos tornaram a minha formação académica possível.

Aos meus amigos e colegas de trabalho de cuidados intermediários de medicina do Hospital Central de Maputo (HCM), por me acompanharem a minha caminhada académica, e por nunca terem-me deixado sozinha nos momentos que mais precisei. Aos colegas de curso de Psicologia Organizacional, que assim como eu encerram uma difícil etapa da vida académica, o meu muito obrigada.

A todos que testemunharam e apoiaram esta jornada, endereço os meus mais sinceros agradecimentos.

Lista de Abreviaturas, Acrónimos e Siglas

1. Abreviaturas

ass.	assistência.
desemp.	desempenho.
proce.	processo.
responsa.	responsável.

2. Acrónimos

COVID-19	<i>Coronavirus Disease 2019.</i>
EMBRAPII	Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial.
FACED	Faculdade de Educação.
INAE	Instituto Nacional de Inspeção de Actividades Económicas.
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science.</i>
UEM	Universidade Eduardo Mondlane.

3. Siglas

HST	Higiene e Segurança no Trabalho.
MC	Moçambique Combustão.

Índice de figuras, gráficos e tabelas

1. Figuras

Figura 1: Pirâmide de necessidades de Maslow	7
---	---

2. Gráficos

Gráfico 1: Nível de motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão	21
--	----

Gráfico 2: Avaliação do desempenho profissional pelos colaboradores da MC	24
--	----

Gráfico 3: Avaliação das condições gerais de trabalho pelos colaboradores da MC	25
--	----

Gráfico 4: Avaliação da remuneração pelos colaboradores da MC	28
--	----

Gráfico 5: Avaliação da comunicação pelos colaboradores da MC	30
--	----

Gráfico 6: Avaliação da comunicação pelos colaboradores da MC	30
--	----

3. Tabelas

Tabela 1: Caracterização sociodemográfica dos participantes	20
--	----

Tabela 2: Factores inerentes a motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão....	22
---	----

Tabela 3: Hierarquia dos factores que influenciam na motivação dos colaboradores	23
---	----

Resumo

Este trabalho buscou analisar o impacto da motivação no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão. De acordo com os objectivos propostos, optou-se pela abordagem mista, onde os dados foram colhidos com base no questionário e na entrevista semi-estruturada, analisados através do SPSS, Ms *Excel* e a técnica de análise de conteúdo. Os resultados evidenciaram o baixo nível de motivação dos colaboradores nesta organização, assim como o desempenho profissional, sendo que os factores motivacionais também destacam-se negativamente. Quanto ao nível de motivação dos colaboradores na Moçambique Combustão, os resultados apontam para índices negativos no geral. Em relação ao desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão, os resultados demonstram que os colaboradores fazem apreciação negativa do seu próprio desempenho, assim como dos seus colegas, com índices na ordem de (50%). No que toca aos factores motivacionais que influenciam no desempenho profissional dos colaboradores, os resultados apontam para insatisfação com as condições gerais de trabalho, sendo que (90%) concordou com a necessidade de melhoria; na mesma senda, existe insatisfação com a remuneração, com índices em (60%) para incompatibilidade do trabalho prestado e o salário recebido.

Palavras-chave: motivação, desempenho profissional.

Abstract

This work sought to analyze the impact of motivation on the professional performance of Mozambique Combustão employees. According to the proposed objectives, the mixed approach was chosen, where the data were collected based on the questionnaire and the semi-structured interview, analyzed using SPSS, Ms Excel and the technique of content analysis. The results showed the low level of motivation of employees in this organization, as well as professional performance, and the motivational factors also stand out negatively. As for the level of motivation of employees at Moçambique Combustão, the results point to generally negative indices. Regarding the professional performance of Mozambique Combustão employees, the results show that employees have a negative assessment of their own performance, as well as that of their colleagues, with rates in the order of (50%). With regard to the motivational factors that influence the professional performance of employees, the results point to dissatisfaction with the general working conditions, and (90%) agreed with the need for improvement; in the same vein, there is dissatisfaction with remuneration, with rates of (60%) for incompatibility between the work performed and the salary received.

Keywords: motivation, professional performance.

Índice

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Contextualização	1
1.2. Formulação do Problema.....	2
1.3. Objectivos.....	3
1.3.1. Geral	3
1.3.2. Específicos.....	3
1.4. Hipóteses	4
1.5. Justificativa.....	4
CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA	6
2.1. Conceptualização.....	6
2.2. Teorias de motivação.....	7
2.2.1. Teorias da hierarquia das necessidades de Maslow.....	7
2.2.2. Teoria de Equidade.....	8
2.2.3. A teoria dos dois factores de Herzberg.....	9
2.2.4. Modelo da Expectativa de Victor Vroom.....	10
2.3. Desempenho profissional	11
2.3.1. Objectivos do desenvolvimento profissional.....	11
2.3.2. Indicadores do desempenho laboral	11
2.3.3. Requisitos Para Eficácia do Desenvolvimento Profissional.....	13
2.3.4. Importância da Motivação no desempenho profissional	13
CAPÍTULO III: METODOLOGIA.....	15
3.1. Descrição do local de estudo	15
3.2. Abordagem da pesquisa.....	15
3.3. População, amostra e amostragem.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolha de dados	17
3.4.1. Questionário	17

3.4.2. Entrevista semi-estruturada	17
3.4.3. Técnica de análise de dados	18
3.5. Questões éticas	18
3.6. Limitações	19
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS.....	20
4.1. Caracterização dos participantes	20
4.2. Nível de motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão.....	21
CAPÍTULO III - 4.3. Desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão.....	24
CAPÍTULO IV - 4.4. Factores motivacionais que influenciam no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão	25
CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	32
5.1. Conclusões.....	32
5.2. Recomendações	33
Referências Bibliográficas.....	34
Apêndice I: Termo de consentimento informado	II-38
Apêndice II: Questionário	II-39
Apêndice III: Guião de Entrevista	II-43
Apêndice IV: Carta de pedido de recolha de dados.....	II-44
Anexo I: Estrutura orgânica da Moçambique Combustão.....	II-45
Anexo II: Credencial	II-46

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

Este é um trabalho de monografia, elaborado no âmbito dos requisitos para a conclusão do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM), intitulado, “Impacto da Motivação no Desempenho Profissional dos colaboradores na Moçambique Combustão”. O mesmo foi realizado na empresa Moçambique Combustão, entre os dias 02 de Novembro de 2022 á 27 de Março de 2023.

1.1. Contextualização

A motivação é uma das questões mais discutidas actualmente, quer nas organizações, assim como nas demais esferas de vida humana. O Homem, na busca pelos seus objectivos e aspirações, tem a motivação como o seu trampolim.

Segundo Chiavenato (1991), o contexto histórico da motivação nas organizações, concretamente no período antes da Revolução Industrial aponta que a mesma baseava-se no uso de ameaças e punições, sendo que diferentes mecanismos hostis eram usados para garantir o desempenho dos colaboradores. No entanto, após a Revolução Industrial, um conjunto de esforços são envidados no campo da administração, com o foco na organização do trabalho, através dos processos de gestão e administração, visando o aumento da eficiência na produtividade e a valorização dos colaboradores através de mecanismos como a motivação.

De acordo com Todorov e Moreira (2005), motivação é uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as acções mais importantes do indivíduo. Outrossim, Chiavenato (1999) afirma que a motivação pessoal é fonte inesgotável de energia que direcciona o comportamento das pessoas, para dar o seu máximo em prol de alcance dos seus objectivos.

Efectuando um paralelismo com as concepções anteriores, no contexto organizacional, a motivação pode ser entendida como a força motriz para os que os colaboradores envidem os seus esforços no cumprimento missão e no alcance da visão. Na visão de Robbins (2009), trata-se uma componente importante para que estes se comprometam com os objectivos organizacionais, buscando incrementar o seu desempenho profissional.

Entende-se por desempenho profissional, como “um constructo comportamental, ou seja, como uma acção que é realizada pelo indivíduo que contribui para o alcance dos objectivos organizacionais” (Bendasolli, 2012, p.54).

De acordo com Bastos (2007), o desempenho refere-se ao conjunto de entregas e resultados de determinada pessoa para a organização ou o negócio. Na mesma óptica a EMBRAPPII (2018) afirma que o termo desempenho pode ser entendido como a aplicação dos esforços das pessoas em busca de produtividade efectiva.

Diante disso, pode-se entender que o desempenho corresponde a entrega dos colaboradores na organização, que é influenciado por um conjunto de factores, sendo um destes, a motivação, que será alvo de análise nesta pesquisa.

A presente pesquisa encontra-se estruturada em cinco capítulos, o primeiro é constituído pela parte introdutória, onde faz-se menção a formulação do problema, aos objectivos, as hipóteses e a justificativa, o segundo capítulo compreende a revisão da literatura sobre a motivação e o desempenho profissional. O terceiro capítulo compreende a parte metodológica da pesquisa, onde faz-se a descrição do local da pesquisa, abordagem metodológica usada na pesquisa, a amostragem, técnicas de recolha e análise de dados, questões éticas e limitações do estudo, o quarto capítulo cinge-se na apresentação e discussão dos dados; o quinto e último capítulo, apresenta as conclusões e recomendações.

1.2. Formulação do Problema

A motivação no âmbito organizacional está relacionada ao nível de desempenho e esforços de seus colaboradores, constituindo a energia motriz para atingir os resultados desejados no seio da organização. É nestes moldes que buscou-se analisar a situação da Moçambique Combustão, que é uma organização moçambicana, vocacionada na prestação de serviços na área de hidrocarbonetos.

Concretamente no ano 2021, no primeiro semestre, foi anunciado um corte salarial em 50% aos colaboradores desta organização no âmbito das contingências decorrentes da pandemia do coronavírus, e diante disso, os colaboradores trabalharam por mais de cinco meses recebendo a metade do salário, com promessas de reembolso após a melhoria do cenário de vendas em geral na organização. Feito isso, alguns dos colaboradores que faziam parte da organização desvincularam-se e outros faltavam constantemente sem justificações prévias e plausíveis, sendo que a organização adoptou algumas medidas de punição, como os descontos, e chamadas de atenção.

Nesse íterim, a organização decaiu em termos de venda, assim como no trabalho de marketing que realizava, porque muitos dos seus colaboradores se ausentavam e

consequentemente não realizavam as tarefas. Com a queda das vendas, houve a necessidade de despedimento dos colaboradores que constantemente faltavam sem emissão de justificativa, no entanto, mesmo após o abrandamento da COVID-19, a organização continuou enfrentando dificuldades no que concerne aos níveis de venda dos seus produtos, assim como o engajamento dos clientes.

Chegado ao ano 2022, com a redução dos protocolos inerentes a COVID-19, assim como a melhoria significativa em termos de vendas, e o engajamento dos clientes, a Moçambique Combustão voltou a aumentar o salário dos colaboradores, na ordem de 30%, isto é, o mesmo não foi aumentado na perspectiva do salário inicial, causando certa controvérsia no seio dos colaboradores.

Através do relato sobre o corte salarial aos colaboradores, assim como o aumento não correspondente ao salário inicial, suscita-se um conjunto de questionamentos em relação ao posicionamento dos colaboradores, em relação a forma que isto afectou a sua motivação para com a empresa, e os desígnios. Com isso, também surge a indagação em relação ao desempenho dos colaboradores, concretamente no impacto que a motivação dos mesmos (outrora influenciada pelo corte salarial) teve sobre a mesma, pelo que, traçou-se esta pesquisa, a ser guiado pela seguinte pergunta: *Qual é o impacto da motivação no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão?*

1.3. Objectivos

1.3.1. Geral

Analisar o impacto da motivação no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão.

