

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**APLICAÇÃO DA FERRAMENTA GESTÃO DE PESSOAS NA
EMPRESA CONTATO COMUNICAÇÃO LTDA**

Aluna: Débora Gomes Lopes

Orientadora: Prof.^a M.^a Maria Rita Almeida Gonzaga

Aparecida de Goiânia, 2017

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**APLICAÇÃO DA FERRAMENTA GESTÃO DE PESSOAS NA
EMPRESA CONTATO COMUNICAÇÃO LTDA**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação da Prof.^a M.^a Maria Rita Almeida Gonzaga.

Aparecida de Goiânia, 2017

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Débora Gomes Lopes

**APLICAÇÃO DA FERRAMENTA GESTÃO DE PESSOAS NA
EMPRESA CONTATO COMUNICAÇÃO LTDA**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação da Prof.^a M.^a Maria Rita Almeida Gonzaga.

Avaliado em _____ / _____ / _____

Nota Final: () _____

Professora Orientadora Prof.^a M.^a Maria Rita Almeida Gonzaga.

Professor Examinador Prof.^o Esp. Saul Matuzinhos de Moura

Aparecida de Goiânia, 2017

RESUMO

No Brasil, com a inclusão do processo gestão de pessoas no ambiente empresarial, os trabalhadores se tornaram mais produtivos, motivados e eficazes. Os empregadores muito tem se beneficiado com esta nova ferramenta empregada. O objetivo deste estudo é mostrar como pode ser inclusa a gestão de pessoas na empresa, a rentabilidade agregada a esta inclusão, e como alcançar a produtividade mediante a motivação dos trabalhadores. Teorias conceituais foram acrescentadas como meio de mostrar as diversas formas de aplicabilidade motivacional. Desta forma, com base em pesquisas realizadas em conceitos e estudos de CHIAVENATO, MASLOW e outros autores, nos levou a considerar que uma boa administração consegue alcançar a produtividade pela motivação, e pode ser explorada para obter retorno positivo, padrão eficiente e alinhamento competitivo junto às demais empresas do mercado.

PALAVRAS-CHAVE: empregadores; gestão; motivação.

ABSTRACT

In Brazil, with the inclusion of the people management process in the business environment, workers have become more productive, motivated and effective. Employers have greatly benefited from this new tool employed. The objective of this study is to show how the management of people in the company can be included, the added profitability to this inclusion, and how to achieve productivity through the motivation of the workers. Conceptual theories were added as a means of showing the various forms of motivational applicability. Thus, based on research carried out on concepts and studies by CHIAVENATO, MASLOW and other authors, it has led us to consider that good management can achieve productivity through motivation, and can be exploited to obtain positive return, efficient standard and competitive alignment together to other companies in the market.

KEYWORDS: employers; management; motivation.

Introdução

Um bom líder é sem dúvida alguém que motiva e coordena seus colaboradores de forma eficaz para mantê-los motivados, a fim de atingir os objetivos da organização. (SILVA, 2015.)

Com o mercado atual cada vez mais competitivo, os consumidores mais exigentes, são indispensáveis satisfazer para ajudar a satisfazer as demandas dos clientes e atendê-los com excelência. Assim, não adianta a empresa ser grande, com bons produtos e com alta tecnologia, se os colaboradores estiverem desmotivados, pois não estarão alinhados com os objetivos da empresa.

Os funcionários e colaboradores passam a maior parte do seu tempo dentro da empresa, por isso é muito importante motivá-las.

Com a motivação no ambiente de trabalho, os colaboradores se sentem mais reconhecidos e conseguem se envolver mais com a organização, gerando uma vontade de ir além de suas obrigações e desempenhando melhor suas atividades.

O objetivo dessa pesquisa é identificar o nível de satisfação dos colaboradores quanto aos fatores motivacionais e como objetivo específico permitir que deem suas opiniões sobre a satisfação no ambiente de trabalho.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e de campo sobre o tema a fim de se ter uma visão mais completa sobre motivação, com o propósito de conseguir informações. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário, onde após a tabulação dos dados em gráfico, será realizada uma análise da situação encontrada, e sugestão de algumas ações de melhorias.

Revisão da Literatura

Definição de Motivação

A palavra “motivo (*moveree*)” é originária do Latim e sua tradução é “mover”. De acordo com o dicionário da língua portuguesa (1913), “motivação” significa o ato de motivar; a exposição de motivos ou causas; é o conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou não, de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva que determinam certo tipo de conduta em alguém”.

Para Bergamini (1997, p 26) “A motivação é como uma força propulsora que leva o indivíduo a satisfazer suas necessidades e desejos; uma energia interna, algo que vem de dentro do indivíduo, fazendo com que este se coloque em ação”.

Segundo Chiavenato (2006), motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou pelo menos, que dá origem a propensão a algum comportamento.

A motivação pode ser conceituada como um conjunto de motivos que se manifesta a conduta ou comportamento de um indivíduo. A motivação condiciona um indivíduo a se esforçar ao máximo possível, de forma a conquistar aquilo que tanto apetece ou para realizar uma determinada necessidade. Segundo Bergamini (1997) a motivação é um elemento essencial para a sobrevivência e desenvolvimento do ser humano, pois sem motivação não teríamos disposição para a prática de atividades comuns no nosso dia a dia como estudar, trabalhar, praticar atividades físicas e assim sucessivamente.

