



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO BACHARELADO

PAULO WANDERSON OLIVEIRA LIMA

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES:
estudo de caso da empresa x do ramo sucroalcooleiro localizada na zona rural da cidade de
Campestre do Maranhão – MA.

Porto Franco
2012

PAULO WANDERSON OLIVEIRA LIMA

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES:
estudo de caso da empresa x do ramo sucroalcooleiro localizada na zona rural da cidade de
Campestre do Maranhão – MA.

Monografia apresentada ao Curso de
Administração da Universidade Federal do
Maranhão, como requisito parcial para obtenção
do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Zenir de Jesus Lins Pontes

Porto Franco
2012

PAULO WANDERSON OLIVEIRA LIMA

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES:
estudo de caso da empresa x do ramo sucroalcooleiro localizada na zona rural da cidade de
Campestre do Maranhão – MA.

Monografia apresentada ao Curso de
Administração da Universidade Federal do
Maranhão, como requisito parcial para obtenção
do título em bacharel em Administração.

Aprovada em ___/___/_____

Comissão Examinadora:

Prof.^a Dr.^a. Zenir de Jesus Lins Pontes (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^o Esp. Paulo Ricardo Costa Brito
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^o Ms. Walber Lins Pontes
Universidade Federal do Maranhão

Dedico esse trabalho a minha querida mãe “Maria Lenir”, pelo incentivo à realização desse curso, o que me deu forças, suportes, incentivos constantes, enfim, todo o seu apoio para persistir esse primeiro degrau, e dizer que até hoje não esqueci jamais de suas palavras: “Meu filho esse é apenas um degrau, siga em frente, sempre acreditei no seu potencial, você nasceu para ser vencedor”. Outrossim, quero dedicar esse trabalho a você, e agradecer por todas as lições de vida que tem me proporcionado. E tenho a certeza, que se hoje sou o que sou é graças a você, desde quando eu passei a entender a realidade da vida, mesmo diante das dificuldades que passamos, mas graças a Deus estamos superando a cada dia!

AGRADECIMENTOS

A Deus...

Pela dádiva da vida, e por ter ajudado a manter a fé nos momentos mais difíceis, pois você é a razão suprema da minha existência!

Aos meus Pais...

A vocês que compartilharam o meu ideal e os alimentaram de incentivos a dar continuidade nessa jornada, mostrando que o caminho da vitória deve ser encarado sem medo, fossem quais fossem os obstáculos. Portanto, a minha eterna gratidão vai além de meus sentimentos, pois a vocês foi cumprido o dom divino, o dom de ser Pai, o dom de ser Mãe!

A Coordenação e Tutoria...

À coordenadora do Polo, Noélia Gomes e tutora Rogênia Oliveira pelo convívio, pelo apoio, pela compreensão e pela amizade durante toda a minha jornada acadêmica e dizer que nesses 5 (cinco) anos de jornada foi importantíssimo nossas integrações!

Aos Formandos...

Foram tão importantes o companheirismo e a troca de conhecimentos no decorrer do curso, isso não tem preço!

Aos amigos...

Que presenciaram e ouviram os meus desabafos; Que sempre souberam respeitar o meu silêncio; Que compartilharam essa vivência de anos, de páginas, livros, cadernos; Que fizeram do meu mundo, um mundo melhor, um mundo feliz, um mundo diferente; Que me acompanharam, riram, sentiram, participaram, aconselharam, dividiram as suas companhias, os seus sorrisos, as suas palavras e mesmo também as suas ausências foram expressões de amor profundo. No entanto, quero dizer a vocês que a felicidade que tenho hoje no rosto devo a vocês, pois os seus amores, estímulos e carinhos foram armas para com essa vitória conquistada!

Muito obrigado por tudo!!!

"A motivação é como alimento para o cérebro, você não pode ter o suficiente em uma refeição. A motivação precisa de recargas contínuas e regulares para nutrir a fundo e transformar um ser humano em um vencedor."

(Peter Davies)

RESUMO

Atualmente, podemos perceber que cada vez mais as organizações devem aumentar seus níveis de preocupação em trabalhar com o público interno, ouvindo opiniões, fazendo com que seus colaboradores participem de parte das decisões, desenvolvendo assim o nível de satisfação em fazer parte daquela empresa. Sendo assim o foco em treinamento, motivação e participação, constituirão o grande diferencial de competitividade para as empresas. No entanto, este estudo buscou versar sobre o tema motivação afim de que se possam apontar os fatores que ocasionam a motivação e a desmotivação dos funcionários da empresa x do ramo sucroalcooleiro, localizada na zona rural da cidade de Campestre do Maranhão no ano de 2012. Sendo que para se chegar a este foco foi utilizada a metodologia de pesquisa exploratória e descritiva com técnicas de coleta de dados bibliográficos e estudo de caso que ajudaram a melhor compreender e conduzir as informações que deram suporte na elaboração do pensamento científico sobre a motivação dos colaboradores da mesma. Ao final do mesmo, concluiu-se que buscar novas maneiras de motivar os empregados, cabe ao administrador moderno com a sua consciência de valor e de necessidade em pensar que manter os profissionais dentro de seus quadros com atuações eficazes é está também melhorando cada vez mais a organização.

Palavras-chave: Empresa. Clima Organizacional. Satisfação. Qualidade de Vida.

ABSTRACT

Nowadays we can see that more and more organizations need to increase their levels of concern in working with the internal public, listening their opinions, making its employees participate in the decisions of the business, thereby developing the level of satisfaction in being a part of that company. Therefore the focus on training, motivation and participation, by the employees will be the great differential in competitiveness. However, this study aimed to relate the subject motivation in the company with the aim that highlight the factors that causes the motivation and demotivation of employees of company x, which operates in the sugar ethanol sector, located in the rural area of the city of Campestre of Maranhão in 2012. To achieve this focus, was used the methodology of exploratory and descriptive research techniques to collect bibliographic data and case studies that helped to better understanding and lead the information that supported the development of scientific thought about our subject. At the end it was concluded that the search for new ways of Motivating employees, is the high responsibility of the modern Manager, with his awareness in the value and necessity to adjust his professionals to company's hiring staff with effective performances that will improve even more his organization.

Keywords: Enterprise. Organizational Atmosphere. Satisfaction. Life Quality.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Qual o seu sexo?.....	33
GRÁFICO 2 – Qual a sua idade?.....	34
GRÁFICO 3 – Qual o seu estado civil?.....	34
GRÁFICO 4 – Quantos anos você trabalha nessa empresa?	35
GRÁFICO 5 – Qual o seu grau de escolaridade?	35
GRÁFICO 6 – Qual o fator que mais o motiva no seu ambiente de trabalho?.....	36
GRÁFICO 7 - Qual o fator que mais o desmotiva no seu ambiente de trabalho?	37
GRÁFICO 8 -No desempenho com suas atividades, o que melhora quando está motivado?	37
GRÁFICO 9 - Há investimentos de cursos e capacitações de treinamentos por parte da empresa?..	38
GRÁFICO 10 – Há orientações e palestras motivacionais na empresa?	39
GRÁFICO 11 – Qual a sua relação com seu (a) superior na empresa?	39
GRÁFICO 12 – Qual o seu grau de motivação no trabalho?.....	40
GRÁFICO 13 – Como é sua relação com seus colegas de trabalho?	41
GRÁFICO 14 – Sua equipe é motivada no trabalho?.....	41

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Justificativa da Escolha do Tema.....	13
1.2 Delimitação do Tema.....	13
1.3 Formulação do Problema.....	13
1.4 OBJETIVOS	14
1.4.1 Objetivo Geral	14
1.4.2 Objetivos Específicos	14
1.5 HIPÓTESE.....	14
1.6 METODOLOGIA.....	15
1.6.1 Classificação da Pesquisa	15
1.6.2 Técnicas para Coleta de Dados.....	15
1.6.3 Fontes para Coleta de Dados	16
1.6.4 Caracterização da Amostra Pesquisada	16
1.6.5 Instrumentos de Coleta de Dados	17
1.6.6 Possibilidade de Tratamento e Análises dos Dados	17
1.7 EMBASAMENTO TEÓRICO	17
1.8 APRESENTAÇÃO DO CONTEÚDO DAS PARTES DO TRABALHO	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 O que é e qual a importância da motivação nas organizações?.....	19
2.2 Organização	21
2.3 Clima organizacional.....	22
2.4 Qualidade de vida no trabalho.....	22
2.5 Teoria dos 2 fatores	27
2.6 O treinamento nas organizações	29
3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA.....	31
3.1 Município objeto de estudo da pesquisa.....	31
3.2 Empresa objeto de estudo	31
3.3 Apresentação dos dados da pesquisa	32
4 CONCLUSÃO.....	42

REFERÊNCIAS.....49
APÊNDICE-A.....49

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, verifica-se que no mercado pós-moderno, a cada dia as organizações estão apresentando exigências, pois diante dessa realidade estão sendo forçadas a buscar inúmeras alternativas para acompanhar esse desafio.

Como sabemos, o sucesso de uma organização pode ser medido e/ou avaliado pelo seu ambiente de trabalho que é oferecido pelo empregador aos seus funcionários. Entretanto, essa maneira não é assim por toda a vida. De acordo com Dutra (2002) há momentos de conflitos, momentos nos quais os trabalhadores ficam irritados sem condições de externar as frustrações e há momentos em que apresentam resistência às mudanças, de maneira a aumentar as tensões no trabalho ocasionando prejuízos ao desenvolvimento das organizações.

Visivelmente notamos o quanto o mercado tem evoluído em busca de uma administração moderna e criativa, mas por outro lado no que se refere à qualidade de vida do trabalhador, tanto no trabalho e fora dele, isso precisa de uma rápida evolução. No entanto, as organizações estão voltadas para um ambiente competitivo e turbulento, pois de certa forma o mundo empresarial já tem a consciência dessa necessidade, da qualidade, e condições melhores de vida para o bem estar dos funcionários, tendo como base nesses quesitos o profissional produz mais e melhor, quando se sente feliz e motivado.

Sendo assim, este estudo propõe-se a versar sobre o tema motivação. Percebe-se que a motivação é um estado emocionante que a pessoa assume determinados tipos de comportamentos, tais como: direção, intensidade e persistência ao longo do tempo e o desafio maior será dispor de indivíduos que gerenciem de forma mais afetiva questões pessoais e profissionais simultâneas equilibrando assim as necessidades de ambas as partes.

1.1 Justificativa da escolha do tema

Percebe-se, que o mercado tem pressionado fortemente as organizações por constantes mudanças de natureza pessoal, profissional, social, econômica e até mesmo tecnológica. Mudanças essas que são essenciais para o seu desenvolvimento. E, para acompanhar essa dinâmica torna-se fundamental, em qualquer empresa, como é o caso da empresa X do ramo sucroalcooleiro, onde existem colaboradores que esperam um foco motivacional para com as suas devidas necessidades. Pois, a mesma possui um quadro de colaboradores como agentes facilitadores que auxiliem na tomada de decisão, visto que a continuidade da existência da empresa será determinada pela qualidade de seus produtos e serviços, porém, só funciona tendo como pilar pessoas motivadas e com alto nível de qualidade pessoal e profissional.

A motivação funciona como resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve. As pessoas diferem quanto ao seu impulso organizacional básico, e a mesma pessoa pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, ela pode estar mais motivada num momento e menos motivada em outra ocasião.

E com toda essa explanação, justifica-se a escolha do tema, devido ao fato de observar nos últimos anos que os funcionários da empresa X do ramo sucroalcooleiro, são profissionais competentes, e que são as molas propulsoras para alavancar resultados plausíveis na empresa.