1.3.2. Específicos

- a) Identificar o nível de motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão;
- b) Caracterizar o desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão;
- c) Descrever os factores motivacionais que influenciam no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão.

1.4. Hipóteses

H₀: A motivação laboral dos colaboradores da Moçambique Combustão não possui um impacto positivo no desempenho laboral.

H₁: O desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão é relativamente baixo, em virtude do corte salarial que os mesmos sofreram da parte da empresa.

H₂: Entre os principais factores motivacionais que influenciam no desempenho laboral dos colaboradores, encontram-se a remuneração e as condições de trabalho no geral.

1.5. Justificativa

Apesar de se reconhecer as particularidades individuais dos colaboradores, é fundamental tomar em consideração a existência de um conjunto de factores que influenciam a motivação dos mesmos, e conseqüentemente o seu desempenho. Em muitos casos, a falta de motivação no trabalho tem sido uma das causas que influencia para o fraco desempenho, na medida em que os colaboradores carecem de uma dose de motivação para o alcance dos objectivos. Por isso, motivação só é possível em ambientes em que a confiança e a lealdade entre as partes (organização e o colaborador) estejam no centro das suas relações.

Para a pesquisadora, a pesquisa traz vantagens em termos de conhecimento, tanto do tema que está sendo estudado, assim como em termos metodológicos, tendo em conta que constitui a primeira experiência da estudante. Da mesma forma, esta proporcionará a prerrogativa de trabalhar com uma organização relativamente média, ajudando a extrair ilações claras sobre as questões sobre a motivação e o desempenho profissional dos colaboradores.

Para a organização em estudo, a presente pesquisa mostra-se pertinente, pelo seu foco no desempenho dos colaboradores, visando essencialmente acurar o impacto que a motivação exerce sobre a mesma, através da situação concreta dos colaboradores, visando extrair ilações que poderão ser usadas para implementar mudanças positivas, e quiçá instaurar novos paradigmas em relação a questão motivacional dos colaboradores, assim como o seu desempenho profissional.

Para a área académica, a pesquisa sobre o impacto da motivação no desempenho profissional dos colaboradores é de grande relevância, tendo em conta a área da Psicologia Organizacional, sendo que poderá ser usada como fonte de consulta para pesquisas voltadas

na mesma temática, tanto em Psicologia, assim como os Recursos Humanos, tanto pelos estudantes, assim como pelos líderes e gestores nas organizações em Moçambique.

CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA

De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p.131) “a revisão da literatura demonstra que o pesquisador está actualizado nas últimas discussões no campo de conhecimento em investigação”.

Neste capítulo apresentam-se abordagens que já foram realizadas por outros, sobre a temática de motivação e o desempenho profissional, de modo a ter algumas informações relevantes, que já foram obtidas nessas pesquisas e, essas abordagens serviram como ponto de partida para o presente estudo.

2.1. Conceptualização

Motivação

Para Chiavenato (1999, p.412), motivação é o “processo que leva alguém a comportar-se para atingir os objectivos organizacionais ao mesmo tempo que procura alcançar os seus próprios objectivos individuais”.

Para Robbins (2009) a motivação é o resultado da interacção do indivíduo com a situação, pois indivíduos motivados se mantêm na realização da tarefa até que seus objectivos sejam atingidos.

De acordo com as definições dos autores, entende-se que a motivação é a força motriz do colaborador na organização; trata-se de um impulso que leva o mesmo a buscar e alcançar os seus objectivos.

Desempenho profissional

No Dicionário Michaelis de Língua Portuguesa, a definição para desempenho é acção ou efeito de desempenhar; resgate do que estava empenhado; cumprimento de obrigação ou promessa. Por sua vez, a definição de performance significa: realização, feito, façanha; actuação, desempenho.

De acordo com Jex (2002, p.24), “o desempenho pode ser definido, a nível geral, como sendo todos os comportamentos que os empregados têm enquanto estão no local de trabalho”. Contudo, trata-se de uma definição muito ambígua, dado que grande parte do comportamento de um profissional no seu local de trabalho não estará directamente relacionado com aspectos específicos do emprego.

Segundo French e Seward (1983, p.78), “desempenho é o grau de atingimento de objectivos, de um plano de acção por parte de empregados. O desempenho pode ser usado como medida de produtividade dos empregados”.

Através disso, entende-se por desempenho como tudo aquilo que é feito pelos colaboradores no local de trabalho e que esteja relacionado com o alcance dos objectivos da organização.

2.2. Teorias de motivação

2.2.1. Teorias da hierarquia das necessidades de Maslow

A teoria da hierarquia das necessidades de Abraham Maslow preconiza que as necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou de importância, formando uma pirâmide.

Figura 1: Pirâmide de necessidades de Maslow



Fonte: Google.

As necessidades *fisiológicas*, relacionadas com a sobrevivência dos seres humanos (alimentação, sono, repouso, abrigo) e de *segurança* (estabilidade, busca de protecção contra ameaça ou privação e fuga do perigo) são os primeiros níveis das necessidades humanas, isto é, são necessidades *primárias*. As necessidades *sociais* (de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade), *estima* (de auto apreciação, autoconfiança, de *status*, de prestígio), e *auto-realização* (relacionadas com a realização do próprio potencial e auto desenvolvimento contínuo) são necessidades *secundárias*.

Para Maslow apud Caixote e Monjane (2013), as necessidades são um elemento intrínseco do comportamento do indivíduo, pelo que, uma necessidade não satisfeita não é motivadora e os níveis mais baixos das necessidades monopolizam o comportamento do indivíduo. Por isso, as necessidades primárias devem ser satisfeitas primeiro.

Na mesma linha de pensamento, Caixote e Monjane (2013:232) sustentam que as necessidades não satisfeitas são motivadoras principais do comportamento humano, havendo precedência das necessidades mais básicas sobre as mais elevadas. Neste contexto, se as necessidades fisiológicas não estiverem satisfeitas, um indivíduo não se sentirá estimulado pela satisfação das outras, reafirmam os autores.

2.2.2. Teoria de Equidade

De acordo com Hitt, Miller e Colella, (2013), a teoria de equidade sustenta que a satisfação é baseada na avaliação feita por uma pessoa sobre a proporção entre a remuneração ou as recompensas que ela recebe em comparação com a mesma proporção referente a uma outra pessoa utilizada como paradigma. Assim, ao avaliar a equidade, a pessoa faz a seguinte comparação:

$$\frac{\text{Meus resultados}}{\text{Minhas contribuições}} \text{ vs } \frac{\text{Resultados dos outros}}{\text{Contribuição dos outros}}$$

Depois de fazer a comparação, a pessoa forma a percepção sobre a equidade. Com base nas percepções sobre a equidade ou sobre falta de equidade, as pessoas fazem escolhas quanto a acção a ser adoptada (por exemplo, o montante de esforço deve empenhar para realizar a tarefa). A equidade existe quando a proporção entre recompensas e contribuições para aquela pessoa igual a proporção relativa a outra pessoa, existe falta de equidade quando as proporções não são iguais (Hitt, Miller & Colella, 2013).

De acordo com Hitt, Miller e Colella (2013). Quando as pessoas percebem algum tipo de falta de equidade, podem reduzi-la de várias maneiras, a saber:

- Aumentando ou diminuindo o seu esforço;
- Modificando a recompensa por seu trabalho;
- Distorcendo as percepções sobre suas contribuições e recompensas;
- Distorcendo as percepções sobre a contribuição ou as recompensas atribuídas a outra pessoa que está sendo objecto de comparação;
- Trocando as pessoas a quem estão se comparando;

- Deixando de trabalhar para a organização.

2.2.3. A teoria dos dois factores de Herzberg

De acordo com Chiavenato (2009), enquanto Maslow fundamenta sua teoria na satisfação das diferentes necessidades humanas (abordagem intra-orientada), Herzberg alicerça sua teoria no ambiente externo e no trabalho do indivíduo (abordagem extra-orientada). Para Herzberg, a motivação para trabalhar depende de dois factores:

- **Factores higiénicos** referem-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da organização, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direcção e os empregados, os regulamentos internos, as oportunidades existentes etc. Correspondem à perspectiva ambiental e constituem os factores tradicionalmente utilizados pelas organizações para se obter motivação dos empregados (Chiavenato, 2009).

Chiavenato (2009) refere que quando os factores higiénicos são óptimos, simplesmente evitam a insatisfação, uma vez que sua influência sobre o comportamento não consegue elevar substancial e duradouramente a satisfação. Porém, quando são precários, provocam insatisfação. Por isso, são chamados factores motivacionais.

Os factores motivacionais incluem: condições de trabalho e conforto, Políticas da organização e administração, relações com o supervisor, competência técnica do supervisor, salário e remuneração, segurança no cargo, e relações com colegas.

- **Factores motivacionais:** referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si, produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência, isto é, acima dos níveis normais. Quando os factores motivacionais são óptimos, eles elevam a satisfação; quando estão precários, provocam ausência de satisfação.

Para Chiavenato (2009), existem os chamados factores motivacionais. Esses factores constituem o próprio conteúdo do cargo e incluem:

- Delegação de responsabilidade;
- Liberdade de decidir como executar o trabalho;
- Oportunidades de promoção;

- Uso pleno das habilidades pessoais;
- Estabelecimento de objectivos e avaliação relacionada com eles;
- Simplificação do cargo (pelo próprio ocupante);
- Ampliação ou enriquecimento do cargo (horizontal ou verticalmente).

2.2.4. Modelo da Expectativa de Victor Vroom

Actualmente, uma das explicações de motivação mais amplamente aceita é a teoria da expectativa proposta por Victor Vroom em 1964. Nas palavras de Robbins (2002), a motivação é um processo que gere as escolhas entre diferentes possibilidades de comportamento do indivíduo, que avalia as consequências de cada alternativa de acção e satisfação, que deve ser encarada como resultante de relações entre as expectativas que a pessoa desenvolve e os resultados esperados. Para Cavalcanti (2005), esta teoria sustenta-se na análise de três mecanismos motivacionais, que são:

- A expectativa, que é a crença de que um esforço maior trará o desempenho, ou a importância que representa para o indivíduo o resultado que pode ser conseguido na sequência do trabalho;
- A instrumentalidade, que é a percepção de que um bom desempenho trará certa recompensa, ou seja o grau em que o indivíduo acredita que determinado desempenho conduzirá à obtenção de um resultado desejado;
- E a valência, que é o valor ou atracção da recompensa para a pessoa, ou a probabilidade pelo indivíduo de que despendendo determinada quantidade de esforço, conduzirá a um desempenho.

Para Robbins (2009), a teoria enfoca três relações. São elas: relação esforço desempenho, relação desempenho-recompensa e recompensa metas pessoais

- A primeira implica na probabilidade, percebida pelo indivíduo, de que uma certa quantidade de esforço levará ao desempenho.
- A segunda mostra o grau em que o indivíduo acredita que um determinado nível de desempenho levará o resultado desejado.
- A última, o grau em que as recompensas organizacionais satisfazem as metas pessoais ou as necessidades do indivíduo e a atracção que estas recompensas potenciais exercem sobre ele.

