

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Rosemeri Borre

**MOTIVAÇÃO: UMA ANÁLISE NA EMPRESA COLOR TINTAS VENÂNCIO
AIRES**

Venâncio Aires

2017

Rosemeri Borre

**MOTIVAÇÃO: UMA ANÁLISE NA EMPRESA COLOR TINTAS VENÂNCIO
AIRES**

Trabalho apresentado à disciplina de Trabalho de Curso III, do curso de Administração, campus de Venâncio Aires, da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como condição para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador (a): Ms. Letícia Arend.

Venâncio Aires

2017

AGRADECIMENTOS

Gostaria de fazer alguns agradecimentos ao termino de mais uma etapa de extrema importância na minha vida. Agradecer algumas pessoas que foram fundamentais para a realização deste trabalho de conclusão do curso de Administração.

Primeiramente sou grata a Deus, pela saúde, pela força em superar as dificuldades encontradas até este momento, e ainda por colocar pessoas admiráveis na minha vida e no decorrer da minha caminhada acadêmica.

Agradeço aos meus pais Darci Borre e Lair Borre por sempre terem me incentivado a buscar meus objetivos e jamais desistir frente às dificuldades, pelo amor, incentivo, pelos ensinamentos constantes.

As amigas que muitas vezes sofreram comigo ao temido Trabalho de Conclusão (TC), por terem entendido e aceitado a minha ausência em tantos momentos para assim me dedicar aos estudos. Aos colegas que encontrei durante o período do curso, momentos convividos e amizades que foram se tornando cada vez mais fortes e com certeza levarei para o resto da vida.

A todos os professores que se dedicaram, e compartilharam comigo seus ensinamentos, experiências e conhecimento, contribuindo para esta formação acadêmica, e também a orientadora deste estudo, professora Letícia Arend que muito me orientou no presente estudo.

RESUMO

Atualmente as organizações apresentam-se cada vez mais cientes da importância da valorização de seus colaboradores, pois mantê-los motivados e satisfeitos, além de trazer melhores resultados para a empresa e o alcance dos objetivos de ambos, faz com que isto se torne uma vantagem competitiva no mercado atual. Devido a esse contexto, o presente estudo foi desenvolvido na empresa Color Tintas Venâncio Aires, com o objetivo geral de analisar a motivação dos colaboradores da mesma, buscando identificar fatores motivacionais, a influência do ambiente organizacional na desmotivação, a influência dos benefícios e o papel da liderança na motivação dos colaboradores. O presente trabalho teve abordagem pelo método quali-quantitativo, objetivo exploratório e com procedimento de estudo de caso, suporte que tornou possível o alcance dos objetivos do estudo. Por meio da pesquisa aplicada com os quinze colaboradores da empresa em estudo, concluiu-se que a maior parte dos colaboradores está satisfeita em trabalhar na mesma, pois a empresa dispõe de fatores que lhes motivam. Também foi possível ter clareza de que independente da estrutura organizacional, a empresa reconhece que para estarem engajadas no mercado atual, precisa reter seus talentos e motivá-los constantemente. Concluindo ainda que é de extrema importância à empresa estar sempre desenvolvendo pesquisas para perceber os fatores motivacionais desejado do seu colaborador e assim promover melhorias para o colaborador estar ciente de sua importância, assim estando comprometidos no alcance dos objetivos e o conseqüentemente o sucesso de ambos.

Palavras-chave: Motivação, liderança, benefícios, colaboradores e fatores motivacionais.

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma	15
Figura 2 – Idade.....	38
Figura 3 – Gênero.....	39
Figura 4 – Escolaridade	40
Figura 5 – Tempo de serviço	40
Figura 6 – Satisfação em trabalhar na empresa.....	42
Figura 7 – Reconhecimento pelo trabalho executado.....	43
Figura 8 – Autoria para propor melhorias.....	44
Figura 9 – Realização pessoal e profissional com o trabalho executado.....	45
Figura 10 – Ideias de inovação e sugestões.....	46
Figura 11 – Formação profissional/trabalho.....	47
Figura 12 – Cursos para melhor desempenhar meu trabalho.....	48
Figura 13 – Empresa como alternativa de emprego.....	49
Figura 14 – Benefícios.....	50
Figura 15 – Realização profissional.....	51
Figura 16 – Qualidade de vida.....	52
Figura 17 – Oportunidade de crescimento profissional.....	53
Figura 18 – Ambiente da empresa.....	54
Figura 19 – Relacionamento interpessoal (colegas).....	55
Figura 20 – Realacionamento com a chefia.....	56
Figura 21 – Oportunidades de aperfeiçoamento.....	57
Figura 22 – Respeito mútuo.....	58
Figura 23 – Liberdade/autonomia para realização atividades.....	59
Figura 24 – Participação e comprometimento.....	60
Figura 25 – Remuneração.....	61
Figura 26 – Pagamento do salário em dia.....	62
Figura 27 – Segurança no trabalho interno e/ou externo.....	63
Figura 28 – Equipamentos, estruturas e EPI adequados.....	64
Figura 29 – Conforto e qualidade de vida.....	65
Figura 30 – Ambiente organizacional.....	66
Figura 31 – Benefícios além da remuneração fixa.....	67
Figura 32 – A empresa demonstra interesse em ampliar os benefícios.....	68

Figura 33 – Benefícios/motivação.....	69
Figura 34 – Relacionamento com gerente.....	71
Figura 35 – Chefe imediato/orientação.....	72
Figura 36 – Trabalho em equipe.....	73
Figura 37 – Metas e indicadores.....	74

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 - Valorização e reconhecimento.....	76
Tabela 2 - Participação e comprometimento.....	77
Tabela 3 - Cursos de aperfeiçoamento.....	78
Tabela 4 - Benefícios.....	79
Tabela 5 - Comunicação e metas.....	80
Tabela 6 – Ideias, sugestões e qualidade de vida.....	81

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	OBJETIVOS.....	11
2.1	Objetivo Geral.....	11
2.2	Objetivos Específicos	11
3	JUSTIFICATIVA.....	12
4	CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA	14
4.1	Área de atuação	14
4.1.1	Produtos.....	14
4.1.2	Estrutura física e localização.....	14
4.1.3	Número de funcionários	14
4.1.4	Histórico	14
5	REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
5.1	Recursos Humanos	16
5.2	Capital Humano.....	17
5.3	Conceituando Motivação	18
5.3.1	O papel da liderança na motivação	20
5.4	Teorias motivacionais.....	22
5.4.1	Teoria das necessidades de Maslow	22
5.4.2	Teoria X e Y	24
5.4.3	Teoria de dois fatores	25
5.4.4	Teoria da equidade	26
5.4.5	Teoria ERC	28
5.4.6	Teoria da expectativa	28
5.5	O papel dos Benefícios na motivação	29
5.5.1	Conceituando benefícios.....	30
5.5.2	Tipos de benefícios	31

5.5.2.1 Encargos sociais.....	31
5.5.2.2 Benefícios concedidos pela empresa	32
5.5.2.3 Benefícios flexíveis	33
5.6 Fatores motivacionais.....	34
6 METODOLOGIA	35
6.1 Delineamento da pesquisa	35
6.2 Local da pesquisa.....	36
6.3 População da pesquisa	36
6.4 Procedimentos metodológicos.....	37
6.5 Tratamento de dados.....	37
7 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	38
7.1 Perfil do entrevistado	38
7.2 Mapear os fatores motivacionais para os colaboradores.....	41
7.3 Mapear fatores do ambiente organizacional que influenciam na desmotivação/motivação dos colaboradores.	49
7.4 Apontar a influência dos benefícios oferecidos pela empresa na motivação dos colaboradores.	66
7.5 O papel da liderança na motivação dos colaboradores.	69
8 SUGESTÕES.....	76
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	82
REFERÊNCIAS.....	84
ANEXO A.....	87

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização, industrialização e o aumento da competitividade, a busca de melhores resultados para manter-se no mercado de trabalho e para que se torne possível o alcance dos objetivos, vem sendo fator presente no dia-a-dia das organizações. Entender a importância e a necessidade de compreender melhor os fatores que afetam e contribuem para a melhoria do desenvolvimento dos trabalhadores, adotar uma estratégia a partir de um estudo de análise motivacional, torna o cotidiano mais eficaz para a realização das atividades, bem como o bem estar e satisfação dos colaboradores.

As pessoas são consideradas como recursos para as empresas e as mesmas precisam ser motivadas, elaborando estratégias e investimentos para desenvolver a capacidade e buscar a motivação de cada um. Devido á importância do assunto, o trabalho realizou uma análise sobre a motivação dos colaboradores da empresa Color Tintas Venâncio Aires, bem como os fatores que causam desmotivação dos mesmos, o papel da liderança e a influência de benefícios oferecidos para o alcance da satisfação motivacional.

A motivação é um processo que se configura a cada momento conforme Vergara (2010), porque a motivação é intrínseca, ninguém motiva ninguém, cada pessoa se motiva ou não. O que pode acontecer é uma pessoa receber algum estímulo, um incentivo de outra pessoa, assim provocando a motivação, que tem um caráter de continuidade, o que significa que sempre teremos á nossa frente algo a motivar-nos.

As necessidades e os fatores que motivam o homem são distintos e de proporções diferentes, destas mais básicas até as mais complexas. Por essa razão torna-se fundamental aprender e compreender os fatores que determinam a motivação do colaborador no trabalho. Diante desse contexto, questionou-se: como está a motivação dos colaboradores da empresa estudada?

No próximo capítulo foi detalhado os objetivos gerais e específicos do estudo e sua devida justificativa, após a apresentação da contextualização, em seguida o referencial teórico, análise de dados, sugestões e considerações finais.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Analisar a motivação dos colaboradores na empresa Color Tintas Venâncio Aires.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Mapear os fatores motivacionais para os colaboradores.
- b) Mapear fatores do ambiente organizacional que influenciam na desmotivação dos colaboradores.
- c) Apontar a influência dos benefícios oferecidos pela empresa na motivação dos colaboradores.
- d) O papel da liderança na motivação dos colaboradores.

3 JUSTIFICATIVA

A justificativa gerencial para a realização desse estudo se deu pelo fato de que as pessoas são o diferencial nas organizações, cujo mercado está cada vez mais competitivo, onde além das máquinas, equipamentos, são as pessoas que executam as tarefas para o alcance dos resultados e objetivos. Perante um mercado cada vez mais exigente e em busca de continuas melhorias, as organizações precisam estar cientes que são as pessoas seu maior recurso intelectual, e estas precisam estar motivadas em suas respectivas funções. Foi possível para a empresa em estudo observar em seus colaboradores o que lhes promovem motivação e a desmotivação, quais benefícios contribuem para essa melhoria, para assim prover uma aproximação e satisfação entre ambos.

Assim como a prática de administrar é definida como um processo de trabalhar em equipe, onde colaboradores das organizações juntos buscam estudar recursos, levantar informações no processo administrativo e produtivo, fazendo com que a mesma consiga alcançar a satisfação dos seus clientes e o sucesso. A justificativa teórica visa estudar a importância de analisar a motivação dos colaboradores de uma empresa. Através da realização desse trabalho, foram mapeados os fatores que geram e influência na motivação e ao mesmo tempo desmotivação dos mesmos, analisou possíveis benefícios para o alcance da motivação dos colaboradores. Uma empresa com seus profissionais satisfeitos e motivados, desperta o seu comprometimento para trabalhar em prol de um mesmo objetivo.

Conforme Alexandre Rangel(2017, <<http://exame.abril.com.br/com>>)"Como fazer os funcionários ficarem sempre motivados com o trabalho, especialista em gestão de pessoas", manter-se uma equipe motivada é um dos grandes desafios de um gestor, pois continuamente ele se vê diante de dificuldades financeiras da empresa, que o impedem de dar aumento de salários, contextos familiares dos funcionários, envolvendo doenças graves e desemprego na família do colaborador, autoimagem negativa de determinados membros da equipe, disputas e brigas internas, ciúmes, fofocas, ou seja, de elementos que fogem totalmente do seu controle. São realidades que estão presentes em todos os ambientes de trabalho e contribuem para dificultar o desempenho da liderança para manter as pessoas animadas e produtivas.

O presente estudo analisou fatores que causam motivação/desmotivação aos colaboradores da empresa estudada, buscando aproximar gestores e colaboradores para juntos buscar melhorias no ambiente, pois não basta às organizações dispor de pessoas somente como colaboradoras, é preciso à mesma manter uma plataforma que sirva de base para um bom desempenho e amparos que estimulem a motivação. Fatores motivacionais que impulsionem as pessoas em prol de um objetivo comum, que utilize seus talentos existentes, que faça valerem-se seus comprometermos. E a plena utilização desses recursos, requer uma estrutura organizacional adequada e um gestor empenhado.

4 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA

4.1 Área de atuação

Comércio

4.1.1 Produtos

Conta com um mix de produtos amplos e completos. Que compreende deste a área automotiva (chapeação, pintura e polimento), área predial (deste a preparação de superfícies a serem pintadas até o acabamento em tinta) e ainda a linha industrial (primer e tintas com secagem rápida).

4.1.2 Estrutura física e localização

A empresa conta com prédio alugado de 630 metros quadrados localizado na Rua Voluntários da Pátria, 1900, centro.

4.1.3 Número de funcionários

Sua equipe é constituída por 18 funcionários: dois sócios, onde um deles é responsável por toda parte administrativo-financeira da empresa, o outro auxilia diretamente nas vendas. Possui uma caixa e uma auxiliar de caixa (estagiaria), uma vendedora interna, e mais oito vendedores externos que auxiliam na interna também, uma colorista e um auxiliar e três entregadores.

4.1.4 Histórico

A empresa começou a atender a área de Venâncio Aires antes mesmo de contar com uma loja física, onde os dois sócios trabalhavam em outro estabelecimento

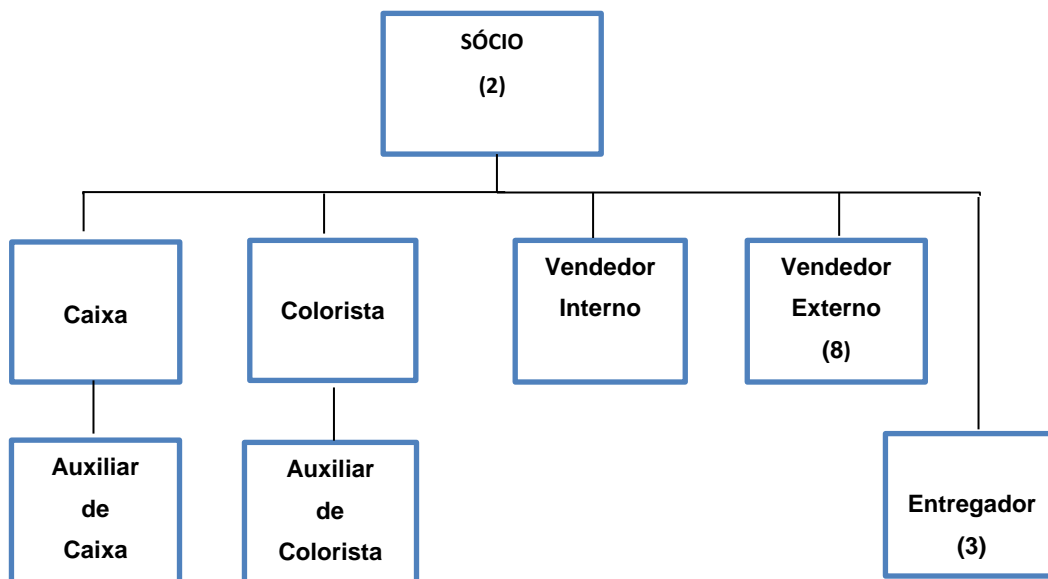
em Lajeado, cidade vizinha, e sempre fazia praça em Venâncio Aires conquistando clientes de potencial. Surgiu a partir daí uma oportunidade de abrir sua própria empresa.

Foi protocolada de outubro de 2011 a Color Tintas Venâncio Aires CNPJ 143702880001/09, tendo suas atividades iniciada no dia 16 de novembro de 2011 na cidade de Venâncio Aires. Seu capital dividido por quatro partes de 25%, sendo os sócios: Ademir Dari Reuter, Ivan Luiz Biancini, Renato e Airton.

Contando com o trabalho de dois sócios, uma caixa, um colorista e um vendedor interno e um vendedor externo.

Na data de 16 de julho de 2014 desconstituíram-se da empresa os dois sócios Renato e Airton, onde passou a ter dois sócios com 50% do capital cada, o que predomina até os dias atuais.

Figura 1 – Organograma da empresa.



Fonte: elaborado pelo autor do trabalho.

5 REFERENCIAL TÉORICO

Neste capítulo do estudo, através de uma revisão de literatura, teve como objetivo apresentar os principais conceitos da área de Recursos Humanos. Enfatizando fatores que influenciam na motivação dos colaboradores de uma empresa e que se fazem necessários para uma melhor compreensão desse estudo.

Para uma melhor percepção no que consiste a motivação e desmotivação dos colaboradores, a influência dos benefícios e o papel do líder para que o mesmo aconteça dentro de uma empresa, tornou-se indispensável analisar alguns conceitos sobre o tema.

5.1 Recursos Humanos

A expressão recursos humanos, para Chiavenato (2016) se refere às pessoas que participam das organizações, e nelas exercem determinadas funções. É uma área de estudos grandemente abundante, dinâmico e mutável, fazendo parte de grandes e medias organizações, porém pode ser perfeitamente aplicável a qualquer outro tipo ou tamanho de empresa. É uma área indisciplinar, envolvem infalivelmente conceitos de psicologia industrial e organizacional, direito do trabalho, engenharia de segurança, fisiologia do trabalho, entre outros.

Para Menegon (2012) uma das principais práticas dos recursos humanos é a seleção, a qual oferece (depois que é feito o recrutamento para atrair novos colaboradores para a organização, ou até colaboradores já dentro da organização), o conjunto de práticas e ferramentas para contratar a pessoa ideal para cada função dentro da organização conforme atributos exigidos e necessários para determinada vaga.

Segundo Ferreira (2004) a função dos Recursos Humanos visa proporcionar oportunidades que potencializem a contribuição individual, casa indivíduo com suas particularidades, proporcionando condições de trabalho favoráveis e adequadas ao desenvolvimento profissional, estimulando confiança, respeito e compreensão recíproca entre colaboradores e empregados.

O trabalho de formar uma equipe conforme Lacombe (2011) pode levar vários anos e não há segurado contra perdas desse importante ativo. A responsabilidade maior dos administradores é selecionar, formar, integrar e aperfeiçoar um grupo de pessoas para trabalhar em uma empresa como uma verdadeira equipe, a qual tenha os objetivos definidos, fazer com que cada colaborador conheça seu papel, coopere com os demais e vista a camisa para produzir resultados em prol dos objetivos da organização.

Ainda conforme as palavras do autor, as organizações precisam ver as pessoas como seres humanos, como o diferencial para sua organização e embora muitas vezes elas precisem ser administradas, elas querem ser felizes, buscam qualidade de vida, querem ter suas ambições atendidas, e os gestores precisam entender que os seus objetivos que as mantêm dentro das organizações podem não coincidir integralmente com os objetivos da mesma.

5.2 Capital Humano

As mudanças vividas no ambiente empresarial, bem como diversas pesquisas, segundo Menegon (2012), indicam que o capital humano tem sido um dos fatores de vantagens competitivas mais importantes e também o mais difícil de desenvolver em função dos seus aspectos intangíveis. Hoje o capital humano é um dos tipos de capital que vem ganhando destaque na era do conhecimento, sendo tão importante quanto o capital financeiro.

O capital humano segundo Chiavenato (2010) são os talentos que as empresas retêm, e seus quadros constituem os seus principais ativos. Os talentos possuem habilidades, competências e conhecimentos que são imprescindíveis para o sucesso das organizações, porém atrair os mesmos é necessário, mas não o suficiente. É preciso saber aplicar os talentos dentro de uma empresa da melhor forma possível e isso depende do desenho organizacional e da cultura organizacional. Assim o capital humano é uma questão de talentos e de seus contextos.

Ainda conforme as palavras do autor, as pessoas constituem o patrimônio das organizações, e são seus conhecimentos e seus talentos o combustível que move a era da informação. A nova guerra que está sendo travada, é a busca e retenção de talentos em qualquer lugar ou país que estejam. Existem talentos que podem ser

obtidos a preços promocionais e com altas competências, a única barreira à integração desses talentos está nas diferenças culturais entre povos o que proporciona diferentes personalidades e estilos de trabalho.

Segundo Oliveira (2013) todo o executivo precisa trabalhar com e por meio das pessoas, essas que por sua vez realizam trabalhos que possibilitam o alcance dos objetivos estabelecidos pelas organizações. Organizações cuja eficiência depende da qualidade do capital humano que a compõem, portanto no desenvolvimento de uma estrutura organizacional eficiente deve-se levar em conta o comportamento e os conhecimentos das pessoas que têm de desempenhar funções que lhe são atribuídas.

Segundo Marras (2011) as empresas devem estar com as portas abertas, o colaborador precisa ter acesso a seu supervisor quando necessário. Precisa sentir-se como elemento importante da organização, e perceber que suas ideias recebem a devida atenção.

De acordo com Lacombe (2011), uma organização além de selar pelas pessoas precisa também selar pela ética, a qual aproxima e preserva os colaboradores, consumidores e fornecedores corretos e preocupados com a responsabilidade social. Não se pode esperar atitude diferente de uma empresa não ser o de ser um exemplo. As empresas dão maior atenção a alguns valores, como prestígio, estima, credibilidade, respeito com o público e com os colaboradores, confiança no produto e decisões, entre outros diversos valores. E os colaboradores tem grande participação de como a empresa será vista tanto internamente quanto externamente.

5.3 Conceituando Motivação

Para que possamos desenvolver nossa motivação e criatividade conforme Predebon (2013) é preciso desenvolver primeiramente a ótica de uma posição de interesse diante de um trabalho, buscando equilibrar a visão entre o idealismo e o materialismo. Ou seja, ver seu trabalho unicamente como forma de ganhar dinheiro dificilmente promoverá motivação.

Conforme Jucá (2013, p. 53) “Uma pessoa motivada é aquela que se dedica, qualitativa e quantitativamente, às tarefas relacionadas a metas organizacionais”.

Ainda conforme palavras do autor, a teoria das expectativas traz respostas interessantes quanto à motivação, principalmente porque não tenta sugerir uma fórmula mágica e sim apresenta propostas práticas que levam em conta o colaborador junto com a organização e o papel do gestor. Essa teoria começa dizendo que o segredo está em passar para cada colaborador um desafio a sua altura, de acordo com sua capacidade. Um desafio de baixa dificuldade irá parecer rotineiro, já um desafio além de sua competência pode assustar, ou seja, para motivar alguém é de suma importância ajustar o nível de desafio com a pessoa.

Conforme Silva (2014, p. 208), “motivação é alguma força direcionada dentro dos indivíduos, pela qual eles tentam alcançar uma meta, a fim de preencher uma necessidade ou expectativa”.

Apesar de a motivação ser de enorme importância, conforme Chiavenato (2010) é difícil defini-la em poucas palavras, e mais difícil ainda é aplicar seus conceitos no cotidiano das organizações, em suma, a motivação das pessoas certamente envolve metas e objetivos. O indivíduo que almeja poder e status certamente comprometem seus esforços, seu tempo e sua substância para alcançá-lo, assim como o indivíduo que almeja poder, reconhecimento, irão focar todas suas forças e habilidades em prol desse objetivo.

Conforme Chiavenato (2016), a motivação é um importante campo do conhecimento da natureza humana e é necessário conhecer a motivação da pessoa para poder compreender o seu comportamento. Não é muito fácil definir de forma correta e exata o conceito de motivação, de uma maneira geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou pelo menos que dá origem a um comportamento específico.

Podemos dizer que a motivação é a disposição para fazer alguma coisa, retida pela possibilidade dessa ação de satisfazer uma necessidade. Essa sendo uma deficiência, ou seja, algo que está faltando (MENEGON, 2012).

Marras (2011) parte de uma premissa teórica de que a motivação é um processo endógeno nos indivíduos, onde cada um desenvolve forças motivacionais diferentes em momentos diferentes, em fases diferentes de sua vida, reconhecendo também que essas forças influenciam diretamente sua forma de encarar o trabalho e até suas próprias vidas.

5.3.1 O papel da liderança na motivação

Uma das atribuições mais importante aos administradores, conforme Lacombe (2011) é escolher, organizar e aperfeiçoar um grupo de pessoas para desenvolver suas atividades na organização como uma equipe, fazendo com que cada integrante conheça o seu papel e colabore com os demais para produzir resultados. A influência do administrador vai além de compreender e utilizar todos esses elementos em conjunto, é essencial que mantenha o equilíbrio na tomada de decisões e utilize suas habilidades e conhecimentos para produzir a transformação necessária para a expansão da organização.

