

A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO E SEU IMPACTO NA PRODUTIVIDADE. ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE FERRO E AÇO EM TRÊS RIOS.

Marcos Vinícios de Paula Araujo
Vitor Luiz Lemos Rodrigues

Orientador: M.Sc. Marcio dos Santos Guimarães

Coorientadora: Prof.^a Esp. Jaqueline Conceição Leite

Área de Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Linha de pesquisa: Administração de Organização de Setores Específicos,
Administração de Recursos Humanos

E-mail: marcos.mv11197@gmail.com

RESUMO

O sucesso das empresas está diretamente relacionado a capacidade de investir e organizar os recursos humanos, visto que esses recursos são visualizados como os ativos mais valiosos da empresa, tornando-se peças-chaves para o seu sucesso. Estrutura, motivação, relação interpessoal, clima organizacional e ergonomia levam a empresa ao equilíbrio para alcançar bons resultados e se manter no mercado. Os objetivos do estudo foram: Identificar de que maneira a influência do clima organizacional traz de resultados positivos para aumentar a eficiência dos colaboradores, auxiliando os gestores na condução dos resultados de sua equipe; Analisar o nível de motivação e satisfação dos colaboradores em relação ao tipo de clima organizacional que é exercido na organização. A presente pesquisa buscou, por meio de um estudo de campo, descobrir de que forma a empresa motiva os seus colaboradores para a obtenção de bons resultados na produtividade. Concluiu-se que os colaboradores se sentem motivados com os benefícios oferecidos e pelas ações adotadas pela empresa, todavia a empresa pode adotar práticas para aprimorar a liderança direta.

PALAVRAS CHAVES: Motivação; Recursos Humanos; Gestão De Pessoas; Produtividade.

1. INTRODUÇÃO

Diante do avanço e das mudanças nos parâmetros do planejamento estratégico, as empresas procuraram desenvolver métodos focados no fator humano trazendo aplicações voltadas às práticas motivacionais e de desenvolvimento de pessoas, sendo sempre importante ressaltar que o ambiente organizacional pode

afetar a conduta e a motivação dos funcionários com aplicações práticas na gestão (LORANDO; SAPIENZA; COSTA, 2020).

Gestão de pessoas é um conjunto de práticas que tem como fundamento buscar o desenvolvimento do capital humano nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, cultura corporativa, as características do seu mercado, a tecnologia utilizada, os processos internos e outras variáveis. A gestão de pessoas é um conjunto de práticas e metodologias aplicadas com o objetivo de administrar o comportamento dos colaboradores (CHIAVENATO, 2014).

O fator humano é a parte crucial para o sucesso de uma empresa, seja na parte tática ou nos processos de produção, as organizações são formadas por pessoas e, por isso, elas são os ativos mais valiosos da empresa. Mas, ao contrário de máquinas, as pessoas não estão sempre nas mesmas condições de produtividade, pois os fatores internos e externos podem acabar influenciando diretamente na produtividade do colaborador (TEIXEIRA; MALAGOLLI, 2019).

O comprometimento e motivação dos funcionários tem muito a ver com as recompensas que os interessam, como: ser reconhecido, valorizado, da forma com que o mesmo consiga ter sua realização profissional e também sua realização pessoal, e assim conseguir seus objetivos. O que motiva um funcionário em determinado momento pode não motivar outro, pois pessoas são diferentes uma das outras, e assim é muito importante a organização investir em palestras, treinamentos, programas motivacionais entre outras coisas (DESIDERATI; VASCONCELOS; ALVEZ, 2016).

Nas organizações, as pessoas podem ser consideradas um ponto forte, porém também pode ser considerada um ponto fraco. Sendo assim, é indispensável tratá-las da melhor maneira possível, considerando todas as suas necessidades e relevando as suas características, para que todos os objetivos da Gestão de Pessoas sejam alcançados. As mesmas devem ser vistas como parceiras e elementos básicos para o alcance da eficiência empresarial (CASA GRANDE, 2017).

Diversos modelos de gestão que vem vigorando ao longo dos anos, desde o Taylorismo até os modelos contemporâneos dos dias atuais, o conceito de motivação vem se desenvolvendo e sempre evoluindo. O mesmo vem se alternando a todo o momento, e cada vez mais sendo tratado com a devida importância. Uma vez que as empresas entendem que o fator humano é o fator mais importante daquela entidade,

e que se manter o mesmo motivado, os resultados serão muito bons (RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018).

Dessa forma, vale ressaltar que a gestão do clima organizacional é de total importância para obter motivação dos empregados. Esses processos estão ligados ao mapeamento das satisfações e insatisfações dos membros da empresa quanto a realidade do ambiente de trabalho e com isso ter maior produtividade na organização. Essa ação tem por intuito a melhora do ambiente corporativo, aumentando a motivação das pessoas e fundamentando planos de ação que resolvam os problemas existentes. (SILVA, *2 et al.*, 2015).

A realização do presente trabalho teve sua justificativa baseada na necessidade de conhecer a importância da atuação da Gestão de pessoas dentro das organizações, visto que sua aplicação faz muita diferença para um bom desempenho do colaborador e conseqüentemente deixando a empresa com um quantitativo de produtividade elevado.

Os questionamentos deste estudo foram: Qual a influência do RH (Gestão de Pessoas) nas questões motivacionais e de satisfação dos colaboradores? Quais indicadores de desempenho serão usados para atingir o grau de satisfação e metas estipulados pela empresa?

Os objetivos propostos na pesquisa foram: Identificar de que maneira a influência do clima organizacional traz de resultados positivos para aumentar a eficiência dos colaboradores, auxiliando os gestores na condução dos resultados de sua equipe; Analisar o nível de motivação e satisfação dos colaboradores em relação ao tipo de clima organizacional que é exercido na organização; Mostrar a importância da Gestão de Pessoas nas organizações, e para alcançá-los foram utilizados os métodos a seguir.

Pretende-se com este estudo contribuir com informações que possam servir de análises na organização estudada, e também outras organizações sobre a relevância que tem da Gestão de Pessoas nas organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS PARA A MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Paula e Nogueira (2016) entendem que as práticas voltadas ao fator humano passaram por várias modificações ao longo da história. A partir disso, os empresários enxergaram a necessidade de regulamentar e aperfeiçoar os métodos trabalhistas de forma que os colaboradores se sintam engajados, motivados e satisfeitos com sua rotina dentro da empresa.

Levando em consideração o fato de que a motivação e a satisfação estão ligadas diretamente a aspectos psicológicos e atendimento das necessidades de um indivíduo (LOURO, 2019) “Afirma que em suma, tanto a motivação como a satisfação no trabalho podem advir de uma forte identificação organizacional”.

Levando em consideração que a identificação organizacional é influenciada pelo alinhamento entre os valores dos funcionários e os valores centrais da organização, é um elemento chave na vinculação de funcionários com as organizações, capaz de promover entre eles comportamentos que as tornam mais efetivas, especificamente seu engajamento em comportamentos e a sua intenção de permanecer na empresa (CAVAZOTTE; ARAUJO; ABREU, 2017).

Um dos fatores importantes para compreender as causas da satisfação ou da insatisfação do trabalhador é identificar as reações do indivíduo após mudanças feitas internamente na organização, e essas mudanças na perspectiva de uma contínua, que varia entre resistência ativa em uma extremidade até a cooperação total em outro extremo (MARQUES; BORGES; REIS, 2016).

Sendo assim, a organização tem grande influência sobre o estado motivacional de seus empregados sendo que as pessoas são diferentes psicologicamente e cada um tem vontades e objetivos diferentes. Os gestores devem buscar estratégias e formas diferenciadas de motivar e satisfazer seus colaboradores, obtendo assim melhores resultados na produtividade da empresa (SILVA, et al., 2015).

O principal fundamento da gestão de pessoas é buscar o desenvolvimento do capital humano nas organizações. Com isso é possível compreender que as empresas, indústrias e organizações não atuam sozinhas e que as pessoas, cargos e funções são necessários nesses ambientes. Esse é, de fato, o primeiro passo para a valorização do fator humano. Equipes, empresas, corporações e governos são resultados do trabalho de pessoas (LAUREANO; REIS, 2020).

De acordo com Chiavenato:

A função da GP é um componente fundamental da organização de hoje. Antes, a ênfase era colocada no fazer corretamente as

coisas através dos métodos e regras impostos aos funcionários para obter eficiência. O salto para a eficácia veio com a preocupação em atingir metas, objetivos e resultados (CHIAVENATO, 2014 p.11)

É necessário sempre destacar que os benefícios e vantagens não somente são direcionados aos colaboradores, mas também quando as empresas têm funcionários qualificados e satisfeitos com o ambiente em que trabalham dificilmente terá quedas na produtividade, qualidade e competitividade (LAUREANO; REIS, 2020).