1.2 Delimitação do tema

Este trabalho irá versar sobre a importância da motivação nas empresas. Será desenvolvido um estudo de caso aos funcionários da empresa X do ramo sucroalcooleiro localizada na zona rural da cidade Campestre do Maranhão no ano de 2012.

1.3 Formulação do problema

Sabe-se que o comprometimento e o desenvolvimento dos colaboradores dependem muito das organizações em oferecer uma melhor qualidade de vida no ambiente de

trabalho. Frente a essa afirmativa, propõe-se seguinte questionamento como guia para todo o processo desta pesquisa:

Quais são os fatores que ocasionam a motivação e a desmotivação dos funcionários na empresa x do ramo sucroalcooleiro?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo geral

Versar sobre o tema motivação afim de que se possam apontar os fatores que ocasionam a motivação e a desmotivação dos funcionários da empresa x do ramo sucroalcooleiro, localizada na zona rural da cidade Campestre do Maranhão-MA.

1.4.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar, a partir de uma pesquisa de campo, a situação atual da motivação no trabalho, dentro da organização;
- Identificar as possíveis causas de desmotivação dos colaboradores;
- Descobrir se existem e quais são os recursos disponíveis na empresa que ajudem elevar a motivação no trabalho;
- Apresentar propostas de ações de melhoria motivacional para a organização.

1.5 HIPÓTESE

Obter-se da organização soluções para com os problemas que nela existe e que tais problemas seja uma reflexão, e como os administradores da mesma, possam reverter à ordem e os parâmetros dessa convivência que tanto vigoram, despertando assim no trabalhador uma maior produtividade, mais alto estima e incentivos, tanto na sua realização pessoal como também profissional.

Neste estudo têm-se como hipóteses:

Entre os motivos que mais os motivam os funcionários a trabalhar na empresa está à perspectiva de crescimento. E, dentre que os que mais os desmotivam está o salário.

1.6 METODOLOGIA

1.6.1 Classificação da pesquisa

Como já é de conhecimento, que toda e qualquer pesquisa se faz mediante algum critério. Com relação às pesquisas, é usual a classificação com base em seus objetivos gerais. Então, segundo Gil (2002) é possível classificar as pesquisas em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas. Para a realização deste trabalho utilizou-se as pesquisas exploratória e descritiva.

De acordo com Gil (2002, p.42) “a pesquisa exploratória procura conhecer as características de um fenômeno para procurar explicações das causas e consequências de dito fenômeno”. Neste foco, o presente trabalho possui caráter exploratório, pois possui ênfase em proporcionar maior integração com o problema, servindo assim de base para estudos sobre o tema motivação nas empresas. Para Gil (2002, p. 42) “pesquisas descritivas são pesquisas que tem como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Utilizou-se este tipo de pesquisa para melhor apontar e/ou descrever os fatores que ocasionam a motivação e desmotivação dos funcionários da empresa x do ramo sucroalcooleiro localizada na zona rural da cidade Campestre do Maranhão, no ano de 2012.

1.6.2 Técnicas para coleta de dados

Neste trabalho foram colocadas como técnicas de pesquisa a pesquisa bibliográfica, o estudo de caso e a observação, com o objetivo de atingir as informações desejadas.

Para Vergara (2000, p. 49) a pesquisa bibliográfica:

É o estudo com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral “que é” circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público mesmo país.

Segundo Gil (2002, p.54) “o estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos”. Ainda, de acordo com Gil (2002, p. 56) “a observação nada mais é que o uso dos sentidos com vistas a adquirir os conhecimentos necessários para o cotidiano”.

Neste trabalho foi utilizada a pesquisa bibliográfica, tendo por base a necessidade de conseguir informações sobre o tema tratado, buscando uma fundamentação teórica como técnica para a coleta dos dados e como fundamentação do tema abordado. Quanto ao estudo de caso e a observação serão realizados na empresa x ramo sucroalcooleiro, localizada na zona rural da cidade de Campestre do Maranhão no ano de 2012.

1.6.3 Fontes para coleta de dados

De acordo com Ferrão (2005, p.107) a coleta de dados é realizada pelas técnicas de pesquisa, cujo tipo depende do objetivo do trabalho. É uma tarefa que demanda tempo, paciência, esforço pessoal, disciplina quanto ao tempo e local, treinamento, critério e atenção no registro da informação.

Os tipos de dados são classificados em dois grandes grupos: primário e secundários. Sendo que os dados primários são aqueles que não foram coletados com o propósito de atender as necessidades específicas de pesquisa em andamento (...). Os dados secundários são aqueles que foram coletados, tabulados, ordenados e às vezes, até analisados e que estão catalogados à disposição dos interessados (FERRÃO, 2005, p. 48).

Portanto, neste estudo foram usadas as fontes primárias e secundárias.

1.6.4 Caracterização da amostra pesquisada

Foi desenvolvido um estudo de caso com os funcionários da empresa x do ramo sucroalcooleiro, localizada na zona rural da cidade Campestre do Maranhão no período de janeiro a março no ano de 2012. A abordagem foi feita através de questionário com perguntas fechadas direcionada a 100 (CEM) funcionários da empresa. Assim, a pesquisa abrange 100% de sua amostra, pode-se afirmar que a pesquisa apresentou um nível máximo de segurança e margem de erro praticamente nula.

1.6.5 Instrumentos de coleta de dados

Neste estudo, para a coleta de dados foi utilizado o questionário com perguntas fechadas junto aos funcionários da empresa x do ramo sucroalcooleiro.

Segundo Vergara (2000, p.71), “nos questionários de perguntas fechadas as categorias ou alternativas de respostas são fixas e preestabelecidas, tendo o entrevistado que responder às alternativas que mais ajustar a sua característica, ideia ou sentimento”.

1.6.6 Possibilidade de tratamento e análises dos dados

Segundo Ferrão, (2005, p. 104), “uma vez que os dados foram coletados precisam ser organizados e posteriormente analisados e interpretados”. No entanto, após a coleta de dados dos mesmos, foram selecionados e apresentados, mais adiante foi feita uma análise e uma vez que as informações serviram de base para dar procedência à elaboração do tema abordado.

1.7 EMBASAMENTO TEÓRICO

Neste trabalho, tanto na fundamentação teórica quanto nas outras etapas, foram explorados vários conceitos bibliográficos de autores renomados, como por exemplo: Buono, Bergamini, Boog, Chiavenato, Cury, Dutra, Ferrão, Gil, Gonçalves, Graça, Limongi-França, Marras, Maximiano, Robbins, Maslow, Vergara, entre outros. As obras destes autores são o que tem de mais apurado atualmente no estudo motivacional das empresas.

1.8 APRESENTAÇÃO DO CONTEÚDO DAS PARTES DO TRABALHO

A presente monografia estrutura-se, em quatro capítulos e cujos assuntos são trabalhados da seguinte forma:

No primeiro capítulo aborda uma breve introdução sobre o tema proposto, abordando a justificativa da escolha do tema, a delimitação do tema, a formulação do problema, os objetivos, tanto geral, quanto específico, a hipótese de estudo e a metodologia utilizada no mesmo.

Já, no segundo capítulo abordaram-se os temas relacionados à questão da motivação, da qualidade de vida e do capital humano nas empresas. Este capítulo trata com toda a ênfase na fundamentação teórica, onde o mesmo representa o corpo de todo o trabalho, sendo que atribuem fundamentos eficazes para a realização deste estudo de caso.

Enquanto no terceiro capítulo foi apresentado o estudo de caso realizado na empresa x do ramo sucroalcooleiro.

E o quarto capítulo apresentou-se a conclusão do estudo de caso, e em seguida vêm as apresentações das referências utilizadas para a elaboração deste compilado trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O que é e qual a importância da motivação nas organizações?

Todos já possuem o mero conhecimento que a motivação é a energia necessária para se obter os melhores resultados e aumentar a produtividade nas organizações, ou seja, é a grande força que estimula as pessoas a agirem de acordo com as condições existentes.

De acordo com Gonçalves (2003), a motivação é um conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual e afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo.

No cotidiano globalizado e competitivo no qual estamos inseridos, as organizações têm investigado e/ou procurado a cada dia valorizar mais seus empregados comprometidos com a organização, todavia a motivação é o elemento essencial desse comprometimento. E diante disso, a motivação de uma pessoa depende muito de seus motivos, anseios e necessidades. Todavia, cada pessoa possui sua motivação própria gerada por necessidades diversas. E com mesma ênfase, Gonçalves (2003) afirma que:

“A palavra “motivo”- algo que pode fazer mover; é uma força que ativa o comportamento humano; o que faz o ser humano move-se, ativando o comportamento, são seus sonhos e desejos, materializados em projetos e metas.”

Em suas palavras, Bergamini (1997, p. 27) cita que:

Apesar das dificuldades com pessoas enfrentadas pelas organizações, elas continuam tendo que fazer face ao desafio de traçar a sua mão-de-obra e criar condições para que tais pessoas aí permaneçam desempenhando com eficácia e satisfação as atividades que fazem parte dos seus cargos. Além do mais, as empresas também se vêem diante do desafio de utilizar o potencial produtivo e criativo existente dentro de cada pessoa, transformando-o em comportamento naturalmente espontâneo, oportunamente construtivo e eficazmente inovador.

De acordo com Sievers (1985), os conceitos de motivo e motivação parecem apoiar-se em aspectos psíquicos ou biológicos. Dessa forma, os motivos não são apenas parte do mundo interior de um ser humano, mas em seu mundo exterior estão somente relacionados com parte da totalidade do indivíduo, ou seja, seu comportamento. Assim sendo, a motivação pode ser colocada como a tentativa científica de se estabelecer uma relação causal entre motivos e comportamento, na medida em que este último é determinado pelos primeiros.

A motivação é a base e cobra diversas variedades de formas comportamentais. A diversidade de interesses percebida entre indivíduos permite impor que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões, e é dentro dessa diversidade que possamos encontrar a principal fonte de informações a respeito do comportamento motivacional.

Segundo Lew-Leboyer (1994, p. 143):

O verbo motivar não pode existir sem complemento. Os responsáveis por empresas cometem o erro de solicitar pessoal “motivado” dentro do mesmo espírito, como se isso significasse uma qualidade permanente e distribuída de forma homogênea. Em realidade, a desmotivação não é nem um defeito de uma geração, nem uma qualidade pessoal, pois ela está ligada a situações específicas. Um indivíduo motivado aqui será diferente em outro lugar.

Nota-se que, a utilização de variáveis do meio ambiente para incentivar ou amedrontar as pessoas como se todas elas estivessem características recíprocas, recurso este que apareceu tão atraente e simples de ser utilizado, simplesmente falhou, deixando assim a administração sem poder de controle, fazendo com que reforçasse a submissão daqueles a quem era aplicado.

As pessoas já possuem suas próprias orientações motivacionais, não parece fácil a ela compreender o outro valorizando de forma justa as suas intenções ou motivos, mesmo aqueles que convivem em estreita relação de amizade, muitas vezes não compreendem o porquê do outro valorizar certos objetivos motivacionais e tomar certas atitudes.

Portanto, cabe a organização a difícil tarefa de preparar seus líderes para identificar os fatores capazes de promover a motivação dos seus funcionários e ter domínio das técnicas adequadas para trabalhar essa motivação. Eles precisam dispor de conhecimentos, competências e habilidades para criar e/ou manter a motivação no ambiente de trabalho, e ser capazes de motivar a si próprios e a sua equipe, devendo conhecer as aspirações dos seus funcionários e verificar se a organização tem sido capaz de satisfazê-las.

2.2 Organização

De acordo com Cury (2000, p. 116) a organização “é um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar”.

Uma organização é composta por um grupo de indivíduos de todas as classes sociais que se integram com um objetivo, e passam assim, buscar as melhores realizações em prol da mesma.

