

ETEC “PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Daniela de Fátima Pacheco de Macedo

Douglas Camilo de Souza

Jefferson Aparecido Savidotti dos Santos

Sara Helena Barretto Maia

A MOTIVAÇÃO:

Sua Importância na transformação de pessoas e equipes

Daniela de Fátima Pacheco de Macedo
Douglas Camilo de Souza
Jefferson Aparecido Savidotti dos Santos
Sara Helena Barretto Maia

A MOTIVAÇÃO:

Sua Importância na transformação de pessoas e equipes

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação dos Professores Caroline Talge Arantes e Tiago Hilário.

Araraquara
2016

Daniela de Fátima Pacheco de Macedo
Douglas Camilo de Souza
Jefferson Aparecido Savidotti dos Santos
Sara Helena Barretto Maia

A MOTIVAÇÃO:

Sua Importância na transformação de pessoas e equipes

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**, sob orientação dos professores Caroline Talge Arantes e Tiago Hilário.

Aprovado em ____ de novembro de 2016.

Banca Examinadora:

Prof. Orientadora: Caroline Talge Arantes

Prof. Orientador: Tiago Hilário

Prof. Avaliadora: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra aos nossos
familiares.

AGRADECIMENTO

A Deus que sempre esteve presente para nos dar força, ânimo e perseverança para prosseguir em frente na busca de novas conquistas;

A nossos familiares que nos encorajaram a sermos melhores;

Ao Professor Tiago Hilário nosso orientador;

A Professora Caroline Talge Arantes nossa orientadora;

A Professora Eliana Maria Marques Sgobi Cazal nossa professora;

À Etec Prof^a Anna de Oliveira Ferraz pela oportunidade de qualificação técnica que aqui recebemos;

Aos professores que aqui fizeram parte da nossa vida e carreira profissional;

Aos colegas de classe que sempre presente estiveram;

Aos demais que contribuíram para a construção do nosso TCC.

Se as coisas são inatingíveis... ora!
Não é motivo para não querê-las...
Que tristes os caminhos, se não fora
A presença distante das estrelas!
MÁRIO QUINTANA

RESUMO

O cotidiano cada vez mais agitado têm elevado o nível de stress e feito com que a maioria das pessoas sinta pouca motivação dentro do ambiente de trabalho. Através dos conhecimentos específicos da área motivacional, é possível identificar quais os fatores que colaboram para este efeito e indicar as possíveis soluções. Ao lançar a palavra Motivação ao “ar”, logo se imagina a necessidade de um aumento do salário fixo e dos benefícios, porém muitas vezes a motivação pode ser atingida através de uma palavra de elogio, um aperto de mão e até mesmo por um simples gesto de reconhecimento. As pessoas têm buscado cada vez mais atenção tanto na área profissional quanto na área pessoal. Foi observado que por um determinado período o indivíduo é visto apenas como um profissional em um ambiente corporativo, porém não se deve esquecer que este trabalhador é uma pessoa que, ao sair de casa para exercer sua função, pode ter deixado a sua mente totalmente voltada a uma necessidade ou problema de sua vida particular e que, portanto, essa divisão do profissional e do pessoal acaba sendo muito arriscada. E é nesse momento que as organizações, empresas e líderes precisam estar preparados para identificar e lidar com essas situações, ou seja, cabe aos gestores ficarem atentos desde o mais sutil até ao mais estrondoso sinal de problema e tensão na vida de seus colaboradores. É preciso entender e aprender que o investimento em motivação só trará benefícios ao funcionário e à empresa de um modo geral, contribuindo assim para um capital humano de qualidade, estabilidade, produtividade e principalmente de confiabilidade.

Palavras-chave: Motivação. Pessoas. Organização. Empresa.

ABSTRACT

The hectic days are increasingly high level of stress and meant that most people feel little motivation in the workplace. Through the expertise of motivational area, it's possible identify the factors that contribute to this effect. By launching the word Motivation to "air", soon realize the need for an increase in the fixed salary and benefits, but often the motivation can be achieved through a word of praise, a handshake and even by a simple gesture of recognition. People have sought increasing attention both in the professional field and in the personal area, it was observed that for a certain period the individual is seen only as a professional in a corporative environment, but one should not forget that this worker is a person to leave home to work may have left your mind totally focused to a need or problem of his private life and therefore this division of professional and personal ends up being very delicate. And that is when the organizations, companies and leaders must be prepared to identify and deal with these situations, that is, it is up to managers be alert from the most subtle to the most resounding sign of trouble and tension in the lives of its employees. Its needed understand and learn that investment in motivation will only bring benefits to the employee and the company in general, thus contributing to human capital quality, stability, productivity and especially reliability.

Keywords: Motivation. People. Organization. Company.

Lista de Figuras

Figura 1 – Pirâmide de Maslow	15
Figura 2 – Fatores Motivacionais e Higiênicos	18
Figura 3 – Fatores Insatisfatórios e Satisfatórios.....	19
Figura 4 – Pirâmide de Fatores	19
Figura 5 – Fachada da Vigilância Ambiental	23
Figura 6 – Fluxograma da Vigilância Ambiental	25
Figura 7 – Gráfico de Perfil de Servidores Municipal.....	27
Figura 8 – Gráfico de Índices da Administração Municipal	29
Figura 9 – Gráfico de Índices de Liderança Municipal.....	31
Figura 10 – Gráfico de Índices de Servidores Municipal	33
Figura 11 – Gráfico de Ambiente Organizacional	39
Figura 12 – Logotipo da Panificadora Cristal.....	41
Figura 13 – Fluxograma da Panificadora Cristal.....	43
Figura 14 – Gráfico de Perfil dos Colaboradores da Panificadora Cristal.....	45
Figura 15 – Gráfico de Índices da Administração da Panificadora Cristal	47
Figura 16 – Gráfico Índices de Liderança da Panificadora Cristal	49
Figura 17 – Gráfico Índices de Colaboradores da Panificadora Cristal	51
Figura 18 – Gráfico Ambiente Organizacional	56

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 MOTIVAÇÃO	13
1.1 Teoria de Maslow	15
1.1.1 Psicologia Organizacional e o modelo da Pirâmide de Maslow.....	16
1.2 Teoria de Frederick Herzberg - A teoria dos Dois Fatores	18
1.3 Teoria de McGregor	20
2 ESTRUTURA DA PESQUISA E QUESTIONÁRIO	22
3 OBJETO DE ESTUDO VIGILÂNCIA AMBIENTAL.....	23
3.1 Competências Vigilância Ambiental	24
3.2 Fluxograma Hierárquico.....	25
3.3 Estrutura de equipes e atividades.....	26
3.4 Perfil dos funcionários pesquisados	27
3.5 Índices referentes à Administração Municipal	29
3.6 Índices referentes à Liderança	31
3.7 Índices referentes aos Servidores.....	33
3.8 Análise sobre os índices de Administração, Lideranças	35
3.9 Índices Motivacionais.....	37
3.10 Análise dos índices motivacionais.....	38
3.11 Análise do Ambiente Organizacional	39
4 OBJETO DE ESTUDO EMPRESA PRIVADA.....	41
4.1 História da Panificadora Cristal.....	42
4.2 Fluxograma Hierárquico.....	43
4.3 Estrutura de Equipes e Atividades.....	44
4.4 Perfil dos Funcionários Pesquisados	45
4.5 Índices Referentes a Administração da Empresa.....	47
4.6 Índices Referentes a Lideranças	49
4.7 Índices Referentes aos Colaboradores.....	51
4.8 Análise sobre Administração da Empresa, Lideranças	53
4.9 Índices Motivacionais.....	54
4.10 Análise Índices Motivacionais	55
4.11 Análise do Ambiente Organizacional da Panificadora	56
5 CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS.....	60
APÊNDICES	61
ANEXOS	64

INTRODUÇÃO

Com a globalização e o desenvolvimento avançado de novas tecnologias, as organizações públicas e privadas, têm enfrentado problemas na obtenção de bons resultados devido à falta de motivação de seu capital humano.

E diante deste cenário, muitas pessoas cometem um grave erro ao pensar que, a motivação depende do momento e da situação em que cada pessoa se encontra. A falta de oportunidade não envolve apenas a remuneração fixa. Na verdade, ela envolve um conjunto de fatores que dependem do crescimento pessoal e profissional, das condições de trabalho, do clima organizacional, do estilo de liderança. Além desses fatores, a falta de benefícios e de reconhecimento, influenciam diretamente na motivação das pessoas.

As empresas privadas precisam estar cada vez mais atualizadas, para então serem competitivas e assim enfrentarem as novas exigências e inovações que aparecem rapidamente. No mercado atual, com o desemprego elevado, as crises econômicas e outros fatores, os líderes precisam compreender as mudanças atraindo e fazendo com que as pessoas se sintam partes integrantes da organização.

Além desse cenário, a administração pública municipal passa por reformas frequentes e a falta de diretrizes voltadas para o desenvolvimento das pessoas mostra um certo descaso com a motivação daqueles que sustentam essa administração, os servidores.

Neste trabalho, apresentaremos a importância da motivação na transformação de pessoas e equipes em uma empresa do setor privado e uma organização pública do âmbito municipal. Através de embasamento teórico e da identificação das necessidades dos colaboradores e servidores, analisaremos as causas da desmotivação e de forma comparativa indicaremos possíveis melhorias.

1 Motivação

Para um breve conhecimento da origem da palavra “motivação”, recorreremos ao latim “motivus”, que significa deslocar-se, mover-se. O conceito abrange a força ou impulso que direciona o indivíduo ao comportamento de busca visando à satisfação de determinadas necessidades. Contudo, não é correto considerá-la uma simples injeção de ânimo que deve ser aplicada esporadicamente, pois não são apenas as influências externas que a afetam, mas também as internas que motivam o indivíduo sejam elas conscientes ou inconscientes.

Por exemplo, quando se fala em motivação, logo vem à “mente” o benefício financeiro, um aumento de salário, até mesmo uma gratificação (dinheiro) momentânea, entretanto não é só isso que satisfaz ou que leva o ser humano a querer ir além. O impulsionamento das pessoas a atingir seus objetivos envolve fenômenos emocionais, biológicos e sociais (desenvolver esses tópicos); sendo um processo responsável por iniciar, direcionar e manter comportamentos relacionados com o cumprimento de objetivos e metas ao qual ele vem buscando.