2.2 A RELAÇÃO INTERDEPENDENTE ENTRE PRODUTIVIDADE E A GESTÃO DE PESSOAS

O indivíduo se desenvolve a partir de experiências e contatos com outras, podendo então adquirir, novas formas de pensar e até mesmo de agir, se relacionando com o próximo, compreendendo suas atitudes e se enriquecendo de conhecimento e desenvolvimento, tanto pessoal, quanto profissional (FONSECA, et al., 2016).

Segundo Carnegie (2014) “Os líderes reconhecem a importância da produção, distribuição e desenvolvimento. No entanto, são as pessoas que executam as atividades em cada área da organização”.

Sendo assim, ao tomar a decisão em fazer investimentos, como treinamento e benefícios para os seus colaboradores, a empresa está aumentando o nível de satisfação dos mesmos, e conseqüentemente, consegue aumentar a sua capacidade produtiva (XAVIER; CERCILIER, 2016).

Silveira e Maestro filho (apud XAVIER; CERCILIER, 2016) afirmam que “Gestão de pessoas é uma função presente em quaisquer relações de trabalho, independente do tipo de economia, cargo do indivíduo ou abordagem utilizada para adquirir, controlar e coordenar o trabalho humano”.

Carvalho e Silva (2017) compreendem que há uma grande vantagem competitiva, enxergada pelas empresas, ao treinar o capital intelectual de seus colaboradores mediante o reconhecimento e capacitação. Os autores complementam afirmando que dessa forma, o papel do indivíduo foi ressaltado, refletindo a necessidade que a empresa tem em atingir seus objetivos. E que a função de um indivíduo se remete a todos que fazem, portanto a inter-relação é um fator vital para a estabilidade e garante a sua permanência no contexto inserido.

O trabalho viabiliza meios para a sobrevivência e o desenvolvimento de subjetividades. A maneira como a interação é firmada com colegas e chefias e como são estabelecidos os objetivos de produtividade, pode repercutir diretamente em fatores motivacionais e desmotivacionais para os colaboradores (KIRCHMAIR; SALOMÃO; ASSIS, 2020).

Lampkowski afirma que:

Os processos organizacionais envolvem recursos, procedimentos, tecnologia e também são resultados do ambiente da empresa e das relações interpessoais dos seus colaboradores. Assim, entende-se que as pessoas são alicerces para a lucratividade e continuidade do negócio de que colaboradores motivados demonstram melhor suas habilidades. As áreas de recursos humanos das organizações utilizam técnicas, treinamentos e compensações para motivar os colaboradores, bem como para desenvolver competências e habilidades na sua rotina de trabalho, visando agregar valor às empresas (LAMPKOWSKI, et al., 2016).

Sendo assim, a forma como uma organização gerencia as pessoas deve focar na manutenção da motivação de seus talentos, o que pode resultar em um diferencial competitivo para as mesmas e a partir disto obter resultados relevantes (LAMPKOWSKI, et al., 2016).

2.3 O CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O AUMENTO DA EFICIÊNCIA DOS COLABORADORES

Algumas organizações acabam sendo reconhecidas por seus recursos materiais, financeiros e tecnológicos. Porém, o que tem real valor para as mesmas, acaba sendo as pessoas. O fator humano é o ativo mais valioso das organizações, fazendo com que as mesmas estejam mais comprometidas e atinjam as metas e os objetivos. Para o capital humano se tornar um ativo que produz resultados e retornos significativos é necessário aplicá-lo em um contexto organizacional extremamente favorável (CHIAVENATO, 2014).

Os autores Santos e Paranhos, acreditam que:

O 'clima organizacional' pode ser compreendido como a percepção formal ou informal de políticas, práticas, ações e procedimentos organizacionais, sendo um fator de influência na eficiência dos resultados, bem como na conduta das pessoas que fazem parte de uma organização. Destaca-se que, nas organizações com um clima organizacional favorável, as atividades tornam-se mais confortáveis e fáceis, produzindo maior satisfação no trabalho e obtendo maior potencial dos trabalhadores (SANTOS; PARANHOS, 2017).

Segundo Reis e Trevelin (2020) “A Qualidade de vida no Trabalho não é determinada apenas por atributos individuais ou situacionais, ela é principalmente individual e organizacional, ou seja, atua de forma sistêmica”.

Nas empresas atuais, a qualidade de vida e a motivação, ajudam para um ambiente com uma produção proveitosa, se tornando mais competitiva e principalmente para uma vida saudável dos empregados, ou seja, focada diretamente no bem estar do colaborador que estará focada diretamente no resultado do planejamento estratégico da organização (LORANDO; SAPIENZA; COSTA, 2020).

Podemos observar que nas organizações há diversos fatores necessários para que ocorra um processo produtivo rentável. Quando se utiliza mão de obra humana, principalmente em grande número, é essencial que tenha uma boa gestão de pessoas centralizando as informações e motivando seus colaboradores (MAGALHES; SOARES, 2019).

Sendo assim, quando se acompanha o ambiente empresarial e competitivo, as organizações procuram desenvolver condições mais humanizadas, e assim atingindo a satisfação de toda a equipe. Ponto fundamental para o aumento da produção, considerando a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade (LORANDO; SAPIENZA; COSTA, 2020).

2.4 PAPEL DOS GESTORES PARA ATINGIR UM BOM CLIMA ORGANIZACIONAL

As empresas sabem que mudanças podem ocorrer com bastante frequência, por isso, é necessário que tenham líderes preparados para lidar com as mudanças, para que consigam manter um processo produtivo rentável e organizado (MAGALHÃES; SOARES; TAQUARITINGA, 2019).

De acordo com Garcia:

Para que haja um ambiente saudável é preciso que o líder saiba ouvir as pessoas, pois assim, identificará problemas que venham impedir o crescimento das relações organizacionais e pessoais. Dessa forma, quando o líder favorece o diálogo entre sua equipe, as pessoas sentirão mais liberdade para falar sobre questões que podem ser resolvidas e assim, ajudarão a criar um ambiente mais harmonioso (GARCIA, 2017)

O mercado hoje exige muita dinâmica e flexibilidade dos gestores. Para que as organizações continuem competitivas no mercado, as mesmas ofertam seus produtos, bens ou serviços, e acabam encontrando dificuldades em se adaptar a mudanças

constantes no ambiente, tornando necessário uma maior concentração dos gestores (SILVA, et al., 2019).

A forma de liderança do gestor está ligada diretamente nas principais causas de satisfação e, também, de insatisfação de seus colaboradores. Uma liderança eficaz contribui com a motivação da equipe, no comprometimento dos colaboradores, na confiança na empresa, na segurança e no sentimento de valorização do funcionário, sempre focado em Feedbacks, no respeito e na credibilidade conquistada. Todavia, líderes podem desenvolver condições necessárias para que o ambiente de trabalho seja adequado, no qual o funcionário possa desenvolver e realizar seus potenciais, tornando-se, contudo, satisfeito (BATISTA, 2015).

Silva entende o fato de que:

Um bom líder é imprescindível numa organização pois mantém a sintonia entre as necessidades humanas e os objetivos das organizações, perpetuando a cultura da organização e promovendo assim o crescimento e o sucesso tanto da empresa como dos que a constituem. O desenvolvimento humano deve ser tomado pelas organizações como uma estratégia organizacional e a gestão das pessoas faz parte desse processo. Sem as pessoas não há organizações, por isso é de extrema importância o fator humano nas organizações (SILVA, 2020).

Quando os colaboradores são atraídos pelo seu líder, o processo de influência pode ser fácil e objetivo, gerando expectativas positivas, em suas intenções e comportamentos, conseqüentemente aumentando a confiança em que os mesmos terão em seu líder, melhorando e otimizando seu desempenho nas suas respectivas tarefas (Haque; Fernando; Caputi, 2017).

Sendo assim, levando em consideração a competitividade do mercado, faz-se necessário investir em talentos humanos, principalmente em lideranças que sejam capazes de motivar seus funcionários e fazer com que se sintam engajados com a empresa, entregando todos os resultados esperados (SILVA; FREIRE, 2020).

