

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE OBRAS**

EDUARDO ESBÍZARO MANARELLI

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS DE
UMA EMPRESA**

CURITIBA

2017

EDUARDO ESBÍZARO MANARELLI

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS DE
UMA EMPRESA**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Especialista em Gerenciamento de Obras, Departamento Acadêmico de Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Egídio José Romanelli.

CURITIBA

2017

EDUARDO ESBIZARO MANARELLI

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS DE
UMA EMPRESA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Gerenciamento de Obras, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Orientador:

Prof. Dr. Egídio Jose Romanelli
Professor do GEOB, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Banca:

Prof. Dr. Adalberto Matoski
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Prof. M. Eng. Massayuki Mário Hara
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Curitiba

2017

“O termo de aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso”

RESUMO

O trabalho tem como objetivo apresentar o nível de motivação dos funcionários dentro de uma empresa. Entende-se que um funcionário motivado é um funcionário com bom índice de rendimento profissional e pessoal se destacando positivamente em prol da empresa. Quando temos profissionais motivados tanto o ambiente de trabalho como o profissional saem ganhando, pois com certeza, os resultados da empresa serão satisfatórios. A ideia desse trabalho é conceituar a palavra motivação e apontar as principais causas que motivam e desmotivam funcionários dentro de uma empresa por meio de pesquisas internas, sendo que eles não precisam se identificar para responder. Após esse trabalho, os resultados foram apresentados ao proprietário da empresa por meio de gráficos onde eles puderem fazer uma análise e reflexão sobre o pensamento dos funcionários em relação às condições ofertadas a eles, de como anda o grau de motivação de cada colaborador e quais aspectos devem ser melhorados para poderem qualificar e aumentar a produtividade da empresa.

Palavras-chave: Motivação. Pesquisa. Rendimento. Desmotivação. Análise.

ABSTRACT

The following project seeks to study and present the motivation level of employees within a company. It is understood that a motivated employee is a high-performing one who positively stands out for the company. Whenever there are motivated professionals, both the firm and the individual are better off, as the company's results will certainly be satisfactory. The purpose of this project is to conceptualize the word motivation and identify the root causes of motivated and unmotivated individuals. This was done through internal confidential research where the individuals do not identify themselves. After this work, the results were presented to the company's owner. The company would then analyze and reflect on the employees' perceptions relative to the conditions offered, the level of motivation among individuals, and which aspects should be made better. Ultimately, the company would use the results to qualify and increase productivity.

Key words: Motivation. Research. Performance. Demotivation. Analysis

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Esquema do ato de condicionar em campanhas internas nas organizações.....	10
Figura 2 – Pirâmide de Maslow.....	11
Figura 3 – Teoria dos dois fatores	13
Figura 4 – Organograma.....	18
Figura 5 – Faixa etária dos colaboradores	21
Figura 6 - Tempo de empresa dos colaboradores	22
Figura 7 – Agradabilidade do ambiente de trabalho.....	22
Figura 8 – Motivos que levam o colaborador a trabalhar na empresa.....	23
Figura 9 – Motivos que desmotivam os colaboradores	24
Figura 10 – Motivos para se manter motivado	24
Figura 11 – Motivos para buscar quando estão desmotivados	25
Figura 12 – Aspectos desmotivadores em uma empresa	26
Figura 13 – Atividades importantes do colaborador na empresa	27
Figura 14 – Grau de motivação	27
Figura 16 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem entre 30 e 40 anos de idade.	29
Figura 17 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem entre 40 anos ou mais.	29
Figura 18 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem até 1 ano de tempo de empresa.....	30
Figura 19 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem de 1 ano até 5 anos de tempo de empresa.	30
Figura 20 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem de 5 anos até 12 anos de tempo de empresa.	31

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
1.1	OBJETIVOS	8
1.1.1	Objetivo Geral.....	8
1.1.2	Objetivos Específicos	8
1.2	JUSTIFICATIVA.....	8
2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	9
2.1	HIERARQUIA DAS NECESSIDADES HUMANAS – TEORIA DE MASLOW ..	10
2.2	TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG	12
2.3	FATORES MOTIVADORES	14
2.4	FATORES DESMOTIVADORES	15
3	METODOLOGIA	17
3.1	ORGANOGRAMA	17
4	RESULTADOS	19
4.1	QUESTIONÁRIO	19
4.2	ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO.....	21
5	CONCLUSÃO.....	32
	REFERÊNCIAS.....	33

1 INTRODUÇÃO

As pessoas vivem hoje em dia em um mundo capitalista em que você é contratado por uma empresa para apresentar resultados financeiros e produtivos. Nossa rotina recebe diariamente forte pressão dos nossos “chefes”, pois se trabalha com cronogramas e orçamentos apertados e, mesmo assim, precisa-se apresentar resultados positivos. Em muitos casos não se tem pressão apenas no horário de trabalho e, sim, com problemas pessoais que prejudicam e muito, o rendimento. Problemas pessoais, em muitos casos fazem parte da vida do funcionário da construção civil. Muitos deles já apresentaram (ou apresentam) problemas com bebidas, drogas, condições precárias de moradia entre outras coisas.

A falta de motivação de um funcionário dentro da empresa causa prejuízo para ele e, principalmente, para a empresa. Como obter bons resultados e empenho se você não está motivado a trabalhar? Como se destacar dentro da empresa se você não acredita no seu sucesso pessoal? Essas são algumas perguntas que muitos empresários fazem e não acham as respostas.

Segundo o site “significados” (2017) “A motivação empresarial, ou seja, a capacidade de motivar cada elemento de uma empresa é essencial para o seu sucesso.” Hoje em dia a lei da oferta e procura está muito grande no mercado de trabalho. Para não perder seu funcionário o empresário não deve apenas se preocupar com o lado financeiro ofertado e sim fazer com que o mesmo se sinta bem e motivado em trabalhar para ele. Muitas vezes se recusa uma boa oferta de emprego pelo simples fato de não se sentir bem e motivado no local em que trabalha. O que acontece às vezes são pessoas que gostariam de trocar de emprego, onde o ambiente de trabalho é positivo, com trabalhadores motivados e com objetivos de crescimento.

Devido à recente e grave crise econômica que o país vem passando com o alto desemprego, a recessão econômica, a falência de grandes empresas, baixo incentivo financeiro do governo federal e outros fatores, acabou ligando um alerta em toda a população brasileira. O cenário econômico está preocupante e, conseqüentemente, os empresários estão sob forte pressão em manter seu patrimônio ativo. Com isso, a incerteza dos funcionários sobre o futuro aumenta e acaba prejudicando seu rendimento. Um dos principais fatores em manter um funcionário focado e com dedicação máxima é motivando-o no trabalho, oferecendo-lhe metas (acompanhado de bonificação), incentivos profissionais, bom ambiente de trabalho, autonomia para determinadas decisões e crescimento dentro da empresa.

O trabalho a seguir faz um estudo de caso em uma empresa de Curitiba, na qual busca-se analisar o nível de motivação profissional dos funcionários, no presente momento.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo desse trabalho é analisar o nível de motivação profissional dos funcionários dentro de uma empresa.

1.1.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos para a realização deste trabalho serão:

- a) Entender o que motiva e o que desmotiva os funcionários em uma empresa;
- b) Conceituar a motivação apresentando estudos e teorias sobre o tema;
- c) Analisar e buscar as melhorias necessárias para que a desmotivação não prejudique a empresa e muito menos o desempenho do funcionário.

1.2 JUSTIFICATIVA

Após minha formação acadêmica e o início da carreira de trabalho, sempre me interessou entender o que motiva um funcionário a trabalhar, como uma empresa lida com funcionários desmotivados e quais ações são soluções para tal situação. Quis entender se a desmotivação é interna, externa ou ocasionada por problemas pessoais.

Para alcançar os fatores citados acima, me aprofundi no assunto por meio de pesquisas sobre motivação e foi desenvolvida uma pesquisa interna para analisar o nível de motivação dos colaboradores. Esse trabalho foi realizado por meio de questionário, onde o colaborador assinala a resposta que está de acordo com a sua opinião.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Segundo o minidicionário da Língua Portuguesa – Luft: motivar – 1. Dar motivo a; causar. 2. Expor os motivos de; fundamentar. 3. Despertar o interesse; incentivar; estimular. Já a palavra motivação – 1. Ação ou efeito de motivar. 2. Exposição de motivos.