Para Maximiano (2004) uma organização é uma reunião de um grupo estruturado de pessoas a fim de atingirem objetivos que se estivessem sozinhas não conseguiriam atingir.

Qualquer grupo integrado que se unem com um objetivo fim denomina-se organização. A definição de organização é muito abrangente, pois afinal, um time de futebol, um grupo de teatro, um grupo de músicos ou qualquer outro grupo é destinado a esse conceito, onde cada um se integra em prol de um objetivo. Percebe-se então que para uma organização conseguir um objetivo ideal é muito importante que as pessoas estejam engajadas no mesmo propósito e que dão o melhor de si para atingirem seus objetivos esperados.

2.3 Clima Organizacional

Já é de conhecimento que o clima organizacional influencia de forma direta e indireta nos comportamentos, na motivação, na produtividade do trabalho e até mesmo na satisfação das pessoas que envolvem a organização.

De acordo com Robbins (2005) com a definição mais usada de Clima Organizacional é a de um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho percebido, direta ou indiretamente pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação.

Para Dutra (2002) o Clima Organizacional é o indicador de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: políticas de RH, modelo de gestão, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.

Graça (1999) afirma que sete variáveis são apresentadas na concepção das dimensões do clima organizacional: conformismo, responsabilidade, padrões, recompensas,

clareza organizacional, calor e apoio, e liderança. Essas variáveis interferem no comportamento dos grupos de pessoas que compõem a organização, pois cada um deles possui seu particular padrão de motivos. Assim, as interações dos padrões de motivos dos membros de uma organização são agregadas aos estilos de liderança das pessoas chave da organização, incluindo as suas normas, seus valores em acordo com a estrutura organizacional, de modo a criar nela um clima psicológico.

Nesse contexto, pode se afirmar que o clima organizacional é o reflexo das motivações, comportamentos e relações existentes dentro das organizações.

2.4 Qualidade de vida no trabalho

Para falarmos em qualidade de vida, é óbvio entrar no campo da motivação humana, procurando assim descobrir as necessidades do homem, e o que aspira como realização de vida.

Segundo Ramos (1995, p.55) “entende-se por qualidade de vida um conjunto harmonioso e equilibrado de realização em todos os níveis, como: saúde, trabalho, lazer, sexo, família, desenvolvimento espiritual”.

A QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) é a ligação de várias técnicas que têm por objetivo manter um ambiente de trabalho seguro e agradável. Segundo Limongi-França (2010):

QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Com mesmo sentido Ramos (1995) afirma que este conceito como pode perceber, é amplo e genérico. Definido neste plano de generalizações abstratas, QV nos reporta, queiramos ou não, ao desenvolvimento científico, tecnológico e social contemporâneo, no qual vimos alterados os valores e conceitos do Homem moderno e, como consequência, a QV tornou-se uma preocupação crescente. Se, por um lado, um maior desenvolvimento leva algumas pessoas às formas mais confortáveis devidas, por outro, a

constatação do empobrecimento e a busca de uma sociedade mais justa e equilibrada se faz presente, nos fazendo constatar que este ideal ainda não foi atingido.

De acordo com Régis Filho e Lopes (1997) o trabalho é a atividade humana por excelência. É a resposta do homem aos desafios da natureza, na luta pela sobrevivência. Já é de conhecimento que através do trabalho é que provem o sustento do trabalhador e de sua família. O mesmo desenvolve suas habilidades e enriquece a efetividade como a resultado do relacionamento humano. No mesmo sentido, assim como traz benefícios, traz também malefícios, como por exemplo, o lado físico e mental, podendo também afetar a família do trabalhador, isso dependendo das condições e formas de como é organizado.

Segundo Spector (2006) há mais de uma década, as empresas compreenderam que devem investir na saúde integral do trabalhador, desde então, tem surgido muitas melhorias na relação homem e trabalho por meio de programas de promoção da saúde com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos empregados.

Para Kanaane (1999) o termo qualidade de vida depende da relação existente entre vários fatores de natureza biológica, psicológica e sociocultural, tais como: saúde física, saúde mental, longevidade, satisfação no trabalho, relações familiares, disposição, produtividade, dignidade e até mesmo a espiritualidade. Portanto, não depende somente de fatores que estão relacionados à saúde, mas envolve outros como, trabalho, família, amigos, e outras circunstâncias da vida. Assim, fica evidente a importância do bem-estar e saúde do indivíduo no trabalho, pois é nele que se passa a maior parte do tempo. Pois, a qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com a respectiva satisfação dessas, correspondendo ao bem-estar do indivíduo no ambiente de trabalho, expresso por meio de relações saudáveis e harmônicas.

Nesse foco, a Qualidade de Vida está de acordo com a consciência individual e social sobre realmente o significado da vida para que o próprio homem ponha sua força transformadora numa realização plena.

Segundo Sampaio (2004) o tema Qualidade de Vida no Trabalho foi representado, no passado, pela busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço físico no trabalho. Pode-se dizer que das primeiras civilizações já se tem

notícia de que teorias e métodos eram desenvolvidos com vista a alcançar tais objetivos. Entretanto, foi apenas a partir da sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, que as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica, primeiramente pelos economistas liberais, depois pelos teóricos da Administração Científica e posteriormente pela Escola de Relações Humanas.

Estamos diante de forças, que sempre atuam nas mudanças sociais, e que até mesmo estão dentro da própria sociedade. Observamos a partir disso, a presença dos movimentos sociais que são tentativas do homem em resistir às mudanças, o que tende a fragilizar a até mesmo desestruturar sua vida, tanto profissional como pessoal.

Kanaane (1999) nos coloca que, os estudos de Maslow e de Herzberg sobre a motivação humana apresentaram uma fundamentação teórica para o tema. O primeiro desses desenvolveu uma teoria sobre a hierarquia das motivações, segundo a qual uma vez estejam satisfeitos os motivos primários ou fisiológicos aparece os motivos secundários ou psicossociais. Herzberg, por sua vez, apresentou uma teoria segundo a qual os motivos se agrupavam em dois blocos: os fatores higiênicos, indispensáveis para manter o estado de equilíbrio necessário ao trabalho e aos fatores motivacionais, que tendem a aumentar o interesse das pessoas pelo trabalho.

Para Chiavenato (1991) os estudos de Dinâmica de Grupo iniciados por Kurt Lewin e desenvolvidos por seus discípulos e seguidores focalizaram os fenômenos de grupo, mostrando que a convivência e a participação tendem a aumentar a rentabilidade no trabalho. Apesar de tais estudos tangenciarem a questão, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho só apareceu na literatura especializada no início da década de 50 de nosso século, na Inglaterra, quando Eric Trist e seus colaboradores estudavam um modelo macro para tratar o trinômio Indivíduo- Trabalho-Organização. A partir de então, surge uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, que tem como base a satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho.

De acordo com Chiavenato (1991) o binômio de produção e de competitividade é o marco do século XX, pois possui uma recente associação a uma descoberta das pessoas no projeto de desenvolvimento da organização o que por sua vez têm acontecido mudanças, nas empresas, entre as quais estão inclusas:

- A) a substituição, no meio empresarial, da expressão de “recursos humanos” por “pessoas” ou por “gente”, no sentido de realçar o caráter consciente e ativo do ser humano;
- B) a tendência a envolver cada vez mais as chefias dos diferentes níveis e setores de uma organização com as atividades de desenvolvimento de pessoas;
- C) a emergência de movimentos que se destinam a valorizar as pessoas, tais como os programas de qualificação profissional, de Qualidade de Vida no Trabalho, de Educação continuada, de planejamento estratégico de RH, a reconversão de mão-de-obra, os programas avançados de desenvolvimento de gerentes, entre outros;
- D) a reestruturação dos setores de Recursos Humanos das modernas organizações, que têm se transformado em espaços de planejamento e decisão com vistas ao atingimento de metas pré-estabelecidas ou que têm passado a incluir em seus quadros profissionais de formação diversificada, que desempenham papéis mais ativos (CHIAVENATO, 1991, p. 170).

Pode por assim dizer, que um Programa de Qualidade de Vida (PQV) pode integrar em todos os níveis foco em prol do direcionamento disponível para o comprometimento humano. A necessidade de colocar as empresas competitivas nos coloca de frente a busca pela qualidade, que deixou de ser um diferencial competitivo, para passar a ser condição de sobrevivência. Para tanto é necessário frisar esforço em prol da qualidade, mas sem esquecer-se do comprometimento humano, pois são peças indispensáveis na organização. Com isso haverá qualidade e qualidade de vida no trabalho

Chiavenato (1936) apresentou a hierarquia das necessidades de Abraham Harold Maslow, teoria esta que visa explicar as razões da motivação, segundo a qual é organizado as necessidades humana num modelo pirâmide e disposto em níveis de acordo com suas importâncias e influencias. Na base da pirâmide estão as necessidades mais primitivas (necessidades fisiológicas) que domina o comportamento do indivíduo.

Até que sejam satisfeitas, em seguida o próximo nível torna-se preponderante até que haja uma satisfação, e nessa ordem até chegar ao topo da pirâmide, onde estão as necessidades mais refinadas (necessidades de autorealização).

Através da pirâmide se avalia que o homem vai subindo a hierarquia à medida que uma necessidade é alcançada, no entanto, outra ressalva ainda se faz necessária, o indivíduo nunca está completamente satisfeito, ele quer sempre algo a mais quando determinada necessidade é obtida, assim sendo, a busca pela auto-realização não acaba.



Figura 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow
Fonte: Maslow (2001).

- **NECESSIDADES FISIOLÓGICAS:** São as necessidades que se encontram na base da pirâmide e correspondem assim às necessidades básicas, tais como: fome, o cansaço, sono, abrigo, entre outros fatores. Estão relacionados com as sobrevivências dos indivíduos, e a preservação da espécie, ou seja, essas necessidades já nascem com o próprio indivíduo. No entanto, elas dominam fortemente a direção do comportamento caso não sejam satisfeitas.
- **NECESSIDADES DE SEGURANÇA:** Levam o ser a proteger-se de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstrato. Agem pela procura de segurança, pelo desejo de estabilidade, a fuga ao perigo também os envolvem, a busca de um mundo ordenado e previsível, entre outros fatores, pois são necessidades típicas destas necessidades de segurança, sendo que também estão relacionadas com a sobrevivência dos indivíduos.
- **NECESSIDADES SOCIAIS:** Estão relacionadas com a vida associativa do indivíduo com outras pessoas, tais como: amor, afeto, participação, e isso levam o indivíduo a adaptação social ou à inadaptação social. Vale ressaltar também que as relações de amizade, a necessidades de dar e receber afeto, a busca de amigos e a participação em grupos estão ligados a esse tipo de necessidades.

- **NECESSIDADES DE ESTIMA:** Estão relacionadas com a auto avaliação dos indivíduos. No entanto, a satisfação das necessidades de estima conduz a sentimentos de autoconfiança, auto apreciação, reputação, reconhecimento, amor próprio, prestígio, status, valor, força, poder, capacidade, utilidade, entre outras. Pois, a sua frustração pode produzir sentimentos de inferioridade, fraqueza desamparo.

- **NECESSIDADES DE AUTO-REALIZAÇÃO:** São as necessidades mais elevadas e que estão no topo da hierarquia, que correspondem assim a necessidades de auto realização, desenvolvimento pessoal e a necessidade de crescer o máximo possível. Essa necessidade é divergente das demais, pois estão relacionadas com o desejo de cumprir a tendência que cada individuo tem de realizar o seu potencial. Vale lembrar que é expressa através do desejo de tornarem-se mais do que é e de vir a ser tudo aquilo que se pode ser, e relaciona-se também com a plena realização daquilo que cada um tem de potencial em relação o sentido da utilização plena dos talentos individuais.

