



**Faculdade
Católica
de Anápolis**

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

LEONARDO TORRES DA SILVA

**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO EM UMA MONTADORA DE VEÍCULOS
EM ANÁPOLIS-GO**

ANÁPOLIS/GO

2018

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

LEONARDO TORRES DA SILVA

**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO EM UMA MONTADORA DE VEÍCULOS
EM ANÁPOLIS-GO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis como requisito essencial para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas, sob orientação da professora Esp. Thais Regina de Abreu Pereira Perdigão.

ANÁPOLIS - GO

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

LEONARDO TORRES DA SILVA

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO EM UMA MONTADORA DE VEICULOS EM ANÁPOLIS-GO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis como requisito essencial para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas, sob orientação da professora Esp. Thais Regina de Abreu Pereira Perdigão.

Data da aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

PROF. ESP. THAIS REGINA DE ABREU PEREIRA PERDIGÃO

PROF. MS. RAONI LUIZ OLMOS LOTTI

PROF. ESP. NEY GONÇALVES DOS REIS FILHO

RESUMO

O presente trabalho tem como temática Motivação no trabalho em uma montadora de veículos em Anápolis – GO. O objetivo geral do trabalho foi analisar a motivação dos colaboradores na organização e a estrutura que a empresa oferece para os seus funcionários. Para alcançar os objetivos propostos foi realizada uma pesquisa explicativa, bem como uma pesquisa bibliográfica com relação a motivação, abordando a importância da motivação no ambiente de trabalho. Com os dados coletados foi possível analisar as condições propiciadas pela empresa aos seus colaboradores para o desempenho do papel ocupacional, à clareza organizacional e padrão de desempenho, além da recompensa e volume de trabalho, Com a análise dos dados percebeu-se que a empresa possui uma estrutura boa para que os colaboradores realizem o seu trabalho com qualidade, bem como foi possível observar que a maioria dos empregados estão satisfeitos com a organização, apresentando bons índices de comprometimento organizacional.

Palavras-chave: Motivação no trabalho. Montadora de veículos. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The present work is motivated in the work in a vehicle assembler in Anápolis - GO. The overall objective of the study was to analyze the motivation of the employees in the organization and the structure that the company offers to its employees. To reach the proposed objectives, an explanatory research was carried out, as well as a bibliographical research on motivation, addressing the importance of motivation in the work environment. With the collected data it was possible to analyze the conditions provided by the company to its employees for the performance of the occupational role, the organizational clarity and performance standard, besides the reward and volume of work. With the analysis of the data it was noticed that the company possesses a good structure for the employees to carry out their work with quality, and it was possible to observe that the majority of the employees are satisfied with the organization, presenting good levels of organizational commitment.

Keywords: Motivation at work. Car maker. Environment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 MOTIVAÇÃO E AS TEORIAS MOTIVACIONAIS	8
2.2 MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA	10
2.3 COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
3 METODOLOGIA	16
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	17
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	27
APÊNDICE 01- QUESTIONÁRIO	28
APÊNDICE 02 – GRÁFICOS	31

1 INTRODUÇÃO

A motivação na empresa é essencial para os seus trabalhadores alcançarem os objetivos e metas traçados, por isso a organização hoje procura-se implementar novas formas de motivar os seus funcionários e através dessas formas como melhorando o ambiente de trabalho procurando ouvir mais os seus colaboradores e assim melhorando-se gradativamente.

A motivação no trabalho é uma forma de proporcionar tanto o crescimento da empresa quanto o crescimento do ser humano, pois ele passa a vivenciar aquela forma que através da motivação tanto a empresa quanto o colaborador poderá ganhar, pois os dois ganham. O funcionário vai trabalhar mais satisfeito e vai ganhar mais a organização vai ganhar com as vendas de seu produto.

Por isso a influência de seus colaboradores na organização é sem dúvida essencial para que possa alcançar os seus objetivos propostos tanto pela empresa o quanto pelo funcionário.

Diante do exposto, definiu-se como tema para a presente pesquisa a motivação no trabalho em uma montadora de veículos em Anápolis /Go.

Surgiu, por consequência a seguinte problemática: que aspectos motivacionais são oferecidos aos colaboradores da montadora de veículos que interferem na motivação de seus colaboradores?

O objetivo geral definido foi de analisar a motivação dos colaboradores na organização e a estrutura que a empresa oferece para os seus funcionários. Como objetivos específicos ficaram definidos:

- ✓ Indicar os principais fatores que interferem na motivação dos colaboradores.
- ✓ Identificar qual a influência do ambiente organizacional na motivação dos colaboradores.

Para o desenvolvimento da pesquisa foi elaborado um referencial teórico apresentado no capítulo 2, onde se buscou trazer os principais conceitos de motivação e as principais teorias motivacionais, bem como a influencia da liderança na motivação dos funcionários.

A pesquisa foi desenvolvida tendo como base a metodologia apresentada no capítulo 3, e contou com um universo de amostra de 63 colaboradores do setor de qualidade da empresa montadora de veículos.

Os dados foram analisados e discutidos no capítulo 4, onde buscou apresentar a percepção dos colaboradores em relação aos fatores motivacionais que a empresa proporciona aos mesmos.

Por fim, no capítulo 5 se procurou apresentar as considerações finais sobre os resultados da pesquisa e apresentar sugestão para a manutenção dos aspectos positivos encontrados bem como para a melhoria daqueles que podem influenciar ainda mais a motivação dos colaboradores e a manutenção de um ambiente organizacional saudável.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MOTIVAÇÃO E AS TEORIAS MOTIVACIONAIS

Conforme Gil (2102), a motivação é a força que estimula as pessoas a agir a fazer atividades realizadas ao longo do dia a dia e a força da motivação pode se definir o ato de uma ação realizada de outra pessoa, para dessa forma podemos determinar-se que cada pessoa tem a sua própria motivação interior e acima de tudo diferenciadas umas das outras.

A motivação aplica-se a todos os campos da atividade humana e é, em especial, aquele reservado às organizações que muitos pesquisadores dedicaram grande parte dos seus esforços no sentido de poder entender que objetivos motivacionais são mais frequentes procurados no trabalho. (Bergamini 2011,p.146)

Percebe-se que estava principalmente preocupado em descobrir como o fenômeno motivacional se passa dentro das circunstâncias organizacionais em especial. Portanto, parte de uma posição crítica á filosofia administrativa manipuladora de indivíduos pela empresa, propondo que cada um por si mesmo é capaz de comprometer-se com seu autodesenvolvimento no trabalho, sem que haja coação externa.

As teorias de Herzberg tem sido exploradas, nasceu do interesse próprio do criador em pesquisar diretamente no contexto de trabalho quais fatores que se acham relacionados com a satisfação, assim como aqueles que determinam a insatisfação, no ambiente de trabalho. (Bergamini, 2011, p.152)

Porém Bergamini (2011) define outra teoria motivacional de Elton Mayo na teoria de relações humanas que tem a sua função perguntar por que o homem trabalha e que conforme apurado o homem não e mais considerado uma maquina que simplesmente e pago para realizar determinada tarefa no dia a dia pois afinal de contas ele tem sentimentos, qualidades detém se de suas características próprias.

Praticamente, todas as teorias históricas e contemporâneas de motivação se unem na consideração das necessidades, impulsos e estados motivadores, em geral, como importunos, irritantes, indesejáveis, desagradáveis, enfim, como algo de que nós devemos livrar. O comportamento motivado a procura

de metas e as respostas consumatórias são técnicas para reduzir o desconforto. Essa atitude é assumida de maneira explícita, em numerosas descrições, amplamente usadas, de motivação, como redução de impulso e redução de ansiedade. (BERGAMINI, 2011, p.147)

Conforme Gil (2012) a hierarquia das necessidades criadas por Maslow define de forma clara e objetiva que é designada da pirâmide das necessidades, onde as pessoas seguem as etapas dessas necessidades definindo como a primeira etapa de necessidades fisiológicas, segurança, sociais, estima e de auto realização.