3. METODOLOGIA

Para a elaboração desse estudo foi realizada uma revisão bibliográfica que também é denominada de Revisão de literatura na construção do referencial teórico. “A Revisão Bibliográfica é parte de um projeto de pesquisa que revela explicitamente o universo de contribuições científicas de autores sobre um tema específico.” (SANTOS e CANDELORO, 2006, p. 43).

Os objetivos propostos na pesquisa foram: Identificar de que maneira a influência do clima organizacional traz de resultados positivos para aumentar a eficiência dos colaboradores, auxiliando os gestores na condução dos resultados de sua equipe; Analisar o nível de motivação e satisfação dos colaboradores em relação ao tipo de clima organizacional que é exercido na organização; Mostrar a importância da Gestão de Pessoas nas organizações, e para alcançá-los serão utilizados os métodos a seguir.

Segundo (FONTENELLES, *et al.*, 2009) “A pesquisa científica é a aplicação prática de um conjunto de procedimentos objetivos utilizados por um pesquisador (cientista) para o desenvolvimento de um experimento, a fim de produzir um novo conhecimento, além de integrá-lo àqueles pré-existentes”.

A pesquisa realizada se trata de uma pesquisa de natureza aplicada. Segundo Tumarelo (2019 “Pesquisa aplicada (pt-BR) ou investigação aplicada (pt) tem como conceito ser o método científico específico que envolve a aplicação prática da ciência”. E a partir disso pretendeu-se buscar soluções de problemas ou objetivos específicos do objeto de pesquisa estudado.

Desta forma, para alcançar o resultado pretendido, foi utilizada uma pesquisa exploratória que consiste na realização de um estudo para a familiarização do pesquisador com o objeto que está sendo investigado durante a pesquisa. Ela é aplicada de maneira com que o pesquisador tenha uma maior proximidade com o universo do objeto de estudo e que ofereça informações e oriente a formulação das hipóteses da pesquisa.

A técnica utilizada neste estudo foi o estudo de caso de campo. Tumarelo (2018) define pesquisa de campo como: “Investigações que, somadas às pesquisas bibliográficas e/ou documentais, se realiza coleta de dados junto à pessoas, ou grupos de pessoas, com o recurso de diferentes tipos de pesquisas”.

O instrumento utilizado no presente artigo para a colheita de dados consistiu em uma entrevista. Ou seja a ação e efeito de entrevistar ou ser entrevistado. Uma conversa entre duas ou mais pessoas com um fim determinado e Segundo Miguel (2010) “A entrevista, nas suas diversas aplicações, é uma técnica de interação social, interpenetração informativa, capaz de quebrar isolamentos grupais, individuais e sociais, podendo também servir à pluralização de vozes e à distribuição democrática da informação”.

A entrevista foi composta por 15 questões voltadas ao tema específico, com o gestor da área de gestão de performance, no dia 23 de setembro 2021, onde o mesmo esteve de acordo com o termo de livre esclarecimento e com a solicitação de autorização da pesquisa apresentados a ele, e assim contribuiu com todo o seu conhecimento respondendo os questionamentos a seguir: Qual a influência do RH (Gestão de Pessoas) nas questões motivacionais e de satisfação dos colaboradores, e quais indicadores de desempenho serão usados para atingir o grau de satisfação e metas estipulados pela empresa.

Foi utilizado um questionário com 20 questões pois sabemos que o mesmo é um instrumento de coleta de informação utilizado numa sondagem ou inquérito. Com 30 funcionários do setor de , onde eles são responsáveis pela fabricação de chapas de aço, foi realizada uma entrevista com o gestor da área de gestão de performance. A partir da mesma conseguimos informações que demonstram que o setor responsável pela fabricação de chapas corresponde a 35% das vendas da empresa, redução de produto de segunda qualidade e aumento de produtividade, também pelo nível de maturidade da equipe ser enorme e o ambiente de trabalho leve, trazendo números positivos para a organização.

Esses colaboradores responderam os seguintes questionamentos: Identificar de que maneira a influência do clima organizacional traz de resultados positivos para aumentar a eficiência dos colaboradores, auxiliando os gestores na condução dos resultados de sua equipe; Analisar o nível de motivação e satisfação dos colaboradores em relação ao tipo de clima organizacional que é exercido na organização; Mostrar a importância da Gestão de pessoas nas organizações, aplicado no dia 06 de setembro de 2021, visto com a gestora de produção a autorização do termo de livre esclarecimento e a solicitação de autorização para a pesquisa.

O universo da pesquisa é composto por 30 (trinta) trabalhadores no total. A amostra da pesquisa corresponderá a 100%(cem por cento) ou 30(trinta) trabalhadores. O objeto de pesquisa utilizado está localizado na cidade de Três Rios, região sul fluminense do estado do Rio de Janeiro. É uma empresa no segmento de Ferro e Aço. Uma empresa que cria os seus produtos a partir desses metais precisa emprestar a ele os seus diferenciais. Em 1974 criada para ser uma marca inconfundível, com grande variedade de produtos em ferro e aço. Tubos, chapas, perfis, telhas, calhas, laminados, vergalhões, lambris, rufos, entre outros, tudo com

extrema qualidade e garantia. Com equipamentos de alta tecnologia e equipe especializada, conseguindo manter sua trajetória para ser uma empresa diferente.

A abordagem de dados da presente pesquisa teve como critério a análise qualitativa. “Na abordagem qualitativa, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados. O pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando de um trabalho mais intensivo dentro de campo” (PANDANOV; FREITAS, 2013 pag 70). E também teve como critério a análise quantitativa onde a mesma é um tipo de análise que assenta no positivismo lógico e refere-se ao conjunto de métodos quantitativos utilizados na análise e descrição de um fenômeno. Trata-se de uma análise mais objetiva, mais fiel e mais exata, visto que a observação é mais controlada do que na análise qualitativa.

3.1 LIMITAÇÃO DA PESQUISA

Não foi possível entrevistar os 33 funcionários, somente 18 participaram da pesquisa. Esse impedimento de alcançar a totalidade foi devido ao fato dos trabalhadores estarem muito atarefados com suas atividades dentro da empresa. Logo, não se dispuseram a participar do estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No presente tópico, apresentam-se os principais resultados da pesquisa, confrontando estes com os estudos recentes sobre o tema, a partir de fontes primárias e secundárias. Os comentários foram realizados abaixo de cada tabela e figura aqui apresentadas.

Tabela 1 – Características da população investigada.

Tabela 01	2021	
Gênero?	N=18	%
Masculino	18	100%
Feminino	0	0%
Faixa etária?	N=18	%

Até 25 anos	8	44,4%
26 a 35 anos	9	50%
36 a 45 anos	1	5,6%
Acima de 45 anos	0	0%
Grau de escolaridade?		
	N=18	%
Fundamental	0	0%
Ensino Médio	15	83,3%
Superior	3	16,7%
Tempo de empresa?		
	N=18	%
De 1 até 3 anos	14	77,8%
De 3 a 5 anos	2	11,1%
Acima de 5 anos	2	11,1%

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O questionário foi aplicado para os 18 funcionários da empresa em estudo. A idade dos questionados variou de 18 até 45 anos. Verificamos que a prevalência de participantes foi do gênero masculino, com 100%. A faixa etária foi dividida em 44,4% para idade de até 25 anos, 50% entre 26 e 35 anos, 5,6% entre 35 e 45 anos. Além disso, 83,3% dos respondentes possuem Ensino Médio completo e 16,7% responderam ter Ensino Superior completo. O tempo de empresa ficou dividido em 77,8% entre 1 e três anos de proteção de serviços e 11,1% de 3 a 5 anos.

A figura 1 apresenta como o funcionário avalia o clima organizacional.

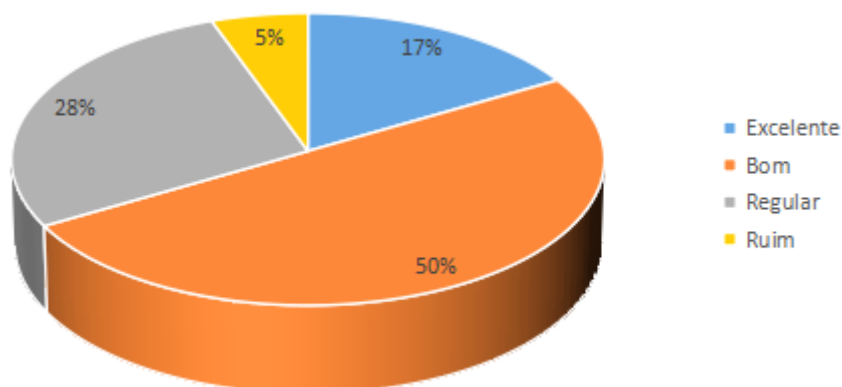


Figura 1: Como o funcionário avalia o clima organizacional

Fonte: Dados da pesquisa 2021.

