



O ESTÍMULO E O DESPERTAR DA MOTIVAÇÃO ATRAVÉS DA NECESSIDADE DO RESULTADO; O CASO DO “FORÇA TAREFA” DA FACULDADE SÃO LUÍS DE FRANÇA PARA O ENADE ADM/2009.

ANTÔNIO FÁBIO COSTA MAMÉDIO

FACULDADE SÃO LUÍS DE FRANÇA
ADMINISTRAÇÃO
fabiotamburas@yahoo.com.br

Resumo – Este trabalho tem como finalidade enaltecer o mérito de toda a equipe do projeto “Força Tarefa”, criado para preparar os acadêmicos do oitavo período de Administração da Faculdade São Luís de França para avaliação do MEC, através da prova do ENADE/2009 e fazer a correspondente associação das práticas adotadas durante o processo com as teorias científicas, especificamente da motivação, já estudadas. A abordagem será baseada em um estudo de caso, além de serem realizadas também pesquisas bibliográficas e digitais. O conteúdo deste artigo é de caráter qualitativo e visa reconhecer a importância das teorias administrativas, especificamente da gestão de pessoas, para o bom desempenho e a obtenção de bons resultados. Em síntese, as técnicas da motivação é uma ferramenta imprescindível para a gestão de pessoas, quer seja para trazer à tona competências adormecidas em cada um, quer seja para melhorar a qualidade de vida, contribuindo para que as pessoas descubram em si mesmas o potencial que as possuem.

Palavras-Chave: Equipe; Liderança; Motivação

Abstract – This work aims to enhance the merit of the entire staff of the "Força Tarefa", designed to prepare students from the eighth period of the Faculdade São Luís de França to evaluate the MEC, through the trials of ENADE/2009 and make corresponding association of practices adopted during the process with scientific theories, specifically the motivation, already studied. The approach will be based on a case study, and they are also carried out literature searches and digital. The contents of this article is qualitative and aims to recognize the importance of management theories, specifically the management of people, for good performance and achieve good results. In summary, the techniques of motivation is an essential tool for managing people, either to bring out dormant powers in each, either to improve the quality of life, helping people discover in themselves the potential have them.

Keywords: Team, Leadership, Motivation

1. Introdução

O presente trabalho foi motivado pela necessidade de deixar registrado, explicitamente, o clima motivacional singular jamais esquecido, ocorrido durante o período de preparação da turma do 8º período de Administração da Faculdade São Luís de França para a avaliação do ensino superior pelo MEC, através do ENADE/2009. O objetivo é enaltecer o mérito da equipe do “Força Tarefa” e aprimorar os conhecimentos adquiridos durante os quatro anos de curso, relacionando as teorias científicas já estudadas com a experiência vivida ocorrida nesse processo de preparação.

Fora realizada uma abordagem qualitativa sobre a aplicação das práticas científicas no contexto real, utilizando como laboratório a própria sala de aula e os próprios estudantes como atores desse experimento. O desafio então é identificar ações ou atitudes adotadas no decorrer do processo de execução do “Força Tarefa” que sejam claramente explicadas pelas teorias científicas dos especialistas e autores, através das bibliografias pesquisadas.

Este artigo trata-se de um estudo de caso, realizado na Faculdade São Luís de França, no período de 15 de Setembro a 06 de Novembro, onde fora formulado um projeto intitulado de “Força Tarefa”, com o intuito de corresponder a demanda imposta pelo Órgão governamental, MEC, para a avaliação do ensino superior, através da prova do ENADE, do qual foram extraídos alguns fatos relevantes para se estabelecer o vínculo existente com o conteúdo literário pesquisado, sobre o aspecto da motivação.

A fundamentação teórica do trabalho é embasada na obra de Spitzer (1997) que será citada livremente na abordagem sobre o tema Motivação.

O texto está composto por cinco seções assim divididas: a primeira é a Introdução; a segunda faz um breve relato sobre o ENADE, abordando o seu conceito, a finalidade e outras informações relevantes e pertinentes; a terceira trata da Motivação, assunto central do trabalho e que deverá ser um pouco mais trabalhado; a quarta é uma explanação sobre a Instituição e é onde será efetivamente desenvolvida a proposta do trabalho, ou seja, é onde será posta em xeque a relação entre teoria versus prática; a quinta é um sucinto apanhado de considerações gerais sobre o conteúdo do trabalho desenvolvido.