Broxado (2000, p. 5) afirma que uma pessoa não pode jamais motivar outra, o que ela pode fazer é estimular a outra. Ele concluiu ainda que a probabilidade de uma pessoa seguir uma orientação de ação desejável para determinado fim está diretamente ligada à força de um desejo próprio da pessoa. Para Weiss (1991, p.11) motivar é dirigir uma torcida, mas, muitas vezes os “chefes de torcida” desanimam mais do que animam as pessoas. Weiss conclui que em vez de assumir o papel de chefe de torcida, o motivador deva ter um comportamento positivo de apoio e um entusiasmo sensato. Já Robbins (2002 p. 151) define motivação como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. Para Robbins motivação está atrelada a definição de intensidade, direção e persistência. A intensidade refere-se a quanto esforço uma pessoa de despendeu. A direção refere-se aos caminhos dos objetivos da organização, ou seja, o rumo correto que se deve tomar. A persistência refere-se ao tempo que uma pessoa consegue manter seu esforço. Pessoas motivadas se mantem focadas e determinadas nas tarefas até que seus objetivos sejam concluídos. Para Bergamini (1991, p. 38) a motivação é um impulso que vem de dentro, isto é, tem suas fontes de energia no interior de cada pessoa. Para Castro (1996 p.23) a motivação é a consequência do poder dos nossos pensamentos, da forma como entendemos e modificamos o mundo a nossa volta, da maneira como aplicamos nossos paradigmas. Castro acredita que a motivação está em um lugar muito próximo de nós, dentro de nossas mentes.

Conforme mencionado anteriormente, o objetivo desse trabalho é analisar e conceituar a motivação com ênfase no mercado de trabalho. Dubrin (2003 p.110) define motivação em um ambiente de trabalho como um processo pelo qual o comportamento é mobilizado e sustentado no interesse da realização das metas organizacionais. Ele conclui dizendo que se sabe que uma pessoa está motivada quando ela realmente despende esforço para alcançar a meta.

Uma das maneiras que as empresas adotam hoje em dia para motivar os funcionários é dando incentivos financeiros. Um dos incentivos financeiros usados é a participação nos lucros. Dubrin (2003, p. 159) define participação nos lucros como um programa formal que permite aos funcionários a participar financeiramente dos ganhos de produtividade que eles

alcancem. Esses ganhos variam de empresa para empresa. Em seu livro *Sonho Grande* a escritora Cristiane Correa comenta que o grande empresário Paulo Lehman dava pequenas ações de suas empresas aos funcionários para mantê-los focados e motivados trabalhando. Quanto mais a empresa lucrava, mais os funcionários ganhavam dinheiro para comprar mais ações e assim aumentavam seus patrimônios. A figura abaixo apresenta um esquema com sugestões de estímulos que podemos fazer aos colaboradores da empresa e o fruto que iremos colher com tal atitudes.

Quadro 1		
Esquema do Ato de Condicionar em Campanhas Internas nas Organizações		
Estímulo	Reforço Positivo ou Mais Estímulos de Diversos Incentivos	Recompensa Final
Comissões, bônus por desempenho.	Premiação nas etapas.	Atingir a meta do funcionário e da empresa.
Um novo benefício social.	Explicar suas vantagens irrestritamente.	Comparar com a situação anterior ao benefício.
Campanhas internas de lançamento de produto.	Novo serviço ou processo.	Anunciar as evoluções.
Campanhas para alavancar vendas.	Comemorar pequenas conquistas.	Ganhar mercado.
Campanhas para reconhecimento de méritos.	Alardear os mais conceituados em canais de divulgação internos.	Reconhecer.
Projeto e campanhas de motivação.	Checar a evolução.	Manter uma cultura mínima de motivação no clima da empresa.

Figura 1 - Esquema do ato de condicionar em campanhas internas nas organizações

Fonte: A verdadeira Motivação, 2008.

2.1 HIERARQUIA DAS NECESSIDADES HUMANAS – TEORIA DE MASLOW

“Sou motivado quando sinto desejo, ou carência, anseio ou falta. Ainda não foi descoberto qualquer estado objetivamente observável que se relacione diretamente com essas informações subjetivas, isto é, ainda não foi encontrada boa definição comportamental de motivação”. Maslow, *Introdução à Psicologia do Ser*, p.48 – 1968. Abraham Maslow, psicólogo, (1908-1970) foi um dos maiores especialistas de motivação humana, criador da Teoria das Necessidades Humanas.



Figura 2 – Pirâmide de Maslow

Fonte: Técnico em enfermagem, 2017.

A pirâmide é dividida em cinco fatores de baixo para cima que são as necessidades humanas, sendo: Fisiológicas, Segurança, Sociais, Estima e Auto-Realização. “A pirâmide baseia-se na ideia de que cada ser humano se esforça muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais. É um esquema que apresenta uma divisão hierárquica em que as necessidades consideradas de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto. Segundo esta teoria, cada indivíduo tem de realizar uma “escalada” hierárquica de necessidades para atingir a sua plena auto realização”. (Gustavo Periard, 2011)

Para Broxado (2008) “a riqueza epistemológica e metodológica da obra de Maslow é dada, também, pelo seu comportamento de harmonização das conquistas da psicologia psicanalítica e comportamental, abordando holisticamente o ser humano que vive, existe, cria, sofre, ama, envelhece e morre”.

– Necessidades fisiológicas: Estão relacionadas ao ser humano como ser biológico. Exemplo: Necessidade de manter-se vivo, comer, descansar, beber, dormir e etc.

No trabalho estão relacionadas as necessidades de horários flexíveis, conforto físico, intervalo de trabalho entre outras.

– Necessidades de segurança: Estão relacionadas à necessidade de sentir-se seguro. Exemplo: sem perigo, em ordem, com segurança, de conservar o emprego etc.

No trabalho estão relacionadas as necessidades de emprego estável, plano de saúde, seguro de vida etc.

– Necessidades sociais: Estão relacionadas à necessidade de relações humanas com harmonia. Exemplo: sentir-se parte de um grupo, ser membro de um clube, receber carinho e afeto dos familiares e etc.

No trabalho: Necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis etc.

– Necessidades de estima: Existem dois tipos: o reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos e o reconhecimento dos outros da nossa capacidade de adequação. Resumidamente é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros, com prestígio e reconhecimento, poder e etc... Incluem-se também as necessidades de autoestima.

No trabalho: Responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback etc.

– Necessidades de auto-realização: Também conhecidas como necessidades de crescimento. Incluem a realização, aproveitar todo o potencial próprio, ser aquilo que se pode ser, fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir. Relaciona-se com as necessidades de estima: a autonomia, a independência e o auto-controle.

No trabalho: Desafios no trabalho, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia etc.

A satisfação de uma necessidade específica e sua consequente remoção do centro do palco provocam não o repouso ou apatia estoica, mas, antes, o aparecimento, na consciência, de outra necessidade mais alta. A carência e o desejo continuam, mas num nível superior. (Abraham Maslow)

2.2 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Frederick Herzberg (1923-2000) foi um psicólogo americano que desenvolveu a teoria dos dois fatores com o objetivo de constatar a satisfação e a insatisfação dos trabalhadores da área industrial de Pittsburgh.

O trabalho realizado foi publicado em seu livro “The Motivation to Work “ (A Motivação para Trabalhar). Herzberg dividiu sua teoria em fatores higiênicos e fatores motivacionais.



Figura 3 – Teoria dos dois fatores

Fonte: LinkedIn, 2017.

Os fatores higiênicos ou extrínsecos estão relacionados às condições físicas do ambiente de trabalho. Para Eric Thiago de Oliveira (2009) “As empresas visam atender essa necessidade oferecendo: adequadas condições de trabalho; Remuneração adequada e paga no dia certo, harmônico com o mercado; Equilíbrio interno na remuneração; Padrão claro e estável de supervisão e organização; Habilidade de informação e Comunicação adequada”.

Os fatores motivacionais ou intrínsecos estão relacionados aos aspectos psicológicos da autoestima, reconhecimento entre outros. Para Gustavo Periard (2011) os fatores motivacionais “referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e às atividades relacionadas com o cargo em si. Incluem liberdade de decidir como executar o trabalho, uso pleno de habilidades pessoais, responsabilidade total pelo trabalho, definição de metas e objetivos relacionados ao trabalho e auto avaliação de desempenho. São chamados fatores satisficentes. A presença produz motivação, enquanto a ausência não produz satisfação”.

Periard conclui que para Herzberg a política na empresa, condições do ambiente de trabalho, relacionamento com outros funcionários, segurança e salário são fatores que levam a insatisfação enquanto realização, reconhecimento, responsabilidade, desenvolvimento e crescimento são fatores que levam a satisfação

Roberto Marcello resume que a “insatisfação no cargo é função do contexto: se os fatores higiênicos estiverem ausentes, geram total insatisfação, mas se estiverem presentes não geram grande satisfação. Por outro lado, a satisfação no cargo é função do próprio

trabalho: se os fatores motivacionais estiverem presentes geram muita satisfação, mas se estiverem ausentes não geram nenhuma insatisfação”.

2.3 FATORES MOTIVADORES

Os fatores motivadores são aqueles que incentivam o funcionário a estar sempre motivado. Sabemos que é muito difícil você conseguir deixar um colaborador cem por cento motivado, mas se ele estiver setenta por cento já é um excelente resultado para a empresa.

Para Jerônimo Mendes (2010) “os fatores de motivação profissional estão diretamente relacionados com os seus valores, afinal, o ser humano é movido por forças interiores para satisfazer suas necessidades. Identificar a natureza dos seus próprios fatores motivadores e compreender até que ponto as circunstâncias ao seu redor estão em harmonia com eles é o que vai fazer a sua vida profissional ganhar sentido”.