O fato de o funcionário sentir-se satisfeito dentro do ambiente de trabalho já é um ponto favorável para a empresa, sinal de que ela está no caminho certo. Conforme se apresenta nesse resultado. Nota-se que se os funcionários estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, conseqüentemente a empresa está sendo beneficiada, uma vez que um ambiente agradável proporciona melhor qualidade de trabalho e rendimento para a empresa e para o colaborador.

De acordo com Chiavenato (apud SOUZA, 2015): “Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem sucedidas”.

A figura 2 mostra como é o Nível de motivação.

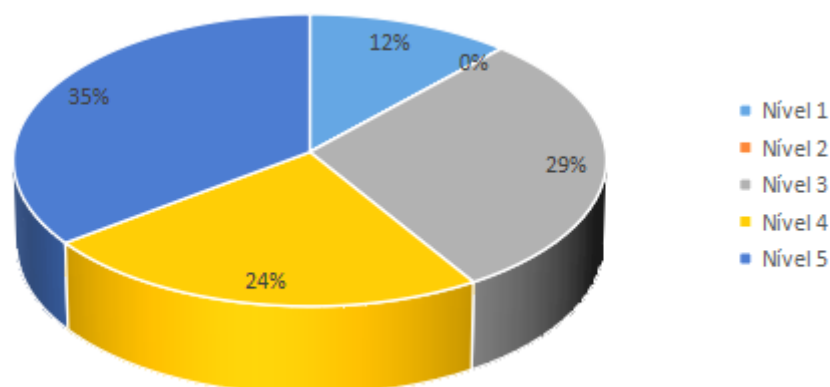


Figura 2: Nível de Motivação

Fonte: Dados da pesquisa (2021) Três Rios-RJ

O nível de motivação dos colaboradores influencia intensamente em seu comportamento dentro do ambiente de trabalho estando relacionado profundamente com a relação ao trabalho desempenhado. Foi analisado que, em uma escala de 1 a 5, 35% dos colaboradores se sentem motivados em nível 5, 29% em nível 3, 24% em nível 4, e 12% em nível 1. Totalizando 100% a partir dos dados avaliados, o nível de motivação dos funcionários se encontra em boa situação, mas deixando uma lacuna que pode ser melhorado um pouco mais

Na visão de Silva (2019), Motivação é a determinação de desempenhar, em nível elevado e constante, o esforço em benefício das metas da organização, na condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual. A motivação está relacionada com esforço em direção a alguma meta.

A figura 3 mostra como é a Ergonomia na organização.

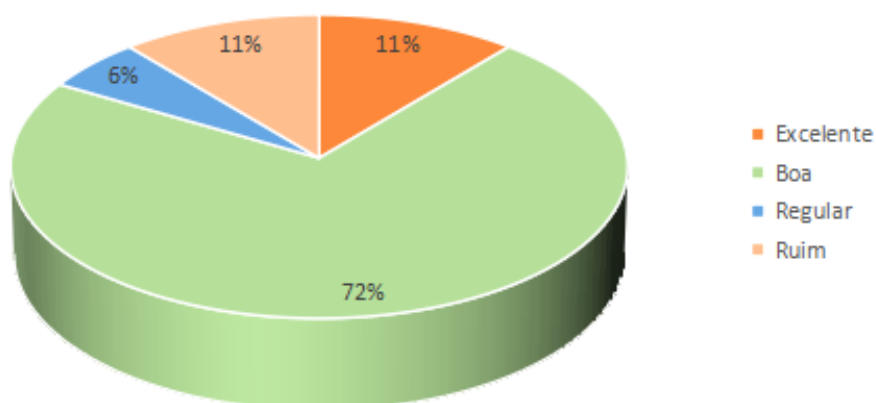


Figura 3: Ergonomia na organização.

Fonte: Dados da pesquisa (2021) Três Rios-RJ

Como a grande preocupação de todas as organizações é de prevenir acidentes, corrigir erros humanos e diminuir riscos com a vida de seus colaboradores, a ergonomia de preocupa em garantir que o projeto do produto, equipamento e sistemas, complemente as forças e habilidades do homem, minimizando os efeitos de suas limitações, em vez de forçá-lo a se adaptar. (CORREA e BOLETTI, 2015, p. 2).

Analisando a estrutura e a preocupação da empresa com o bem estar de seus colaboradores, a ergonomia foi avaliada em 72% boa, 11% excelente, 11% ruim e 6% regular, deixando evidente que a empresa presa pela saúde e bem estar dos colaboradores.

A figura 4 mostra como é o Nível de identificação dos Valores.

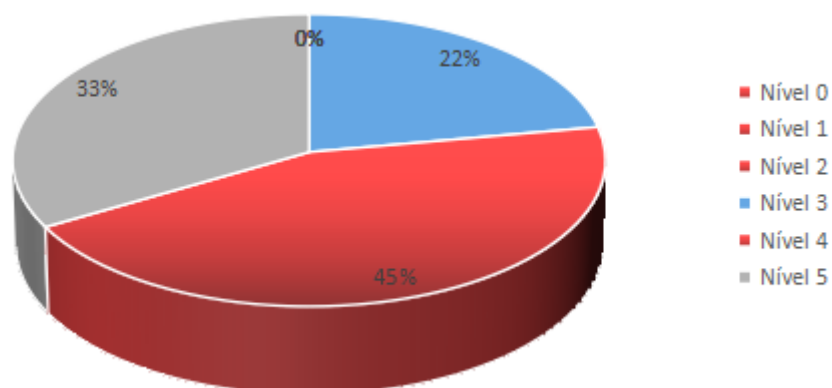


Figura 4: Identificação dos Valores da organização.

Fonte: Dados da pesquisa (2021) Três Rios-RJ

Estes são os princípios que regem as ações e comportamentos de todos os indivíduos que fazem parte da empresa onde o nível de identificação dos colaboradores com a empresa, se mostra alinhada. De acordo com Christensen, Morsing e Thyssen (apud SALES, 2015), nota-se que os valores representam como a organização deseja ser percebida. Neste sentido, podemos tecer relações com a aspirational talk, a conversa aspiracional, que representa a comunicação que mais anuncia intenções que reflete comportamentos propriamente ditos.

A figura 5 mostra como é a liderança de seu gestor

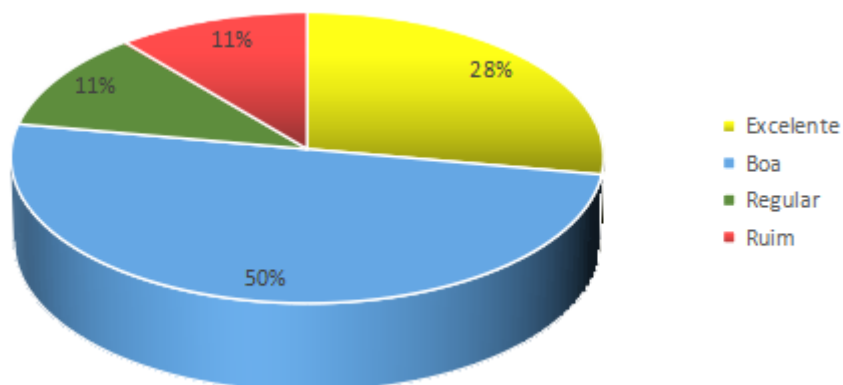


Figura 5 : Liderança de seu Gestor direto.

Fonte: Dados da pesquisa (2021) Três Rios-RJ

Na liderança direta, o líder está ligado diretamente e atua sobre a equipe quando da execução no que foi planejado nos níveis estratégicos. Estará sempre junto aos seus liderados, compartilhando sempre dos bons exemplos pessoais. Para Goleman (apud SILVA, 2020) entende que o líder deve ter competências que demonstram inteligência emocional desenvolvendo capacidade de trabalhar com o outro e liderar durante processo de transformações, reduzindo os impactos das organizações e seus colaboradores.

A figura 6 mostra quais são os principais motivos que geram Motivação.