2. Exame Nacional de Desempenho de Estudantes

O Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade), que integra o **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes)**, avalia o rendimento dos alunos dos cursos de graduação, ingressantes e concluintes, em relação aos conteúdos programáticos dos cursos em que

estão matriculados. O exame é obrigatório para os alunos selecionados e condição indispensável para a emissão do histórico escolar. A primeira aplicação ocorreu no dia 7 de novembro de 2004 e a periodicidade máxima com que cada área do conhecimento é avaliada é trienal.

A legislação pertinente ao ENADE é: Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004: Criação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes); Portaria nº 2.051, de 9 de julho de 2004 (Regulamentação do Sinaes); e Portaria nº 107, de 22 de julho de 2004 (Regulamentação do Enade).

O objetivo do Enade é avaliar o desempenho dos estudantes com relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares dos cursos de graduação, o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias ao aprofundamento da formação geral e profissional, e o nível de atualização dos estudantes com relação à realidade brasileira e mundial, integrando o Sinaes, juntamente com a avaliação institucional e a avaliação dos cursos de graduação. Os instrumentos utilizados na avaliação do ENADE são: A prova; O questionário de impressões dos estudantes sobre a prova; O questionário socioeconômico; e o questionário do coordenador do curso/habilitação.

O Ministro da Educação é quem define, anualmente, as áreas propostas pela Comissão de Avaliação da Educação Superior (Conaes), órgão colegiado de coordenação e supervisão do Sinaes.

As áreas avaliadas no ENADE 2009, Conforme a Portaria Normativa nº. 1, de 29 de janeiro de 2009, foram: Administração, Arquivologia, Biblioteconomia, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Comunicação social, Design, Direito, Estatística, Música, Psicologia, Relações Internacionais, Secretariado Executivo, Teatro e Turismo e os Cursos Superiores de Tecnologia em Design de Moda, Gastronomia, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Turismo, Gestão Financeira, Marketing e Processos Gerenciais.

A prova fora aplicada no dia 8 de novembro de 2009, com início às 13 horas (horário de Brasília).

2.1. Estudantes

São habilitados a participar do Enade todos os estudantes em final de primeiro ano (ingressantes) e de último ano (concluintes) das áreas e cursos a serem avaliados de acordo com o estabelecido.

O estudante que **não** for selecionado no processo de amostragem **não** é obrigado a fazer o Enade e terá como registro no seu histórico escolar os seguintes dizeres: “dispensado do Enade pelo MEC nos termos do artigo 5º da Lei nº 10.861/2004”.

O estudante poderá participar do Enade mesmo não tendo sido selecionado pelos procedimentos amostrais, desde que esteja habilitado e previamente inscrito pela IES e a sua opção seja informada ao INEP no período de 11 a 18 de setembro de 2009.

De acordo com a Portaria Normativa nº. 1/2009, a regularidade do estudante inscrito como voluntário está condicionada à efetiva participação na prova.

O estudante habilitado ao Enade 2009 e selecionado em mais de um curso deverá optar por uma das provas e comparecer ao local determinado. Após realizar a prova, o estudante deverá encaminhar correspondência ao Inep informando os cursos e IES que frequenta. O Inep remeterá uma declaração de presença, como amparo legal, para o estudante apresentá-la à coordenação do curso que ele deixou de realizar a prova.

O estudante selecionado que não realizar a prova não poderá receber o seu diploma enquanto não regularizar a sua situação junto ao Enade, haja vista não ter concluído o respectivo curso de graduação (o Enade é componente curricular obrigatório).

O estudante selecionado, que não realizar a prova, deverá aguardar nova edição do Enade para o próprio curso para participar da prova. O Enade é realizado com periodicidade trienal.

Os estudantes dispensados do ENADE são:

a) os estudantes das áreas e cursos superiores de tecnologia que serão avaliados pelo Enade 2009 que colarem grau até o dia 31 de agosto de 2009;

b) os estudantes que estiverem oficialmente matriculados e cursando atividades curriculares fora do Brasil, na data de realização do Enade 2009, em instituição conveniada com a IES de origem do estudante;

c) os estudantes inscritos que não forem selecionados pelo plano amostral do INEP.

Os estudantes enquadrados nas alíneas (a) e (b) acima não devem ser inscritos pela IES, haja vista a dispensa prévia assegurada pela Portaria Normativa nº. 1/2009.

Estudante não inscrito para participação no Enade não poderá participar do Exame. A IES é responsável pela inscrição do estudante habilitado, conforme § 6º do art. 5º da Lei 10.861/2004 e respectivo regulamento. O estudante que se sentir prejudicado poderá fazê-la responder judicialmente pelo não cumprimento da legislação do Enade.

2.2. Inscrições

A inscrição do estudante habilitado ao Enade cabe exclusivamente à Instituição de Educação Superior (IES), conforme § 6º do art. 5º da Lei 10.861/2004 e respectivo regulamento.