As necessidades conforme a teoria de Maslow começa nas necessidades fisiológicas, que podemos definir como alimentação, vestimenta e uma casa para morar, e a necessidade de segurança e de a pessoa estar livre de perigos, na necessidade social as pessoas procuram se relacionar uma com as outras como até mesmo a troca de conhecimento e assim desenvolvendo mais o intelecto humano e após essas necessidades temos a de estima pois o ser humano procura a ter estima através de amor próprio e de reconhecimento de outras pessoas e o último o da auto realização que é definida a pessoa atingindo de forma natural os seus objetivos traçados. (GIL,2012).

Hersey (1977) afirma que Maslow define um esquema interessante que possa ser apresentado as necessidades fisiológicas para uma manutenção da vida do seres humanos e tem que alimentar-se de acordo com a sua fome e conforme vão sendo atingidas as necessidades vão subindo degrau a degrau.

Maslow estabeleceu a conhecida "hierarquia das necessidades básicas definida em forma de pirâmide que podemos definir;

1- fisiológicas- sobrevivência, alimentação, vestuário;

2-de segurança- proteção, estabilidade no emprego;

3-sociais- aceitação, amizade, sentimento de pertencer;

4-

estima-autoconfiança;5-autorealização - criatividade, autodesenvolvimento;

(FIORELLI, 2011, p.110)

Outra teoria que pode ser definida e aplicada é a teoria X e Y que foi criada por McGregor e que a maneira de pensar dos gestores influenciam diretamente na realização de tarefas de seus colaboradores e nesse caso os adeptos da teoria X acreditam que as pessoas não gostam de trabalhar por isso acreditam que ela é mais viável pra empresa e que se não controlar as atividades realizadas na organização a

empresa não produz, mas tem outra teoria a Y que costuma ouvir opiniões dos seus empregados para poder tomar determinada decisão e o gestor vê que cada colaborador é criativo e pode ajudar nas decisões da empresa.(GIL, 2012)

Conforme apurado por Hersey (1977) Mcgregor define a teoria X como uma forma dirigida de responsabilidade aos colaboradores e que os funcionários são motivados a base de ameaça de perda do emprego ou até mesmo sofrendo punições na organização ao descumprir certos procedimentos propostos na empresa.

Segundo Hersey (1977) a teoria Y definida por Mcgregor tem a função de que os administradores passam a ter a aceitação da natureza do ser humano na organização e dessa forma procuram ajuda-los a realização de determinada tarefa proposto pela empresa e nesse caso visa um melhor desenvolvimento do funcionário e serão mais motivadas um procurando ajudar o outro em tarefas realizadas no dia a dia do trabalho.

... orientação de Herzberg, de que os gerentes deveriam concentrar-se mais em promover oportunidades de crescimento e enriquecimento das tarefas para despertar a motivação, concentrando-se menos em salário e outros fatores higiênicos, parece manter-se bastante considerada. (FIORELLI, 2011, p.109)

Hersey (1977) define que na teoria de Herzberg ao observar a atuação dos colaboradores na indústria começou-se a observar os fatores higiênicos e notou-se que os empregados preocupavam-se com o ambiente de trabalho em questão de higiene e descreveu que um ambiente com melhor condição higiênica proporciona uma melhor realização do trabalho um ambiente mais agradável e terá um efeito positivo no serviço.

2.2 MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA

Segundo Minucci (2011), é preciso inicialmente, diferenciar necessidade, incentivo e motivação. As necessidades são os desejos sentidos pelo indivíduo. Os incentivos são os objetivos ou os comportamentos que satisfazem as necessidades.

A motivação humana tem muitas facetas. A denominação e a enumeração dos motivos humanos são quase uma tarefa sem fim, porque elas podem decorrer do comportamento observado. O conhecimento dos sistemas de valor dos empregados é de grande utilidade á administração no tocante á elaboração de programas de pessoal. (Minucci, 2011, p.228)

Para Minucci (2011) há competição entre colaboradores que é motivada com um aumento de salários poderá provocar-se a destruição da organização, pois uma competição dessa, no começo se torna sadia mas, há pessoas que interpretarão de maneira diferente e nesse caso provocar uma desunião entre os colaboradores por isso esse método de motivação quando for aplicado em uma empresa terá uma frustração e até mesmo a destruição da empresa.

Coloca que liderança tem um papel crucial nas organizações: O fator liderança adquire atualmente importância fora do comum, principalmente, dentro do contexto organizacional. As empresas podem ser consideradas como predominantemente formadas de grupos de pessoas que precisam ser coordenadas em seus esforços individuais, a fim de que as metas e os objetivos comuns sejam alcançados. (BERGAMINI, 2011,p.124)

Para Bergamini (2011), o líder não motiva seus seguidores mas se constitui peça-chave em não permitir que a motivação dos seguidores vá definindo até desaparecer definitivamente. Quando o seguidor sente que seu líder assume a figura de um parceiro, que junto com ele empreende o caminho até sua autorealização, o vínculo entre ambos se estabelece de maneira firme e duradoura.

De acordo com Minucci (2011), a organização procura-se utilizar-se métodos novos de motivações que é definida que cada funcionário da empresa deverá realizar-se determinada tarefa conforme o que está em suas atribuições do dia . Muitas organizações ainda veem o trabalhador apenas como o homem forte, que é contratado para trabalhar é não para pensar.

Empregados motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente como em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados. A motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da empresa.(GIL,2012, p.201)

Os funcionários motivados proporcionam o melhor ambiente no trabalho e até mesmo na realização de uma melhor tarefa tanto em grupo como tanto sozinho e dessa forma melhorar gradativamente a produtividade da organização.

Motivação é a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que essa força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais professores ou chefes. O comportamento humano é motivado pelo desejo de atingir algum objetivo. Nem sempre, porém, este objetivo é conhecido pelo indivíduo. (GIL,(2012, p.202)

Conforme enfatiza Gil (2012) para a pessoa reconhecer realmente se aquela outra pessoa está ou não motivada é necessário que se possa observar e saiba identificar através de suas ações do dia-a-dia na realização de suas tarefas, pois, analisando a sua atuação nas determinadas tarefas podemos tirar conclusões dos colaboradores.

Segundo Minucci (2011) a organização utiliza-se algumas formas de motivações que podem-se ser aplicadas na organização, dentre essas podemos citar a seja forte que visa a tua suposição de ganhar dinheiro e terá que realizar-se o trabalho de forma correta porem se não for realizada o colaborador corre o risco de perder o emprego , já os diretores da organização tem a visão de que funcionário não pensa só realizar a tarefa a lhe concedido e que são maquinas e não pensam.

A motivação pode ser descrita ou aplicada em uma empresa o método seja bom, que tem a função de um líder paternalismo ou com um a administração higiênica, dessa forma enfatizamos com o paternalismo atua com a boa administração de seus liderados e assim os seus colaboradores terão uma lealdade de seu encarregado e vão realizar uma melhor tarefa do dia a dia a que for designada. (MINUCCI, 2011)

Nessa abordagem a administração encoraja os operários a produzirem um razoável volume de trabalho, acertando um acordo em troca, proporcionando uma “razoável” supervisão. O supervisor concorda em não pressionar os homens se eles concordarem em restringir a produção. (MINUCCI, 2011, p.230)

Já com o método que for aplicado com a administração higiênica colher-se benefícios maiores porém, oferecendo uma estrutura de trabalho melhor para os funcionários e um líder amigável com os funcionários , os empregados trabalharam mais motivados e realizando determinada tarefa da melhor forma possível.

Na motivação interiorizada, procuram-se proporcionar oportunidades de satisfação de necessidades através da execução do próprio trabalho e , assim, interiorizar a motivação de modo que as pessoas apreciem fazer um bom trabalho. De muitos pontos de vista é a 'melhor' forma de motivação, uma vez que proporciona a maior oportunidade para os indivíduos satisfazerem suas necessidades e desenvolverem suas personalidades. Mas a motivação interiorizada raramente pode ser aplicada sozinha, é consideravelmente mais apropriada a alguns tipos de pessoas e trabalhos. (MINUCCI, 2011, p.230)

Hersey (1977), define que o processo de liderança atribuído consiste em um fator de poder de influência aos colaboradores a realização de uma determinada tarefa destinada a realização de objetivos da organização. O líder eficiente e necessário que possa se adaptar as atividades e dificuldades que vão surgindo no dia a dia e além disso, saber gerir conflitos como a relação interpessoal das pessoas.