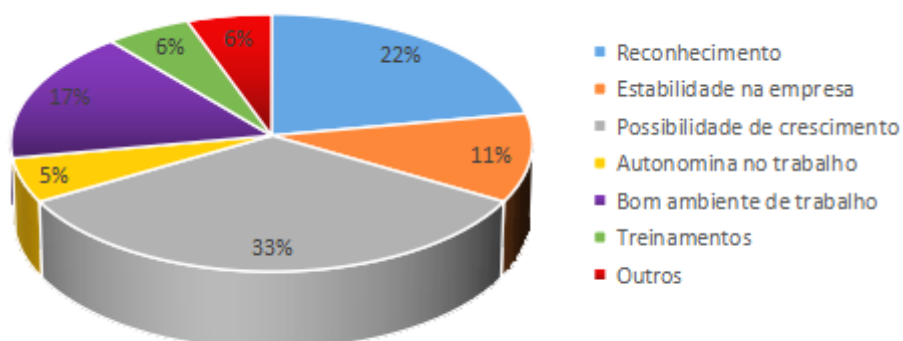


Figura 6: Os principais motivos que geram motivação

Fonte: Dados da pesquisa (2021) Três Rios-RJ

A motivação, sempre estará relacionada a fatores externos, e são eles que as organizações têm o poder de identificar e estimular a motivação de seus colaboradores.

Os autores Lorando; Sapienza e Costa entendem que:

Nas organizações empresariais a qualidade de vida e a motivação corroboram para um ambiente com uma produção proveitosa, uma ação mais competitiva e principalmente uma vida saudável dos colaboradores. O foco na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo fundamental de várias empresas, as quais se baseiam no bem-estar de cada colaborador e na eficiência organizacional, atuação e cooperação entre colaboradores e empresa, onde há alta gestão (LORANDO; SAPIENZA; COSTA, 2020).

Muitas são as formas de se motivar um colaborador. A empresa deve buscar mais treinamentos, dar um reconhecimento, um bom ambiente de trabalho, entre outros benefícios para que ao colaboradores possam entregar os resultados esperados em sua totalidade.

Tabela 02

2021

	N=18	%
Comunicação é clara?		
Sim	12	66,7%
Não	6	33,3%
Empresa dá oportunidade de crescimento?	N=18	%
Sim	14	77,8%
Não	4	22,2%
Conhece a missão da empresa?	N=18	%
Sim	18	100%
Não	0	0%
Os benefícios da empresa são justos?	N=18	%
Sim	18	100%
Não	0	0%
Clima organizacional é importante para produtividade?	N=18	%

Sim	18	100%
Não	0	0%
Falta algo na empresa para melhorar sua produtividade?		
	N=18	%
Sim	13	72,2%
Não	1	5,6%
Talvez	4	22,2%
Salário é justo pela função desempenhada?		
	N=18	%
Sim	5	27,8%
Não	2	11,1%
Pode melhorar	11	61,1%
Seu chefe reconhece suas tarefas entregues?		
	N=18	%
Sim	14	77,8%
Não	4	22,2%
A empresa investe em treinamentos?		
	N=18	%
Sim	16	88,9%
Não	2	11,1%
Gosta de trabalhar na empresa?		
	N=18	%
Sim	17	94,4%
Não	1	5,6%

4.1 CATEGORIAS DE ANÁLISE

Após aplicada a entrevista, as informações obtidas foram reunidas e divididas em tópicos para facilitar e organizar melhor a transmissão das análises.

4.1.2 Perfil do(a) respondente

A entrevista foi realizada com o profissional responsável pela gestão de performance da empresa, formado na área de gestão de qualidade e performance, com a idade de 28 anos, com a atuação no mercado de aproximadamente 3 anos.

Aplicada a entrevista, são apresentados a seguir os quesitos em tópicos onde replicamos parcialmente as respostas. Entre os anexos dessa pesquisa encontram-se as respostas na íntegra para complementos das informações.

4.1.3 Visão geral em relação ao Drh e as questões motivacionais e de satisfação dos colaboradores

Questionamos o entrevistado quanto a sua visão em relação às questões motivacionais e de satisfação dos colaboradores hoje. Recebemos respostas de que: É importante manter uma estrutura para reportar, que aproxime o colaborador da empresa. Sempre que possível dar feedbacks pessoais, individuais e ainda mais importante, demonstrar reconhecimento pelos bons resultados e sempre tentar dar autonomia aos colaboradores. O papel do Drh se torna fundamental, pois o mesmo atua para evidenciar as potencialidades dos indivíduos.

O propósito é incentivar a criatividade, a autoconfiança, a autonomia e a iniciativa, características essenciais para atender às demandas internas e dinamizar o fluxo produtivo a partir do desempenho aprimorado. O RH também habilita os profissionais a interagir dinamicamente com os processos produtivos e pessoais, sempre considerando suas habilidades, qualidades e personalidades. Assim, o trabalho em equipe é estimulado e os times conseguem construir estratégias para atingir os objetivos organizacionais.

O gestor trabalha de forma correta, pois sua visão influencia o Drh sobre o grau de motivação e satisfação do colaborador, sendo assim, fundamental para a empresa.

E com a visão de Chiavenato (2014), “Como parceiros, as pessoas fazem investimentos nas organizações, como: esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, etc. na expectativa de colher retornos desses investimentos, por meio de salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, satisfação, carreira”.

4.1.4 Visão de como é avaliado o grau de motivação e satisfação dos colaboradores

Por meio da entrevista aplicada e análise dos dados observa-se que os indicadores utilizados para atingir o grau de satisfação dos colaboradores tem alguns vieses diferentes. Para o Drh, existem alguns como: total de horas investidas em treinamento, aderência ao plano de treinamento, tempo de preenchimento de vaga, absenteísmo, turnover, indicadores que medem diretamente a satisfação dos

colaboradores, aderência a um plano de clima organizacional, através de pesquisas internas com os colaboradores.

Conseguindo compreender essa questão, através da pesquisa de clima com o colaborador, feita de forma individual, quantitativas para conseguirmos mensurar o grau de satisfação e o seu gestor. A empresa consegue atingir um grau maior de satisfação dos colaboradores através do plano de carreira, que vai, dos trainees, estagiários, jovens aprendizes e até a cargos de gestão.

Para Silva (2015), “Com o aumento da competitividade no mercado, torna-se fundamental o aperfeiçoamento da gestão estratégica dentro das organizações. Os indicadores de desempenho dão suporte na gestão estratégica organizacional, pois além de monitorarem a empresa como um todo, auxiliam nas tomadas de decisão e no desenvolvimento dos planos de ação”.

O gestor tem uma visão correta em relação aos indicadores de desempenho e sua importância dentro da organização, pois os mesmos são de tamanha importância para o planejamento e controle dos processos das organizações.

4.1.5 Visão sobre a comunicação e a qualificação dos colaboradores

Quando questionado sobre a comunicação e a qualificação dos colaboradores, recebemos a resposta de que a empresa utiliza bastante os seus veículos internos de comunicação, como os quadros de avisos, intranet e uma estrutura de cascata que funciona de forma orgânica, facilitando a comunicação interna dos colaboradores com os seus superiores.

A empresa presa muito pelos treinamentos de seus colaboradores pois entende que treinamento é uma das ferramentas mais importantes para a qualificação dos mesmos, fazendo um plano de treinamento eficiente, mapeando as áreas de atuação em alinhamento com o objetivo estratégico da empresa, formando todos os esforços aplicados em treinamento e desenvolvimento nas áreas que estão alinhadas com os objetivos pessoais dos colaboradores e os objetivos estratégicos da empresa.

Com a visão de Moreira (2020), “A Comunicação é reconhecida como uma ferramenta estratégica no ambiente empresarial, afirmando-se como um importante pilar na articulação e funcionamento desta. E Moreira (2020), completa dizendo que “Se outrora os esforços comunicacionais eram essencialmente voltados para fora na ânsia de criar uma imagem favorável junto do público externo, atualmente estes

esforços ganham igual ou redobrada importância em relação ao público interno da empresa”.

Fernandes (2018) diz que “Partindo do princípio de que para se diferenciar no mercado, devem-se criar novas estratégias para a melhor prestação dos serviços/produtos, torna-se um grande diferencial a preocupação com a qualificação do empregado”.

Analisando todas as informações, o gestor tem uma visão correta, pois a comunicação interna entre os colaboradores, os gestores e todas as pessoas da empresa, facilita a relação do dia a dia e conseqüentemente uma entrega melhor nos resultados finais, e para que a empresa seja bem sucedida, é necessário contar com pessoas qualificadas.