2.3. Desempenho profissional

De acordo com Chiavenato (2004), o desenvolvimento profissional visa proporcionar conhecimentos que transcendem o que é exigido no cargo actual, preparando o colaborador para assumir funções mais complexas. É dado nas organizações ou em firmas especializadas em desenvolvimento de pessoal.

Entretanto, Soares (s/d) afirma que os principais objectivos do desenvolvimento profissional são: alcançar metas de carreira a curto e longo prazo; fortalecer o desempenho actual do seu cargo, seguido dos demais objectivos que são: desenvolver competências, progressão, executar a função actual de uma forma melhor e mais rápida possível; promoção ou mudança de emprego; desenvolvimento de liderança, etc.

2.3.1. Objectivos do desenvolvimento profissional

De acordo com Chiavenato (2009), o desenvolvimento profissional visa proporcionar conhecimentos que transcendem o que é exigido no cargo actual, preparando o colaborador para assumir funções mais complexas. É dado nas organizações ou em firmas especializadas em desenvolvimento de pessoal.

Entretanto, Soares (s/d) afirma que os principais objectivos do desenvolvimento profissional são: alcançar metas de carreira a curto e longo prazo; fortalecer o desempenho actual do seu cargo, seguido dos demais objectivos que são: desenvolver competências, progressão, executar a função actual de uma forma melhor e mais rápida possível; promoção ou mudança de emprego; desenvolvimento de liderança, etc.

2.3.2. Indicadores do desempenho laboral

Antes de abordar os indicadores, é importante definir os conceitos inerentes a esta temática, o primeiro é medida de desempenho, que na óptica de Hronec (1994), refere-se a quantificação de quão bem as actividades dentro de um processo ou seu *output* atingem uma meta especificada. Ainda na visão deste autor, as medidas de desempenho devem ser desenvolvidas de cima para baixo, e precisam interligar as estratégias, recursos e processos.

O outro conceito importante são os indicadores, que para Takashina e Flores (1996, p. 19) citados por Rosa e Molina (s/d), são “formas de representação quantificáveis das características de produtos e processos”. Fonseca, Lourenço e Allen (1997) citados por Silva (2005) conceituam como indicador de desempenho a entidade que reflecte características

mensuráveis de produtos, serviços, processos e operações utilizados pela organização e serve para avaliar e melhorar o desempenho operacional, a satisfação dos clientes e acompanhar o progresso de todas as actividades em direcção a metas comuns. Para esses, os objectivos dos indicadores de desempenho são:

- Medir a satisfação e as necessidades dos clientes;
- Monitorar o progresso da organização;
- Analisar estatisticamente os processos de produção e de serviços;
- Acompanhar o ritmo das mudanças baseadas em planos de melhorias;
- Comparar o desempenho da organização com a concorrência.

Para Hronec (1994), os indicadores de desempenho reflectem os “sinais vitais” da organização. Eles servem para informar às pessoas o que estão fazendo, como estão se saindo e se estão agindo como parte de um conjunto. Os indicadores de desempenho comunicam o que é importante para toda a organização: a estratégia para os níveis; os resultados alcançados; a eficácia das acções de controle e de melhoria.

Na óptica do Banco Mundial (1996) citado por Marras (2011), os indicadores de desempenho podem ser usados em várias situações, tais como,

- **Na planificação estratégica:** para ajudar a clarear os objectivos e a lógica intrínseca;
- **No processo orçamentário:** para auxiliar uma alocação mais eficiente dos recursos;
- **Na avaliação dos resultados:** para medir o que foi alcançado em relação aos objectivos;
- **No marketing e em relações públicas:** para comunicar valor para o meio externo à organização;
- **Na gestão da qualidade:** para medir a satisfação dos clientes e avaliar a capacidade de melhorá-la;
- **No benchmarking:** para identificar os melhores desempenhos, de forma a aprender a partir das melhores práticas.

2.3.3. Requisitos Para Eficácia do Desenvolvimento Profissional

De acordo com Portal Redacção (2016), os requisitos para a eficácia do desenvolvimento profissional são:

- **Conhecer as necessidades da organização:** definir as competências requeridas para cada função e planejar estratégias para preencher as lacunas que possam existir, sejam elas na formação inicial do colaborador ou em seu desenvolvimento contínuo. A partir desta análise, os RH poderão mapear as necessidades de treinamento e desenvolvimento;
- **Usar técnicas e materiais de apoio eficazes:** identificar o que pode ajudar na atracção, administração, comunicação e captação de interesse do público. Materiais interessantes e técnicas que possibilitem a construção colectiva do conhecimento, facilitam a aprendizagem.
- **Avaliar o processo:** se os participantes ficaram satisfeitos com o programa, se houve aprendizagem, se a aprendizagem gerou mudança de comportamento no dia-a-dia de trabalho e se o treinamento impactou positivamente os resultados da organização.

2.3.4. Importância da Motivação no desempenho profissional

De acordo com Moreira (2009) citando Robbins (2002), a chave para o desempenho reside no aumento da satisfação do trabalho e não apenas no aumento salarial. Ainda na óptica de Moreira (2009), a questão importante de que o comportamento humano é complexo e afirmar simplesmente que o salário é a única variável que mantém o comportamento produtivo do trabalhador é um engano.

Diante disso, Skinner (1989) mencionado por Moreira (2009) dá exemplo importante ao dizer que se uma organização quer que seus colaboradores trabalhem de forma produtiva e sem níveis de absentéismo, ele deve se certificar de que o comportamento de trabalhar esteja sendo devidamente reforçado, não somente com salários, mas com adequadas condições de trabalho. Esse reforço pode ser encarado como a motivação, que deve ser proporcionada pela organização aos seus membros.

“O estudo da motivação se refere basicamente às razões pelas quais as pessoas se comportam de certo modo” (Silva, 2002, p.220). Ainda na óptica deste, a motivação humana passa por um ciclo, onde inicialmente, surge uma necessidade na pessoa, e essa pessoa através de algum tipo de comportamento procura satisfazer essa necessidade, onde ela acaba escolhendo a

melhor opção para suprir essa necessidade e então, se sente motivada a tomar uma atitude. E depois disso, a pessoa reavalia a situação e de acordo com os resultados, a pessoa pode ou não ser motivada pelo mesmo tipo de necessidade.

Nesse sentido, entende-se que, para uma pessoa desempenhar bem a sua função, ela não só precisa ter a capacidade para realizar aquela determinada tarefa como também, e principalmente, precisa ter o interesse, a tal motivação, que impulsiona as pessoas à acção. Acredita-se assim que, se as organizações estiverem com as suas atenções voltadas para o funcionário e buscando condições necessárias para uma boa execução de trabalho, isso com certeza, vai trazer resultados positivos à organização.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

O uso de metodologia é uma condição obrigatória a ser seguida pelo pesquisador (Demo, 1995). Assim sendo, neste capítulo, mostra-se o caminho a ser seguido, não só, como também os instrumentos a usar.

Neste capítulo são apresentados procedimentos metodológicos a serem adoptados para o curso da pesquisa.

3.1. Descrição do local de estudo

A Moçambique Combustão é uma organização privada, que actua na área de hidrocarbonetos dedicando necessariamente na venda de gás, extintores, botijas de gás, limpeza de botijas, entre outros. Esta foi criada em Moçambique, concretamente na cidade de Maputo, no ano 2018, no bairro das Mahotas, avenida Dom Alexandre e com sucursal no bairro de Mulotana. Totalizando o número de colaboradores, a Moçambique Combustão possui um total de 28, em que 19 estão alocados nas Mahotas e 9 colaboradores operam em Mulotana.

Missão

Oferecer os melhores serviços de venda de gás e assistência, buscando construir relações duradouras com os clientes.

Visão

Alcançar altos patamares no mercado nacional de venda de gás, tornando-se uma das principais referências no ramo de hidrocarbonetos.

3.2. Abordagem da pesquisa

Quanto a natureza, adoptou-se a pesquisa básica, que de acordo com Gerhardt e Silveira (2009) objectiva gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da ciência, sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais.

Quanto aos objectivos, a pesquisa é de carácter exploratório, que Gerhardt e Silveira (2009) visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

Para a realização da presente pesquisa, adoptou-se uma abordagem mista, ou seja, combinação da abordagem quantitativa e qualitativa para a colecta de dados. De acordo com Galvão, Pluye e Ricarte (2018), a pesquisa com métodos mistos combina os métodos de

pesquisa qualitativos e quantitativos e tem por objectivo generalizar os resultados qualitativos, ou aprofundar a compreensão dos resultados quantitativos, ou corroborar os resultados (qualitativos ou quantitativos).

Então, valendo-se das técnicas qualitativas, foi possível analisar o impacto da motivação no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão. E no âmbito quantitativo, recorreu-se ao uso de técnicas estatísticas, convertendo as opiniões dos colaboradores da Moçambique Combustão.

Esta é uma abordagem vantajosa, na medida em que possibilitou a realização de uma triangulação de métodos ou a facilidade de estudar o mesmo fenómeno de maneiras diferentes.

Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de um estudo de caso, que para Gerhardt e Silveira (2009), pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Este buscou aprofundar como e o porquê da situação dos colaboradores da Moçambique Combustão.

3.3. População, amostra e amostragem

De acordo com Gil (2008), população é um conjunto de elementos com mesmas características e que pode ser usada para fins de realização de uma pesquisa. A população para esta pesquisa corresponde ao total de 28 colaboradores da Moçambique Combustão.

No ponto de vista de Marconi e Lakatos (2003), a amostra constitui uma determinada parcela seleccionada a partir da população e se propõe a sua determinação com base em números representativos. Ainda na visão destes, amostragem refere-se as técnicas de selecção da parcela da população (amostra).

Para a realização desta pesquisa o grupo foi seleccionado a partir de uma amostragem probabilística, em que as amostras são obtidas de forma aleatória (isto é, a probabilidade de cada elemento da população fazer parte da amostra é igual para todos elementos e todas as amostras seleccionadas são igualmente prováveis) (Maroco, 2007).

Diante disso, a amostra para esta pesquisa é de 15 participantes, escolhidos com base na amostragem aleatória.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolha de dados

3.4.1. Questionário

O questionário é um instrumento de colecta de dados constituído por uma série de perguntas ordenadas que devem ser respondidas por escrito, neste caso, perguntas fechadas de modo a facilitar a interpretação e análise de dados (Marconi & Lakatos, 2003). A medição do questionário foi mediante escala *Likert*, que segundo Lima (2000), baseia-se na elaboração duma lista de frases que manifestem opiniões radicais (claramente positivas ou negativas) em relação à atitude que se está a estudar tendo o cuidado de cobrir as diferentes vertentes que se relacionam com o assunto.

Na visão de Gerhardt e Silveira (2009), tem-se como vantagens na utilização do questionário, a possibilidade de alcançar um grande número de participantes e desta forma pode-se garantir o anonimato das respostas e sem a influência de opiniões de quem está efectuando a pesquisa. Para a condução deste estudo aplicou-se um questionário (apêndice II) a 15 colaboradores da Moçambique Combustão.

3.4.2. Entrevista semi-estruturada

Como forma de aprofundar a colecta de dados, também fez-se o uso da entrevista, que na perspectiva de Guerra (2014), é uma oportunidade de conversa face-a-face, utilizada para mapear e compreender o mundo da vida dos respondentes, ou seja, ela fornece dados básicos para uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações em relação a determinados fenómenos. Quanto a tipologia, foi aplicada a entrevista semi-estruturada, que na perspectiva de Gerhardt e Silveira (2009), o pesquisador organiza um conjunto de questões (roteiro) sobre o tema que a estudar, mas permite, e às vezes até incentiva, que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal.