O líder na organização tem a sua função designar tarefas aos seus liderados e assim motivá-los, observa a realização de atividades propostas por eles e dessa forma alcançar os objetivos traçados pela organização. (HERSEY,1977)

Conforme Hersey (1977) o processo de estudo definido das características de um líder e um processo dinâmico e que se varia de pessoa pra pessoa pois assim definimos quais são os perfis ideais para o líder de grupo.

Segundo Hersey (1977) a liderança e definida para averiguar como o líder sobre sai em determinadas atividades realizadas ao longo do tempo e podemos definir que a liderança e a procura de realização de objetivos com pessoas e através delas procurando ouvi-las, se colocar no lugar das pessoas e compreende-las da melhor forma possível.

De acordo com Hersey (1977) na teoria clássica da administração a liderança era focada para as necessidades da organização e assim viam os colaboradores como maquinas que não tinham sentimentos, só apenas realizar as suas tarefas propostas pelos encarregados e nada mais do que isso.

Para Hersey (1977) uma característica de líder que pode ser definida um encarregado autoritário que definimos como 2 tipos de líder o autoritário tradicional e o segundo estilo e o democrático. Dessa forma os lideres veem o trabalhador como um ser preguiçoso e que é pouco merecedor de confiança, que necessitam de estar

sempre observando se estão realizando determinadas atividades de forma correta e objetiva.

2.3 COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

De acordo com Carvalho (2009) trabalhando-se com seres humanos em uma organização é essencial a comunicação entre pessoas tanto a visual, a verbal ou até mesmo a sinestésica, e assim podemos descrever-se que já nascemos com hábito de se comunicar um com os outros.

Dentro de uma equipe, a maioria dos problemas se converte em mau uso da comunicação. Mal-entendidos, hostilidades, jogo de poder, tudo gira em torno de uma comunicação deficiente. Por esse motivo, iremos abordar primeiramente como o ser humano processa a mensagem recebida para depois respondê-la. (CARVALHO,2009,p.104)

Conforme Carvalho (2009) cada indivíduo tem uma forma de apurar as informações repassadas a ele e dessa forma pode-se averiguar que dentro de uma empresa existem vários tipos de pessoas com características diferentes, que são valores diferentes, existe pessoas que são de diversas origens e também com suas qualidades individuais.

Porém, dentro de uma organização, não podemos fazer uma leitura tão simples desse processo, pois devemos levar em consideração o aspecto emocional que envolve todo ser humano, principalmente quando sua auto-imagem está envolvida, seja através de um trabalho que fez ou uma opinião a respeito de determinado assunto. (CARVALHO, 2009, p.105)

Segundo Carvalho (2009), um feedback para que seja construtivo e necessário que o receptor possa compreender a mensagem e dali em diante identificar quais pontos que estão falho e assim poder-se corrigir os seus erros.

A comunicação em organização significa se compreender a informação em que o emissor possa passar as informações claras e objetivas em que o receptor possa compreender e enxergar-se o ponto falho que precisa melhorar.

Comunicar-se bem significa conseguir “entregar” a mensagem a seu destinatário, pois esse objetivo da comunicação. Na teoria da comunicação, a responsabilidade da eficácia do processo é 100% do emissor, cabe a ele

verificar se a mensagem foi recebida ou não, fazendo os ajustes necessários para que seu objetivo seja atendido. (CARVALHO,2009, p.106

O relacionamento interpessoal entre o líder e os colaboradores são os fatores essenciais para que possa realizar determinada tarefa desde que líder possa trazer respeito, confiança e afeto possibilitando-se um ambiente de trabalho conjuntivo e produtivo para organização. (CARVALHO, 2009)

Carvalho (2009), descreve que um dos grandes problemas enfrentados na organização e saber lidar com as diferenças e isso não é uma tarefa fácil, pois afinal não podemos mudar as pessoas mas podemos aprender e muito com elas e respeitando, observando e sendo se persistente e tendo-se flexibilidade com os seus colaboradores.

3 METODOLOGIA

Quanto aos meios o estudo classifica-se como pesquisa de campo e bibliográfica, visto que foi aplicado um questionário para levantamento dos dados.

Primeiramente desenvolveu uma pesquisa bibliográfica, que teve como objetivo a elaboração do referencial teórico referente o tema abordado motivação no trabalho.

Quanto aos fins, esta pesquisa será explicativa, por ter finalidade de responder possíveis questões ao realizar-se a aplicação do questionário para os colaboradores da empresa e dessa forma procurar-se a conhecer-se mais a motivação de seus funcionários.

A coleta de dados ocorreu no mês de outubro de 2017, onde os participantes foram convidados a responder o questionário do desenvolvido para a pesquisa.

O universo da pesquisa foi o setor da qualidade em uma montadora de veículos na cidade de Anápolis e a amostra composta por 63 colaboradores do mesmo.

A dificuldade encontrada foi a de fazer com que os sujeitos disponibilizassem parte do horário do almoço para participação.

Foi garantido o anonimato dos sujeitos participantes, aplicado o termo de consentimento livre e esclarecido e a empresa autorizou a divulgação de seu nome bem como dos dados obtidos na pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A presente análise foi baseada nos dados obtidos com a aplicação do questionário de pesquisa pelo autor e respondida por 63 colaboradores de uma montadora de veículos, da área da qualidade da mesma.

Para análise as questões foram separadas em dois grupos de perguntas, sendo que as questões do primeiro grupo avaliam as condições propiciadas pela montadora de veículos, aos seus colaboradores para o desempenho do papel ocupacional, à clareza organizacional e padrão de desempenho, além da recompensa e volume de trabalho. As questões do segundo grupo avaliam os sentimentos e atitudes dos colaboradores da montadora de veículos em relação às pessoas, ao trabalho e à própria organização.

Ao avaliar a carga de trabalho, os colaboradores foram indagados em relação à variedade de retribuições que lhes são oferecidas como compensação ou contrapartida pelo seu desempenho ou contribuição prestada à montadora de veículos. Ao avaliar as condições de trabalho, os colaboradores foram indagados em relação às suas percepções sobre as condições físicas, aos instrumentos e equipamentos e a todo suporte necessário para a realização de seus trabalhos.

Em relação aos benefícios oferecidos pela montadora de veículos, 88% concordam totalmente ou em parte que estes atendem às suas necessidades. A maioria (92%) também concorda totalmente ou em parte que a montadora de veículos proporciona a segurança de que precisa para trabalhar bem.

As necessidades conforme apurado na teoria de Maslow que começa nas necessidades fisiológicas, que podemos definir como alimentação, vestimenta e uma casa para morar, e a necessidade de segurança e de a pessoa estar livre de perigos, na necessidade social as pessoas procuram se relacionar uma com as outras como até mesmo a troca de conhecimento e assim desenvolvendo mais o intelecto humano e após essas necessidades temos a de estima pois o ser humano procura a ter estima através de amor próprio e de reconhecimento de outras pessoas e o último o da auto-realização que é definida a pessoa atingindo de forma natural os seus objetivos traçados. (GIL,2012).

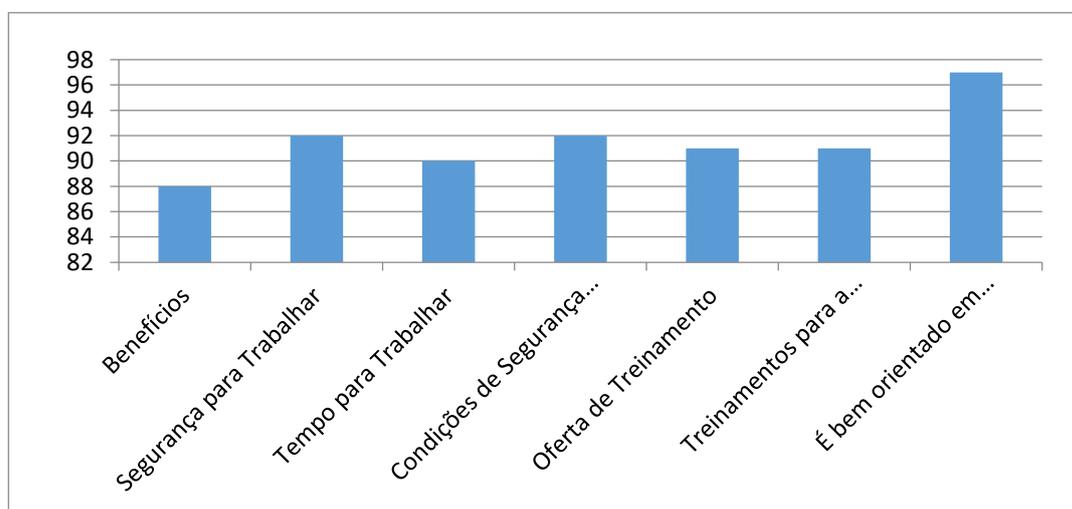
A maioria dos colaboradores concorda totalmente ou em parte que tem

o tempo (90%) necessário para realizar seu trabalho bem feito, também a maioria (92%) concorda que as condições de segurança (iluminação, ventilação, temperatura) para trabalhar são boas.