Observações:

1) A inscrição ao Enade não está condicionada à atualização de matrícula nem tampouco à regularidade no pagamento de mensalidades escolares.

2) É indispensável que o responsável pela “exportação de dados”, caso a IES opte por esse mecanismo de inscrição, observe os erros de processamento durante o procedimento de importação de dados.

O Inep realiza o processo de seleção dos estudantes utilizando técnicas estatísticas de amostragem.

Sempre que o número de estudantes habilitados for inferior àquele estabelecido no processo amostral para garantir a confiabilidade dos resultados, as avaliações serão censitárias, ou seja, todos os estudantes habilitados do curso/habilitação e inscritos pela IES serão submetidos ao Exame.

3. Motivação

A palavra motivação vem do Latim, *movere*, que significa mover. Entende-se como o impulso interno que leva à ação.

Dentre os autores pesquisados, o que se destaca como ponto comum em relação ao tema Motivação, é a concepção de que é muito difícil definir o conceito de motivação, devido a sua ampla utilização com vários sentidos.

Para Minicucci (2008), a motivação é composta por dois aspectos, um é a direção, a qual inicia um comportamento, e o outro é a persistência que mantém esse comportamento.

De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Neste aspecto, a motivação está relacionada com o sistema de cognição do indivíduo. Chiavenato (1998, p.76)

O ser humano tem o desejo inerente a ele de ser automotivado e não de ser controlado por fatores externos. Em outras palavras a motivação é um processo intrínseco aos indivíduos e depende de vontade própria, embora os fatores externos aumentem a energia liberada. Porém, antes que alguém se predisponha a acender a centelha da motivação em outro, antes de qualquer coisa é necessário estar motivado.

Pode-se inferir que ninguém motiva ninguém, o máximo que alguém poderá fazer por outro é instigá-lo a alcançar este estágio, pois motivar somente será possível fazer a si mesmo.

Spitzer (1997) orienta que a motivação precisa sempre de reforços, caso não haja, ela minguará. Há uma necessidade de realimentá-la constantemente. E antes de começar qualquer ação motivadora é preciso identificar e destruir as desmotivadoras, pois elas anularão as estratégias motivadoras. Ainda de acordo com ele, a motivação é um estado de ação e quanto mais as pessoas

participam de alguma atividade, a energia se revigora. Esse é o desejo humano de participação. E quanto mais as pessoas ficam inativas, mais a energia se dissipa, ou seja, ela é desperdiçada.

A verdade é que para se sentir motivado em relação a algo, dependerá da própria percepção em relação a este algo, ou seja, precisa que algum aspecto pareça atrativo ou que algo incite algum dos desejos mais excitantes. E alguns fatores influenciam o nível de motivação, como por exemplo, personalidade, percepções individuais do meio ambiente, interações humanas e emoções.

Chiavenato (1998), define três variáveis que influenciam na motivação das pessoas: a percepção do estímulo, as necessidades e a cognição de cada pessoa.

Deduz-se que o estímulo é um dos combustíveis da motivação. Spitzer (1997, p.105), diz que “O estímulo libera enorme força motivacional e a mantém mesmo em tempos difíceis.”

Supõe-se que toda pessoa tem potencial, mas para que essa qualidade seja útil é necessário despertá-la. Por outro ângulo, possuir habilidades de nada adianta se não as usar, mas quando multiplicada pela motivação, ganha vida.

A motivação autêntica não está à venda. A fidelidade comprada torna-se uma estratégia motivacional eficaz a curto prazo.

“Para manter o alto desempenho, é preciso que a motivação venha de dentro para fora, e não de fora para dentro.” (SPITZER 1997, p.34)

Um dos papéis do líder é estimular a motivação dos seus liderados, e para isso é necessário influenciar as emoções dos outros. Existem dois tipos de emoções positivas: uma é a emoção positiva/relaxante, que diz respeito a pensamentos que informam que tudo está correndo bem; a outra é a emoção positiva/energizante, que se associa a sentimentos de excitação e de desejos, gerando comportamentos produtivos e criativos. *“Essas emoções (especialmente o desejo) são a chave para a motivação humana.”* (SPITZER, 1997, p.35)

Spitzer (1997, p.17), “É por isso que, em tempos de urgência ou crise, seres humanos comuns são capazes de, seja lá como for, mobilizar suas capacidades latentes para alcançar feitos notáveis.”

