

MOTIVAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS: ESTRATÉGIA PARA MANTER OS COLABORADORES MOTIVADOS

AUTORES

Mayara Viana Andrade da SILVA

Vagner José FERRAIS

Discentes do Curso de Administração da União das Faculdades dos Grandes Lagos –
UNILAGO

Fabiana Moraes AMADO

Márcia Roberta de CARVALHO

Docentes do Curso de Administração da União das Faculdades dos Grandes Lagos –
UNILAGO

RESUMO

O objetivo deste artigo é enfatizar os desafios que as empresas enfrentam para fazer com que seus funcionários sintam-se motivados e felizes em seu local de trabalho. A motivação sofre influência direta das atitudes do gestor com seu colaborador, buscando priorizar o bem estar e satisfação, para que assim, obtenham maior qualidade e produtividade em cima de suas metas e objetivos. Para que os objetivos deste artigo sejam atingidos, foi realizado um levantamento de dados encontrados na literatura já existente. Foram realizadas pesquisas bibliográficas em livros que abordam a temática da mesma, artigos especializados, dissertações e teses, que possibilitaram a manipulação de informações relevantes para a reflexão sobre nosso tema.

PALAVRAS - CHAVE

Satisfação. Liderança. Necessidades.

1. INTRODUÇÃO

As mudanças constantes no mercado de trabalho e a busca permanente dos colaboradores por realização profissional acarretaram na necessidade de investimento das organizações no ambiente de trabalho a fim de que suas atividades laborais sejam exercidas de maneira motivada e eficaz. A motivação tem grande importância no ambiente organizacional, pois permite que as pessoas trabalhem com maior satisfação, aumentando assim seu rendimento e incentivando o processo de inovação. MOURA (2016, p.01)

Portanto, a motivação é necessária tanto para a vida particular do empregado como para a vida profissional do mesmo, uma vez que ao sentir-se satisfeito pessoalmente, sua produtividade será maior.

Para Dubrin (apud Bergamini, 2008), a motivação é uma das mais poderosas forças, na medida em que as pessoas se esforçam para atingir uma meta que trará satisfação de suas necessidades. Para ele o auto interesse representa uma “força motriz”.

Desta forma, ao almejar por melhorias, o colaborador se sentirá instigado a deixar sua zona de conforto e, juntamente com seu empregador, buscar por estratégias que facilitarão o alcance de suas metas.

A palavra motivação vem do termo “móvil” que significa mover. Sendo assim, a motivação pode ser definida como uma força que impulsiona o indivíduo a participar de um desafio, realizando ações com intuito de alcançar objetivos propostos. Desta forma, o funcionário motivado terá um maior estímulo para que as metas da organização sejam atingidas. MOURA (2016, p.02;) SOUZA (2017, p.88)

Os motivos que levam o indivíduo a estar motivado se relaciona a fatores variados, desde aqueles estritamente pessoais quanto a fatores relacionados a empresa e o modo operante da mesma.

Segundo Chiavenato (2005), a questão motivacional era anteriormente permeada pela simples questão de subsistência, mas com a evolução da sociedade, necessidades diferentes. Ainda de acordo com Chiavenato (2005), ao ingressar em uma organização, a pessoa desenvolve necessidades e perspectivas que precisam ser atendidas, para que se perceba que os esforços estão sendo valorizados.

Assim, as empresas necessitam identificar as necessidades mais comuns entre seus trabalhadores, para que tanto as expectativas da instituição como de seus subordinados sejam atendidas. Para isto o embasamento em estudos que abordam o tema são importantes aliados dos empregadores.

Não só identificar as necessidades dos funcionários a empresa também precisa identificar qual melhor estilo de liderança para sua empresa e efetividade. Pensar nos estilos de como administrar, mais precisamente no líder e liderado levantam algumas questões, como: o relacionamento entre o líder com seus subordinado é importante para um bom trabalho desempenhado pela equipe para a empresa? Ainda sobre o estilo de liderança, será que gerentes autocráticos realmente conseguem tirar mais empenho dos seus funcionários? E líderes democráticos conseguem extrair tudo que seus funcionários poderiam entregar?