De acordo com Chiavenato (2000, p. 395) “as necessidades humanas assumem formas de expressões que variam conforme o indivíduo. Sua intensidade ou manifestação também são variadas, obedecendo às diferenças individuais entre as pessoas. [...]”.

2.5 Teoria dos 2 fatores

Essas teorias são centradas em teorias “X” e “Y”, surgiu com o objetivo fim, o de entender e desvendar o comportamento das pessoas nas organizações.

Segundo McGregor (1966) “a empresa tradicional, com suas tomadas de decisão centralizada em pirâmides superiores-subordinada e controle externo do trabalho, está baseada em certas suposições a respeito da natureza e da motivação humanas”.

Com mesma ênfase a teoria “X” supõe que a maioria das pessoas prefere ser dirigida, não está interessada em assumir responsabilidades e deseja, acima de tudo, segurança. Essa filosofia é acompanhada pela crença de que as pessoas são motivadas pelo dinheiro, pelos benefícios marginais e pela ameaça de punição.

Para Hersey (1986, p. 60):

Os administradores que aceitam as suposições da Teoria “X” procuram estruturar, controlar e supervisionar estritamente os seus empregados. Esses administradores acham que o controle externo é inteiramente apropriado para tratar com pessoas nas quais não se pode confiar que são irresponsáveis imaturas.

Após McGregor ter descrito a Teoria “X”, quis indagar se realmente a tal visão humana é correta, e se as práticas administrativas nelas baseadas são adequadas em muitas situações de hoje: será que as pessoas que vivem numa sociedade democrática, com um crescente nível de educação e padrão de vida, não são capazes de um comportamento mais maduro? Baseando-se em grande parte da hierarquia das necessidades de Maslow, McGregor concluiu que as hipóteses da Teoria “X” sobre a natureza humana, quando universalmente aplicadas, são muitas vezes inexatas, e que os métodos administrativos baseados nessas ideias podem ser incapazes de motivar as pessoas a trabalhar de acordo com os objetivos da empresa.

Para Greco (1966) cita que “na teoria “Y” os administradores tinham necessidades de métodos baseados numa compreensão mais exata da natureza e motivação humanas”. Em decorrência dessa convicção, desenvolveu essa teoria para uma alternativa no comportamento humano.

Para Hersey (1986, p. 61) cita que:

Essa teoria “Y” supõe que as pessoas não são preguiçosas e irresponsáveis por natureza. Postula que os indivíduos podem basicamente autodirigir-se se ser criativos no trabalho, se forem adequadamente motivados. Por isso uma função essencial dos administradores é a de desencadear esse potencial nas pessoas. Uma pessoa corretamente motivada pode atingir melhor os seus próprios objetivos dirigindo seus próprios esforços para a realização dos objetivos propostos da empresa.

Com mesma ênfase, essas necessidades de Maslow ajudaram também a firmar com as duas teorias “X” e “Y” de McGregor.

Observem na tabela que segue, as suposições sobre as respectivas teorias “X” e “Y”.

TEORIA X	TEORIA Y
1. O trabalho é intrinsecamente desagradável para a maioria das pessoas.	1. O trabalho é natural quando o jogo, desde que as condições sejam favoráveis.
2. Poucas pessoas são ambiciosas, tem desejo de responsabilidade; a maioria são arretadas pelos outros.	2. O autocontrole é frequentemente indispensável para a realização de objetivos da organização.
3. A maioria das pessoas tem pouca capacidade para criatividade na solução dos problemas para a organização.	3. A capacidade para criatividade na solução de problema da organização está muito distribuída na população.
4. A motivação ocorre apenas nos níveis fisiológicos e de segurança.	3. A motivação ocorre no nível social de estima e autorealização, bem como no nível fisiológico e de segurança.
5. Para a realização de objetivos da organização, a maioria das pessoas precisa ser estritamente controlada e muitas vezes obrigada a buscar objetivos da organização.	5. As pessoas podem orientar-se e ser criativa no trabalho, desde que adequadamente motivadas.

Tabela 1. Listas de suposições sobre a natureza humana subjacentes à Teoria X e Y de McGregor.
FONTE: (HERSEY 1986, p. 62)

2.6 O treinamento nas organizações

Tem se observado que nos últimos anos que as pessoas motivadas e capacitadas são molas propulsoras para alavancarem os resultados plausíveis na organização. Porém, ter pessoas e não procurar meios de desenvolver as suas potencialidades é como ter vários equipamentos de alta tecnologia e não ter pessoas qualificadas para manuseá-las.

As pessoas constituem o principal patrimônio das organizações. O capital humano das organizações – composto de pessoas, que vão mais o desde simples operário ao seu principal executivo – passou a ser uma questão vital para o sucesso no negócio, o principal diferencial competitivo das organizações bem sucedidas. Em um mundo mutável e competitivo, em uma economia sem fronteiras, as organizações precisam

preparar-se continuamente para os desafios da inovação e da concorrência. Para serem bem sucedidas, as organizações precisam de pessoas espertas, ágeis, empreendedoras e dispostas a assumir riscos. São as pessoas que fazem as coisas acontecer. (CHIAVENATO, 2010 p. 366).

Percebe-se assim, que as atitudes de treinamentos e desenvolvimentos são uns aprimoramentos relevantes para as organizações, que buscam excelência em prol de suas atividades e/ou ações. Notou-se a importância de ressaltar a importância do treinamento e desenvolvimento, pois são instrumentos que fornecem subsídios para gerenciamento eficaz. São termos usados, para representar as ações praticadas pela organização, com o objetivo de buscar capacitação e o desenvolvimento de ambas as empresas e o colaborador.

De acordo com Boog (2004, p. 74) “as organizações que investem em treinamentos e desenvolvimento vem aumentando significativamente nos últimos anos criando novas perspectivas para a função de T&D.”.

De acordo com Gil (2004, p. 157) "a motivação tem sido vista como uma saída para melhorar o desempenho profissional no que diz respeito, tanto à produtividade quanto à saúde organizacional à satisfação dos trabalhadores”.

Portanto, são nesses sentidos que o treinamento e o desenvolvimento (T&D) são procedimentos onde a empresa proporciona aos seus colaboradores mais capacitação e aprendizagem que auxiliem em seu desenvolvimento, conseqüentemente trazendo melhorias em suas metas e melhor satisfação em seu ambiente de trabalho.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

3.1 Município objeto de estudo da pesquisa

Campestre do Maranhão é município brasileiro localizado no interior do Estado do Maranhão. Foi criado pela Lei nº 6.143, de 1º de Novembro de 1994, da Assembléia Legislativa, sancionada na mesma data pelo então governador José de Ribamar Fiquene, vice que substituiu o governador Edson Lobão, mas a cidade já existe há mais de 50 anos.

Fator mais importante para o nascimento do povoado foi à exploração e comércio de amêndoa de babaçu. Podemos mesmo afirmar que Campestre nasceu por força de exploração do coco. Na década de 50 o interesse industrial na Praça de Belém do Pará pela amêndoa de babaçu era enorme. Barcos de motores partiam carregados de coco dos portos de Tocantinópolis e Porto Franco com o destino ao Pará, onde bom preço pelos produtos e os comerciantes, em contrapartida, envolviam às suas praças com estoque de mercadorias e gênero de primeira necessidade.

E atualmente a sua economia gira em torno dessa empresa x do ramo sucroalcooleiro, a grande responsável pelo fator povoamento, trabalho, mão-de-obra, comércio e vida econômica na cidade. Esta empresa do ramo sucroalcooleiro fez desaparecer grande parte da pobreza da região, pois gerando empregos se tornou responsável pelo movimento da cidade, e por parte do bem-estar de sua gente.

Campestre do Maranhão possui hoje uma área de 615, 379 Km², e de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) (2010) possui 13.369 (treze mil trezentos e sessenta e nove) habitantes, tendo como principais ramos de atividades o comércio e o cultivo da cana-de-açúcar.

3.2 Empresa objeto de estudo

A empresa x é uma empresa do ramo sucroalcooleiro, está atuando no mercado há mais de 30 anos, é produtora de açúcar e álcool. Tem como objetivo o de apresentar as suas

devidas atividades, mencionando assim numa cadeia produtiva. De fato, o modelo de gestão, a pesquisa de variedades, as novas culturas e o trato ambiental, é considerado tendência de um público alvo em ter conhecimento relativo dessas atividades.

A respectiva empresa que foi fundada em meados do ano de 1985, fruto da visão empreendedora do empresário ALFA, é um engenheiro agrônomo, que viu na região Tocantina um grande potencial, e deu, a partir daí, início ao processo de produção de açúcar a álcool na cidade.

De lá para cá, a empresa x tem inovado, e graças a isso, alcançou um rápido crescimento no mercado ao qual se direciona, sendo de suma importância para alavancar o desenvolvimento econômico da região Tocantina, além de ser a responsável pela geração de pelo menos 2 mil empregos diretos, e 10 mil indiretos.

O registro de funcionários da empresa (área agrícola) é dividido entre rurícolas (cortadores de cana-de-açúcar) e mensalistas (gerentes, supervisores, encarregados, motoristas, coordenadores de campo). A empresa trabalha com o período sazonal da seguinte forma:

- ✓ Safra (Maio a Novembro): Realização do corte, carregamento e transporte da cana-de-açúcar da área agrícola para a indústria onde será fabricado o álcool e açúcar.
- ✓ Entre safra (Dezembro a Abril): Preparo do solo, plantio e adubação da cana-de-açúcar.

Está situada na zona rural da cidade Campestre do Maranhão, a mesma possui hoje, uma área plantada de 8.000 hectares de cana de açúcar, mas prevê uma expansão, devendo alcançar a marca de 10.000 hectares nas próximas safras.

Tem hoje uma capacidade instalada de moagem para 800.000 Ton./ano com produção estimada em 21.000,000 milhões de M³ de etanol e 31,500 mil sacas de açúcar.

Portanto, na visão de seus diretores, a empresa x do ramo sucroalcooleiro ainda deverá alcançar patamares bem mais altos, com a pretensão de empreender um polo industrial e ser referencial, e servir de inspiração para todo o Maranhão.

3.3 Apresentação dos dados da pesquisa

Neste presente momento, passa-se agora para a apresentação da pesquisa realizada nos períodos de janeiro a abril de 2012 com 100 (CEM) funcionários da empresa x do ramo sucroalcooleiro, localizada na zona rural da cidade de Campestre do Maranhão no ano de 2012, afins de que se possam apontar os fatores que ocasionam a motivação e a desmotivação dos funcionários na empresa.

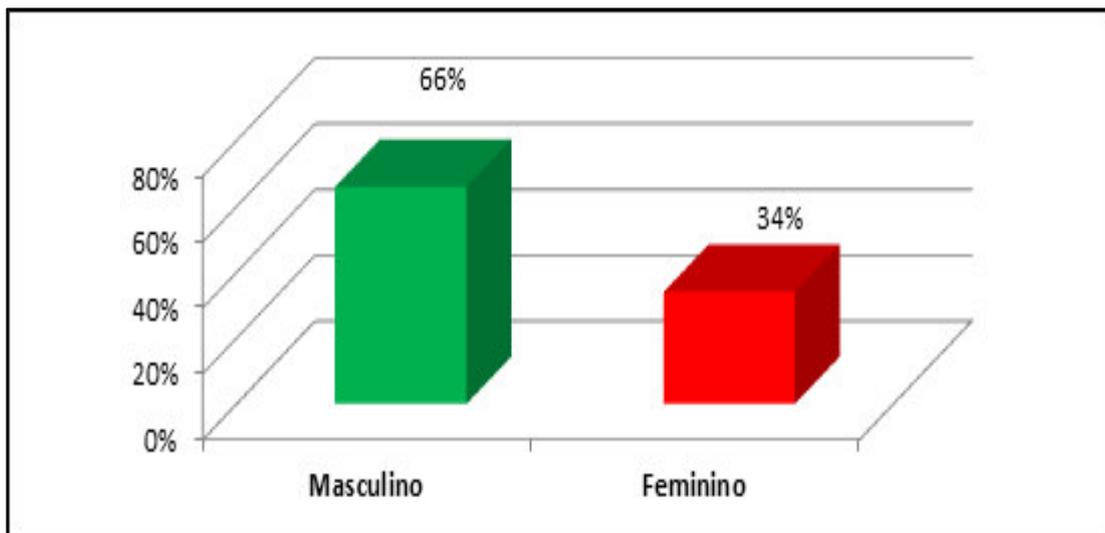


Gráfico 1: Qual o seu sexo?