4.1.6 Visão em relação a produtividade e o clima organizacional

Quando questionado em relação a produtividade da empresa, envolvendo o momento de pandemia mundial, recebemos a resposta que: Durante a pandemia a empresa teve um grande crescimento, aumentando a produtividade avaliados através dos indicadores de desempenho e para que os colaboradores se sintam motivados a produzir mais à uma proposta de Remuneração variável (Bônus) proporcional ao desempenho individual dos colaboradores.

O clima organizacional na empresa é avaliado com base em uma pesquisa, conseguindo trazer um cenário da favorabilidade do clima organizacional. A partir desse resultado é tratado e elaborado planos de ações que contribuem para um bom clima organizacional, e então ações são implementadas, por exemplo: Plano de cargos e salários, benefícios compatíveis com o mercado, capacitação e desenvolvimento, eventos, entre outros feito de forma individual, quantitativas para conseguirmos mensurar o grau de satisfação e o seu gestor.

Para Burzi (2018), “Um bom clima organizacional é fundamental para o andamento de qualquer organização, independentemente do ramo de atuação ou número de colaboradores, a maturidade dos colaboradores diante de uma determinada situação organizacional, pode-se observar diferentes reações, influenciando sentimentos e emoções diversas por todos que resultam na alteração do clima organizacional”.

E com a visão de Negri (2015) “A produtividade é fundamental para a competitividade das empresas. Inovação geralmente impacta positivamente na produtividade”.

A visão do gestor em relação à produtividade e o clima organizacional, segue alinhada com seus conceitos. Sendo assim, analisamos que durante a pandemia a empresa adotou medidas de prevenção nas quais ajudou na melhoria da produtividade da empresa, sem que a mesma precisasse parar sua linha de produção e ainda conseguiu manter um bom clima organizacional medido através de indicadores de desempenhos e feedbacks individuais de cada colaborador.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo foi possível avaliar que o clima organizacional é fundamental para alavancar bons níveis de produtividade pelos colaboradores nas organizações. Foi analisado que o Departamento de recursos humanos habilita os profissionais a interagir dinamicamente com os processos produtivos e pessoais sempre considerando suas habilidades, qualidades e personalidades. Assim, o trabalho em equipe é estimulado e os times conseguem construir estratégias para atingir os objetivos organizacionais.

A empresa consegue avaliar o clima organizacional através de uma pesquisa onde traz um cenário de sua favorabilidade do clima organizacional, sendo a partir desse resultado tratado e elaborados planos de ação que contribuem para um bom clima organizacional, e então algumas ações implementadas. Os colaboradores se sentem motivados e engajados com a empresa, pois demonstram que os benefícios, as oportunidades, os treinamentos, a estrutura e o clima organizacional dentro da empresa atingem as suas expectativas, e por sua vez ainda entendem que há coisas que podem ser melhoradas, para que os motivem ainda mais podendo continuar entregando bons resultados. Identificamos que a empresa está se estruturando de forma que viabiliza seus colaboradores a estarem altamente capacitados, desenvolvidos e engajados, pois a mesma sempre se dispõe a elaborar treinamentos, dar feedbacks, medir o nível de satisfação dos colaboradores através dos indicadores de desempenho. Todavia, a empresa peca com sua liderança direta, que por sua vez falta com a clareza e boa relação interpessoal com seus subordinados. Tornam-se necessárias ações para que seja possível minimizar as falhas em relação a liderança direta e sua falta de clareza na relação interpessoal com os colaboradores.

A realização de palestras e reuniões semanais com todos os líderes e colaboradores são práticas muito bem vindas e que certamente poderão surgir efeitos. A aplicação de um treinamento voltado para a área de gestão de pessoas também seria uma saída válida. Uma vez que entendemos que as pessoas são o ativo mais valioso das empresas, existem diversas alternativas que podem ser adotadas para a melhoria da liderança direta e sua relação com os subordinados. Essas ações são de responsabilidade da empresa onde fica a seu critério aceitar, e certamente vão refletir de maneira positiva na motivação e na produtividade dos colaboradores. Em uma empresa de ferro e aço foi assim, mas o estudo pode ser ampliado para empresas de outros setores na cidade de Três Rios à nível de comparação.

REFERÊNCIAS

CARNAGIE, D.C. **COMO SER UM GRANDE LÍDER E INFLUENCIAR PESSOAS. TRADUÇÃO DE PATRÍCIA ARNAUD.** RIO DE JANEIRO: BESTSELLER, 2014.

CASAGRANDE, D. J. **A GESTÃO DE PESSOAS COMO IMPULSIONADORA DO DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS CONTEMPORÂNEAS.** REVISTA INTERFACE TECNOLÓGICA, [S. L.], v.14, n. 2, p. 64-75, 2017. DOI: 10.31510/INFA.V14I2.177. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://REVISTA.FATECTQ.EDU.BR/INDEX.PHP/INTERFACETECNOLOGICA/ARTICLE/VIEW/177](https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/177). ACESSO EM: 24 MAR. 2021.

CARVALHO, JULIANO MAURÍCIO DE POLÍTICAS DE COMUNICAÇÃO: **REGULAÇÃO E DEMOCRACIA. LECOTEC/COLEÇÕES FAAC, 2019.** DISPONÍVEL EM: <[HTTP://HDL.HANDLE.NET/11449/191445](http://hdl.handle.net/11449/191445)>

CAVAZOTTE, F.S.C.N.C; ARAÚJO, F.F.A; ABREU, A.L.A. **IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL ENTRE BRASILEIROS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS. UM ESTUDO DO SETOR CULTURAL,** v. 1, ANO 4, 01 DE MAIO 2017. DISPONÍVEL EM:<[HTTPS://DOI.ORG/10.18256/2237-7956/RAIMED.V5N3P241-249](https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v5n3p241-249)>. ACESSO EM: 21 MAIO 2021. CHIAVENATO, I.C. **GESTÃO DE PESSOAS: O NOVO PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES.** . ED. BARUERI: MANOLE, 2014. P. 24;11.

DESIDERATI, M.; VASCONCELLOS, B.; ALVES, L. E. **IMPACTO DA MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO: ANÁLISE EXPLORATÓRIA COM O MÉTODO DOS MÍNIMOS QUADRADOS PARCIAIS.** CADERNODE ADMINISTRAÇÃO, v. 24, n. 1, p. 43-52, 1 OUT. 2016.

FONTELLES, MAURO JOSE. **METODOLOGIA DE PESQUISA CIENTIFICA: DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO PARA UM PROTOCOLO DE PESQUISA. 2009.** 8 F. PESQUISA CIENTIFICA (GADUAÇÃO) - ALUNO, BELÉM, 2009. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://FILES.CERCOMP.UFG.BR/WEB/UP/150/O/ANEXO_C8_NONAME.PDF](https://files.cercomp.ufg.br/web/UP/150/O/ANEXO_C8_NONAME.PDF). ACESSO EM: 19 JUN. 2021.

LAUREANO , R. R.; REIS FILHO , R. R. **A IMPORTÂNCIA DO FATOR HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.** REVISTA INTERFACE TECNOLÓGICA, [S. L.], v. 17, n. 2, p. 706-717, 2020. DOI: 10.31510/INFA.V17I2.921.DISPONÍVELEM:[HTTPS://REVISTA.FATECTQ.EDU.BR/INDEX.PHP/INTERFACETECNOLOGICA/ARTICLE/VIEW/921](https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/921). ACESSO EM: 19 MAIO. 2021.

LEITE, C.E.L ET AL. **MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. UM ESTUDO DE CASO NA FEIRA DOS IMPORTADOS,** v. 1, ANO 5, 29/30 DE SETEMBRO 2016. DISPONÍVEL EM: <[HTTPS://YOUTU.BE/WQvXkR69ANs](https://youtu.be/WQvXkR69ANs)>. ACESSO EM: 18 MAIO 2021.

LORANDO, T. R. DOS S. P.; SAPIENZA, R.; COSTA, E. C. DA. **QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: FATOR DECISIVO NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL**. REVISTA INTERFACE TECNOLÓGICA, [S. L.], v. 17, n. 1, p. 363-375, 2020. DOI: 10.31510/INFA.V17I1.760. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://REVISTA.FATECTQ.EDU.BR/INDEX.PHP/INTERFACETECCNOLOGICA/ARTICLE/VIEW/760](https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfaceteecnologica/article/view/760). ACESSO EM: 24 MAR. 2021.