Para saber o que faz com que as pessoas sejam motivadas e o que não as motiva, é imprescindível medir a disposição real que um indivíduo tem para iniciar um tratamento e treinamento, sendo elemento essencial para o desenvolvimento do ser humano. A dificuldade em se cumprir algumas tarefas, muitas vezes, vem pela falta de estratégia de algumas organizações, empresas e gestores, que não dão a devida importância ao “incentivar o indivíduo” a, por exemplo, estudar, realizar exercício físico, trabalhar, etc. Deve-se ter em mente que são as pessoas que conseguirão fazer com que as organizações e empresas alcancem os seus objetivos e que, para tanto, faz-se necessária a motivação. Pessoas motivadas e satisfeitas tendem a trabalhar arduamente e se colocar cada vez mais à disposição de novos objetivos e metas; na área profissional e pessoal.

Esses resultados têm sido a preocupação de alguns gestores, empresas e organizações, colocando o setor de recursos humanos à frente para que possam fazer o diferencial alcançando resultados e maximizando o desempenho. Isso faz com que os indivíduos possam sentir-se felizes, satisfeitos e motivados em sua função e até mesmo com a empresa, organização e gestão que está sobre ele. O

setor de recursos humanos realiza essa ação analisando o comportamento individual de seus colaboradores.

Isso só é possível quando há comunicação entre os colaboradores, seus superiores e até mesmo fácil acesso ao setor de recursos humanos, para que possam acompanhar dia a dia a situação individual de cada um como: problemas pessoais externos e até mesmo conflitos internos entre colaboradores.

Essas ações de conflitos visualizadas pelo o setor de recursos humanos podem ocorrer de duas maneiras: por meio de uma força interior (que vem do próprio indivíduo), ou seja, cada pessoa tem a capacidade de se motivar ou desmotivar, também chamada de automotivação ou motivação intrínseca; ou também de forma extrínseca, que é aquela gerada pelo ambiente que a pessoa vive. O que ocorre na vida dela influencia em sua motivação.

Baseando-se em algumas teorias que muitas empresas, organizações e gestores, vem tentando colocar em prática no seu dia a dia, serão apresentadas as “teorias de motivação”, baseadas no conceito de três: autores que tem diferentes visões sobre a motivação: a teoria de Abraham Maslow, a teoria de Frederic Herzberg e, finalmente a teoria de Douglas McGregor.

1.1 Teoria de Maslow



Figura 1 Referência: <http://www.dlojavirtual.com/dicas-para-o-seu-negocio/piramide-de-maslow>

Figura 1

“Esse modelo foi batizado como a Pirâmide de Maslow, por exemplo, em psicologia organizacional, como forma de entender as motivações do trabalhador de uma empresa.” (Abraham Maslow).

Como exemplo, um funcionário jovem em início de carreira é motivado pelas escalas iniciais da pirâmide de Maslow, pois ele trabalha em primeiro lugar para garantir sua sobrevivência e necessidade de segurança. Na sequência ele é motivado a trabalhar para ter as condições físicas que lhe permitam casar-se e ter sua própria família. Uma vez que tenha garantido tudo isso, as principais necessidades do trabalhador passam a ser a sensação de autoestima e realização pessoal.

Em outras palavras, nesse último estágio é muito comum que o empregado não se satisfaça apenas com recompensas como aumento de salário e

prêmios em dinheiro; ele precisa acima de tudo sentir-se bem consigo mesmo e experimentar satisfação pessoal com o trabalho que executa. Ele poderia preferir trabalhar em um local que pague um menor salário, mas onde ele experimenta uma grande satisfação pessoal com o serviço executado.

A teoria da motivação humana de Abraham Maslow parte da ideia de que uma necessidade satisfeita deixa de ser fonte de motivação para o comportamento, por outro lado, uma necessidade não satisfeita afeta diretamente o comportamento humano como fator desmotivador.

Muitos psicólogos consideram a teoria de Maslow excessivamente genérica ou válida apenas para alguns contextos socioculturais determinados. O próprio Abraham Maslow confessou que estava insatisfeito com sua teoria. Seu interesse principal era a compreensão da consciência humana e da sensação de auto realização. Juntamente com Stanislav Grof realizou estudos sobre estados alterados de consciência e espiritualidade que vão levar à Psicologia Transpessoal.

"Um músico deve compor, um artista deve pintar, um poeta deve escrever, caso pretendam deixar seu coração em paz. O que um homem pode ser, ele deve ser. A essa necessidade podemos dar o nome de auto realização." (Abraham Harold Maslow, 1908 - 1970)

1.1.1 Psicologia Organizacional e o modelo da Pirâmide de Maslow

A Pirâmide de Maslow, no entanto, tornou-se um importante modelo explicativo da Psicologia Organizacional. Algumas empresas preocupadas em preservar seus executivos de maior sucesso procuram, além das recompensas financeiras, oferecer a eles condições que atendam sua necessidade de expressar sua criatividade e realização pessoal como: a oportunidade de atuar em programas voluntários de apoio a comunidades carentes, apoiar ou organizar programas culturais e uma série de outras ações que também agregam uma importante imagem de responsabilidade social a estas empresas.

Seus conceitos também são utilizados com frequência no campo de Publicidade e Marketing. Observe que a propaganda busca constantemente associar um produto que atende necessidades primárias com a satisfação de necessidades

secundárias e fonte de realização pessoal. Essa associação desperta uma motivação maior pelo consumo do produto, na avaliação dos publicitários.

1.2 Frederick Herzberg - A teoria dos Dois Fatores

A teoria dos Dois Fatores foi desenvolvida por Frederick Herzberg sendo publicada em seu livro “A motivação para trabalhar” (1959), teve como base uma pesquisa realizada com os profissionais de uma indústria de Pittsburgh a qual tinha o objetivo de identificar os fatores que motivavam e os que desmotivavam seus colaboradores. Após realizar a pesquisa e obter os resultados Herzberg denominou os resultados em dois fatores: os motivacionais e os higiênicos.

Os fatores motivacionais Os fatores motivacionais também chamados de intrínsecos, estão relacionados ao objetivo do próprio funcionário, ao cargo que exerce, as tarefas realizadas, a liberdade de decidir o modo de trabalho, entre outros. Quando presentes causam a satisfação do colaborador, provocando o crescimento da produtividade e a satisfação dos seus colaboradores.
Os fatores Higiênicos Os fatores higiênicos também conhecidos como extrínsecos, estão ligados às condições físicas do ambiente de trabalho, ao salário, as oportunidades de crescimento, o clima organizacional, os benefícios, entre outros. Segundo Herzberg, este fator apenas evita que os colaboradores fiquem desmotivados, porém a presença dele por si só não é um causador de motivação.

Figura 2

Fatores que Previnem a Insatisfação (Higiênicos)	Fatores que Geram Satisfação (Motivadores)
Salário	Realização
Condições de Trabalho	Reconhecimento
Relação com Pares, com Supervisor e com Subordinados	Responsabilidade
Segurança Política e Administração da Companhia	Progresso Desenvolvimento

Figura 3

Frederick Herzberg concluiu que, o que causa a insatisfação são as questões ambientais da instituição que não está ligada aos cargos e a função. E que a motivação do colaborador é o que diz respeito ao cargo e atividade exercida.

Segundo a teoria dos Dois Fatores a pirâmide de Maslow pode ser utilizada como exemplo para demonstrar as diferenças entre os fatores motivacionais e higiênicos.

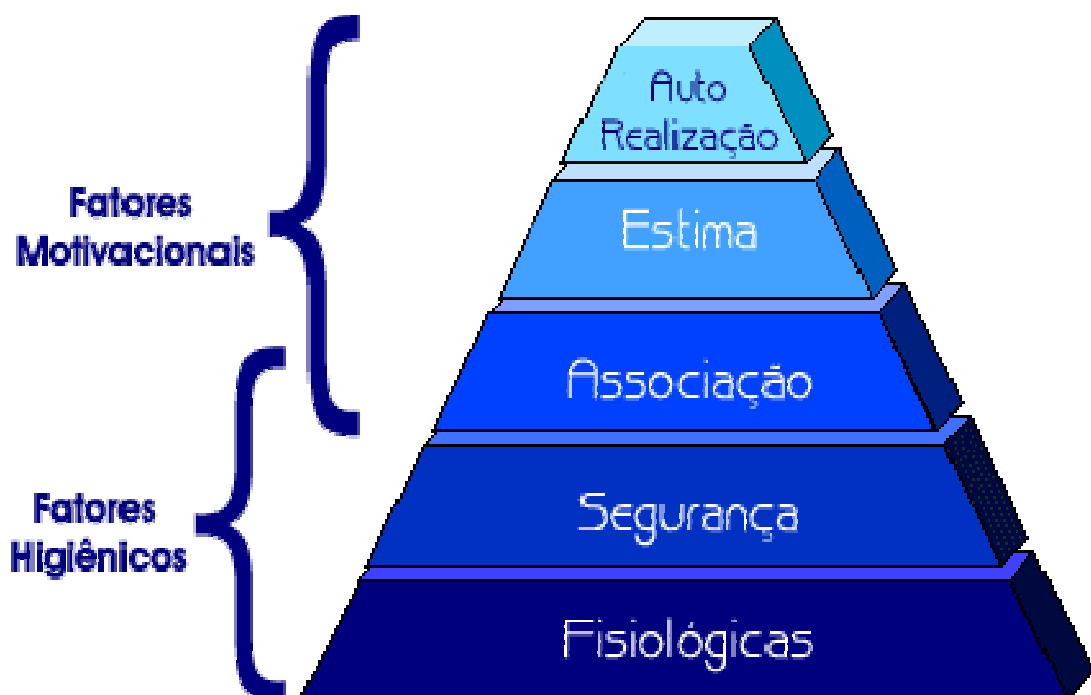


Figura 4

1.3 A teoria de Douglas McGregor

Tem como base dois pontos antagônicos os quais são distinguidos como teoria X e teoria Y. A teoria vem para complementar as demais citadas acima e nortear de uma forma diferente como as empresas enxergam seus colaboradores.

Na teoria X, chamada por McGregor de "Hipótese da mediocridade das massas" tem como frase "O trabalho é em si mesmo desagradável para a maioria das pessoas" que seria uma introdução a teoria por ele estudada. A teoria tem como partida de estudo o comportamento dos funcionários dentro das organizações. Na Teoria X, McGregor relata o tipo de funcionário que foge de responsabilidades e precisa sempre ser coordenado por um superior. Proporcionando a ele sempre uma motivação no dia a dia para conseguir o andamento necessário.

Os princípios desta teoria têm como ponto de partida o indivíduo que em diversas situações evitara o trabalho, terá que trabalhar a base de elogios. Esse indivíduo tem ambições, quer garantir sua própria segurança e mesmo assim evita as responsabilidades a serem estabelecidas na sua função por seu superior.

Sendo o oposto da teoria x, a teoria y tem como ponto principal os indivíduos que são proativos, que buscam aperfeiçoamento dentro da organização, que são responsáveis e principalmente gostam de trabalhar na empresa sentindo-se parte dela. Nesta situação utilizamos como frase base: "O trabalho é tão natural como o lazer, se as condições forem favoráveis".