Para Castro (1996 p.77) “motivar as pessoas que nos relacionamos no trabalho é essencial pelos seguintes fatos: explicar o propósito e a importância do que se pretende desenvolver, explicar o processo a ser adotado, mostrar como se faz, observar pacientemente como a outra pessoa faz seu trabalho, acompanhar e orientar com feedback específico e imediato e demonstrar confiança na capacidade da pessoa de obter sucesso”.

Diante disso, listei alguns itens que ajudam na motivação do colaborador:

- Mostrar interesse pelo bem-estar social;
- Reconhecer seu trabalho;
- Oferecer plano de carreira empresarial;
- Aconselhá-los e orientá-los sempre que necessário;
- Ser orientado pelos seus supervisores;
- Treiná-los;
- Oferecer benefícios como plano de saúde, plano odontológico, vale refeição e demais auxílios;
- Reconhecimento pessoal;
- Auxiliar seus subordinados;
- Apoiá-los nas suas decisões;
- Atingimento de metas;
- Cumprimento de todas as obrigações;
- Aumento salarial pelo bom trabalho apresentado;
- Proporcionar eventos recreativos da empresa nas horas vagas;

- Ambiente harmonioso;
- Oferecer boa infraestrutura de trabalho;
- Tratamento igualitário aos colaboradores;
- Fazer-lhes saber que confia neles;
- Ética com os colaboradores;
- Segurança e confiança da gestão;
- Eficiência na comunicação interna;
- Inovar e criar novos métodos no sistema de trabalho;
- Pontualidade no pagamento do salário;
- Desafios;
- Criatividade;
- Influência.

2.4 FATORES DESMOTIVADORES

Os fatores desmotivadores são aqueles que ajudam a desestabilizar o colaborador. São eles que contribuem para um baixo rendimento do funcionário dentro da empresa. Esses fatores podem ter sido ocasionados tanto por problemas pessoais como por profissionais. Para uma empresa é mais fácil e prático solucionar os problemas profissionais, uma vez que são considerados internos. Um dos principais fatores que levam a desmotivação e um dos mais comuns nos dias de hoje, é o atraso do salário. O atraso no pagamento de um colaborador é um problema extremamente sério para o empresário, pois o funcionário trabalha totalmente desfocado e com “rancor” da empresa. Já os problemas externos devem ser tratados com cautela e compreensão, pois nem sempre se tem conhecimento da gravidade que o funcionário está enfrentando. A lista abaixo mostra os principais motivos que levam os funcionários à desmotivação dentro da empresa:

- Falta de comunicação interna;
- Falta de infraestrutura e más condições de trabalho;
- Falta de reconhecimento;
- Falta de elogio;
- Problemas pessoais;
- Problemas financeiros;
- Atraso de salários;

- Humilhação;
- Insultos;
- Falta de Ética;
- Falta de apoio ao colaborador;
- Excesso de trabalho;
- Falta, ou baixa, de metas estipuladas;
- Ambiente ruim;
- Ociosidade;
- Trabalho monótono;
- Falta de treinamentos;
- Autoritarismo;
- Excesso de grau de competitividade.

3 METODOLOGIA

A empresa estudada atua no ramo de máquinas pesadas, tratores agrícolas e peças para reposição. Possui uma matriz em Curitiba e sete filiais no Brasil.

Fundada em 1983 na cidade de Curitiba – PR a empresa obteve forte crescimento no final da década de 90 quando começou a importar peças para reposição de máquinas e caminhões. No início de suas atividades a empresa se “aventurou” no ramo da construção civil, construindo residências de médio padrão, na região metropolitana de Curitiba. Porém, com a forte crise que atingiu o país, no início da década de 90, acabou optando em focar apenas no varejo das peças.

No final dos anos 2000 a empresa iniciou as atividades com maquinários pesados, usado diretamente na construção civil, passando a ser distribuidor autorizado no Paraná. Tal feito fez com que a empresa ganhasse forte repercussão no mercado, aumentando sua credibilidade e conseqüentemente ganhos financeiros. Com a experiência e credibilidade no mercado de máquinas da construção civil, no final de 2014 a empresa começou a atuar no mercado de máquinas agrícolas na região norte do estado Paraná, passando a ser distribuidor autorizado na região.

Depois de vinte e cinco anos desde que encerrou as atividades no ramo da construção civil a empresa está voltando a atuar no ramo. A projeção é que em dez anos eles estejam consolidados no mercado imobiliário cujo o principal foco será na construção de residências, barracões comerciais, edifícios comerciais e residenciais.

3.1 ORGANOGRAMA

A empresa é dividida em nove setores. O setor administrativo é comandado diretamente pelos diretores pois deve-se ter muita cautela e maior cuidado na parte financeira, cadastro de clientes e departamento de recursos humanos.

O setor de peças é comando por um gerente geral, que delega e comanda funções para o gerente de compras e conseqüentemente para as áreas de compras nacionais e internacionais. Na área de vendas, é delegada funções e plano de vendas a um gerente comercial e conseqüentemente aos vendedores e também ao gerente de almoxarifado para controle e padronização na armazenagem de peças. Para finalizar, o setor de máquinas é comandado também pelos diretores, tanto nas vendas de máquinas quanto no setor de

serviços. Por tratar-se de uma área onde os valores de negociação são altos, estão presentes nas negociações.

Abaixo segue o organograma da empresa:

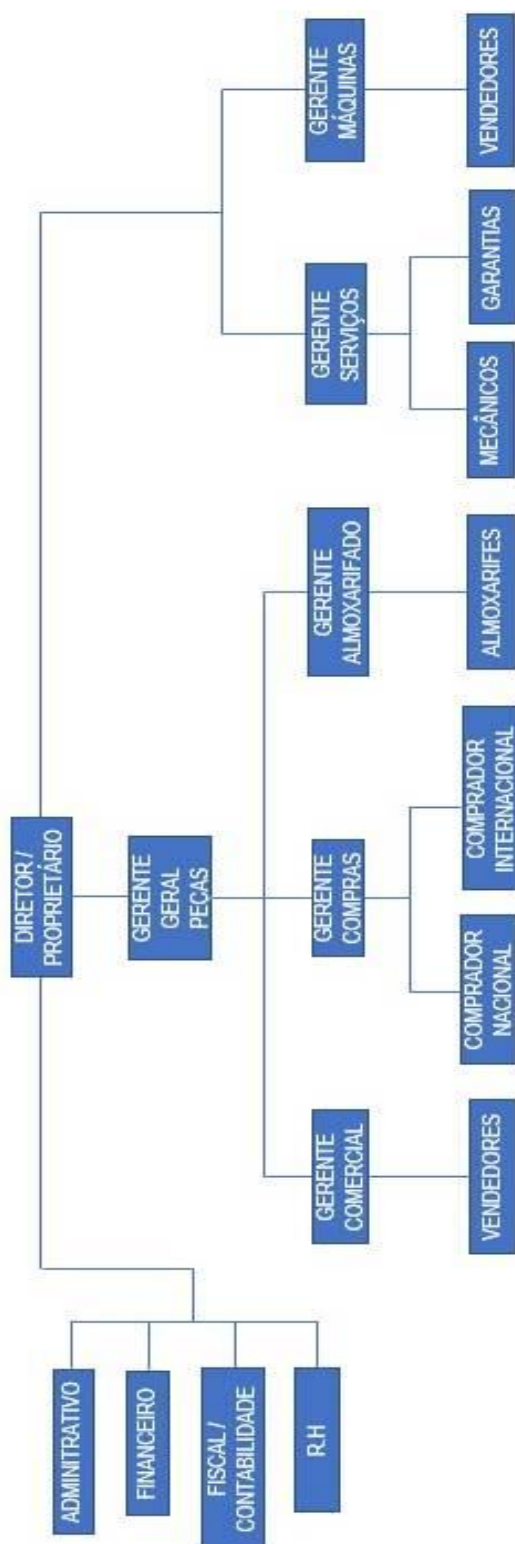


Figura 4 – Organograma

Fonte: O autor, 2017.

4 RESULTADOS

No desenvolver do trabalho, busquei observar atentamente cada funcionário da empresa, sua rotina, modo de trabalho, resolução de problemas e disponibilidade. Para desenvolver o trabalho, pedi permissão aos diretores para que fosse efetuada uma rápida pesquisa interna para avaliar o grau de motivação dos seus colaboradores. A pesquisa foi efetuada nos horários livres, em que eles não estavam trabalhando, para que pudessem ser sinceros e ajudar no objetivo do trabalho.

4.1 QUESTIONÁRIO

Prezado colaborador, a pesquisa a seguir é um instrumento de trabalho para a minha monografia de especialização em Gerenciamento de Obras pela UTFPR, cujo tema é a Motivação em uma empresa.

1) Qual a sua faixa etária?

Até 20 anos 20 – 30 anos 30 – 40 anos 40 anos – mais

2) Quanto tempo de empresa você tem?

Até 1 ano 1 ano – 5 anos 5 anos – 12 anos 12 anos – mais

3) O ambiente de trabalho na empresa é agradável?