“Os desafios têm uma capacidade extraordinária de revelar o melhor que existe nas pessoas.” (SPITZER 1997, p.105)

Deve-se atentar para o cuidado na manutenção ou na renovação dos motivadores, pois o uso freqüente de um mesmo motivador poderá cair na insídia da habitualidade e passar a não ser mais visto como motivador. Spitzer sugere o uso da variedade de motivadores.

Spitzer (1997, p.20), “O verdadeiro desafio da motivação não é mobilizar energia em um determinado momento, mas *mantê-la a longo prazo.*”

Chiavenato (1998) conceitua o Ciclo Motivacional como um processo que começa pelo surgimento da necessidade, e que quando essa necessidade rompe o estado de equilíbrio do

organismo, causa tensão, insatisfação, levando o indivíduo a descarregar essa tensão. Caso a necessidade seja satisfeita, o organismo volta ao seu estado de equilíbrio, deixando de ser ela motivadora. Mas, caso ela não seja satisfeita, na busca por uma saída para liberar a tensão, o organismo encontra meios indiretos de saída, como por exemplo, por via psicológica (agressividade, descontentamento, tensão emocional, apatia etc.), ou por via fisiológica (tensão nervosa, insônia, repercussões cardíacas ou digestivas etc.). Existe ainda a possibilidade da compensação da necessidade que não fora satisfeita através de uma outra necessidade que reduz a frustração gerada por essa que não pode ser satisfeita. Segundo Minicucci (2008), necessidade é a força que busca a satisfação.

Por falar em necessidade, a teoria que melhor explica a relação dela com a motivação é a de Maslow, sobre as necessidades humanas. É a teoria motivacional que se baseia na hierarquia das necessidades humanas. De acordo com Maslow, as necessidades humanas estão classificadas conforme o nível de 'sofisticação', que estão divididas em dois grupos, as primárias, que formam a base e são consideradas recorrentes, e as secundárias, que estão no topo e consideram-se como as mais sofisticadas e intelectuais. São elas, em ordem crescente: necessidades fisiológicas, segurança, sociais, estima, e de auto-realização. Minicucci (2008) afirma que a segurança psicológica e social é encontrada no grupo.

Supõe-se que a interação social é um poderosíssimo motivador, quer seja ela formal ou informal. A prova disso é a forte demanda por parte das empresas por colaboradores que tenham como pré-requisito facilidade para trabalhar em equipe, contribuindo para um ambiente rico e produtivo. E nesse âmbito o que se destaca é a sinergia dos integrantes.

Com base nos estudos feitos sobre interação social, nota-se que no trabalho em equipe é onde pode ser constatada a mais intensa interação social. Os indivíduos partilham de um sentimento comum de identidade. Como alusão, pode-se citar a experiência de Hawthorne, na qual fora observada a relevância da interação social no desempenho de uma tarefa e o poder de motivação que os grupos possuem.

Chiavenato (1998), afirma que as pessoas estão sempre lutando para se ajustarem a uma variedade de situações, tentando o equilíbrio emocional. E esse ajustamento não se restringe as necessidades fisiológicas e de segurança, mas as necessidades de pertencer a um grupo social de estima e de auto-realização.

Ainda segundo ele, o clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Se há elevada motivação, haverá sentimentos de satisfação, de animação, de colaboração, de comprometimento etc. Mas, se a motivação for baixa, o clima organizacional estará sujeito a estados de depressão, insatisfação, apatia, podendo até chegar a casos graves como, agressividade, tumulto etc.

A comunicação é, indiscutivelmente, fundamental ao processo de motivação, a falta dela gera o efeito contrário, ou seja, desmotiva. Não vivemos isoladamente e nem somos auto-suficientes. O fato de desconhecer de alguma informação torna as pessoas ansiosas e descrentes. “O desconhecido é sempre visto como uma ameaça.” (SPITZER 1997, p.154)

O conceito de Chiavenato (1998) sobre a comunicação é mais profundo e diz que é a transferência de informação e significado, é o compartilhamento de sentimentos e conhecimentos de pessoas para pessoas. Toda mensagem transmitida está fortemente ligada com as percepções e motivações tanto de quem envia, como de quem a recebe, de acordo com o contexto da situação.

Acredita-se que quando se quer estudar ou analisar as interações humanas, os métodos de mudanças ou a influenciação do comportamento humano, deve-se priorizar a comunicação.