O uso da entrevista traz benefícios, a participação de todos segmentos da população (analfabetos e alfabetizados), fornecendo maior oportunidade para avaliar atitudes e condutas (Lakatos & Marconi, 2003). Para a condução desta pesquisa, foi aplicado uma guião entrevista semi-estruturada (apêndice III) ao total de 10 colaboradores da Moçambique Combustão que mostraram disponibilidade em corresponder.

3.4.3. Técnica de análise de dados

Os dados foram tratados tendo em conta a abordagem da pesquisa (mista), envolvendo assim, ilações expressas de forma qualitativa e quantitativa. Diante disso, os dados quantitativos foram analisados com recurso ao programa informático *Statistical Package for Social Science* (SPSS), pacote 25.0; a análise incluiu a descrição das variáveis numéricas, cálculo das frequências absolutas e o cruzamento entre as variáveis; os resultados são apresentados em forma de tabelas simples, seguido de explicações detalhadas a respeito das variáveis estudadas.

Para a análise dos dados qualitativos foi usada a técnica da análise de conteúdo, em que recorre-se a análise temática ou categorial, de modo a transcrever, tabelar e categorizar os depoimentos dos entrevistados. É uma técnica que permite o tratamento mais organizado e mais rigoroso ao volume de material empírico contido nas entrevistas. Na visão do Bardin (2000), a análise de conteúdo se constitui um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens. A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não).

3.5. Questões éticas

Nesta pesquisa vai-se observar atenção especial aos mecanismos éticos, para evitar que os resultados da mesma prejudiquem os envolvidos. Este é um dos procedimentos fundamentais na pesquisa, de modo a criar relações de proximidade com os entrevistados, para além de construir ética (Chicolo, 2017).

O primeiro passo foi apresentação da pesquisadora como estudante da Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM) na organização, em busca de informações para elaboração de trabalho do fim do curso, onde vai pedir a colaboração daquela organização e seus colaboradores. Durante a realização da pesquisa, assegurou-se aos participantes a liberdade de participação e desistência em qualquer etapa do mesmo. A participação foi antecedida de uma explicação concisa e clara sobre o carácter voluntário da participação na pesquisa e assinatura do termo de consentimento livre e informado (Apêndice I). Foi garantido o anonimato (a não identificação dos indivíduos que participarão da pesquisa), a confidencialidade (o não uso dos dados da pesquisa para fins pelos quais não são

destinados), a autonomia, a beneficência, a não maleficência, a justiça, a vulnerabilidade bem como a privacidade dos participantes em relação a fonte da informação recolhida.

3.6. Limitações

As principais limitações enfrentadas aquando da realização da pesquisa são:

- Inexistência de um instrumento específico para avaliação da motivação e o desempenho profissional, recorrendo-se a adaptação do instrumento de um autor;
- O não fornecimento exaustivo das informações sobre o local de estudo, incluindo a estrutura orgânica, sendo que a mesma limitou-se em conceder autorização para correspondência aos instrumentos;
- Escassez de literatura moçambicana, concretamente livros que versam essencialmente sobre a conjugação das variáveis motivação e desempenho profissional, sendo que a maioria de conteúdos são relativos a artigos, monografias e dissertações.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS

Segundo Silva e Menezes (2001, p.35), “nesta etapa se interpreta e analisa os dados encontrados. A análise deve ser feita para atender aos objectivos da pesquisa e para comparar e confrontar dados e provas com o objectivo de confirmar ou rejeitar a (s) hipótese (s) ou os pressupostos da pesquisa”.

4.1. Caracterização dos participantes

Em geral, os dados demonstram a existência de mais colaboradores do sexo masculino (9; 60%), sendo sexo feminino (6;40%), em função das variáveis avaliadas. Quanto ao estado civil, prevalecem os solteiros, idade, a maioria possui entre 18-35 anos, grau de escolaridade, os de nível básico, e o tempo de trabalho, a maioria estão entre 3-5 anos. Em relação as áreas de trabalho, destacou-se o atendimento, assim como a limpeza, que possui um total de 3 colaboradores cada, tal como descrito na tabela 1.

Tabela 1: Caracterização sociodemográfica dos participantes

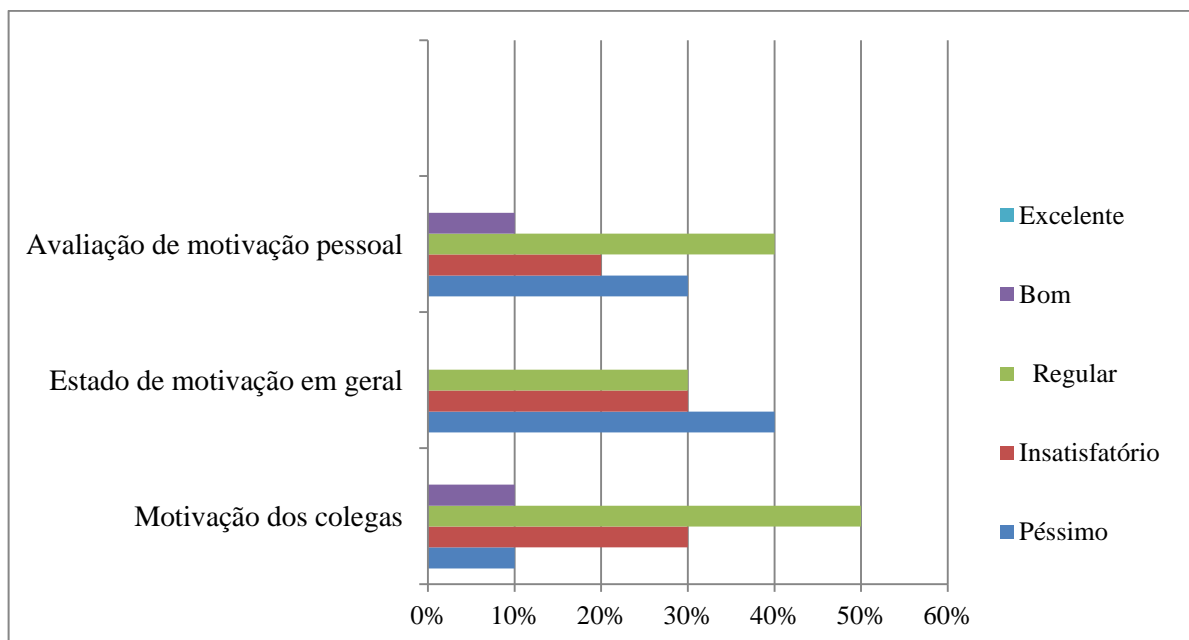
Resposta			Sexo	
			Masculino	Feminino
Estado civil	Solteiro (a)	Contagem	6	5
		% do Total	40%	34%
	Casado (a)	Contagem	3	1
		% do Total	20%	6%
Idade	18-35 anos	Contagem	8	6
		% do Total	54%	40%
	35-50 anos	Contagem	1	--
		% do Total	6%	--
Grau de escolaridade	Básico	Contagem	5	4
		% do Total	33%	27%
	Médio	Contagem	4	2
		% do Total	27%	13%
Tempo de trabalho	1-2 anos	Contagem	3	1
		% do Total	20%	6%
	3-5 anos	Contagem	6	5
		% do Total	40%	34%

Fonte: Dados da pesquisa

A seguir, são apresentados os dados e a sua respectiva discussão. Em primeiro, tem-se a caracterização sociodemográfica dos participantes, em seguida, são elencados cada um dos objectivos da pesquisa, a respectiva análise e discussão de dados subjacente a estas; importa reiterar que são apresentados dados colhidos através do questionário, assim como da entrevista, em que os colaboradores são representados por Col, traduzido como colaborador, seguido de um número específico, como por exemplo (Col 1, correspondente ao colaborador 1).

4.2. Nível de motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão

Gráfico 1: Nível de motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão



Fonte: Dados da pesquisa.

No que concerne ao nível de motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão, os índices tendem para o negativo, na medida em que não existe nenhuma forma de apreciação positiva da situação motivacional da parte dos colaboradores.

Abordando os factores de forma isolada, os colaboradores apreciam de forma negativa a sua motivação pessoal (40%), estando os maiores índices na avaliação regular. No que toca ao estado motivacional em geral, vê-se uma apreciação negativa generalizada (70%), traduzindo-se como a concordância dos colaboradores em geral, sobre a situação motivacional na organização. Relativamente, a motivação dos colegas, os colaboradores, igualmente, fazem

uma apreciação negativa (50%), na medida em que não concordam com a existência de uma boa motivação pelos colaboradores.

Tabela 2: Factores inerentes a motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão

Factores inerentes a motivação	Avaliação
Condições de trabalho no geral	--
Remuneração	--
Comunicação e participação	(4; 27%)
Tomada de decisão e dese. Profissional	(2; 13%)
Outro	(6; 40%)

Fonte: Dados da pesquisa.

Baseado na avaliação dos factores inerentes a motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão, pode-se entender que os factores elencados exercem influência mínima ou quase inexistente sobre a motivação dos colaboradores.

O primeiro aspecto importante é em relação ao número de colaboradores que não assinalou em nenhum dos principais factores, sendo que (40%) considerou a opção outro, sem no entanto ser específico, e (20%) ter-se absentado das respostas.

As condições de trabalho e a remuneração não foram tidas como variáveis preponderantes no âmbito da motivação dos colaboradores dessa organização, no entanto, foi considerado a participação e comunicação (27%), assim como a tomada de decisão e desenvolvimento profissional (13%).

Para corroborar as correspondências, quatro colaboradores consideraram a comunicação como um factor-chave a nível da Moçambique Combustão e que de certa forma cativa-os a permanecer na organização;

Col 2: *Sempre que existe um assunto nos comunicam; sempre que precisam de nossa opinião nos reúnem (...)*

Col 5: *Falar connosco tem sido uma grande arma da empresa, porque tenho a certeza que muitos já não estariam aqui, mas há uma esperança que nos passam sempre que vem ter connosco e isso faz parte, não sabemos se são verdades, mas só por eles nos dizerem, é um passo.*

Col 6: *A forma como os chefes falam connosco é muito interessante, sempre procuram nos comunicar tudo e não escondem o andamento das coisas ou a situação da empresa (...) talvez seja pelo tempo que estamos aqui, porque já temos quase noção de tudo.*

Col 10: *A oportunidade que temos aqui de falar sempre com boss ajuda muito, porque muitos teriam abandonado. Ele sempre arranja forma de aliviar a situação.*

Em linhas gerais, a comunicação é um factor crucial para o andamento das organizações. Esta, assim como a prerrogativa de participação, desempenham um papel importante na motivação dos colaboradores. Na opinião de Chiavenato (2004), o ser humano motivado pela necessidade de estar juntos, de ser reconhecido, de receber adequada comunicação, outrossim, Dagrava (2017) citando Carvalho (2010), concebe a gestão participativa como uma estratégia de comprometimento, que exerce papel fundamental na construção de um perfil motivacional no trabalhador.