A motivação nas organizações

Na atual globalização onde a tecnologia progride mais e vivemos em contínuas mudanças, o mercado de trabalho torna-se mais rigoroso e competitivo, e a concorrência entre as organizações é mais exasperada. Com toda essa transição e exigência, o fator humano torna-se mais valorizado para que se obtenha o máximo de eficiência e os melhores resultados, pois os colaboradores são a chave principal para o crescimento e desenvolvimento da organização. Por isso é muito importante

manter os colaboradores motivados, para que possam atingir sempre os melhores resultados. (VERAS, 2011.)

Porém, Bergamini (1997) diz que a motivação varia de pessoa para pessoa, quando as empresas não dão a devida importância a esse fato os colaboradores apresentam um baixo desempenho.

Chiavenato (2002) diz que o que é preciso para compreender o que move o desempenho dos colaboradores na organização é compreender o que estes representam para a organização e o que pode motivá-los, pois nenhum funcionário produz se não estiver motivado e nenhuma empresa conseguirá alcançar seus objetivos e conseguir sucesso sem a colaboração e produção de cada um de seus colaboradores.

Diante do contexto é possível compreender que o elevado nível de motivação dos colaboradores numa organização traduz-se no bom ou mau desempenho dos mesmos (COSTA, 2010). É importante motivá-los para que estes atinjam elevados índices de desempenho, levando as organizações a conseguirem seus objetivos.

Tipos de motivação

Na administração, a teoria dos dois fatores é proposta por Frederick Herzberg, e expõe a situação de motivação e satisfação das pessoas. O objetivo desta teoria é entender os fatores que causariam insatisfação e aqueles que estariam responsáveis pela satisfação no ambiente de trabalho.

Em sua teoria, Herzberg certifica que existam dois fatores que afetavam o indivíduo, são elas: fatores motivacionais intrínsecos e fatores motivacionais extrínsecos.

O fator motivacional intrínseco é interno vem de dentro da pessoa e está alinhada ao seu “eu interior”.

O fator motivacional extrínseco é externo estão relacionadas ao ambiente, as situações e aos fatores externos.

Teorias Motivacionais

A definição sobre motivação é utilizado com frequência para explicar as variações sobre determinados comportamentos, é uma interna que junto à necessidade de cada indivíduo compreende os seus objetivos, por isso ocorre o surgimento de variadas teorias acerca do assunto. Logo a literatura sobre o tema motivação é bem extensa, e nesse estudo foram abordadas as principais teorias existentes. São elas: Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, Teoria X e Teoria Y de McGregor.

Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow

A teoria da Hierarquia das Necessidades foi originada na década de 50 por Abraham Maslow. Para ele, as necessidades humanas estão organizadas hierarquicamente, e a busca por satisfazê-las é o que motiva o ser humano a tomar alguma direção. Segundo Maslow, as necessidades humanas estão alocadas em uma pirâmide de importância no comportamento humano. Na base da pirâmide estão às necessidades primárias (necessidades fisiológicas) e no topo, as necessidades secundárias (as necessidades de auto realização). (CHIAVENATO, 2006)

Figura 2: A hierarquia das necessidades humanas, segundo Maslow



Fonte: Chiavenato (2003, p.93)

De acordo com Chiavenato (2003, p. 93), a hierarquia das necessidades humanas é caracterizada da seguinte forma:

1. Necessidades fisiológicas: Constituem o nível mais baixo de todas as necessidades humanas, são denominadas necessidades fisiológicas ou básicas. São necessidades inatas como fome, sede, sono, frio, calor, sexo e outras necessidades corporais. Orientam a vida humana desde o nascimento, tem como principal característica a premência, ou seja, quando alguma dessas necessidades não está satisfeita, ela domina a direção do comportamento:
2. Necessidades de segurança: Constitui o segundo nível das necessidades humanas. Surgem quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas. Abrange a busca de proteção contra ameaça ou privação, a fuga ou perigo. Buscam assegurar a estabilidade das pessoas, no que diz respeito ao trabalho em si, ao salário, bens, etc.
3. Necessidades sociais: A necessidade social surge no comportamento quando as necessidades mais baixas estão satisfeitas, quando as necessidades sociais não estão realmente satisfeitas o indivíduo se torna resistente, hostil em relação as pessoas que o cercam.
4. Necessidades de estima: Refere-se à forma como a pessoa se vê e se avalia. Parte para o lado do reconhecimento social, do prestígio, de status. A satisfação dessas necessidades torna o indivíduo autoconfiante, sentindo-se mais útil e capaz. A não satisfação pode provocar sentimentos de inferioridade e dependência.
5. Necessidade de auto realização: São as necessidades humanas mais elevadas, e ocupam o topo da pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow. Levam as pessoas e se desenvolverem continuamente como ser humano durante toda a vida, utilizando seus talentos individuais. Enquanto as quatro necessidades podem ser satisfeitas por recompensas externas, estas necessidades só podem ser satisfeitas por recompensas dadas pelas pessoas a si próprias.