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Com relação ao perfil dos entrevistados, 66% correspondem ao sexo masculino e 34% corresponde ao sexo feminino, conforme observado no gráfico 1. No entanto, como no próprio trabalho já foca a questão da organização, pois é composta por grupos de indivíduos de todas as classes sociais que se integram com um objetivo e passam a buscar as melhores realizações possíveis, pois de certa forma jamais existiram a empresa sem pessoas para atenderem as demandas que as impõem e vice versa.

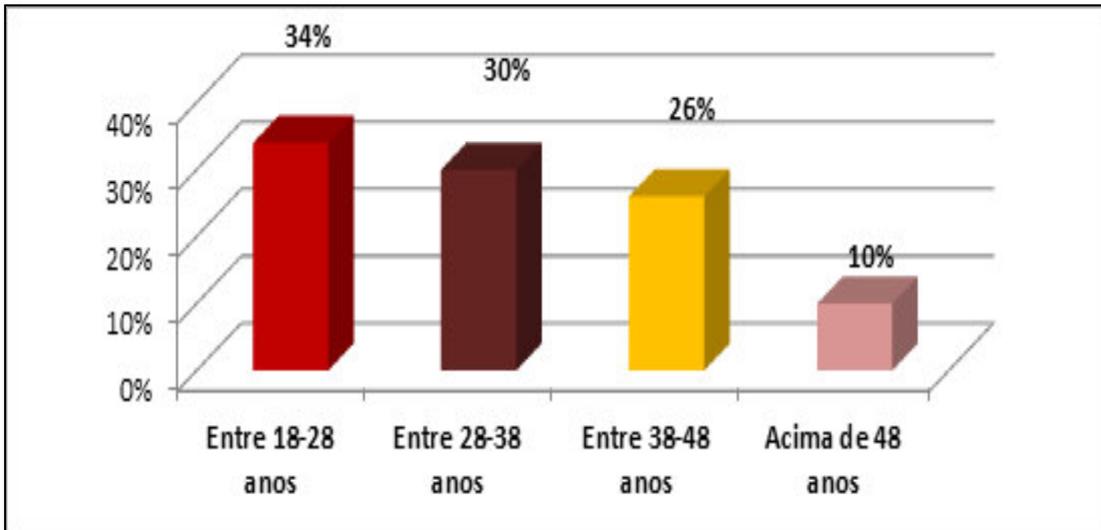


Gráfico 2: Qual a sua idade?
Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Observa-se que 34% dos entrevistados estão na faixa etária entre 18 a 28 anos, 30% se encontra na faixa entre 28 a 38 anos, e a terceira quantidade ocupando 26% se encontra na faixa de 38 a 48 anos, e enquanto os funcionários acima de 48 anos, se encontra com uma faixa etária de 10%, conforme observado no gráfico 2. Da mesma forma que a idade do colaborador, o fator tempo de casa também deve ser levado em consideração na criação de uma estratégia motivacional, pois dependendo do tempo que o indivíduo tem de empresa, ele também irá ter diferentes expectativas, mostrando uma correlação entre os dois fatores faixa etária e tempo de empresa.

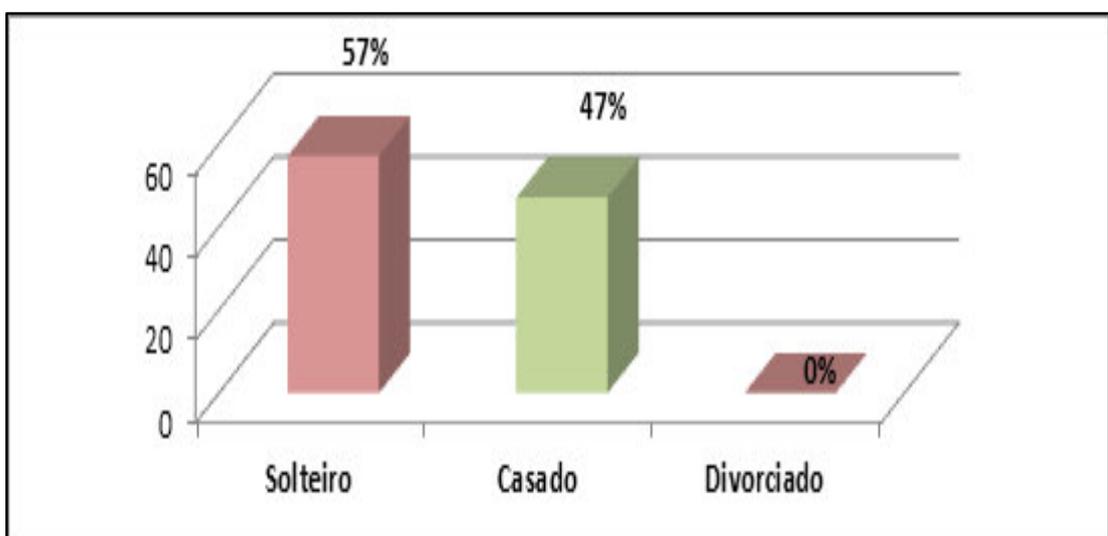


Gráfico 3: Qual o seu estado civil?
Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Quanto ao estado civil dos funcionários, 57% dos entrevistados são solteiros e 43% são casados, conforme observado no gráfico 3.

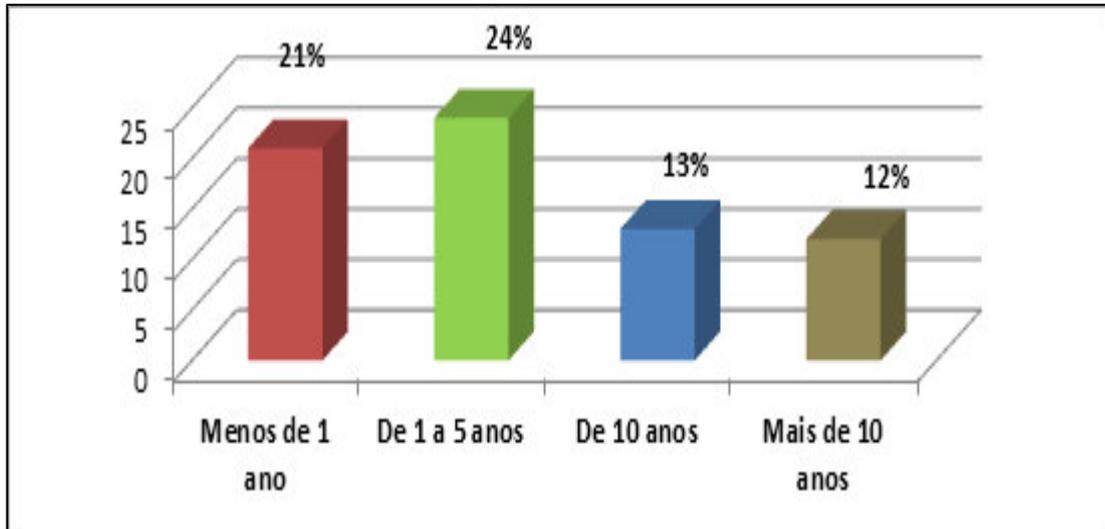


Gráfico 4: Quantos anos você trabalha nessa empresa?

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Em relação ao tempo de serviço, 21% estão na empresa há menos de 1 ano, 24% estão na empresa de 1 a 5 anos, 13% trabalha na empresa a 10 anos, e o restante de 12% estão na empresa a mais de 10 anos, conforme observado no gráfico 4. Notou-se que os funcionários com menos tempo de serviços veem a empresa de forma positiva na maioria das vezes, e enquanto os funcionários com mais tempo de serviço ainda têm o sonho que o clima organizacional possa despertar nos seus gestores em estarem mais preocupados.

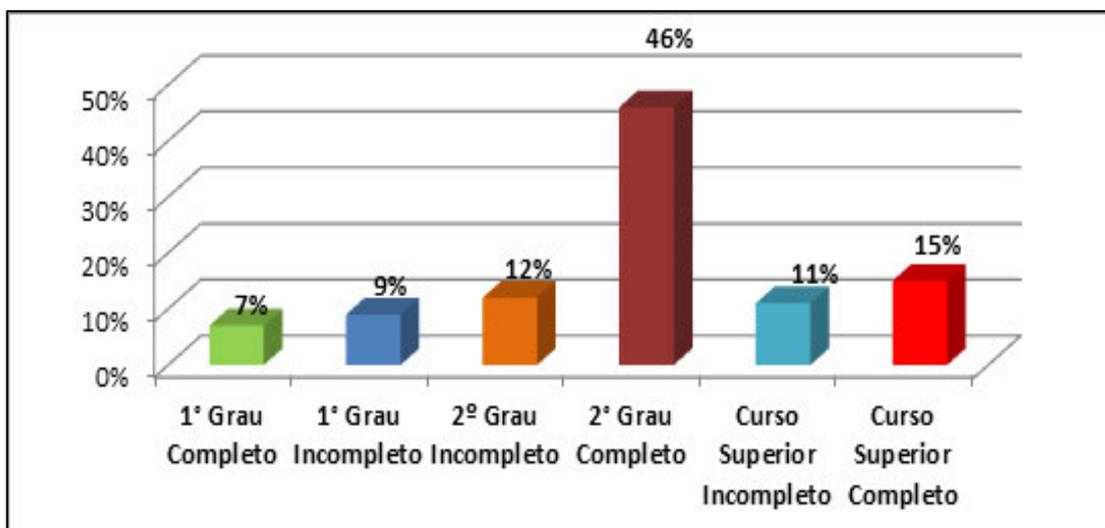


Gráfico 5: Qual o seu grau de escolaridade?
Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Quanto ao grau de escolaridade dos entrevistados, notou-se que: 7% possuem o 1º grau completo, 9% possuem o 1º grau incompleto, 12% possui o 2º grau incompleto, 46%, possuem o 2º grau completo, 11% possuem superior incompleto e 15% possuem o superior completo, conforme observado no gráfico 5. Como já é de conhecimento, o grau de escolaridade é relevante para uma carreira bem sucedida e como isso influencia muito na valorização do profissional, pois de certa forma havendo uma compatibilidade de escolaridade e base salarial isso é de fundamental importância, deixando assim o funcionário mais motivado e conseqüentemente contribuindo melhor para com as metas das organizações.