Tabela 3: Hierarquia dos factores que influenciam na motivação dos colaboradores

Factores inerentes a motivação	Avaliação
Condições de trabalho no geral	--
Remuneração	--
Comunicação e participação	(5; 33%)
Tomada de decisão e dese. Profissional	(2; 13%)
Outro	(8; 53%)

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a hierarquia dos factores que influenciam na motivação dos colaboradores, tem-se como primeiro a comunicação e participação, assim como a tomada de decisão e o desenvolvimento profissional.

A maior parte dos colaboradores considerou a opção “outro” (53%), não tendo sido específico aquando do preenchimento do questionário em relação a estas variáveis. No entanto, aquando das entrevistas, dois colaboradores deram uma resposta similar em relação a este pormenor, considerando a sua motivação para o trabalho e permanência na Moçambique Combustão como decorrente da ausência de melhores oportunidades de trabalho, que pode ser entendido

como uma espécie de *comprometimento calculativo*, tal como se pode ler através dos trechos concedidos á seguir:

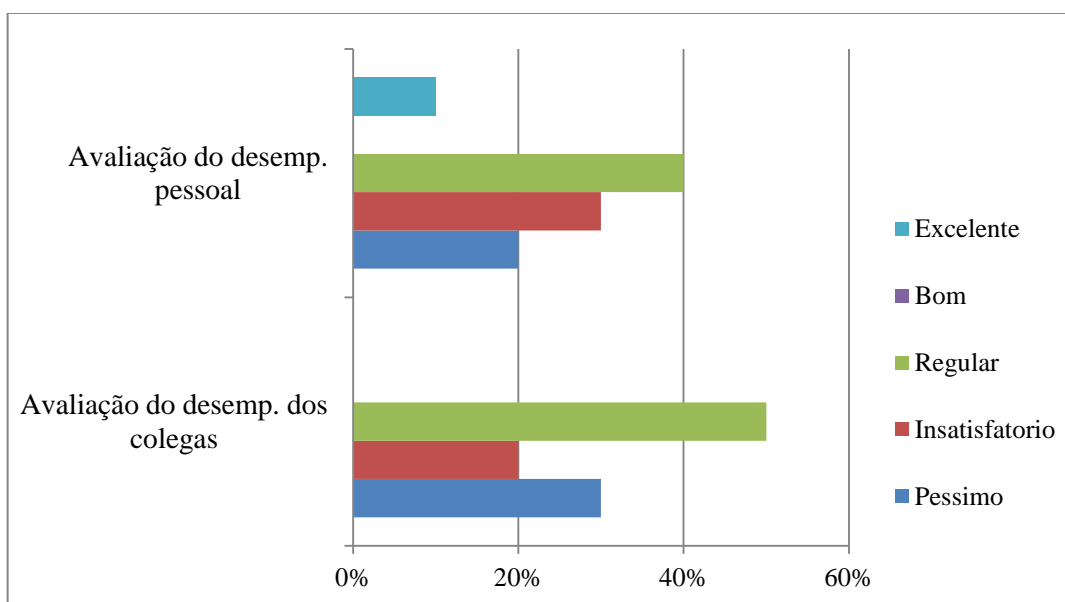
Col 1: *Estando no trabalho você deve se motivar todos os dias, porque a situação não é favorável. Sair da empresa porque diminuíram salário não é solução, temos sempre que pensar pra frente (...)*

Col 4: *Precisamos da oportunidade, falando de mim, precisava, então, vou continuar a trabalhar porque agora custa apanhar um bom emprego.*

Na visão de Alen e Mayer (2000), o comprometimento normativo diz respeito a relação de trabalho que é mantida porque o individuo necessita. Noutra concepção, Marques (2017) considera-a como a consciência dos indivíduos acerca dos custos associados á saída da organização, sendo que os custos podem ser a nível psicológico ou financeiro.

CAPÍTULO I - 4.3. Desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão

Gráfico 2: Avaliação do desempenho profissional pelos colaboradores da MC



Fonte: Dados da pesquisa.

Em geral, os dados apontam que os colaboradores não fazem uma apreciação positiva em relação ao seu próprio desempenho, na mesma senda, os mesmos avaliam de forma negativa a

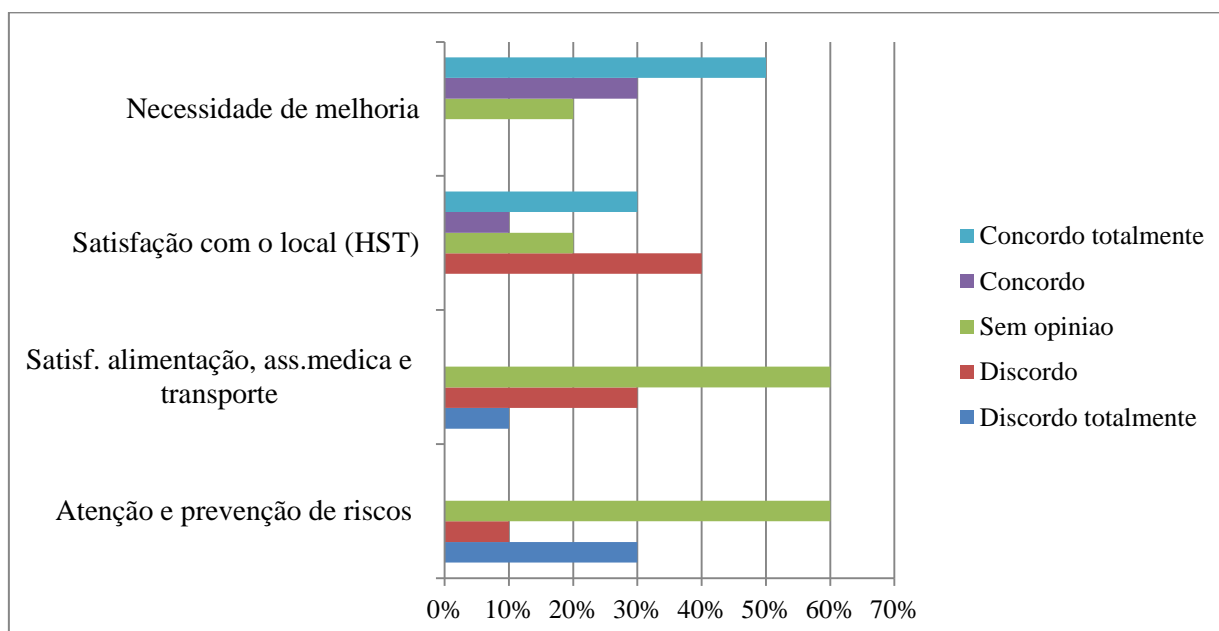
avaliação dos seus colegas, quer a nível dos departamentos ou actividades, assim como na organização em geral.

Em termos numéricos, os dados estão distribuídos em 50% de avaliação péssima e insatisfatória entre os dois factores, como se pode verificar através do gráfico acima. Por outras palavras, o desempenho dos colaboradores encontra-se condicionado por um conjunto de factores que interferem negativamente, assim como as outras que não são criadas no seio da Moçambique.

A situação local pode ser alinhada ao modelo de motivação proposto por Herzberg, abordado na revisão de literatura, na medida em que a nível da Moçambique Combustão, não existem factores motivacionais, antes, factores higiénicos, que na óptica de Chiavenato (2009), simplesmente evitam a insatisfação, uma vez que sua influência sobre o comportamento não consegue elevar substancial e duradouramente a satisfação, porém, quando são precários, provocam insatisfação.

CAPÍTULO II - 4.4. Factores motivacionais que influenciam no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão

Gráfico 3: Avaliação das condições gerais de trabalho pelos colaboradores da MC



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a avaliação efectuada pelos colaboradores, as condições gerais de trabalho proporcionados pela Moçambique Combustão não os satisfazem, havendo índices altos de discordância entre os factores avaliados.

Olhando de forma categórica para cada um dos factores avaliados, os resultados demonstram que existe necessidade de melhoria das condições gerais de trabalho a nível da Moçambique Combustão (90%), quanto a satisfação com as condições com o local de trabalho (HST), existe uma divisão acirrada, mas os dados tendem para o negativo, na medida em que existe uma grande parte que não manifestou opinião (20%). Sobre a satisfação com a alimentação, assistência médica e transporte, as opiniões são categóricas, na medida em que apresentam (90%) de discordância; estes pormenores aplicam-se a atenção e prevenção dos riscos, que teve um alto nível de discordâncias (90%).

Na tentativa de aprofundar-se sobre os resultados encontrados pelo questionário, elencou-se perguntas abertas aos participantes, através do guião de entrevista, onde os mesmos manifestaram as seguintes opiniões sobre as condições gerais de trabalho.

1. Condições de HST limitadas: na visão dos colaboradores, a Moçambique Combustão não dispõem de condições de HST dignas, isto é, as condições que a empresa oferece aos colaboradores são muito limitadas para responder ao contexto do perigo a que os mesmos estão expostos. Estas opiniões podem ser lidas através de trechos das entrevistas que se seguem:

Col 2: Para o tipo de trabalho que fazemos, acho que podem melhorar a segurança.

Col 7: A empresa nos oferece as condições que tem mas trabalhar com gás é muito complicado, é preciso estarmos bem prevenidos, porque podemos sofrer acidentes.

Col 8: Por acaso já se falou sobre este assunto antes. Aqui temos extintores, como podes ver, mas com o tempo, quando a empresa crescer, vai trazer novas formas para nos prevenirmos, porque estas são limitadas.

Associando os resultados alcançados pelo questionário e as opiniões dos colaboradores, podemos entender que existe necessidade de melhoria das condições associadas ao HST na Moçambique Combustão, no entanto, também vale considerar que a organização dispõe de condições que se adequam ao seu nível actual.

Segundo Cabral (2012), o termo higiene no trabalho é utilizado para expressar um conjunto de factores que visam a preservação da saúde no ambiente de trabalho, sendo utilizado no sentido de evitar doenças.

2. Inexistência de assistência médica, alimentação e transporte: na visão dos colaboradores da Moçambique Combustão, as condições de assistência médica, alimentação e o transporte são aspectos ainda inexistentes nesta empresa. Essas opiniões podem ser lidas através dos trechos da entrevista á seguir:

Col 2: *A empresa ainda não chegou a esse nível, não dão comida (...)*

Col 5: *Aqui quando alguém fica doente, deve ir ao hospital e depois justificar as faltas, mas a assistência ainda não existe.*

Col 7: *Estamos ainda a crescer, talvez daqui a um tempo tenha transporte mas até aqui não temos (...)*

Col 9: *As condições ainda não foram criadas para que nós possamos ter alimento aqui, nem transporte.*

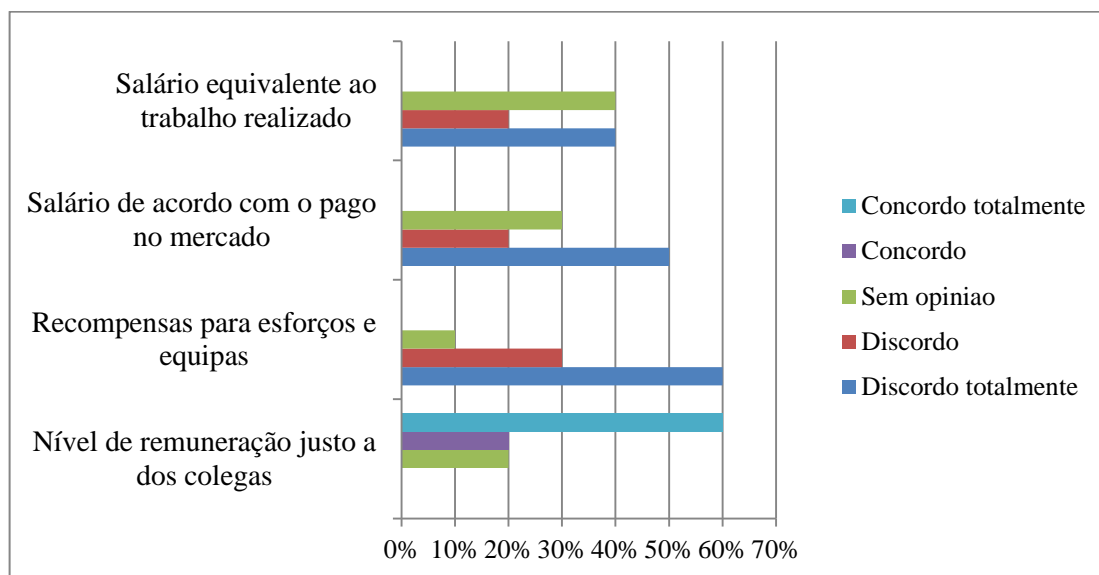
Olhando para a dimensão da Moçambique Combustão e o contexto em que opera, a empresa ainda não dispõe de condições para incrementar políticas relacionadas com aspectos como a assistência médica, alimentação e transporte.