LORANDO, T. R. DOS S. P.; SAPIENZA, R.; COSTA, E. C. DA. **QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: FATOR DECISIVO NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL**. REVISTA INTERFACE TECNOLÓGICA, [S. L.], v. 17, n. 1, p. 363-375, 2020. DOI: 10.31510/INFA.V17I1.760. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://REVISTA.FATECTQ.EDU.BR/INDEX.PHP/INTERFACETECCNOLOGICA/ARTICLE/VIEW/760](https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfaceteecnologica/article/view/760). ACESSO EM: 4 NOV. 2021.

LOURO, I.L **GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: EFEITOS DA GRH SUSTENTÁVEL NA MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO. 2019. DISSERTAÇÃO (MESTRADO) - LISBON SCHOOL OF ECONOMICS E MANAGEMENT, LISBOA.**

MIGUEL, FERNANDA VALIM CÔRTEZ. **ENTREVISTA COMO INSTRUMENTO PARA INVESTIGAÇÃO EM PESQUISAS QUALITATIVAS NO CAMPO DA LINGUISTICA APLICADA. ODISSEIA, [S. L.], N. 5, P. 1-11, 1 JUN. 2010.** DISPONÍVEL EM: [HTTPS://PERIODICOS.UFRN.BR/ODISSEIA/ARTICLE/DOWNLOAD/2029/1464/](https://periodicos.ufrn.br/odisseia/article/download/2029/1464/). ACESSO EM: 19 JUN. 2021.

OLARTE GAMBOA, J. J. (2019). FUNDAMENTOS DE ERGONOMÍA. TEPEXI BOLETÍN CIENTÍFICO DE LA ESCUELA SUPERIOR TEPEJI DEL RÍO, 6(11), 70-73. <https://doi.org/10.29057/estr.v6i11.3868>

PAULA, V. V. DE; NOGUEIRA, G. DE M. **A IMPORTÂNCIA DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS, PARA O SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO**. INOVARSE, [S. L.], ED. 13, 2016. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.INOVARSE.ORG/SITES/DEFAULT/FILES/T16_047.PDF](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf). > .ACESSO EM: 19 DE MAIO DE 2021

RIBEIRO, M. F.; PASSOS, C.; PEREIRA, P. **MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: FATORES PRECURSORES DA MOTIVAÇÃO DO COLABORADOR**. GESTÃO E DESENVOLVIMENTO, N. 26, P. 105131, 1 JAN. 2018.

RODRIGUES, W **METODOLOGIA CIENTIFICA** RIO DE JANEIRO: FAETEC/IST, 2007 ACESSO EM: 20. OUT.21

SILVA, ANA PATRÍCIA FELIPE DA; RIBEIRO, RAQUEL FERNANDES. **A EVOLUÇÃO DA LIDERANÇA: A PERCEPÇÃO DOS GESTORES DE UMA INDÚSTRIA METALÚRGICA SITUADA NO CEARÁ**. 2020. 29F. ARTIGO (GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO) – CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO, FORTALEZA, 2020.

SILVA, L. R. F.; MOUSQUER, L. D.; SCHADECK, M.; RODRIGUES, L. A. **A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NA PRODUTIVIDADE DO TRABALHO NA REPRESENTAÇÃO COMERCIAL**. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO IMED, V. 5, N. 3, P. 241-249, 2015. ACESSO EM: 24 MAR. 2021.

TEIXEIRA, M. A. M.; MALAGOLLI, G. A. **O PAPEL DA MOTIVAÇÃO NA SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS E NO ALCANCE DOS OBJETIVOS EMPRESARIAIS.** REVISTA INTERFACE TECNOLÓGICA, [S. L.], v. 16, n. 1, p. 692-701, 2019. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://REVISTA.FATECTQ.EDU.BR/INDEX.PHP/INTERFACETECCNOLOGICA/ARTICLE/VIEW/616](https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfaceteecnologica/article/view/616). ACESSO EM: 24 MAR. 2021.

TUMARELO, NAINA. **PESQUISA APLICADA: MATERIAL COMPLETO COM EXEMPLOS E CARACTERÍSTICAS.** [S. L.], 18 SET. 2019. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://BLOG.METTZER.COM/PESQUISAAPLICADA/](https://blog.mettzer.com/pesquisaaplicada/). ACESSO EM: 19 JUN. 2021.

TUMARELO, NAINA. **PESQUISA DE CAMPO: CONCEITOS, FINALIDADE E ETAPAS DE COMO FAZER.** [S. L.], 27 JAN. 2018. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://BLOG.METTZER.COM/PESQUISA-DECAMPO/](https://blog.mettzer.com/pesquisa-decampo/). ACESSO EM: 19 JUN. 2021.

XAVIER, M.T.X; CERCILIER, V.M.C. TÍTULO. GESTÃO DE PESSOAS E PRODUTIVIDADE, VOLTA REDONDA, ANO 5, P. 6;8, 28 DE MARÇO 2016. DISPONÍVEL EM: <[HTTPS://APP.UFF.BR/RIUFF/BITSTREAM/1/7757/1/MARTHA%20TEOBALDO%20XAVIER%20-%20VANUZA%20MUGE%20CERCILIER.PDF](https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/7757/1/MARTHA%20TEOBALDO%20XAVIER%20-%20VANUZA%20MUGE%20CERCILIER.PDF)>. ACESSO EM: 21 MAIO 2021.

ANEXO 1



FACULDADE VÉRTIX TRIRRIENSE – UNIVÉRTIX SOCIEDADE EDUCACIONAL GARDINGO LTDA. – SOEGAR

QUESTIONÁRIO

Pesquisa elaborada pelas acadêmicos Marcos Vinícios de Paula Araujo e Vitor Luiz Lemos Rodrigues do curso Bacharelado em Administração da Faculdade Vértix-

Univértix, para o Trabalho de Conclusão de Curso, sob o título: “Motivação no ambiente de trabalho e sua forma de ajudar na produtividade”, apresentado ao curso de Administração da Faculdade Vértix Trirriense – Univértix, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel.

Peço a sua colaboração por meio das respostas a esta entrevista. Você não será identificado e as respostas serão usadas unicamente para fim desta pesquisa. Agradeço antecipadamente sua contribuição.

1- Qual seu sexo?

() Masculino

() Feminino

2- Qual a sua faixa etária?

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- acima de 45 anos

3- Qual é o seu nível de escolaridade?

- Ensino médio completo
- Ensino médio incompleto
- Superior completo
- Superior incompleto

4- Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- Acima de 5 anos

5- Sabemos que o comprometimento e motivação dos funcionários tem muito haver com as recompensas que os interessam. Como: ser reconhecido, valorizado, da forma com que o mesmo consiga ter sua realização profissional e também sua realização pessoal, e assim conseguir seus objetivos. Em uma escala de 0 a 5, como considera seu nível de motivação?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6- Indique os três principais motivos pelos quais lhe geram sentimentos de motivação no seu trabalho. Reconhecimento

- Estabilidade na empresa

- Salário
 - Possibilidades de crescimento profissional
 - Autonomia no trabalho
 - Ambiente de trabalho bom
 - O trabalho que realizo
 - Relacionamento com a chefia
 - Treinamento
 - Divisão correta das atividades diárias
 - Instalações adequadas (banheiros, vestiários etc.)
 - Outros
- 7- A empresa investe em treinamentos e formas de motivar seus colaboradores?
- Sim
 - Não
- 8- Sabendo que o clima organizacional é um indicador de satisfação dos colaboradores e membros gerais de uma empresa, em relação a diferentes aspectos que compõem a sua cultura organizacional, principalmente, as que afetam diretamente a qualidade do seu ambiente de trabalho. Como você classificaria o clima organizacional na empresa?
- Excelente
 - Bom
 - Regular
 - Ruim
- 9- Você sente que seu chefe reconhece suas tarefas entregues?
- Sim
 - Não
- 10- Você acha que seu salário é justo para as funções que desempenha?
- Sim

Não

Pode melhorar

11-Como você avalia a sua produtividade na empresa?

Excelente

Ótima

Boa

Regular

Regular

Ruim

Ruim

12-Você considera que falta algo na empresa para melhorar a sua produtividade?

Sim

Não

Talvez

13-Você considera que o clima organizacional, é importante para a produtividade da empresa?

Sim

Não

Talvez

14-Os gestores da empresa se comunicam adequadamente com os funcionários?

Sim

Não

15-Acredita que os benefícios oferecidos pela empresa são justos?

Sim

Não

16-Como você classificaria a infraestrutura da empresa?

Excelente

Ótima

Boa

regular

Ruim

17-Os valores de uma empresa são as motivações dela, ou seja, é aquilo que a faz estar ativa no mercado todos os dias, com foco e objetivos. Sendo assim, os valores são as crenças, filosofia e atitudes que devem ser seguidos pelos funcionários dentro das regras da empresa. Em uma escala de 0 a 5, qual o seu nível de identificação com os valores da empresa?