Para esses tipos de colaboradores a empresa agiria de uma forma a qual estes funcionários posam crescer, proporcionando a eles meios para que isso possa acontecer.

Os princípios dessa teoria resumem-se no esforço que o colaborador tem em atingir a evolução, buscando sempre o seu desenvolvimento dentro da organização, procurando solucionar eventuais problemas, realizando seu trabalho com maior eficácia e criatividade sem precisar de incentivos ou punições de seus superiores. Assim realizando suas funções cada vez melhor.

Desta forma, podemos perceber que na Teoria X o indivíduo é motivado pelo menor esforço, demandando um acompanhamento por parte do líder. Já na

Teoria Y, as pessoas são motivadas pelo máximo esforço, demandando uma participação maior nas decisões e negociações inerentes ao seu trabalho.

2 Estrutura da pesquisa e questionário

Estruturada a partir de estudos sobre as teorias de **Maslow, Herzberg e McGregor**, a pesquisa tem em seu início o intuito de avaliar qual a situação administrativa, de gestão e de ambiente nas relações entre os colaboradores da instituição pesquisada.

Para isso foram utilizadas as questões opcionais (Sim ou Não) que foram agrupadas em três tópicos Empresa, Lideranças e Funcionários. O conteúdo dessas questões apresenta alternativas de resposta direta o que proporciona identificar com exatidão alguns aspectos da empresa como: oferecer Benefícios e Incentivos, desempenho e comportamento das lideranças, clima e relações hierárquicas entre os colaboradores.

Como próximo passo a pesquisa aborda mais diretamente o colaborador com os fatores motivacionais. Representadas nas questões optativas que estão divididas em três situações: maior estímulo do dia-dia (Rotina), fator de maior motivação dentro da empresa (Preferencial) e expectativa para melhoria a longo prazo.

Como forma de análise e junção de todos os tópicos a pesquisa apresenta em sua penúltima questão um quadro com categorias de natureza organizacional, administrativa, motivacionais e estruturais da empresa, para serem classificadas com notas de 1 a 5, sendo *1 ruim, 2 regular, 3 satisfatório, 4 bom, 5 muito bom*, desse modo a avaliação desses itens pode ser mais resumida e didática para apresentação.

Por fim foi reservado um local para que o entrevistado deixe sua opinião sobre o que poderia ser feito para melhorar e motivar os colaboradores da instituição pesquisada.

3 Objeto de estudo Vigilância Ambiental

A pesquisa do representante da área pública foi realizada na Vigilância Ambiental em Saúde, setor vinculado à Secretaria de Saúde do município de Araraquara, que é subordinada à Prefeitura Municipal estando localizada no endereço Rua Heitor Bim s/n Vila Melhado.



Figura 5

3.1 Competências Vigilância Ambiental

A Coordenadoria executiva de Vigilância Ambiental tem por objetivo promover saúde para população, através de trabalhos preventivos e de intervenção nos fatores determinantes ligados a saúde da mesma.

Ao setor Vigilância ambiental compete o controle de vetores que transmitem doenças como, Dengue, Febre Amarela, Chicungunya e Zika Virus aos seres humanos. Esse controle é realizado através de vistorias em imóveis públicos e privados. Essas vistorias consistem em orientação da população, eliminação de criadouros de mosquito e, dependendo da situação, aplicação de inseticida contra mosquitos adultos. A frequência na realização das visitas varia de acordo com a característica de cada imóvel podendo ser quinzenais, bimestrais ou em prazos mais curtos, nesse caso dependendo da incidência de infectados na região visitada.

3.2 Fluxograma Hierárquico



Figura 6

3.3 Estrutura de equipes e atividades

Seguindo as normas técnicas da SUCEN (Superintendência de Controle de Endemias) as equipes são separadas por segmentos e setores, denominados como:

Casa a Casa: Vistorias de rotina em residências e em alguns imóveis comerciais. Frequência: bimestral, atividade de rotina.

Ponto Estratégico: Vistorias em locais de grande rotatividade de criadouros potenciais (Algumas empresas, Cemitérios, Ferro velho, Borracharia etc.). Frequência: quinzenal, atividade de rotina.

Imóveis Especiais: Vistorias em locais de grande circulação de pessoas (Escolas, Universidades, Shoppings e etc.). Frequência: bimestral, atividade de rotina.

Notificação: Atendimentos às reclamações sobre imóveis problemáticos. (Casas abandonadas, imóveis à venda ou em imobiliária, etc.). Frequência: depende da demanda, atividade de rotina.

Bloqueio de Criadouros: Vistorias em imóveis localizados em área onde há suspeitos ou confirmados de estarem doentes (residência do suspeito, trabalho e outros). Frequência: atividade de Urgência.

Bloqueio de Nebulização: Aplicação de inseticida (malathion) com objetivo de eliminar o mosquito em áreas de risco. Frequência: atividade de Urgência.

IEC (Instruindo, Educando, Comunicando): Atividade de educação que consiste em orientar a população a partir de palestras em locais educacionais ou empresas, disseminação de informações em locais de grande fluxo de pessoas e propaganda conscientizadora para prevenção de doenças. Frequência: depende da demanda, atividade de rotina.

Ouvidoria: Atendimento ao público, alimentação de dados referentes a produção das atividades e recursos humanos.

3.4 Perfil dos funcionários pesquisados

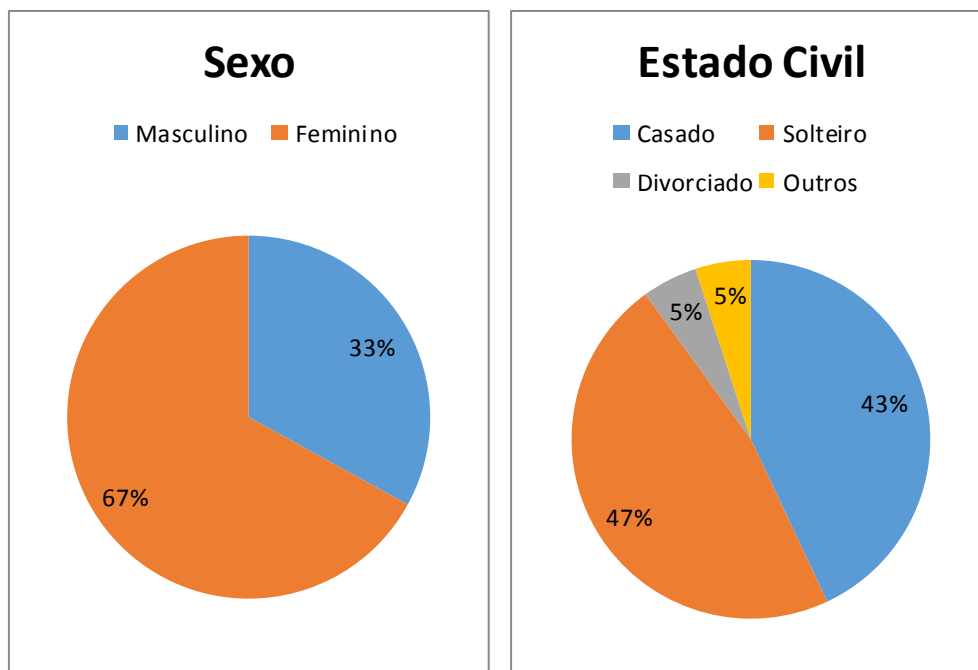


Figura 7

Foi elaborada uma pesquisa quantitativa com amostragem mínima onde 30 servidores foram entrevistados. Dos pesquisados, 33% foram do sexo masculino e 67% do sexo feminino, onde o estado civil é de 43% casados, 47% solteiros e 10% divorciados com idades entre 19 e 60 anos. Observa-se que os servidores possuem variação de 1 a 21 anos de tempo de serviço, com 83% inferior a 8 anos e 17% superior a 8 anos, tornando a comparação com antigas administrações do município pouco influente em suas respostas.

O grau de escolaridade dos entrevistados é variado, sendo 60% composto por servidores que possuem o ensino médio completo, 27% composto por servidores possuem o superior completo, 10% composto por servidores que possuem o superior incompleto e 3% composto por servidores que estão em nível de pós-graduação. Esse dado permite afirmar que os servidores pesquisados possuem conhecimento qualificado, o que facilita as atividades técnicas e contribuem para a profissionalização do serviço.

Dos entrevistados, 100% possuem vínculo empregatício de concursados/efetivos. Esse dado é importante para a pesquisa, pois indica que

todos os servidores que a responderam possuem vínculo estável, de modo que a motivação e a satisfação dessas pessoas possam ser objeto de ações de longo prazo, em função da permanência dos mesmos na instituição, mesmo com as mudanças de governo.

3.5 Índices referentes à Administração Municipal

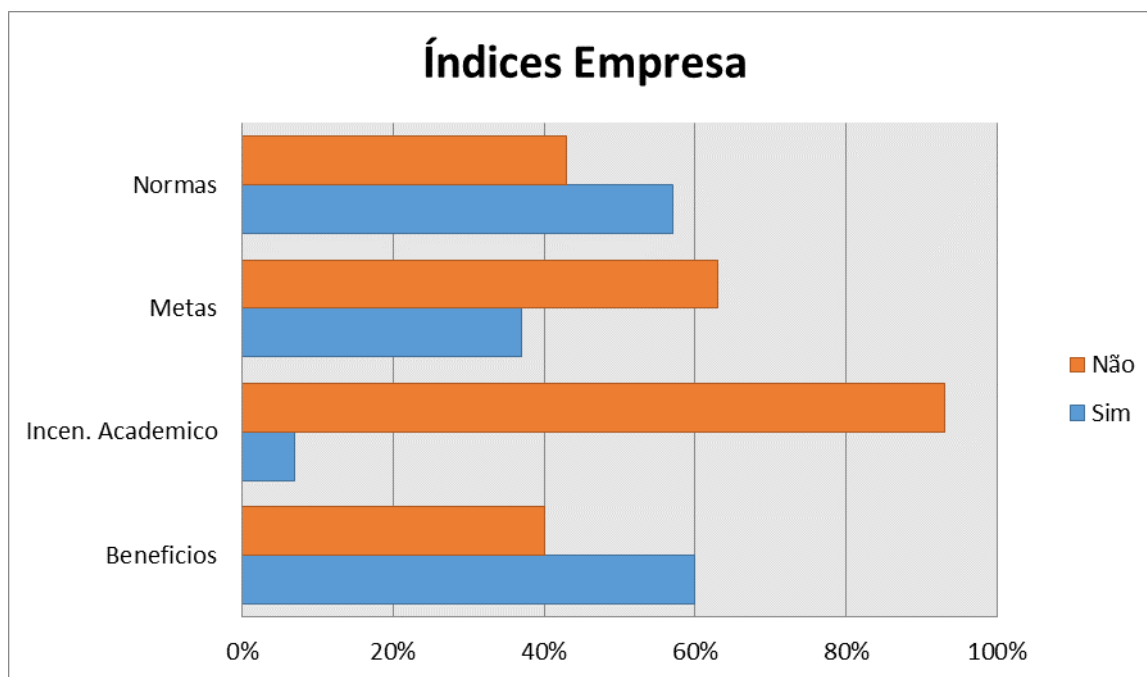


Figura 8

Por se tratar de um dos setores da administração pública, se estabelece um diferencial hierárquico, que acarreta em um ponto vista diferente entre a administração do órgão e a administração geral vigente no município. Os dados apresentados refletem a relação dos servidores com a administração do município sendo que, 93% dos servidores entrevistados afirmam que a administração municipal não incentiva o “aperfeiçoamento acadêmico”, enquanto que 7% afirmam que há o incentivo, porém não é divulgado. Para a teoria das necessidades, o aperfeiçoamento acadêmico está relacionado à satisfação no trabalho pelo cumprimento das necessidades de auto realização.