Fiorelli (2011), descreve que a orientação de Herzberg, de que os gerentes deveriam concentrar-se mais em promover oportunidades de crescimento e enriquecimento das tarefas para despertar a motivação, concentrando-se menos em salário e outros fatores higiênicos, parece manter-se bastante considerada.

Tabela e Gráfico 1: Avaliação das condições de trabalho

	(%)	Padrão
Benefícios	88	concordo
Segurança para trabalhar	92	concordo
Tempo para trabalhar	90	concordo
Condições de Segurança para Trabalhar	92	concordo
Oferta de Treinamento	91	concordo
Treinamentos para a Função	94	concordo
É bem orientado em esclarecimentos sobre as tarefas	97	concordo



Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Quando indagados em relação aos treinamentos oferecidos pela montadora de veículos, 91% concordam totalmente ou em parte que a empresa investe em treinamentos para o desenvolvimento de seus colaboradores. Dos colaboradores que responderam à pesquisa, 97% concorda que é bem orientado quando precisa de esclarecimentos sobre suas tarefas.

Ao avaliar a clareza organizacional e o padrão de desempenho, os

colaboradores foram indagados em relação às suas percepções sobre as diretrizes da montadora de veículos, a fim de verificar se o padrão de desempenho está claramente definido e divulgado.

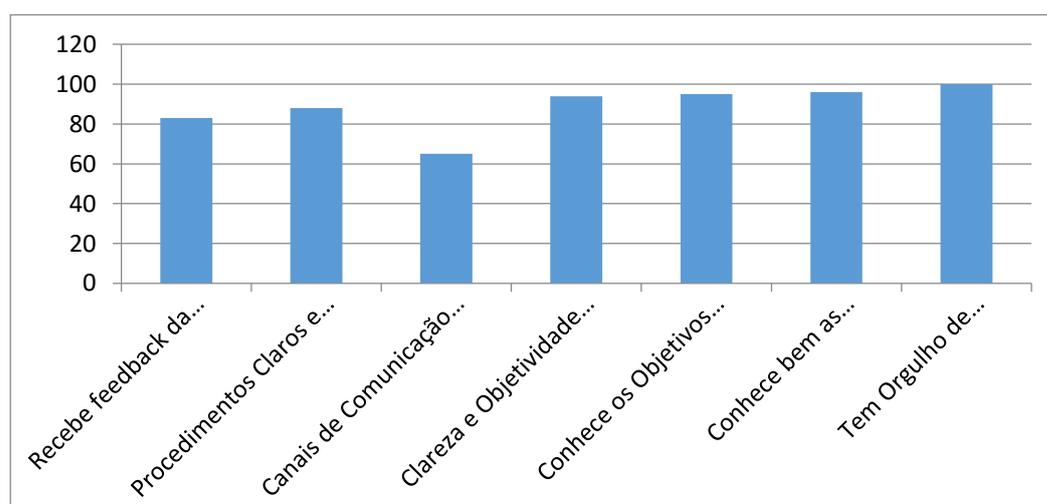
Em relação à percepção dos colaboradores sobre o padrão de desempenho da montadora de veículos, 88% acreditam totalmente ou em parte que os procedimentos de trabalho da empresa são claros e de fácil entendimento. Quanto ao feedback 88% dizem recebe-lo da chefia quanto à qualidade de seu trabalho. E ainda, 96% afirmam conhecer as normas internas da montadora de veículos.

Quando avaliados os canais de comunicação da montadora de veículos, 65% dos colaboradores consideram que estes são eficazes e 94% percebem que existe clareza e objetividade da comunicação entre os colegas de trabalho.

O relacionamento interpessoal entre o líder e os colaboradores são os fatores essenciais para que possa realizar determinada tarefa desde que líder possa trazer respeito, confiança e afeto possibilitando-se um ambiente de trabalho conjuntivo e produtivo para organização. (Carvalho, p.109)

Tabela e Gráfico 2 : Avaliação da comunicação organizacional

	(%)	Padrão
Recebe <i>feedback</i> da Chefia	83	concordo
Procedimentos Claros e de Fácil Entendimento	88	concordo
Canais de Comunicação Eficazes	65	concordo
Clareza e Objetividade na Comunicação entre Colegas	94	concordo
Conhece bem as Normas Internas da Empresa	96	concordo



Fonte: Dados da pesquisa, 2017

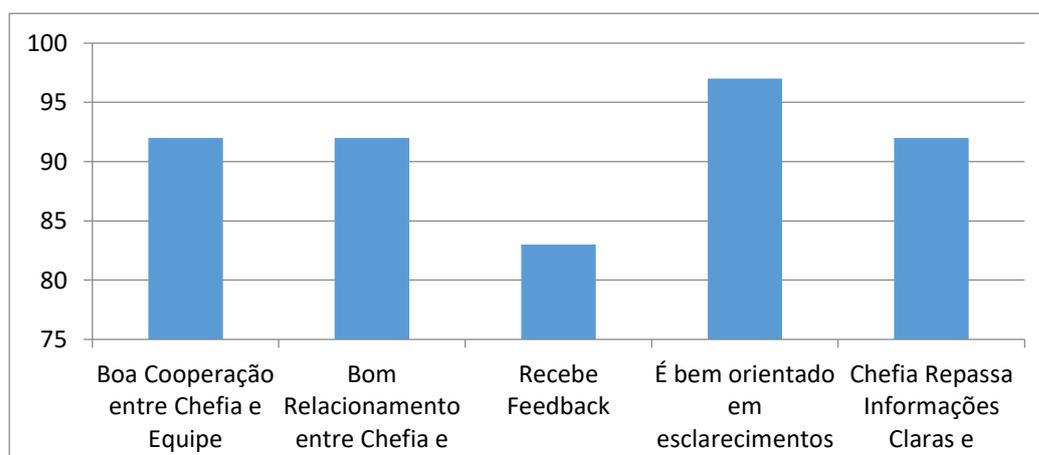
Também é preciso garantir que os canais de comunicação na empresa sejam eficazes, assegurando que todas as informações relevantes cheguem aos seus destinos no momento certo, pois os demais fatores avaliados apresentam um resultado bem acima deste.

Ao avaliar o estilo de liderança, os colaboradores foram indagados em relação ao comportamento típico ou maneira predominante de ação do gerente/ líder imediato no relacionamento com a equipe, no processo de influenciar indivíduos ou grupos para atingir todos os objetivos.

Hersey (1977), define que o processo de liderança atribuído consiste em um fator de poder de influência aos colaboradores a realização de uma determinada tarefa destinada a realização de objetivos da organização. O líder eficiente e necessário que possa se adaptar as atividades e dificuldades que vão surgindo no dia a dia e além disso, saber gerir conflitos como a relação interpessoal das pessoas.