Um dos motivos aos quais as pequenas e grandes empresas treinam seus colaboradores, é a possibilidade dos mesmos adquiram os conhecimentos, habilidades e atitudes primordiais ao trabalho, permitindo que atinjam desempenho adequado às atividades. A partir destes treinamentos, é possível que os colaboradores possam alcançar níveis superiores para desempenhar suas tarefas (BOHLANDER, 2010).

A liderança no mercado de trabalho de acordo com Marras (2011) é uma questão que vem sendo mal administrada na maioria das organizações. Em primeiro lugar a própria organização é responsável por uma boa liderança, posteriormente o próprio líder. Cabe a organização depois de traçar as linhas básicas em contorno do líder, executar programas de desenvolvimento gerencial que permitam o alcance dos objetivos.

Conforme Vergara (2010) a liderança está ligada a motivos, incentivos que possam colaborar para que a motivação aconteça nas pessoas para realizar a missão e os objetivos da organização. A motivação remete a questões realmente pessoais de cada indivíduo, tratando se suas particularidades, como o que os move, ao que nos faz sentido, aquilo que atribuímos significado.

Ainda segundo a autora, destacam-se três tipos de liderança conforme teorias: teoria dos traços de personalidade (onde o líder já nasce com determinados traços de personalidade, físicos, intelectuais, sociais e relacionados com a tarefa, ou seja, infere-se dessa teoria o líder já nasce feito) teoria dos estilos de liderança (nessa atribuem três tipos de líderes, o autocrático (aquele que manda), o democrático (aquele que busca a participação) e o laissez-faire (aquele conhecido na intimidade por deixar rolar)).

Liderança conforme Menegon (2012) é a capacidade de influenciar e dirigir um grupo em direção ao alcance de seus objetivos. O líder possui traços e se destacam a ambição e a energia, o desejo de liderar, honestidade e integridade, autoconfiança, inteligência e a grande capacidade de perceber e reconhecer profissionais. Levando em conta que nem todos os administradores são líderes e nem todos os líderes são administradores.

Alimentar o desenvolvimento de outras pessoas não é fácil, especialmente porque exige do líder a capacidade de confiar no potencial do seu time. Tratando o colaborador como eficiente e competente provavelmente ele buscara ser o espelho dessa sua confiança. É de extrema importância também entender que o feedback não significa apenas discutir aspectos negativos, e sim fazer elogios, sendo o reconhecimento de um esforço de aperfeiçoamento, um incentivo para o aprofundamento e a intensificação de algum comportamento valorizado pela empresa. Prática essa que causa motivação no colaborador (JUCÁ 2013).

De acordo com Robbins, Judge e Sobral (2010) líderes eficazes são aqueles que confiam nos apelos emocionais, para assim transmitir suas mensagens. Esses feitos com entusiasmo geralmente passam aos seus colaboradores sentimentos de eficácia, competência, otimismo e prazer. Um bom líder sabe que é crucial para os colaboradores um conteúdo emocional, pois os leva a adquirir a visão de futuro da empresa e aceitarem as mudanças.

Conforme Almeida (2015) as organizações como líderes empenhados na busca da motivação, é de extrema importância estarem dispostas a ouvir seus colaboradores, suas ideias, sugestões assim tanto maiores chances de desenvolvimento, reduzindo os riscos que poderiam surgir pelas falhas ou ausência de comunicação. A organização, a pessoa que contém contato direto com os colaboradores precisa se mostrar aberta a ouvir novas sugestões e ideias, e se viáveis, criativas, demonstrar satisfação por recebê-las. Essa comunicação torna-se vantajosa para a organização e para o colaborador.

De acordo com Costa (2014), um bom líder é aquele que tem a competência de planejar, de reduzir os problemas, é criativo. Ele possui um ponto de vista do futuro e prepara a organização para seu crescimento. Tem a capacidade de conciliar, de desenvolver uma equipe de trabalho. Entende que o desenvolvimento pessoal é um grande passo para a inovação e para um bom clima na organização e é determinado e acredita em sua capacidade para tal. O líder trabalha com equilíbrio, de maneira

moderada e com respeito a si e ao próximo. Possui boa capacidade de comunicação, oferece autonomia aos colaboradores, transforma o ambiente de trabalho de forma criativa.

5.4 Teorias motivacionais

Segundo Silva (2014) qualquer teoria de motivação se preocupa em estabelecer os motivos pelos quais as pessoas praticam determinados comportamentos e seu processo. As teorias onde a preocupação está em o que motiva o comportamento da pessoa é denominada de teorias de processo, já a teoria que se preocupa como o comportamento e motivação são chamados de teorias de comportamento.

Conforme Menegon (2012) a motivação foi um tema muito estudado na década de 1950, onde nessa época foram formuladas teorias como a teoria da hierarquia das necessidades, as teorias X e Y e a teoria dos dois fatores. Atualmente as validades dessas teorias são questionadas, mas ainda são utilizadas por alguns executivos para explicar a motivação de seus funcionários, além de servir como fundamento para as teorias existentes hoje.

Segundo Pequeno (2012) não basta ser somente um bom profissional, é preciso além do conhecimento se manter disposto para inovar, e por esse motivo as organizações estão cada vez mais reconhecendo a necessidade de manter seus colaboradores motivados para que assim seja possível alcançar os objetivos da mesma. Terá uma equipe mais motivada integrando diversas políticas, atingindo pessoas com diferentes características de personalidade.

5.4.1 Teoria das necessidades de Maslow

Maslow formulou uma teoria da motivação com base no conceito da hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano, pois o homem é uma criatura que expande suas necessidades no decorrer de sua vida conforme necessidades no momento, ou seja, na velocidade que ele satisfaz suas necessidades básicas, outras vão surgindo tomando o predomínio do seu comportamento (CHIAVENATO, 2016).

Conforme Lacombe (2011) Abraham Maslow no início da década de 1940, desenvolveu sua teoria sobre hierarquia das necessidades, e parte do princípio básico que a motivação é uma necessidade satisfeita, não um motivador de comportamento. O que motiva as pessoas são as necessidades insatisfeitas, cujo processo é causado pelo esforço de satisfazer as necessidades prioritárias, essas mesmo sendo totalmente saciadas, surgem outras.

Ainda conforme Lacombe (2011, p. 157):

Há uma tendência, na maioria das pessoas, para procurar satisfazer, primeiro, as necessidades básicas. Após o atendimento delas, procura-se satisfazer as de segurança e, a seguir, as de associação, as de status e as de auto realização, nessa ordem, na maioria dos casos. Dois pontos precisam ficar claros: as necessidades de cada pessoa variam no tempo, não só em função de sua satisfação como em função das alterações na hierarquia dos valores de cada um.

Conforme Menegon (2012), a teoria da hierarquia das necessidades parte do princípio que todo ser humano tem cinco tipos de necessidades: fisiológicas (fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades do corpo); segurança (proteção contra danos físicos e emocionais); sociais (afeição, aceitação, amizade, pertencer a um grupo); estimativa (fatores internos: autoestima, autonomia, realização, e fatores externos: atenção, reconhecimento, status) auto realização (crescimento, autodesenvolvimento, alcance do potencial total).

Ainda conforme palavras do autor, as pessoas têm a necessidade de realização que consiste em superar a realização pessoal mais do que o sucesso em si, se destacando pelo desejo de fazer melhor. A necessidade do poder, que equivale à necessidade de levar outras pessoas a se comportar de forma diferente do que fariam naturalmente, causando impacto, a preocupação do prestígio está acima do desempenho. E a necessidade de associação, que traz o desejo de relacionamentos interpessoais amigáveis com alto padrão de compreensão, preferem a cooperação a competição.

Segundo Silva (2014) embora a teoria tenha algumas ressalvas como, por exemplo: dificuldades teóricas, pois apresenta dificuldades de interpretação e operacionalização, esquema supérfluo de classificação, pois é um tanto artificial e arbitrário. Diferenças individuais onde a pessoa se diferencia na intensidade de suas várias necessidades, entre outros a teoria de Maslow deve ser considerada uma

orientação geral para os estudiosos porque se trata de conceitos relativos e não de uma explicação absoluta de todo comportamento humano.

5.4.2 Teoria X e Y

Criada por Douglas McGregor, posteriormente á ideia da existência de necessidades humanas por Maslow, complementa tais afirmações dizendo que essas necessidades encontram satisfação no próprio trabalho, e propôs duas visões sobre o ser humano, (uma positiva e outra negativa) estudando a forma como executivos tratavam seus funcionários (MARRAS, 2011).

As premissas das teorias X conforme Menegon (2012, p.32):

1-As pessoas não gostam de trabalhar e evitam o trabalho sempre que podem.2-Por não gostarem de trabalhar, precisam ser controladas e ameaçadas com punições para cumprir suas metas.3-Funcionários evitam responsabilidades e buscam orientação formal sempre que podem.4-A maioria dos trabalhadores coloca a segurança acima do trabalho e tem pouca ambição.

As premissas das teorias Y conforme Menegon (2012, p.32):

1-As pessoas podem achar que trabalhar é tão natural quanto descansar e se divertir. 2-Se estiverem comprometidas com as metas, as pessoas demonstram auto orientação e autocontrole. 3-Funcionários podem aprender e aceitar responsabilidades e até buscá-las. 4-Qualquer pessoa pode ser capaz de decisões inovadoras, não apenas as de alto nível hierárquico.

Conforme Chiavenato (2016) Douglas McGregor um dos mais influentes comportamentistas na teoria das organizações, se preocupou em distinguir duas concepções opostas de administração baseadas em pressuposições sobre a natureza humana. A teoria tradicional (teoria X) e a moderna (teoria Y).

Ainda segundo o autor, a concepção tradicional da administração se fundamenta em certas concepções e premissas incorretas e distorcidas acerca da natureza humana que predominaram durante décadas. Porém essas velhas pressuposições e crenças onde as organizações acreditavam que as pessoas tendem a se comportar com indolência, passividade, resistente a mudanças, ainda moldam o aspecto humano em muitas organizações. Já a teoria moderna traz uma nova concepção da administração, a qual se baseia em um conjunto de suposições da teoria da motivação

humana, onde administrar é um processo de criar oportunidades, libertar potenciais, remover obstáculos e encorajar o crescimento.

A teoria X conforme Pequeno (2012) presume que as necessidades inferiores da pirâmide de Maslow são as mais importantes para a maioria das pessoas, onde o colaborador precisa ser coagido, controlado, dirigidos e até ameaçados para efetuar seu trabalho, já a teoria Y, mudava essa maneira de pensar, pois fixava que são as necessidades superiores e em especial as de auto realização as mais importantes para as pessoas. Os colaboradores passam a ver o trabalho como fonte de satisfação quando se sente bem, caso contrário será evitado.

5.4.3 Teoria de dois fatores

Conforme Lacombe (2011) Frederick Herzberg estudou como e em qual intensidade diversos fatores motivam os colaboradores. Para ele existem dois tipos de fatores. Fatores que estão relacionados ao ponto de vista pessoal em relação a realização profissional e ao conteúdo do trabalho, como por exemplo: aumento de conhecimento, reconhecimento pelos resultados, responsabilidades. Outro fator relacionado com os fatores externos do trabalho, como tipo de supervisão, conforto, salário, benefícios, status e segurança. Elementos realmente motivadores operam de forma positiva, buscando aumentar a produtividade e os resultados, já fatores higiênicos tendem atuar no sentido de impedir situações negativas.

A teoria dos dois fatores também chamada de teoria da higiene-motivação queria saber o que as pessoas desejavam de seus trabalhos e passou a pesquisar em que situações admitiam se sentir bem ou mal a respeito deles. E constatou que a motivação estava ligada tanto á satisfação como a insatisfação dos funcionários (ROBBINS, 2006).

Conforme Pequeno (2012) essa teoria foi elaborada a partir de pesquisas de campo, onde Frederick Herzberg com sua equipe entrevistou 200 engenheiros e contabilistas de diferentes empresas na Pensilvânia (EUA), onde pediam que os entrevistados descrevessem situações de trabalho a qual se sentiram extremamente bem ou extremamente mal. A partir dessa pesquisa concluiu que os eventos que levam a satisfação são diferentes dos que levam a insatisfação. Que era normal se pensar que o oposto da satisfação era a insatisfação. No entanto um exemplo disso

seria que um ambiente de trabalho sujo gera insatisfação, sendo que um ambiente de trabalho limpo não seja motivo de satisfação e sim a deixe neutro, sem o sentimento de descontentado. Podemos usar outro exemplo, o pagamento de salários na data certa não é fator de motivação, sendo que se o mesmo não for pago no dia correto, gera fator de desmotivação.

Conforme Chiavenato (2016, p. 128):

Enquanto Maslow afirma que qualquer necessidade pode ser motivadora de comportamento se ela for relativamente insatisfeita, Herzberg salienta que apenas as necessidades mais elevadas atuam como motivadoras e que uma pessoa pode simultaneamente ter insatisfeitas as necessidades motivacionais e as higiênicas. [...]. Todavia, Herzberg apresenta alguma evidência de que, mesmo em serviços de baixo nível, em que as necessidades mais baixas são menos satisfeitas, as necessidades elevadas são percebidas pelas pessoas como motivadoras.

Segundo Marras (2011) Frederick Herzberg foi quem mais evidenciou a importância da motivação no trabalho, essa sendo encontrado no interior de seu próprio trabalho. Apontam ainda que existam no campo motivacional dois fatores, os que causam satisfação e os que causam insatisfação, sendo que os fatores presentes causam satisfação e motivação e sua ausência não necessariamente a insatisfação e desmotivação.

5.4.4 Teoria da equidade

Formulada em meados dos anos de 1960 pelo psicólogo John Stacey Adams, essa teoria propõe que a motivação de uma pessoa depende de como ela percebe a relação entre entradas que ela coloca no trabalho e os resultados que ela obtém, fazendo ainda uma comparação com os outros. A pessoa define se há diferenças de acordo com sua percepção de entradas/resultados correspondendo ou não a realidade. Segundo a teoria a percepção de uma diferença gera uma tensão dentro da pessoa, a qual irá procurar eliminá-la ou reduzi-la (PEQUENO, 2012).

Conforme Robbins, Judge e Sobral (2010, p.214):

De acordo com a teoria da equidade, quando um trabalhador percebe uma injustiça, espera-se que ele faça uma destas seis escolhas: 1-modificar seus insumos (por exemplo, fazer menos esforço ou mais se sentirem que ganham além do que é justo). 2-modificar suas recompensas (funcionários que percebem por peça produzida podem aumentar seus rendimentos produzindo mais peças com menor qualidade). 3-rever sua auto-imagem (“Eu trabalhava em um ritmo moderado, mas agora percebo que trabalho muito mais do que os outros”). 4-rever a percepção que tem dos outros (“O trabalho de Rodrigo não é tão interessante quanto eu pensava”). 5-buscar ponto de referência (“Posso não estar ganhando tão bem quanto meu cunhado, mas certamente ganho mais do que meu pai ganhava quando tinha minha idade”). 6-desistir (deixar o emprego).

Essa teoria tem a ver com a concepção da justiça do trabalho, citando caso parecido, supondo que um colega descubra que outro, com as mesmas habilidades, mesmas funções, recebam um salário muito melhor. O mesmo com certeza se sentirá injustiçado, desmotivado diante a situação e com grande possibilidade de afetar o quanto ele se dedica com o trabalho (MENEGON, 2012).

Conforme Chiavenato (2014) proporcionar para a organização pessoas bem motivadas e treinadas é construir o mais valioso do patrimônio. O primeiro passo é preparar e capacitar as pessoas continuamente, o segundo passo é dar o reconhecimento, isso não apenas em dinheiro. Reconhecimento esse que além do dinheiro para assim incrementar seu desempenho, se constitui de justiça nas recompensas que recebem, ou seja, recompensar bons resultados e não recompensar pessoas que não tem bom desempenho.

De acordo com Silva (2014) a teoria da equidade é baseada no fato da comparação social percebida no local de trabalho, ou seja, acontece toda vez que um trabalhador percebe que as recompensas devidas seu esforço seja menor do que do a recompensa do seu colega, sendo que as contribuições são iguais. Quando essa iniquidade acontece, essa teoria determina que o indivíduo seja motivado a atuar no sentido de remover o desconforto e restabelecer um senso de equilíbrio percebido.

5.4.5 Teoria ERC

Em 1969, o psicólogo Clayton Alderfer, de acordo com Pequeno (2012) retratou uma nova teoria das necessidades humanas, a qual é mais flexível e mais fácil de aplicar a prática das organizações. Onde reagrupou os cinco degraus da pirâmide de Maslow em três, sendo essas: necessidade de realização; necessidade de poder e necessidade de associação.

Para Silva (2014) Clayton Alderfer estabeleceu uma variação da teoria das necessidades de Maslow, onde apresenta o desejo de bem estar fisiológico e material (necessidades de existência), o desejo de satisfação das relações interpessoais (necessidades de relacionamento) e o desejo de crescimento continuado e desenvolvimento pessoal (necessidades de crescimento). Essa teoria estabelece que mais de uma necessidade possa ser ativada ao mesmo tempo.

Necessidades de existência de acordo com Chiavenato (2010) são as necessidades de bem estar físico, da existência e também incluem as necessidades fisiológicas e de segurança de Maslow, as necessidades de relacionamento, são as necessidades de relações interpessoais, á sociabilidade e ao relacionamento social e também se incluem as categorias sociais e os componentes externos das necessidades de Maslow. E a necessidade de crescimento, que envolve o desejo de desenvolvimento humano e do desejo de crescimento e competência potencial, inclui também as necessidades intrínsecas das necessidades de Maslow.

5.4.6 Teoria da expectativa

De acordo com Pequeno (2012) a teoria da expectativa desenvolvida por Victor Vroom na década de 1960, hoje é considerada uma das mais coerentes e complexas. A motivação nessa teoria consiste em três elementos principais: a valência (onde a recompensa para uma pessoa pode ser altamente atraente e para outra nem tanto), instrumentalidade (que consiste em como a pessoa percebe que e quanto suas ações vão realmente contribuir para a obtenção de um resultado) e a expectativa (que é a percepção da pessoa de que vai ou não conseguir ter o desempenho necessário para obter o resultado).

A teoria da expectativa para Vergara (2010) consiste numa relação entre o desempenho com a recompensa. Essa teoria diz que a pessoa realmente se sente motivada para desempenhar uma tarefa, atividade, quando será bem avaliado pelo seu desempenho e a mesma resultará em recompensas que atendam suas expectativas e metas pessoais. O indivíduo espera um feedback positivo do seu superior.

De acordo com Robbins (2002) a teoria da expectativa alimenta a tendência de que para agir de determinada maneira, depende da expectativa de que a ação irá trazer algum resultado já esperado. Em outras palavras, o colaborador se sente motivado para envolver todo o seu esforço em prol de uma tarefa, pois o mesmo tem a expectativa de resultar em boa avaliação de desempenho, e que esse bom desempenho venha a trazer recompensas organizacionais, como por exemplo, aumento de salário ou promoção, bonificações, recompensas essas que vão atender suas metas pessoais.

5.5 O papel dos Benefícios na motivação

Conforme Chiavenato (2015) o salário pago pelas organizações para o colaborador por desenvolver tarefas para a mesma é apenas uma parcela de recompensas que as organizações costumam oferecer. A remuneração além dos salários é constituída de benefícios e serviços sociais. Sendo os salários geralmente os custos de maior relevância das organizações variando de cargo para cargo, e os benefícios sociais geralmente comuns para todos os empregados, mas podendo também ser variados de uma organização para outra e até mesmo de níveis de cargos superiores.

De acordo com Marras (2000), o programa de benefícios tem por finalidade atender os objetivos das organizações e dos indivíduos. A partir do momento em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas, auxiliando na manutenção de baixos índices de rotatividade e ausências, na qualidade de vida dos empregados e redução do estresse, a empresa se torna mais competitiva no mercado de trabalho. Além de ter parte de seu objetivo cumprido e a garantia do atendimento das necessidades dos empregados, se faz essencial no bem estar do colaborador, no

nível mínimo de qualidade de vida, na alimentação e na assistência médica, sendo oferecidos como parte da remuneração e atuando como incentivo para motivação.

5.5.1 Conceituando benefícios

Conforme Marras (2011) benefícios são o conjunto de planos que as organizações oferecem para o colaborador além do salário. Esses benefícios são objetivos da empresa para assim atender as necessidades básicas (higiênicas conforme Herzberg) para seu colaborador, assim auxiliando para o baixo índice de rotatividade e ausências, qualidade de vida para o colaborador, assim tornando a empresa competitiva e reconhecida no mercado de trabalho.

Um programa de benefícios segundo Marras (2000) atendem os objetivos da empresa e também dos colaboradores. Onde os objetivos da empresa são considerados, o atendimento das necessidades básicas de trabalho e de certa forma os objetivos dos colaboradores. A empresa oferece proveitos para garantir ao mesmo o mínimo para uma qualidade de vida, alimentação, assistência médica, sendo oferecida como parte integrada de remuneração.

“Benefícios sociais são aquelas facilidades conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação” (CHIAVENATO, 2000, p. 415).

Segundo Lacombe (2011) Além dos salários, as empresas concedem benefícios, monetários ou não, que constituem meios indispensáveis para a manutenção da força de trabalho satisfeita e garantir a produtividade. Além da remuneração que são a soma de tudo o que periodicamente é pago aos empregados pelos serviços prestados, lhes são concedidos benefícios, facilidades, conveniências, vantagens e serviços que por sua vez tem o objetivo de poupar esforços e diminuir as preocupações rotineiras dos empregados, tanto com situações internas como também aspectos que vão além do ambiente da empresa bem como todos os benefícios financeiros.

Conforme Lacombe (2011), no ponto de vista de Herzberg, os benefícios não geram motivação aos colaboradores, pois são fatores higiênicos, ou seja, quando presentes no ambiente de trabalho não provocam satisfação, mas se ausentes, causam insatisfação. O escritor acredita que os benefícios são capazes de aumentam a eficiência, visto que possibilita retenção de profissionais e contribui para reduzir a

rotatividade. Mas se o mesmo for eliminado, a insatisfação dos colaboradores será superior do que a satisfação de quando o mesmo foi ofertado.

Segundo Araújo e Garcia (2014), o ambiente de trabalho, define o ambiente onde serão desenvolvidas as atividades dos colaboradores e os riscos a que está ou estarão submetidos em determinadas posições ou setor. Assim, os requisitos mais comuns são o ambiente de trabalho e os riscos inerentes.

De acordo com Bohlander e Snell (2010, p. 406) “os benefícios constituem uma forma indireta de remuneração destinada a aprimorar a qualidade de vida profissional e pessoal dos funcionários”.

5.5.2 Tipos de benefícios

Segundo Marras (2011) um programa de benefícios atende normalmente a dois objetivos principais onde se encontra os objetivos da organização e dos indivíduos. Os organizacionais sendo satisfeitos na medida que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas do colaborador e os objetivos dos indivíduos mediante pressuposto que a empresa sabe o que é melhor para os mesmos e assim garantir no mínimo qualidade de vida.

Ainda conforme autor, os benefícios constituem um fator importante do pacote de remuneração, sendo uma forma indireta de remuneração cujo objetivo é oferecer para o colaborador uma base para satisfação de suas necessidades pessoais. Pode-se dizer que as organizações cada vez mais preocupadas com a qualidade de vida dos colaboradores e realização pessoal, além dos benefícios obrigatórios (encargos sociais) cada vez mais vem oferecendo outros tipos de benefícios, para assim cativar cada vez mais a motivação dos mesmos.

5.5.2.1 Encargos sociais

Também conhecidos como benefícios compulsórios conforme Marras (2000) são aqueles que as organizações concedem aos colaboradores cumprindo a exigências de normas legais trabalhistas. É uma responsabilidade inerente a qualquer tipo de vínculo empregatício, são parte do valor pago na manutenção daquele emprego.

Conforme Lacombe (2011, p. 176):

Se o benefício é obrigatório por lei, deve ser encarado como encargo social. Estão incluídos: décimo terceiro salário; férias remuneradas; abono de férias; repouso semanal remunerado; contribuição para a previdência oficial, [...] salário família; salário maternidade; seguro de acidente de trabalho; vale transporte; salário educação e despesas de rescisão contratual e ausência remunerada em virtude de convocação para mesa eleitoral ou para servir de jurado, além, eventualmente, dos adicionais de insalubridade, periculosidade, trabalho noturno e horas extraordinária.

Segundo Chiavenato (2010) encargos sociais também denominados como benefícios legais, são exigidos pela legislação trabalhista ou previdenciária, pela Constituição ou ainda por convenção coletiva entre sindicatos, como por exemplo, décimo terceiro salário, férias e abono de férias, aposentadoria por tempo de serviço ou por invalidez, auxílio refeição, auxílio transporte, adicional por trabalho noturno, entre outros.

5.5.2.2 Benefícios concedidos pela empresa

Segundo Lacombe (2011) quando o benefício não é obrigatório, passa a ser um benefício oferecido pela empresa por virtude de um acordo sindical ou para ganhar competitividade no mercado de trabalho atraindo e retendo pessoal de melhor nível. Nesse tipo de benefícios se incluem gratificações como: licença remunerada em caso de doença, invalidez ou luto, seguro de vida em grupo, assistência médico-hospitalar e odontológica, ambulatório na empresa, assistência farmacêutica, cesta básica, bolsa de estudos, auxílio moradia, entre outros.