Sim Não

4) O que o motiva a trabalhar na empresa? Assinale DUAS alternativas

- Oportunidades para desenvolver novas competências;
- Igualdade no tratamento;
- Bom ambiente de trabalho;
- Plano de carreira;
- Reconhecimento dos seus superiores (ou profissional) ;
- Benefícios (Como plano de saúde, vale refeição;
- Solidez da empresa;
- Trabalho em equipe;
- Outra razão. Qual seria?

5) O que o desmotiva a trabalhar na empresa? Assinale UMA alternativa

- () Atraso de salário;
- () Falta de reconhecimento;
- () Falta de estrutura;
- () Corte de benefícios;
- () Falha na comunicação;
- () Difícil acesso aos seus superiores.

6) Para se manter motivado, você: Assinale UMA alternativa

- () Busca atingir os objetivos impostos pela empresa;
- () Procura aprimorar seus conhecimentos na área em que trabalha;
- () Aumenta a meta estipulada;
- () Procura inspiração externa;
- () Outra razão. Qual seria?

7) Quando você se desmotiva no trabalho, você: Assinale UMA alternativa

- () Acomoda-se e trabalha desmotivado
- () Procura desafios dentro do trabalho para se motivar;
- () Conversa com seu superior para motivá-lo;
- () Procura refletir sobre o porquê está desmotivado e busca ajuda.

8) Na sua opinião, o que é mais desmotivador em uma empresa? Assinale até DUAS alternativas

- () Atraso de salário;
- () Falta de reconhecimento;
- () Falta de ética com os funcionários;
- () Falta de comunicação;
- () Falta de estrutura;
- () Falta de treinamentos.

9) Qual das alternativas abaixo você considera importante para a sua produtividade na empresa? Assinale UMA opção

- () Dinâmica de grupo;

- () Pró-atividade no dia-dia;
- () Agilidade em solucionar problemas;
- () Reconhecimento do trabalho alheio;
- () Persistência na resolução de problemas.

10) Finalizando: Qual o seu grau de motivação na empresa?

- () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10

4.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Questão 1

Qual a sua faixa etária?

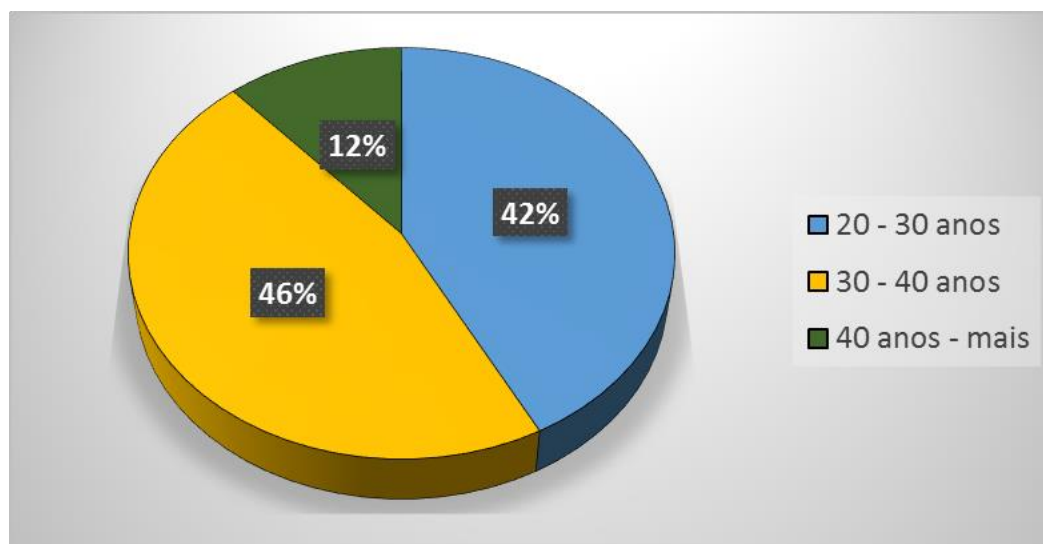


Figura 5 – Faixa etária dos colaboradores

A pergunta tem como o objetivo levantar a idade dos funcionários entrevistados que trabalham na empresa. 46% dos entrevistados tem entre 30 e 40 anos de idade, enquanto 12% tem 40 anos ou mais e 42% tem entre 20 e 30 anos.

Questão 2

Quanto tempo de empresa você tem?

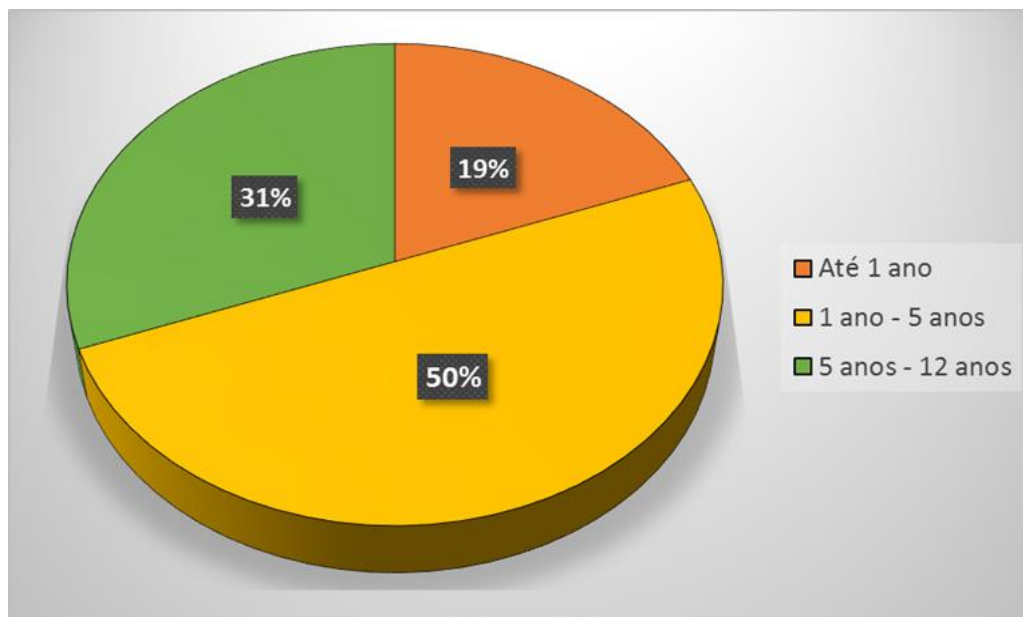


Figura 6 - Tempo de empresa dos colaboradores

A pergunta tem como o objetivo levantar quanto tempo de empresa cada colaborador tem. Dos entrevistados, 50% tem entre 1 a 5 anos de casa, 31% possuem até 1 ano de casa enquanto 19% possuem de 5 até 12 anos de empresa.

Questão 3

O ambiente de trabalho é agradável?

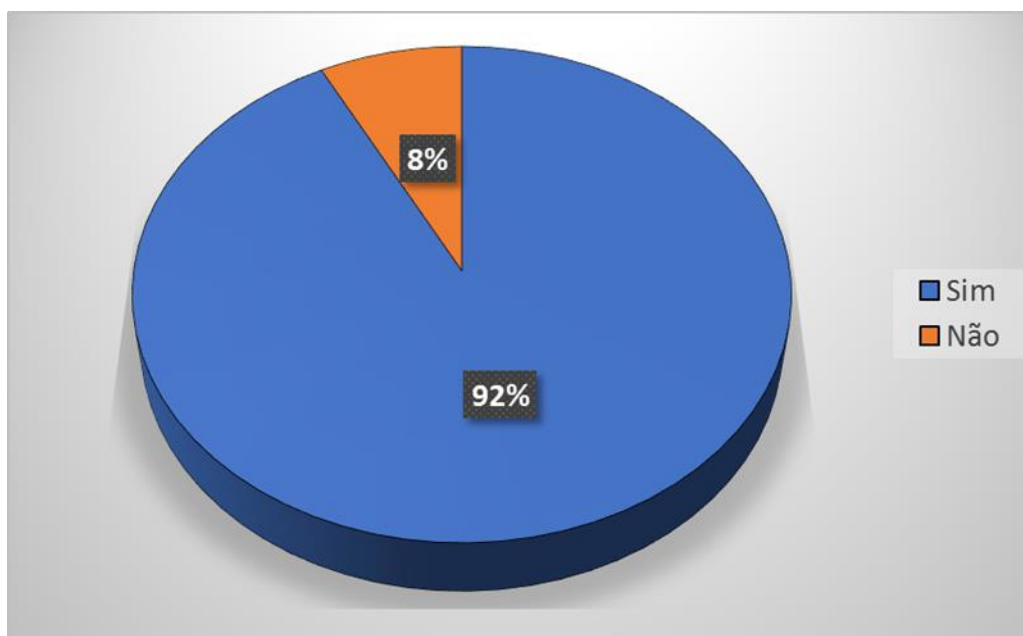


Figura 7 – Agradabilidade do ambiente de trabalho

A questão três tem como o principal objetivo avaliar o tema do nosso trabalho. Como o colaborador acha que é o ambiente de trabalho. Dos entrevistados 92% acham o ambiente agradável enquanto 8% consideram o ambiente desagradável.

