



A RELEVÂNCIA DOS PAPÉIS GERENCIAIS PARA A MINIMIZAÇÃO DAS DISTRAÇÕES NO TRABALHO

ARTIGO ORIGINAL

FRANCO, Amanda da Silva¹, SOUZA, Thiago Inacio Pacheco e², NOGUEIRA, Enrique de Moura³, ROBERTO, José Carlos Alves⁴

FRANCO, Amanda da Silva. *Et al.* **A relevância dos papéis gerenciais para a minimização das distrações no trabalho.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 11, Vol. 10, pp. 65-69. Novembro de 2022.

ISSN: 2448-0959, Link de acesso:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/papeisgerenciais> , DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/papeis-gerenciais

RESUMO

Uma vez que as distrações afetam a atenção e prejudicam o desempenho comportamental em tarefas ou atividades laborais, este artigo se propôs a investigar: de que forma a gestão pode contribuir para a diminuição das distrações nos ambientes de trabalho? Logo, estabeleceu-se como objetivo geral mostrar a relevância dos papéis gerenciais na minimização das distrações no trabalho. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, caracterizada como qualitativa, quanto à sua natureza, e como descritiva, quanto aos seus fins. Dessa forma, como conclusão, identificou-se que por meio de seus papéis gerenciais, o gestor é capaz de contribuir para a minimização das distrações ao alocar e motivar os seus cooperadores, além de identificar e lidar com fontes de distrações.

Palavras-chave: Papéis gerenciais, Distração, Trabalho, Organização.

1. INTRODUÇÃO

As distrações que ocorrem diariamente em ambientes de trabalho podem afetar a vida profissional, pessoal e social de cada pessoa, além de interferir, de forma negativa, no comportamento do profissional e em suas relações interpessoais.



Com base nestas informações, este estudo visou investigar: de que forma a gestão pode contribuir para a diminuição das distrações nos ambientes de trabalho? Tendo como objetivo geral mostrar a relevância dos papéis gerenciais na minimização das distrações no trabalho.

Diante disso, para o alcance do objetivo geral, definiu-se como objetivos específicos: pontuar alguns fatores responsáveis por causar estas distrações e demonstrar como os papéis gerenciais contribuem para a minimização desse problema.

Logo, com esse propósito, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, caracterizada como qualitativa, quanto à sua natureza, e como descritiva, quanto aos seus fins.

2. AS DISTRAÇÃO E O SEU IMPACTO NO RENDIMENTO OPERACIONAL

De acordo com Zickerick *et al.* (2020), as distrações afetam a atenção e prejudicam o desempenho comportamental em tarefas ou atividades laborais (ZICKERICK *et al.*, 2020).

Assim, quanto maiores são as distrações experimentadas pelos funcionários em seu trabalho, menores são as suas experiências de controle sobre o mesmo. Como resultado, os funcionários acometidos têm menos recursos cognitivos disponíveis para terminar suas atuais tarefas de trabalho. As distrações podem desviar a atenção dos funcionários da tarefa que deve ser realizada, causando um conflito de atenção entre a esta e a distração (BERGEFURT *et al.*, 2022, p. 5).

Logo, mediante a era tecnológica, atualmente tem se observado dentro e fora do ambiente organizacional a intensificação e o predomínio da falta de foco na maioria das pessoas, sobretudo no ambiente do trabalho, em vista das interrupções ou das distrações (ZICKERICK *et al.*, 2020).



Conforme Lean e Chen (2010), o envolvimento da dependência compulsiva dos meios tecnológicos se tornou uma grande distração para o meio organizacional, afetando diretamente os processos da empresa, como também a mão de obra contratada para o desenvolvimento da empresa.

A facilidade atual dos meios tecnológicos trouxe agilidade para o âmbito organizacional, onde o trabalho manual passou a ser substituído por aplicativos tecnológicos que auxiliaram as organizações em inúmeros processos. Entretanto, esse fácil acesso aos meios digitais passou a se tornar um problema dentro das empresas, configurando-se em fontes de distração (CAPPELLOZZA, MORAES e MUNIZ, 2017, p. 10).

Isto posto, para além do uso de aparelhos eletrônicos, destaca-se que as influências negativas que causam impactos emocionais também têm se mostrado como fontes de distrações dentro do trabalho (OLIVEIRA, CARVALHO e ROSA, 2012).

Segundo Malakowsky e Kassick (2014, p. 5), estas influências estão intimamente ligadas aos conflitos nos diversos tipos de relacionamento mediante o sentimento de desconfiança, a falta de convivência, o excesso de competitividade gerado pelas empresas e percepções diferentes, etc.

Posto essas informações, entende-se que há a necessidade de intervenções dentro das organizações a fim de reorganizar o clima organizacional e diminuir as distrações. Para tanto, ressalta-se o papel da gestão.

3. PAPÉIS GERENCIAIS VERSUS DISTRAÇÕES

Dentro do âmbito organizacional, os gestores visam construir e manter relacionamentos interpessoais para garantir o bem-estar de sua organização (WAGNER E HOLLENBECK, 2020, p. 97). Estes profissionais atuam como representantes e pilares no cumprimento de obrigações de serviços e, como líderes,



motivam e orientam os funcionários, dando ordens, estabelecendo metas de desempenho e treinando os subordinados.