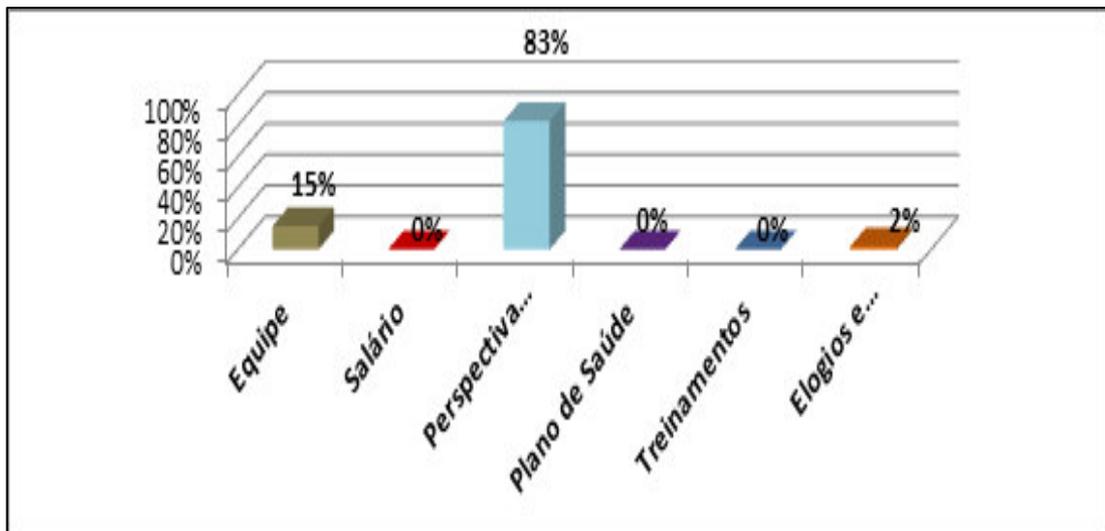


Gráfico 6: Qual é o fator que mais o motiva em seu ambiente de trabalho?
Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Em relação à motivação em seu ambiente de trabalho 15% acredita que o mais o motivam é a equipe, já 83% é a perspectiva de crescimento e 2% os elogios e reconhecimentos, conforme observado no gráfico 6. Percebe-se que o fator que mais os motivam os funcionários a estarem ainda na empresa é a perspectiva de crescimento. No entanto será por que as maiorias dos funcionários não optaram por outra opção? Vale ressaltar que Limonge-França já afirmava que a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente do trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Portanto, é dever e missão da organização zelar por isso.

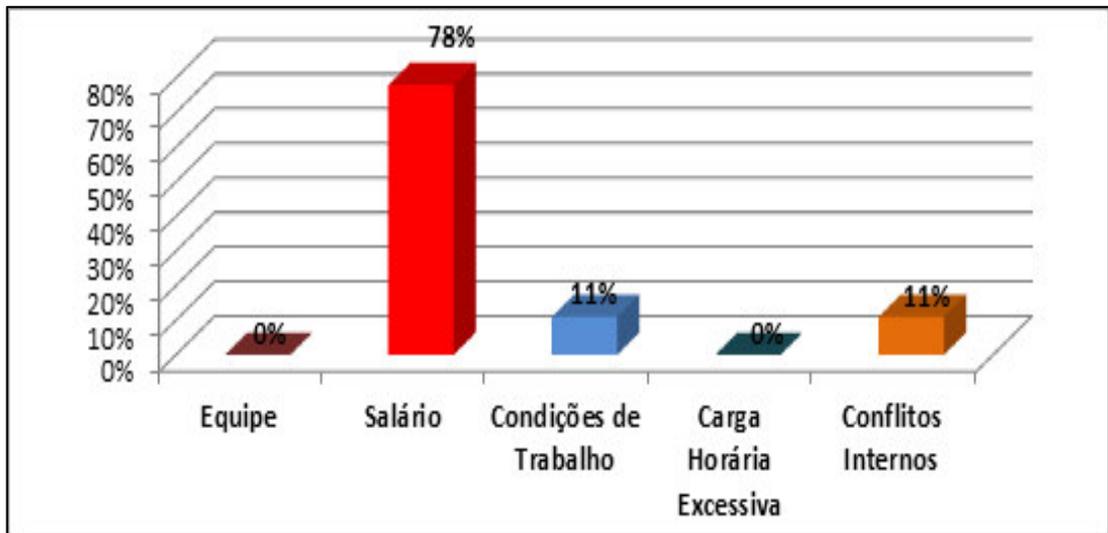


Gráfico 7: Qual é o fator que mais o desmotiva em seu ambiente de trabalho?

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Para os funcionários, 78% colocam que mais o desmotiva é o salário, já 11% está as Condições de Trabalho e enquanto 11% estão os conflitos internos, conforme observado no gráfico 7. Como já é de conhecimento de todos os salários é uma contraprestação pelo trabalho de uma pessoa na organização. Notou-se que a maioria dos funcionários estão desmotivados por causa do salário, pois como já é fato que em troca do dinheiro elemento simbólico e intercambiável, a pessoa empenha parte de si mesma, de seu esforço e de sua vida, comprometendo-se a uma atividade cotidiana e a um padrão de desempenho na organização.

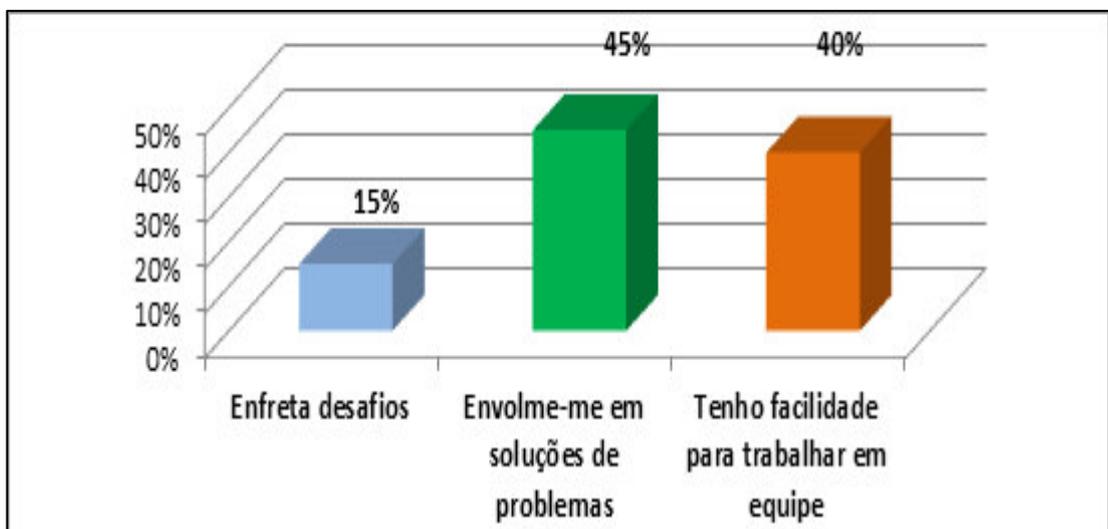


Gráfico 8: No desempenho com suas atividades, o que melhora quando está motivado?

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Conforme o gráfico 8, 15% quando está motivado enfrenta desafios, já 45% envolvem em soluções dos problemas e 40% tem facilidade para trabalhar em equipe. Pelo que se percebeu a maioria dos funcionários da respectiva organização não possui aquele acesso de relação interpessoal com seus líderes. Com mesma ênfase, vale ressaltar que o trabalho em equipe requer mais a participação de líderes capazes de trazer motivação no trabalho em equipe, pois todo grupo precisa de um líder, capaz de dar sugestões e criar processos que facilitam a relação entre todos os integrantes deste grupo.

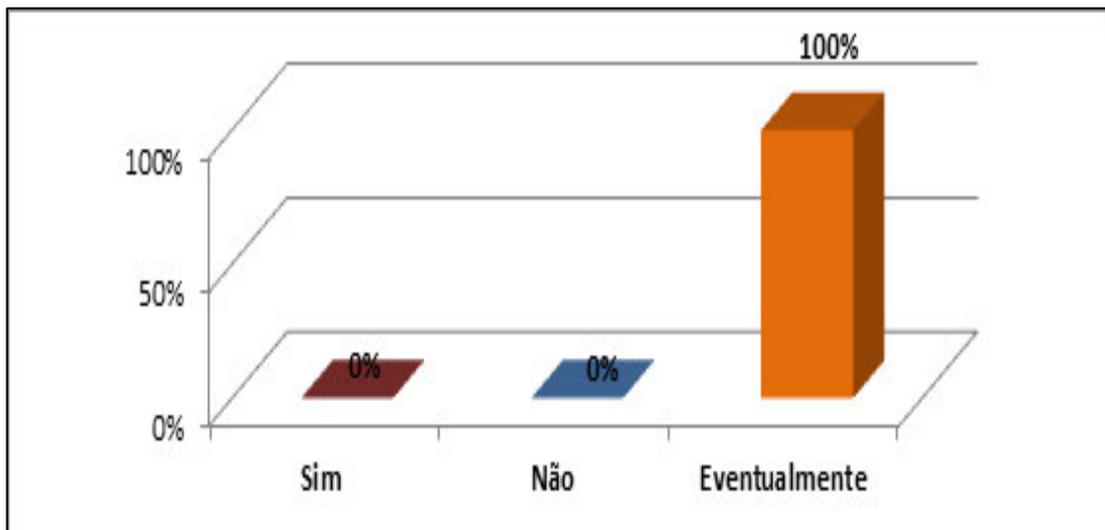


Gráfico 9: Há investimentos de cursos e capacitação de treinamentos por parte da empresa?

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Para 100% dos funcionários, a empresa investe em cursos de capacitação e treinamentos eventualmente o que pode ser observado no gráfico 9. Todavia, a organização que sempre busca capacitar o seu funcionário é visando melhorias em suas metas e melhor satisfação em seu ambiente de trabalho.

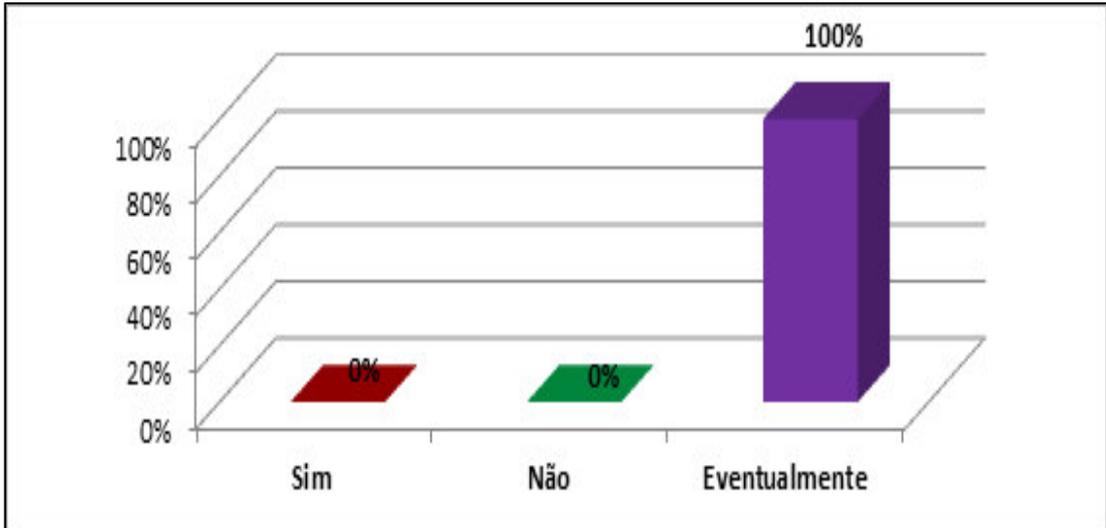


Gráfico 10: Há orientações e/ou palestras motivacionais por parte da empresa?

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Para 100% dos funcionários, a empresa investe em orientações e palestras motivacionais eventualmente o que pode ser observado no gráfico 10. No entanto, é missão da organização está cada vez mais motivando o seu quadro de pessoal, pois é uma grande oportunidade de sua equipe adquirir novos conhecimentos e refletir profundamente sobre temas atuais que fazem parte do dia-a-dia profissional e pessoal, tudo através de atividades interativas, animadas e com grande espírito motivacional.