Segundo a teoria proposta por Maslow (1943), todo indivíduo traz sua própria motivação de acordo com sua percepção de necessidades. Identificando esse ponto em comum entre os indivíduos, a organização realizará trabalhos ligados à motivação, e despertar o que cada um traz dentro de si para se motivar.

Teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg

A Teoria dos Dois Fatores proposta pelo psicólogo Frederick Herzberg, em 1969, defende o tema de que a motivação é instigada por dois tipos diferentes de fatores, conhecidos como fatores higiênicos e fatores motivadores. (SANTOS, 2010)

Fatores higiênicos: São os fatores extrínsecos localizados no ambiente que rodeia as pessoas, e as condições a quais elas desempenham seu trabalho. Os

fatores que influenciam são salários, benefícios sociais e tipo de supervisão que as pessoas recebem, quando os fatores higiênicos são ótimos eles apenas evitam a insatisfação dos empregados, se elevam a satisfação não conseguem sustentá-la por muito tempo, quando precários eles provocam a insatisfação do empregado.

Fatores motivacionais: São os fatores intrínsecos relacionados com o que o cargo oferece e como as tarefas são executadas pelas pessoas. O indivíduo que controla, está relacionado com o trabalho que faz, o efeito dos fatores motivacionais sobre as pessoas é intenso, quando estão elevados provocam satisfação, porém, quando reduzidos evitam a satisfação.

A esse respeito, Chiavenato (2003, p. 336) declara:

As teorias de motivação de Maslow e Herzberg apresentam pontos de concordância. Os fatores higiênicos de Herzberg relacionam-se com as necessidades primárias de Maslow (necessidades fisiológicas e de segurança, incluindo algumas necessidades sociais), enquanto os fatores motivacionais relacionam-se com as necessidades secundárias (necessidades de estima e auto realização).

Diante disso, percebemos que os fatores higiênicos e necessidades fisiológicas estão relacionados como a pessoa se sente em relação à empresa, e os fatores motivacionais e de necessidades secundárias em relação como as pessoas se sente em relação ao cargo que ocupa.

Quadro 1: Exemplo de fatores higiênicos e motivacionais

FATORES HIGIENICOS INSATISFACIENTES	FATORES MOTIVACIONAIS SATISFACIENTES
Contexto do cargo Como a pessoa se sente em relação à empresa	Conteúdo do cargo Como a pessoa se sente em relação ao cargo
<ul style="list-style-type: none"> • Condições de trabalho • Salários e prêmios de produção • Benefícios e serviços sociais • Políticas da organização • Relações com a chefia e colegas 	<ul style="list-style-type: none"> • O trabalho em si • Realização pessoal • Reconhecimento do trabalho • Progresso profissional • Responsabilidade

Fonte: CHIAVENATO (2003, p. 334)

Teoria X e Teoria Y de Douglas MacGregor

Douglas McGregor foi um dos pensadores mais influentes das relações humanas, e se interessou pelos fatores que envolvem a motivação humana no âmbito das organizações, buscando compreendê-las e as quais denominou de Teoria X e Teoria Y.

Segundo Chiavenato (2006), a Teoria X é a administração através de controles externos impostos às pessoas. Essa teoria afirma que os indivíduos não gostam de trabalhar, a menos que sejam obrigados, ou pela possibilidade de recompensas.

A Teoria Y defende que as pessoas encontram a realização no trabalho e que exercem melhor as suas atividades se não forem vigiadas, desde que motivadas de maneira adequada. A Teoria Y é a administração por objetivos que realça a iniciativa individual. (CHIAVENATO, 2006)

A Teoria X e a Teoria Y apresentam diferentes concepções a respeito da natureza humana. O quadro 2 faz uma análise comparativa entre as duas teorias.

Quadro 2: Comparação entre as Teorias X e Y

TEORIA X	TEORIA Y
<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas são preguiçosas e indolentes 	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer
<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas evitam o trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • O trabalho é uma atividade natural
<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas evitam responsabilidade, a fim de se sentirem seguras. 	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas procuram e aceitam responsabilidades e desafios
<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas precisam ser controladas e dirigidas 	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas podem ser automotivadas e autodirigidas
<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas são ingênuas e sem iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas são criativas e competentes

Fonte: Chiavenato (2006, p.176)

Ferramentas para motivar o trabalhador

Segundo Bergamini (1997, p.189), “O trabalho desenvolvido pelas diferentes pessoas tem sentidos diferentes para cada uma delas e esse sentido parece ligado ao conjunto de suas necessidades motivacionais”.

Cada indivíduo é motivado de forma diferente, pois cada qual tem necessidades e emoções distintas. O homem é insaciável, pois uma vez satisfeita uma necessidade automaticamente surgirão outras.

De acordo com Chiavenato (2005),... “o que motiva alguém hoje pode não motivar amanhã”.

O sistema motivacional está direcionado para as metas individuais, o obtenção das metas e objetivos conduz a uma redução das necessidades.