Também conhecidos como benefícios espontâneos conforme Marras (2000) são aqueles que as empresas oferecem aos seus colaboradores por vontade própria, frequentemente com o propósito de atender as necessidades dos mesmos, ou também com o objetivo de tornar o perfil remuneração atraente e competitivo no mercado de trabalho, para assim reter os talentos presentes na organização e sendo bem visto para conquistar novos recursos humanos.

Conforme Orsi (2015) os benefícios que as empresas oferecem normalmente desconsideram a diversidade de necessidades individuais de seus funcionários, sejam eles sob forma financeira ou relativas a motivação para o trabalho. Como as organizações adotam muitas vezes a padronização de benefícios, geram muitas

vezes o desperdício de recursos com benefícios, quando um determinado benefício não é recompensador para o colaborador.

5.5.2.3 Benefícios flexíveis

Funcionários podem ter necessidades muito diferentes entre si segundo Menegon (2012), assim têm preferências específicas quanto aos benefícios que uma empresa pode oferecer. Benefícios esses que permitem ao colaborador montar seu pacote conforme maior necessidade, de forma individual, diferente de décadas passadas onde predominava o tradicional plano de igual para todo mundo, hoje as organizações contam com perfis de trabalhadores variados.

Segundo Marras (2000) os planos de benefícios flexíveis recentemente vêm sendo adotadas por organizações nos países mais desenvolvidos, aonde os colaboradores tem a possibilidade de escolher entre os benefícios disponíveis na empresa aquele que lhes é mais conveniente no momento de sua vida. Esse modelo de benefícios implica numa empresa mais transparente, com colaboradores e gestores com uma relação mais aberta e mais responsável, de uma maneira que se torna possível analisar e discutir relações entre custo-benefício dos dois lados.

De acordo com Lacombe (2011) é difícil uma empresa conceder todos os benefícios devido ao elevado custo para a mesma, por isso é oferecido aos colaboradores os benefícios de acordo com a particularidade de cada um dentro dos limites da empresa, para assim atender suas prioridades e desejos, aquilo que realmente valorizam e consideram prioritário.

Em concordância com a tese da teoria da expectativa, que fala sobre as recompensas organizacionais devem estar ligadas aos objetivos individuais, Robbins, Judge e Sobral (2010) expõe que os benefícios flexíveis individualizaram as recompensas, onde cada colaborador escolhe seu benefício de acordo com a sua necessidade no momento de acordo com as condições da organização.

Ainda conforme as palavras do autor uma pesquisa com 136 empresas canadenses revelou que 93% delas já adotam ou pretendem adotar o plano de benefícios flexíveis em breve. Outra pesquisa que englobou 162 empresas no Brasil de diferentes tamanhos e segmentos observou que apenas 4% das empresas adotam o plano de benefícios flexíveis, uma porcentagem baixa embora um quinto das entrevistadas já tenha estudado a possibilidade de implantar essa prática.

5.6 Fatores motivacionais

Marras (2011) considera de extrema importância os líderes explorar alguns princípios na organização antes de dar início a trabalhos relacionados à motivação. Ele especifica que é fundamental a organização demonstrar credibilidade, assim permitindo maior confiança dos colaboradores mediante novos procedimentos. Sintonia para a administração estabelecer valores onde os propósitos organizacionais precisam estar alinhados às necessidades dos colaboradores e atuar em sintonia com as metas, caso contrário não será possível obter resultados positivos. E principalmente respeito para assim iniciar qualquer processo novo dentro da organização e garantir que ele seja devidamente realizado, é necessário haver respeito mútuo entre a direção e os colaboradores evitando dessa maneira, crises e conflitos.

Uma das maneiras de motivar os colaboradores na organização conforme Lacombe (2011) é fornecendo autonomia a eles, fazendo com que se sintam responsáveis por suas tarefas e cabe aos administradores criar condições adequadas no ambiente para a motivação, assim facilitando o entendimento da motivação nos indivíduos. É importante se colocar no lugar dos mesmos, entender quais as necessidades, desejos e evitar excesso de regras, pois permite a percepção de muita normatização e pouca ação.

Ainda conforme autor, os fatores motivacionais são nativos em cada pessoa, por isso são considerados intrínsecos, a motivação está dentro de cada indivíduo. Já os fatores higiênicos são externos, ou parcialmente externos, evitam a insatisfação, mas também não contribuem para a satisfação.

De acordo com Herzberg, são dois os fatores motivacionais: os que estão diretamente associados à satisfação no trabalho sendo considerados fatores motivacionais, sendo esses que os agradam e auxiliam para o aumento do rendimento dos colaboradores. E os fatores higiênicos que estão ligados à insatisfação no trabalho, onde não adianta prover o excesso pois não trará resultados, o ideal é não ficar abaixo das situações normais do ambiente de trabalho (HITT, 2011).

6 METODOLOGIA

Segundo Magalhães (2005) metodologia é o estudo ou a ciência do caminho, a qual pretende disponibilizar uma linha racional para facilitar o conhecimento, também deixa a possibilidade de tratar-se de um caminho a ser percorrido repetidas vezes. Mas também está claro que não basta dominar uma metodologia para garantir o sucesso de uma pesquisa, a mesma permite também explicitar e discutir métodos para assim descobrir novos caminhos e resultados, ampliando o conhecimento, além de ajudar a decidir que um caminho deve ser excluído se não estiver levando aos resultados procurados.

Para Da Silva, Bervian e Cervo (2007) método são as ordens que são necessariamente impostas para diferentes processos em busca de certo fim ou resultado desejado. Não se inventa um método, ele terá relação com o objetivo da pesquisa. Cientistas cujas investigações obtiveram sucesso tiveram a atenção e cuidado de anotar os passos percorridos e os meios que os levaram aos resultados. Deve-se excluir das investigações o capricho e o acaso, moldar o esforço às exigências do objeto a ser estudado, selecionar os meios e processos mais adequados.

6.1 Delineamento da pesquisa

O trabalho se caracterizou em uma pesquisa bibliográfica de autores renomados em distintas áreas administrativas das organizações nos diversos livros do acervo da biblioteca da UNISC de Venâncio Aires e no Virtual EAD, biblioteca Pearson. No decorrer desse capítulo destaca-se o delineamento da pesquisa onde é definido o tipo de pesquisa a ser realizada para atingir o objetivo, classificada quanto ao objetivo e a técnica de pesquisa. Apontar o local da pesquisa, a população e amostra e os procedimentos metodológicos.

O presente trabalho teve abordagem pelo método quali-quantitativo, objetivo exploratório e com procedimento de estudo de caso, suporte que tornou possível o alcance do objetivo sobre a empresa em estudo.

Para Sampieri, Collado e Lucio (2013) o enfoque qualitativo busca principalmente a separação ou expansão dos dados e da informação, enquanto o enfoque quantitativo pretende intencionalmente medir com precisão as variáveis da informação do estudo. O estudo quantitativo se baseia em outros estudos aplicados anteriormente, enquanto que o estudo qualitativo se fundamenta exclusivamente em si mesmo.

Segundo Da Silva, Bervian e Cervo (2007) pesquisa exploratória efetua descrições precisas da situação e quer descobrir as relações que existem entre os elementos componentes, proporciona ampla visão sobre o tema selecionado. Esse tipo de pesquisa, com delineamento exploratório antecede investigações de maior intensidade, como dissertações e teses.

O estudo de caso utilizado em vários campos da ciência conforme Mascarenhas (2012) consiste em um estudo detalhado sobre um ou poucas metas, cuja finalidade é retratar sobre um conjunto de dados para detalhar e descrever com profundidade o objeto de estudo.

6.2 Local da pesquisa

A pesquisa foi aplicada na empresa Color Tintas de Venâncio Aires, localizada no Estado do Rio Grande do Sul, município de Venâncio Aires, durante agosto de 2017.

6.3 População da pesquisa

Segundo Perovano (2016) a pesquisa sobre a população não limita apenas a localização imediata dos participantes do estudo, fazem parte também elementos físicos dos arredores, localização geográfica, objetos ou situações inesperadas e todos os outros aspectos que possam caracteriza aquela família, que de alguma forma possa influenciar o curso da pesquisa. Raramente se estuda uma população inteira e sim uma parcela que represente denominada amostra de população. Após a definição da população a ser estudada é necessário selecionar uma amostra, essa que represente a população.

A pesquisa foi elaborada sob o tema motivação no ambiente do trabalho da empresa Color Tintas de Venâncio Aires devida à importância da mesma. Foram realizadas pesquisas com quinze entrevistados, esses colaboradores da empresa, entre os quais fazem parte à responsável pelo caixa e uma auxiliar de caixa (estagiaria), uma vendedora interna, sete vendedores externos que auxiliam na interna também, uma colorista e um auxiliar de colorista e três entregadores.

6.4 Procedimentos metodológicos

Foi aplicado um questionário adaptado de Meneses (2012) em agosto de 2017 com perguntas abertas e fechadas usadas como instrumento de pesquisa método qualitativo.

Para validação do instrumento foi aplicado um pré-teste em função das questões que foram alteradas do instrumento original.

6.5 Tratamento de dados

Os dados qualitativos foram analisados segundo os autores citados no referencial teórico. As perguntas fechadas foram tabuladas em uma planilha no Excel de forma que possa gerar gráficos e tabelas para analisar e obter resultados, já as perguntas abertas foram agrupadas e avaliadas, para propor um plano de melhoria para a empresa que possa promover a motivação em seus colaboradores.

7 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

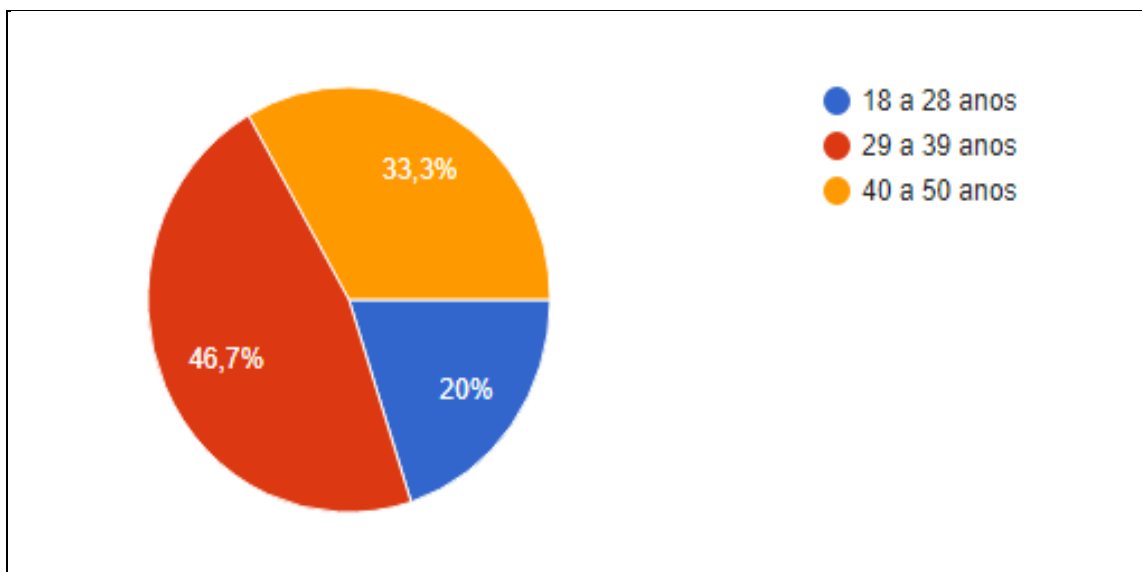
Este capítulo apresenta a análise dos resultados da pesquisa de análise motivacional da empresa Color Tintas Venâncio Aires, aplicada com os quinze colaboradores da mesma, possibilitando demonstrar a opinião dos mesmos quanto aos fatores motivacionais, mapear os fatores organizacionais que influenciam na desmotivação, bem como papel dos benefícios e dos líderes na motivação dos mesmos. Segue abaixo resultados da pesquisa.

7.1 Perfil do entrevistado

A seguir, conforme pesquisa realizada podemos identificar o perfil do entrevistado, de acordo com a faixa etária, gênero, escolaridade e tempo de serviço.

Considerando a faixa etária heterogênea dos entrevistados, a empresa possui um quadro de colaboradores com idade, onde 20% dos mesmos possuem idade entre 18 e 28 anos, sua maior parte de 46,7% têm 29 a 39 anos e 33,3% possuem 40 a 50 anos de idade conforme Figura 2.

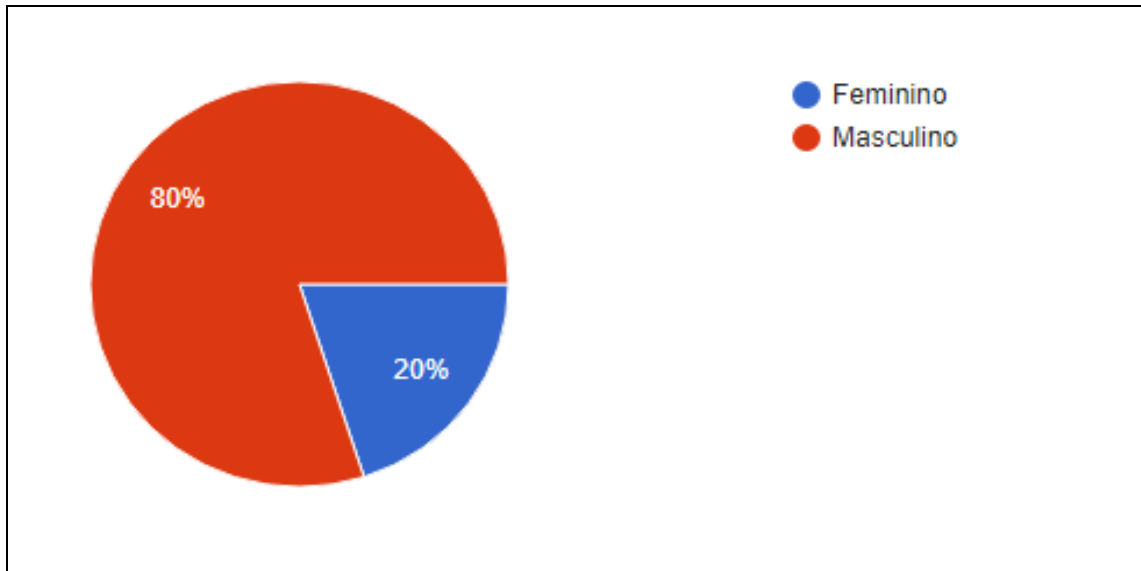
Figura 2: Idade



Fonte: Autora do trabalho.

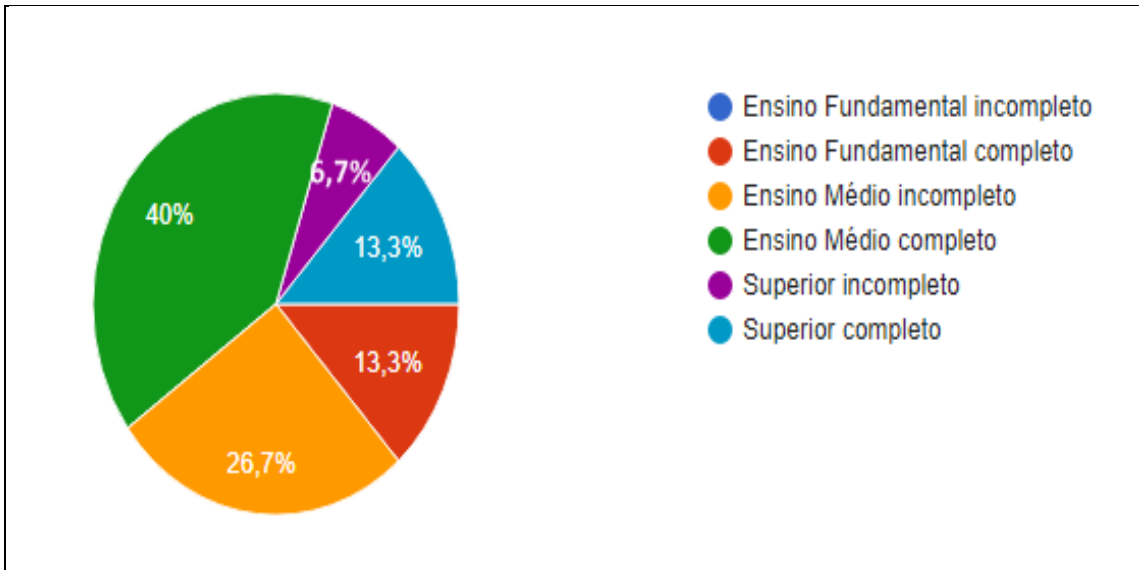
Quanto ao gênero dos colaboradores, conforme mostra a Figura 3, mais da metade é composta por homens, 80% e somente 20% é formada por mulheres.

Figura 3: Gênero



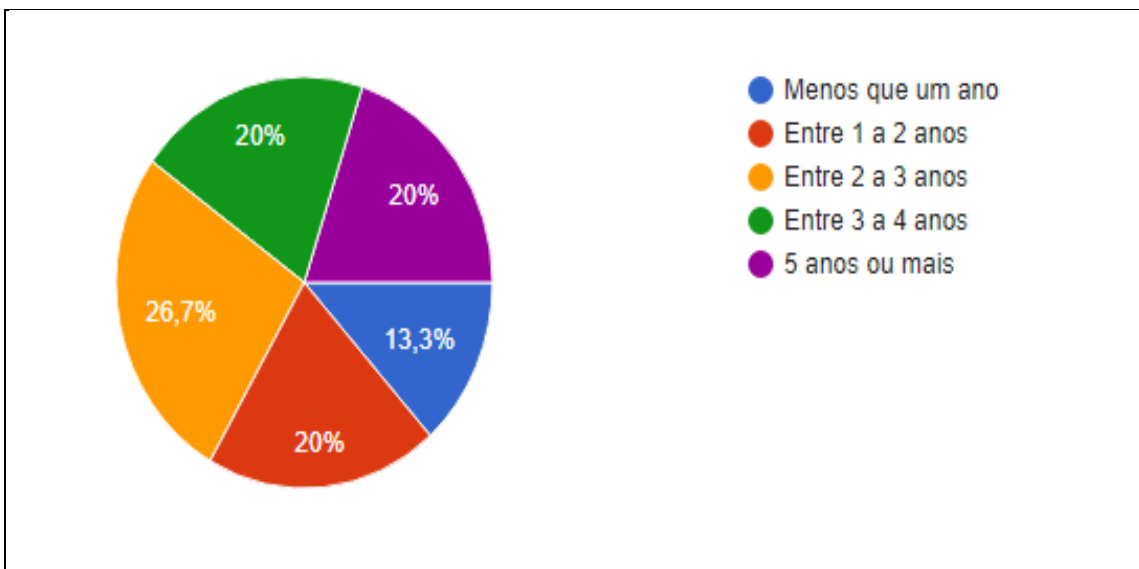
Fonte: Autora do trabalho.

Em relação à escolaridade dos colaboradores, temos uma minoria de 6,7% com superior incompleto, mesma parcela de 13,3% para Ensino Fundamental Incompleto e Ensino Fundamental Completo, quanto a Ensino Médio Incompleto há 26,7% dos colaboradores, com Ensino Médio Completo conta-se com o maior número de colaboradores que representa 40% como representa a figura 4.

Figura 4: Escolaridade

Fonte: Autora do trabalho.

Quando questionados ao tempo que trabalham na empresa, encontramos 13,3% dos trabalhadores trabalhando a menos que um ano, uma mesma parcela de 20% dos colaboradores trabalhando entre um a dois, três a quatro e cinco anos ou mais, e uma maior parte de 26,7% atua entre dois e três anos conforme Figura 5.

Figura 5: Tempo de serviço

Fonte: Autora do trabalho.

7.2 Fatores motivacionais na percepção dos colaboradores.

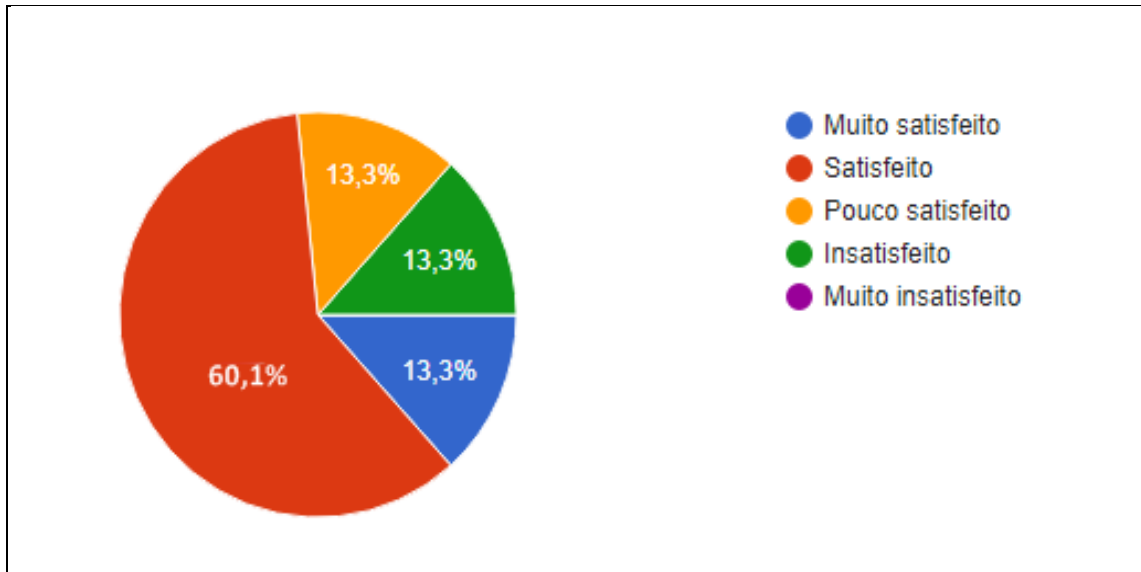
Nesta subdivisão será possível verificar a opinião dos colaboradores da empresa Color Tintas em relação a alguns fatores motivacionais, como: satisfação em trabalhar na empresa; reconhecimento pelo trabalho executado; autonomia para propor melhorias; realização pessoal e profissional com o trabalho executado; aceitação de ideias de inovação e sugestões; formação profissional/trabalho; cursos para melhor desempenhar meu trabalho e indicação da empresa como alternativa de emprego.

Se tratando do quesito motivação no trabalho, quando questionados em relação à afirmativa “Estou satisfeito em trabalhar na empresa Color Tintas Venâncio Aires”, uma mesma parcela de 13,3% dos colaboradores sente-se muito satisfeitos, pouco satisfeitos, e insatisfeitos respectivamente, enquanto uma maioria de 60,10% encontra-se satisfeitos conforme Figura 6.

Para que possamos desenvolver nossa motivação e criatividade conforme Predebon (2013) é preciso desenvolver primeiramente a ótica de uma posição de interesse diante de um trabalho, buscando equilibrar a visão entre o idealismo e o materialismo. Ou seja, ver seu trabalho unicamente como forma de ganhar dinheiro dificilmente promoverá motivação.

Na empresa em estudo, verifica-se que a maioria dos colaboradores está satisfeita trabalhando na mesma, entende-se com isso que a felicidade, enquanto trabalho desempenhado, sempre é notado nos que gostam do que fazem, no brilho no olhar, da mesma forma que a insatisfação torna-se gritante em muitos que trabalham somente por necessidade e não por amor ao que fazem.

Figura 6: Satisfação em trabalhar na empresa



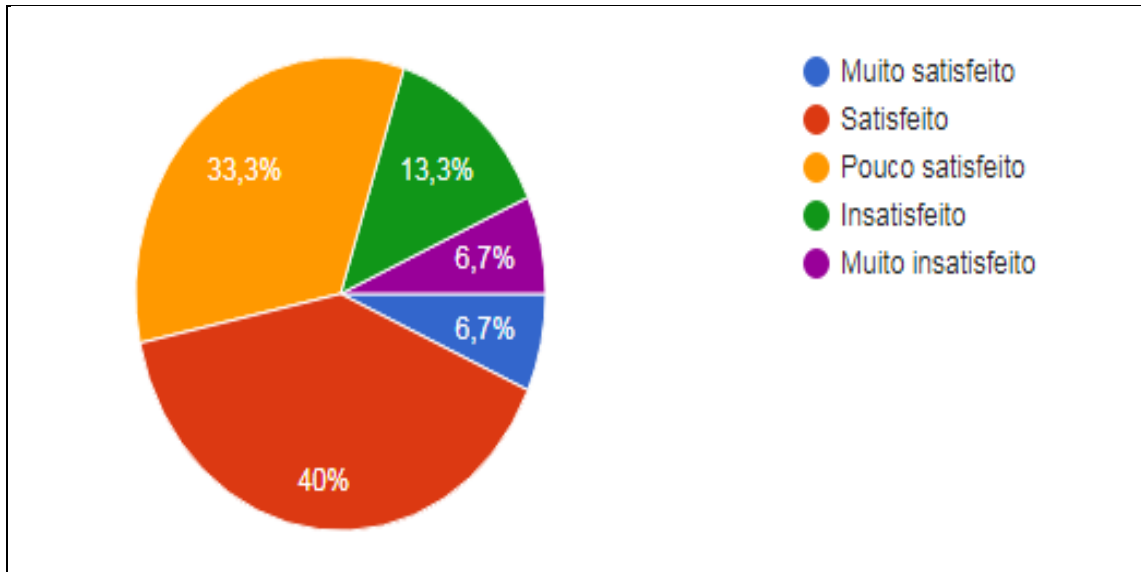
Fonte: Autora do trabalho.