Tabela e Gráfico 3 : Avaliação de relacionamento com a chefia

	(%)	Padrão
Boa Cooperação entre Chefia e Equipe	92	concordo
Bom Relacionamento entre Chefia e Colaboradores	92	concordo
Recebe <i>Feedback</i>	83	concordo
É bem orientado em esclarecimentos sobre as tarefas	97	concordo
Chefia Repassa Informações Claras e Objetivas	92	concordo



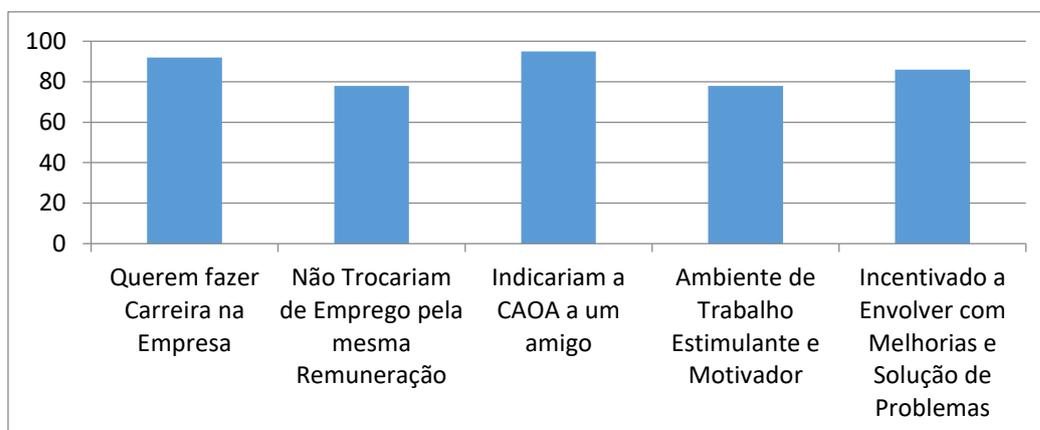
Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Dos colaboradores que responderam à pesquisa, 92% percebem que existe totalmente ou em parte um bom relacionamento entre a chefia e os colaboradores do setor. A avaliação positiva da cooperação da chefia com a equipe é feita por 92% dos colaboradores. A clareza e a objetividade das informações repassadas pela chefia é percebida como positiva por 92% dos colaboradores. Também 97% acreditam ser bem orientados quando precisam de esclarecimentos sobre suas tarefas. Porém, somente 87% afirmam receber *feedbacks* sobre a qualidade do seu trabalho.

Ao avaliar o comprometimento organizacional, os colaboradores foram indagados em relação ao seu comprometimento com a montadora de veículos, sua percepção de identidade e envolvimento deles com a empresa e com o trabalho. A maioria dos colaboradores (92%) estão motivados a continuar trabalhando na montadora de veículos e fazer sua carreira na empresa, no entanto apenas 78% dos colaboradores não trocariam o emprego da montadora de veículos pelo de outra empresa, caso fosse mantido o mesmo padrão de remuneração. E ainda, 95% indicariam a montadora de veículos caso um amigo tivesse em busca de emprego.

Tabela e Gráfico 4: Avaliação do comprometimento organizacional

	(%)	Padrão
Querem fazer Carreira na Empresa	92	concordo
Não Trocariam de Emprego pela mesma Remuneração	78	concordo
Indicariam a Montadora de Veículos a um amigo	95	concordo
Ambiente de Trabalho Estimulante e Motivador	78	concordo



Fonte: Dados da Pesquisa, 2017

Quando o ambiente de trabalho é avaliado, 78% concordam totalmente ou em parte que este é estimulante e motivador, e 86% se sente totalmente ou em parte incentivados a se envolver com planejamento e implantação de melhorias e soluções de problemas.

Ao mesmo tempo que se sentem comprometidos com a montadora de veículos, alguns colaboradores não se sentem tão participantes nas decisões da empresa. É preciso aproveitar o comprometimento dos colaboradores e engajá-los nos projetos da empresa, para que haja um crescimento conjunto de colaboradores e da empresa.

Ao avaliar o trabalho em equipe, os colaboradores foram indagados em relação à sua percepção quanto à cooperação, à soma de esforços, amizade e compreensão entre os colaboradores do setor ou área para atingir objetivos e também em relação à esta cooperação entre os colaboradores de diversos setores da empresa.

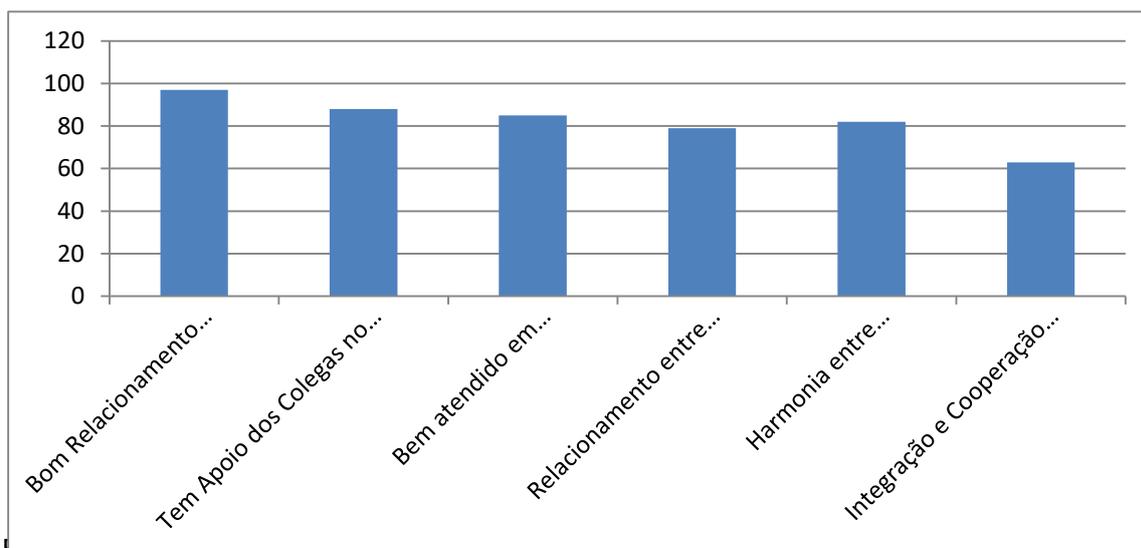
Todos os colaboradores (100%) que responderam a pesquisa, percebem que existe um bom relacionamento entre seus colegas de setor além de perceber que tem apoio necessário (88%) dos colegas no desenvolvimento de seu trabalho. Percebem também (85%) que são bem atendidos quando precisam de informações de outras áreas para a realização de seu trabalho. Quando diz respeito ao relacionamento entre os setores da montadora de veículos, este é percebido como positivo por 79% dos colaboradores. Percepção que cai em relação à harmonia entre os colaboradores, que tem uma percepção positiva de 82% dos funcionários, e a

integração e cooperação entre os diversos setores é percebida como positiva por 63% dos colaboradores.

O comportamento humano é motivado pelo desejo de atingir algum objetivo. Nem sempre, porém, este objetivo é conhecido pelo indivíduo. (Gil,2012, p.202)

Tabela e Gráfico 5 : Avaliação trabalho em equipe

	(%)	Padrão
Bom Relacionamento entre Colegas de Setor	97	concordo
Tem Apoio dos Colegas no Desenvolvimento do Trabalho	88	concordo
Bem atendido em Informações de Outras Áreas	85	concordo
Relacionamento entre Setores Positivo	79	concordo
Harmonia entre Colaboradores da Empresa	82	concordo
Integração e Cooperação entre Setores	63	concordo



O relacionamento dentro dos setores da montadora de veículos é bem avaliado, porém, em relação à harmonia entre colaboradores e cooperação e integração entre setores, esta avaliação cai o que pode afetar a qualidade e as rotinas de trabalho.

Ao avaliar o reconhecimento, os colaboradores foram indagados para verificar se se sentem valorizados como profissionais e como pessoas no trabalho, pelos colegas de nível hierárquico igual, superior ou inferior.

