

MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES: ESTUDO EM UMA EMPRESA DO MUNICÍPIO DE VARGEM ALTA/ES

Micheli Assini Bergamin¹, José Mauro de Sousa Balbino², Sabrina Pereira Uliana Pianzoli³, Mônica de Oliveira Costa⁴, Farana Mariano⁵.

¹Graduanda em Administração de Empresa, Faculdade Venda Nova do Imigrante, micheliabergamin@gmail.com

²Doutor em Fisiologia Vegetal, Faculdade Venda Nova do Imigrante, jmsbalbino@hotmail.com

³Mestre em Administração, Faculdade Venda Nova do Imigrante, coordeacaoadm@faveni.edu.br

⁴Mestre em Ciências Contábeis, Faculdade Venda Nova do Imigrante, coordeacaocont@faveni.edu.br

⁵Mestranda em Ciências Contábeis, Faculdade Venda Nova do Imigrante, faranamariano@yahoo.com.br

Resumo: Um dos maiores desafios das organizações é motivar as pessoas, fazê-las comprometidas a alcançar os objetivos propostos e o rendimento esperado. Quando o colaborador não encontra na organização meios para se realizar, ele não terá a mesma motivação e empenho nas suas atividades, afetando de forma negativa a produtividade da empresa. O objetivo dessa pesquisa foi estudar a relação entre a motivação e a produtividade no trabalho, utilizando como estudo de caso uma empresa do ramo de metalurgia, considerando a teoria de Maslow e Herzberg. Para tanto foi aplicado um questionário, com intuito de identificar em qual proporção o estado motivacional dos colaboradores influencia a produtividade da empresa. Os resultados obtidos por meio da pesquisa permitiram identificar que a realização e crescimento pessoal são os fatores que mais motiva os colaboradores da Metalúrgica. Observou-se que a maioria se encontra motivada e satisfeita com o cargo/função que exerce, com as condições ambientais e carga horária. Da amostra de 14 respondentes, 92,86% consideram que seu estado motivacional influencia em algum momento a produtividade da empresa, sendo que essa influência pode ser tanto positiva quanto negativa, porém há uma predominância da forma positiva.

Palavras-chave: Estado Motivacional; Maslow; Herzberg; Metalúrgica.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas.

1 INTRODUÇÃO

A globalização e a competitividade no mundo dos negócios contribuíram para criação de uma visão diferente em relação aos funcionários de uma empresa. As organizações se modificaram quando comparadas com a era clássica, se tornaram menos centralizadas e individualistas e mais conscientes do papel do funcionário. Antes as pessoas eram tratadas como meros números ou máquinas, suas necessidades e satisfações eram deixadas de lado e prevaleciam os interesses financeiros. Com o passar do tempo, percebeu-se que um funcionário satisfeito com seu trabalho e quando motivado produz mais, ou seja, influencia na obtenção de bons resultados para a empresa (FIGUEIREDO, 2006).

Ainda existem dificuldades em se lidar com pessoas e entender que grande parte do sucesso das empresas se dá por elas. Porém, o diferencial competitivo das organizações não está relacionado à tecnologia empregada em seu processo produtivo, mas nas pessoas que trabalham nessas organizações, pois, são elas as responsáveis pela realização das tarefas diárias da empresa, bem como na resolução de problemas, criação de estratégias, metas, planos e desenvolvimento de ideias para que os objetivos organizacionais sejam alcançados (SEDREZ, 2008).

Em alguns casos, os gestores preocupam-se em manter o equilíbrio na área financeira e controlar a demanda e oferta de produtos e esquecem de atribuir a atenção e o reconhecimento devido aos seus funcionários. Como consequência, estes se sentem desvalorizados e desmotivados a exercerem suas tarefas, o que pode afetar de forma negativa a produtividade da empresa (SEDREZ, 2008).