Há diversas ferramentas de motivação que as organizações utilizam e que são consideradas como fatores determinantes para a satisfação e realização de seus colaboradores. Dentre essas ferramentas estão:

- Feedback;
- Treinamento de pessoal;
- Comunicação;
- Qualidade de vida no trabalho;
- Benefícios;
- Promoções;
- Salário;
- Avaliações de desempenho;
- Controle do ambiente organizacional;
- Definição clara e objetiva quanto a normas e metas da empresa;
- Recompensas;
- Reuniões com datas estabelecidas;

É essencial que a organização compreenda a situação de cada colaborador, suas expectativas, desafios, princípios, suas dificuldades, pois segundo Maslow

suas necessidades são dependentes e interligadas a fatores internos e externos, o que pode tanto cooperar ou atrapalhar os mesmos em seu desempenho profissional.

Qualidade de Vida no Trabalho

A expressão “qualidade de vida no trabalho” (QVT) emerge em meados da década de 1950, na Inglaterra, em estudos realizados por Eric Trist e colaboradores, baseados no trinômio indivíduo/trabalho e organização. (RODRIGUES, 2016).

Para Nadler e Lawler (1983) somente no final da década de 60 que a Qualidade de Vida no Trabalho expandiu com iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes na busca de formas de organizar o trabalho a fim de restringir os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Segundo Rodrigues (2016, p.93) “a qualidade de vida no trabalho é uma preocupação constante do homem desde o início da sua existência. Com outros registros em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou satisfazer o bem estar do trabalhador na execução de sua tarefa”.

Qualidade de vida é a assimilação de bem estar, necessidade de valorização das condições de trabalho, dos procedimentos da tarefa em si, ambiente físico e bons padrões de relacionamento.

De acordo com Chiavenato (2008, p.487), a QVT assimila dois antagonismos: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos sobre a produtividade e a qualidade”.

Os colaboradores precisam satisfazer-se para desempenharem suas atividades, e com isso alcançar níveis de produtividade e qualidade que as organizações tanto almejam.

Metodologia

A metodologia utilizada neste trabalho será pesquisa qualitativa, sendo que através desse método é possível um contato direto com a situação e objeto de estudo. Segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de

significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Quanto aos procedimentos técnicos o estudo se classificará com pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. De acordo com Gil (2008), “O desenvolvimento da pesquisa bibliográfica ocorre a partir de material já elaborado, constituído, principalmente, de livros e artigos científicos, e que tem por finalidade fornecer ao investigador, uma visão completa sobre o assunto a ser pesquisado”. As obras dos autores Idalberto Chiavenato, Marcus Vinicius Rodrigues e Cecilia Whitoker Bergamini, serão utilizadas para pesquisa do trabalho.

A pesquisa de campo, segundo Marconi e Lakatos (2010) é utilizada com o objetivo de conseguir informações e conhecimentos sobre um problema para o qual se busca uma resposta.

A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações sobre determinado assunto. (MARCONI & LAKATOS, 2010)

O instrumento de pesquisa utilizado será o questionário, com perguntas fechadas onde o entrevistado escolhe sua resposta entre duas opções. Segundo Marconi e Lakatos (2010), o questionário é uma coleta de dados, constituído por perguntas, que devem ser respondidas por escrito e individualmente.

A pesquisa será realizada com 16 colaboradores e 5 estagiários da empresa Contato Comunicação, composta por vendedoras, recepcionista, arte finalista, jornalista, eventos e motorista. A coleta de dados será por meio de questionários e observação participante. Após levantamento dos dados, uma análise será realizada para obter respostas ao problema.

Resultados e Discussão dos resultados

O estágio foi realizado no departamento administrativo da empresa Contato Comunicação, que conta com um gerente administrativo para desenvolver as atividades de contas a pagar e receber, faturamento, folha de pagamento de

funcionários, admissão e demissão, compras, cuidando para que tudo corra bem para o bom andamento da empresa.

A atividade foi realizada na área do departamento de pessoal, na qual a estagiária executou tarefas pertinentes à admissão e demissão de funcionários, atualização da carteira de trabalho e previdência social como anotações de férias, contribuição sindical, alteração de cargos/salários, rescisão contratual, folha de pagamento, benefícios, apoio junto aos colaboradores sanando dúvidas sobre assuntos relacionados ao departamento de pessoal.

Em contato com os colaboradores, pode se perceber quão desmotivados eles estavam para a realização das suas tarefas. Muitos chegavam para trabalhar já pensando na hora de ir embora, que não estavam com a mínima vontade de trabalhar.

Diante dessa situação, as tarefas desenvolvidas sempre apresentam algum erro, o departamento comercial sempre fecha o mês com meta abaixo da esperada, a produtividade é relativamente baixa.

A desmotivação gera grandes problemas para o crescimento da empresa e também compromete a sua reputação perante aos clientes, tanto externos quanto internos (outros colaboradores). Um colaborador desmotivado desencoraja as outras pessoas a se empenharem e se comprometerem.