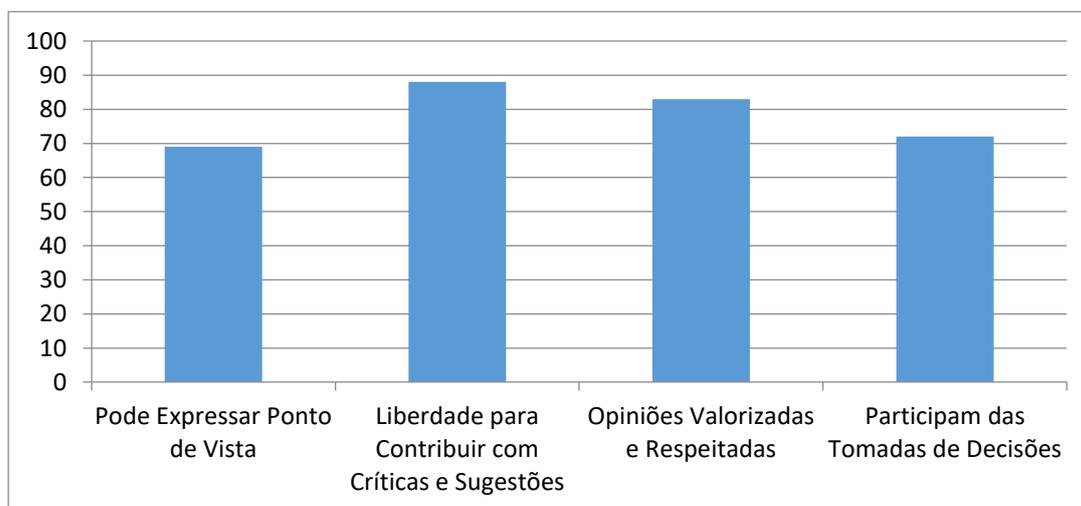
Quando avaliada a liberdade para se expressar na empresa, 69% dos colaboradores acreditam que podem expressar seu ponto de vista sem medo de

punições e 82% se sentem livres para contribuir com críticas e sugestões. Além disso, 83% dos colaboradores se sentem valorizados e respeitados em suas opiniões, ou seja, percebem que suas sugestões são bem recebidas. E 72% se sentem participantes nas tomadas de decisão relativas à mudanças de rotinas em seu setor.

De acordo com Minucci (2011), a organização procura-se utilizar-se métodos novos de motivações que é definida que cada funcionário da empresa deverá realizar-se determinada tarefa conforme o que está em suas atribuições do dia . Muitas organizações ainda veem o trabalhador apenas como o homem forte, que é contratado para trabalhar é não para pensar.

Tabela e Gráfico 6: Avaliação da valorização do colaborador

	(%)	Padrão
Pode Expressar Ponto de Vista	69	concordo
Liberdade para Contribuir com Críticas e Sugestões	88	concordo
Opiniões Valorizadas e Respeitadas	83	concordo
Participam das Tomadas de Decisões	72	concordo



Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Atualmente na montadora de veículos, a percepção dos colaboradores em relação ao reconhecimento deve ser observada com cuidado, pois apenas 69% dos colaboradores sente que pode expressar seu ponto de vista sem medo de punições. E assim, o colaborador se inibe e pára de fazer sugestões à empresa. E ninguém melhor que o trabalhador que está no dia a dia da operação para sugerir melhorias simples e que podem fazer grande diferença na operação geral da organização. Caso esses colaboradores não se sintam confortáveis em

fazer isso, boas sugestões podem ser perdidas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme a análise que foi feita através dos dados da pesquisa, percebe-se que os colaboradores da organização estão satisfeitos com o que a empresa proporciona para eles no momento, como plano de saúde, odontológico e vale card, isso é um dos fatores que proporcionam os funcionários a continuar na empresa.

Outro ponto que pode-se observado e com relação a comunicação da empresa e que 65% dos colaboradores entrevistados acredita-se que a empresa tem um canal de comunicação eficaz, pois hoje em dia a comunicação na empresa e de forma essencial para tomada de decisões, planejamentos e objetivos a serem traçados pela empresa. Outro ponto analisado com as questões e que os colaboradores da organização se sente motivados a trilhar uma carreira profissional na organização, isso demonstra que os funcionários estão motivados a proporcionar o crescimento da organização.

De acordo com os dados obtidos na pesquisa, onde a maioria dos colaboradores indicaria algum amigo para trabalhar na empresa devido ao que a empresa vem buscando crescimento no seu dia a dia, e assim contribuir com a satisfação dos empregados a continuar na empresa.

O feedback passado pelo líder aos seus colaboradores proporciona quais pontos o colaborador precisa melhorar, e não com o objetivo de puni-lo mais sim de poder ouvi-lo e orienta-lo nas suas atividades e atitudes no seu dia de trabalho.

Percebe-se que 92% dos colaboradores se sentem motivados a contribuir com a organização. Segundo a percepção dos colaboradores com relação ao trabalho 88% dos que responderam o questionário consideram que tem apoio dos colegas de trabalho para realização de determinada tarefa proposto no dia a dia.

Frente aos dados coletados na empresa foi possível observar que a empresa busca melhorar gradativamente em todos os quesitos. E que através dessa pesquisa nortearam quais pontos que tem a melhorar e que esses parâmetros das perguntas sirvam de análise para futuras tomadas de decisões. De acordo com 92% dos colaboradores, estão satisfeitos com o ambiente de trabalho que isso demonstra como a organização vem oferecendo uma estrutura de trabalho, como iluminação,

segurança, temperatura agradável e uma ventilação ao ambiente, proporcionando uma motivação de seus colaboradores.

Conforme observado a organização precisa melhorar ainda os seus canais de comunicação, como uma melhor utilização dos autôfalantes que possui na empresa e tem que ser cobrado para que as informações cheguem mais rápido possíveis de um setor para o outro.

Sugere-se que a empresa possa aplicar esta pesquisa a cada 6 meses pois assim terá uma opinião de seus funcionários e pontos que tem a melhorar, e com isso direcionar seus esforços de forma mais assertiva na construção de um ambiente ainda mais saudável.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Psicologia Aplicada á administração de empresas: psicologia de comportamento organizacional. 4 ed. São Paulo:Atlas, 2011.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento interpessoal: como preservar o sujeito coletivo.** 1 ed. Rio de Janeiro: Grupo Editorial Nacional, 2009.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para administradores: integrando a teoria e pratica.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 1ed. São Paulo: Atlas, 2012.

HERSEY, Paul. **Psicologia para administradores de empresas.** 2.ed. São Paulo: E.P.U, 1977

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia Aplicada á Administração.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

APÊNDICE 1:

QUESTIONÁRIO

PESQUISA PARA TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM UMA MONTADORA DE VEICULOS

Prezado Colaborador : Este questionário é um instrumento de pesquisa que nos auxiliará no desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso – TCC do aluno Leonardo Torres da Silva, do curso de Administração, da Faculdade Católica de Anápolis. Por favor, seja sempre sincero em suas respostas, pois delas depende a fidedignidade do relatório final. As

respostas que você der permanecerão completamente confidenciais e serão analisadas somente sob o ponto de vista global da empresa. Nunca individualmente. Não é necessário se identificar.

Estado civil-

Sexo-

Idade-

Nº	QUESTÕES	CONCEITOS				
		Concordo inteiramente	Concordo em parte	Não concordo nem discordo	Discordo em parte	Discordo inteiramente
1	Estou motivado a continuar trabalhando na MONTADORA DE VEÍCULOS e fazer minha carreira na empresa					
2	Tenho tempo suficiente para realizar meu trabalho bem feito					
3	Se tivesse um amigo tentando um emprego, indicaria a MONTADORA DE VEÍCULOS para ele tentar uma vaga					
4	A MONTADORA DE VEÍCULOS tem canais de comunicação eficazes com seus colaboradores					
5	Na MONTADORA DE VEÍCULOS podemos expressar nosso ponto de vista sem medo de punições					
6	No desenvolvimento do meu trabalho, tenho apoio necessário dos meus colegas					
7	Sinto-me livre para contribuir com críticas e sugestões					
8	Existe um bom relacionamento entre minha chefia e os colaboradores do meu setor					
9	Existe clareza e a objetividade da comunicação entre meus colegas de trabalho					
10	Existe uma boa integração e cooperação entre os diversos setores da MONTADORA DE VEÍCULOS					
11	Existe uma boa cooperação entre minha chefia e sua equipe					
12	Sou valorizado(a)/respeitado(a) em minhas opiniões, ou seja, minhas sugestões são bem recebidas					
13	Sou incentivado a fazer sugestões de melhoria e colaborar nas soluções de problemas					