Questão 4

O que o motiva a trabalhar na empresa?

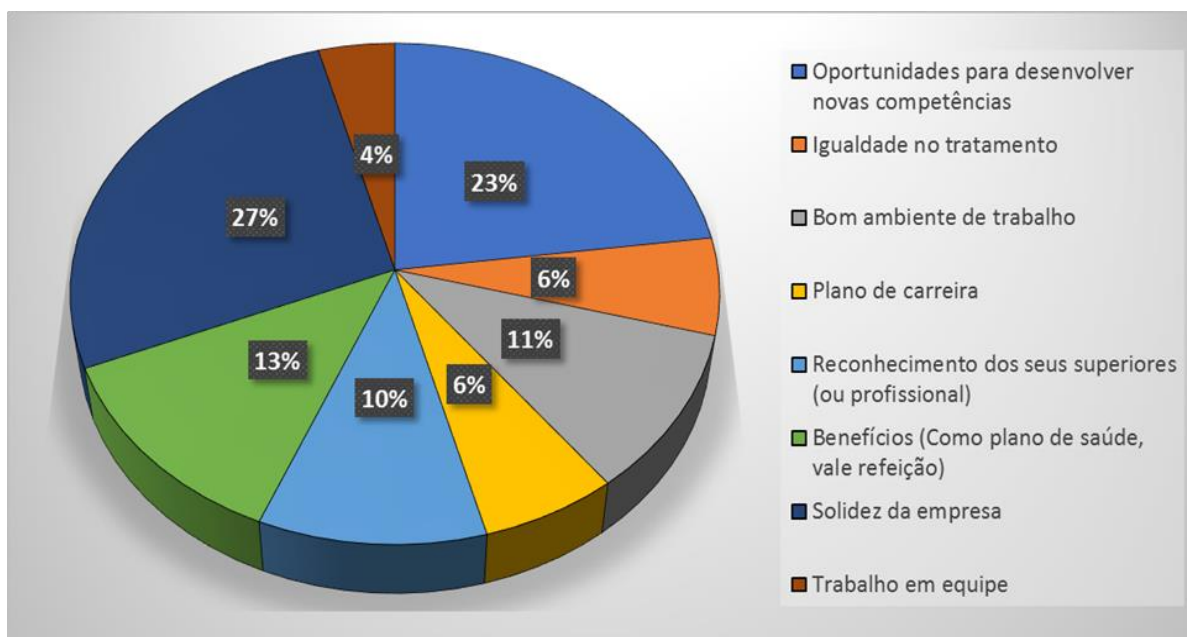


Figura 8 – Motivos que levam o colaborador a trabalhar na empresa

A questão de número quatro, avalia os motivos que levam o colaborador a trabalhar na empresa. A partir dessa análise, podemos ver quais pontos se destacam em função da opinião dos colaboradores em relação a empresa. Dos entrevistados 6% se motivam em trabalhar pelo fato da igualdade do tratamento recebido, 4% pelo trabalho em equipe, 6% se motivam em função de poderem ter um plano de carreira, 10% se motivam pelo reconhecimento dos seus superiores, 11% pelo bom ambiente de trabalho que a empresa proporciona, 13% pelos benefícios que são ofertados, 23% se motivam pela oportunidade de desenvolver novas competências e para finalizar 27% se motivam a trabalhar na empresa pela solidez que a mesma possui.

Questão 5

O que o desmotiva a trabalhar na empresa?

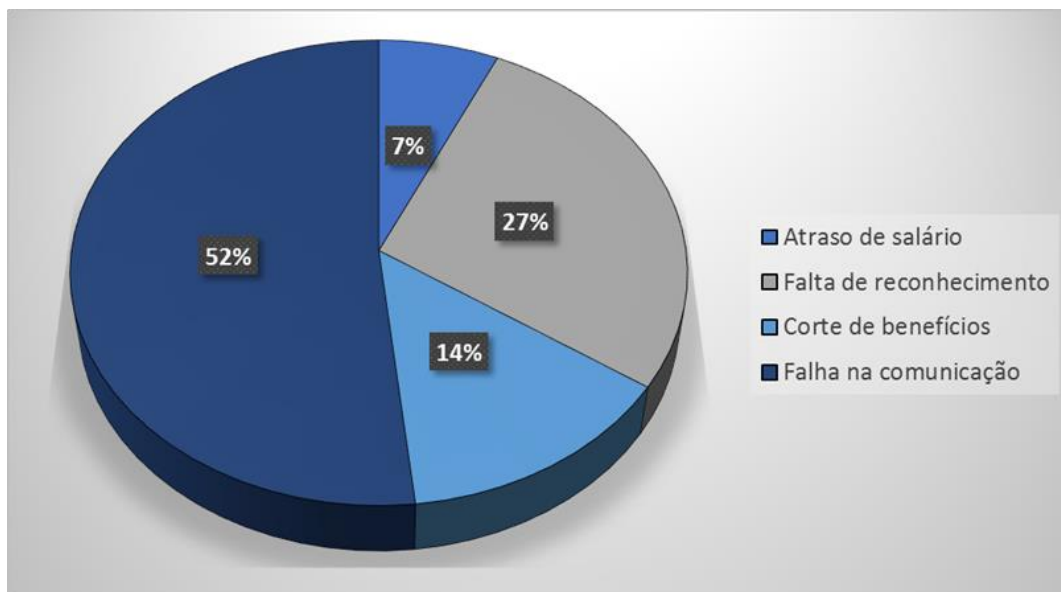


Figura 9 – Motivos que desmotivam os colaboradores

A questão cinco tem como objetivo avaliar os motivos que desmotivam os funcionários dentro da empresa. Dos entrevistados, 7% se desmotivam pelo atraso de salário, enquanto 14% pelo corte de benefícios, 27% pela falta de reconhecimento e 52% pela falha de comunicação. Os dois últimos motivos são para fazer uma reflexão e tentar melhorar, pois não é algo difícil.

Questão 6

Para se manter motivado, você:

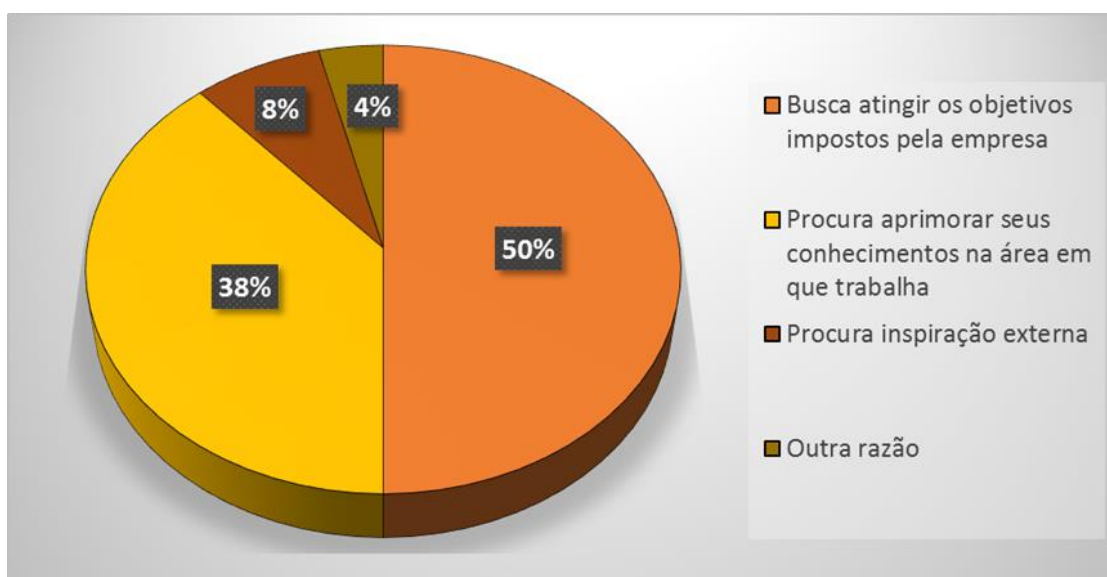


Figura 10 – Motivos para se manter motivado

A questão seis tem o intuito de analisar o que o colaborador faz para se manter motivado. 4% dos entrevistados buscam outra razão, 8% procura inspiração externa para se

motivar, 38% busca aprimorar seus conhecimentos e 50% procura atingir os objetivos impostos pela empresa.