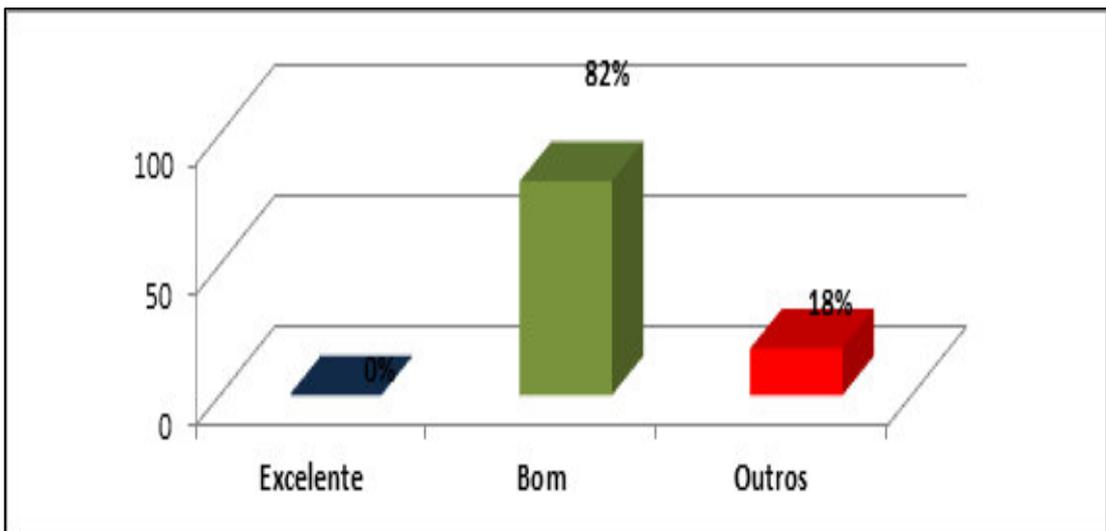


Gráfico 11: Qual a relação com seu (a) superior na empresa?

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Observou-se no gráfico 11 que, 82% dos funcionários possuem um relacionamento com seu superior bom, e 14% optaram por outros tipos de relacionamentos. O interessante é que o líder possa propiciar um ambiente de facilitação para o diálogo, de forma que seus colaboradores sintam-se à vontade para interagir, perguntar, dividir e confiar. Para o colaborador, o melhor é não se isolar e compartilhar ideias e iniciativas de valor agregado para a equipe ou para o trabalho com seu superior. Já para o líder, aumentará sua credibilidade e força, e os colaboradores não se sentirão acuados ou negativamente pressionados.

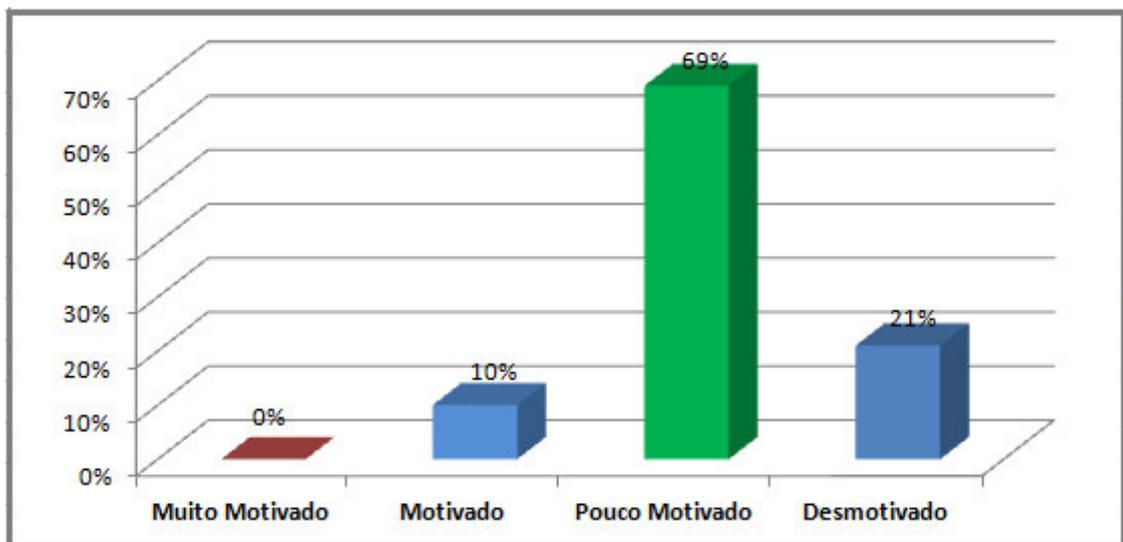


Gráfico 12: Qual seu grau de motivação no trabalho?
Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

No gráfico 12 observa-se que, 10% dos funcionários afirmam que sentem-se motivados no trabalho, já 69% sentem-se pouco motivado com o trabalho, e enquanto 21% sentem-se desmotivados com o trabalho. Todavia, a motivação é a energia necessária para se obter os melhores resultados e aumentar a produtividade nas organizações. É a grande força que estimula os funcionários a agir.

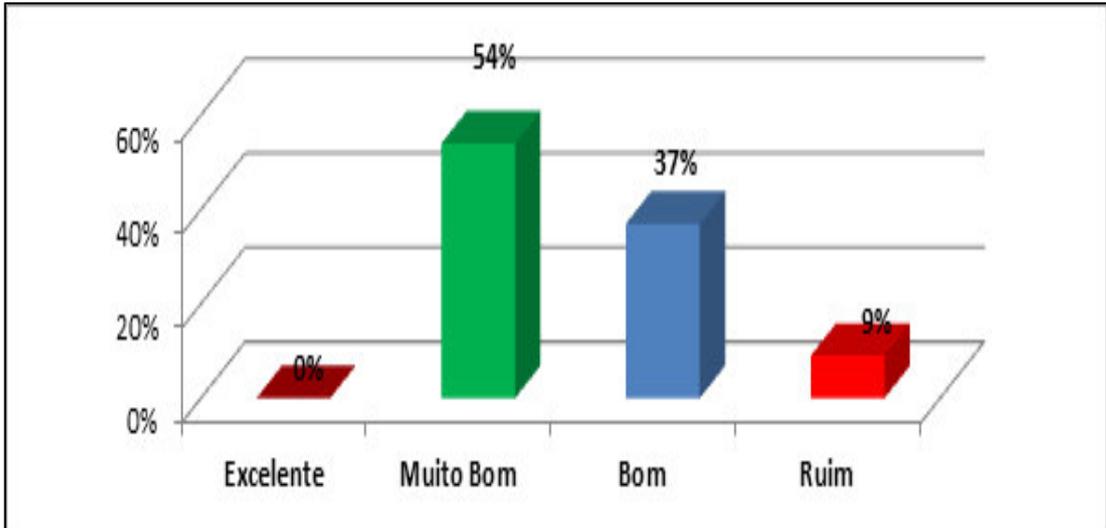


Gráfico 13: Como é sua relação com seus colegas de trabalho?

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

No gráfico 13, observou-se que, 54% dos funcionários possuem relacionamento muito bom, já 37% deles possuem um bom relacionamento e 9% possui um relacionamento ruim. Nota-se que apesar de muitos funcionários não estarem satisfeitos, mas a maioria tem um ótimo relacionamento com seus colegas de trabalho, e isso já é de grande valia.

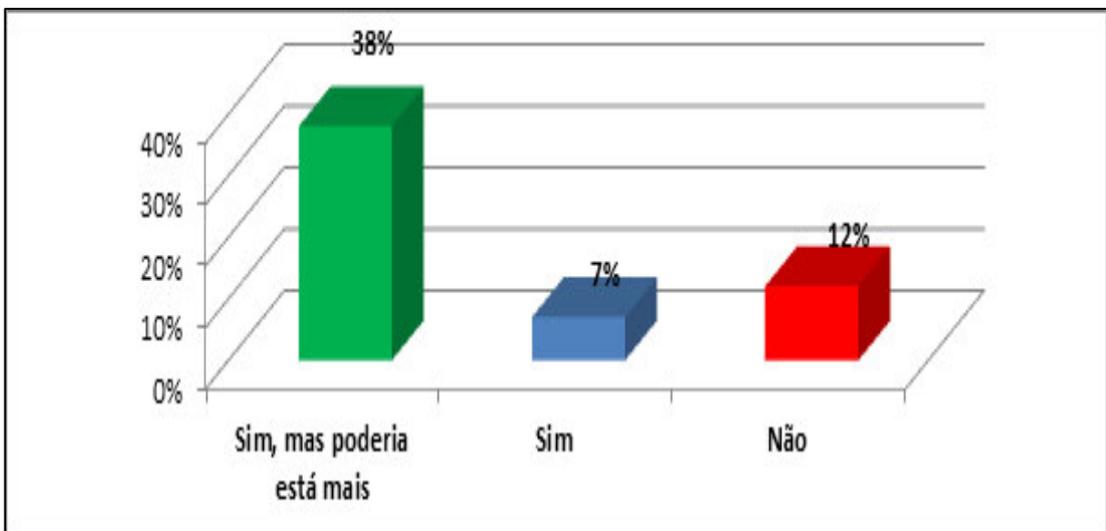


Gráfico 14: Sua equipe é motivada no seu ambiente de trabalho?

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Em relação à motivação da equipe, 38% disseram que a equipe encontra-se motivada, mas poderia está mais, já 7% disseram que a equipe está motivada e 12% disseram que a equipe não está motivada, conforme observado no gráfico 14. Como já é de conhecimento, a motivação é o fator essencial para a empresa almejar resultados positivos,

mas para isso é preciso obter da organização a sua contribuição holística, pois isso se faz necessário uma maior integração entre todos da equipe. Portanto, uma equipe que tenham interação positiva terá uma maior probabilidade de ser eficaz, alcançados objetivos almejados.

3.4 Análise dos dados da pesquisa

Após os resultados extraídos dos gráficos, pode-se dizer que o perfil dos funcionários entrevistados na empresa x do ramo sucroalcooleiro gira em torno da seguinte forma: 66% correspondem ao sexo masculino e 34% correspondem ao sexo feminino, ambos trabalham na empresa.

Observa-se que 34% dos entrevistados estão na faixa etária entre 18 a 28 anos, 30% se encontra na faixa entre 28 a 38 anos, e a terceira quantidade ocupando 26% se encontra na faixa de 38 a 48 anos, e enquanto os funcionários acima de 48 anos, se encontra com uma faixa etária de 10%.

Entre os motivos que mais o motiva os entrevistados a trabalharem na empresa está à perspectiva de crescimento. E o que mais o desmotivam está o salário.

Percebe-se que em tempos modernos, o aumento da competitividade entre as empresas, custos de contratação, treinamentos e processo de automação industrial, a exigência do melhor desempenho de seus colaboradores está cada vez maior. Por esse motivo, as empresas estão sempre obrigadas a buscar alternativas que motivem seus colaboradores, com o intuito de proporcionar um melhor clima organizacional e desempenho de seus profissionais.

Neste foco, um programa motivacional geralmente traz bons resultados para o ambiente organizacional, tais como o levantamento, de forma prática, objetiva e profissional, das necessidades de desenvolvimento da população, a melhora dos indicadores de satisfação do cliente e a ampliação de resultados operacionais.

Para 100% dos funcionários, a empresa investe em cursos de capacitação e treinamentos eventualmente, assim como também na parte de orientações e palestras motivacionais. Sendo que ambos são de suma importância para a empresa, pois segundo Boog (2004) o treinamento e a participação em cursos e capacitações é a educação profissional que visa adaptar o homem ao trabalho em determinada empresa, preparando-o adequadamente para o exercício de um cargo, ele, pode ser aplicado a todos os níveis e setores da empresa.

Na maioria dos casos os treinadores são funcionários admitidos e mais experientes na linha de produção de algumas organizações.