Outro dado apresentado é que, 63% dos servidores afirmam que não há “estabelecimento de metas e objetivos” na forma de explicações sobre as razões das decisões que são tomadas, enquanto 37% afirmam que há dialogo e estabelecimento desses parâmetros. Para a Teoria das Necessidades, a participação nas decisões está relacionada à satisfação no trabalho pelo cumprimento das necessidades de auto realização.

Por fim 57% dos servidores afirmam que as “normas técnicas de trabalho e segurança” exigidas no desenvolvimento de suas atividades são cumpridas, já 43% afirmam que essas normas não são cumpridas. Para a teoria das necessidades, o cumprimento de normas técnicas e de segurança no desenvolvimento do trabalho está relacionado à satisfação no trabalho pelo cumprimento das necessidades de segurança.

3.6 Índices referentes à Liderança

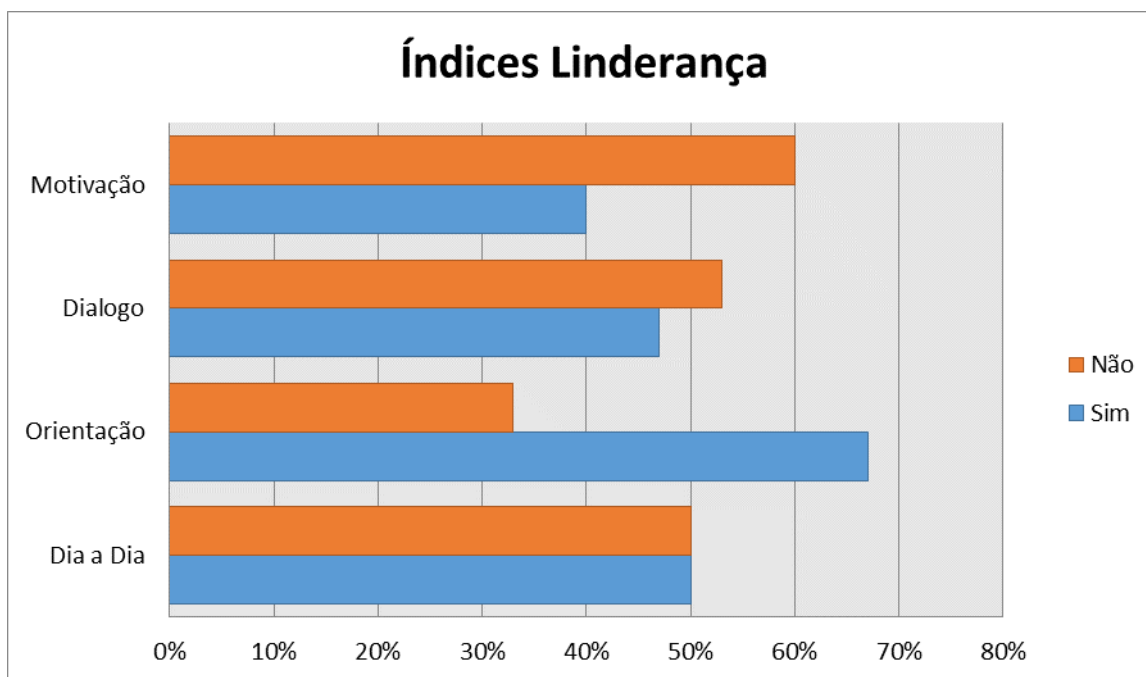


Figura 9

O termo Liderança neste tópico é empregado para designar as funções de Fiscal Municipal e Gerente de sessão, que são os agentes organizadores dentro do setor da Vigilância Ambiental. Os dados a seguir mostrarão o resultado de questões relacionadas a seu desempenho.

O quesito “Autonomia para lidar com situações do dia a dia de forma eficaz”, obteve um resultado equilibrado. 50% dos entrevistados afirmam que tem confiança nas decisões dos líderes no dia a dia, e 50% afirmam que não. Podendo ser considerado um fator higiênico da teoria de “*Herzberg*” a confiança no líder no caso apresentado está estagnada e para ser considerada como parâmetro motivador deve apresentar índices positivos.

Outro assunto abordado foi sobre apoio e orientação por parte dos líderes, onde 67% afirmam que são apoiados e bem orientados e 33% não estão satisfeitos.

Para um líder é importante manter o diálogo com seus subordinados e além disso possuir uma boa linguagem e forma de expressão, essa questão quando

abordada junto aos entrevistados obteve uma taxa negativa, onde 53% afirmam que seus líderes não têm preparo ou dinamismo para se expressar e dialogar com seus subordinados, já 47% afirmam que sim.

O fator motivação foi o último assunto abordado e obteve índice negativo, onde 60% dos entrevistados afirmam que seus líderes não são agentes motivadores, já 40% afirmam que sim.

Na teoria das necessidades os processos de apoio, orientação, diálogo e motivação estão relacionados à satisfação no trabalho pelo cumprimento das necessidades de auto realização que, se bem desenvolvidos, constituem uma importante força motivadora.

3.7 Índices referentes aos Servidores

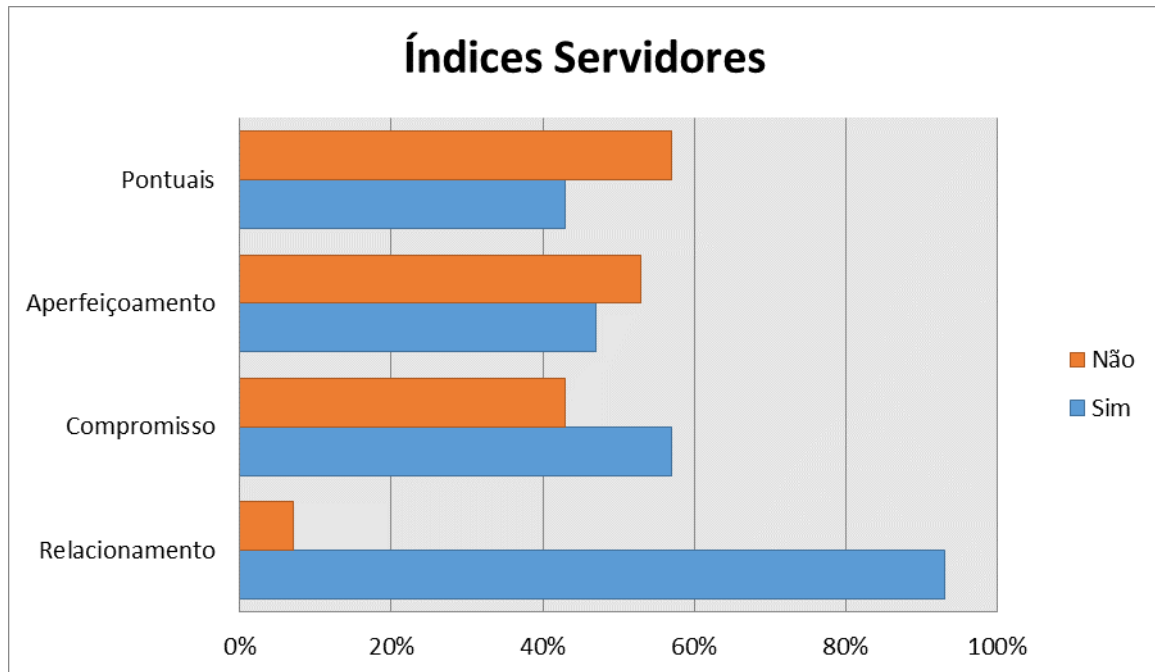


Figura 10

As questões sobre desempenho dos servidores e de como se relacionam, também foram abordadas na pesquisa, pois esses parâmetros estão intimamente ligados à sua motivação. Inicialmente se questionou sobre as relações gerais entre os servidores do setor resultando que, 93% dos entrevistados tem uma boa relação com os demais, enquanto 7% não há tem. Sendo mais um fator higiênico considerado por Herzberg, o bom índice de relação interpessoal ajuda a evitar a insatisfação entre os funcionários da organização. O comprometimento com as políticas da empresa também foi abordado e o resultado, foi que 57% dos entrevistados afirmam estar comprometidos e 43% respondem a questão negativamente.

O fator comprometimento está relacionado à satisfação no trabalho pelo cumprimento das necessidades de auto realização. Foram questionados também sobre a busca de aperfeiçoamento acadêmico onde, 47% estão em busca de atualização e aperfeiçoamento e 53% não tem interesse. Por fim a questão sobre pró-atividade dos servidores e pontualidade para o alcance de metas obteve o

seguinte resultado, 43% afirmam que sim os servidores são pró ativos e pontuais e, 57% não atendem a esse quesito.

Os índices negativos de busca por conhecimento, pró atividade e pontualidade para o alcance de metas estão ligados aos tópicos incentivo acadêmico e metas e objetivos descritos na avaliação dos índices motivacionais referentes a administração municipal.

3.8 Análise sobre os índices de Administração, Lideranças e Servidores

Os três tópicos foram agrupados e desenvolvidos de forma similar pois constituem a base de uma organização e refletem em seus resultados.

O quesito Administração Municipal obteve o índice com maior discrepância entre positivo e negativo. Na questão sobre incentivo acadêmico aos servidores, apesar de inúmeros mecanismos junto as instituições de ensino, os mesmos não são divulgados aos servidores do setor que por sua vez encaram isso como fator desmotivador.

Outras questões apresentadas como Metas e benefícios, tem discrepância menor, mas também tende para o negativo. Provável resultado da má gestão e problemas financeiros que a administração Municipal apresenta. A questão positiva desse tópico foi o cumprimento de normas técnicas e de segurança, fator motivador importante que indica um corpo técnico ativo e empenhado. Seguindo a linha da pesquisa, observa-se no quesito liderança, a questão sobre motivar os colaboradores também tem baixo índice o que indica inabilidade por parte dos mesmo para motivar seus subordinados ou então seu ambiente organizacional não é favorável para desenvolvimento de tal ação.