Questão 7

Quando você se desmotiva no trabalho, você:

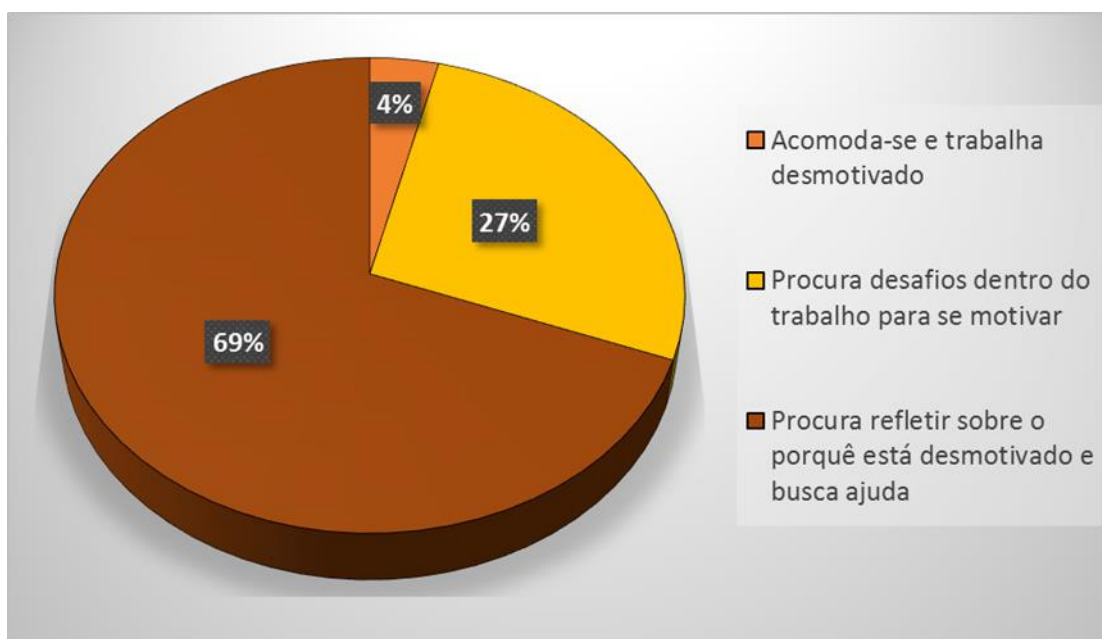


Figura 11 – Motivos para buscar quando estão desmotivados

A questão sete avalia o que o colaborador faz quando está desmotivado. Para os entrevistados 4% acomodam-se e trabalham desmotivado, 27% procuram desafios dentro do trabalho para se motivar e 69% procuram refletir sobre o porquê estão desmotivados e buscam ajuda.

Questão 8

Na sua opinião, o que é mais desmotivador em uma empresa?

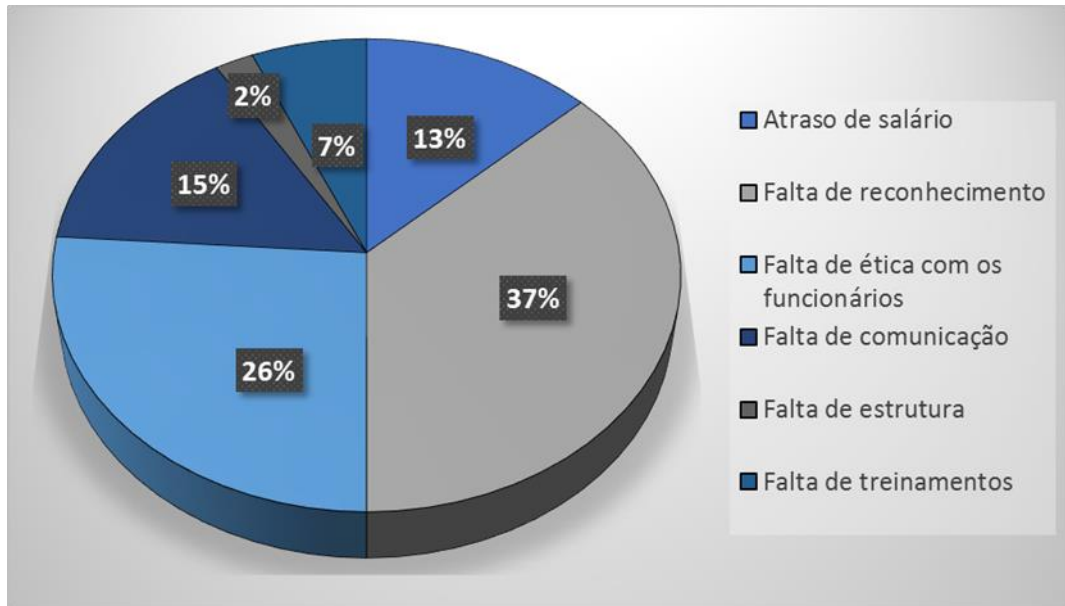


Figura 12 – Aspectos desmotivadores em uma empresa

A questão oito tem a função de avaliar quais aspectos os funcionários consideram desmotivador em uma empresa. Não precisava responder em função da empresa em que eles trabalham, mas em empresa de uma maneira geral. De acordo com os entrevistados, 2% acham que a falta de estrutura desmotiva eles, 7% considera falta de treinamentos, 13% atraso de salários, 15% falta de comunicação, 26% falta de ética com os funcionários e 37% falta de reconhecimento.

Questão 9

Qual das alternativas abaixo você considera importante para a sua produtividade na empresa?

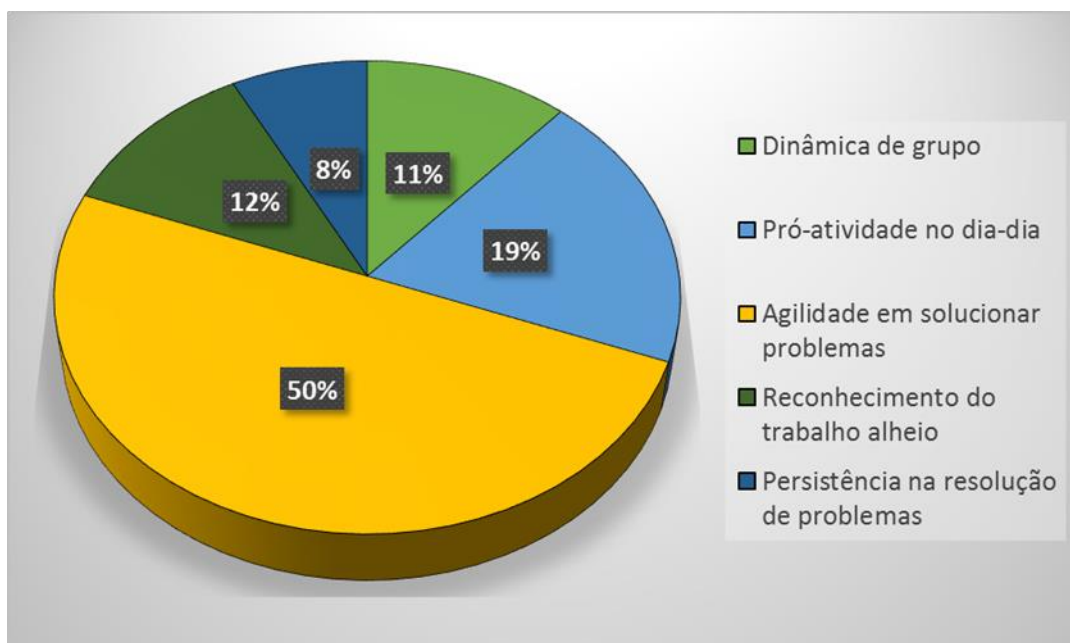


Figura 13 – Atividades importantes do colaborador na empresa

A pergunta nove, avalia qual característica que o colaborador se enquadra melhor devido suas funções na empresa. 8% se consideram persistentes na resolução dos problemas, 11% avaliam que tem boa dinâmica de grupo, 12% reconhecem o trabalho alheio, 19% são proativos e 50% se dizem que agilidade em solucionar os problemas.

Questão 10

Qual seu grau de motivação na empresa?

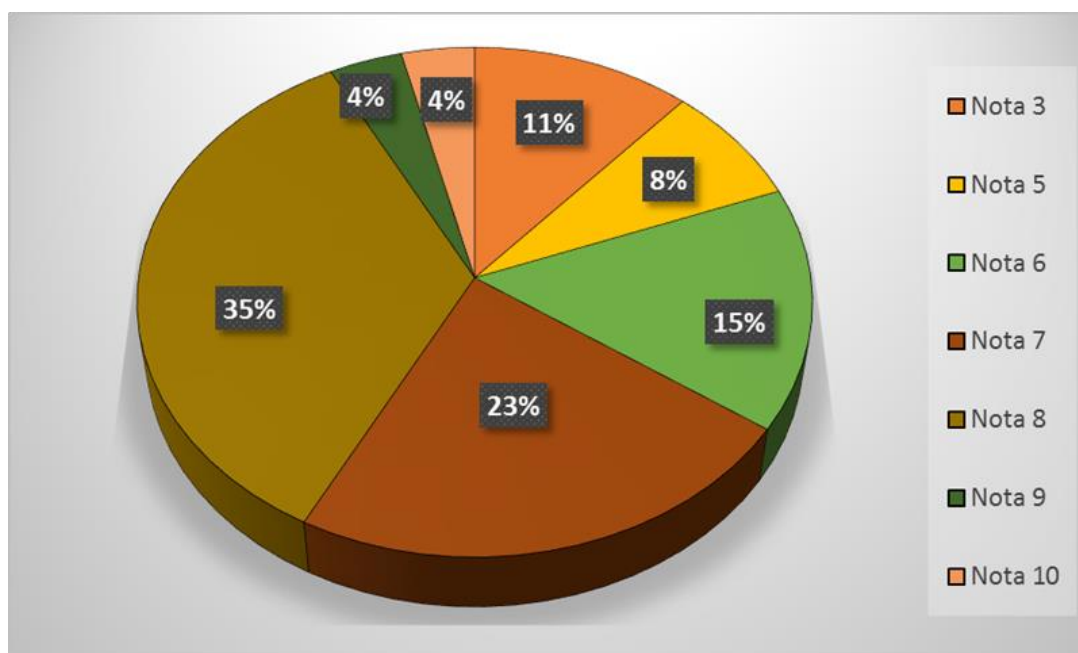


Figura 14 – Grau de motivação

Para finalizar a pesquisa realizada na empresa, a questão dez quis avaliar qual nota o funcionário se dava em relação ao nível de motivação que ele tinha na empresa. 11% dos entrevistados avaliaram com nota 3 o grau de motivação, 8% avaliaram com nota 5, 15% com nota 6, 23% com nota 7, 35% com nota 8, 4% com nota 9 e 4% com nota 10. A média final de motivação dos entrevistados foi de 6,8. Não é uma nota abaixo da média, mas também não é uma nota muito acima da média.