Assim, sob a perspectiva dos papéis gerenciais, observa-se que a gestão tem autoridade para estabelecer regras que possam controlar e minimizar as distrações dentro do ambiente de trabalho, a fim de direcioná-los para a forma correta de se portar dentro da organização.

Para tanto, Dias (1985, p. 34) destaca os papéis gerenciais identificados por Mintzberg, dos quais mencionam-se como importantes para a minimização das distrações os seguintes:

Líder — Refere-se ao relacionamento do administrador com seus subordinados. Inclui responsabilidades como seleção, treinamento, acompanhamento, motivação, promoção e exoneração de pessoal.

[...]

Monitor — Com este papel, o administrador continuamente busca e é bombardeado com informações que o habilitam a entender o que acontece em sua unidade/organização e no ambiente em que estas se inserem.

[...]

Manipulador de distúrbios — Neste papel, o administrador lida com mudanças involuntárias e pressões sofridas pela sua unidade/organização.

Alocador de recursos — Aqui o administrador faz opções e toma decisões relativas à alocação de recursos organizacionais significativos. Estas decisões incluem a aprovação de projetos, orçamentos, programação do trabalho de subordinados, e a alocação do seu próprio tempo (DIAS, 1985, p. 44-45).

Esses papéis, quando praticados dentro da gestão, acabam influenciando o âmbito do trabalho, uma vez que, por meio da liderança, o gestor é capaz de estimular os seus colaboradores, fazendo com que tenham maior interesse em seus trabalhos;



por meio do monitoramento ele consegue monitorar o andamento das atividades de seus subordinados; por intermédio da manipulação dos distúrbios, o gestor pode lidar com as influências negativas; enquanto através do seu papel de alocador de recursos, ele pode organizar os seus recursos humanos conforme as necessidades da organização, considerando fatores estratégicos para a minimização das distrações.

Todavia, embora a construção do comportamento dentro da empresa possa ser influenciada de inúmeras formas, Santos *et al.* (2014) lembra que cabe ao colaborador escolher entre as distrações e a eficiência.

Nesse aspecto, Newport (2018) aponta que, apesar das atividades profissionais serem distribuídas e precisarem de concentração para serem executadas perfeitamente, nenhuma capacidade cognitiva pode livrar o ser humano de distrações. Assim, o que se pode fazer é aderir técnicas que melhorem a habilidade de concentração e auxiliem a manter a postura perante as diversas mudanças e situações dentro do âmbito organizacional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao retomar a questão norteadora: de que forma a gestão pode contribuir para a diminuição das distrações nos ambientes de trabalho? Verificou-se que por meio de seus papéis gerenciais, o gestor é capaz de contribuir para a minimização das distrações ao alocar e motivar os seus cooperadores, além de identificar e lidar com fontes de distrações.

Uma boa liderança é crucial para levantar quais distrações podem ser evitadas ao longo da jornada de trabalho, como também melhorar os processos que dependem do indivíduo para que não haja problemas que comprometam o trabalho coletivo e individual.



REFERÊNCIAS

BERGEFURT, Lisanne *et al.* *The influence of distractions of the home-work environment on mental health during the COVID-19 pandemic.* **Ergonomics**, 2022. Disponível em:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00140139.2022.2053590>. Acesso em: 16 nov. 2022.

CAPPELLOZZA, Alexandre; MORAES, Gustavo Hermínio Salati Marcondes de; MUNIZ, Leonardo Mairene. Uso pessoal das tecnologias no trabalho: motivadores e efeitos à distração profissional. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 5, pp. 605-626, 2017. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rac/a/MB33w3Qc66D6HdHgtfZn9z/?format=html>. Acesso em: 12 jun. 2022.

DIAS, Eduardo José Wense. A abordagem dos papéis gerenciais de Mintzberg e sua aplicação a bibliotecas e centros de informações. **Revista da Escola de Biblioteconomia**, UFMG, Belo Horizonte, v. 14, n. I, p. 37-54, 1985. Disponível em: <https://www.brapci.inf.br/index.php/article/download/13808>. Acesso em: 17 nov. 2022.

NEWPORT, Cal. **Trabalho focado: como ter sucesso em um mundo distraído**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Alta books, 2018.

OLIVEIRA, Daniele; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos de Moraes. Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização. *In: IX Simpósio de excelência em Gestão e tecnologia*, 2012. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2022.

SANTOS, Michele Fernanda Schmidt dos *et al.* **Cultura organizacional**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2014.

WAGNER, J; HOLLENBECK, J. **Comportamento Organizacional**. 4. Ed. São Paulo: SARAIVA UNI, 2020.



Enviado: Setembro, 2022.

Aprovado: Novembro, 2022.

¹ Graduanda do curso de Administração. ORCID: 0000-0002-0797-0742. ²

Graduando do curso de Administração. ORCID: 0000-0001-5489-9451.

³ Graduando do curso de Administração. ORCID: 0000-0002-9123-2717.

⁴ Orientador.