Em relação à afirmativa “Sinto-me reconhecido pelo trabalho que executo”, foi abrangido um mesmo percentual de 6,7% onde os colaboradores se encontram muito satisfeitos e muito insatisfeitos, 13,3% dos mesmos encontram-se insatisfeitos, 33,3% pouco satisfeitos e uma maior parte de 40% dos colaboradores encontram-se satisfeitos conforme Figura 7.

Conforme Chiavenato (2014) proporcionar para a organização pessoas bem motivadas e treinadas é construir o mais valioso do patrimônio. O primeiro passo é preparar e capacitar as pessoas continuamente, o segundo passo é dar o reconhecimento, isso não apenas em dinheiro. Reconhecimento esse que além do dinheiro para assim incrementar seu desempenho, se constitui de justiça nas recompensas que recebem, ou seja, recompensar bons resultados e não recompensar pessoas que não tem bom desempenho.

Na empresa Color Tintas de Venâncio Aires pode-se constatar que a maior parte dos colaboradores se encontra satisfeitos em relação ao reconhecimento do seu trabalho executado, e isso é de conhecimento geral que existem muitas formas de motivar um colaborador, sendo o reconhecimento profissional uma das importantes e eficazes. Um colaborador motivado se torna muito mais produtivo, criativo, disposto a solucionar problemas e motivar seus outros colegas.

Figura 7: Reconhecimento pelo trabalho executado

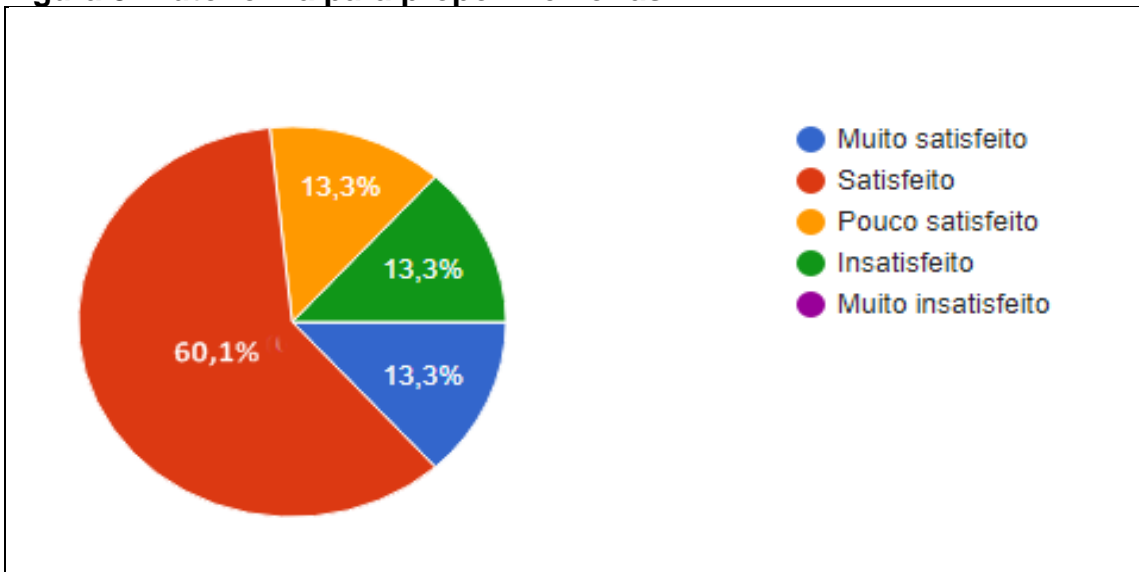


Fonte: Autora do trabalho.

Quanto à afirmativa “Percebo que tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho”, uma mesma parcela de 13,3% dos colaboradores sente-se muito satisfeitos, pouco satisfeitos, e insatisfeitos respectivamente, ao mesmo tempo em que uma maioria de 60,10% dos colaboradores encontra-se satisfeitos conforme Figura 8.

Uma das maneiras de motivar os colaboradores na organização conforme Lacombe (2011) é fornecendo autonomia a eles, fazendo com que se sintam responsáveis por suas tarefas e cabe aos administradores criar condições adequadas no ambiente para a motivação, assim facilitando o entendimento da motivação nos indivíduos. É importante se colocar no lugar dos mesmos, entender quais as necessidades, desejos e evitar excesso de regras, pois permite a percepção de muita normatização e pouca ação.

Para os colaboradores da empresa em estudo, se tratando de autonomia no trabalho executado para a maior parte é satisfatória. Sendo buscada por boa parte dos profissionais atuantes no mercado atual, ainda são poucos que tem em mente que a falta dessa liberdade é um dos principais fatores que causa a insatisfação dos colaboradores, muitas vezes sendo motivo para o desligamento da empresa. Assim fica claro que é importante para a motivação e bem estar do colaborador ter certa autonomia no seu dia-a-dia, lembrando que os fatores motivacionais são nativos de cada pessoa.

Figura 8: Autonomia para propor melhorias

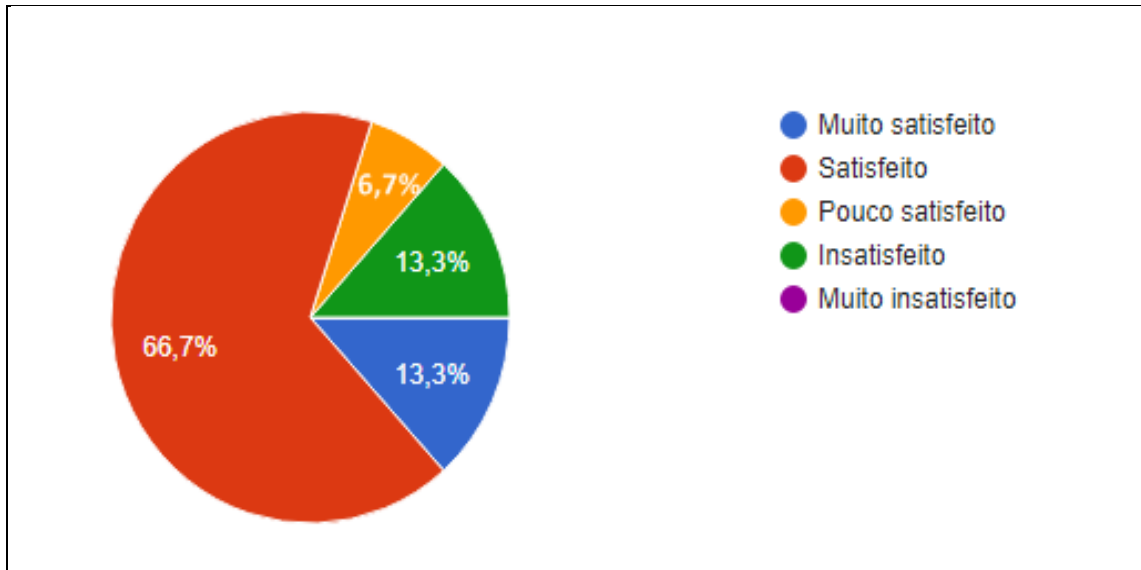
Fonte: Autora do trabalho.

Referente à afirmativa “Realizo-me pessoalmente e profissionalmente com o trabalho que executo”, uma minoria de 6,7% encontra-se pouco satisfeito, um percentual igual de 13,3% encontram-se muito satisfeitos e insatisfeitos, e a maior parte dos colaboradores de 66,7% estão satisfeitos conforme Figura 9.

Conforme Menegon (2012), as pessoas têm a necessidade de realização que consiste em superar a realização pessoal mais do que o sucesso em si, se destacando pelo desejo de fazer melhor. A necessidade do poder, que equivale à necessidade de levar outras pessoas a se comportar de forma diferente do que fariam naturalmente, causando impacto, a preocupação do prestígio está acima do desempenho. E a necessidade de associação, que traz o desejo de relacionamentos interpessoais amigáveis com alto padrão de compreensão, preferem a cooperação a competição.

Na empresa estudada, a maior parte dos colaboradores se sente satisfeitos em relação à realização pessoal e profissional com o trabalho que executam, e isso evidencia ainda mais que trabalhar é uma condição essencial, não somente pela manutenção financeira, mas pela dignificação da vida. Além disso, trabalhar é parte importante da vida e vai além do ganha-pão, tem a ver com realização pessoal, com sentir-se útil, satisfazendo as necessidades além de ser revelador da nossa humanidade.

Figura 9: Realização pessoal e profissional com o trabalho executado



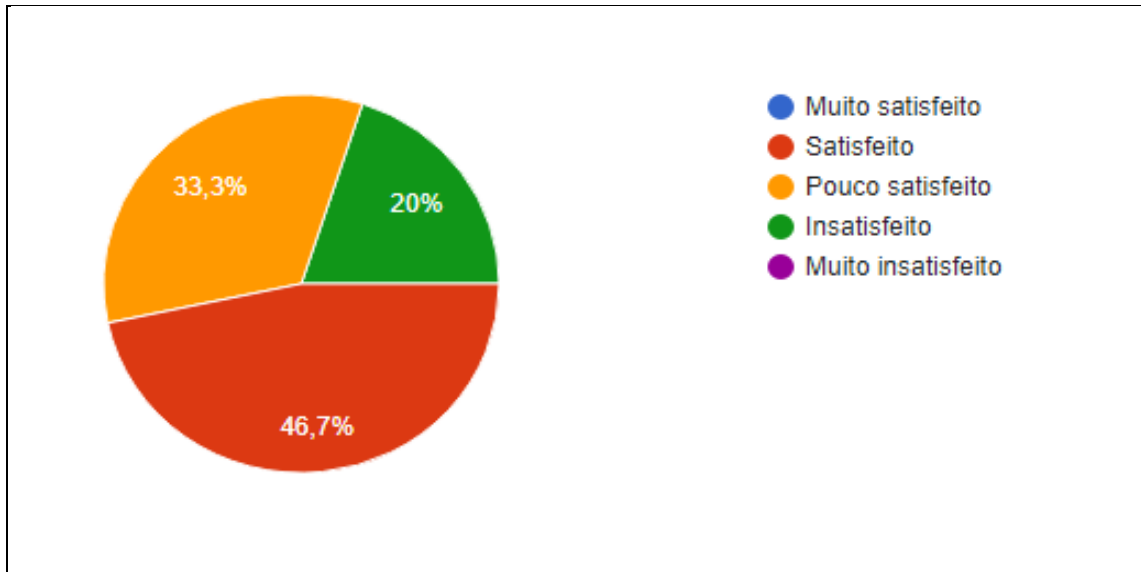
Fonte: Autora do trabalho.

Os colaboradores questionados sobre a afirmativa “Sinto que minhas ideias de inovação e sugestões para criação e/ou melhoria são ouvidas”, uma menor parte de 20% se dizem insatisfeitos, outra parte de 33,3% encontram-se pouco satisfeitos e a maior parcela de 46,7% dos mesmos estão satisfeitos, de acordo com a Figura 10.

As organizações que estão dispostas a ouvir seus colaboradores conforme Almeida (2015) possuem maiores chances de desenvolvimento, reduzindo os riscos que poderiam surgir pelas falhas ou ausência de comunicação. A organização, a pessoa que contém contato direto com os colaboradores precisa se mostrar aberta a ouvir novas sugestões e ideias, e se viáveis, criativas, demonstrar satisfação por recebê-las. Essa comunicação torna-se vantajosa para a organização e para o colaborador.

Na empresa Color Tintas Venâncio Aires os colaboradores se apresentam satisfeitos em relação ao relacionamento com seus superiores, relatando que tem abertura para dar sugestões e ideias. É fundamental que o colaborador esteja motivado, satisfeito e se sinta parte da empresa, para que suas atitudes reflitam de forma positiva no desempenho de suas tarefas. O colaborador é uma grande fonte de informações, ideias e sugestões, que podem mudar o rumo da sua empresa, aumentar a produtividade, corrigir problemas e tornar seu cliente mais satisfeito.

Figura 10: Ideias de inovação e sugestões



Fonte: Autora do trabalho.

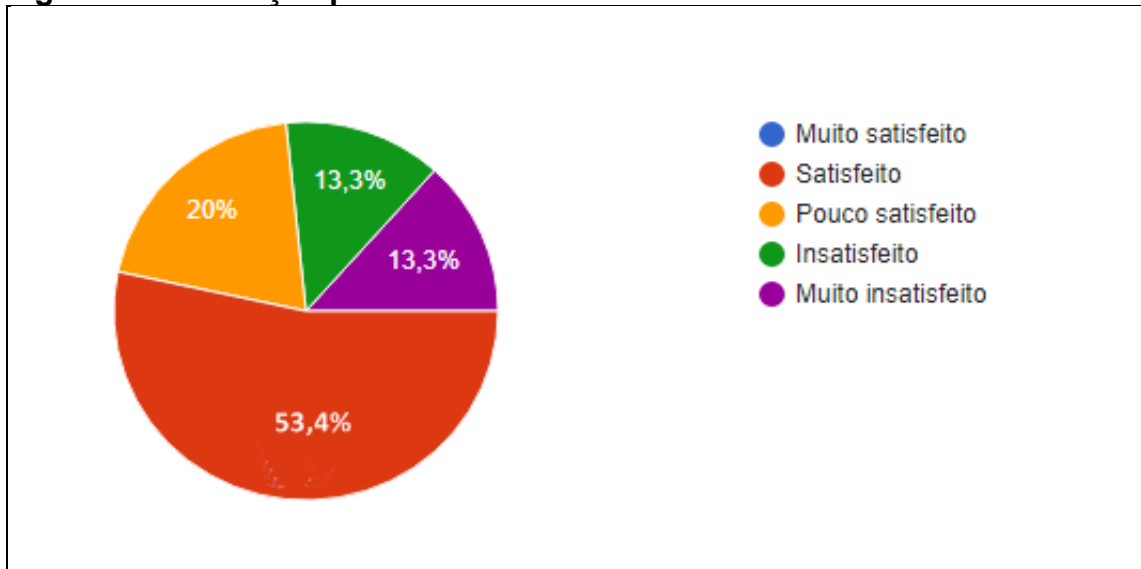
Relativo á afirmativa “Tenho investido na formação profissional, através de cursos correlatos (ligados à função que exerce) para melhor desempenhar meu trabalho” uma parcela menor igual de 13,3% dos colaboradores encontra-se insatisfeitos e muito insatisfeitos, 20% estão pouco satisfeitos, e uma maior parte de 53,3% estão satisfeitos em concordância com a Figura 11.

Para Chiavenato (2010) as pessoas constituem o patrimônio das organizações, e são seus conhecimentos, seus talentos e a busca de melhores conhecimentos o combustível que move a era da informação e as inovações no mercado. A nova guerra que está sendo travada, é a busca e retenção de talentos em qualquer lugar ou país que estejam.

Se destacar no mercado atual de trabalho tem sido uma tarefa cada vez mais difícil. Sendo assim os colaboradores da empresa estudada encontram se satisfeitos em relação à busca de aperfeiçoamento, o que lhes possibilita desempenhar cada vez melhor suas tarefas na área que atuam. Isso se torna necessário porque o avanço da tecnologia, a rapidez com que as coisas mudam diariamente e as constantes transformações do mercado têm exigido cada vez mais qualificação e capacitação dos profissionais. Hoje em dia, apenas possuir uma formação acadêmica não é considerado um diferencial no currículo, mas um item fundamental para qualquer profissional. Diante disso, é importante que os profissionais estejam em constante

desenvolvimento e aprendizagem, sempre adquirindo novos conhecimentos que poderão agregar em seu crescimento e evolução profissional e pessoal.

Figura 11: Formação profissional/trabalho



Fonte: Autora do trabalho.

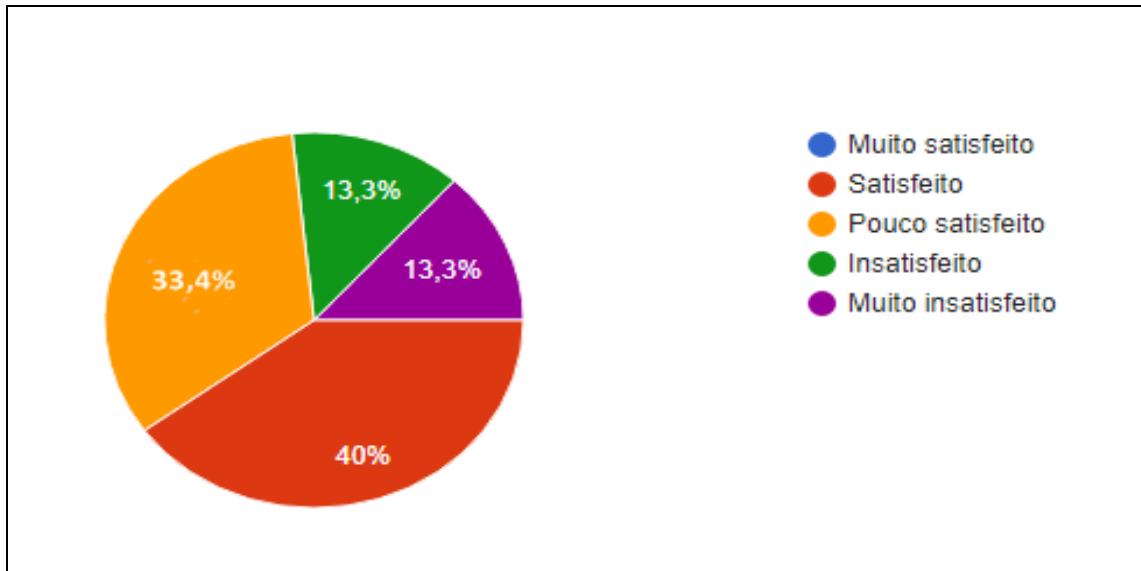
Em relação à afirmativa “A empresa Color Tintas me oferece cursos para melhor desempenhar meu trabalho”, Temos partes iguais de 13,3% para colaboradores insatisfeitos e muito insatisfeitos, 33,4% dos mesmos pouco satisfeitos e a maior parte de 40% satisfeitos conforme a Figura 12.

Segundo Pequeno (2012) não basta ser somente um bom profissional, é preciso além do conhecimento se manter disposto para inovar, e por esse motivo as organizações estão cada vez mais reconhecendo a necessidade de manter seus colaboradores motivados e instruídos para que assim seja possível alcançar os objetivos da mesma. Terá uma equipe mais motivada integrando diversas políticas, atingindo pessoas com diferentes características de personalidade.

Temos a maior parte dos colaboradores da empresa Color Tintas Venâncio Aires satisfeitos em relação a oportunidades de aprimorar seus conhecimentos que lhes são oferecidos. Percebe-se assim que a empresa sabe da importância de ter na sua organização profissionais capacitados, para que possuam conhecimentos teóricos e práticos e estejam aptos para desempenhar determinadas funções, para assim assegurar a empresa a competitividade no mercado. A velocidade das mudanças e o desenvolvimento tecnológico transformam incessantemente o ambiente de trabalho,

de forma que hoje não há dúvidas de que estudo e formação não é apenas uma etapa da vida, mas uma constante busca pelo aperfeiçoamento ao longo de toda a carreira.

Figura 12: Cursos para melhor desempenhar meu trabalho



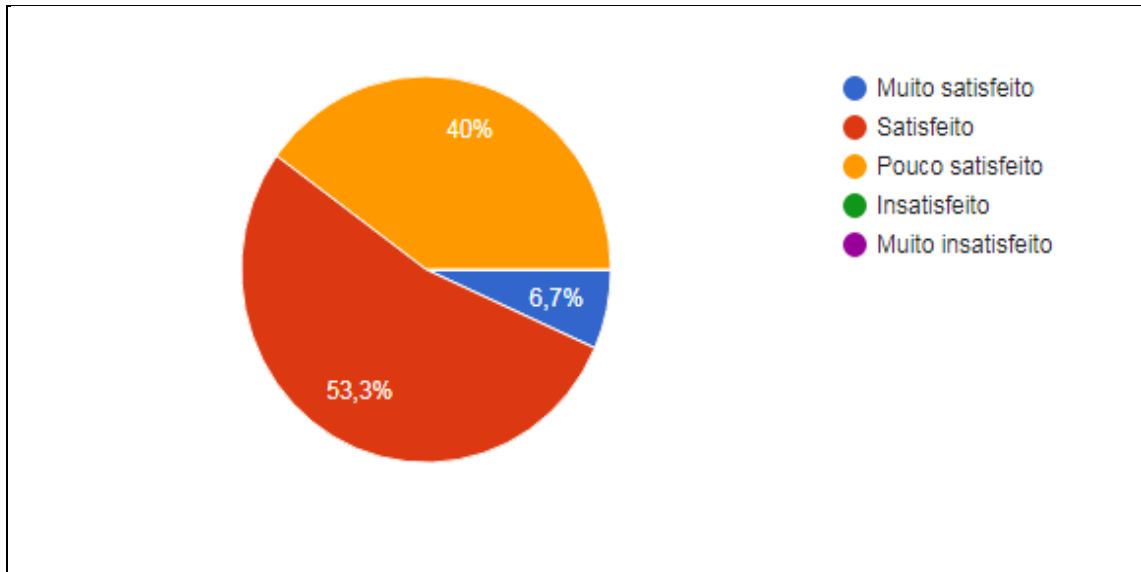
Fonte: Autora do trabalho.

Em relação à afirmativa “Eu indicaria esta empresa como alternativa de emprego para outra pessoa trabalhar” uma minoria de 6,7% dos colaboradores esta muito satisfeita, uma menor parte de 40% pouco satisfeito e a maioria de 53,3% dos mesmos encontra-se satisfeitos de acordo com a Figura 13.

De acordo com Lacombe (2011), uma organização que sela pela ética, aproxima e preserva os colaboradores, consumidores e fornecedores corretos e preocupados com a responsabilidade social. Não se pode esperar atitude diferente de uma empresa não ser o de ser um exemplo. As empresas dão maior atenção a alguns valores, como prestígio, estima credibilidade, respeito com o público e com os colaboradores, confiança no produto e decisões, entre outros diversos valores. E os colaboradores tem grande participação de como a empresa será vista tanto internamente quanto externamente.

Nota-se que a empresa possui uma boa imagem perante aos colaboradores, o que fica visível se comparada a Figura 13, pois a maioria se considera satisfeito e indicaria a empresa para um amigo, conhecido ou um familiar trabalhar. O conceito de uma boa imagem da organização está relacionado com a responsabilidade social, agir com ética, boa comunicação e aproximação dos colaboradores.

Figura 13: Empresa como alternativa de emprego



Fonte: Autora do trabalho.

7.3 Fatores do ambiente organizacional que influenciam na desmotivação/motivação dos colaboradores.

A seguir foram mapeados alguns fatores que influenciam na desmotivação e motivação dos colaboradores conforme pesquisa realizada na empresa Color Tintas Venâncio Aires. Citados fatores como: benefícios; realização profissional; qualidade de trabalho; oportunidade crescimento profissional; ambiente da empresa; relacionamento interpessoal (colegas); relacionamento com a chefia; oportunidades de aperfeiçoamento; respeito mútuo; Liberdade/autonomia para realização atividades; participação e comprometimento; remuneração; pagamento do salário em dia; segurança no trabalho interno e/ou externo; equipamentos, estruturas e EPI adequados; conforto e qualidade de vida e ambiente organizacional.