Para fundamentar esse quesito, pode-se recorrer a lei do trabalho moçambicana, que não institui nenhum desses quesitos como obrigatoriedade do empregador, com raras excepções, como em casos de acidentes de trabalho, devendo prestar assistência no transporte e na alimentação.

3. Condições deficitárias para velar pela segurança dos colaboradores e prevenir os riscos: em geral, os colaboradores da Moçambique Combustão consideram que as condições da empresa são deficitárias para responder e velar adequadamente pela saúde, segurança, assim como prevenir quaisquer formas de riscos que os colaboradores correm no local de trabalho. As opiniões não foram transcritas, mas os colaboradores são unânimes em respeitar a situação e o progresso da empresa, isto é, ambos concordam que a mesma ainda não está no nível de investir nos mais altos padrões de preservação de higiene e segurança dos colaboradores, limitando-se em garantir o básico exigido pelo Instituto Nacional de Inspeção de Actividades Económicas (INAE).

Baseado na alínea g, do número 5 do artigo 54 lei do trabalho moçambicana, é assegurado ao colaborador, “o benefício às medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene no trabalho aptas a assegurar a sua integridade física, moral e mental”, diante disso, cabe ao empregador, criar estas condições.

Gráfico 4: Avaliação da remuneração pelos colaboradores da MC



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados colhidos junto dos participantes, o salário auferido por estes não corresponde ao trabalho realizado (60%), igualmente, não concordam que o salário pago esteja de acordo com o mesmo que vigora no mercado (70%). Na mesma senda, os colaboradores da Moçambique Combustão consideram que não existem recompensas para os seus esforços e equipas de trabalho (90%), constituindo o factor maior índice de discordância, e paradoxalmente o factor da remuneração justo a dos colegas sendo o ponto de desequilíbrio do gráfico, apresentando um total de (80%) de concordância.

No contexto da colecta de informações relativas a remuneração dos colaboradores da MC, estes manifestaram um conjunto de opiniões, entre as quais, podemos destacar;

1. Insatisfação em virtude da redução salarial: de acordo com os colaboradores, mediante as dificuldades enfrentadas e reconhecidas pelos mesmos no contexto da COVID-19, a Moçambique Combustão teve a iniciativa de reduzir os salários em decorrência da baixa procura, com a promessa de reposição após a volta ao contexto da normalidade, cenário que nunca aconteceu até então. Diante disso, a situação acendeu a insatisfação dos colaboradores,

baixando a sua motivação e comprometendo a sua motivação para o trabalho, tal como se pode ler através dos trechos da entrevista á seguir:

Col 1: *Tivemos uma experiência negativa, porque o nosso salário foi diminuído por causa de COVID-19, mas isso passou e até agora não aumentam.*

Col 7: *Por causa da pandemia cortaram os nossos salários (...), mas havia promessa de que podíamos voltar ao normal.*

Analisando a situação relativa ao corte salarial dos colaboradores, e a promessa de reajuste pelos superiores da empresa que outrora não aconteceu, justifica-se o contexto da insatisfação pelos colaboradores. Diante disso, pode-se evocar a prerrogativa de Amaral e Amorim (2021), ao considerar que a remuneração como um factor de influência na motivação das pessoas nas organizações, fazendo com que o rendimento e a eficiência do trabalho sejam afectados, tanto de forma negativa como positiva.

2. Ausência de incentivos e outras formas de benefícios: os colaboradores consideram que a empresa poderia criar mecanismos de incentiva-los, assim como outras formas de benefícios.

De acordo com Minamide (2008), incentivos salariais são programas desenhados para recompensar funcionários com bom desempenho através de bónus e participação nos resultados, pelos resultados alcançados. Através dos incentivos

3. Tendências salariais dependentes do movimento local: de acordo com os colaboradores do MC, as políticas salarias da empresa não são estabelecidos dentro de um padrão normal do comportamento do mercado, antes, o patronato considera constantemente as possibilidades de redução e /ou aumento em função do movimento local. Por outras palavras, a empresa não firma contratos relativamente longos, seguindo a tendência do seu progresso na determinação dos pagamentos aos trabalhadores.

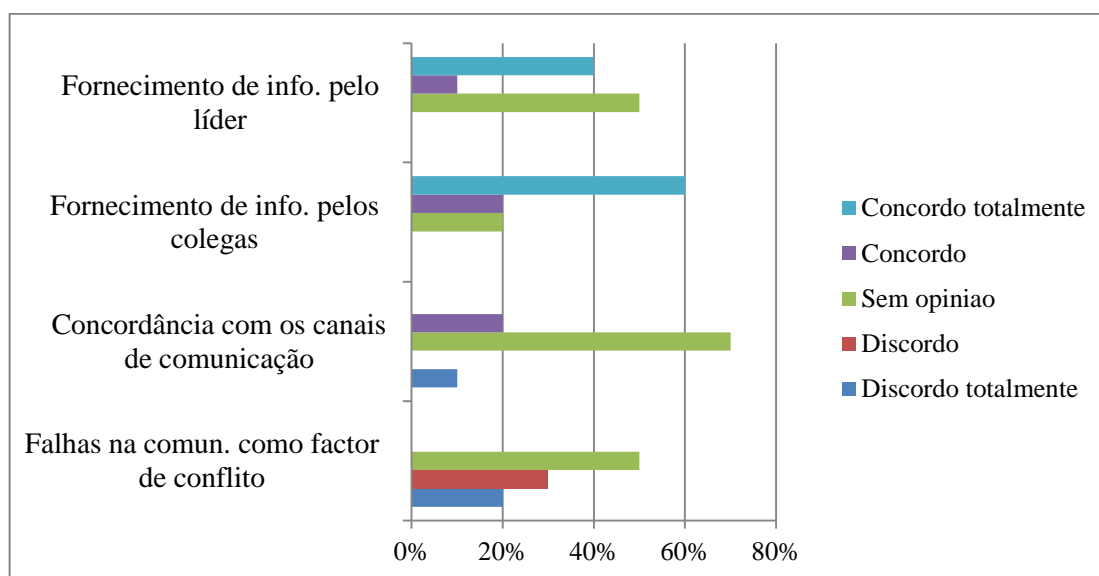
Col 3: *As empresas nos aproveitam porque estamos aflitos, o que nos pagam não nos ajuda muito, só aceitamos porque precisamos de emprego (...) o que é feito aqui não é normal, porque eu sempre procuro entender porque o boss diminui o nosso salário quando entender.*

Col 7: *Nosso salário depende do que nós trabalhamos, se não produzimos muito, também fica comprometido.*

Conforme relatado pelos colaboradores, a tendência salarial nesta empresa depende da capacidade de produção da empresa. Nisso, entende-se que os contratos de trabalho são violados e os empregados não se pronunciam de forma opositiva sobre isso.

No seu Manual do Direito de Trabalho, Cordeiro (1994) considera que o contrato de trabalho traduz a ideia de compra/venda da força de trabalho, sendo através dele que o trabalhador presta serviços ao contratante e sob a orientação deste recebendo uma remuneração. Diante disso, é necessário que os contratos de trabalho sejam respeitados, quer na vertente da remuneração, assim como de outras cláusulas que regem o mesmo.

Gráfico 5: Avaliação da comunicação pelos colaboradores da MC



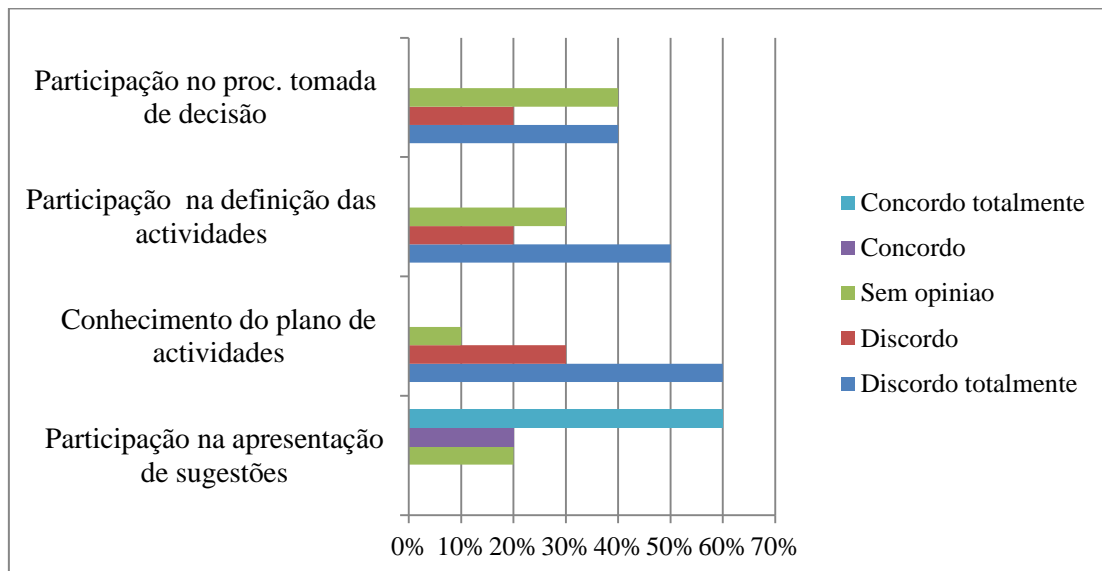
Fonte: Dados da pesquisa.

Em geral, os colaboradores da Moçambique Combustão fazem uma apreciação positiva em relação aos factores inerentes a comunicação. O primeiro aspecto é em relação ao fornecimento de informações pelo líder, com (50%) de concordância, seguido do fornecimento de informação pelos colegas, com (80%) de concordância. Os dados relativos aos canais de comunicação usados apresentam o maior índice de ausência de opinião (70%), sendo que apenas (20%) concordam com os mesmos e por fim, os colaboradores encontram-se divididos em (50%) em relação as falhas na comunicação como factor de conflito.

A comunicação é uma ferramenta importante no seio organizacional, na medida em que contribui de forma significativa para o andamento das actividades. De acordo com Teixeira (2013), a comunicação numa organização deve ser eficaz para que os subordinados saibam exactamente o que deles se pretende e que tipo de tarefas devem desempenhar para melhor

serem atingidos os objectivos globais da empresa. A comunicação fornece os meios através dos quais os membros da organização podem ser induzidos a implementar as acções planeadas e torná-los motivados e entusiasmados.