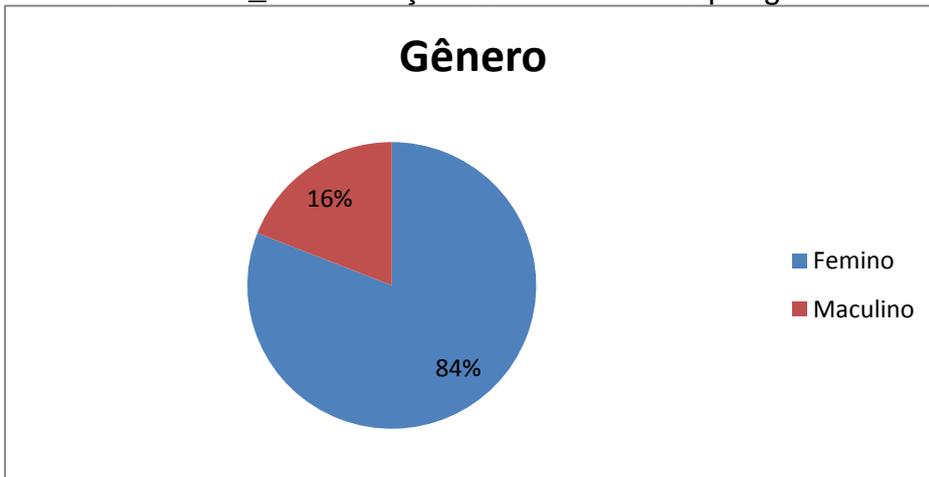
Infelizmente a empresa nada faz para motivar seus colaboradores, criando assim um ambiente desfavorável para o trabalho.

A pesquisa foi realizada com o propósito de analisar a motivação dos colaboradores da empresa Contato Comunicação, de acordo com questionário em apêndice.

Os resultados obtidos com a pesquisa foram colocados em gráficos para uma melhor visualização e a análise apresentada abaixo.

A maioria dos colaboradores é do sexo feminino, representando 84% do total conforme o gráfico 01.

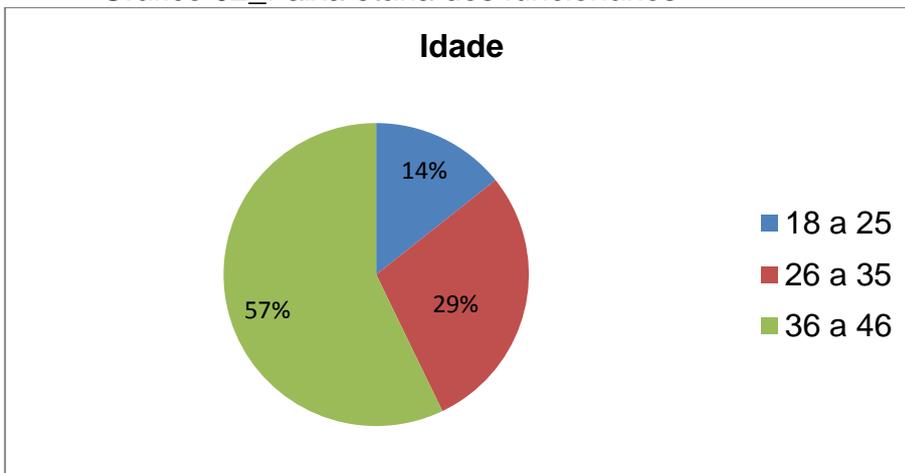
Gráfico 01_Classificação dos funcionários por gênero



Fonte: elaborado pela aluna

O gráfico 02 teve o propósito de levantar a idade média dos colaboradores, e verificou-se que 57% tem idade entre 36 a 45 anos e também acima dos 45 anos, 29% tem idade entre 26 a 35 anos e 14% tem idade entre 18 a 25 anos.

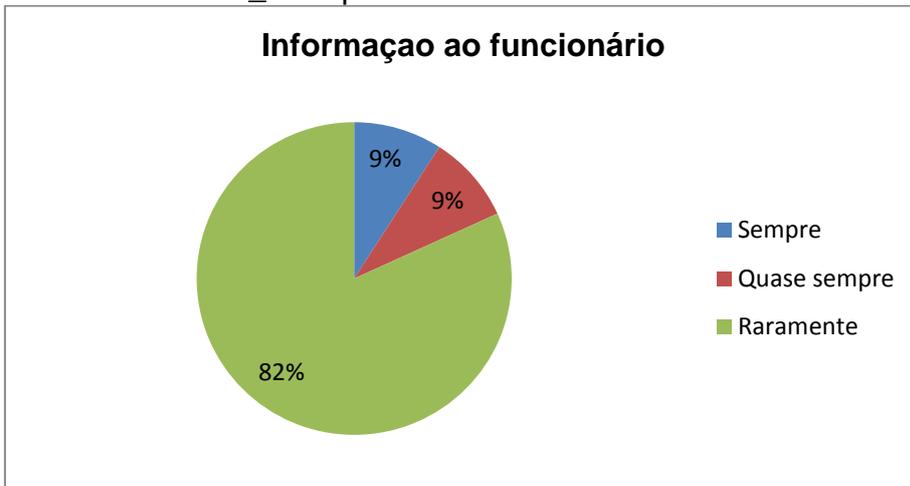
Gráfico 02_Faixa etária dos funcionários



Fonte: elaborado pela aluna

Questionados se a empresa mantém bem informados os colaboradores, os resultados foram os seguintes: 82% informaram que raramente, 9% quase sempre e 9% sempre, observa-se que as informações nem sempre ocorrem de forma eficiente, segundo o gráfico 03.