De acordo com Nanus (2000), liderança é a habilidade de inspirar pessoas, traduzindo a visão da organização, obtendo o compromisso dos seguidores de forma voluntária. Assim, a liderança é um processo de influência intencional, direta ou indireta e explícita de uma pessoa sobre outras, com finalidade de guiar, estruturar e facilitar atividades e relacionamentos em grupo ou organização (YUKL,1989).

Algumas teorias permeiam a questão motivacional, sendo que as teorias de Herzberg e a de Maslow são as mais citadas. A teoria de Herzberg infere que a motivação é obtida através de dois fatores: higiênicos e

motivacionais. E a Teoria de Maslow refere-se à hierarquia das necessidades humanas básicas, que são classificadas em fisiológicas, segurança, sociais, autoestima e auto realização. SILVA (2016, p.303)

Para que a motivação seja alcançada, é importante que os interesses de ambas as partes envolvidas estejam em sintonia.

A divergência de interesses entre empregado e empregador é uma barreira para que se atinja a motivação. Enquanto o empregado espera obter da empresa o máximo possível pela realização do seu trabalho, a empresa quer que sejam cumpridos seus objetivos de produtividade, qualidade e lucratividade. Assim, é necessário que a organização estabeleça bem os limites entre direitos e deveres de cada um, evitando o surgimento de expectativas desnecessárias, que poderão prejudicar a relação de trabalho entre ambos. DINIZ, (2009, p.209)

Identificar os fatores motivacionais que permeiam os colaboradores é uma tarefa árdua, uma vez que este desenvolvimento se dá de forma individual.

O processo motivacional acontece de forma intrínseca e se desenvolve de maneira e em momentos diferentes em cada indivíduo, interferindo diretamente no trabalho e na vida pessoal. Entender os fatores que levam à motivação é extremamente complexo, podendo também sofrer influência de fatores extrínsecos, sendo que as ações do líder têm grande contribuição em algumas situações. LARUCCIA (2015, p.243)

Desta forma, cabe aos líderes ter o conhecimento dos interesses da sua equipe, descobrindo os fatores que os motivam e podendo assim, averiguar se tais necessidades estão sendo satisfeitas. FERNANDES (2016, p.20) A criação de um perfil motivacional, com a participação dos colaboradores em sua elaboração contribui para a obtenção de resultados positivos na motivação dos funcionários. DINIZ (2009, p.210)

Diante do exposto, o objetivo deste artigo é identificar os obstáculos encontrados pelas empresas e que impedem os funcionários de sentir-se motivados no ambiente laboral e as possíveis soluções para os problemas encontrados. A preocupação com o contentamento das pessoas vem ganhando espaço nas empresas, sendo possível conseguir melhores resultados para um ambiente de trabalho saudável e mais adequado.

2. MOTIVAÇÃO

A palavra motivação tem recebido destaque por vários estudiosos que visam uma maneira de explicá-la e também saber sua origem. SOARES (2007).

A motivação é um conceito construído a partir da ação do homem no mundo, formada pela interação entre a atividade do homem sobre o meio e deste sobre o homem. A existência do ser humano é determinada pela sua motivação, sendo que a realidade onde o indivíduo se encontra é fundamental para sua motivação CERQUEIRA (2004p. 34).

A palavra Motivação é derivada da palavra em latim *movere*, que significa mover para realizar determinada ação MAXIMIANO (2005, p.347). Segundo o dicionário Michaelis (online), motivação é definida como: “sf, 1 Ato ou efeito de motivar. 2. Série de fatores, de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe o comportamento”.

A motivação não é imposta, ela vem do interior de cada pessoa. Assim, a motivação depende de variáveis como: percepção do estímulo, que varia de acordo com cada pessoa e o tempo; necessidades, que também diferencia conforme a pessoa e da cognição do entendimento de cada um SOARES (2007).