O tópico liderança teve como grande característica o equilíbrio entre suas questões, sendo igualado seu índice positivo e negativo na questão sobre “autonomia do líder no dia a dia”, já para a questão “orientação e apoio ao colaborador” o índice foi positivo e na questão de “preparo e dinamismo para dialogar” resultado negativo, porém sem grande disparidade. O que reflete em um desempenho consideravelmente bom nas atividades de liderança.

Sobre os Servidores as questões abordadas também tiveram resultados mais equilibrados sendo o mais baixo referente a pontualidade e pró-atividade no alcance de metas (item que tem grande importância pois a atividade desenvolvida no setor tende a ser muitas vezes emergencial e demanda agilidade em suas resoluções). Em continuidade com tópico servidores, obteve-se o maior índice positivo da pesquisa referente a questão “harmonia nas relações”, o que é fator muito motivador dentro do setor estudado.

Por fim as questões “Compromisso com a política da empresa” e “busca de aperfeiçoamento acadêmico”, apresentaram índices positivo e negativo, sendo o último negativo por estar parcialmente vinculado com a indiferença da administração em incentivar o aperfeiçoamento dos servidores.

3.9 Índices Motivacionais

Os servidores foram questionados sobre situações cotidianas que os motivam o resultado, 67% afirmam que no seu dia a dia o que mais os estimulam é a harmonia e o bom relacionamento entre funcionários, Líderes e gerência, 16% afirmam que a satisfação com as atividades que realizam é o que mais os estimulam, 10% afirmam que o bom andamento do trabalho em equipe é mais estimulante, por fim 7% afirmam que a disposição do líder para ajudar com problemas é o fator mais estimulante.

Os servidores foram questionados também sobre o maior motivo por estar trabalhando naquele local o resultado, 37% afirmam que a afinidade com a função que realiza é o fator de mais os estimulam, já 33% afirmam que remuneração e benefícios é fator de estímulo, 20% afirmam que o relacionamento com os colegas de trabalho é o maior estímulo e por fim 10% afirmam que o reconhecimento e valorização por parte dos líderes é o fator mais estimulante.

Os servidores foram abordados também sobre expectativas de melhoria para o futuro o resultado, 70% afirmam que melhoria no salário é fator que mais os motivariam, 17% afirmam que melhores condições de trabalho, enquanto 13% afirmam que gratificações trariam mais motivação, por fim a opção maior aumento de funcionários para o setor não foi selecionada na pesquisa pois o quadro de funcionários já fora preenchido a pouco tempo.

Os índices mais selecionados refletem que, os servidores são bem esclarecidos de seu papel com funcionários públicos e se encontram entrosados com suas funções, e entre si, e nesse momento buscam melhoria financeira para o bom andamento de suas atividades dentro do setor.

3.10 Análise dos índices motivacionais

Quanto ao tópico com questões que retratam a motivação para o servidor em situação de rotina, preferencial e a longo prazo. Já de início a análise nos mostra que no setor da vigilância Ambiental as relações sociais entre os colaboradores é um fator determinante em sua motivação, pois foi o mais selecionado entre os entrevistados abordados pelo questionário, consolidando os dados da primeira parte da pesquisa.

Em sequência, a alternativa dos servidores para a situação preferencial de sua motivação é a afinidade com a função realizam, item mais selecionado superando salário e benefícios. Com isso os servidores demonstram uma postura de orgulho e satisfação pela atividade que desenvolvem.

Para a situação motivacional a longo prazo, grande parte dos servidores acredita que a melhoria de salário é um fator determinante para um futuro produtivo, situação essa justificada pois as perdas salariais e a crise no país vêm sendo um grande agente de desmotivação para todos os trabalhadores.

3.11 Análise do Ambiente Organizacional

Esse tópico é a análise sobre os dados colhidos referentes a sétima questão da pesquisa e demonstrarão em forma de gráfico qual é o aspecto geral de organização no ambiente de trabalho presente no setor de Vigilância Ambiental.

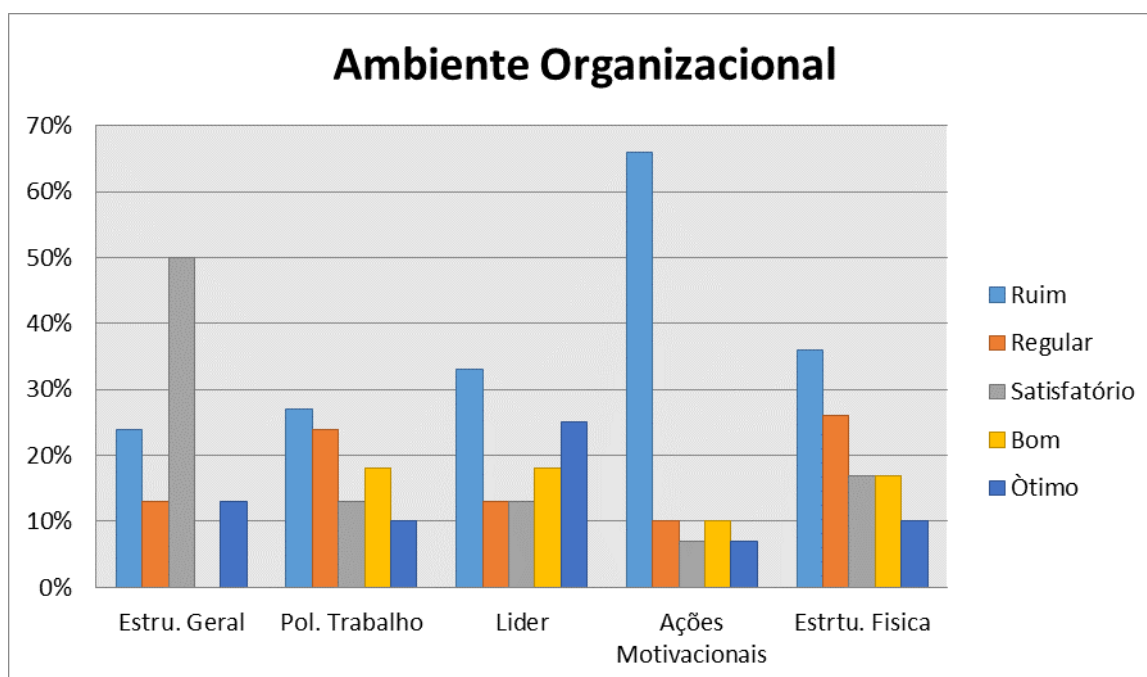


Figura 11

Em sua maioria as categorias avaliadas apresentam índices negativos, o que reflete o acúmulo de situações de desagrado vivenciadas pelos servidores junto à administração do município e as lideranças do setor.

O fator mais alarmante é o não desenvolvimento de atividades motivacionais com os colaboradores, o que aparenta ser um descaso da gestão com a motivação. Esse parâmetro pode ter influenciado também os baixos índices apresentados em outras questões da pesquisa.

Em contrapartida, na categoria Estrutura Geral que determina a junção de todos os tópicos estudados, o índice é mediano, indicando otimismo dos servidores.

Provavelmente isso é um reflexo das boas relações entre colegas e de parceria vivenciadas pelos mesmos dentro do setor. Uma outra provável

contribuição para esse fator é afinidade com a função desenvolvida o que gera satisfação e consequentemente motivação. Os tópicos apresentados anteriormente tiveram índices positivos dentro da pesquisa, o que reforça a resolução de que os colaboradores do setor estão sendo motivados pelo o que fazem e por suas relações no trabalho.

Em sequência, a análise nos mostra que a qualidade da política de trabalho também deixa a desejar, desencadeando agentes desmotivacionais. Na maioria das vezes a política de trabalho é implementada pela Gerencia de setor e se aplica para todos os servidores, porém ela deve sempre ser revista e atualizada para garantir um bom andamento nas atividades de trabalho.

A categoria estrutura física é um fator intimamente ligado a motivação e está apresentado na pesquisa com baixo índice de satisfação, somando-se a lista de necessidades urgentes para serem reestruturadas para então reverter o quadro de agentes desmotivadores.

Em conclusão fica evidente a necessidade de ações urgentes da gestão quanto ao estímulo de seus colaboradores, pois o setor está em risco de uma forte onda de desmotivação o que acarretará em um grande prejuízo ao desenvolvimento das atividades, queda no rendimento produtivo e problemas de relacionamento entre as pessoas.

4 Objeto de Estudo Empresa Privada

A pesquisa do representante da área privada foi realizada na Panificadora Cristal, comércio e fornecedora de produtos da área de panificação, confeitaria e encomendas para festas e eventos sociais e comerciais.



Figura 12

4.1 História

Idealizada pelo casal Sonia e Francisco, casados e pais de quatro filhos, a padaria cristal foi inaugurada em seu primeiro endereço em 01/09/1977 localizado na Av Padre Antônio Cesarino onde o prédio era alugado pela família.

No ano seguinte para expandir o negócio o casal comprou um terreno e começou a construção de um prédio próprio. Após 7 anos da compra enfim o prédio estava pronto e em 15/10/1985 foi inaugurada em seu atual endereço localizado na Rua Almirante Tamandaré ,367 – Vila Xavier.

A padaria que começou como um simples negócio familiar hoje é gerenciada por dois dos quatro herdeiros e é uma das mais conhecidas da cidade, fornecendo não somente qualidade no atendimento para a comunidade local e festas, mas também para grandes empresas da cidade fornecendo coffe break para reuniões e atendendo cozinha industrial.

Visão

Ser referencia no ramo de panificação e confeitaria na cidade.

Missão

Produzir seus produtos com maior eficiência, qualidade e preço justo sempre tentando atingir as necessidades e bom relacionamento com seus clientes.

Valores

Qualidade, Variedade, Inovação, Conscientização ambiental, respeito a todos os clientes colaboradores e fornecedores, comprometimento.

