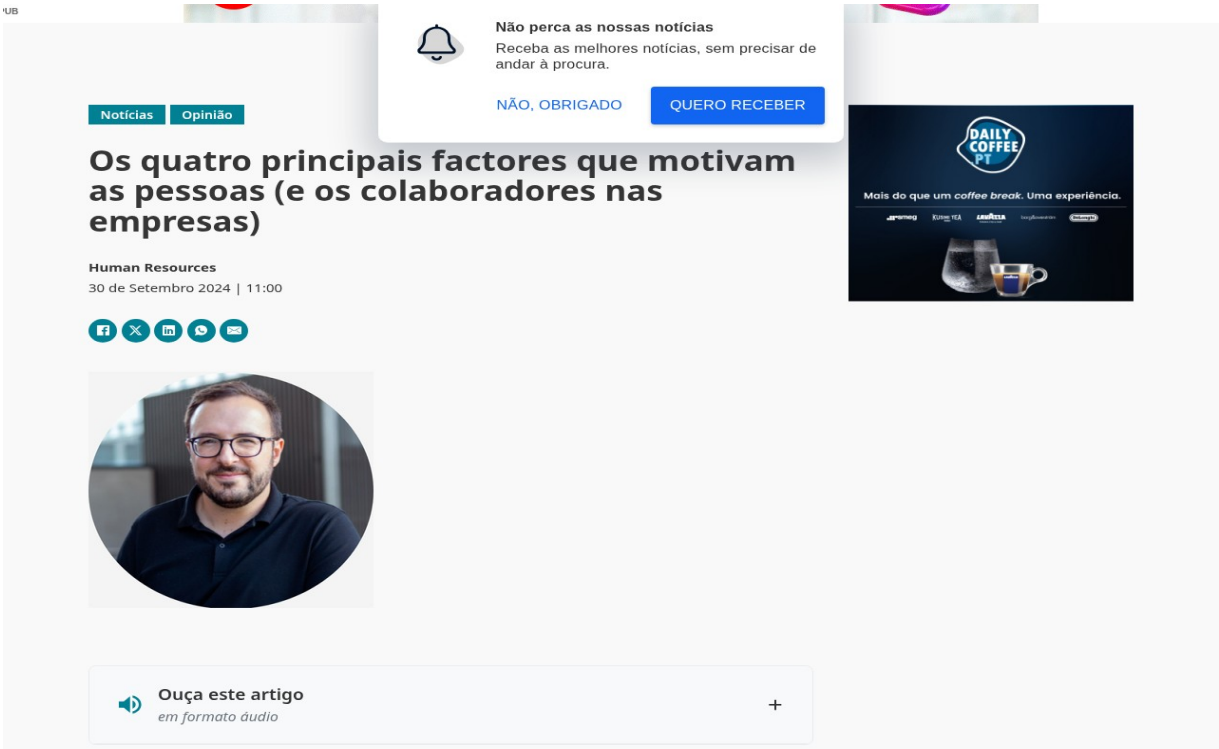
Os quatro principais factores que motivam as pessoas (e os colaboradores nas empresas)

Human Resources Portugal · 2024-09-30



É fundamental que os factores que nos motivam a todos sejam alimentados e mantidos no centro do processo de tomada de decisões

---

---

file: 2024-09-30-human-resources-os-quatro-principais-factores-que-motivam-as-pessoas.md

title: Os quatro principais factores que motivam as pessoas (e os colaboradores nas empresas)

outlet: Human Resources Portugal

date: 2024-09-30

date_display: "30 de setembro de 2024, 11:00 (Europe/Lisbon)"

url: "https://hrportugal.sapo.pt/os-quatro-principais-factores-que-motivam-as-pessoas-e-os-colaboradores-nas-empresas/"

byline: João Luís, VP of Engineering da Dashlane

affiliation: VP of Engineering da Dashlane

text_status: full

section: Opinião

extract: hr

notes: A Human Resources Portugal não tem uma página de autor estável para o João (`/author/joao-luis/` devolve 404). Este texto de 2024 é uma versão em português, já sem referências à Farfetch, do tema do artigo inglês de 2019 «How autonomy combines the four main drives that motivate people in organisations». Ver também `NOTA-revista-hr-2019.md` neste diretório.

word_count: 707

Os quatro principais factores que motivam as pessoas (e os colaboradores nas empresas)

João Luís, VP of Engineering da Dashlane

Human Resources Portugal, 30 de setembro de 2024, 11:00 (Europe/Lisbon)

https://hrportugal.sapo.pt/os-quatro-principais-factores-que-motivam-as-pessoas-e-os-colaboradores-nas-empresas/

Num mundo laboral em constante mudança e à medida que as estruturas organizacionais se vão desenvolvendo, proporcionar uma liderança forte e que promova a autonomia dentro das empresas tem-se tornado, cada vez mais, num desafio significativo.