Desse modo, para se compreender a motivação, é necessário considerá-la dentro da estrutura social em que o sujeito está inserido e que a mudança social deste está condicionada à alteração das situações concretas de seu contexto social CERQUEIRA (2004, p.34).

O ser humano tem na motivação um componente importante do seu desenvolvimento. Suas ações são norteadas por motivos que consistem em desafios constantes para ele. Estes motivos estimulam o organismo, orientando e reforçando as condutas humanas, buscando atingir de forma satisfatória seus objetivos e, conseqüentemente, um grau de satisfação. CERQUEIRA (2004, p.35).

A motivação é um processo complexo, não dependendo apenas da vontade de outrem em motivar, mas sim da vontade e disposição interior de cada pessoa atingida pela estratégia motivacional, tornando-se assim, um grande desafio alcançá-la. SOARES (2007).

3. A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O atual mercado de trabalho busca por profissionais que participem ativamente das atividades desenvolvidas, através de características como inovação, criatividade e divisão de responsabilidades. Porém para que o colaborador desenvolva e coloque em prática tais habilidades, é necessário um ambiente propício e motivador VOLPATO (2002, p. 78).

Este processo motivador se dá de forma própria, em que cada indivíduo é incentivado de maneira diferente, em momentos distintos, onde estas forças interferem diretamente na maneira de encarar o trabalho e suas próprias vidas. VOLPATO (2002, p. 78).

Portanto, a motivação varia de pessoa para pessoa como a intensidade dela, e para a pessoa se sentir recompensada e motivada irá de acordo com cada um com suas necessidades variadas.

O comportamento é sempre motivado por alguma causa interna ao próprio indivíduo (motivos internos) ou alguma causa externa, do ambiente (motivos externos). Motivação, neste modelo, é sinônimo da relação de causa e efeito no comportamento das pessoas. Motivação não significa entusiasmo ou disposição elevada; significa apenas que todo comportamento sempre tem uma causa. MAXIMIANO (2005, p. 258).

Com o ambiente de trabalho cada vez mais competitivo faz com que funcionários e empresas elevem seus níveis de comprometimento, satisfação e motivação, para que ambas as partes se satisfaçam com o serviço oferecido e com ele a motivação da empresa com funcionário incentiva o funcionário a buscar cada vez mais capacitação, comprometimento resultando no aumento do nível do seu trabalho com melhores resultados para a organização.

O comportamento humano é determinado por causas que, às vezes, escapam ao próprio entendimento e controle da pessoa. Essas causas são necessidades ou motivos: forças conscientes ou inconscientes que levam a pessoa a determinado comportamento. A motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades. CHIAVENATO (2003, p. 117).

O desenvolvimento do processo motivacional em uma organização é o componente essencial de uma gestão estratégica e de resultados. O que diferencia organizações inovadoras das demais é a valorização do potencial e do conhecimento de seus colaboradores, transformando-os em concorrência empresarial. MOURA (2016, p. 03).

Para uma motivação efetiva não é necessário apenas entusiasmo ou esforço, mas também entrosamento entre afetividade e cognição, o que para a maioria das pessoas, é passível de distrações ou esgotamento RODRIGUES (2014).

Algumas teorias permeiam a questão motivacional, como a Teoria das Necessidades de Maslow; a Teoria das Necessidades de Frederick Herzberg; a teoria da equidade, a teoria do reforço, a teoria da definição de metas e a teoria das expectativas. Estas teorias podem ser divididas em dois grupos. O primeiro grupo ressalta a satisfação das necessidades de cada um, como por exemplo, a Teoria das Necessidades de Maslow e a Teoria das Necessidades de Frederick Herzberg. O segundo destaca o processo cognitivo envolvido a partir da criação de prioridades em função das necessidades motivacionais de cada um: são as teorias cognitivas, como exemplo, a teoria da equidade, a teoria do reforço, a teoria da definição de metas e a teoria das expectativas. RODRIGUES (2014).