A recompensa é um reforço motivacional, porém o que determina o grau dessa motivação não é necessariamente o valor monetário dessa recompensa, mas sim o seu significado emocional. “Mais uma vez, o verdadeiro poder do reconhecimento está na mensagem que ele transmite, e não na etiqueta de preço. Na verdade, algumas das recompensas mais eficazes não custam absolutamente nada!” Spitzer (1997, p.219)

“A valorização é a remuneração psicológica que os funcionários mais desejam.” (SPITZER 1997, p.106)

“Muitos projetos tecnicamente bem concebidos fracassam porque os aspectos motivacionais são ignorados. Nenhuma iniciativa pode ser bem-sucedida durante muito tempo se não for motivadora.” (SPITZER 1997, p.248)

Enfim, se fizermos um passeio na história, poderemos analisar os diferentes tratamentos dado pelas teorias organizacionais às pessoas, evidenciando suas concepções sobre os fatores motivacionais adotados por cada teoria.

A primeira foi a Teoria Científica (século XX, Taylor, Gilbreth, Gantt e outros) com abordagem do *homo economicus*, com a visão de que o homem só seria motivado por recompensas salariais, econômicas ou físicas; A segunda foi a Teoria das Relações Humanas (década de 1930, Mayo, Lewin, Roethlisberger, Dickson e outros psicólogos sociais), com abordagem do *homo social*, com a ótica de que o homem somente era motivado pelas recompensas sociais, não materiais e simbólicas; A terceira, Teoria da Burocracia, posteriormente chamada de Teoria Estruturalista (década de 1950, sociólogos organizacionais), com a concepção do *homem organizacional*, na crença do homem simultâneo, como ocupante de vários papéis, ou seja, uma integração do homem econômico e do homem social; A quarta foi a Teoria Comportamental (década de 1950, Simon), que conceituava o *homem administrativo*, que considerava o homem como um tomador de decisões e um processador incessante de informações, onde se via um homem relativamente satisfeito, em constante processo de busca pela satisfação, condizente com cada situação com que se defrontava; e

a quinta, Teoria da Contingência (1970, Lawrence, Lorsch e Schein), aborda o conceito do *homem complexo*, pela qual via cada pessoa um mundo à parte, e que por outro lado, nada é absoluto, tudo é contingente. O que se defendia nesse conceito era as multifacetadas do homem e a influência dos fatores na sua motivação.

Em suma, de maneira sábia, um velho provérbio expressa o que seria motivação: “Pode-se levar um cavalo à água, mas não se pode levá-lo a beber.”

4. Equipe “Força Tarefa”

A equipe do “Força Tarefa” foi uma denominação dada ao projeto desenvolvido pelo professor Pompeu, o qual fora incumbido pela Faculdade São Luís de França para coordená-lo, com o apoio dos professores, Nilton, Edna, Suely, César, Geórgia, Guadalupe e Jorge Luís, com a finalidade de preparar os alunos do 8º período de Administração para realizar a prova do ENADE ADM/2009.

O projeto teve início no dia 15 de Setembro de 2009 e terminou no dia 06 de Novembro do mesmo ano. Por decisão da direção da Faculdade, todas as disciplinas da grade vigente foram suspensas para que se pudesse dar maior ênfase e dedicação exclusiva para o grande desafio que impusera o MEC, como forma de avaliar a instituição de ensino em sua amplitude. Na verdade, o que estava em jogo eram a própria vida da Faculdade e o futuro profissional dos acadêmicos que nela estudavam.

O professor Pompeu foi o grande mentor desse projeto e assumiu, conforme designação, a responsabilidade de liderar e coordenar toda equipe. Segundo ele, não seria nada fácil tentar ‘apagar o incêndio’ que tinha se alastrado.

Sujeito simpático, muito irreverente e de alegria contagiante, com grande senso de humor, mas com enorme responsabilidade e capacidade profissional, indicou mais alguns dos melhores professores para fazerem parte da equipe que daria a orientação necessária aos alunos durante o período de preparação.

Liderança não é para qualquer um, pois exige, entre outras coisas, uma enorme integridade pessoal. Integridade tem custo. Um custo que, é muitas vezes insuportável para pessoas “comuns”. É por isso que chefes são comuns, líderes são raros. É por isso que existem muitas empresas de sucesso, mas pouca gente feliz lá dentro. NOBREGA (2006, p. 18) citado por Lenice A.Gomes (2009)

Em seu livro, Nunca Desista de seus Sonhos, Cury descreve sobre uma passagem da vida de Jesus, o mestre dos mestres, na qual ele vende sonhos, claro que essa é uma expressão poética,

como o próprio autor diz, mas as suas palavras eram tão verdadeiras e contagiantes que conseguia conquistar e motivar todo o time escolhido para segui-lo, dos mais entusiasmados aos mais céticos.