4.2 Fluxograma Hierárquico

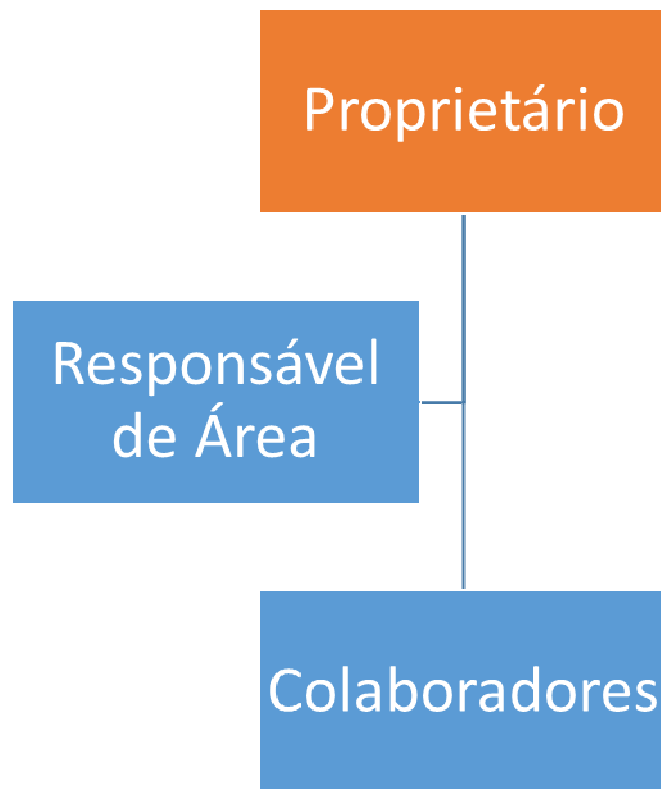


Figura 13

4.3 Estrutura de Equipes e Atividades

Seu quadro de funcionários é constituído hoje por 38 pessoas, sendo:

Ajudante de Confeitaria – 2 Pessoas

Padeiro – 3 Pessoas, sendo que 2 deles são responsáveis pela área.

Cozinheira – 2 Pessoas, sendo 1 responsável pela área.

Balconista – 7 Pessoas

Faxineira – 2 Pessoas.

Auxiliar de panificação – 3 Pessoas

Ajudante de Padeiro – 5 Pessoas

Padeiro confeito – 1 Pessoa responsável pelo setor de salgados.

Motorista – 4 Pessoas

Confeiteiro – 2 Pessoas, sendo 1 responsável pela área

Caixa – 2 Pessoas

Ajudante de Cozinha – 2 Pessoas

Auxiliar Administrativo – 1 Pessoa

Técnico em Nutrição – 1 Pessoa

Nutricionista – 1 Pessoa – Responsável técnica pela padaria

4.4 Perfil dos Funcionários Pesquisados

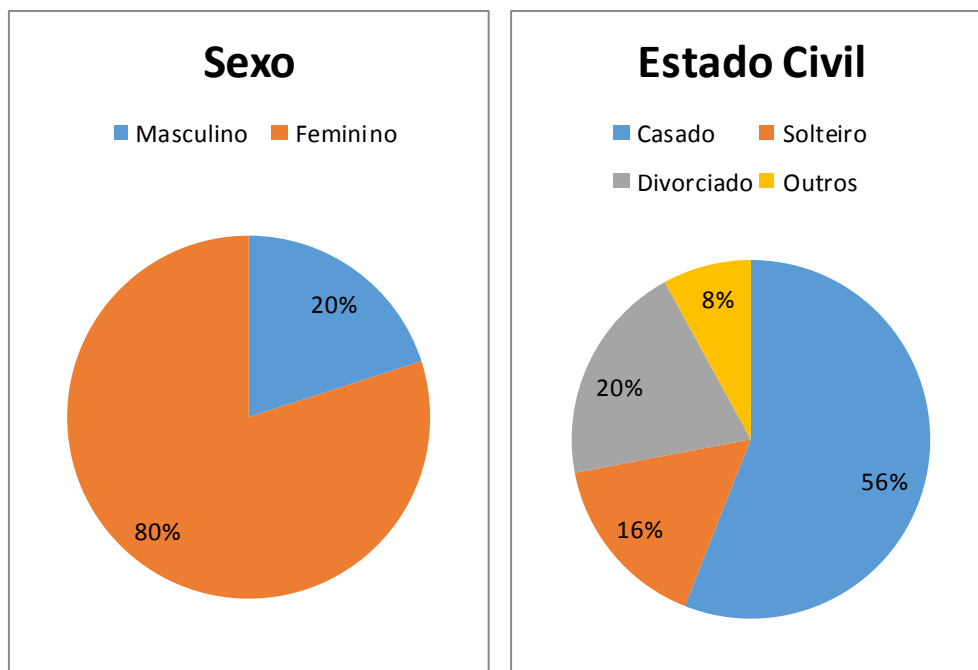


Figura 14

Foi elaborada uma pesquisa quantitativa com amostragem mínima onde 25 colaboradores foram entrevistados. Dos pesquisados, 20% foram do sexo masculino e 80% do sexo feminino, onde o estado civil é de 56% casados, 16% solteiros, 8% divorciados e outros 20% sem estado civil definido, com idades entre 20 e 51 anos. Os colaboradores possuem variação de 1 a 25 anos de tempo de serviço, sendo que 80% trabalham na empresa há menos de 10 anos.

O grau de escolaridade dos entrevistados é variado, sendo 64% composto por colaboradores que possuem o ensino médio completo, 7% composto por colaboradores que possuem o ensino fundamental completo, 1% composto por colaboradores que possuem o superior completo. Esses dados nos permitem afirmar que os colaboradores pesquisados possuem, em sua grande maioria, conhecimento mediano e prático, o que é ideal para as atividades de produtividade.

Dos Colaboradores, 20% possuem longo vínculo empregatício com a empresa, acompanhando seu crescimento e desempenhando a mesma função o

que demonstra um grande conhecimento prático e específico para as ações de produção dentro da mesma.

4.5 Índices Referentes a Administração da Empresa

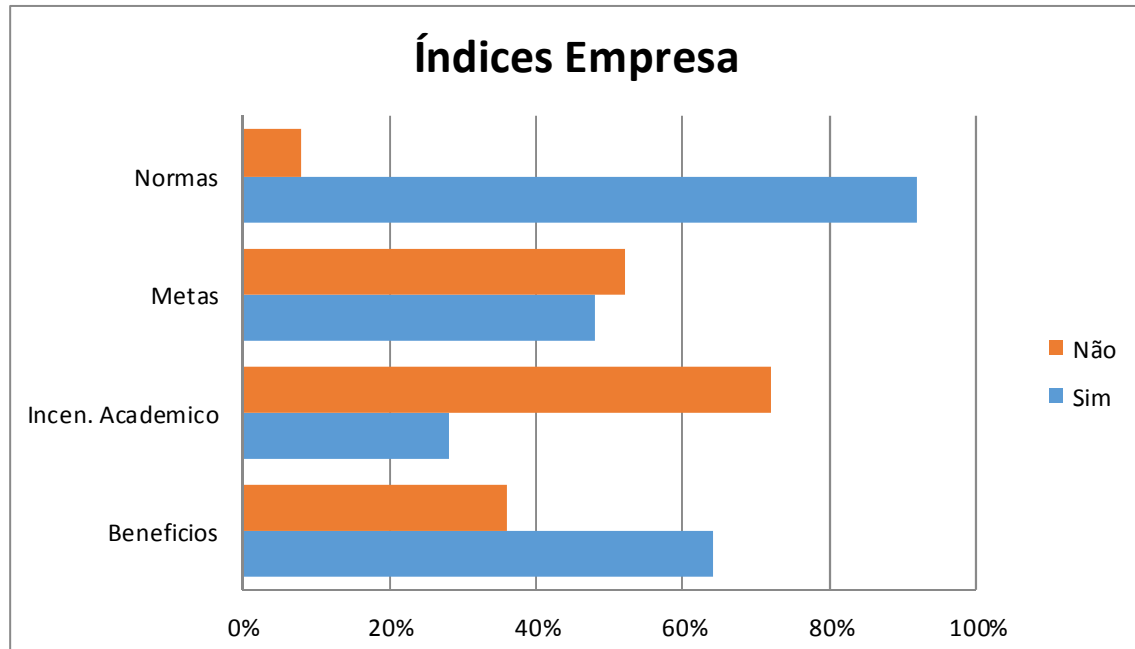


Figura 15

A empresa possui uma estrutura hierárquica clássica o que acarreta tomadas de decisões centralizadas e diretas, com ênfase sempre na produção e bom andamento dos setores que a compõem. Os dados apresentados refletem a relação dos colaboradores com a administração da empresa sendo que, 28% dos colaboradores afirmam que a administração da empresa incentiva o aperfeiçoamento acadêmico, enquanto que 72% afirmam que não há o incentivo. Outro dado apresentado é que, 52% dos colaboradores afirmam que não há estabelecimento de metas e objetivos na forma de explicações sobre as razões das decisões que são tomadas, enquanto 48% afirmam que há dialogo e estabelecimento desses parâmetros. Para a Teoria das Necessidades, a participação nas decisões está relacionada à satisfação no trabalho pelo cumprimento das necessidades de auto realização.

Por fim 92% dos servidores afirmam que as normas técnicas de trabalho e segurança exigidas no desenvolvimento de suas atividades são cumpridas, já 8% afirmam que essas normas não são cumpridas. Para a teoria das necessidades, o

cumprimento de normas técnicas e de segurança no desenvolvimento do trabalho está relacionado à satisfação no trabalho pelo cumprimento das necessidades de segurança.

4.6 Índices Referentes a Lideranças

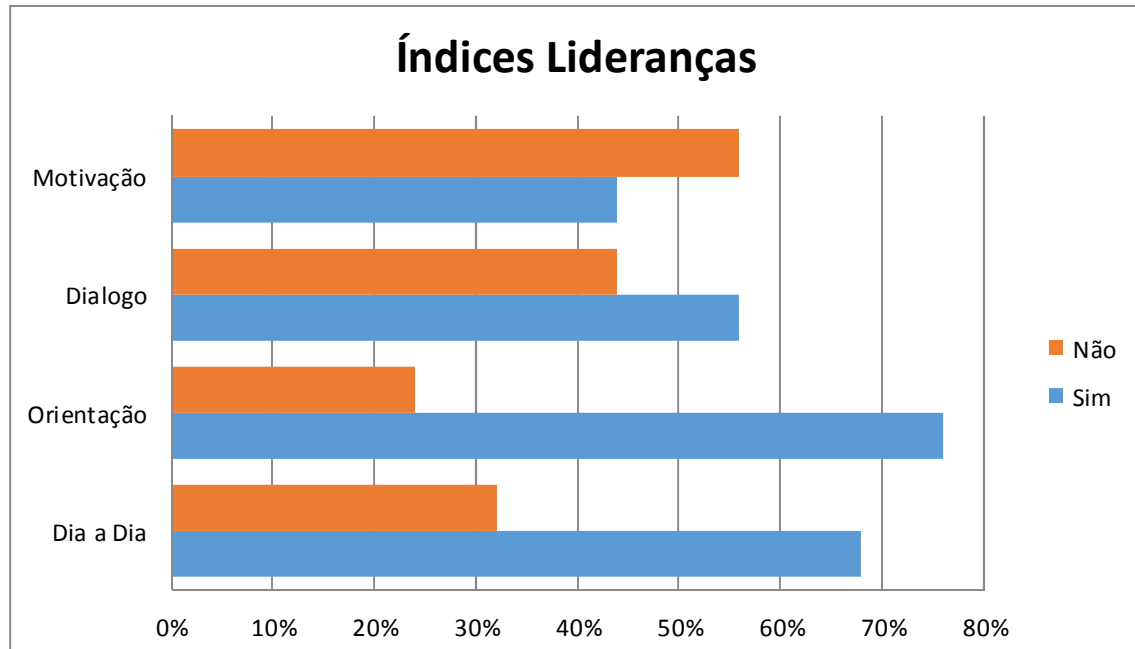


Figura 16

A estrutura hierárquica presente na empresa designa como lideranças os encarregados, que tem função de agentes organizadores e são responsáveis por seu setor de produção. Os dados a seguir mostrarão o resultado de questões relacionadas a seu desempenho.