Desta forma, o capital humano revela-se como um diferencial estratégico para as organizações atingirem seus objetivos e, conseqüentemente, a produtividade esperada. Assim considerando que a qualidade dos serviços prestados decorre da satisfação dos colaboradores com

as tarefas que realizam e com o ambiente em que trabalham, a preocupação com a motivação dos funcionários é uma prática indispensável no mundo dos negócios. Em decorrência disso, procura-se estudar a relação entre a motivação e a produtividade dos colaboradores da empresa em questão, sendo que para isso propõe-se o seguinte questionamento: o quanto o estado motivacional dos colaboradores influencia positivamente ou negativamente para a sua produtividade?

Sendo assim essa pesquisa é considerada importante, pois, toda e qualquer organização busca lucros e resultados positivos, e para que isto seja alcançado, a produtividade deve estar em constante crescimento, visto que a mesma é influenciada pela motivação dos colaboradores.

Como pressuposto tem-se que a existência de funcionários desmotivados pode comprometer o rendimento e produtividade da empresa, pois estes não criam vínculo com a organização e as atividades da empresa não representam prioridade para eles. Sendo assim preocupam-se apenas em realizar o essencial, sem inserir os objetivos organizacionais no cotidiano do trabalho. Uma empresa que se atenta para motivação dos seus funcionários consegue obter mais engajamento e interesse destes, como consequência, suas tarefas e atribuições serão desenvolvidas com maior eficiência e eficácia, o que denota uma vantagem para a organização.

Desse modo justifica-se essa pesquisa, que poderá contribuir não só para a análise da gestão interna da Metalúrgica, onde se realizou o estudo, mas também ser uma referência para outras organizações, quanto à importância do estado motivacional de seus funcionários.

O objetivo desta pesquisa foi estudar a relação entre a motivação e a produtividade no trabalho, utilizando como estudo de caso uma empresa do ramo de Metalurgia, identificando em qual proporção o estado motivacional dos colaboradores influencia a produtividade da empresa, considerando a teoria de Maslow e Herzberg. Para tanto, buscou-se como objetivos específicos, traçar o perfil dos colaboradores da empresa, visando verificar se há similaridade na receptividade das práticas motivacionais para grupos específicos de colaboradores; conhecer o grau de motivação dos colaboradores da empresa, buscando propor melhorias nas práticas motivacionais adotadas; identificar que fatores mais se destacam na promoção da motivação dos colaboradores e identificar até que ponto o estado motivacional dos colaboradores influencia a produtividade da organização.

2 METODOLOGIA

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Essa pesquisa foi um estudo de caso realizado em uma Metalúrgica, localizada no Município de Vargem Alta/ES. De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 60) um estudo de caso envolve “[...] o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento”. Dentre as finalidades deste estudo, os autores citam a coleta e análise de informações sobre determinado grupo com intuito de estudar aspectos distintos de sua vida, levando em conta um estudo desenvolvido.

Sob o ponto de vista dos objetivos a pesquisa é considerada descritiva, tais pesquisas possuem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Dentre as pesquisas descritivas há aquelas que tratam de estudos das características de um grupo, abordando aspectos como: sua distribuição por idade, sexo, nível de escolaridade, opiniões, atitudes, etc. Essas pesquisas são habitualmente realizadas por pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática, ou ainda por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos, etc (GIL, 1991).

Já segundo a forma de análise do problema a pesquisa teve uma abordagem quantitativa. A pesquisa quantitativa permite que opiniões e informações sejam traduzidas em resultados numéricos para então obter análise dos dados e, posteriormente, chegar a uma conclusão. Para Prodanov e Freitas (2013, p. 69), a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.

2.2 LOCAL DE COLETA E PARTICIPANTES

A empresa na qual foi realizado o estudo, localizada na cidade de Vargem Alta/ES, foi fundada em 23 de janeiro de 1998, para atuar no setor de metalurgia, possuindo 33 (trinta e três) funcionários. Atualmente atende clientes distribuídos em todo o Estado do Espírito Santo e também em outros estados do Brasil. A Metalúrgica se destaca no ramo de montagens de Estufas Agrícolas, Estufas de Secagem, Cerâmica, Grãos, Galpões, entre outros.

Os colaboradores que participaram da pesquisa atuam com os cargos de soldador, montador, ajudante de montador, auxiliar administrativo e encarregado de pátio.