“Assumir um cargo de liderança, não é tarefa fácil; exige muita competência e muita dedicação, pois as pressões por resultados são grandes, e para atingir esse resultado, depende-se das pessoas da equipe.” Gomes (2009)

O professor Pompeu sempre fazia questão de alertar sobre a diferença entre envolvimento e comprometimento. Ele Conceituava o envolvimento como simplesmente, fazer parte de algo, e o comprometimento como uma adesão de “corpo e alma” a um propósito. Sempre citava como exemplo uma estorinha em que a galinha contribuía botando o ovo; já o porco dava a própria vida para ceder o bacon. Isso provocava uma reflexão sobre a atitude de “se dar”, que pode ser explicada pelas palavras de Spitzer (1997, p.44), “Muitas pessoas estão dispostas a dar a própria vida por uma causa na qual acreditam veemente.”

Todos os alunos que formavam a turma do oitavo período de Administração, após alguns encontros, engajaram-se no desafio do ENADE, demonstrando um sentimento comum de desejo de provar para si mesmos suas próprias capacidades. Esse sentimento é explicado por Spitzer (1997, p.42), quando diz que “A competência pode ser o mais fundamental desejo humano porque a sobrevivência humana depende dela... Não há sentimento melhor na vida do que o de ser competente.”

Esse comportamento também pode ser explicado por um outro aspecto, pela teoria do modelo de expectativa da motivação de Vroom. A qual consiste no processo em que o indivíduo faz relação entre os objetivos meios e os fins, pelo qual ele percebe o benefício ao adotar um certo comportamento para se atingir um objetivo maior. Então, pode-se inserir uma alusão ao caso, entendendo que os alunos adotaram o comprometimento para alcançar a média quatro no ENADE como resultado intermediário, para na verdade atingir um benefício maior ou resultado final, que seria o reconhecimento, ou a auto-realização.

O entusiasmo e a adesão para esse desafio foram tamanhos, que aos poucos foram surgindo promessas de recompensas significativas, tanto por parte da instituição como, por incrível que pareça, por parte de um dos acadêmicos, Edmilson, que, diga-se de passagem, ofertou um boi de uma de suas duas fazendas para festejar, caso fosse obtida a média quatro na avaliação do ENADE. Foi comprovado que “O desejo de reconhecimento está profundamente arraigado na natureza humana.” “Sem isso, a motivação diminui rapidamente.” Spitzer (1997, p.43 e 44)

A “Força Tarefa” proporcionou resultados inesperados que foram muito além do que o simples objetivo de obter a nota esperada pela instituição para que se mantivesse viva em suas atividades empresariais. O que se pôde constatar, mesmo após o evento, quando havia conversas entre os alunos, foi uma transformação do ambiente para um clima de equipe, união,

confraternização e família. A turma, como muitas outras, era subdividida em grupinhos fechados e de vez em quando havia algumas picuinhas, mas assim que se deu o início do projeto, foi estabelecido um clima de integração, no qual todos partilhavam de um mesmo desejo em direção a um mesmo escopo, que era revigorado a cada dia de aula pela liderança do professor Pompeu.

Quando foi aceito o desafio de contribuir para o resgate do status de excelência da Faculdade, foi como se cada um, por mais que se tratasse de um objetivo maior, tivesse estabelecido para si como uma meta pessoal, tornando o comprometimento mais fortalecido e verdadeiro. Spitzer (1997, p.103) afirma a respeito das metas, “Elas podem criar uma grande excitação, concentrar a atenção e a energia e aumentar a persistência.”

Embora a “Força Tarefa” tenha sido uma estratégia contingencial para ‘apagar o incêndio’, em contra partida, o planejamento para a execução do projeto feito pela instituição foi essencial para orientação em relação ao que se almejava, pois o alinhamento de interesses promoveu mais valores a partir dos esforços e dos recursos que se dispunham. Com isso, não se perdera o foco e não se desperdiçou energia.

A sinceridade em esclarecer a real situação da instituição frente ao MEC e o fato de ter admitido suas próprias falhas no processo de gestão pela instituição, provocou sensibilização e trouxe os alunos para mais próximos e fez com que ficassem mais engajados, atenuando de certa forma ansiedades ocultas e contribuindo para a eliminação de ceticismos. Passou-se então a compreender daí o que estava sendo solicitado a todos – comprometimento.

Basta estar vivo para correr riscos. Risco de fracassar, ser rejeitado, frustrar-se consigo mesmo, decepcionar-se com os outros, ser incompreendido, ofendido, reprovado, adoecer. Não devemos correr riscos irresponsáveis, mas também não devemos temer andar por terrenos desconhecidos, respirar ares nunca aspirados. (CURY 2007, p.23 e 24)

Algumas aulas foram enriquecidas com brincadeiras, muito propícias para as dinâmicas de grupo, justamente sobre motivação. Houve também reforços com lanches, refrigerantes, doces e outros, não que isso fosse habitual e nem privilégios, mas tornavam-se momentos de descontração e prazer.