Neste artigo enfatiza-se a Teoria das Necessidades de Maslow e a Teoria das Necessidades de Frederick Herzberg, a primeira explica que cada colaborador tem que passar por cada hierarquia para atingir a auto realização e a última definiu que a motivação vem do ambiente de trabalho e ao cargo que levam à fatores que causam insatisfação e satisfação, abaixo a explicação mais ampla de cada teoria.

4. MASLOW E A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES HUMANAS

O psicólogo americano Abraham H. Maslow concluiu que um indivíduo procura satisfazer suas necessidades dentro de uma hierarquia, em que as necessidades do nível mais baixo dominam o comportamento do ser humano até o satisfazê-lo, assim então entra as necessidades no nível mais alto.

O indivíduo que busca satisfazer um desses níveis aumenta sua motivação para alcançar o que deseja, ou seja, a pessoa aumenta seu estímulo para buscar a satisfação desejada. Se o indivíduo consegue alcançar a necessidade desejada a sua motivação aumenta e conseqüentemente busca outra necessidade de nível superior, mas caso todo esforço depositado para alcançar a satisfação desejada não seja alcançado, ela ficara frustrada.

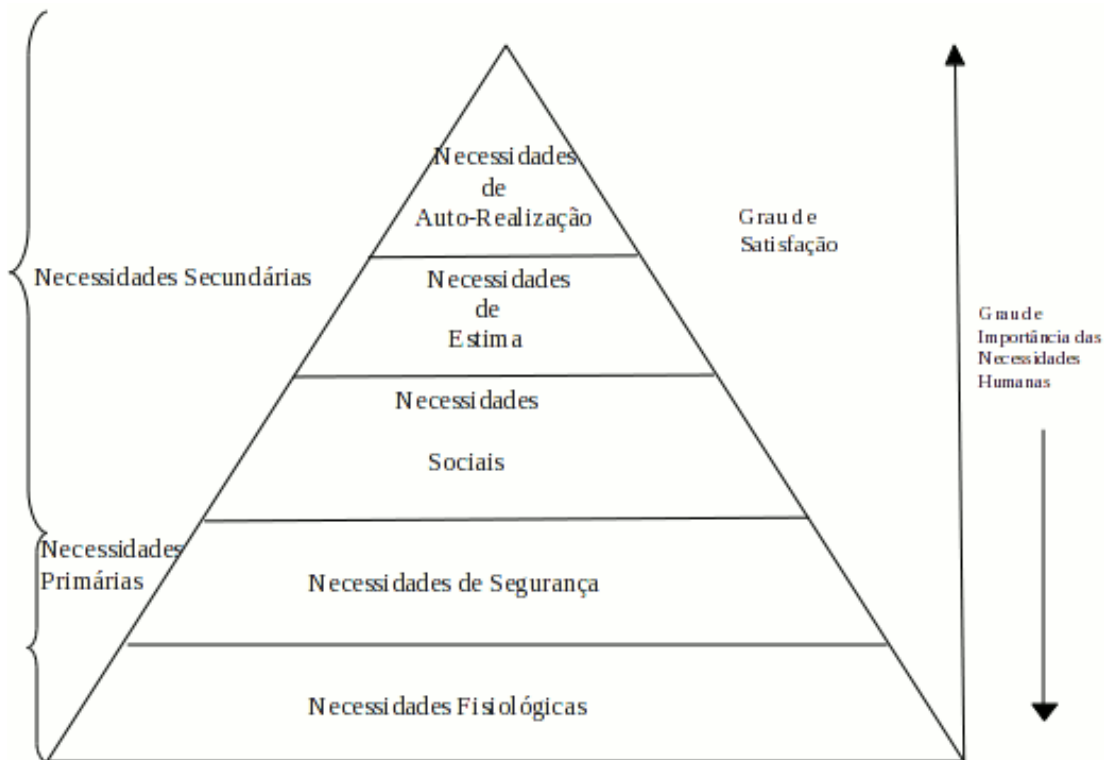
Em ordem ascendente, as necessidades humanas básicas, de acordo com a pirâmide de Maslow, são as seguintes. LOPES (1980)