Gráfico 6: Avaliação da participação e tomada de decisão pelos colaboradores da MC



Fonte: Dados da pesquisa.

Os colaboradores da Moçambique Combustão apreciam positivamente a sua participação assim como o envolvimento nos processos de tomada de decisão. Na visão destes, o nível de inclusão dos superiores aos colaboradores que operam na organização é relativamente alto, desde a participação na tomada de decisão (50%), na definição das actividades (40%), conhecimento de plano de actividades (50) % e participação na apresentação de sugestões (30%).

A gestão participativa é vista por Dagrava (2017), como um conjunto de princípios e processos que defendem e permitem o envolvimento regular e significativo dos trabalhadores na tomada de decisão na organização. Nisso, Morreira e Leite (2006) citados por Vasconcelos (s/d) reconhecem a sua pertinência na motivação dos colaboradores, pois a participação aproveita o potencial das pessoas, contribuindo para aumentar a qualidade das decisões e da administração, a satisfação e a motivação das pessoas.

CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusões

O presente trabalho teve como propósito, de analisar o impacto da motivação no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão. Em geral, os resultados apontam para o baixo nível de motivação dos colaboradores nesta organização, assim como do desempenho profissional, sendo que os factores motivacionais também destacam-se negativamente.

Quanto ao nível de motivação dos colaboradores da Moçambique Combustão, os resultados apontam para índices negativos no geral e os factores em (40%) para a motivação pessoal, (70%) para a estado da motivação em geral e (50%) para a motivação dos colegas. Sobre os factores inerentes a motivação dos colaboradores, destacou-se de forma tímida, a comunicação, participação, tomada de decisão e desenvolvimento organizacional, na mesma senda, os colaboradores elencaram hierarquicamente, os factores supracitados, junto do comprometimento calculativo, na escala de influência à motivação profissional.

Em relação ao desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão, os resultados demonstram que os colaboradores fazem apreciação negativa do seu próprio desempenho, assim como dos seus colegas, com índices na ordem de (50%).

No que toca aos factores motivacionais que influenciam no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão, os resultados apontam para insatisfação com as condições gerais de trabalho, sendo que (90%) concordou com a necessidade de melhoria, destacando aspectos como condições de HST limitadas, inexistência de assistência médica, alimentação e transporte, condições deficitárias para velar pela segurança dos colaboradores e prevenir os riscos. Na mesma senda, existe insatisfação com a remuneração, com índices em (60%) para incompatibilidade do trabalho prestado e o salário recebido, destacando-se aspectos como a insatisfação em virtude da redução salarial, ausência de incentivos e outras formas de benefícios e tendências salariais dependentes do movimento local.

Em suma, os objectivos traçados foram alcançados, sendo que, mediante os resultados da pesquisa, foi possível confirmar a hipótese nula (H_0), na medida em que a motivação laboral dos colaboradores da Moçambique Combustão não possui um impacto positivo no desempenho laboral. Da mesma forma, os resultados contribuíram para a confirmar a hipótese 1 (H_1), na medida em que o desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique

Combustão é relativamente baixo, em virtude do corte salarial que os mesmos sofreram da parte da empresa. E por fim, também foi possível confirmar a hipótese 2 (H2), pois entre os principais factores motivacionais que influenciam no desempenho laboral dos colaboradores, destacam-se a remuneração e as condições de trabalho no geral.

5.2. Recomendações

As principais recomendações dirigidas a Moçambique Combustão são:

- Melhorias das condições de trabalho, em particular no quesito das condições de trabalho em geral e da remuneração em prol da melhoria do desempenho profissional, assim como da motivação dos mesmos;
- Criar mecanismos de estabelecer uma remuneração justa e adequada ao trabalho efectuado pelos colaboradores na organização, considerando todos os perigos a que os mesmos estão sujeitos e as possíveis, visando estabelecer as devidas recompensas e benefícios;
- Estabelecimento de políticas salariais concretas, de modo que os pagamentos aos colaboradores ocorra dentro dos padrões traçados de antemão e não em função das contingências.

Referências Bibliográficas

Amaral, C. P & Amorim, J. A. (s/d). *Remuneração e benefícios como factor motivacional*. Consultado em 13/02/2023, Disponível em http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/magazines/8_REMUNERACAO_E_BENEFICIOS_COMO_FATOR_MOTIVACIONAL.pdf.

Alen, J. & Meyer J. (2000). *Validação de constructo em pesquisa de comportamento organizacional: o caso do comprometimento organizacional*. Kluwer Academic.

Bardin, L. (2000). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Bastos, K. M. R. (2007). *Gestão por competências e desempenho profissional: um estudo de caso do modelo de avaliação por múltiplas fontes do banco do Brasil S.A.* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia – UFBA). Consultado em 12/12/2022, Disponível em <http://www.repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8530>.

Bendassoli, P. (2012). *Desempenho No Trabalho: Revisão Da Literatura*. Psicologia Argumento (Pucpr. Impresso). Consultado em 10/11/2022, Disponível em https://Repositorio.Enap.Gov.Br/Bitstream/1/1951/1/Gabriela_Araujo_Tcc_Egpessoas%204.Pdf.

Borges, L. O. et al. (2013). *Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais*. Consultado em 01/01/2023, Disponível em https://www.academia.edu/33174838/Question%C3%A1rio_de_condi%C3%A7%C3%B5es_de_trabalho_reelabora%C3%A7%C3%A3o_e_estruturas_fatoriais_em_grupos_ocupacionais.

Caixote, C, & Monjane. C. (2013). *Manual de Gestão de Recursos Humanos: Uma Abordagem Conceptual e Prática*. Imprensa-Universitária-UEM.

Cabral, F. A. R. S. (2012). *A Segurança e Saúde do Trabalho e Desenvolvimento do Direito do Trabalho*. Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências do Trabalho e das Relações Laborais, Instituto Universitário de Lisboa, Departamento de Sociologia.

Cavalcanti, V. L. (2005). *Liderança e Motivação*. FGV.

Chiavenato, I. (1991). *Recursos Humanos na Organização*. Editora Atlas: São Paulo.

- Chiavenato, I. (1999). *Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos*. 4ª Edição. Atlas.
- Chiavenato, I. (2004). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chicolo, P. V. (2017). *Famílias Monoparentais: A Construção de Identidade das Mulheres Chefes de Agregados Familiares*. UEM. Maputo.
- Cordeiro, A. M. (1994). *Manual do Direito de Trabalho*. Almedina.
- Dagrava, G. (2017). *Gestão Participativa: estudo de caso da Directoria de Administração e Planejamento em uma instituição de ensino pública*. Consultado em 21/01/2023, Disponível em https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.convibra.org/dwp.asp%3Fid%3D8890%26ev%3D71&ved=2ahUKEwiHzMmJrsHhAhXFRBUIHWjgAVgQFjAGegQIBhAB&usg=AOvVaw0_RT75uoxKL5Ms7qc0sqfl.
- Demo, P. (1995). *Metodologia Científica em Ciências Sociais*. 3ª Edição: Atlas. São Paulo. Dicionário Michellis de Língua Portuguesa.
- Organização Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial. (2018). *Manual De Gestão De Desempenho*. Consultado em 03/01/2023, Disponível em: <https://embrapii.org.br/wp-content/images/2019/05/Manual-de-Gestao-de-Desempenho-Aprovado.pdf> acessado a 23/06/2022.
- French, C. & Seward, F. (1983). *Impetus for action: a cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in society*. Administrative Science Quarterly.
- Galvão, M. C. B., Pluye, P; & Ricarte, I. L. M. (2018). *Métodos de pesquisa mistos e revisões de literatura mistas: conceitos, construção e critérios de avaliação*.
- Gerhardt, T. E. & Silveira, D.T. (2009). *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6ª Edição. São Paulo: Atlas.
- Guerra, E. L. A. (2014). *Manual de pesquisa qualitativa*. Anima Educação.

Hitt, M. A; Miller, C. C. & Colella, A. (2013). *Comportamento Organizacional*. 3ª Edição. LTC- Livros Técnicos e Científicos Editora Lda.

Hronec, S. M. (1994). *Sinais vitais: usando medidas de desempenho da qualidade, tempo e custos para traçar a rota para o futuro de sua organização*. Makron Books.

Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.

Lima, M. J. De. O. (2000). *Fundamentos de metodologia*. Artmed Editores.

Marras, J. P. (2011). *Administração De Recursos Humanos: Do Operacional Ao Estratégico*. 4ª Edição. Editora Saraiva.

Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5ª Edição. Atlas Editora.

Marques, R. (2017). *Quais os tipos de comprometimento organizacional?* Consultado em 28/01/2023. Disponível em <http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/quais-5-tipos-comprometimento-organizacional/>.

Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com Utilização de SPSS*. 3ª Edição. Lisboa.

Minamide, C. (2008). *Sistemas de Remuneração Tradicionais e a Remuneração Estratégica*. Consultado em 21/02/2021, Disponível em <https://www.rhportal.com.br>.

Portal Redação (2016). *10 requisitos para um plano de treinamento eficaz*. Consultado em 01/01/2023, Disponível em <https://blogrh.com.br/10-requisitos-para-um-plano-de-treinamento-eficaz/>.

Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 6ª Edição. São Paulo: Universidade Feevale.

Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional*. 9ª Edição. Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2009). *Comportamento Organizacional*. 14ª Edição. São Paulo: Pearson.

Rosa, V. J. R., Molina, V. L. I. (s/d). *O Desempenho Profissional no Contexto do Balanced Scorecard*. Consultado em 31/12/2022, Disponível em <https://biblioteca.univap.br/dados/INIC/cd/epg/epg6/epg6-15.pdf>.

Silva, J. C. G. (2005). *Avaliação de desempenho organizacional*. Dissertação de Mestrado.

Silva, E. L. Da & Menezes, E. M. (2001). *Metodologia de pesquisa e elaboração de dissertação*. 3ª Edição Revisada e Actualizada. Universidade Federal de Santa Catarina.

Soares, M. (s/d). *Desenvolvimento profissional – conheça os passos para aprender a fazer*. Consultado em 29/12/2022, Disponível em <https://www.laboneconsultoria.com.br/desenvolvimento-profissional/>.

Teixeira, S. (2013). *Gestão das Organizações*. 3ª Edição. Escolar Editora.

Todorov, J. C. & Morreira, M. B. (2005). *O conceito de motivação na psicologia*. Consultado em 11/12/2022, Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1517-55452005000100012.

Vasconcelos, J. O. (s/d). *Motivação como factor determinante para a gestão participativa: um estudo de caso na Faculdade de Cearense*. Consultado em 15/03/2023, Disponível em <https://www.faculdaDESCearenses.edu.br/revista2/edicoes/vol4-2-2011/artigo9.pdf>.

Apêndice

Apêndice I: Termo de consentimento informado

Caríssimo (a) colaborador (a) da Moçambique Combustão, a presente pesquisa surge no âmbito do cumprimento das actividades previstas para a elaboração da monografia inerente ao curso de Psicologia das Organizações, leccionada na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM). A mesma tem como tema, “Impacto da Motivação no Desempenho Profissional dos colaboradores na Moçambique Combustão”.

A participação não é de carácter obrigatório, sendo que cada participante tem a liberdade de participar ou não do trabalho, bem como desistir quando desejar, sem nenhuma penalidade devido a desistência ou não aceitação.