É importante observar que a motivação gerará resultados positivos, se somente se, aplicada da forma que consiga movimentar com os funcionários positivamente. Essa atenção se deve pelo fato de que a motivação é um processo que exige cuidados em sua aplicação, pois os indivíduos são diferentes entre si, e cada um tem um jeito próprio de ser motivado, por isso a empresa tem que conhecer os seus funcionários e conceitos e aplicações sobre a motivação, para que com isso possa adequar o jeito certo de motivar a cada indivíduo.

Conforme o gráfico 8, 15% quando está motivado enfrenta desafios, já 45% envolvem em soluções dos problemas e 40% tem facilidade para trabalhar em equipe. Para Tachizawa (2006) existem várias formas de motivar e manter talentos em uma empresa. Salários e benefícios são apenas duas delas e nem sempre são as mais importantes para a pessoa se sentir motivadas. Importante ter salários competitivos, pelo menos na média do mercado, mas isso pode apenas não desmotivar uma pessoa e jamais garantirá a motivação dela. Se o salário for abaixo do mercado, a pessoa pode até se desmotivar, mas se o salário for acima da média não será garantidor de motivação. Para o autor, o motiva as pessoas é quando elas se sentem parte de algo que transcende o trabalho, as metas, o resultado. Quando as pessoas sentem que participam de uma causa, quando têm uma bandeira nobre, quando percebem que existe um porquê. Isso pode atenuar os efeitos de sacrifícios que às vezes e têm de fazer.

Em relação ao relacionamento funcionário chefe (gráfico) 11 observou-se que, 82% dos funcionários possuem um relacionamento com seu superior bom, e 14% optaram por outros tipos de relacionamentos. Tachizawa (2006) ainda menciona que sempre sugere aos líderes que ofereçam uma causa em vez de oferecer simplesmente empregos ou apenas cobrar resultados. Para o autor, resultados e metas são importantes, obviamente. Mas o motor da motivação é o senso de propósito comum, a percepção de que a pessoa participa de algo nobre, está construindo algo que enche a pessoa de orgulho, de ser parte daquela equipe, grupo, clube, família, empresa.

Os funcionários entrevistados disseram ainda que seu relacionamento com os colegas de trabalho (gráfico 13) 54% dos funcionários possui relacionamento muito bom, já 37% deles possuem um bom relacionamento e 9% possui um relacionamento ruim e observa-se que, 10% dos funcionários afirmam que sentem-se motivados no trabalho, já 69% sentem-se pouco motivado com o trabalho, e enquanto 21% sentem-se desmotivados com o trabalho, conforme no (gráfico 12). Um fator interessante é que quando foi perguntada a opinião de

cada pessoa a respeito da motivação do grupo à motivação da equipe, 38% disseram que a equipe encontra-se motivada, mas poderia está mais, já 7% disseram que a equipe está motivada e 12% disseram que a equipe não está motivada, conforme observado no (gráfico 14).

Portanto, o que se pode dizer com estes resultados, é que a experiência profissional é única e individual, onde cada pessoa tem suas próprias percepções sobre o trabalho, à convivência com os seus colegas de grupo, seus superiores e seus subordinados.

4 CONCLUSÃO

Este estudo teve por objetivo analisar e/ou discutir sobre o tema motivação, com o intuito de apontar os fatores que ocasionam a motivação e a desmotivação dos funcionários da Empresa x do Ramo Sucroalcooleiro. Sendo que para se chegar a esse objetivo foi utilizado um método com pesquisas exploratórias e descritivas com técnicas de coletas de dados bibliográficos e estudo de caso que ajudou fortalecer as informações que deram suporte nessa elaboração do pensamento científico dos colaboradores da empresa x do ramo sucroalcooleiro.

Foram entrevistados 100 (cem) funcionários da empresa. Nesse foco, os objetivos do trabalho foram explorados e aprofundados nesse trabalho da seguinte forma: O objetivo geral desse estudo era identificar os fatores motivacionais e desmotivacionais que levavam a empresa x do ramo sucroalcooleiro a desempenhar melhor suas respectivas funções, assim o mesmo foi respondido na respectiva monografia. Entre os motivos que mais o motivam os funcionários trabalharem a empresa citada está à perspectiva de crescimento e o que o mais desmotiva está o salário. No entanto, estas respostas também responde o problema desse estudo que buscou responder quais fatores que ocasionam a motivação e a desmotivação dos funcionários. O primeiro objetivo específico citado era diagnosticar, a partir de uma pesquisa de campo, a situação atual da motivação no trabalho dentro da organização, onde foi respondido no capítulo 3 (itens 3.3 e 3.4). O segundo e terceiro capítulo dos objetivos específicos era identificar possíveis causas de desmotivação dos colaboradores e descobrir se existem e quais são os recursos disponíveis na empresa que ajudem elevar a motivação no trabalho, no entanto, o mesmo foi desenvolvido dentro no capítulo 2, ou seja, no referencial teórico desse estudo. Já o último objetivo específico, buscou apresentar propostas de ações de melhoria motivacional nas organizações, sendo assim, o mesmo foi desenvolvido no capítulo 3 (itens 3.3 e 3.4) deste estudo. Ficou comprovado também que a hipótese sugerida no item 1.5 é verdadeira, pois a afirmativa diz que as pessoas são motivadas consigo mesmas, são motivadas, criativas e até mesmo produtivas, e uma vez que as pessoas motivadas envolvem-se nas soluções de problemas, sabem aproveitar as oportunidades sabem enfrentar desafios e ter mais facilidade para trabalhar em equipe.

No final desse estudo, pode se dizer que motivar, dentro das organizações não é uma tarefa fácil de programar, ou seja, de se por em pratica, pois existem funcionários que possuem desejos diferentes, objetivos diferentes, necessidades diferentes e até mesmo

carência diferente para serem satisfeitos. E que jamais se pode deixar de motivar os funcionários, pois são geradores de resultados e um contribuinte constante para a organização com foco na criatividade, inovação e um agregador de novos conhecimentos necessários à empresa para que se possa mantê-la competitiva e inserida no mercado globalizado.

Portanto, buscar novas maneiras de motivar seus funcionários, se faz necessário ao administrador moderno com a sua consciência de valor, e sendo que mantendo tais funcionários é garantindo assim o sucesso da organização.

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- BOOG, Gustavo Gruneberg. **Manual de Treinamento e desenvolvimento**. 3 ed. São Paulo: Pearson, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH (de um centro de despesas) em um centro de lucro**. São Paulo: Makron Books, 1991.
- CHIAVENATO, Idalberto. **O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CURY, Antônio. **Organização e Métodos: uma visão holística**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2002.
- FERRÃO, Romário Gava. **Metodologia Científica para Iniciantes em Pesquisa**. Linhares: Unilinhaires/Incaper, 2005.
- GIL, Antônio Carlos. **Projetos de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- GONÇALVES, Paulo José. **Apostila: Síntese Motivação**. Rio de Janeiro: Atlas 2003.
- GRAÇA, Hélio. **Clima organizacional: uma abordagem vivencial**. Brasília: Funadesp, 1999.
- <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>. Acesso em: 31/07/2012 às 15h47mi.
- <http://www.maity.com.br>. Acesso em: 29/07/2012, às 16h12mi.
- KANAANE, R. **Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas; 1999.
- LEW-LEBOYER, Steve. **Cultura Organizacional: Casa da Qualidade**. São Paulo: Atlas, 1974.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina, **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial** – 2. ed. – 6 reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2002.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MOTTA, P.R. **Gestão Contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. São Paulo: Record, 1991.

PINHEIRO, Roberto Meireles et al. **Comportamento do Consumidor e Pesquisa de Mercado**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

RÉGIS FILHO, G. I.; LOPES, M. C. **Trabalho noturno e estresse-estudo de caso em uma indústria do setor de alimentos uma abordagem ergonomia**. Revista Ciências e Saúde, v.16, n.1-2, p.72-93, Florianópolis, 1997. Disponível em: <http://www.periodicos.ufsc.br>. Acesso em 30 de março de 2012.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S.A, 2005.

SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.). **Qualidade de Vida e Psicologia Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

APÊNDICE-A



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS CURSO DE ADMINISTRAÇÃO BACHARELADO

Pesquisa: Motivação no Trabalho

Esta pesquisa (questionário) tem por objetivo diagnosticar a atual situação da motivação no trabalho dos funcionários dessa empresa x do ramo sucroalcooleiro e visa descobrir como a questão é tratada pela empresa. O diagnóstico é importante, pois poderá, no futuro, servir de norteador até mesmo para a empresa, se caso desejar implantar um programa motivacional objetivando o aumento da motivação dos colaboradores da organização. No entanto, esta pesquisa de campo visa compor a minha Monografia de conclusão do curso de Administração da instituição Universidade Federal do Maranhão – UFMA, no curso de Administração Bacharelado.

Peço gentilmente sua colaboração para que responda todas as perguntas do questionário, haja vista serem perguntas de fácil compreensão, e devolva-me preenchido em até 2 dias úteis a partir da data de distribuição. Você não se identificará, e para sua maior comodidade, ao concluir o preenchimento, poderá lacrar o envelope grampeando ou colando, e entregar para a mesma pessoa. A seguir, estão às perguntas, favor assinalar apenas uma alternativa. E desde já, muito obrigado por responder!

1 - QUAL O SEU SEXO?

Masculino Feminino

2 – QUAL A SUA IDADE?

Entre 18-28 anos Entre 28-38 anos

Entre 38-48 anos Acima de 48 anos

3 – QUAL É O SEU ESTADO CIVIL?

Solteiro Casado Divorciado

4 – QUAL SEU TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA?

Menos de 1 ano De 1 a 5 anos

De 5 a 10 anos Mais de 10 anos

5 – QUAL O SEU GRAU DE ESCOLARIDADE?

1º Grau incompleto 1º Grau completo 2º Grau Incompleto

2º Grau Completo Superior Incompleto Superior Completo

6- O QUE MAIS O MOTIVA EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

Equipe Salário Perspectiva de Crescimento Plano de Saúde

Treinamentos Elogios e reconhecimentos

7 – O QUE MAIS O DESMOTIVA EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

Equipe Salário Condições de Trabalho

Carga horária excessiva Conflitos internos

8 – QUANDO ESTÁ MOTIVADO O QUE MELHORA NO DESEMPENHO DE SUAS ATIVIDADES?

Enfrento desafios Envolve-me em soluções de problemas

Tenho facilidade para trabalhar em equipe

9- HÁ INVESTIMENTOS EM CURSOS DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTOS POR PARTE DA EMPRESA?

Sim Não Eventualmente

10 – HÁ ORIENTAÇÕES E PALESTRAS MOTIVACIONAIS POR PARTE DA EMPRESA?

Sim Não Eventualmente

11 – QUAL O RELACIONAMENTO COM SEU (A) SUPERIOR?

Excelente Bom Outros

12 – QUAL O SEU GRAU DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO?

Muito Motivado Motivado

Pouco Motivado Desmotivado

13 – COMO É SUA RELAÇÃO COM SEUS COLEGAS DE TRABALHO?

Excelente Bom

Muito Bom Ruim

14 – SUA EQUIPE É MOTIVADA EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

Sim, mas poderia estar mais Sim Não

Lima, Paulo Wanderson Oliveira

A IMPORTANCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES:
estudo de caso da empresa x do ramo sucroalcooleiro localizada na zona rural da cidade de
Campestre do Maranhão – MA / Paulo Wanderson Oliveira Lima. – Porto Franco, 2012.
51f.

Orientador: Zenir de Jesus Lins Pontes
Graduação (Monografia Bacharelado) – Curso de Administração a Distância,
Universidade Federal do Maranhão, 2012.

1. Administração de Empresas 2. Serviço privado – motivação I. Título II.
Universidade Federal do Maranhão

CDU 35:658.3