- **Fisiológica:** relacionado aos impulsos básicos de sobrevivência como alimentação, sono, sede, repouso, abrigo, desejo sexual, etc. Dominam o comportamento humano;
- **Segurança:** Relacionada à necessidade de se sentir seguro e livre de ameaças, perigos, doenças, desemprego, etc.
- **Sociais:** Necessidades de pertencer a um grupo social, de participação, de associação, de afeição, de amor e amizade.
- **Estima:** Relacionada ao status e à maneira pela qual o indivíduo se vê, sua autoconfiança, independência e autonomia.
- **Auto - realização:** É a necessidade interior que o indivíduo sente de atingir seu potencial mais elevado. Consegue chegar ao topo, ser tudo o que deseja, concretização da sua auto satisfação.

Para Maslow apud ROBBINS (2002, p.151), “o ser humano é eternamente insatisfeito e possuidor de uma série de necessidades, que se relacionam através de uma escala hierárquica, na qual uma deve estar razoavelmente satisfeita, antes que outra se manifeste como prioritária”.

Abaixo demonstraremos a pirâmide “A hierarquia das necessidades de Maslow” com suas prioridades e o grau de importância de cada uma, para uma melhor visualização de como está a ordem e o grau de cada necessidade.

Figura 1: Hierarquia das necessidades de Maslow.



Já as necessidades de nível alto, são satisfeitas a partir de fatores intrínsecos, que, de acordo com Bergamini (2008), refere-se à necessidade de auto realização, que representa a busca de individualização, ou seja, o objetivo que visa atender a mais alta inspiração do ser humano, de ser ele mesmo, podendo usufruir de toda a sua potencialidade, sem perder sua individualidade. Para Maslow poucas pessoas, somente as privilegiadas irão conseguir chegar ao topo da pirâmide que é a de auto realização, ao seu ver muitos não conseguem se quer sair das necessidades primarias por nunca chegar ao ápice de satisfação do nível.

5. TEORIA DOS DOIS FATORES DE FREDERICK HERZBERG

A Teoria dos dois fatores foi desenvolvida e formulada por Herzberg, a partir de entrevistas com 200 pessoas entre eles engenheiros e contadores da indústria de Pittsburgh. Foram perguntas para entender os tipos de acontecimentos que acontecia no cotidiano daqueles funcionários, com que faziam que chegassem felizes e satisfeitos ao seu ambiente de trabalho e também o que os faziam sentirem infelizes e insatisfeitos.

Herzberg (1997) dividiu os fatores que causam satisfação e insatisfação no trabalho em duas categorias, fatores higiênicos (extrínsecos) este tipo de fator quando presente não necessariamente aumenta o nível de

satisfação do colaborador, mas se ausente ou de qualidade não satisfeita com certeza o torna muito insatisfeito pelos colaboradores, e fatores motivacionais (intrínsecos) que quando ausentes, não causam insatisfação nos colaboradores mas se tornarem presentes vão se tornar motivos para que os colaboradores façam suas tarefas com muito mais empenho e dedicação do que esperado.

Tabela 1

| FATORES Higiênicos | FATORES Motivacionais |
|--|--|
| - Extrínsecos: Quando ausentes geram forte insatisfação, mas quando estão presentes não geram grande motivação. | - Intrínsecos: Quando presentes geram forte motivação, mas quando estão ausentes não geram grande satisfação. |
| Salário | Realização |
| Segurança no Trabalho | Reconhecimento |
| Status | Responsabilidade |
| Métodos empresariais | Progresso |
| Qualidade da supervisão | O próprio Trabalho |
| Relações interpessoais | Possibilidade de crescimento |

Os estudos de Herzberg (1997) levaram a conclusão que os fatores que causavam satisfação nos colaboradores estão relacionados a própria tarefa, relações com o que ele faz, reconhecimento pela realização da tarefa, natureza da tarefa, responsabilidade, promoção profissional e capacidade de melhor executá-la. Por outro lado, constatou-se que os fatores causadores de insatisfação são fatores ambientais, isto é, externos à tarefa: tipo de supervisão recebida no serviço, natureza das relações interpessoais, condição do ambiente onde o trabalho executado e finalmente o próprio salário.