Toda informação obtida será mantida em sigilo. Em caso de publicação dos resultados será assegurada a não identificação dos participantes. Garante-se que serão feitos esforços para não haver desconforto ou constrangimento, que possam causar qualquer efeito nocivo sobre os participantes.

Sem mais, peço a gentileza de poder contar com a sua colaboração. Coloco me desde já a disposição para efeitos de esclarecimento, duvidas, através dos contactos a seguir:

Contactos: Telefone: (+258) 84 278 3733; **E-mail:** olimpiasaia3@gmail.com.

Atenciosamente.

(Olímpia Teófilo)

Estou ciente e de acordo com a participação

Assinatura do participante

Data...../...../2023

Apêndice II: Questionário

Este questionário surge no âmbito do Trabalho do Fim do Curso de Licenciatura em Psicologia Organizacional na Universidade Eduardo Mondlane (UEM), cujo tema é: “Impacto da Motivação no Desempenho Profissional dos colaboradores na Moçambique Combustão”.

O objectivo desta pesquisa é analisar o impacto da motivação no desempenho dos trabalhadores da Moçambique Combustão. De referir que, os resultados deste estudo serão usados apenas para fins académicos, assim sendo, os nomes dos inquiridos não serão publicados.

Desta maneira, pedimos a sua colaboração, para responder de forma livre as questões que serão colocadas.

Secção I - Dados Sociodemográficos

A. Sexo

Masculino (____), Feminino (____)

B. Idade

18-35 anos (____), 33-50 anos (____), Mais de 50 anos (____)

C. Grau de escolaridade

Nível básico (____), Nível Médio (____), Nível universitário (____)

D. Tempo de trabalho?

Menos de 1 ano (____), 1-2 anos (____), 3-5 anos (____).

E. Área de trabalho

_____.

Secção II: Referentes a pesquisa

Nesta secção, estão as afirmações/questões relativas a comunicação interna e o desempenho dos colaboradores.

1. Como avalia a sua motivação para o trabalho?

Péssimo [] Insatisfatório [] Regular [] Bom [] Excelente []

2. Em que estado se encontra a sua motivação com as questões da Moçambique Combustão no geral?

Péssimo [] Insatisfatório [] Regular [] Bom [] Excelente []

3. Como concebe a motivação dos demais colaboradores da Moçambique Combustão?

Péssimo [] Insatisfatório [] Regular [] Bom [] Excelente []

4. Como classificas a motivação dos seus colegas do departamento e/sector na Moçambique Combustão?

Péssimo [] Insatisfatório [] Regular [] Bom [] Excelente []

5. Quais são os principais factores inerentes a sua motivação enquanto colaborador da Moçambique Combustão?

a) Condições de trabalho no geral

b) Remuneração

c) Comunicação e participação

d) Processo de tomada de decisão e desenvolvimento profissional

e) Outro_____.

6. Dos factores abaixo elencados, enumere hierarquicamente (1-4) os que mais influenciam de forma positiva na sua motivação enquanto colaborador da Moçambique Combustão.

(____) Condições de trabalho no geral

(____) Remuneração

(____) Comunicação e participação

(____) Processo de tomada de decisão e desenvolvimento profissional

(____) Outro_____.

7. Avalie o seu desempenho profissional na Moçambique Combustão?

Péssimo [] Insatisfatório [] Regular [] Bom [] Excelente []

8. Qual é a sua avaliação em relação ao desempenho dos outros colaboradores da Moçambique Combustão?

Péssimo [] Insatisfatório [] Regular [] Bom [] Excelente []

9. Concordas com a necessidade de melhoria do desempenho dos colaboradores na Moçambique Combustão?

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

10. Estou satisfeito com o local de trabalho (higiene e segurança no trabalho).

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

11. Estou satisfeito com o tratamento adequado da organização, quanto às necessidades (alimentação, assistência médica e medicamentosa e transportes) do colaborador.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

12. A Moçambique Combustão tem sempre atenção a avaliação e prevenção de riscos profissionais.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

13. O meu salário é equivalente ao trabalho que realizo.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

14. O meu salário está de acordo com o que o mercado paga no mesmo sector.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

15. Na Moçambique Combustão existem recompensas dos esforços individuais e em equipas.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

16. Acredito que o meu nível de remuneração na Moçambique Combustão seja justo a dos meus colegas em situação semelhante.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

17. O meu líder directo fornece a informação que necessito.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

18. A maior parte da informação que necessito me é dada pelos meus colegas.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

19. Concordo com os canais de comunicação estabelecidos na Moçambique Combustão.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

20. Sinto que os conflitos e tensões no ambiente de trabalho resultam de falhas na comunicação a nível da Moçambique Combustão.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

21. Participo no processo de tomada de decisão são aceites e estimuladas por parte da Moçambique Combustão, as sugestões feitas pelos colaboradores.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

22. Tenho possibilidade de participará na definição das actividades a desenvolver e objectivos a atingir.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

23. Conheço o plano de actividades da Moçambique Combustão.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

24. Existe participação dos colaboradores na apresentação de sugestões que visam melhorar o funcionamento da Moçambique Combustão.

Discordo totalmente [] Discordo [] Sem opinião [] Concordo [] Concordo totalmente []

Fonte: Adaptado de Borges, et al. (2013).

Apêndice III: Guião de Entrevista

A presente entrevista, de natureza académica, surge no âmbito de trabalho de monografia para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações (PO), com o objectivo de analisar o impacto da motivação no desempenho profissional dos colaboradores da Moçambique Combustão. Os dados que forem colectados através desta entrevista serão de sigilo total para preservar a integridade do respondente.

Através desta entrevista pretende-se conhecer as suas opiniões e sentimentos sobre a questão da motivação e desempenho profissional na Moçambique Combustão. Pretende-se conhecer as suas experiências do quotidiano como colaborador desta organização. Todas as respostas dadas serão confidenciais, lembrando que não existe resposta certa ou errada. Agradecemos a total honestidade nas respostas.

Questões

1. Fale da sua motivação para o trabalho.
2. Analisando o período que possui vínculo com a Moçambique Combustão, como avalia a sua motivação? Porquê?
3. Como concebes a motivação dos seus colegas de trabalho no geral. Explique.
4. Fale do seu desempenho profissional como colaborador da Moçambique Combustão.
5. Qual é a sua opinião sobre o desempenho profissional dos seus colegas em geral? E os seus colegas do departamento e/sector na Moçambique Combustão?
6. Que factores estão relacionados ao desempenho profissional dos colaboradores na Moçambique Combustão?
7. Na senda da questão anterior, que factores estão relacionados a motivação dos colaboradores na Moçambique Combustão?
8. Na sua opinião, como é que esses factores motivacionais influenciam no desempenho profissional dos colaboradores?

Apêndice IV: Carta de pedido de recolha de dados

Exmo (a) Senhor (a) Director (a) Geral da Moçambique Combustão

Maputo

Assunto: Pedido de colecta de dados

Sobre o assunto em epígrafe, eu, Olímpia Teófilo Saia, moçambicana, natural da cidade de Maputo, residente no bairro de Inkata-I, portadora do Bilhete de Identidade nº 100100155488J, emitido pelo Arquivo de Identificação Civil da cidade da Maputo, em 11/01/2021, estudante do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM), com o número de estudante 201664413, sirvo-me do presente ofício para respeitosamente submeter o meu pedido de recolha de dados relativo ao meu trabalho de fim de curso, subordinado ao tema "Impacto da Motivação no Desempenho Profissional dos colaboradores na Moçambique Combustão".

Agradecendo desde já o interesse e a atenção que o meu pedido possa merecer da parte da V.Ex.ª, manifesto inteira disponibilidade para esclarecer qualquer questão numa possível sessão. Sem mais a tratar do momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

Maputo, 06 de Fevereiro de 2023

Olímpia Teófilo Saia

(Olímpia Teófilo Saia)

Contactos:

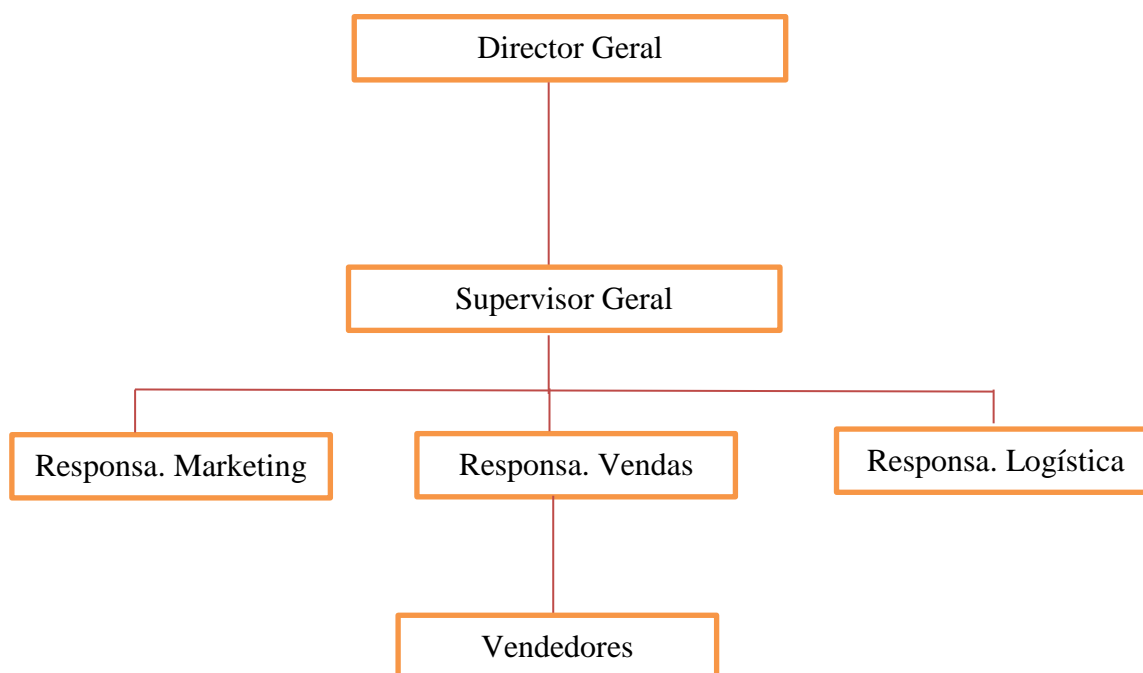
Telefone: (+258) 84 278 3733

E-mail: olimpiasaia3@gmail.com




Anexo

Anexo I: Estrutura orgânica da Moçambique Combustão



Anexo II: Credencial


UNIVERSIDADE
EDUARDO
MONDLANE

FACULDADE DE EDUCAÇÃO


CREDENCIAL

Credencia-se Olimpia Teófilo Saia¹, estudante do curso
de Licenciatura em Psicologia das Organizações²,
a contactar Mozambique Combustão³
a fim de Recolha de dados para monografia⁴.


Maputo, 26 de Janeiro de 2023⁵

A Directora Adjunta para Graduação

Nilza A.T. Cesar
Mestre Nilza Aurora Tarcisio Cesar
(Assistente)


O calor da qualidade
NUIIT: 117588777

Requisito
26-01-2023



¹ (Nome do Estudante)
² (Curso que frequenta)
³ (Instituição de recolha de dados)
⁴ (Finalidade da visita)
⁵ (Data, Mês, Ano)