2.3 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

A técnica utilizada para coleta de dados foi o questionário. Tal técnica possibilita medir com mais precisão o que se deseja, podendo manter o anonimato dos respondentes o que pode deixá-los mais confortáveis. Além disso, o questionário permite uma maior objetividade da coleta, pois mantém pouco ou nenhum contato do pesquisador com os pesquisados, o que reduz sua influência sobre os resultados (MASCARENHAS, 2012). Foram distribuídos 19 questionários entre os meses de janeiro e fevereiro/2017, entretanto somente 14 foram devolvidos. Os mesmos foram adaptados de Figueiredo (2006) e Silva (2008), e aborda aspectos relacionados ao perfil dos colaboradores, satisfação no trabalho, remuneração, condições ambientais, carga horária, participação nas decisões, progressão de carreira, realização e crescimento pessoal.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para uma melhor organização dos resultados e sua discussão optou-se por apresentá-lo em tópicos composto pelos seguintes conteúdos: perfil dos colaboradores, satisfação no trabalho, realização e crescimento pessoal, sensação de reconhecimento, fatores que contribuem para a desmotivação e influência da motivação na produtividade da empresa.

3.1 PERFIL DOS COLABORADORES

Com relação ao gênero, a totalidade dos colaboradores são do sexo masculino, tendo em vista que os cargos de montador, ajudante de montador e soldador são de destaque na empresa e geralmente são ocupados dessa forma.

Considerando a faixa etária, a maioria dos colaboradores (78,6%) possui idade entre 18 e 29 anos, sendo que 35,7% enquadram-se na faixa etária entre 18 e 23 anos e 42,9% na faixa de 24 a 29 anos. Percebe-se, portanto, a predominância de funcionários jovens.

Em relação ao estado civil, a maioria, ou seja, 71,4% são casados sendo que o restante (28,6%) dos colaboradores é solteiro.

No quesito escolaridade, pode-se perceber diferentes níveis, sendo que a maioria (35,7%) possui ensino médio incompleto, 28,6% ensino médio completo e 14,3% possuem ensino fundamental incompleto. O nível de escolaridade está de acordo com os cargos desempenhados na empresa pela maioria dos colaboradores, pois, não exigem muito estudo e conhecimento acadêmico.

Verificou-se ainda que a maioria dos colaboradores (71,4%) já trabalham na empresa a mais de 3 anos, enquanto apenas 28,6% possuem tempo de serviço entre 1 a 3 anos.

3.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

De acordo com as informações apresentadas na tabela 1, verifica-se que a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com o cargo ou a função que exercem na organização, sendo que 28,6% estão muito satisfeitos e 42,9% satisfeitos.

No entanto, ao se considerar a variável remuneração é possível perceber que essa manifestação se inverte, visto que 28,6% dos respondentes assinalaram a opção “insatisfeito” e 57,2% a opção “pouco satisfeito”, sendo assim, a maioria (85,8%) está descontente com o salário. O fato da maioria dos trabalhadores não estarem satisfeitos com a remuneração indica que um dos fatores higiênicos de Herzberg não está sendo satisfeita. No entanto, para Chiavenato (2003), estes fatores não conseguem elevar substancial ou duradouramente a satisfação, mas quando são precários provocam insatisfação.

Em relação às condições ambientais e carga horária, 42,8% dos colaboradores, ou seja, a maioria estão satisfeitos e 7,1% muito satisfeitos, entretanto, 35,8% estão pouco satisfeitos e 14,3% estão insatisfeitos.

O cuidado com a interpretação dos fatores de motivação é fundamental, pois o nível de insatisfação por parte dos funcionários gera desmotivação e conseqüentemente, afeta de alguma forma a produtividade da empresa. Considerando, por exemplo, a condição ambiental, de nada adianta criar programas motivacionais se as pessoas não se encontram em boas condições de trabalho. Por outro lado, se a carga horária encontra-se compatível com o que foi legalmente contratado, então não se justifica a insatisfação do colaborador.

Tabela 1 - Nível de satisfação no trabalho, considerando a ocupação nos cargos, remuneração, condições ambientais e carga horária.