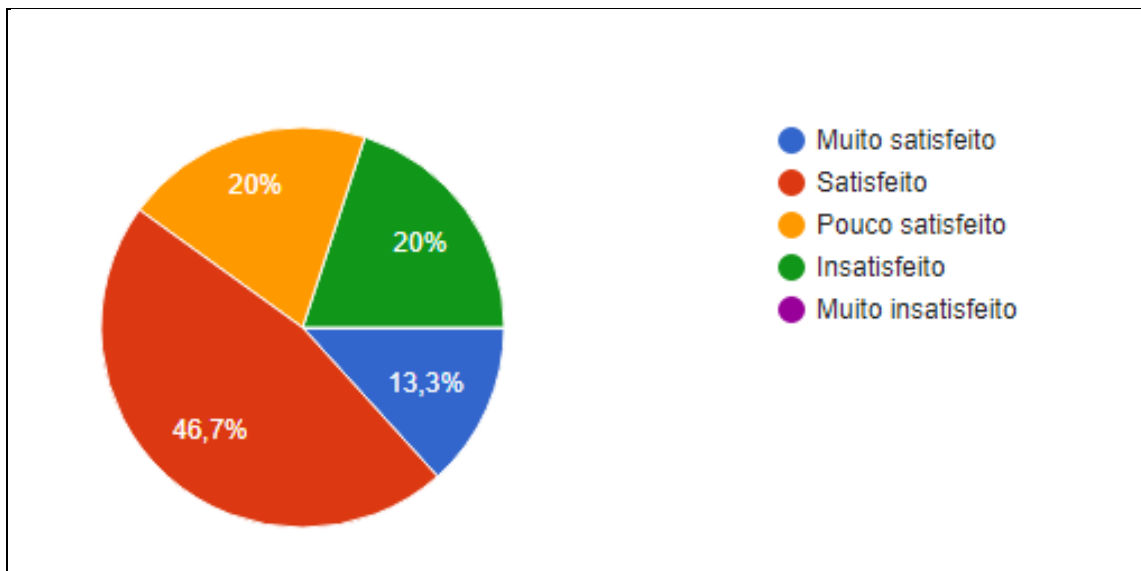
Partindo do princípio que colaborador que está muito satisfeito com os fatores abaixo citados, sente-se motivado para o trabalho e que colaboradores que estão muito insatisfeitos com os mesmos estão desmotivados. Quando questionado o colaborador em relação aos benefícios que a empresa lhe oferece, uma minoria de 13,3% sentem-se muito satisfeito, uma parte igual de 20% sentem-se pouco satisfeitos e insatisfeitos e a maioria de 46,7% estão satisfeitos conforme Figura 14.

Conforme Lacombe (2011), no ponto de vista de Herzberg, os benefícios não geram motivação aos colaboradores, pois são fatores higiênicos, ou seja, quando

presentes no ambiente de trabalho não provocam satisfação, mas se ausentes, causam insatisfação. O escritor acredita que os benefícios são capazes de aumentar a eficiência, visto que possibilita retenção de profissionais e contribui para reduzir a rotatividade. Mas se o mesmo for eliminado, a insatisfação dos colaboradores será superior do que a satisfação de quando o mesmo foi ofertado.

A empresa possui somente o benefício Unimed, e conforme foi possível verificar na Figura 14, os colaboradores se encontram satisfeitos em relação ao mesmo. Mesmo assim a empresa precisa se preocupar para melhorar esse quesito, pois assim terá maiores chances de reter seus talentos e melhorando o seu desempenho.

Figura 14: Benefícios



Fonte: Autora do trabalho.

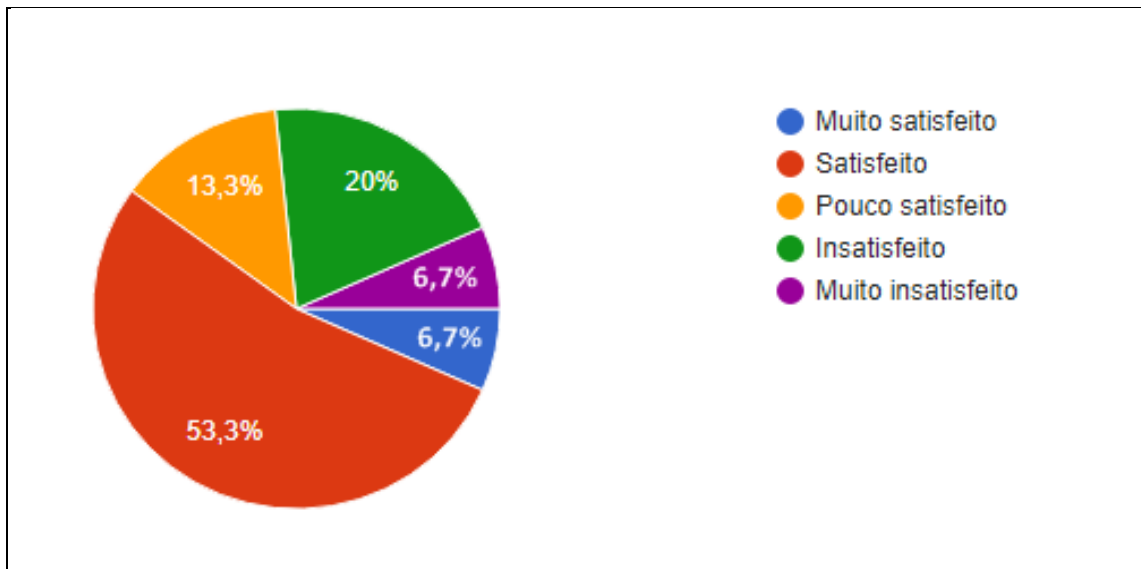
Em relação à realização profissional dos colaboradores, uma minoria de 6,7% sente-se muito satisfeito e muito insatisfeito, 13,3% encontram-se pouco satisfeitos, 20% insatisfeitos e a maior parte de 53,3% satisfeitos em conformidade com a Figura 15.

Conforme Lacombe (2011) Frederick Herzberg estudou na teoria dos dois fatores, como e em qual intensidade diversos fatores motivam os colaboradores. Para ele existem dois tipos de fatores. Fatores que estão relacionados ao ponto de vista pessoal em relação à realização profissional e ao conteúdo do trabalho, como por exemplo: aumento de conhecimento, reconhecimento pelos resultados, responsabilidades. Outro fator relacionado com os fatores externos do trabalho, como

tipo de supervisão, conforto, salário, benefícios, status e segurança. Elementos realmente motivadores operam de forma positiva, buscando aumentar a produtividade e os resultados, já fatores higiênicos tendem atuar no sentido de impedir situações negativas.

A realização profissional se inicia nas escolhas e opções de vida que fazemos, e principalmente nas consequências e resultados que se obtém a partir dessas escolhas. A partir desse contexto temos a maior parte dos colaboradores da empresa em estudada satisfeita em relação ao quesito, e convém se compreender que somente é possível prover mudanças na nossa vida, mediante pensamentos positivos, mudanças de comportamentos e atitudes, em busca de um objetivo traçado.

Figura 15: Realização Profissional



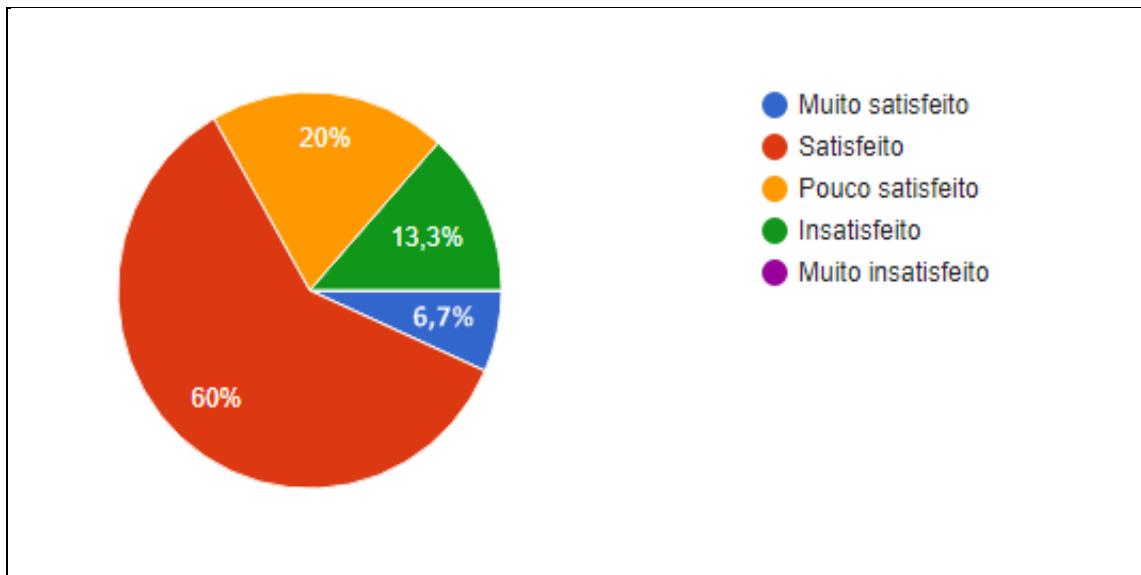
Fonte: Autora do trabalho.

Em relação ao atributo “qualidade de trabalho”, se obteve um percentual mínimo de 6,7% muito satisfeito, 13,3% insatisfeitos, 20% pouco satisfeitos e uma maior parte de 60% satisfeitos de acordo com a Figura 16.

De acordo com Marras (2000), a garantia do atendimento das necessidades dos empregados se faz essencial no tom de paternalismo, a partir do momento em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas, no nível mínimo de qualidade de vida, na alimentação e na assistência médica, sendo oferecidos como parte da remuneração. A empresa se torna mais competitiva no mercado de trabalho.

Qualidade está relacionada às percepções de cada indivíduo e diversos fatores como cultura, produto ou serviço prestado. E sabe-se que as necessidades e expectativas influenciam diretamente nesta definição. Neste contexto temos os colaboradores da empresa Color Tintas Venâncio Aires satisfeitos em relação a qualidade de trabalho na mesma, levando em consideração a individualidade de cada um.

Figura 16: Qualidade de Trabalho



Fonte: Autora do trabalho.

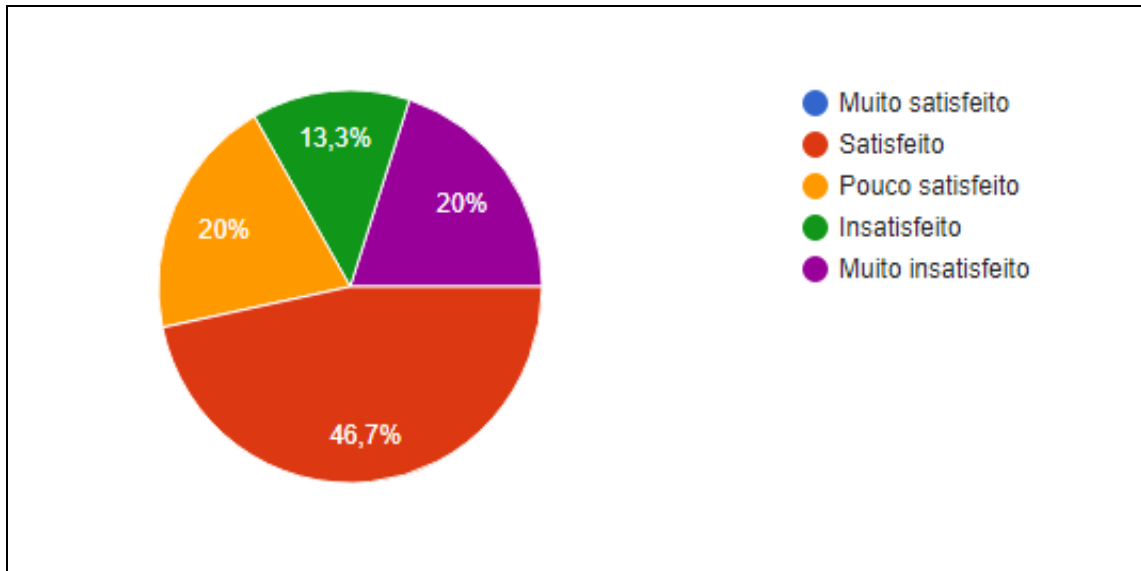
De acordo com o atributo “oportunidade de crescimento profissional” 13,3% dos colaboradores estão insatisfeitos, uma parte igual de 20% está pouco satisfeito e muito insatisfeito e a maior parte desse percentual de 46,7% encontra-se satisfeito em conformidade com a Figura 17.

Segundo Ferreira (2004) a função dos Recursos Humanos visa proporcionar oportunidades que potencializem a contribuição individual, casa indivíduo com suas particularidades, proporcionando condições de trabalho favoráveis e adequadas ao desenvolvimento profissional, estimulando confiança, respeito e compreensão recíproca entre colaboradores e empregados.

É um anseio de todas as pessoas ter e alcançar oportunidades de crescimento profissional, porém esse é um processo que exige paciência, dedicação e persistência. Além do mais, para atingir esse objetivo é preciso considerar o fator atual do indivíduo e as condições/oportunidades que a empresa oferece, diante desse

contexto se tem a maioria dos colaboradores da empresa estudada satisfeita em relação ao quesito.

Figura 17: Oportunidade crescimento profissional

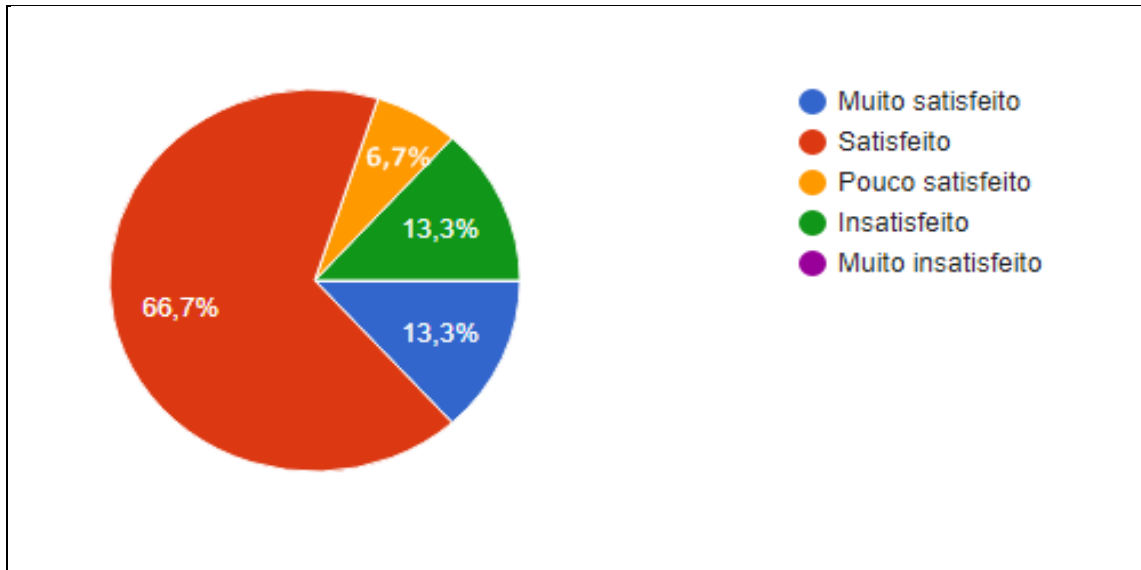


Fonte: Autora do trabalho.

Quando indagadas em relação ao atributo “Ambiente da empresa”, uma minoria de 6,7% dos colaboradores está pouco satisfeita, uma parte igual de 13,3% está muito satisfeita e insatisfeita, e uma maioria de 66,7% dos mesmos satisfeitos em relação ao atributo conforme Figura 18.

Segundo Araújo e Garcia (2014), a área de condições de trabalho, define o ambiente onde serão desenvolvidas as atividades dos colaboradores e os riscos a que está ou estarão submetidos em determinadas posições ou setor. Assim, os requisitos mais comuns são o ambiente de trabalho e os riscos inerentes.

Na empresa estudada, os colaboradores se dizem satisfeitos em relação ao ambiente da empresa, ou seja, as condições físicas do ambiente de trabalho lhe são saciados e isso tem um impacto na conduta e desempenho do colaborador. Se o ambiente for de qualidade, torna-se produtivo.

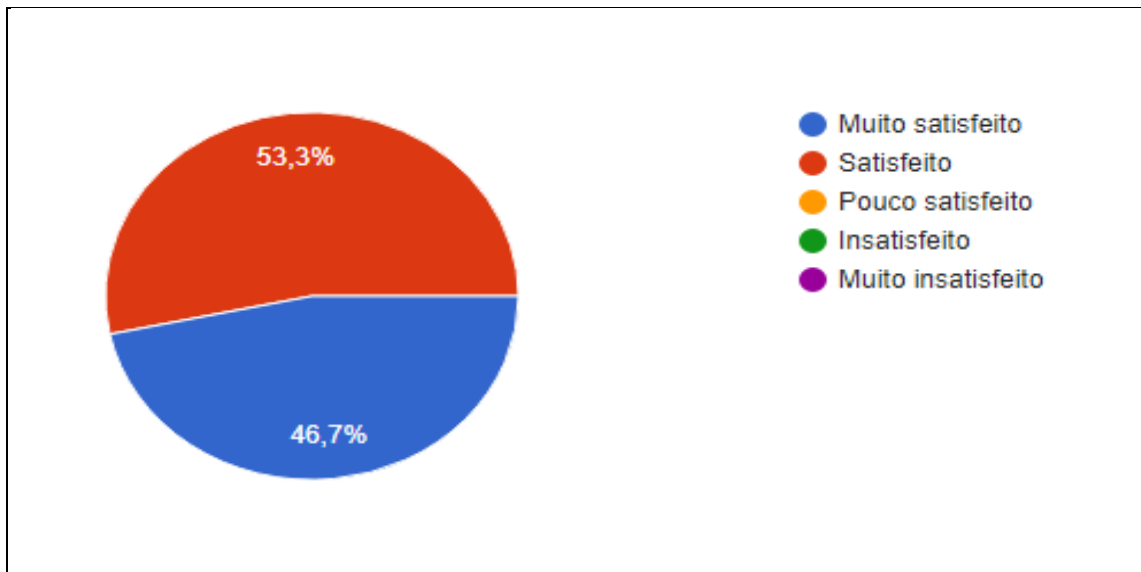
Figura 18: Ambiente da empresa

Fonte: Autora do trabalho.

Conforme a opção dada “relacionamento interpessoal (colegas)”, uma grande parte de 46,7% dos colaboradores se encontra muito satisfeita e a maioria de 53,3% está satisfeita de acordo com a Figura 19.

Para Silva (2014) Clayton Alderfer estabeleceu uma variação da teoria das necessidades de Maslow, onde apresenta o desejo de bem estar fisiológico e material (necessidades de existência), o desejo de satisfação das relações interpessoais (necessidades de relacionamento) e o desejo de crescimento continuado e desenvolvimento pessoal (necessidades de crescimento). Essa teoria estabelece que mais de uma necessidade possa ser ativada ao mesmo tempo.

Um bom relacionamento interpessoal, traz mais confiança as pessoas e mostra a maturidade e o desenvolvimento de quem faz parte da equipe. Quanto a isso, uma boa parte dos colaboradores da empresa estudada se encontram muito satisfeitos, em quanto sua maioria satisfeitos com o quesito, mostrando o crescimento individual, levando a coletividade e o bom relacionamento a um patamar satisfatório entre colaboradores e superiores.

Figura 19: Relacionamento interpessoal (colegas)

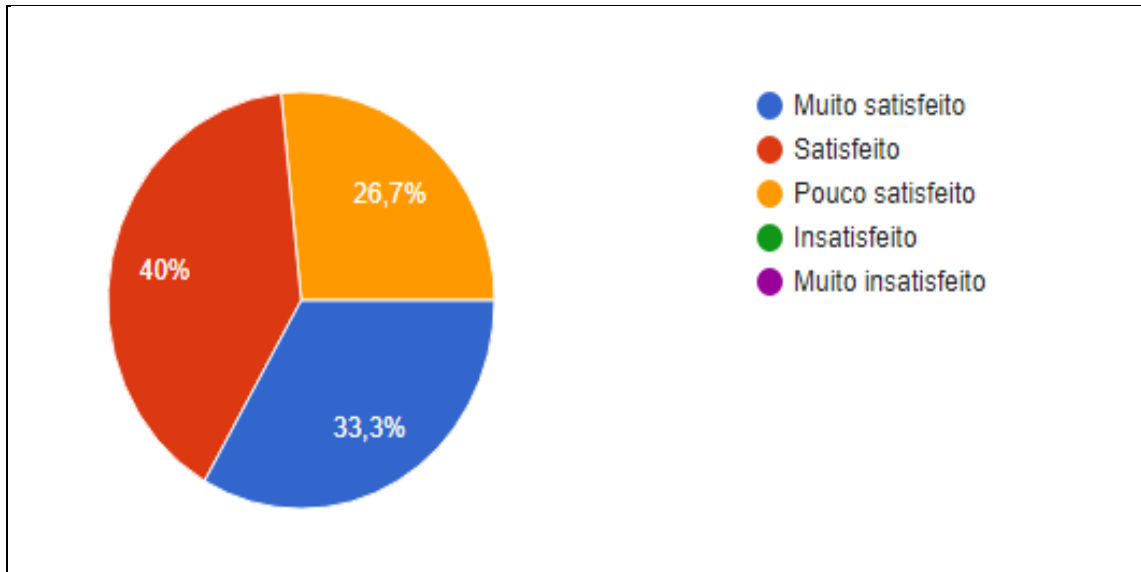
Fonte: Autora do trabalho.

Em relação ao atributo “Relacionamento com a chefia”, 26,7% dos colaboradores está pouco satisfeitos, outra parte de 33,3% estão muito satisfeito e a maior parte de 40% encontra-se satisfeito conforme Figura 20.

Segundo Soares (2015) os líderes precisam investir nos bons relacionamentos com os colaboradores, pois isso fará com que a equipe se desenvolva e consiga progredir para alcançar melhores resultados em prol dos objetivos da organização. Os líderes precisam compreender que o sucesso da equipe reflete no próprio sucesso.

Para manter um bom relacionamento profissional, é necessário estar atento às atitudes e comportamentos dentro da empresa, sabendo que é mais fácil mudar as nossas próprias atitudes ao invés de tentar mudar a dos outros. Na empresa estudada os colaboradores encontram-se satisfeitos em relação ao relacionamento com a chefia. Cada vez mais o relacionamento empresa/colaborador se torna importante no ambiente empresarial, isso porque as empresas entenderam que mantendo um bom relacionamento com seus funcionários, eles trabalham melhor e se tornam mais comprometidos com os objetivos da empresa.

Figura 20: Relacionamento com a chefia

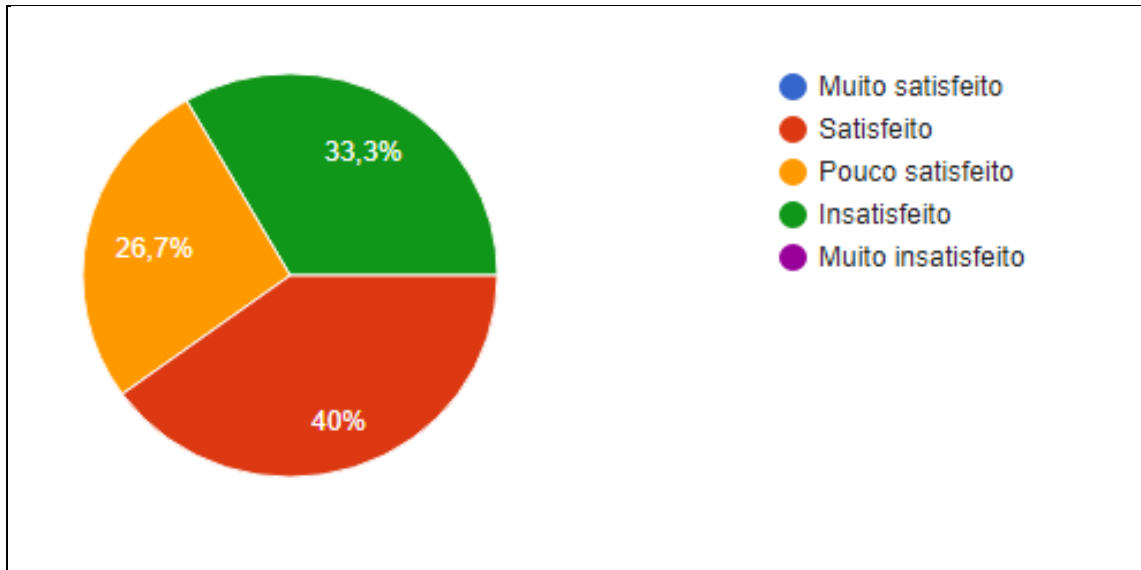


Fonte: Autora do trabalho.

Quando indagados sobre o atributo “oportunidade de aperfeiçoamento” 26,6% dos colaboradores está pouco satisfeito, 33,3% está insatisfeito e uma maioria de 40% está satisfeito em relação ao atributo em conformidade com a Figura 21.

Um dos motivos aos quais as pequenas e grandes empresas treinam seus colaboradores é a possibilidade dos mesmos adquiram os conhecimentos, habilidades e atitudes primordiais ao trabalho, permitindo que atinjam desempenho adequado às atividades. A partir destes treinamentos, é possível que os colaboradores possam alcançar níveis superiores para desempenhar suas tarefas (BOHLANDER, 2010).

Uma boa parte dos colaboradores da empresa, estão satisfeitos em relação a oportunidades de aperfeiçoamento dada pela empresa, porém se percebe um percentual considerável e muito próximo do mesmo insatisfeitos, e esses podem não ser proativos e não estarem dispostos a mudanças, apenas executarão o que lhes for destinado. Para as empresas é importante contar com colaboradores que se antecipem a problemas e que possuem essa visão, estando sempre em busca de aperfeiçoamento.