14	Existe uma boa harmonia entre os colaboradores da MONTADORA DE VEÍCULOS					
Nº	QUESTÕES	CONCEITOS				
		Concordo inteiramente	Concordo em parte	Não concordo nem discordo	Discordo em parte	Discordo inteiramente
15	Eu participo na tomada de decisões quanto a mudanças na rotina em meu setor					
16	Recebo feedback (retorno) de minha chefia quanto a qualidade do meu trabalho					
17	Existe clareza e a objetividade nas informações repassadas por minha chefia					
17	Existe um bom relacionamento entre os setores da MONTADORA DE VEÍCULOS					
19	Os Procedimentos de trabalho da MONTADORA DE VEÍCULOS são claros e de fácil entendimento					
20	A MONTADORA DE VEÍCULOS investe em treinamentos para o desenvolvimento de seus colaboradores					
21	Sou bem orientado sempre que preciso de esclarecimentos sobre minhas tarefas					
22	Os benefícios oferecidos pela MONTADORA DE VEÍCULOS atendem as minhas necessidades					
23	Tenho os treinamentos necessários para um bom desempenho na minha função					
24	O meu ambiente de trabalho tem boas condições de segurança (iluminação, ventilação, temperatura, etc.)					
25	Sou bem atendido quando preciso de informações de outras áreas para realização do meu trabalho					
26	Na MONTADORA DE VEÍCULOS o ambiente de trabalho é estimulante e motivador					
27	Conheço bem as normas internas da MONTADORA DE VEÍCULOS					
28	A MONTADORA DE VEÍCULOS me proporciona a segurança que preciso para trabalhar bem					

29	Mantendo o mesmo padrão de remuneração, eu não trocaria meu emprego na MONTADORA DE VEÍCULOS pelo de outra empresa					
30	Existe um bom relacionamento entre meus colegas de setor					

APÊNDICE 2:

Gráficos:

Gráfico1: Estado Civil

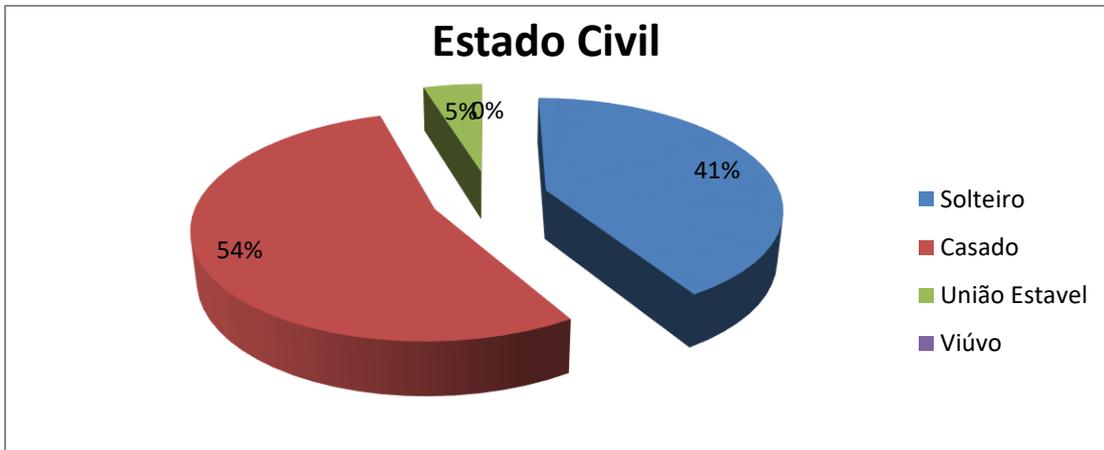


Gráfico 2: Sexo

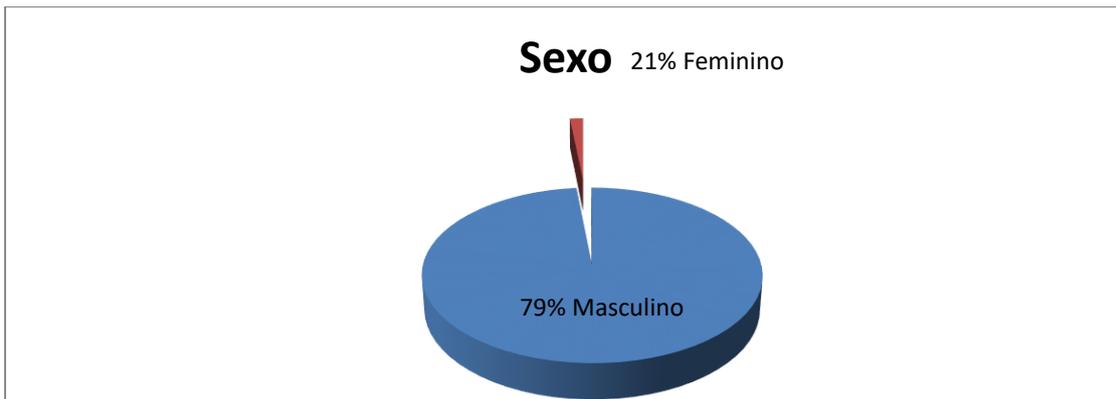


Gráfico 3: Idade

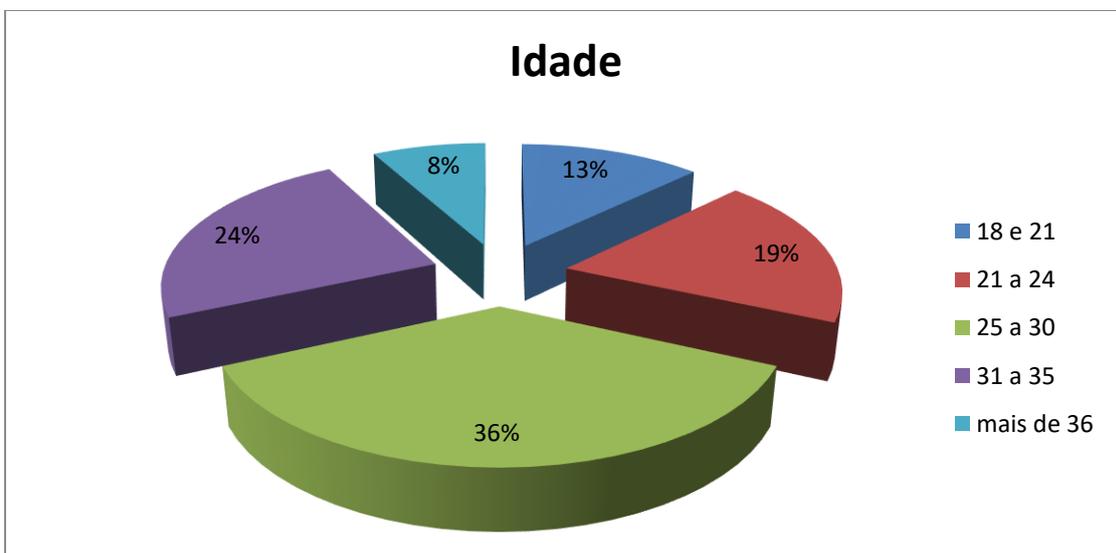


Gráfico 4 : Tempo de empresa

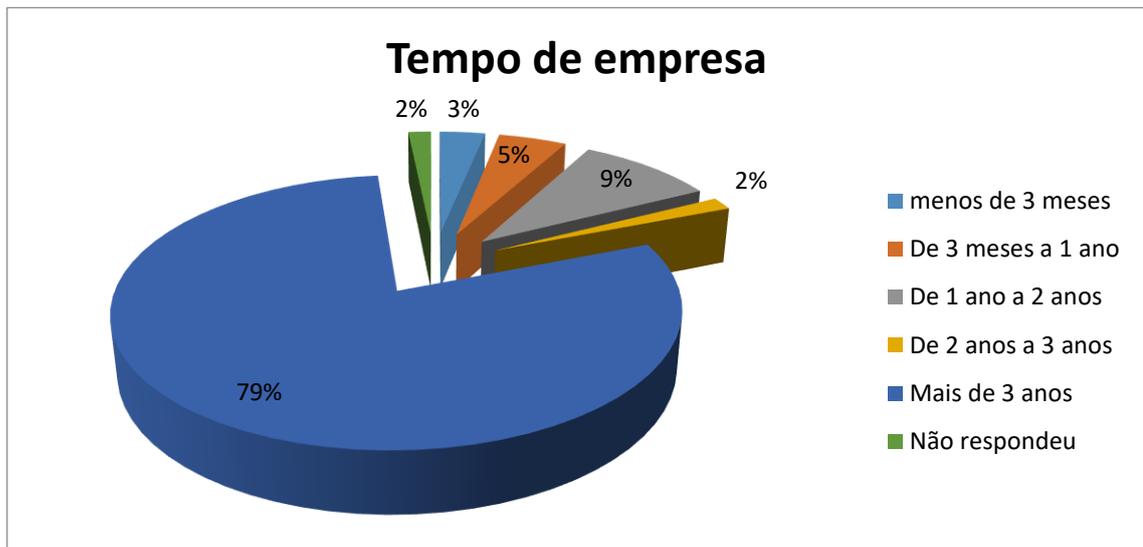


Gráfico 5: Estou motivado a continuar trabalhando na Montadora de Veículos e fazer minha carreira na empresa