Diante disso, fiz uma análise para avaliar a motivação dos colaboradores por tempo de empresa e por idade.

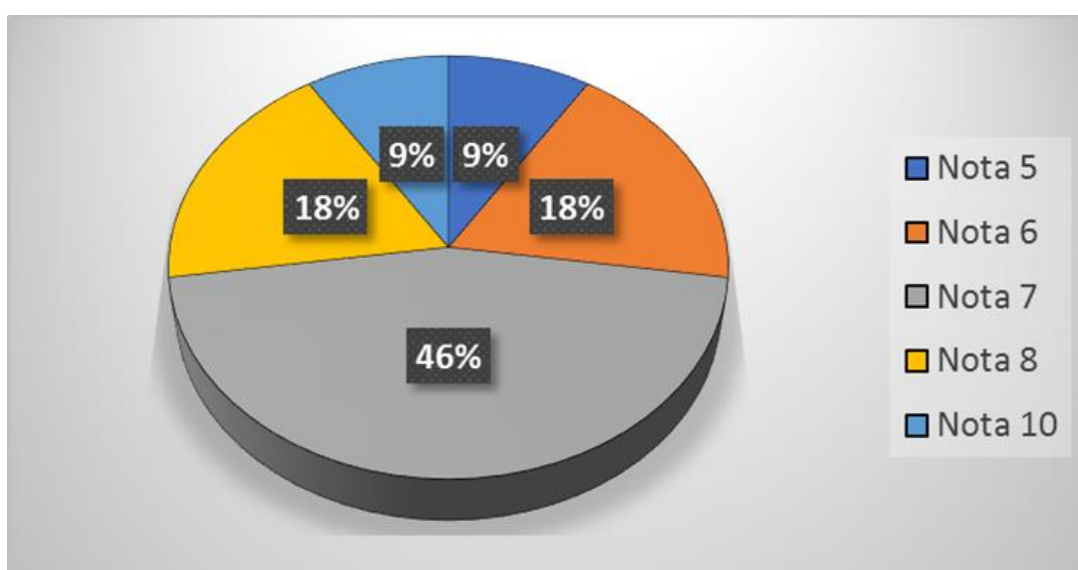


Figura 15 – Grau de motivação dos colaboradores que possuem entre 20 e 30 anos de idade.

A média do grau de motivação dos funcionários de 20 até 30 anos foi de 7,09.

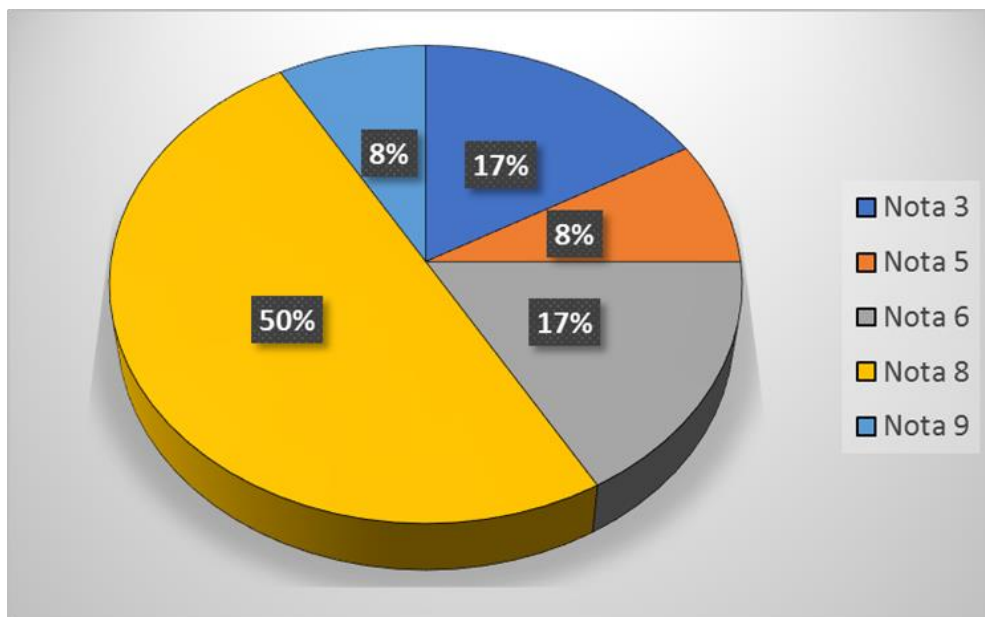


Figura 16 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem entre 30 e 40 anos de idade.

A média do grau de motivação dos funcionários de 30 até 40 anos foi de 6,67.

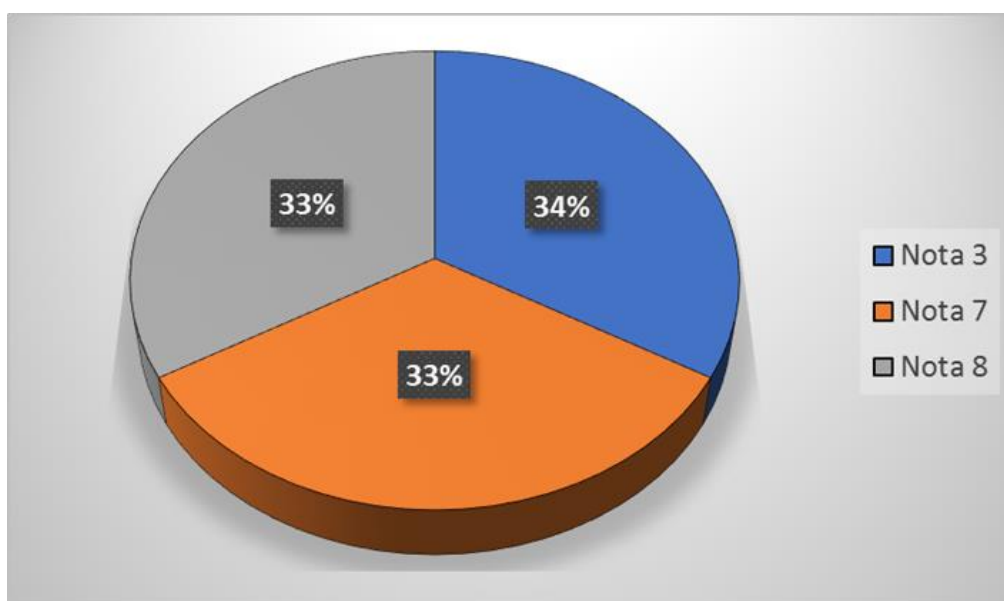


Figura 17 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem entre 40 anos ou mais.

A média do grau de motivação dos funcionários de 40 anos ou mais foi de 6.

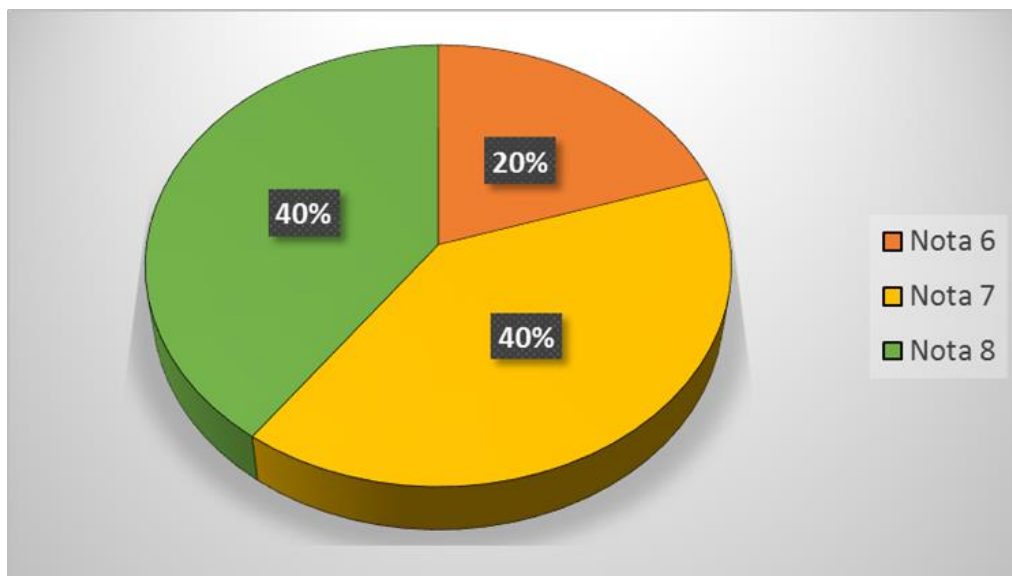


Figura 18 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem até 1 ano de tempo de empresa.