Gráfico 03_A empresa mantém os funcionários bem informados

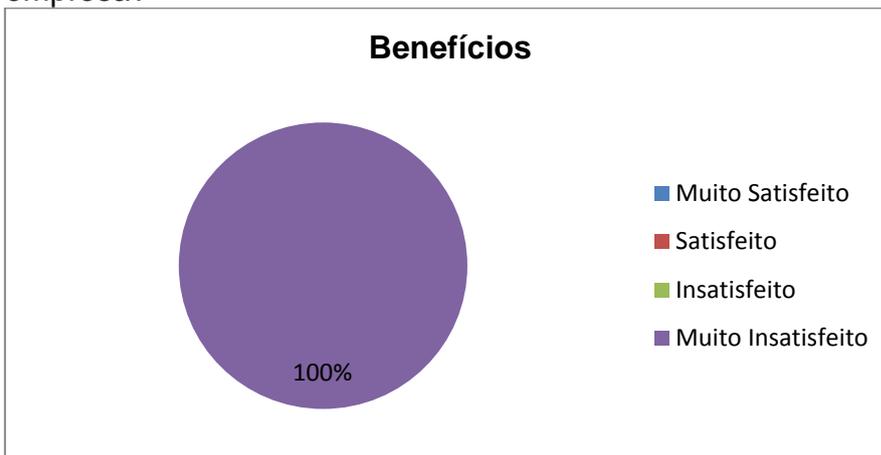


Fonte: elaborada pela aluna

A comunicação é um fator fundamental para que haja interação dentro da empresa, visando favorecer uma correta compreensão de seu ambiente e objetivo.

Em relação aos benefícios oferecidos pela empresa, obteve-se como resposta que 100% dos colaboradores estão muito insatisfeitos conforme o gráfico abaixo 04.

Gráfico 04_Como você se sente em relação aos benefícios oferecidos pela empresa?

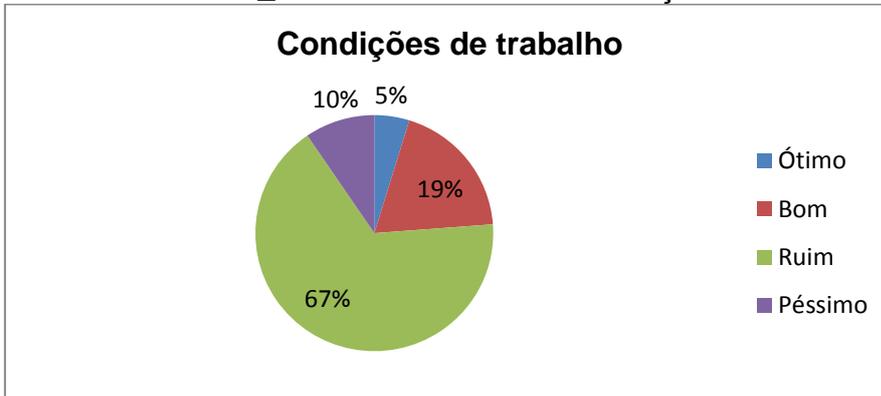


Fonte: elaborado pela aluna

O único benefício que recebem é o vale transporte, isso por que desconta 6% na folha de pagamento. O benefício é uma forma de remuneração indireta que complementa a remuneração direta, e tem o objetivo de oferecer aos colaboradores uma base para a satisfação de suas necessidades pessoais.

Conforme o gráfico 05 sobre as condições físicas de trabalho, observa-se que 67% dos colaboradores acham ruim, 19% bom, 10% péssimo e 5% ótimo.

Gráfico 05 _ Como você avalia as condições físicas de trabalho?

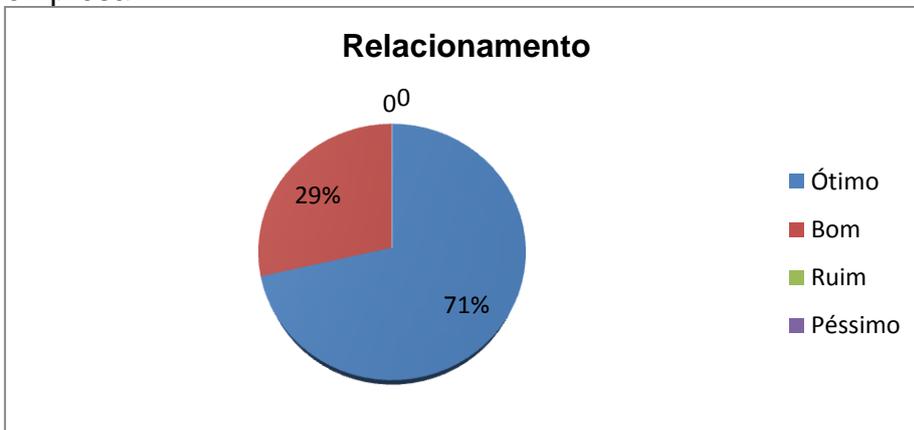


Fonte: elaborado pela aluna

Alguns departamentos sofrem com a falta de materiais para execução das atividades, como computadores, impressoras etc. As condições físicas de trabalho devem ser levadas em consideração quando se fala em motivação dos colaboradores.