Aspecto avaliado	Nível de satisfação	%
Cargo/Função	Muito Satisfeito	28,6
	Satisfeito	42,8
	Pouco Satisfeito	14,3
	Insatisfeito	14,3
Remuneração	Muito Satisfeito	7,1
	Satisfeito	7,1
	Pouco Satisfeito	57,2
	Insatisfeito	28,6
Condições ambientais e carga horária	Muito Satisfeito	7,1
	Satisfeito	42,8
	Pouco Satisfeito	35,8
	Insatisfeito	14,3

3.3 REALIZAÇÃO E CRESCIMENTO PESSOAL

A maioria dos colaboradores estão satisfeitos com a realização e o crescimento pessoal, uma vez que, no item progressão de carreira, assim como no item realização no trabalho, 71,4% sentem-se realizados com seu trabalho. Sendo que ainda, no fator crescimento pessoal 78,6% dos funcionários, um percentual ainda maior, diz que o trabalho contribui para seu crescimento pessoal (Tabela 2).

Um pequeno número de colaboradores (28,6%), não estão satisfeitos com a progressão da sua carreira e não se sentem realizados no trabalho, 21,4% consideram que o trabalho não contribui para seu crescimento pessoal.

Para Herzberg, a progressão na carreira, realização no trabalho e crescimento pessoal constituem fatores motivacionais, o que correspondem às necessidades de auto realização de Maslow. Para ambos os autores, quando estes fatores são ótimos elevam consideravelmente a motivação das pessoas, ocasionando um efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência, ou seja, acima dos níveis normais, sendo assim, constituem fatores que motivam os colaboradores da Metalúrgica.

É fundamental, entretanto, que se identifique as causas de descontentamento dos funcionários, visando ter-se subsídios para contribuir com a melhoria de sua satisfação em relação a atividade que estão desempenhando ou então, para poder auxiliá-los na busca de uma atividade mais motivadora, seja na atual empresa ou em outro ambiente de trabalho.

Tabela 2 - Percepção dos funcionários quanto ao sentimento de realização e crescimento pessoal na empresa.

Aspecto avaliado	Opções	%
Sente-se satisfeito com a progressão da sua carreira?	Sim	71,4
	Não	28,6
Sente-se realizado no trabalho?	Sim	71,4
	Não	28,6
O trabalho contribui para o crescimento pessoal?	Sim	78,6
	Não	21,4

3.4 SENSACÃO DE RECONHECIMENTO

A maioria dos colaboradores não estão satisfeitos quando se trata do reconhecimento – por parte da chefia – pelos trabalhos que desenvolvem, como mostra a Tabela 3. Apenas 35,7% dos funcionários demonstram algum grau de satisfação no que diz respeito ao reconhecimento, sendo que, somente 14,3% das pessoas responderam que seu trabalho sempre é reconhecido e 21,4% assinalaram a opção “às vezes”. Entretanto, a grande maioria (64,3%) dos colaboradores alegam que seu trabalho e esforço nunca é reconhecido.

Para Herzberg, o reconhecimento do trabalho também constitui uma importante fonte de motivação, sendo que na pirâmide de Maslow está inserido nas necessidades de estima. Porém, para grande parte dos colaboradores, a falta do reconhecimento provoca ausência de satisfação, representando uma fonte desmotivadora que pode trazer prejuízos para a organização.

Percebe-se que reconhecer os colaboradores é uma atitude que merece muita atenção por parte das organizações, e deve ser vista sempre como um fator motivador para melhoria de desempenho.

Muitos funcionários estão insatisfeitos com a falta de reconhecimento por parte da chefia, por esse motivo, é fundamental que a empresa desenvolva esforços e estratégias para saber por que isso acontece e o que deve ser feito para melhorar.

Tabela 3 - Percepção dos funcionários quanto ao reconhecimento do seu trabalho pela chefia da empresa.

Aspecto avaliado	Opções	%
Seu trabalho e esforço é reconhecido por parte da chefia?	Sempre	14,3
	As vezes	21,4
	Nunca	64,3

3.5 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A DESMOTIVAÇÃO

Nessa questão foi perguntado aos funcionários sobre quais os fatores que os levam a estar desmotivado durante o trabalho, disponibilizando para eles cinco opções. Nesse contexto, na Tabela 4 verifica-se a ordem dos pontos de insatisfação dos colaboradores a respeito de alguns fatores que já foram evidenciados e discutidos anteriormente.