6. LIDERANÇA

O líder de hoje precisa buscar o conhecimento, pensamentos rápidos e criativos para sempre levar sua equipe ao topo, baseado e sustentado pela confiança depositado nele tanto da empresa quanto da sua equipe. Para resolver os problemas do dia-a-dia da organização, os colaboradores precisam confiar no líder, estar dispostos a seguir as suas orientações, pois o grau de confiança que as pessoas depositam nele é que irá revelar o tipo de líder que ele tem sido.

Uma relação entre líderes e liderados através da confiança se concretiza no cotidiano e desempenho, ou seja, o líder influencia os funcionários a trabalhem cada vez melhor, com isso feedback, metas cada vez maiores, dando um retorno positivo a empresa. Portanto, ele passa a ter mais confiança nesses funcionários, aumentando com isso, a auto estima dos componentes de sua equipe.

Atualmente, definir liderança continua sendo um grande desafio, pois inúmeras publicações sobre o conceito se multiplicam a cada ano. Abaixo alguns conceitos sobre liderança.

Liderança é influência pessoal exercida em uma situação e dirigida através do processo de comunicação, no sentido de atingir um objetivo específico (TANNENBAUM, WESCHILER, MASSARIK, 1961, p.24).

Hunter (2004, p. 25) define liderança: É a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum.

Abaixo cito alguns estilos de liderança, para ter uma melhor visão de como são diversificados estilos de trabalho dos líderes.

Segundo Chiavenato (1999) cita White e Lippitt (1960) como os pioneiros no estudo sobre liderança, que destacam três estilos de liderança mais estudados: a liderança autocrática, a liberal e a democrática.

Na liderança autocrática o líder se preocupa apenas com a realização das tarefas. As decisões são tomadas pelo líder, não havendo nenhuma participação do colaborador. Ele é dominador.

Liderança Liberal (ou Laissez-Faire) consiste em liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, tendo uma participação mínima do líder na divisão de tarefas, se limitando apenas a fazer comentários sobre as atividades.

Com o Líder democrático não só divide as responsabilidades, como gosta de ter o grupo sempre participativo e apresenta confiança em seus liderados. Estes demonstram um bom desempenho, seja na presença dos líderes ou quando estão sozinhos, permitindo assim um melhor e maior aproveitamento dos trabalhadores.

Estudos apontam que o estilo democrático como sendo o que tem melhores resultados no que se refere à qualidade no trabalho, clima e comprometimento. A partir do estilo autocrático obtém-se o maior volume de trabalho, porém foi onde desenvolveu a maior insatisfação e tensão entre os colaboradores e no ambiente de trabalho. A liderança Liberal apresentou baixa qualidade no desempenho das tarefas, pouca produtividade e alta desagregação do grupo (Chiavenato, 1999).

Seja qual for a forma de liderança que o líder desenvolva, ele sempre deve estar certo que seu dever é envolver os liderados e conduzi-los ao cumprimento da tarefa com melhor ênfase no desenvolvimento e sempre com harmonia e sintonia entre líder e liderado.

7. INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE

Segundo Bernardinho (2006, p. 113), “Ser líder é dar o exemplo para que os outros saibam como se faz e se esforcem para repetir a tarefa no mesmo nível ou ainda melhor. Essa é a única liderança que se sustenta com o tempo. Nada do que você diz influencia mais as pessoas do que aquilo que você faz. Liderar é inspirar e influenciar pessoas a fazerem a coisa certa, de preferência entusiasticamente e visando ao objetivo comum” De acordo com a citação, um bom líder é aquele que influencia seu colaborador com seu trabalho e atitudes para que o mesmo busque a excelência em seu trabalho, visando melhorar a cada dia.