Durante a aula da professora Geórgia, foi realizada uma dinâmica de grupo, na qual todos os presentes foram solicitados a expressarem na lousa o que cada um esperava de si mesmo em relação ao desafio, e foram destacados vários desejos como, por exemplo, realização, sucesso, vitória, superação, reconhecimento entre outros.

Spitzer (1997), com relação à automotivação, descreve oito desejos inerentes ao ser humano: desejos de atividade, propriedade, poder, afiliação, competência, realização, reconhecimento e significado. Todos estes desejos estão presentes em todas as pessoas, cada uma com sua particular intensidade.

“O desejo é o que nos impulsiona. É o desejo que libera a grande força motivacional que todos os seres humanos possuem. O desejo foi responsável por instigar todos os milagres humanos do mundo, todas as descobertas científicas e todas as inovações comerciais.” (Spitzer, 1997 p.37)

Pompeu coordenava a equipe e ao mesmo tempo ministrava aulas, sempre com um jeito descontraído e agradável, tentando quebrar o estresse gerado pelo cansaço das intensivas horas de estudos após um dia de labuta. Como dizia Spitzer (1997, p.94), “O humor e o riso por si só conseguem liberar uma energia tremendamente positiva.” E mais, “A diversão libera uma grande quantidade de energia positiva, enquanto o excesso de seriedade a bloqueia.” E nesse clima de alegria todos seguiam empolgados e mais atentos às abordagens proferidas pelos professores.

A professora Sueli deixou os alunos muito mais entusiasmados quando relatou a evolução do aprendizado, fazendo um comparativo dos resultados dos primeiros simulados com os simulados realizados nos últimos dias. Esse feedback positivo, soou como um “Todos avante!”, revigorou as forças e deixou a todos mais confiantes.

Em nenhum momento fora imposta aos alunos a responsabilidade pelo êxito, mas o que se via era uma emocionante solicitação de bom senso, cooperação e comprometimento. Fez-se também questão de esclarecer sobre as conseqüências relativas à falta de engajamento e ao fracasso, também sobre os reflexos negativos possíveis tanto para a Faculdade, quanto para os próprios acadêmicos. E essa transparência foi primordial à segurança de saber em que chão estaria a pisar e à noção do que precisaria ser feito. A razão pela qual se fazia buscar o melhor resultado possível ficava cada vez mais concisa e instigante.

Foi marcado um encontro horas antes da realização das provas na própria Faculdade, e esse momento se tornou um dos maiores reforços emocionais presenciado, quando o Sr. Jeferson, Diretor Geral, pai de Cristiane, diretora da instituição, pediu emocionadamente para que não fosse permitido que a Faculdade sucumbisse. Fora realizada uma oração e os alunos se dirigiram para os locais de realização das provas muito mais decididos, com uma gana maior e uma missão a cumprir.

Esse foi o clima do ambiente da equipe do “Força Tarefa”. Um ambiente repleto de energia, emoção, comprometimento, confraternização, de união e de família, que foi capaz de unir uma diversidade de personalidades, de comportamentos, e de persuadir e instigar a esse grupo heterogêneo a adotar o que chamamos no planejamento estratégico de Visão.

5. Considerações Finais

Chega-se a conclusão que para desenvolver qualquer atividade existirá inevitavelmente o envolvimento de pessoas para o desempenho das atribuições requeridas no processo. As pessoas são

a peça-chave em qualquer iniciativa, são elas as responsáveis pelo sucesso ou fracasso de determinado empreendimento.

Porém, para que se consiga o melhor de cada um, ou para que se alcance o melhor resultado através das pessoas, faz-se necessário supri-las das condições necessárias para tal. Por vezes, é preciso que ajude as pessoas a descobrir a capacidade escondida dentro de cada um e instruí-los a explorar o potencial adormecido que muitos têm, mas que ainda não se deram conta disso.

Acredita-se que essa ajuda de condução introspectiva deverá ser de uma pessoa habilitada e dotada de experiência, para dar o suporte adequado e preciso ao processo de desencantamento emocional e comportamental. Provocar a motivação das pessoas é uma das possibilidades de êxito em qualquer empreendimento.

Através dessa experiência prática ficou comprovado que as pessoas motivadas são capazes de feitos extraordinários, são capazes de convergirem com modelos mentais distintos em prol de um único objetivo, são capazes de unirem-se, mesmo com tanta diversidade de pensamentos e opiniões, e transformar um clima antes de divergências para um ambiente onde todos convergiam para um sentimento único de família e dedicação.