A maioria dos colaboradores (35,8%) considera o não reconhecimento do trabalho como o fator gerador de desmotivação, seguido da falta de liberdade na execução das tarefas e do o salário incompatível com o esforço (21,4%), 14,3% considera a falta de participação nas decisões da empresa e apenas 7,1% diz ser desmotivado ao não ver perspectivas de crescimento dentro da empresa.

Tabela 4 - Fatores que conduzem a desmotivação no trabalho.

Aspecto avaliado	%
Não ver perspectivas de crescimento dentro da empresa	7,1
Falta de participação nas decisões da empresa	14,3
Salário incompatível com o esforço	21,4
Não reconhecimento do trabalho	35,8
Falta de liberdade na execução das tarefas	21,4

3.6 INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NA PRODUTIVIDADE DA EMPRESA

De maneira geral, o estado motivacional dos colaboradores influencia a produtividade da Metalúrgica, na medida em que a maioria dos respondentes (64,3%) considera que observam sempre que há essa influência. Já para 28,6% somente “às vezes” percebem o efeito do seu estado motivacional na sua produtividade na empresa, enquanto apenas 1 pessoa (7,1%) discorda que sua produtividade sofra influência do seu estado motivacional (Tabela 5).

Estes dados fundamentam, na prática, o que Gil (2007) afirmou: “empregados motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente como em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados”.

Tabela 5 - Percepção dos funcionários quanto à influência do seu estado motivacional na produtividade da empresa.

Aspecto avaliado	Opções	%
O seu estado motivacional influencia a produtividade da empresa?	Sempre	64,3
	As vezes	28,6
	Nunca	7,1

4 CONCLUSÃO

A pesquisa permitiu identificar que a realização e o crescimento pessoal são os fatores que mais motivam os colaboradores da Metalúrgica. Observou-se que a maioria se encontra motivado e satisfeito com o cargo/função que exerce, com as condições ambientais e carga horária, fatores que proporcionam a obtenção de resultados positivos para a organização. Porém, verificou-se também que existem, ainda, questões ocasionando insatisfação, o que leva a inferir que se não forem superadas poderão também influenciar negativamente na produtividade dos colaboradores.

Como sugestões de melhorias para tais impasses, propõe-se a adoção de uma gestão mais participativa, que ouça e considere a opinião dos colaboradores, considerando as suas experiências acerca da realização das suas tarefas. E, com relação ao reconhecimento do trabalho, uma medida favorável para a organização é o repasse de *feedback*, ou seja, críticas e elogios mantendo-os informados quanto ao desempenho individual.

Tendo em vista o incontestável valor das pessoas para as organizações e a extrema importância de estar sempre buscando maneiras de melhorar a motivação individual, sugere-se um próximo estudo sobre a qualidade de vida no trabalho na empresa em questão, procurando identificar as reais necessidades dos colaboradores, buscando ajustar melhorias nas condições de trabalho para que os mesmos se sintam cada vez mais satisfeitos, aumentando sua produtividade com o atendimento parcial ou total de suas necessidades e desejos.

5 REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- FIGUEIREDO, J. F. **Motivação e produtividade no trabalho**: um estudo de caso na empresa tabacaria e presentes. 2006. 44f. Monografia (Curso de Administração do UniCEUB) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2006.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- GIL, A.C. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007.
- MASCARENHAS, S. A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2.ed. Rio Grande do Sul: Feevale, 2013.
- SEDREZ, B. C. **A motivação dos colaboradores**: um estudo de caso. 2008. Trabalho acadêmico (Graduação em Administração) – Estágio apresentado à disciplina de Estágio Supervisionado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- SILVA, S.G. **Motivação e Produtividade no trabalho (o caso dos Estivadores do Porto da Praia)**. 2008. Monografia (Graduação em Sociologia) – Universidade Jean Piaget de Cabo Verde, Cabo Verde.