Segundo Goldsmith (2000, p. 64), “...os líderes no futuro precisarão estar novamente preparados para extrair ideias das pessoas, para ajudá-las a identificar, articular e satisfazer as necessidades que lhe são próprias e não raro mutáveis. Por causa deste imperativo, a compreensão e o faro para as técnicas de diálogo socrático serão um aspecto importante da liderança no futuro”. A afirmação de Goldsmith mostra que os gestores cada vez mais tornam um ponto de apoio aqueles que estão a sua volta, ajudando-os a identificar o que a de melhor em suas ideias, no seu trabalho e motivando-o sempre para o seu melhor.

Bernardinho (2006, p. 114 e 115), “A motivação baseia-se em dois pilares o primeiro deles é a necessidade, se você precisa, vai “correr atrás” e se dedicar. O segundo é a paixão. Se você gosta, ama o que

faz, vai querer melhorar sempre.” Esse conceito de Bernardinho mostra que muito da motivação vem de dentro, o estado espiritual da pessoa conta muito para se auto motivar com o trabalho.

Os fatores externos para o colaborador podem motivá-lo e um grande influenciador é o líder, mas para que isso ocorra o colaborador precisa estar motivado internamente, gostando de si mesmo, visualizando o cenário que vive está a seu favor. Com isso, alguns precisam de um líder que o encorajam, valorizam e façam acreditar em si mesmo, sendo um desafio a mais para o líder, encorajar sua equipe ou até mesmo fazer um trabalho individual para encorajar um indivíduo.

Seres humanos são muitos diferentes entre si, no modo de agir, pensar, expressar e fazer, por isso devem capacitar cada vez mais seus colaboradores de modo que cada vez mais um líder tenha uma equipe preparada para assumir e chamar responsabilidades e enfrentar os desafios, saber receber uma oportunidade e fazer dela uma motivação pessoal como forme de reconhecimento de sua capacidade tirando maior proveito da situação.

Um bom líder tem papel fundamental para o sucesso nas metas e no propósito final da empresa, é um papel dentro da organização que exige muita inovação, criação, e usando seus recursos para fazer a diferença. Cada vez mais o investimento tem crescido para formar grandes líderes, em forma de treinamento, Coaching, cursos internos, para que sejam moldados no formato que a empresa deseja para uma liderança com diferencial, buscando que de forma sua liderança influência seus colaboradores para que se motivam com o seu modo de trabalhar, tomar decisões, resolver problemas e buscando sempre a excelência para a empresa.

Segundo Hunter (2009, p.20) “ouvir é uma das habilidades mais importantes que o líder pode escolher para desenvolver”. Além disso, o líder precisa dar feedback às pessoas, pois “todos precisam ouvir que fizeram um bom trabalho” CARLZON (2005, p.116). Para Blanchard e Johnson (2003, p.66) “o motivador número um das pessoas é o feedback sobre os resultados”. Estes autores complementam: “o feedback sobre o desempenho é um processo contínuo, e não algo a ser feito apenas uma vez por ano, quando se preenche a avaliação de desempenho” BLANCHARD e JOHNSON (2003, p.86). Essas citações mostram o quanto o feedback é importante para os colaboradores, que necessitam ouvir do seu líder que estão no caminho certo e um elogio pelo trabalho executado de forma correta.

Hoje, o líder que se destaca no mercado é aquele que sabe conversar, conduzir, informar e moldar sua equipe para que desenvolva tarefas sem instruções de superiores, favorecendo o trabalho e a capacidade de trabalharem em equipe, desenvolvendo as habilidades e a potencialidade. Líder deve delegar responsabilidades individuais e em grupo, proporcionar um ambiente de trabalho agradável a todos, desenvolver métodos onde todos recebam feedback sobre seu desempenho profissional, comportamental e atitudes tomadas, procurando sempre proporcionar a todos um modo de que possam manifestar suas ideias e criatividade, desenvolvendo melhorias para a empresa e desenvolvimento pessoal.

Líder e equipe em uma sintonia e motivados são grupos imbatíveis, por mais que problemas indesejáveis aconteçam no meio do caminho, sempre encontrarão saídas rápidas, para que possam chegar ao objetivo final com êxito.