Os professores Paul R. Lawrence e Nitin Nohria, da Harvard Business School, acreditam que todos nós somos movidos por quatro motivações biológicas: conquistar, criar laços, aprender e defender. E eu acredito que estes quatro factores influenciam também o comportamento das pessoas no dia-a-dia de qualquer empresa. Não sendo novidade que os líderes têm um impacto bastante significativo na felicidade e na motivação dos seus colaboradores, também partirá deles proporcionar um ambiente onde a autonomia seja promovida a favor destes quatro motores.

1) Conquistar

A necessidade de conquistar/adquirir faz parte da natureza humana, assim como a preocupação com o nosso estatuto em relação aos outros. Esta necessidade pode manifestar-se de muitas formas: através do carro que conduzimos para o escritório, da casa onde vivemos ou das roupas e dos acessórios que usamos.

No contexto empresarial, isto pode passar pela ambição de atingir os resultados empresariais e individuais a que nos propomos. A autonomia torna-se relevante na definição de quais devem ser esses resultados, permitindo que os colaboradores projectem o caminho e as metas que lhes façam mais sentido considerando as suas ambições. É ainda importante avaliar constantemente os resultados das equipas com uma abordagem baseada em dados, garantindo um esforço conjunto para atingir os objectivos.

2) Criar laços

Todos temos um desejo inato de nos conectarmos e de construirmos relações significativas. É por isso que a capacidade de criar laços se traduz, sem dúvida, num dos principais factores de lealdade e de produtividade, nomeadamente no contexto organizacional. Estes laços podem ser criados com as empresas como um todo, com colegas de trabalho, com um determinado projecto ou com um objecto em específico.

É de extrema importância para qualquer organização criar e nutrir um ambiente onde é dada autonomia aos colaboradores para decidirem como estabelecer e desenvolver estas relações, encorajando cada um a explorar e a alimentar o tipo de conexões que podem promover o seu crescimento na empresa. Com a expansão dos novos modelos de trabalho (remoto e híbrido), o tempo que passamos a interagir em pessoa é também – e cada vez mais – fundamental, no sentido de estabelecer ligações significativas com os outros e garantir relações duradouras.

3) Aprender

Promover uma cultura de aprendizagem constante deve estar no centro de todas as organizações. A capacidade de gerar oportunidades para que cada colaborador se desenvolva, de forma individual, e para potenciar o conhecimento, de forma colectiva, constitui-se como uma das ferramentas mais poderosas de uma empresa.

Também neste ponto a autonomia desempenha um papel vital. Cada pessoa pode e deve ser incentivada a sugerir eventos, formações, certificações e ferramentas de aprendizagem, em linha com os seus interesses e objectivos, contribuindo para uma cultura de identificação das valências e necessidades de cada um.

4) Defender

O nosso impulso de defesa é sempre reactivo e, muitas vezes, estimulado perante uma ameaça a algo ou alguém que nos é querido. Isto torna este factor numa combinação de todos os anteriores.

Com a conquista, surge uma ligação emocional que justifica a nossa necessidade de proteger e cuidar. No contexto laboral, isto pode traduzir-se no compromisso em garantir que se realizam certas reuniões, que os processos são respeitados ou que determinada pessoa é sempre consultada sobre um tema específico. Já ao estabelecermos laços de confiança, surge o desejo de proteger essas relações e de formar grupos coesos. Essa confiança é a base para transformar os grupos em equipas e construir uma forte cultura empresarial à nossa volta.

Por fim, com a necessidade de aprendizagem vem o nosso instinto de auto-preservação contra todas as situações e comportamentos que nos colocam num caminho de estagnação.

Num mundo cada vez mais tecnológico, pautado por uma procura constante pela inovação, os complexos sistemas de recompensa praticados pelas empresas, baseados em objectivos e bónus, já não são suficientes. É fundamental que os factores que nos motivam a todos sejam alimentados e mantidos no centro do processo de tomada de decisões, continuando a promover a autonomia rumo ao sucesso colectivo.

Recovery notes

A Human Resources Portugal não tem uma página de autor estável para o João (`/author/joao-luis/` devolve 404). Este texto de 2024 é uma versão em português, já sem referências à Farfetch, do tema do artigo inglês de 2019 «How autonomy combines the four main drives that motivate people in organisations». Ver também `NOTA-revista-hr-2019.md` neste diretório.