0

1

2

3

4

5

18-A missão é como a razão de ser de uma empresa, o propósito pelo qual trabalham e se esforçam os seus sócios e colaboradores. Você conhece a missão da empresa?

Sim

Não

19-Você acredita que a empresa lhe dá oportunidades de crescimento?

Sim

Não

20-"Liderança é considerada a habilidade de motivar, influenciar, inspirar e comandar um grupo de pessoas a fim de atingir objetivos". Como classificaria a liderança de seu gestor?

Excelente

Boa

Regular

Ruim

21-Acredita que a comunicação entre você, seu gestor e os colegas de trabalho é clara? Sim

Não

22-A ergonomia é uma ciência que busca entender a relação do homem com as condições de trabalho, estabelecendo normas para melhorar esse relacionamento. Como você considera a ergonomia dentro da empresa?

Excelente

Boa

Regular

Ruim

23-Você gosta de trabalhar nesta empresa? Sim

Não

ANEXO 2



FACULDADE VÉRTICE – UNIVÉRTIX
SOCIEDADE EDUCACIONAL GARDINGO LTDA. – SOEGAR

ENTREVISTA

Pesquisa elaborada pelos acadêmicos Marcos Vinícios de Paula Araujo e Vítor Luiz Lemos Rodrigues do curso Bacharelado em Administração Faculdade

Vértice - Univértix, para o Trabalho de conclusão de Curso, sob o título: “Motivação no ambiente de trabalho e sua forma de ajudar na produtividade”, apresentado ao curso de Administração da Faculdade Vértice – Univértix, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel.

Peço a sua colaboração por meio das respostas a esta entrevista. Você não será identificado e as respostas serão usadas unicamente para fim desta pesquisa. Agradeço antecipadamente sua contribuição.

1- Qual é a sua idade?

2- Qual é o seu nível de escolaridade? Há quanto tempo se formou?

3- Qual é o seu cargo dentro da empresa?

4- Há quanto tempo faz parte da empresa? Gosta da área em que atua?

5- Quanto tempo atua na sua área de formação?

6-Qual a influência do RH (Gestão de Pessoas) nas questões motivacionais e de satisfação dos colaboradores?

7-A empresa possui algum plano de carreira?

8-Quais indicadores de desempenho serão usados para atingir o grau de satisfação dos colaboradores e metas de produtividade estipulados pela empresa? Motivação:

9-De que forma a empresa buscar obter um bom clima organizacional?

10-Existe alguma motivação aplicada aos colaboradores para aumentar a produtividade?

11-Mediante a pandemia, como ficou a produtividade da empresa? Quais foram as adaptações adotadas pela empresa?

12-Como a empresa compreende as causas de satisfação ou insatisfação dos colaboradores?

____ 13-De que forma a empresa ajuda na qualificação dos colaboradores? Possui treinamentos?

14-Existe uma boa comunicação entre os gestores e os colaboradores?

15-Como gestor de performance, quais as formas adotadas para que o colaborador esteja engajado, motivado e dando bons resultados para a empresa?

ANEXO 3



**FACULDADE VÉRTICE – UNIVÉRTIX
SOCIEDADE EDUCACIONAL GARDINGO LTDA. – SOEGAR**

ENTREVISTA

Pesquisa elaborada pelos acadêmicos Marcos Vinícios de Paula Araujo e Vítor Luiz Lemos Rodrigues do curso Bacharelado em Administração Faculdade Vértice - Univértix, para o Trabalho de conclusão de Curso, sob o título: “Motivação no ambiente de trabalho e sua forma de ajudar na produtividade”,apresentado ao curso de Administração da Faculdade Vértice – Univértix, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel. Peço a sua colaboração por meio das respostas a esta entrevista. Você não será identificado e as respostas serão usadas unicamente para fim desta pesquisa. Agradeço antecipadamente sua contribuição.

1-Qual é a sua idade?

Tenho 28 anos.

2-Qual é o seu grau de escolaridade ? Há quanto tempo se formou?

Ensino Superior completo. Me formei há um pouco mais de 1 ano.

3-Qual é o seu cargo dentro da empresa?

Hoje eu sou Analista de gestão da qualidade e Gestor de desempenho.

4-Há quanto tempo faz parte da empresa? Gosta da área em que atua?

Gosto muito da área em que atuo.... toda minha formação foi voltada para a área de gestão da qualidade e gestão de desempenho. Estou na empresa há cerca de 9 meses.

5-Quanto tempo atua na sua área de formação?

Bom, eu iniciei na área de gestão antes mesmo de me formar, em uma mult nacional referência mundial na área de gestão, totalizando ai cerca de 3 anos atuando na área.

6-Qual a influência do RH (Gestão de Pessoas) nas questões motivacionais e de satisfação dos colaboradores?

O DRH atua para evidenciar as potencialidades dos indivíduos. O propósito é incentivar a criatividade, a autoconfiança, a autonomia e a iniciativa, características essenciais para atender às demandas internas e dinamizar o fluxo produtivo a partir do desempenho aprimorado. O DRH também habilita os

profissionais a interagir dinamicamente com os processos produtivos e pessoais, sempre considerando suas habilidades, qualidades e personalidades. Assim, o trabalho em equipe é estimulado e os times conseguem construir estratégias para atingir os objetivos organizacionais.

7-A empresa possui algum plano de carreira?

Possui sim, desde a porta de entrada, com trainees, estagiários até cargos de alta direção.

8-Quais indicadores de desempenho serão usados para atingir o grau de satisfação dos colaboradores e metas de produtividade estipulados pela empresa? Motivação: Bom indicadores utilizados para atingir o grau de satisfação dos colaboradores. Eles tem alguns viéses diferentes para o Drh, como total de horas investidas em treinamento, aderência ao plano de treinamento, tempo de preenchimento de vaga, absenteísmo, turnover, indicadores que medem diretamente a satisfação dos colaboradores, aderência a um plano de aderência ao clima organizacional, através de pesquisas internas com os colaboradores.

9-De que forma a empresa buscar obter um bom clima organizacional?

Bom, em cima de uma pesquisa, conseguimos trazer um cenário, da nossa favorabilidade do clima organizacional Baseado nesse resultado é tratado e elaborado planos de ação que contribuem para um bom clima organizacional e então algumas ações implementadas , por exemplo: Plano de cargos e salários, benefícios compatíveis com o mercado, capacitação e desenvolvimento, eventos, entre outros.

10-Existe alguma motivação aplicada aos colaboradores para aumentar a produtividade?

Sim, proposta de Remuneração variável (Bônus) proporcional ao desempenho individual dos colaboradores.

11-Mediante a pandemia, como ficou a produtividade da empresa? Quais foram as adaptações adotadas pela empresa?

Durante a pandemia a empresa teve um grande crescimento, aumentando a produtividade. As adaptações adotadas pela empresa foram: Utilização de máscaras, álcool em gel, trabalho híbrido.

12-Como a empresa compreende as causas de satisfação ou insatisfação dos colaboradores?

Conseguimos compreender essa questão através da pesquisa de clima com o colaborador, feita de forma individual e quantitativas para conseguirmos mensurar o grau de satisfação e o seu gestor.

13-De que forma a empresa ajuda na qualificação dos colaboradores? Possui treinamentos?

Sim, com certeza. Treinamento é uma das ferramentas mais importantes para qualificações dos nossos colaboradores, mas para fazermos um plano de treinamento eficiente é necessário mapear as áreas de atuação em alinhamento com o objetivo estratégico da empresa, para formarmos todos os esforços aplicados em treinamento e desenvolvimento nas áreas que estão alinhadas com os objetivos pessoais dos colaboradores e os objetivos estratégicos da empresa .

14-Existe uma boa comunicação entre os gestores e os colaboradores?

Com certeza. Além dos veículos internos de comunicação, como: Quadros de avisos, intranet, temos uma estrutura de cascata que funciona muito bem de forma orgânica.

15-Como gestor de performance, quais as formas adotadas para que o colaborador esteja engajado, motivado e dando bons resultados para a empresa?

Além de toda essa ferramenta falada acima, além de medir o desempenho, é importante manter uma estrutura para reportar, que aproxime o colaborador da empresa. Sempre que possível dando feedback pessoal, individual e ainda mais importante, demonstrar reconhecimento pelos bons resultados e sempre tentar dar autonomia aos colaboradores.