Questionados sobre o relacionamento entre os colaboradores, extraiu-se um resultado satisfatório, em que 71% acham ótimo e 29% bom, conforme o próximo gráfico 06. Um bom relacionamento pode aumentar a produtividade do trabalho.

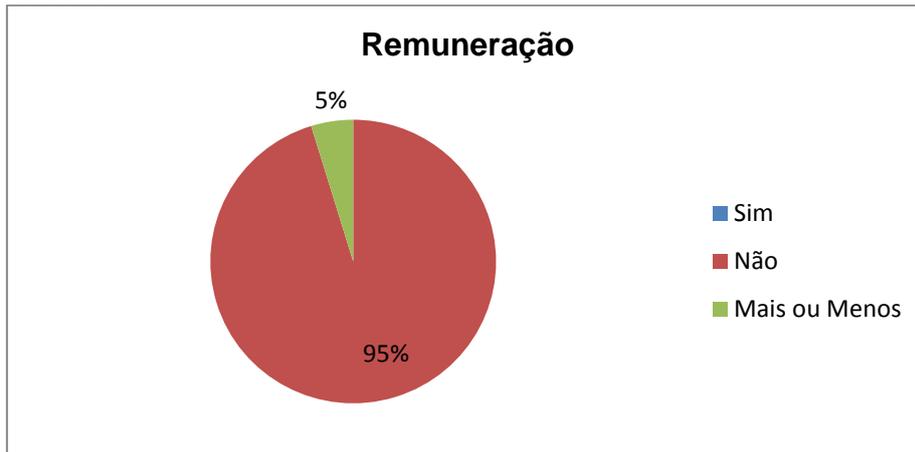
Gráfico 06 _ Como você considera o relacionamento entre os funcionários da empresa?



Fonte: elaborado pela aluna

Quando questionados sobre se considera a remuneração adequada ao trabalho, observou-se no gráfico 07 que 95% disseram que não e 5% disseram que mais ou menos.

Gráfico 07_Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?

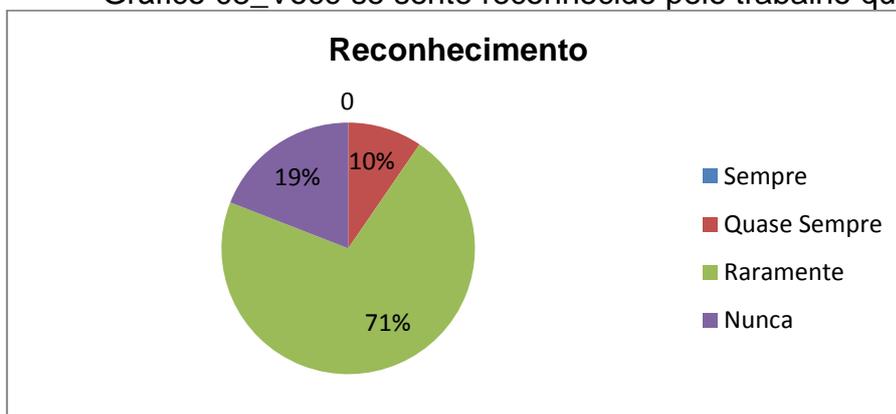


Fonte: elaborado pela aluna

O salário não é necessariamente um fator motivacional, mas pode contribuir para a satisfação dos colaboradores, fazendo com que outros fatores possam motiva-los.

Avaliando sobre o reconhecimento da empresa em relação ao trabalho executado pelo colaborador, conforme o gráfico 08, 71% disseram que raramente são reconhecidos, 19% disseram que nunca e 10% disseram que quase sempre, isso é um fator negativo para a empresa.

Gráfico 08_Você se sente reconhecido pelo trabalho que executa?



Fonte: elaborado pela aluna

As pessoas que são reconhecidas, elogiadas pelo seu trabalho sentem-se mais entusiasmadas e desempenham melhor suas atividades.

Segundo o gráfico 09, buscou-se identificar se os colaboradores se sentem motivados, constatou-se que 90% disseram não e apenas 10% disseram sim, sendo isso um fator muito preocupante para a empresa, pois são os colaboradores responsáveis pela existência da empresa, e sem colaboradores motivados a empresa pode ficar longe do sucesso almejado.

Gráfico 09_Você se sente motivado?



Fonte: elaborado pela aluna

Conforme a análise da pesquisa ficou evidente a desmotivação dos colaboradores.

A falta de informação/comunicação, benefícios, condições físicas de trabalho, remuneração, reconhecimento são alguns dos fatores que influenciam na desmotivação dos colaboradores, o bom desempenho é um item fundamental para o desenvolvimento e o crescimento de qualquer empresa.