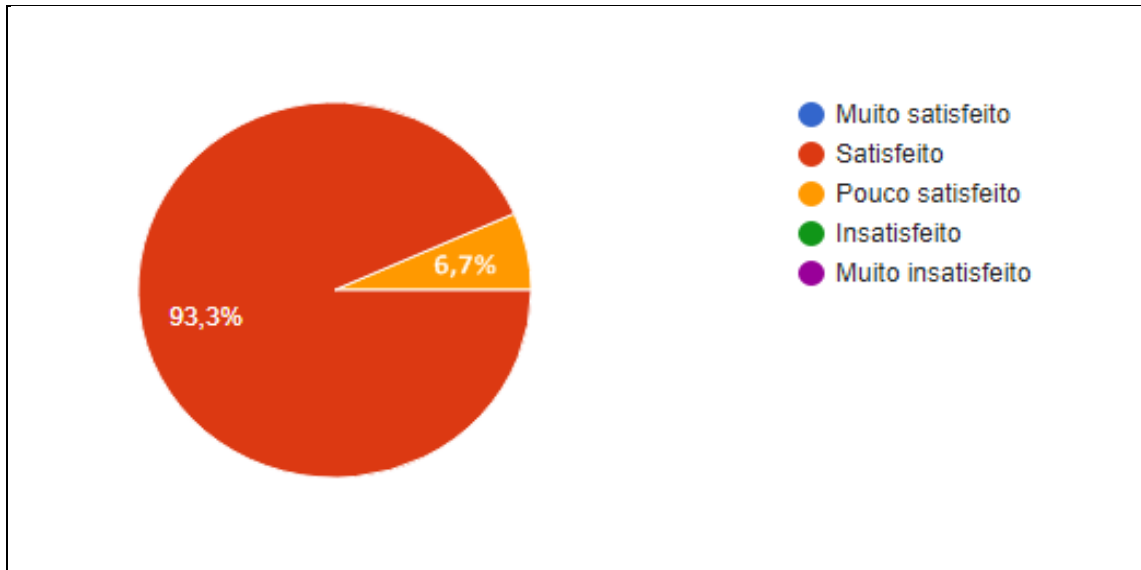
Figura 21: Oportunidades de aperfeiçoamento

Fonte: Autora do trabalho.

Segundo o atributo “Respeito mútuo” uma minoria de 6,7% está pouco satisfeito e a maior parte de 93,3% dos colaboradores está satisfeito de acordo com a Figura 22.

Marras (2011) especifica que é fundamental a organização demonstrar credibilidade, assim permitindo maior confiança dos colaboradores mediante novos procedimentos. Sintonia para a administração estabelecer valores onde os propósitos organizacionais precisam estar alinhados às necessidades dos colaboradores e atuar em sintonia com as metas, caso contrário não será possível obter resultados positivos. E principalmente respeito para assim iniciar qualquer processo novo dentro da organização e garantir que ele seja devidamente realizado, é necessário haver respeito mútuo entre a direção e os colaboradores evitando dessa maneira, crises e conflitos.

Respeito mútuo é um princípio de convívio humano que deve ser considerado base para a construção de um ambiente de trabalho civilizado, harmonioso, com educação. Esse contexto se encontra presente no ambiente de trabalho da empresa estudada, onde a maior parte dos colaboradores se diz satisfeitos com o respeito mútuo entre gerencia e colaboradores.

Figura 22: Respeito mútuo

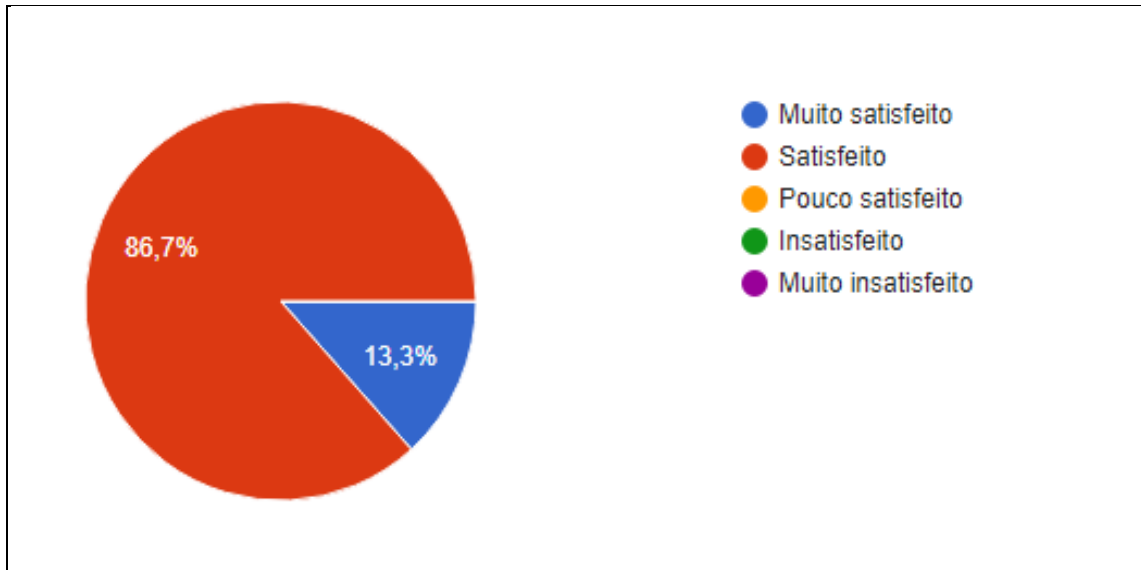
Fonte: Autora do trabalho.

Em relação à condição dada “liberdade/ autonomia para realização de atividades” uma minoria de 13,3% dos colaboradores está muito satisfeito e a maioria de 86,7% está satisfeito conforme Figura 23.

De acordo com Costa (2014), um bom líder é aquele que tem a competência de planejar, de reduzir os problemas, é criativo. Ele possui um ponto de vista do futuro e prepara a organização para seu crescimento. Tem a capacidade de conciliar, de desenvolver uma equipe de trabalho. Entende que o desenvolvimento pessoal é um grande passo para a inovação e para um bom clima na organização e é determinado e acredita em sua capacidade para tal. O líder trabalha com equilíbrio, de maneira moderada e com respeito a si e ao próximo. Possui boa capacidade de comunicação, oferece autonomia aos colaboradores, transforma o ambiente de trabalho de forma criativa.

Na empresa estudada temos a maior parte dos colaboradores satisfeitos em relação a liberdade e autonomia que lhes é dada pela gerencia, atributo esse que é fundamental para manter a motivação e a satisfação com o emprego. Ter uma postura de autonomia é um indício de maturidade, o que facilita a conquista de bons resultados e melhoria na qualidade do trabalho.

Figura 23: Liberdade/autonomia para realização atividades

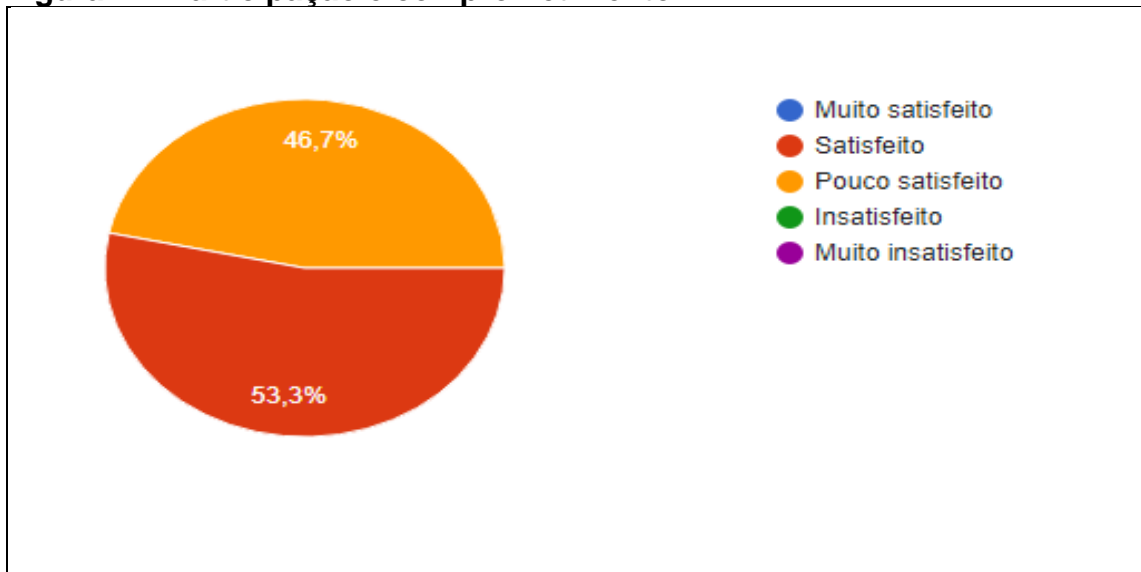


Fonte: Autora do trabalho.

Conforme a opção dada “participação e comprometimento” 46,7% dos colaboradores encontram-se pouco satisfeitos enquanto a maioria de 53,3% estão satisfeitos em conformidade com a Figura 24.

De acordo com Chiavenato (2014) o líder para atingir comprometimento e participação dos colaboradores precisa informar a filosofia, metas e decisões da organização aos mesmos e assim estimular que os mesmos apresentem suas opiniões, e conseqüentemente sua participação e comprometimento.

Os colaboradores da empresa em pauta, aparece satisfeita em relação a sua participação e comprometimento com a organização, compreendendo que as pessoas de todos os níveis, são a essência da organização e todos são empregadas para o benefício dela.

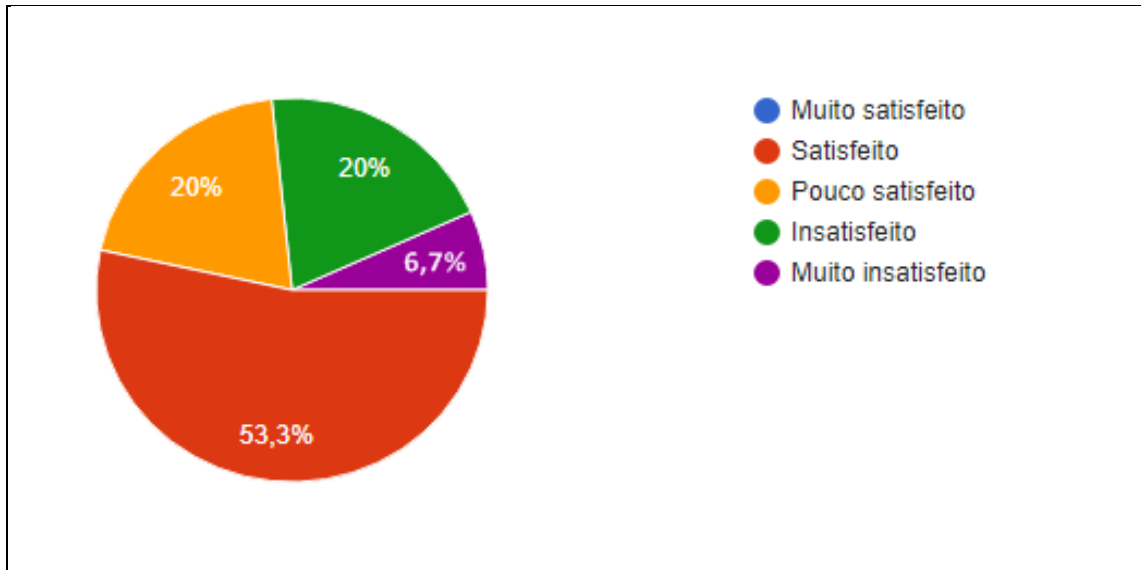
Figura 24: Participação e comprometimento

Fonte: Autora do trabalho.

Quando os colaboradores indagados em relação à “remuneração” temos uma minoria de 6,7% muito insatisfeito, duas partes iguais de 20% pouco satisfeitos e insatisfeitos e a maior parte de 53,3% satisfeitos conforme mostra a Figura 25.

Conforme Chiavenato (2015) o salário pago pelas organizações para o colaborador por desenvolver tarefas para a mesma é apenas uma parcela de recompensas que as organizações costumam oferecer. A remuneração além dos salários é constituída de benefícios e serviços sociais. Sendo os salários geralmente os custos de maior relevância das organizações variando de cargo para cargo, e os benefícios sociais geralmente comuns para todos os empregados, mas podendo também ser variados de uma organização para outra e até mesmo de níveis de cargos superiores.

Os colaboradores da empresa em questão sentem-se satisfeitos em relação ao item remuneração. Sendo que esse tema está diretamente relacionada à motivação, provendo ambiente de trabalho satisfatório e a qualidade de vida. Lembrando que os colaboradores buscam justiça em relação ao mesmo, por exemplo, quando um colaborador que está a um determinado tempo na empresa recebe X salário, logo entra um novo colaborador o qual tem as mesmas atividades, mas passa a receber um salário maior que o seu, causa uma insatisfação e muitas vezes motivo de desligamento da empresa.

Figura 25: Remuneração

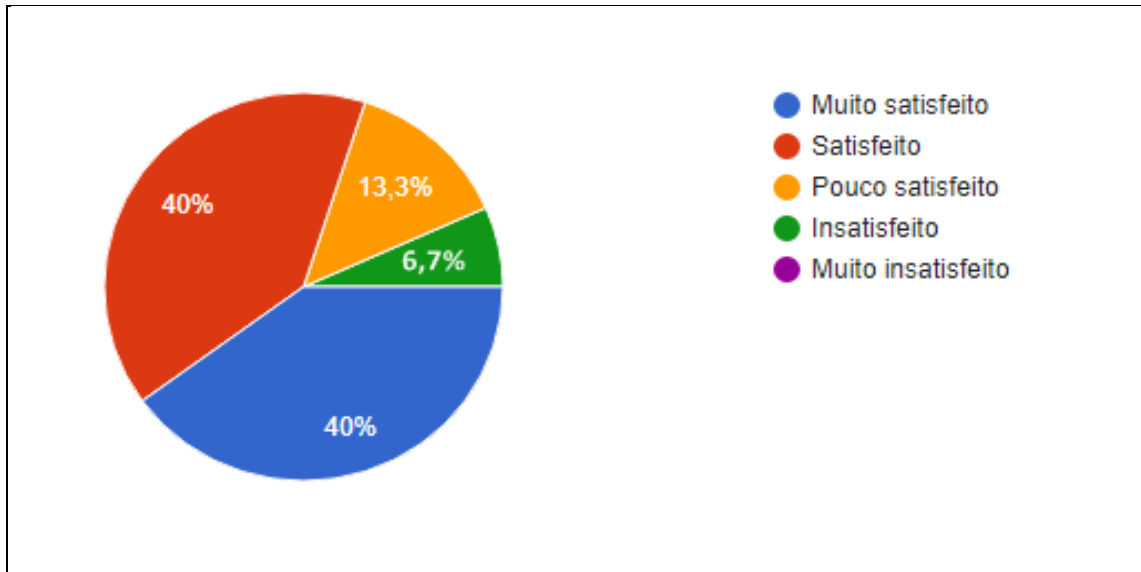
Fonte: Autora do trabalho.

Em relação ao atributo “pagamento de salário em dia”, temos uma menor parte dos colaboradores da empresa de 6,7% insatisfeitos, 13,3% pouco satisfeitos, e duas partes maiores iguais de 40% dos colaboradores satisfeitos de acordo com a Figura 26.

Conforme Pequeno (2012) a teoria dos dois fatores foi elaborada a partir de pesquisas de campo, onde Frederick Herzberg após entrevistar sua equipe composta de engenheiros e contabilistas de diferentes empresas, onde pediam que os entrevistados descrevessem situações de trabalho a qual se sentiram extremamente bem ou extremamente mal. A partir dessa pesquisa concluiu que os eventos que levam a satisfação são diferentes dos que levam a insatisfação. Que era normal se pensar que o oposto da satisfação era a insatisfação. No entanto um exemplo disso seria que um ambiente de trabalho sujo gera insatisfação, sendo que um ambiente de trabalho limpo não seja motivo de satisfação e sim a deixe neutro, sem o sentimento de descontentado. Podemos usar outro exemplo, o pagamento de salários na data certa não é fator de motivação, sendo que se o mesmo não for pago no dia correto, gera fator de desmotivação.

Mediante contexto acima, dispomos de uma parte igual dos colaboradores da empresa em questão se mostrando muito satisfeitos e satisfeitos em relação ao pagamento dos salários que é efetuado em dia na empresa, sendo que não é um fator motivacional. Caso contrário seria fator para gerar desmotivação.

Figura 26: Pagamento do salário em dia



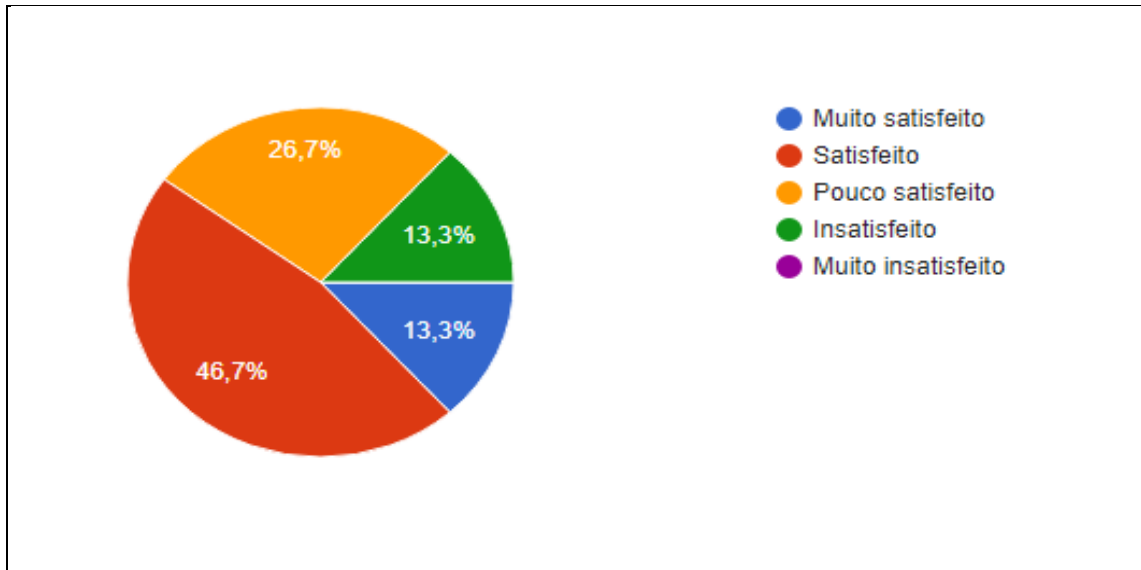
Fonte: Autora do trabalho.

Em relação ao atributo “segurança no trabalho interno e/ou externo” temos duas partes iguais de 13,3% dos colaboradores muito satisfeitos e insatisfeitos, 26,7% pouco satisfeitos e a maioria de 46,7% satisfeitos em conformidade com a Figura 27.

Para Chiavenato (2010) a segurança do trabalho está relacionada a várias medidas e ações que juntas visam a prevenção de acidentes, e com a administração dos riscos operacionais tem por finalidade prevenir e minimizar os acidentes e doenças ocupacionais dentro da empresa, protegendo assim a integridade do trabalhador.

Os colaboradores da empresa em questão se encontram satisfeitos em relação ao fator segurança no trabalho tanto quanto interno da empresa como externa. Segurança essa que atua de diversas maneiras dentro da empresa, sempre buscando adaptar o ambiente de trabalho ao trabalhador. Assim transmitindo segurança para o colaborador efetuar cada vez melhor seu trabalho.

Figura 27: Segurança no trabalho interno e/ou externo



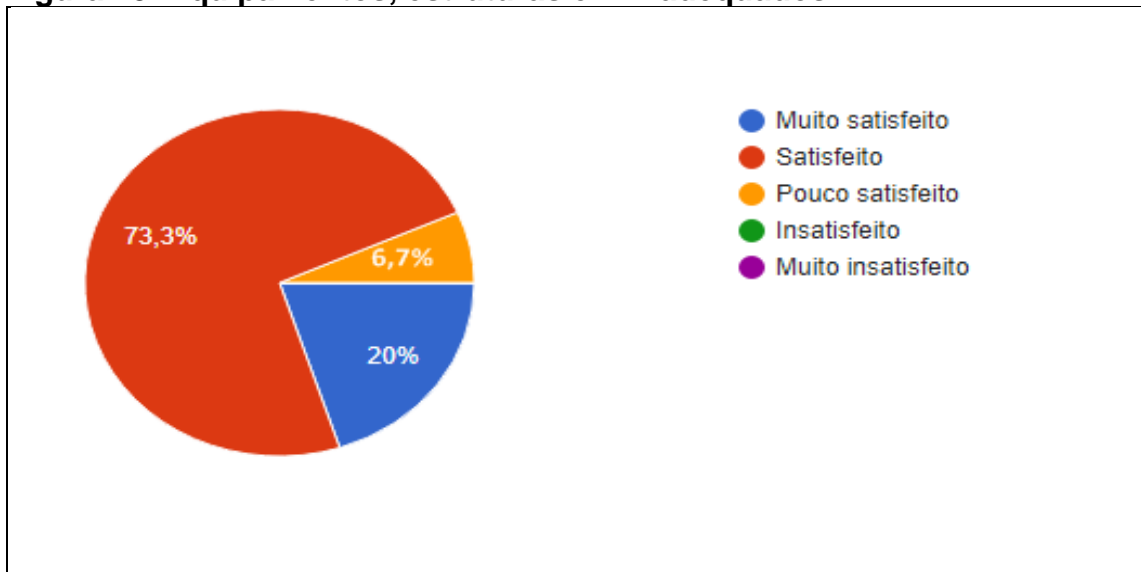
Fonte: Autora do trabalho.

Em relação à afirmativa “os equipamentos, estruturas e EPI (equipamentos de proteção individual) são apropriados para a execução das minhas tarefas”, temos 6,7% dos colaboradores pouco satisfeitos, 20% muito satisfeitos e a maior parte de 73,3% dos mesmos satisfeitos de acordo com a Figura 28.

Segundo Herzberg, são dois os fatores motivacionais: os que estão diretamente associados a satisfação no trabalho sendo considerados fatores motivacionais, sendo esses que os agradam e auxiliam para o aumento do rendimento dos colaboradores. E os fatores higiênicos que estão ligados a insatisfação no trabalho, onde não adianta prover o excesso pois não trará resultados, o ideal é não ficar abaixo das situações normais do ambiente de trabalho (HITT, 2011).

É fundamental o uso dos equipamentos individuais de segurança para garantir a saúde e a proteção do trabalhador, evitando consequências negativas em casos de acidentes de trabalho. O EPI também é usado para garantir que o profissional não seja exposto a doenças ocupacionais, que podem comprometer a capacidade de trabalho e de vida dos profissionais durante e depois da fase ativa de trabalho, e nesse quesito os colaboradores da empresa estudada encontram-se satisfeitos, se sentindo seguros e confiáveis no local de trabalho.

Figura 28: Equipamentos, estruturas e EPI adequados



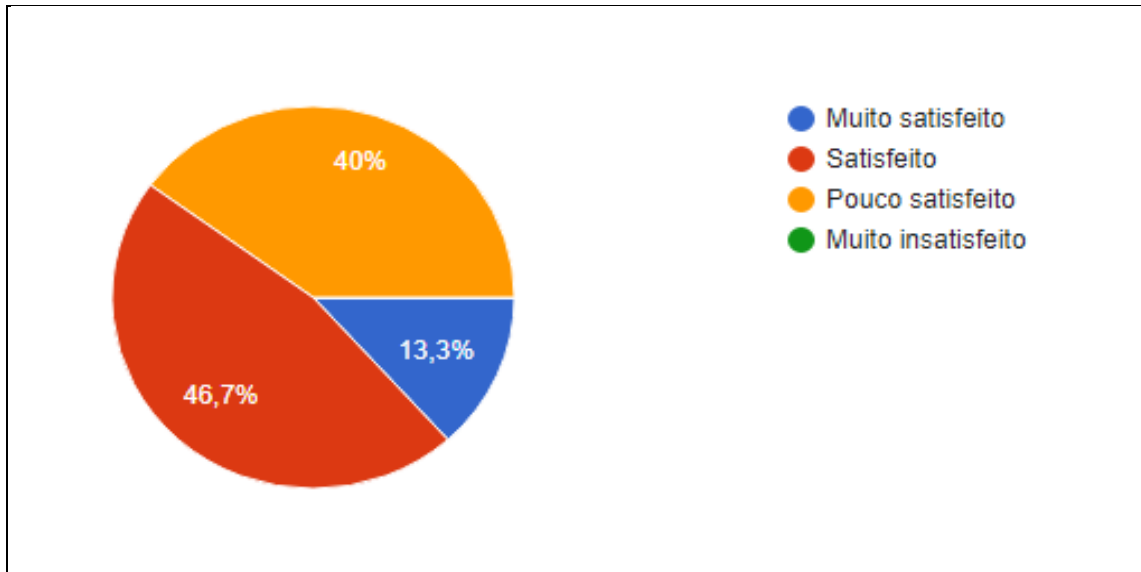
Fonte: Autora do trabalho.