Diante de toda a descarga emocional vivenciada durante o processo de execução do “Força Tarefa”, pode-se afirmar que essa foi uma experiência que jamais será esquecida tanto pela instituição, quanto por todos os membros que fizeram parte da equipe. A energia despendida por cada componente traz à tona uma reflexão sobre o poder que existe num ambiente muito bem gerenciado de gerar motivação e fazer com que o cansaço seja superado.

Enfim, as teorias científicas que abordam sobre a motivação pôde ser comprovada através das ações praticadas durante o período de implantação do projeto. E para quem possui o conhecimento dessas teorias, torna-se mister usá-las para que se tenha condições de analisar o comportamento das pessoas com uma visão cientificamente mais acurada e tentar aplicar esses conceitos a fim de obter êxitos.

6. Agradecimentos

Agradeço ao, infinitamente generoso, nosso bom Deus, por estar sempre ao meu lado, livrando-me dos caminhos tortuosos e guardando-me aos seus cuidados, à minha preciosa família, pai, irmãos, sobrinhos, tios e primos, por me amarem e me apoiarem, à minha mãe que eu tanto amo e admiro e tenho a convicção de que sou fruto dos seus ensinamentos. Agradeço também aos meus colegas de Faculdade, com os quais eu tive a honra de me relacionar e que me ensinaram tanto, especialmente ao meu amigo Wclesio – pois devo muito de minha pequena evolução cognitiva a

este – aos meus mestres professores que me provocaram e me fizeram enxergar o mundo com outros olhos e por me estimularem quando me faziam algum elogio, a todos os que fazem parte da Faculdade São Luís de França, que me acolheram e me deram todo o suporte necessário durante os quatro anos do curso, à carismática diretora, Cristiane, por sempre estar disposta a ouvir e a compreender. Quero deixar registrado também minha gratidão a Peú e a dona Iraci que me incentivaram, garantindo meu trabalho no seu táxi para que eu custeasse o meu curso, os senhores foram os meus segundos pais. E aos meus colegas e amigos de contato diário por estarem sempre torcendo por mim. A todos que fazem parte do meu universo e que contribuíram de alguma forma para a formação do meu ser.

Todos deveríamos em algum momento da existência questionar nossas vidas e analisar pelo que estamos lutando. Quem não consegue fazer este questionamento será servo do sistema, viverá para trabalhar, cumprir obrigações profissionais e apenas sobreviver. Por fim, sucumbirá no vazio. (CURY 2007, P.22)

A minha retribuição por tudo o que me proporcionaram vem em forma de pedido: Que Deus converta toda a benevolência praticada a outrem em bênçãos para cada um, quando assim o Senhor julgar necessário.

7. Referências

1. BISPO, Patrícia. *Colaborador Valorizado: motivação em alta*. Disponível em: <http://www./TCC/RH_com_br%20-%20Motivação%20-20Colaborador%20valorizado%20motivação%20em%20alta.htm> Publicado em 09/11/2009. Acessado em 10/11/2009;
2. CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1998.
3. CURY, Augusto. *Nunca Desista de seus Sonhos*. Rio de Janeiro: Sextante, 2007;
4. EDUCAÇÃO, Ministério da. *Enade*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=181&Itemid=313> Acessado em 17/11/2009;
5. GOMES, Lenice Alvim. *O papel do líder na motivação da equipe: a árdua tarefa de motivar e manter-se motivado*. Disponível em: <<http://www.soartigos.com/articles/1239/1/O-papel-do-lider-na-motivacao-da-equipe-a-ardua-tarefa-de-motivar-e-manter-se-motivado-/Page1.html>> Publicado em 02/01/2009. Acessado em 17/11/2009;
6. INEP. *Enade*. Disponível em: <http://www.inep.gov.br/superior/enade/enade_default.htm> acessado em 17/11/2009;
7. INEP. *Enade > Perguntas Frequentes*. Disponível em: <http://www.inep.gov.br/superior/enade/perguntas_frequentes.htm> Acessado em 17/11/2009;

8. MINICUCCI, Agostinho. *Psicologia Aplicada à Administração*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
9. SPITZER, Dean R. *Supermotivação: Uma estratégia para dinamizar todos os níveis da organização*. 2 ed. São Paulo: Futura. 1997.
10. WIKIPÉDIA. *Motivação*. Disponível em:<<http://pt.wikipedia.org/wiki/Motiva%C3%A7%C3%A3o>>Acessado em 16/11/2009.