Com base na pesquisa realizada na empresa Contato Comunicação, foram propostas algumas ações de melhorias relacionadas aos fatores motivacionais, são eles:

- Informação – manter os colaboradores informados quanto aos objetos da empresa, mudanças relacionadas quanto às atividades.
- Benefícios – implementar vale alimentação, plano de saúde, prêmios
- Condições físicas de trabalho – providenciar equipamentos (computadores, impressoras) necessários a cada colaborador, identificar o que mais pode ser realizado para uma qualidade de vida melhor no ambiente de trabalho.

- Remuneração – fazer uma pesquisa de mercado para avaliar se a remuneração está de acordo.
- Reconhecimento - saber reconhecer e elogiar o colaborador
- Feedback

Considerações Finais

O presente estudo foi muito importante para minha formação acadêmica, pois através dele foi possível aprofundar num tema bastante amplo e muito importante para as empresas “motivação”.

As questões oriundas do comportamento humano nas organizações causam muitas incertezas, isso por que o que leva uma pessoa se sentir motivada, pode não motivar a outra da mesma forma.

O estudo das diversas teorias motivacionais permitiu um pouco de conhecimento sobre quais fatores agem sobre as pessoas para mover seu comportamento, é importante a contribuição das teorias, pois nos apresenta caminhos mais fáceis para propiciar motivação aos colaboradores.

A motivação manifesta-se de várias maneiras, em momentos diferentes e por diversos fatores de indivíduo para indivíduo.

Um dos fatores para essa pesquisa foi analisar os níveis de motivação dos colaboradores da empresa Contato Comunicação e o que pode constar foi o quanto esses colaboradores estão desmotivados, o quanto isso afeta a produtividade e que a empresa nada faz para mudar essa situação. Com isso, foram propostas algumas ações de melhorias para conseguir motivar os colaboradores.

A motivação dos colaboradores é muito importante para as organizações, eles devem ser vistos como parceiros, se sentirem essenciais no desempenho das suas atividades. Diante disso, os resultados que trarão para a organização serão satisfatórios, uma vez que ambos vão se sentir em harmonia.

Referências

- BERGAMINI, C.W. **Motivação nas organizações**. Editora Atlas, 6. ed. 2013.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**, 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. Editora Campus, 2. ed. 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed. Comp. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2006.
- COSTA, Paula Cristina. **Motivação no Trabalho**, 2010. Disponível em:< <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho-2/>>. Acesso em: 30 de outubro de 2017.
- FIGUEIREDO, Cândido. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**, 1913. Disponível em <http://dicionario-aberto.net/dict.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2017.
- GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas 2008.
- HERZBERG, Frederick Irving; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The motivation to work**. 2. ed. New York: John Wiley, 1959
- LAKATOS, E. Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamento de Metodologia Científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas 2010.
- MINAYO, Maria Cecilia de Souza (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18.ed. Petrópolis: Vozes, 2001
- NADLER, David A. & LAWLER, Edward E. **Quality of Work Life: perspectives and directions**. Organization Dynamics, Winter, 1983.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

SANTOS, Geraldo Moura. **Motivação no Trabalho: O policiamento comunitário em São Cristovão**, 2010. Disponível em:< <http://www.pm.se.gov.br/wp-content/uploads/2013/07/Motiva%C3%A7%C3%A3o-no-Trabalho-O-Policiamento-Comunit%C3%A1rio-em-S%C3%A3o-Crist%C3%B3v%C3%A3o-SE.pdf>. Acesso em: 30 de outubro de 2017.

SILVA, Josiane. **O líder e o desafio de gerir pessoas**, 2015. Disponível em:< <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-lder-e-os-desafios-de-gerir-pessoas/>>. Acesso em: 30 de outubro de 2017.

VERAS, Denise. **A importância da motivação para o desenvolvimento e sucesso das organizações**, 2011. Disponível em:<<https://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/a-importancia-da-motivacao-para-o-desenvolvimento-e-sucesso-das-organizacoes/59904/>>. Acesso em: 30 de outubro de 2017.

Apêndice

Questionário

1 - Classificação dos funcionários por gênero?

- 1 – Feminino ()
- 2 – Masculino ()

2 - Faixa etária dos funcionários?

- 18 a 25 anos ()
- 26 a 35 anos ()
- 36 a 46 anos ()

3 – A empresa mantém os funcionários bem informados?

- Sempre ()
- Quase sempre ()
- Raramente ()
- Nunca ()

4 – Como você se sente em relação aos benefícios oferecidos pela empresa?

- Muito satisfeito ()
- Satisfeito ()
- Insatisfeito ()
- Muito insatisfeito ()

5 – Como você avalia as condições físicas de trabalho?

- Ótimo ()
- Bom ()
- Ruim ()
- Péssimo ()

6– Como você considera o relacionamento entre os funcionários da empresa?

- Ótimo ()
- Bom ()
- Ruim ()
- Péssimo ()

7 – Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?

- Sim ()
- Não ()
- Mais ou menos ()

8 – Você se sente reconhecido pelo trabalho que executa?

- Sempre ()
- Quase sempre ()
- Raramente ()
- Nunca ()

9 – Você se sente motivado?

- Sim ()
- Não ()