Quanto á alternativa “existe preocupação por parte da empresa em relação do conforto e qualidade de vida dos colaboradores” temos uma minoria de 13,3% dos colaboradores muito satisfeitos, 40% pouco satisfeitos e uma maior parte de 46,7% dos mesmos satisfeitos conforme com a Figura 29.

Conforme Lacombe (2011) as organizações precisam ver as pessoas como seres humanos, como o diferencial para sua organização e embora muitas vezes elas precisem ser administradas, lideradas, elas querem ser felizes, buscam qualidade de vida, querem ter suas ambições atendidas. E os gestores precisam entender que os seus objetivos que as mantêm dentro das organizações podem não coincidir integralmente com os objetivos da mesma.

É necessário compreender o que os colaboradores consideram sobre a empresa e qual suas atitudes em relação às diferentes perspectivas de uma organização, assim torna-se possível desenvolver a qualidade de vida dos indivíduos, melhorar a qualidade do local de trabalho. Percebe-se que os colaboradores da empresa que se obteve o estudo, uma maior parte se diz satisfeita em relação ao assunto, porém temos um percentual médio dos mesmos sentindo-se pouco satisfeitos em relação ao conforto e qualidade de vida, assim percebemos que os mesmos podem deixar a desejar na qualidade de serviços e produtos oferecidos, pois não basta somente contar com colaboradores qualificados, eles tem de estar motivados para exercer suas atividades.

Figura 29: Conforto e qualidade de vida



Fonte: Autora do trabalho.

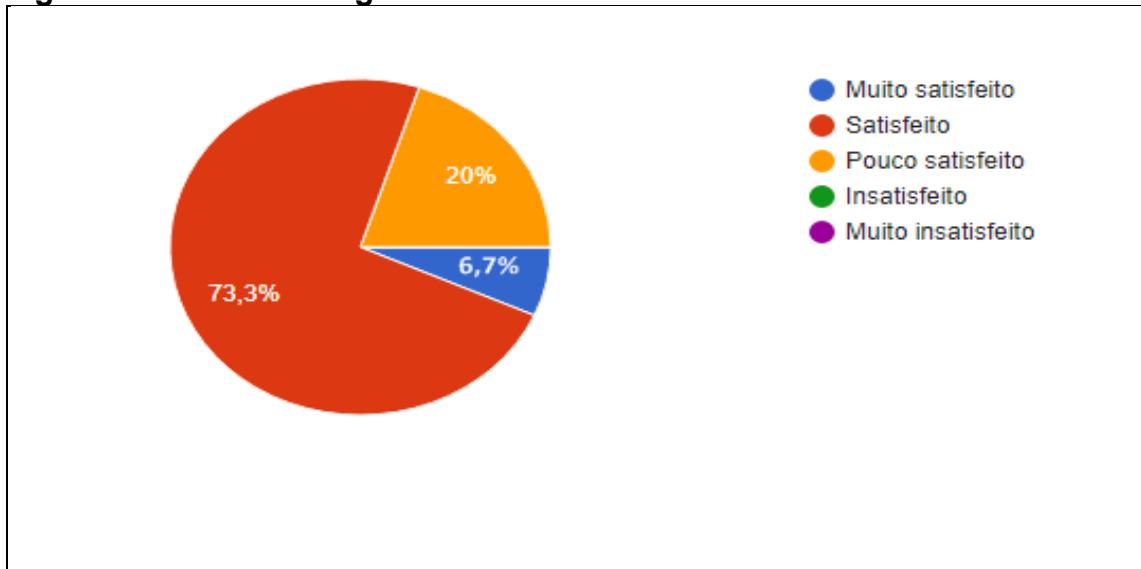
Quando os colaboradores questionados sobre o atributo “O ambiente organizacional é agradável para realização do meu trabalho” uma minoria de 6,7% está muito satisfeita, 20% pouco satisfeito e uma maior parte de 73,3% satisfeitos em conformidade com a Figura 30.

Conforme Pequeno (2012) a teoria dos dois fatores também chamada de teoria da higiene-motivação foi elaborada a partir de pesquisas de campo, onde Frederick Herzberg com sua equipe entrevistou 200 engenheiros e contabilistas de diferentes empresas na Pensilvânia (EUA), onde pediam que os entrevistados descrevessem situações de trabalho a qual se sentiram extremamente bem ou extremamente mal. A partir dessa pesquisa concluiu que os eventos que levam a satisfação são diferentes dos que levam a insatisfação. Que era normal se pensar que o oposto da satisfação era a insatisfação. No entanto um exemplo disso seria que um ambiente de trabalho sujo gera insatisfação, sendo que um ambiente de trabalho limpo não seja motivo de satisfação e sim a deixe neutro, sem o sentimento de descontentado.

Já passou o tempo em que o ambiente de trabalho era marcado pela rigidez. Agora as grandes e pequenas empresas vêm apresentando espaços para descontração, bem estar do colaborador, algo que tem tudo a ver com a qualidade dos seus serviços, não tirando a serenidade dos profissionais. É o que pose-se perceber a partir da pesquisa efetuada com os colaboradores da empresa em

estudada, onde a sua maioria está satisfeito com o ambiente de trabalho que efetuam suas tarefas.

Figura 30: Ambiente organizacional



Fonte: Autora do trabalho.

7.4 Influência dos benefícios oferecidos pela empresa na motivação dos colaboradores.

A seguir foi relatada a influência dos benefícios na motivação dos colaboradores da empresa em pesquisa. Influencias como: Benefícios além da remuneração fixa; o interesse demonstrado pela empresa em ampliar os benefícios e os benefícios concedidos pela empresa que motivam o colaborador para desempenhar cada vez melhor seu trabalho.

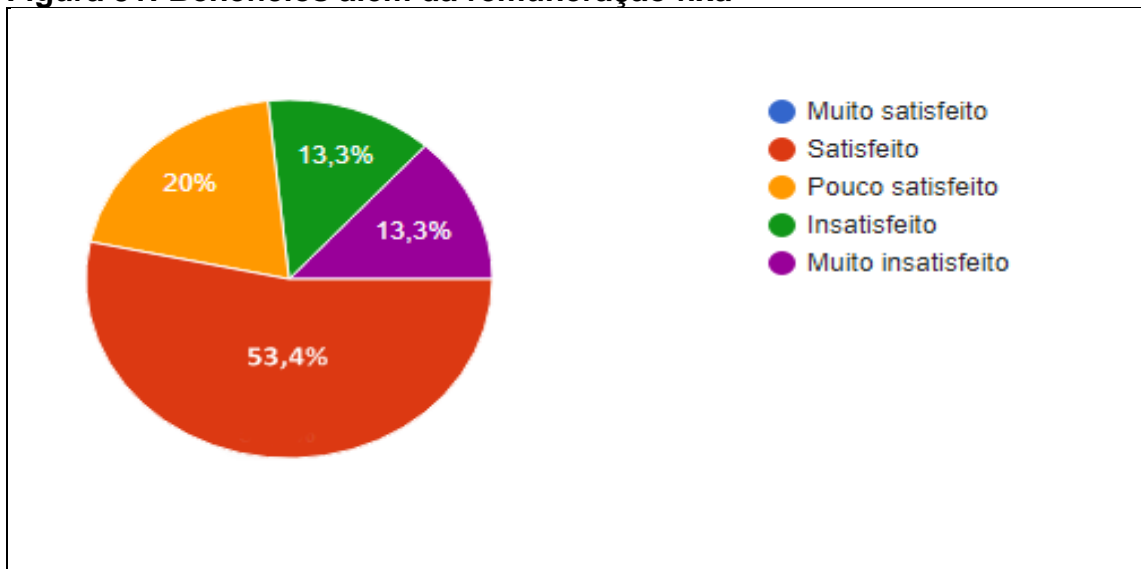
Em relação ao quesito “considero fundamental para minha motivação receber benefícios além da minha remuneração fixa” temos duas partes iguais de 13,3% dos colaboradores insatisfeitos e muito insatisfeitos, 20% pouco satisfeitos e uma maioria de 53,4% satisfeitos segundo a Figura 31.

Segundo Lacombe (2011) Além dos salários, as empresas concedem benefícios, monetários ou não, que constituem meios indispensáveis para a manutenção da força de trabalho satisfeita e garantir a produtividade. Além da remuneração que são a soma de tudo o que periodicamente é pago aos empregados pelos serviços prestados, lhes são concedidos benefícios, facilidades, conveniências, vantagens e serviços que por

sua vez tem o objetivo de poupar esforços e diminuir as preocupações rotineiras dos empregados, tanto com situações internas como também aspectos que vão além do ambiente da empresa bem como todos os benefícios financeiros.

Sendo que benefícios são implantados nas empresas de acordo com as condições organizacionais e interesses pessoais. Baseado nesse fato tem-se a maior parte dos colaboradores da empresa Color Tintas satisfeitos em relação ao quesito benefícios além de sua remuneração fixa. Com a complementação do salário, por meio dos Benefícios Sociais, as empresas influenciam diretamente na motivação de seus funcionários o que lhes mantém motivados.

Figura 31: Benefícios além da remuneração fixa



Fonte: Autora do trabalho.

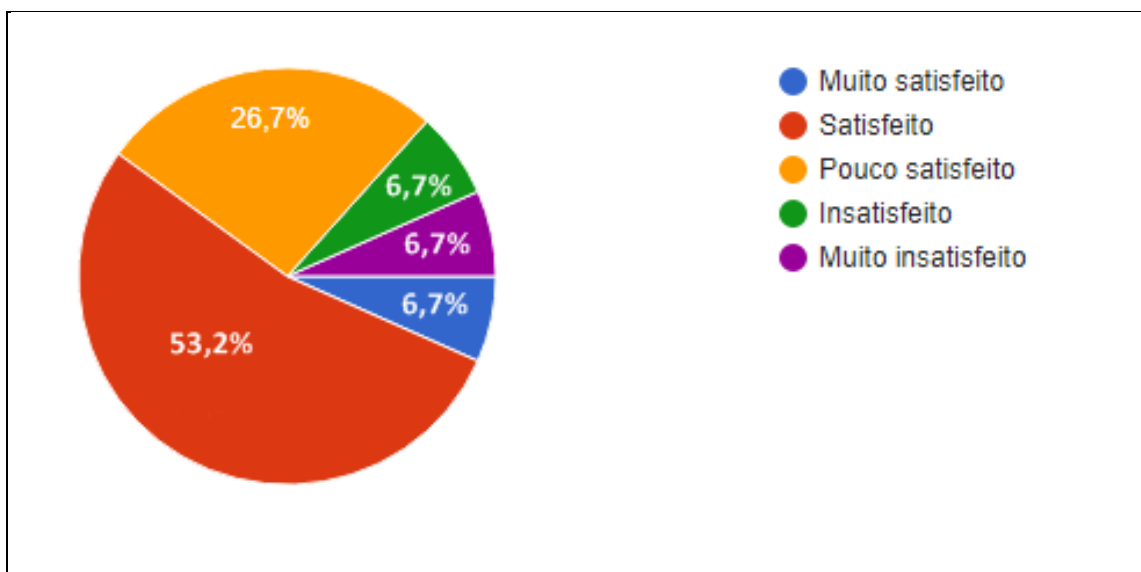
Quanto à afirmativa “A empresa Color Tintas Venâncio Aires além do benefício Unimed demonstra interesse em ampliar os mesmos” abrangeu-se um percentual igual de 6,6% para os colaboradores muito satisfeitos, insatisfeitos e muito insatisfeitos, 26,7% pouco satisfeitos e a maior parte de 53,2% satisfeitos como mostra a Figura 32.

De acordo com Marras (2000), o programa de benefícios tem por finalidade atender os objetivos das organizações e dos indivíduos. A partir do momento em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas, auxiliando na manutenção de baixos índices de rotatividade e ausências, na qualidade de vida dos empregados e redução do estresse, a empresa se torna mais competitiva no mercado de trabalho. Além de ter parte de seu objetivo cumprido e a garantia do atendimento

das necessidades dos empregados, se faz essencial no bem estar do colaborador, no nível mínimo de qualidade de vida, na alimentação e na assistência médica, sendo oferecidos como parte da remuneração e atuando como incentivo para motivação.

Os benefícios da motivação no trabalho podem ser divididos em dois grupos, aqueles benefícios que são para o próprio indivíduo e aqueles benefícios em que o beneficiado é a empresa. Referente a isso os colaboradores da empresa estudada estão satisfeitos em relação a intenção que os superiores apresentam em ter melhores programas de benefício para os mesmos. Portanto, quase que necessariamente a empresa motivadora é, por exemplo, a empresa mais lucrativa, logo pessoas motivadas possuem mais foco, assim, conseguem maior organização de suas tarefas no trabalho e aperfeiçoar seu tempo produtivo. Por estarem motivadas as pessoas se sentem melhor consigo mesmas, causando efeitos positivos em sua autoestima.

Figura 32: A empresa demonstra interesse em ampliar os benefícios



Fonte: Autora do trabalho.

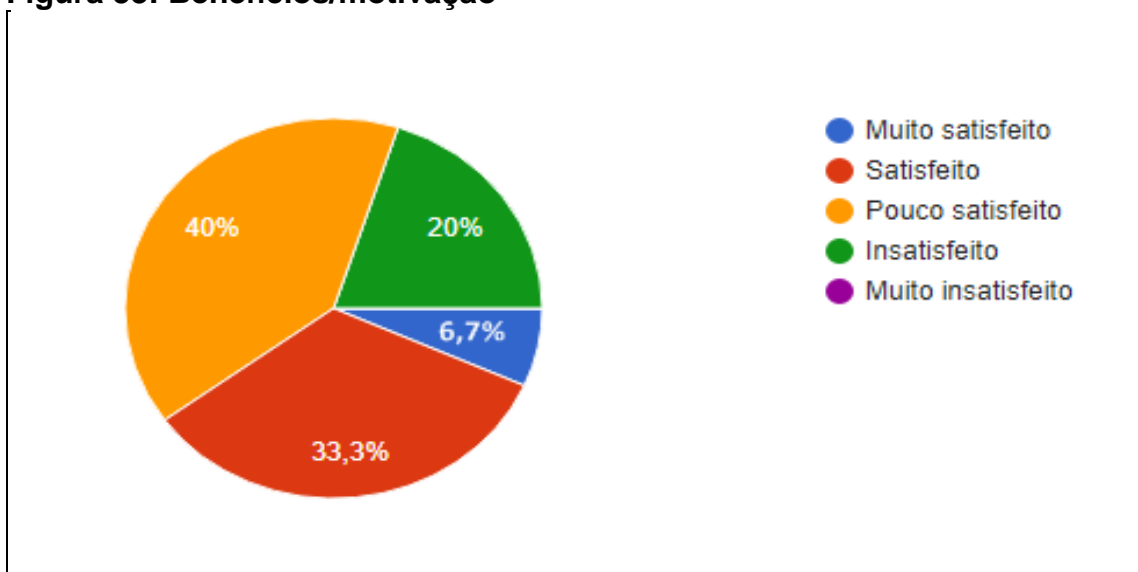
Quando os colaboradores questionados em relação ao atributo “Benefícios concedidos pela empresa me motivam para desempenhar cada vez melhor meu trabalho” obteve-se um percentual pequeno de 6,7% dos colaboradores muito satisfeitos, 33,3 % satisfeitos e 40% pouco satisfeitos em concordância com a Figura 33.

Conforme Orsi (2015) os benefícios que as empresas oferecem normalmente desconsideram a diversidade de necessidades individuais de seus funcionários,

sejam eles sob forma financeira ou relativa à motivação para o trabalho. Como as organizações adotam muitas vezes a padronização de benefícios, geram muitas vezes o desperdício de recursos com benefícios, quando um determinado benefício não é recompensador para o colaborador.

A motivação é o primeiro passo para o sucesso de uma organização. Colabores satisfeitos com seu trabalho e que se sentem respeitados e reconhecidos por aquilo que desenvolvem tornam-se integrantes que vestem a camisa em prol do negócio, fazem muito além do que as suas obrigações e se preocupam com o andamento da empresa. Não é o que acontece na empresa em estudo, pois quando questionados se os benefícios concedidos pela empresa não motivadores para desempenhar suas atividades, a maior parte se encontra pouco satisfeito. Isso demonstra que os administradores da organização precisam estar atentos para melhorar a motivação dos seus colaboradores com melhores benefícios.

Figura 33: Benefícios/motivação



Fonte: Autora do trabalho.

7.5 O papel da liderança na motivação dos colaboradores.

Em seguida, a partir da pesquisa realizada com os colaboradores da empresa em estudo, foi possível verificar o papel da liderança na motivação dos mesmos. Fatores como: Relacionamento com gerente; a preocupação do gerente em relação a

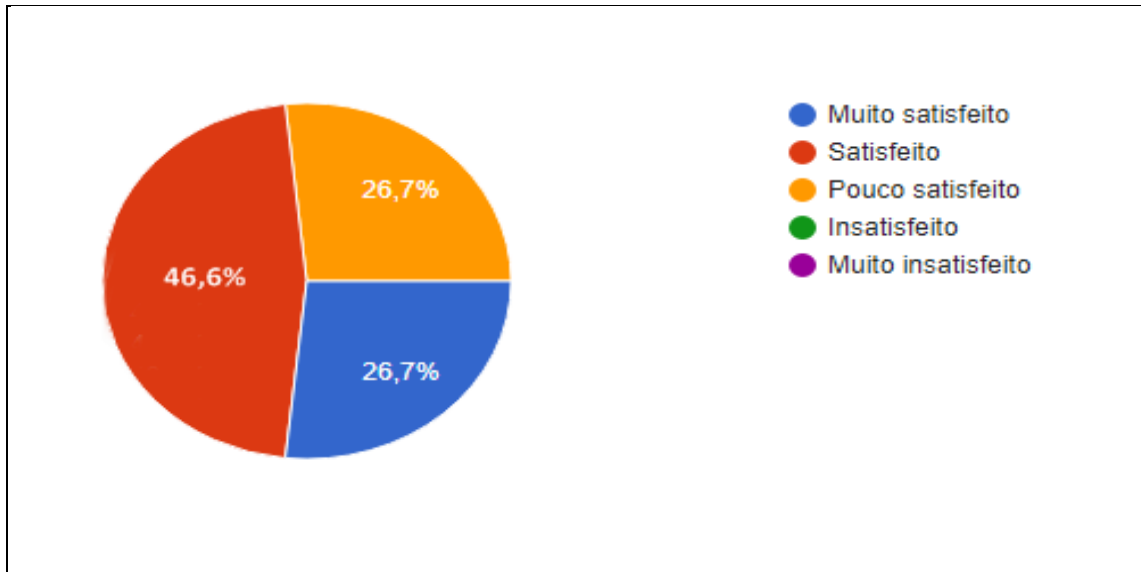
orientação a realização das tarefas quando preciso de forma clara e objetiva; trabalho em equipe e esclarecimento de metas e indicadores do meu setor e as metas gerais da empresa de forma clara.

Quanto à afirmativa “Meu relacionamento com o meu chefe imediato (gerente) é bom”, temos dois percentuais iguais de 26,7% dos colaboradores muito satisfeitos e pouco satisfeitos, e uma maioria de 46,6% satisfeitos em relação ao atributo em conformidade com a Figura 34.

Conforme Menegon (2012) liderança é a capacidade de influenciar e dirigir um grupo em direção ao alcance de seus objetivos. O líder possui traços e se destacam a ambição e a energia, o desejo de liderar, honestidade e integridade, autoconfiança, inteligência e a grande capacidade de perceber e reconhecer profissionais. Levando em conta que nem todos os administradores são líderes e nem todos os líderes são administradores.

Nos dias atuais as relações de trabalho, mais do que um instrutor para os colaboradores, quem assume esta postura gera o comprometimento de todos para alcançar as metas da empresa. O mercado precisa de líderes/gestores que garantam uma flexibilidade necessária diante das mudanças, que sejam inovadores, engajem sua equipe e tenham credibilidade com visão de futuro. Temos na empresa Color Tintas Venâncio Aires os colaboradores se encontram satisfeitos no relacionamento com seu gerente, permitindo assim um bom entendimento entre os mesmos em prol dos objetivos da organização.

Figura 34: Relacionamento com gerente



Fonte: Autora do trabalho.

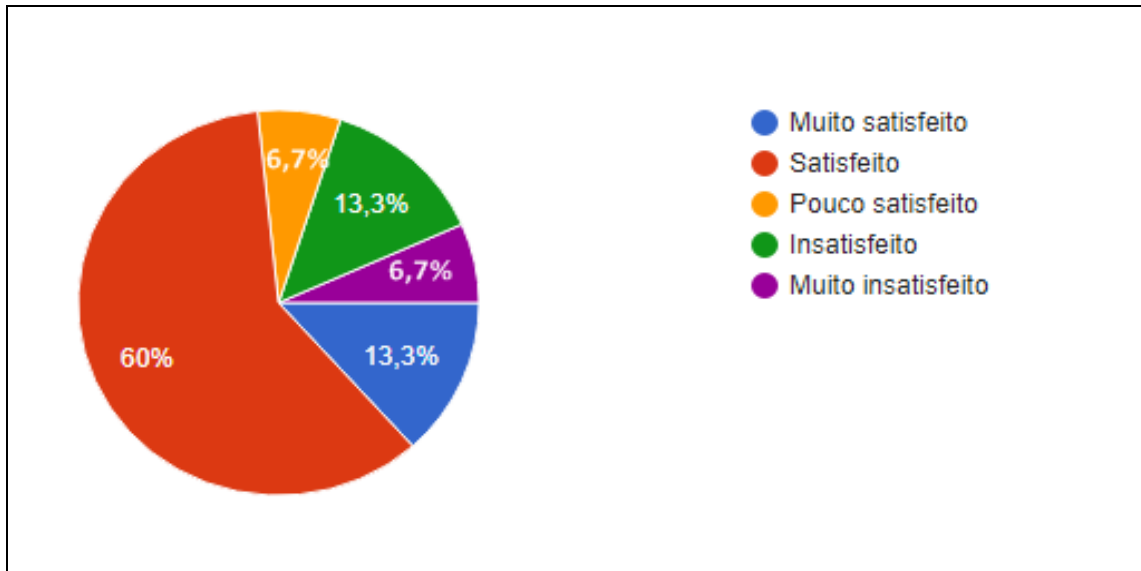
Quando questionados em relação à afirmativa “O meu chefe imediato (gerente) se preocupa em me orientar e ajudar na realização das tarefas quando preciso de forma clara e objetiva”, verifica-se conforme mostra a Figura 35 que duas partes iguais de 6,7% dos colaboradores se encontram pouco satisfeitos e muito insatisfeitos, duas partes iguais de 13,3% insatisfeitos e muito satisfeitos, e a maior parte de 60% satisfeitos.

Alimentar o desenvolvimento de outras pessoas não é fácil, especialmente porque exige do líder a capacidade de confiar no potencial do seu time. Tratando o colaborador como eficiente e competente provavelmente ele buscará ser o espelho dessa sua confiança. É de extrema importância também entender que o feedback não significa apenas discutir aspectos negativos, e sim fazer elogios, sendo o reconhecimento de um esforço de aperfeiçoamento, um incentivo para o aprofundamento e a intensificação de algum comportamento valorizado pela empresa. Prática essa que causa motivação no colaborador (JUCÁ 2013).

As relações com sucesso entre líder e equipe se dão através da confiança entre as partes, que consiste numa expectativa positiva em relação às atitudes do outro. A chave para o sucesso da relação entre os mesmos se dá através do respeito o que parece ser simples, mas executá-las pode ser mais difícil do que parece. A grande questão é que respeitar e ser respeitado depende diretamente da participação de

ambos para que tudo dê certo, e conforme análise feita com os colaboradores da empresa estudada, a maior parte se encontra satisfeitos em relação ao assunto.

Figura 35: Chefe imediato/orientação



Fonte: Autora do trabalho.