A média do grau de motivação dos funcionários com até 1 ano de empresa foi de 7,2.

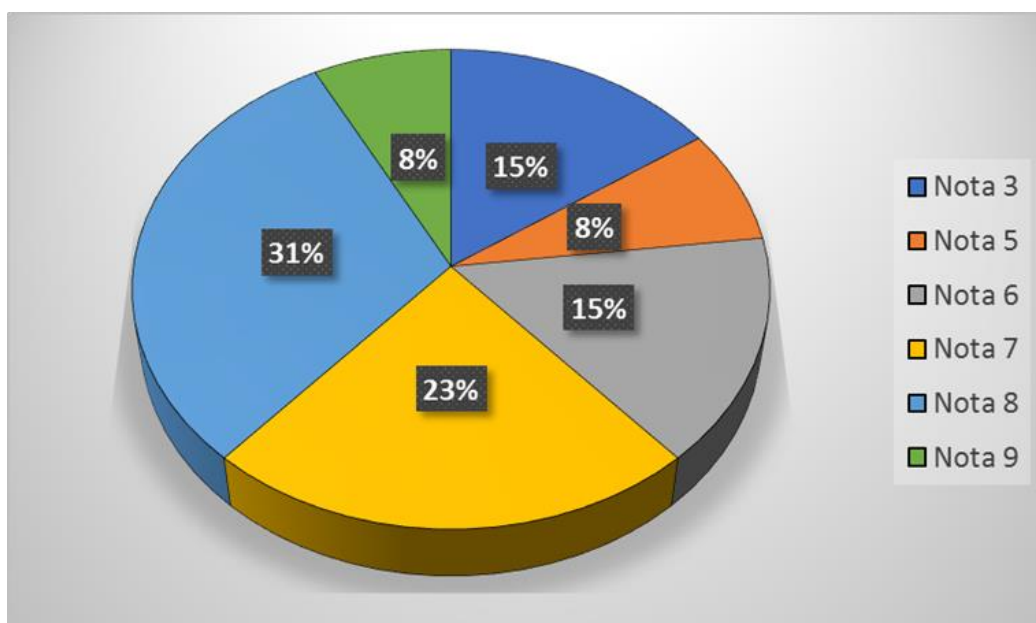


Figura 19 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem de 1 ano até 5 anos de tempo de empresa.

A média do grau de motivação dos funcionários com 1 ano até 5 anos de empresa foi de 6,54.

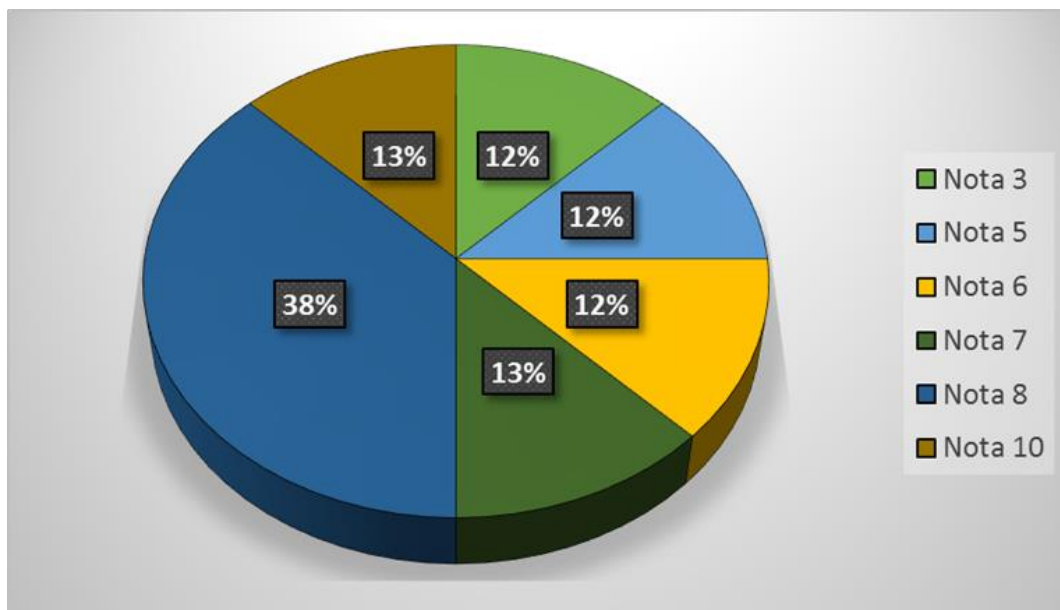


Figura 20 - Grau de motivação dos colaboradores que possuem de 5 anos até 12 anos de tempo de empresa.

A média do grau de motivação dos funcionários com 5 anos até 12 anos de empresa foi de 6,88.

5 CONCLUSÃO

Após o estudo de caso realizado na empresa, podemos concluir que a falha de comunicação na empresa é o principal aspecto desmotivador para os colaboradores seguido pela falta de reconhecimento. Ambos os motivos podem ser considerados fáceis de solucionar para a diretoria, fazendo reuniões com seus encarregados de confiança e pedindo mais transparência e clareza com os colaboradores. A média de grau atribuído a motivação dos entrevistados foi de 6,8. Não é uma nota abaixo da média, mas também não é uma nota muito acima da média, considerando o resultado razoável. A empresa precisa refletir através dessa pesquisa o porquê dessa média e tentar aumentar a motivação de seus colaboradores.

Diante disso, fiz uma análise para avaliar a motivação dos colaboradores por tempo de empresa e por idade.

Resumidamente os colaboradores que tem menos tempo de casa, até 1 ano, foram os que apresentaram melhor média de grau de motivação enquanto os demais apresentaram um valor inferior. O que se pode concluir desse resultado é que provavelmente os colaboradores com mais tempo de casa estejam precisando se motivar mais e a empresa deve trabalhar e se aprofundar nisso, pois são os funcionários antigos que ajudam a manter e escrever a história da empresa. Já em relação a análise da idade dos colaboradores, os funcionários entre 20 e 30 anos foram os que apresentaram melhor média de grau de motivação em relação aos demais. O que pode ser vantajoso, pois mostra que os “sanguês novos” da empresa apresenta mais motivos para se dedicarem e estarem mais motivados. Basta a empresa manter esse foco e refletir sobre os colaboradores mais velhos para que se mantenham dedicados e consigam passar suas experiencias para manterem a empresa crescendo.

REFERÊNCIAS

- <https://www.google.com.br/#q=teoria+dos+2+fatores&start=10>
[file:///C:/Users/eduardo/Downloads/Teoria%20de%20Maslow%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/eduardo/Downloads/Teoria%20de%20Maslow%20(1).pdf) – acessado em 19/02/17
- ADMINISTRADORES - <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/teoria-dos-dois-fatores/28007/> - acessado em 19/02/17
- ALVES, Rosângela - <https://pt.slideshare.net/koddyrj2011/administracao-unidade06> - Acessado em 05/03/2017
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação. 3º edição. São Paulo: Editora ATLAS, 1991.
- BROXADO, Silvio. A Verdadeira Motivação na Empresa. 2º edição. Rio de Janeiro: Editora QUALITYMARK, 2008.
- CASTRO, Alfredo Pires de. Automotivação. 1º edição. Rio de Janeiro: Editora CAMPUS, 1996.
- CORREA, Cristiane. Sonho Grande. 1º edição. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2013.
- DUBRIN, Andrew J. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 1º edição. São Paulo: Editora THOMSON, 2003.
- MINIDICIONÁRIO LUFT - Celso Pedro Luft, Minidicionário Luft, 18º edição, 1999, editora Ática, São Paulo)
- MENDES, Jerônimo - <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/fatores-de-motivacao-profissional/48877/> - acessado em 04/03/2017
- ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 9º edição. São Paulo: Editora: PEARSON, 1996.
- SOBRE ADMINISTRAÇÃO - <http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/> - acessado em 12/02/2017
- TÉCNICO EM ENFERMAGEM - <http://www.tecnicoemenfermagem.net.br/teoria-de-maslow/>
- TRILHA DO DESENVOLVIMENTO - <http://www.trilhadesenvolvimento.com.br/motivacaonotrabalho/> - acessado em 11/02/2017
- WEISS, Donald. Motivação e Resultados. 5º edição. São Paulo: Editora NOBEL, 1991.