O quesito “Autonomia para lidar com situações do dia a dia de forma eficaz”, obteve um resultado positivo onde 68% dos entrevistados afirmam que tem confiança nas decisões dos líderes no dia a dia, e 32% afirmam que não. Podendo ser considerado um fator higiênico da teoria de “Herzberg” a confiança no líder no caso apresentado está estagnada e para ser considerada como parâmetro motivador deve apresentar índices positivos.

Outro assunto abordado foi sobre apoio e orientação por parte dos líderes, onde 76% afirmam que são apoiados e bem orientados e 24% não estão satisfeitos.

Para um líder é importante manter o diálogo com seus subordinados e além disso possuir uma boa linguagem e forma de expressão, essa questão quando

abordada junto aos entrevistados obteve uma taxa positiva, onde 56% afirmam que seus líderes têm preparo e dinamismo para se expressar e dialogar com seus subordinados, já 44% afirmam que não.

O fator motivação foi o último assunto abordado e obteve índice negativo, onde 44% dos entrevistados afirmam que seus líderes não são agentes motivadores, já 56% afirmam que sim.

Na teoria das necessidades os processos de apoio, orientação, dialogo e motivação estão relacionados à satisfação no trabalho pelo cumprimento das necessidades de auto realização, e se bem desenvolvidos constituem uma importante força motivadora.

4.7 Índices Referentes aos Colaboradores

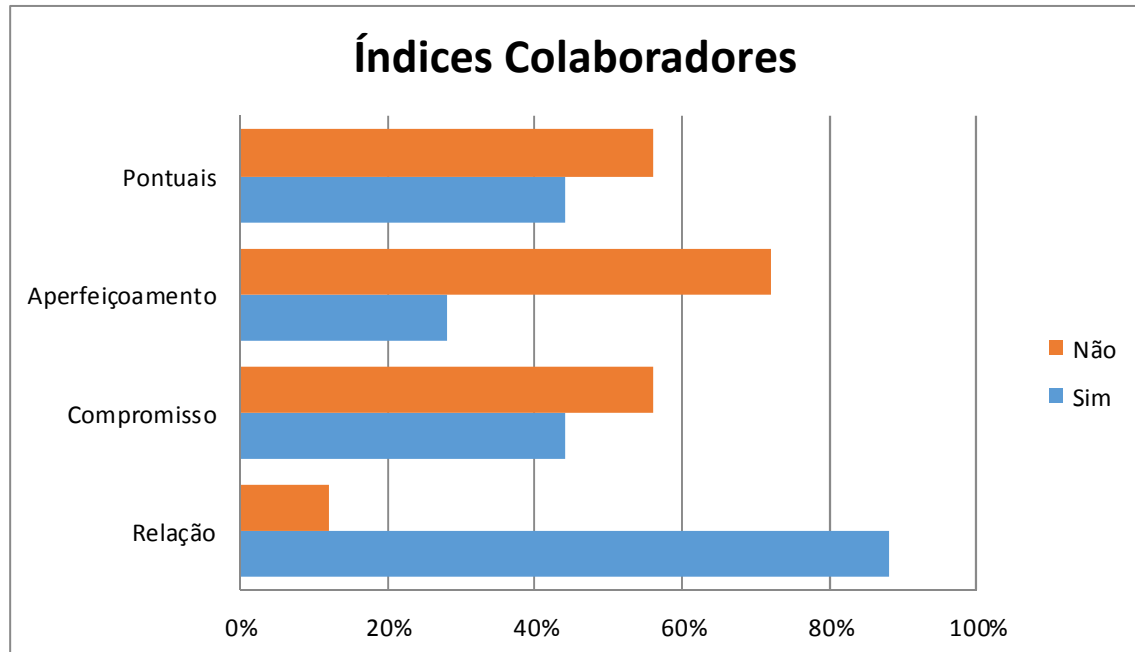


Figura 17

As questões sobre desempenho dos colaboradores e de como se relacionam, também foram abordadas na pesquisa, pois esses parâmetros estão intimamente ligados a sua motivação. Inicialmente se questionou sobre as relações gerais entre os colaboradores resultando em, 88% dos entrevistados afirmam ter uma boa relação com os demais, enquanto 12% não há tem. Sendo mais um fator higiênico considerado por Herzberg, o bom índice de relação interpessoal ajuda a evitar a insatisfação entre os funcionários da organização. O comprometimento com as políticas da empresa também foi abordado e o resultado, 44% dos entrevistados afirmam estar comprometidos e 56% afirmam que não.

O fator comprometimento está relacionado à satisfação no trabalho pelo cumprimento das necessidades de auto realização. Foram questionados também sobre a busca de aperfeiçoamento acadêmico e, 28% afirmam buscam estar atualizados e se aperfeiçoados enquanto, 72% não tem interesse. Por fim a questão sobre pró-atividade dos colaboradores e pontualidade para o alcance de metas

obteve o seguinte resultado, 44% afirmam que sim os colaboradores são pró ativos e pontuais e, 56% não atendem a esse quesito.

4.8 Analise sobre os índices Administração da Empresa, Lideranças e Colaboradores

Os três tópicos foram agrupados e desenvolvidos de forma similar pois constituem a base de uma organização e refletem em seus resultados.

Diferente da análise no setor Público há um numero maior de questões que apresentam percentuais com grande discrepância entre os índices positivo e negativo revelando uma maior singularidade na opinião dos colaboradores e refletindo que as ações da empresa tem impacto sobre os tópicos motivacionais de seus colaboradores.

Nas questões sobre desempenho da empresa ao analisar “Metas” e benefícios observa-se um maior equilíbrio entre suas porcentagens, com o quesito metas tendendo levemente para o negativo, enquanto benefícios tem uma escala positiva, demonstrando clareza e dinamismo nas ações da empresa na busca de seus objetivos e bem-estar dos seus colaboradores. A questão positiva que mais se destaca desse tópico foi o cumprimento de normas técnicas e de segurança fator motivador importante que indica um corpo técnico ativo e empenhado. O incentivo acadêmico obteve o índice mais negativo provavelmente devido ao perfil de trabalho que em sua maioria é pratico, acaba direcionando a empresa para longe dessa questão motivacional.

O tópico liderança teve como grande característica índices positivos entre suas questões, tendo apoio e orientação o índice com maior porcentagem positiva, autonomia e dialogo seguem essa linha de bom desempenho. A questão que aborda o líder como Agente motivador obteve uma leve porcentagem negativa, em conclusão pode se dizer que o desempenho das lideranças é de grande eficiência como tópico motivador.

Sobre os colaboradores as questões abordadas obtiveram em sua maioria índices negativos, tendo como positivo apenas a questão sobre relacionamento entre os mesmos. Para as questões restantes houve um empate com índice negativo entre compromisso e pontualidade e o índice com maior porcentagem negativa foi a busca por aperfeiçoamento, o que reflete a politica da empresa.

4.9 Índices Motivacionais

Os colaboradores foram questionados sobre situações cotidianas que os motivam o resultado, 48% afirmam que no seu dia a dia o que mais os estimulam é a Satisfação com atividade realizada, 24% afirmam que a bom andamento do trabalho em equipe é o que mais os estimulam, 20% afirmam que a harmonia e bom relacionamento entre os funcionários, líderes e gerência é mais estimulante, por fim 8% afirmam que a disposição do líder para ajudar com problemas é o fator mais estimulante.

Os colaboradores foram questionados também sobre o maior motivo por estar trabalhando naquele local o resultado, 56% afirmam que a afinidade com a função que realiza é o fator que mais os estimulam, já 20% afirmam que remuneração e benefícios é fator de estímulo, 12% atribuem para as questões reconhecimento e valorização, relacionamento com os colegas de trabalho seus fatores de maior estímulo.

Por fim os colaboradores foram abordados também sobre expectativas de melhoria para o futuro o resultado, 36% para ambas as questões melhoria no salário e gratificações afirmam que é o fator que mais as motivariam, 16% afirmam que melhores condições de trabalho, enquanto 12% afirmam que mais funcionários na área de atuação trariam mais motivação.

Os índices mais selecionados demonstram que, os colaboradores se sente bem desempenhando suas determinadas funções, prezam pela manutenção de bons resultados e almejam melhorias financeira e gratificações semelhantes.

4.10 Analise Índices Motivacionais

Tópico com questões que retratam a motivação para o colaborador em situação de rotina, preferencial e a longo prazo. Fica claro a satisfação dos colaboradores pelas atividades que desempenham, o que é reflexo de sua afinidade com seu trabalho e consequentemente extremamente positivo no seu fator motivação.

A seguir outro fator evidente é a busca por melhoria financeira, o que nos dias atuais é clamor generalizado e sendo o comercio a principal atividade da empresa é natural que essas questões sejam firmemente abordadas. Com isso os colaboradores demonstram uma postura de satisfação pela atividade que desenvolvem e continua busca por bons resultados.

4.11 Análise do Ambiente Organizacional

Esse tópico é a análise sobre os dados colhidos referentes a sétima questão da pesquisa e demonstrarão em forma de gráfico qual é o aspecto geral de organização no ambiente de trabalho presente na empresa.