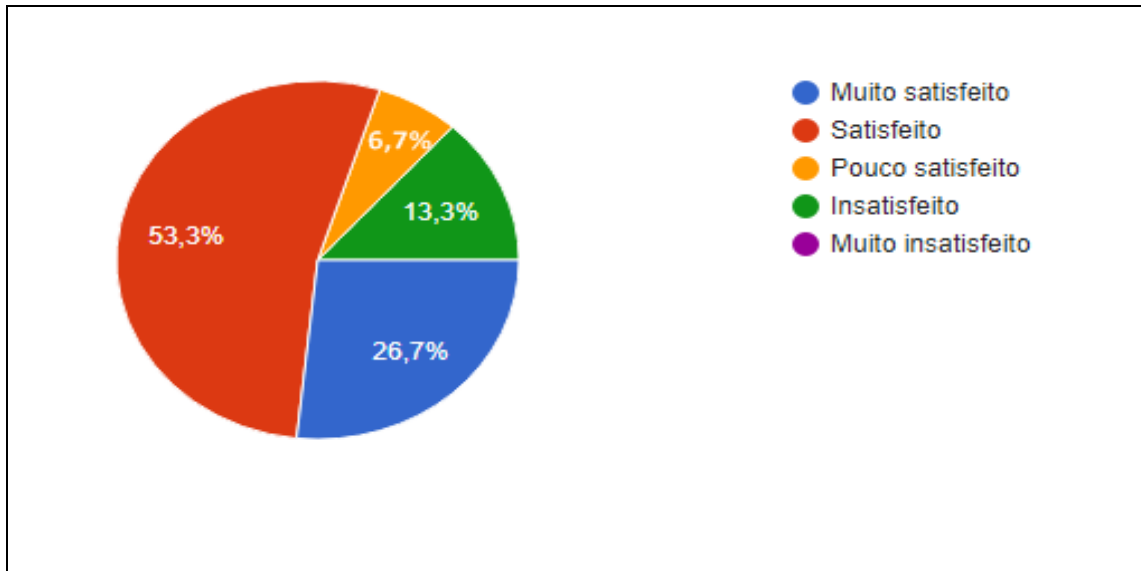
Em relação ao atributo “No meu setor existe trabalho em equipe”, temos uma minoria de 6,7% dos colaboradores pouco satisfeitos, 13,3% insatisfeitos, 26,7% muito satisfeitos e um maior percentual de 53,3% satisfeitos conforme demonstra Figura 36.

Uma das atribuições mais importante aos administradores, conforme Lacombe (2011) é escolher, organizar e aperfeiçoar um grupo de pessoas para desenvolver suas atividades na organização como uma equipe, fazendo com que cada integrante conheça o seu papel e colabore com os demais para produzir resultados. A influência do administrador vai além de compreender e utilizar todos esses elementos em conjunto, é essencial que mantenha o equilíbrio na tomada de decisões e utilize suas habilidades e conhecimentos para produzir a transformação necessária para a expansão da organização.

Uma das principais características procuradas hoje no mercado pelos administradores é ter uma equipe trabalhando unido, um colaborador que tenha a habilidade de saber trabalhar em equipe. Essa capacidade é bastante benéfica para o ambiente corporativo, pois permite que as tarefas sejam cumpridas com mais rapidez e eficiência, além de estimular o aprimoramento das habilidades de cada

profissional. E neste contexto percebe-se que os colaboradores da empresa em estudo estão satisfeitos em relação ao trabalho em equipe na organização.

Figura 36: Trabalho em equipe

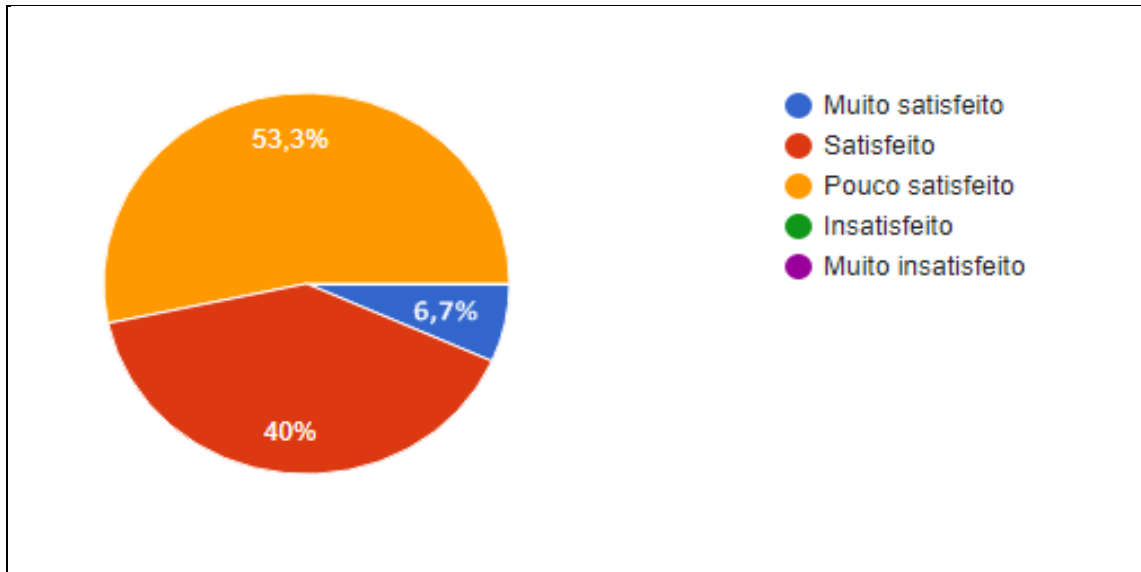


Fonte: Autora do trabalho.

Em relação à afirmativa “O meu superior imediato fala sobre metas, indicadores do meu setor e as metas gerais da empresa, motivando-me para alcançá-las” uma minoria de 6,7% dos colaboradores está muito satisfeitos, uma parte maior de 40% satisfeitos e uma maior parte de 53,3% pouco satisfeitos em conformidade com a Figura 37.

A teoria da expectativa para Vergara (2010) consiste numa relação entre o desempenho com a recompensa. Essa teoria diz que a pessoa realmente se sente motivada para desempenhar uma tarefa, atividade, quando será bem avaliado pelo seu desempenho e a mesma resultará em recompensas que atendam suas expectativas e metas pessoais. O indivíduo espera um feedback positivo do seu superior.

A comunicação entre os colaboradores e a gerência de uma empresa é muito importante, possibilitando assim um bom entendimento entre metas e objetivos. Em relação ao quesito os colaboradores da empresa em estudo se encontram pouco satisfeitos, mostrando uma deficiência em relação, isso com certeza prejudica na eficiência dos colaboradores, porque o mesmo não sabendo qual é a meta e o objetivo da empresa, não sabe em que direção caminhar.

Figura 37: Metas e indicadores

Fonte: Autora do trabalho.

No questionário aplicado aos colaboradores da empresa Color Tintas Venâncio Aires foram disponibilizadas duas questões abertas.

Na primeira questão, quando aberto campo para descrever o que lhes deixaria mais motivado, se disponível na empresa. Os respondentes sugeriram “que a gerencia olhasse igual a todo mundo, enquanto alguns trabalham os outros estão no facebook e dando gargalhada”, “ambiente Climatizado”, “aumento de salário”, “cursos de aperfeiçoamento, oportunidade de crescimento e melhor remuneração”, “trabalhar só de carro” e “reconhecimento”.

Na segunda questão, quando aberto um espaço para fazer comentários adicionais (sugestões, críticas, elogios). Os respondentes sugeriram “podia melhorar os entregadores e muita reclamação um faz outro não etc...”, “gostaria que pudéssemos ter mais visitas às empresas para um maior conhecimento sobre o que trabalhamos”, “ganho pouco pra profissão q tenho e gostaria de trocar de setor” e “arrumar mais um colorista”.

Segundo Marras (2011) as empresas devem estar com as portas abertas, o colaborador precisa ter acesso a seu supervisor quando necessário. Precisa sentir-se como elemento importante da organização, e perceber que suas ideias recebem a devida atenção.

Diante contexto acima o colaborador é uma grande fonte de informações, ideias e sugestões, que podem mudar o rumo da sua empresa, aumentar a produtividade,

corrigir problemas e tornar seu cliente mais satisfeito. Mas ele ainda é muito pouco utilizado para esse fim pois muitas empresas ainda não sabem ouvir seus colaboradores e assim deixam de extrair o melhor que eles têm a oferecer.

8 SUGESTÕES

Após a análise dos resultados da pesquisa, neste capítulo foram relatadas as sugestões de melhoria. Foi utilizada a ferramenta 5W2H, a qual pode ser utilizada por qualquer empresa. Sua análise possui a finalidade de auxiliar na elaboração de planos de ação, o que permite uma visão controlada e detalhada do que deve ser feito, de fácil aplicação e entendimento, eficaz em relação ao planejamento de atividades e elaboração de projetos, permite a organização das tarefas da empresa.

TABELA 1: Valorização e reconhecimento.

Deficiência	- Falta de reconhecimento.
Objetivo	Aumentar o reconhecimento do colaborador, através da valorização e reconhecimento de seu desempenho e metas alcançadas.
Passo	Detalhes
What (O que será feito?)	Feedback positivo e premiação para os melhores colaboradores.
Why (porque fazer?)	Para através de premiações “financeiro” ou “prêmios” estimular a participação e por consequência o reconhecimento do colaborador e assim buscar sua motivação.
Where (onde será feito?)	Na própria empresa.
Who (quem fará?)	Os superiores imediatos.
When (quando fazer?)	A cada trimestre.
How (como fazer?)	Entregar o prêmio ou o valor a cada colaborador que tiver atingido a meta.
Howmush (quanto custará?)	A definir.

TABELA 2: Participação e comprometimento.

Deficiência	- Falta de participação e comprometimento.
Objetivo	Prover estímulo, motivação para os colaboradores, assim trazendo de volta o interesse pela empresa.
Passo	Detalhes
What (O que será feito?)	Palestras com o tema relacionado à motivação.
Why (porque fazer?)	Para prover um incentivo aos profissionais e equipes para que eles se desenvolvam para o alcance de seus objetivos. Esse tipo de palestra vai trabalhar aspectos comportamentais, visando manter os funcionários engajados e motivados.
Where (onde será feito?)	Na própria empresa e também em eventos na cidade.
Who (quem fará?)	Palestra será apresentada por um profissional do SESI a todos colaboradores na empresa. Quando na comunidade por profissionais da área.
When (quando fazer?)	Dois vezes ao ano.
How (como fazer?)	Organizar os colaboradores na empresa fora do horário de trabalho, ou deslocá-los até a comunidade, lugar onde aconteçam as palestras.
Howmush (quanto custará?)	No caso do profissional do SESI de forma gratuita ou palestras na comunidade com um valor em torno de 15,00 reais por colaborador, por ter conveniência com a CASIVA.

TABELA 3: Cursos e aperfeiçoamento.

Deficiência	-Falta de disponibilidade de cursos e oportunidades de aperfeiçoamento.
Objetivo	Oferecer cursos e treinamento.
Passo	Detalhes
What (O que será feito?)	Buscar parcerias com fornecedores.
Why (porque fazer?)	Fazer cursos aperfeiçoantes em relação a produtos que a empresa oferece para clientes, para assim ser possível um maior conhecimento sobre os mesmos.
Where (onde será feito?)	Junto com as fabricas de produtos que a empresa está trabalhando.
Who (quem fará?)	Os colabores da empresa, sendo que cada colaborador se especialize na área que atua.
When (quando fazer?)	Previsão para começo dos cursos em três meses, sendo possível encaminhar cada colaborador para respectivos cursos em um ano.
How (como fazer?)	Deslocando cada colaborador para o chão de fábrica de determinados produtos.
Howmush (quanto custará?)	Custará o valor de hospedagem do colaborador, pois os cursos de aperfeiçoamento de produtos, geralmente são oferecidos de forma gratuita pelas fábricas.

TABELA 4: Benefícios.

Deficiência	- Poucos benefícios oferecidos pela empresa.
Objetivo	Introduzir benefícios como vale alimentação e PPR (participação por resultado).
Passo	Detalhes
What (O que será feito?)	Ver viabilidade com o financeiro da empresa e estipular valores.
Why (porque fazer?)	Para através de melhores benefícios a empresa reforçar a qualidade de vida de seus colaboradores, provendo satisfação e consequentemente obter uma melhora no desempenho dos mesmos.
Where (onde será feito?)	Na empresa.
Who (quem fará?)	Os superiores junto com o financeiro.
When (quando fazer?)	A partir da aprovação do setor financeiro, estipular um prazo de no máximo um ano para os benefícios entrarem em vigência.
How (como fazer?)	Inicialmente reunir os colaboradores para anunciar os novos benefícios, anunciando os valores que foram estipulados, respeitando a realidade da empresa, sendo o mesmo proporcional ao tempo de serviço e salário de cada colaborador.
Howmush (quanto custará?)	A definir.

TABELA 5: Comunicação e metas.

Deficiência	- Falta de comunicação em relação a metas.
Objetivo	Maior contato do superior imediato com os colaboradores, assim deixando claro metas e objetivos, visando melhorias a empresa e para o colaborador.
Passo	Detalhes
What (O que será feito?)	Reuniões mensais.
Why (porque fazer?)	Para deixar o colaborador informado dos objetivos da empresa e as metas que cabem a cada colaborador.
Where (onde será feito?)	Na própria empresa.
Who (quem fará?)	Pela própria chefia.
When (quando fazer?)	Reuniões mensais no começo de cada mês.
How (como fazer?)	Fazer no primeiro dia útil do mês, nos primeiros trinta minutos da jornada de trabalho, mediante presença de todos os colaboradores, deixando claro as metas de cada colaborador e eventual bonificação se alcançado o mesmo.
Howmush (quanto custará?)	50,00 de bonificação no final de cada mês para cada colaborador que atingir a sua meta.

TABELA 6: Ideias, sugestões e qualidade de vida.

Deficiência	- Ideias de inovação e sugestões não ouvidas; - Qualidade de vida.
Objetivo	Dar liberdade para o colaborador expressar suas ideias, críticas e sugestões.
Passo	Detalhes
What (O que será feito?)	Almoço de confraternização, caixa de sugestões, prover diálogo entre colaboradores e chefia, feedback das sugestões, críticas e ideias.
Why (porque fazer?)	Prover a confraternização para aproximar os colaboradores com a chefia, abrindo um espaço para discussão em relação a ideias e sugestões. Além de deixar exposto na empresa uma caixa de sugestões para os colaboradores que preferirem assim colaborar com suas ideias.
Where (onde será feito?)	A confraternização será realizada em lugar apropriado, e a caixa de sugestões conforme já informado ficará na empresa de fácil acesso.
Who (quem fará?)	A chefia junto com os colaboradores.
When (quando fazer?)	Pelo menos duas vezes ao ano a confraternização e o feedback com retorno em no máximo uma semana sempre que solicitado e necessário.
How (como fazer?)	Vendo a disponibilidade da participação de todos, ficando a critério dos sócios a organização das confraternizações.
Howmush (quanto custará?)	Em torno de 500,00 reais o almoço.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após análise motivacional da empresa Color Tintas Venâncio Aires, percebe-se que nos dias atuais a motivação no ambiente de trabalho vem sendo cada vez mais aprimorada em prol do colaborador. Sendo uma pesquisa complexa e delicada, mas com um resultado surpreendente, a motivação é a energia que nos leva a participar de desafios, da mesma forma que um colaborador desmotivado pode desmotivar os demais colegas.

Perante o resultado na pesquisa realizada com os colaboradores da empresa, foi possível verificar que seus colaboradores constituem-se em maior parte do gênero masculino, com idade média de 29 a 39 anos, escolaridade de ensino médio completo e tempo de serviço de menos de um ano até mais que cinco anos de colaboração com a empresa.

Concluiu-se ainda que a maior parte dos colaboradores da empresa está satisfeita em trabalhar na mesma, pois a mesma dispõe de fatores que lhes motivam, pois percebe que tem autonomia para propor melhorias na execução do trabalho, a maioria sentem-se satisfeitos em relação à realização pessoal e profissional, tem investido na formação profissional através de cursos correlatos para melhor desempenhar o trabalho, sendo assim, indicariam a empresa com orgulho para outra pessoa trabalhar.

Foi possível constatar que os benefícios são fatores motivacionais, sendo que os colaboradores estão satisfeitos em relação ao único benefício Unimed recebido, além do interesse que a empresa mostra em ampliá-los, os mesmos se dizem satisfeitos em termos de realização profissional e qualidade de vida. Harmonizando com o ambiente de trabalho da empresa e com oportunidade de crescimento profissional, inclusive demonstrando-se satisfeitos e muito satisfeitos com o relacionamento entre colegas, relacionamento com chefia, inclusive orientações recebidas, alegando ainda muita satisfação com o trabalho em equipe e respeito entre ambos, sendo fator de motivação para os mesmos.

Verificou-se que a maior parte dos colaboradores se encontra satisfeito em relação a oportunidades de aperfeiçoamento, porém chama a atenção que uma realidade bem próxima se encontra insatisfeita com o mesmo. Sentem-se com liberdade e autonomia para efetuar suas atividades, a maior parte se diz satisfeita em relação a sua participação e comprometimento, porém outra parcela muito próxima

pouco satisfeita. Em relação à remuneração existe uma satisfação entre a maioria, o que se repete quanto ao pagamento do salário em dia.

A segurança no trabalho e equipamentos de proteção individual (EPI) é de suma importância para que o colaborador se sinta bem e motivado para realizar suas funções, cenário satisfatório para a maior parte dos colaboradores da Color Tintas, provendo motivação e qualidade de vida.

Pode-se verificar fatores desmotivacionais, pontos insatisfatórios dos colaboradores em relação à empresa, sendo esses em relação à participação e comprometimento, faltam de oportunidades de aperfeiçoamento, falta de reconhecimento pelo trabalho executado, dificuldade de expor suas ideias e sugestões e a inexistência de cursos para melhor desempenhar seu trabalho. Sendo que esses pontos a serem melhorados em relação à empresa foram apresentados no capítulo anterior, proporcionando sugestões de melhoria para a empresa desempenhar junto com os seus colaboradores.

Em suma, a empresa se encontra muito bem aos olhos dos colaboradores sendo que predominam os fatores que lhes motivam. Levando em consideração que a motivação está conectada com a intensidade, direção e persistência do esforço realizado pelo indivíduo para alcançar determinado objetivo.

Através da realização desse trabalho foi possível verificar os fatores motivacionais do colaborador, o que oportuniza o desenvolvimento de programas de motivação dentro da organização, visando atender metas de diversos grupos de colaboradores. Também foi possível ter clareza de que independente da estrutura organizacional, as empresas reconhecem que para estarem engajadas no mercado atual, precisam reter seus talentos e motivá-los a buscar o novo, para o alcance dos objetivos e metas de ambos, detectando os aspectos que impossibilitem a união da empresa com o colaborador.

Concluindo ainda que é de extrema importância a empresa estar disposta a desenvolver pesquisas para perceber o perfil do seu colaborador e assim prover o entendimento do mesmo, para esses entenderem a importância de estarem comprometidos e serem destemidos na busca para conquistar o sucesso. Assim a motivação jamais deixará de existir, porque ela está diretamente vinculada ao ser humano e suas emoções.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Airton Vieira. *Planejamento estratégico em Recursos Humanos*. 1 ed. São Paulo: Pearson 2015.

ARAÚJO, L. C. G. de; GARCIA, A. A. *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2014.

BOHLANDER, George; SNELL Scott. *Administração de Recursos Humanos*: Tradução da 14 ed. norte-americana. São Paulo: Learning, 2010.

Cervo, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. *Metodologia científica*. 6 ed. São Paulo: Pearson, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. *Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. *Gestão de pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações*. 4.ed. São Paulo: Manole, 2014.

_____. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. *Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos*. 8 ed. São Paulo: Manole, 2016.

COSTA, Silvia Generali da. *Comportamento Organizacional: cultura e casos brasileiros*. 1. ed. Rio de Janeiro: 2014.

HITT, M. A.; MILLER, C. C.; COLELLA, A. *Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica*. Rio de Janeiro: 2011.

JUCÁ, Fernando. *Academia de liderança*. 1 ed. São Paulo: Papirus Mares, 2013.

LACOMBE, Francisco. *Recursos Humanos: Princípios e Tendências*. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAGALHÃES Gildo. *Introdução à metodologia da pesquisa: caminhos da ciência e tecnologia*. São Paulo: Ática, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

_____. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MENEGON, Leticia F. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson, 2012.

OLIVEIRA, Djalma de Pinheiro. *Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial*. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ORSI, Ademar. *Remuneração de pessoas nas organizações*. Curitiba :Intersaberes, 2015.

PEROVANO, Dalton Gean. *Manual de metodologia da pesquisa científica*. Curitiba: Intersaberes, 2016.

PEQUENO, Álvaro. *Administração de Recursos Humanos*: São Paulo: Pearson, 2012.

PREDEBON, José. *Criatividade: Abrindo o lado inovador da mente*. 8 ed. São Paulo: Pearson, 2013.

RANGEL, Alexandre. Especialista em gestão de pessoas. Disponível em:<<http://exame.abril.com.br/pme/como-fazer-os-funcionarios-ficarem-sempre-animados-com-o-trabalho/>>. Acesso em: 02 de abr. 2017.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. 11. Ed. São Paulo: Pearson, 2006.

ROBBINS, P. Stephen; JUDGE Timothy A.; SOBRAL Filipe. *Comportamento Organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro*. São Paulo: Pearson 2010.

SAMPIERI, Hernández Roberto; COLLADO, Fernández Carlos; LUCIO, Batista Maria del Pilar. *Metodologia de pesquisa*. 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SOARES, Maria Thereza Rubim Camargo. *Liderança e desenvolvimento de equipes*. 1. ed. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2015.

SILVA, Reinaldo Oliveira. *Teorias da administração*. 2 ed. São Paulo: Pearson, 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão de pessoas*. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ANEXO A – Escala de Satisfação quanto à motivação

Desde já agradecemos por colaborar com o desenvolvimento deste trabalho acadêmico, realizado pela aluna Rosemeri Borre, da UNISC (Universidade de Santa Cruz do Sul), Campus de Venâncio Aires, a fim de analisar o grau de motivação dos colaboradores da empresa. O questionário aborda questões para analisar a situação atual dos colaboradores da empresa em relação a motivação e propor melhorias para a empresa.

1 PERFIL DO ENTREVISTADO.

Idade:

- 18 a 28
- 29 a 39
- 40 a 50

Sexo:

- Feminino
- Masculino

Níveis de escolaridade:

- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio completo
- Superior incompleto
- Superior completo

Tempos de serviço:

- Menos que 1 ano
- Entre 1 a 2 anos
- Entre 2 a 3 anos
- entre 3 a 4 anos
- 5 anos ou mais

1 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

1.1 Estou satisfeito em trabalhar na empresa Color Tintas Venâncio Aires.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

1.2 Sinto-me reconhecido pelo trabalho que executo.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

1.3 Percebo que tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

1.4 Realizo-me pessoalmente e profissionalmente com o trabalho que executo.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

1.5 Sinto que minhas ideias de inovação e sugestões para criação e/ou melhoria são ouvidas.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

1.6 Tenho investido na formação profissional, através de cursos correlatos (ligados a função que exerce) para melhor desempenhar meu trabalho.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

1.7 A empresa Color Tintas me oferece cursos para melhor desempenhar meu trabalho.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

1.8 Eu indicaria esta empresa como alternativa de emprego para outra pessoa trabalhar.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

2 SATISFAÇÃO/ DESMOTIVAÇÃO

2.1 Partindo do princípio que colaborador que está muito satisfeito com os fatores abaixo, sente-se motivado para o trabalho e que colaboradores que estão muito insatisfeitos com os fatores abaixo estão desmotivados, marque a sua opinião:

M.S (Muito satisfeito S (Satisfeito) P.S (Pouco satisfeito) I (Insatisfeito) M.I (Muito insatisfeito)

	M.S	S	P.S	I	M.I
Benefícios					
Realização Profissional					
Qualidade de Trabalho					
Oportunidade crescimento profissional					
Ambiente da empresa					
Relacionamento interpessoal (colegas)					
Relacionamento com a chefia					
Oportunidades de aperfeiçoamento					
Respeito mútuo					
Liberdade/autonomia para realização atividades					
Participação e comprometimento					
Remuneração					
Pagamento do salário em dia					
Confraternização					
Segurança no trabalho interno e/ou externo					

3 EM RELAÇÃO AOS FATORES AMBIENTAIS:

3.1 Os equipamentos, estruturas e EPI (equipamentos de proteção individual) são apropriados para a execução das minhas tarefas.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

3.2 Existe preocupação por parte da empresa em relação do conforto e qualidade de vida dos colaboradores.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito

- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

3.3 O ambiente organizacional é agradável para realização do meu trabalho.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

4 BENEFÍCIOS/MOTIVAÇÃO

4.1 Considero fundamental para minha motivação receber benefícios além da minha remuneração fixa.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

4.2 A empresa Color Tintas Venâncio Aires além dos benefício Unimed demonstra interesse em ampliar os mesmos.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

4.3 Benefícios concedidos pela empresa me motivam para desempenhar cada vez melhor meu trabalho.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

5 LIDERANÇA/MOTIVAÇÃO

5.1 Meu relacionamento com o meu chefe imediato (gerente) é bom.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

5.2 O meu chefe imediato (gerente) se preocupa em me orientar e ajudar na realização das tarefas quando preciso de forma clara e objetiva.

- Muito satisfeito
- Satisfeito

- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

5.3 No meu setor existe trabalho em equipe.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

5.4 O meu superior imediato fala sobre metas, indicadores do meu setor e as metas gerais da empresa, motivando-me para alcançá-las.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Pouco satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

6. Na sua opinião, o que você gostaria que estivesse presente no seu ambiente de trabalho para você se sentir motivado?

7. Caso desejar, você poderá utilizar este espaço para fazer comentários adicionais (sugestões, críticas, elogios).