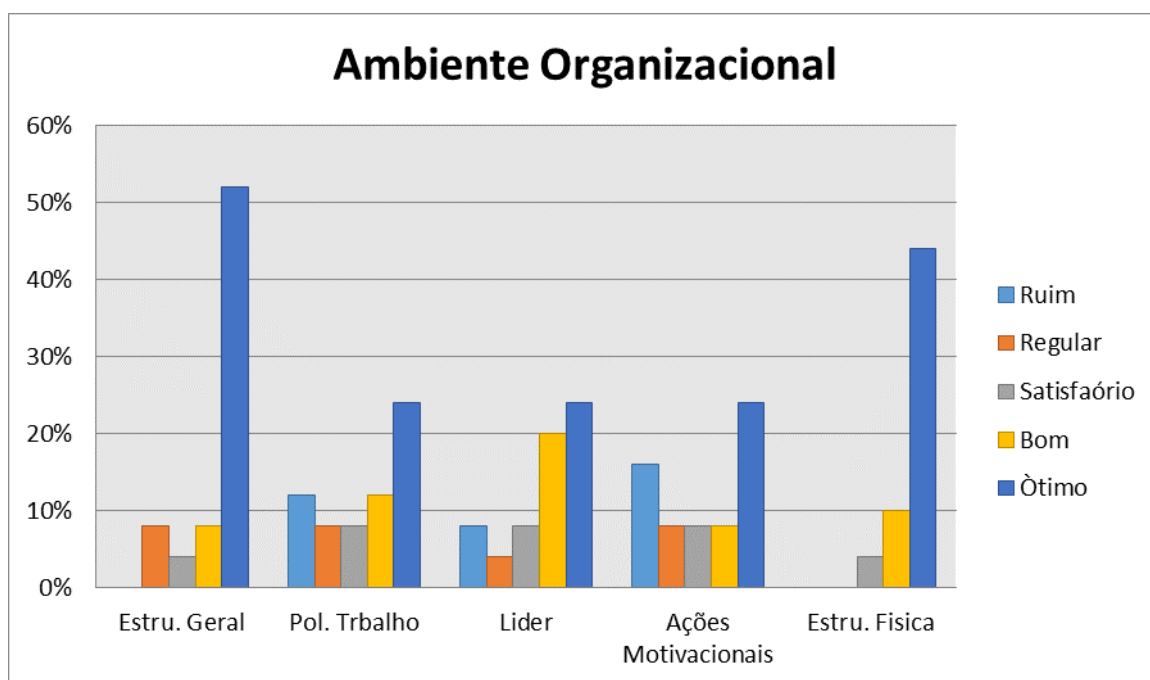


Figura 18

Em sua maioria as categorias avaliadas apresentam índices positivos, o que mostra que a empresa possui uma estrutura bem estabelecida e satisfatória acompanhada de um bom desempenho de seus líderes. Um fator positivo desse cenário é que o espírito motivacional, a que estão sujeitos os colaboradores tonam as atividades mais produtivas e eficientes.

A categoria "Estrutura Geral" juntamente com a "Estrutura Física" obteve a maior índice positivo consolidando boa situação das instalações, departamentos e relações da empresa com os seus colaboradores.

Em sequência categorias como política de Trabalho, Líder e Ações Motivacionais não obtiveram índices de positividade tão elevados, porém e seu geral

são satisfatórios na visão dos colaboradores, o que reforça seu grau de motivação e influência seu comprometimento.

Em conclusão fica evidente que Panificadora Cristal possui uma base organizacional para desempenhar um bom trabalho em seu ramo de atividade, e consegue conciliar esse fator positivo ao mesmo tempo em que vai motivando seus colaboradores.

5 Conclusão

Esse trabalho teve por base uma pesquisa de campo com intuito de analisar e comparar o índice motivacional de servidores de um setor público e colaboradores de uma empresa privada. Em essência essas instituições pesquisadas possuem áreas de atuação distintas, o que levam seus modelos administrativo e hierárquico a também serem diferentes, porém a maioria dos resultados da pesquisa apresentaram similaridade nas repostas.

A motivação ajuda e possibilita o crescimento interno e externo da organização ou empresa, sendo que os profissionais motivados tendem a trabalhar mais e fazer com que a empresa obtenha um ambiente agradável e produtivo. Ao apresentarmos questões que enfatizam o conceito de motivação, ambas as organizações deixaram evidente a necessidade de algumas mudanças no trato com os seus servidores e colaboradores, além da necessidade de melhorias na remuneração, benefícios e o incentivo para desenvolvimento de atividades acadêmicas. O tópico que inicialmente diferiu os resultados das duas organizações foram a clareza em estabelecer metas, mostrando a empresa privada mais objetiva que o setor público. O tópico com índice mais positivo foi o cumprimento de normas técnicas, algo que é cumprido por ambas.

Outro ponto salientado que apresentou disparidade foi a capacitação dos líderes. Os servidores municipais quando abordados sobre o desempenho de seus líderes, tenderam para o índice negativo demonstrando falta de preparo para diálogo com os comandados e seu papel ineficiente como agente motivador, em contrapartida o método de orientação e desempenho geral no dia a dia é satisfatório. Já os colaboradores da empresa privada tenderam para o índice positivo com maior porcentagem de satisfação na maioria dos tópicos e pequena insatisfação do papel do líder como agente motivador. Cabe aos gestores da organização ou da empresa, estarem sempre atentos aos sinais que são sutis, porém notáveis quanto ao nível de seu desempenho no dia a dia.

O relacionamento interpessoal entre os colaboradores e os servidores dentro de suas respectivas organizações também foi abordado, ambos tiveram índice positivo no quesito relação geral entre os funcionários, líderes e gerência,

demonstrando que em um contexto global existe harmonia entre os seus indivíduos. Outro tópico com resultado similar foi a busca por aperfeiçoamento acadêmico que nesse caso foi negativo, provavelmente ligado ao fato de que ambas as instituições não incentivam essa melhoria, o que é um fator desmotivador.

Tópicos com disparidade apareceram no quesito compromisso dos funcionários que para os colaboradores foi negativo, enquanto os servidores públicos tiveram índice positivo. Por fim a questão sobre pró-atividade para alcance de metas obteve índice negativo em ambas as organizações, demonstrando que há a necessidade de revisão e organização no estabelecimento de metas e formas de envolver o funcionário.

As questões com respostas alternativas sobre fatores que mais motivam os funcionários dentro de suas organizações mostraram situações motivadoras em alguns pontos diferentes.

Os colaboradores da empresa privada apontaram que, o que mais os motivam é afinidade e satisfação com as atividades desenvolvidas e almejam a longo prazo melhorias no salário e gratificações. Para os servidores públicos o fator de maior motivação é Harmonia, bom relacionamento entre os mesmos e também afinidade com suas funções, para longo prazo almejam melhorias no salário. Essas questões mostraram uma ordem de satisfação diferenciada, proveniente do fato que cada instituição atua em áreas diferentes.

O quadro referente a situação estrutural de cada organização apresentou índices com maior positividade na empresa privada demonstrando uma maior organização, melhores condições em suas instalações, desempenho satisfatório das lideranças e política de trabalho mais dinâmica. Para o setor público fica em evidencia o desempenho das lideranças e política de trabalho que foram consideradas satisfatórias.

Os resultados dessas questões nos mostram o quanto os servidores e colaboradores prezam pela afinidade que possuem com as atividades que desenvolvem e a atuação de seus líderes, tornando esses fatores grandes agentes motivadores e apesar de pensarmos sempre na melhoria da remuneração como essencial para nossa satisfação, o ambiente e nossas relações no trabalho tem papel muito mais importante em nossa motivação.

Referência

<<http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-as-teorias-x-e-y-de-douglas-mcgregor/> >

Acesso em: 16/08/2016 – as 20h21

<<http://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/a-teoria-x-e-a-teoria-y-de-douglas-mcgregor/51506/> >

Acesso em: 06-09 19h44

<http://www.crarj.adm.br/publicacoes/textos_classicos/Os_Aspectos_Humanos_da_Empresa/54/>

Acesso em: 27/09 – 20h00

Pirâmide: <<http://www.dlojavirtual.com/dicas-para-o-seu-negocio/piramide-de-maslow>>

Acesso em 18/10 – 20h10

<http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_10529as_teobias_de_motivayyo_humana_e_sua_contbibuuiyyo_paba_a_empbesa_humanizada_pdf.pdf>

Acesso em 18/10 – 19h45

<http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_10529as_teobias_de_motiva_yyo_humana_e_sua_contbibuuiyyo_paba_a_empbesa_humanizada_pdf.pdf>

Acesso em: 18/10 – 20h16

<<http://1.bp.blogspot.com/-FfeRVqNLWTo/Uvt8lrGZ5QI/AAAAAAAAvmA/L9-2SS5iPOw/s1600/maslow2.gif>>

Acesso em: 18/10 – 20h35

Anexos



CENTRO PAULA SOUZA



QUESTIONÁRIO MOTIVAÇÃO

Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino
Estado Civil: ☐ Casado ☐ Solteiro ☐ Divorciado ☐ Outro
Idade: _____ anos
Tempo de Empresa: _____
Escolaridade: _____

Atenção: Assinale S (sim) ou N (não)

1) Sobre seu local de trabalho (EMPRESA):

- ☐ Oferece benefícios (participação nos lucros, plano de saúde, odontológico, prêmios salariais, etc)
- ☐ Incentiva o aperfeiçoamento acadêmico do funcionário (auxílio a estudos)
- ☐ Possui metas e objetivos definidos
- ☐ Cumpre as normas técnicas e de segurança exigidas no desenvolvimento de suas atividades

2) Sobre as lideranças (ENCARREGADOS, CHEFES DE SETOR, OUTROS):

- ☐ Tem autonomia para lidar com situações do dia a dia de forma eficaz
- ☐ Apoiam e orientam seus funcionários
- ☐ Tem preparo e dinamismo para dialogar com as pessoas
- ☐ São agentes motivadores para seus liderados

3) Sobre seus colegas de trabalho (FUNCIONÁRIOS DA EMRESA):

- () Em sua maioria mantém uma relação harmoniosa
- () São comprometidos com as políticas da empresa
- () Buscam aperfeiçoamento acadêmico, atualização
- () São pró-ativos e pontuais para o alcance das metas

Para as próximas perguntas, assinale somente uma alternativa!

4) No dia a dia em seu local de trabalho, o que você considera um grande estímulo:

- a) Harmonia e bom relacionamento entre os funcionários, líderes e gerências
- b) Disposição do líder para ajudar com os problemas
- c) Bom andamento do trabalho em equipe
- d) Satisfação com as atividades realizadas

5) Qual o fator que mais te motiva na empresa:

- a) Remuneração e benefícios
- b) Reconhecimento e valorização por parte dos líderes
- c) Relacionamento com os colegas de trabalho
- d) Afinidade com a função que realiza

6) O que te deixaria mais satisfeito em seu local de trabalho:

- a) Melhoria no salário
- b) Mais funcionários na área em que você atua
- c) Gratificações
- d) Melhores condições de trabalho

Enumere de 1 a 5 as seguintes opções abaixo.

1 – significa RUIM e 5 – significa MUITO BOM

Estrutura geral da empresa ()

Política de trabalho ()

Desempenho do líder ()

Ações Motivacionais ()

Estrutura física (prédio, transportes, outros) ()

Deixe sua opinião do que poderia melhorar no serviço público e privado.