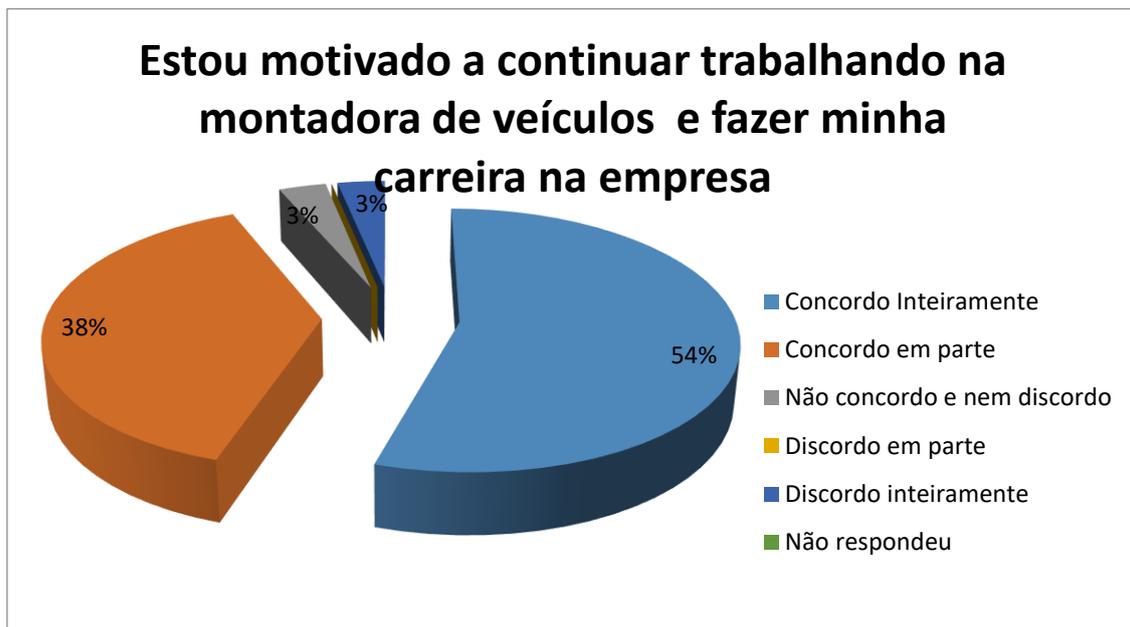


Gráfico 6: Tenho tempo suficiente para realizar meu trabalho bem feito.

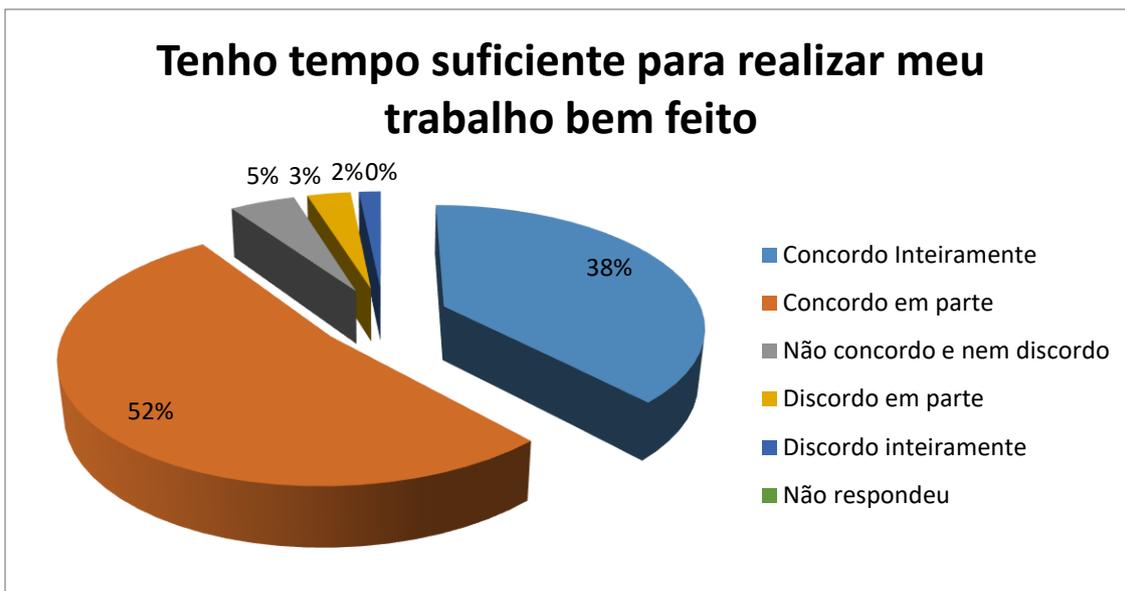


Gráfico 7: Se tivesse um amigo tentando um emprego, indicaria a Montadora de Veículos para ele tentar uma vaga.

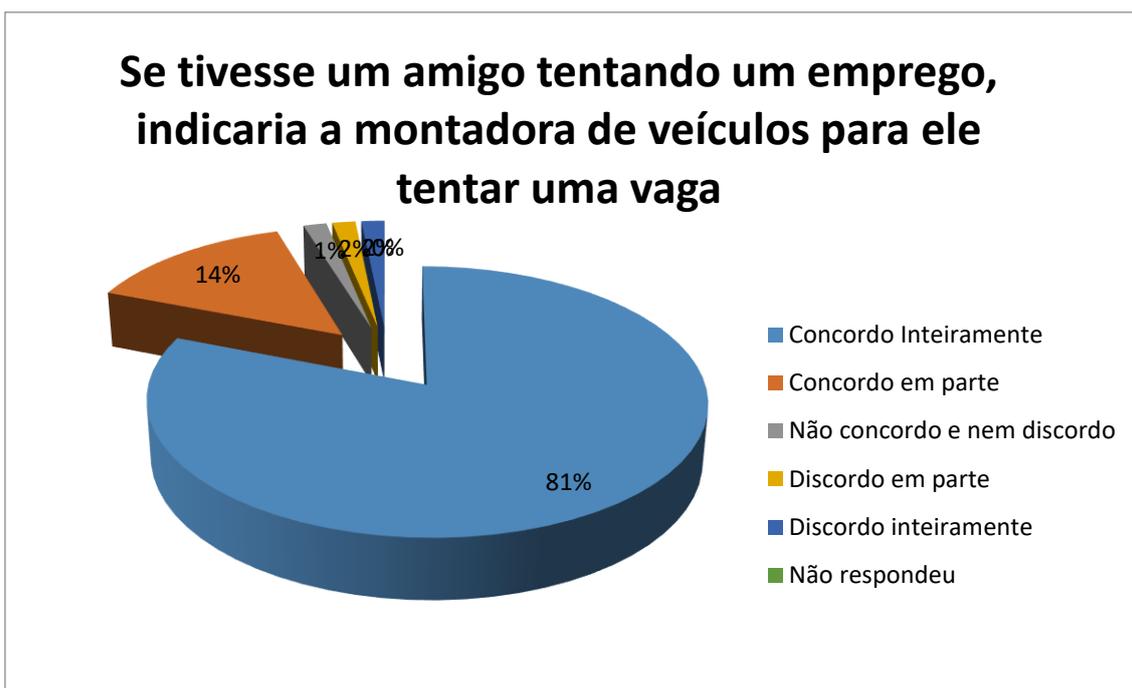


Gráfico 8: A Montadora de Veículos tem canais de comunicação eficazes com seus colaboradores

A montadora de veículos tem canais de comunicação eficazes com seus colaboradores.

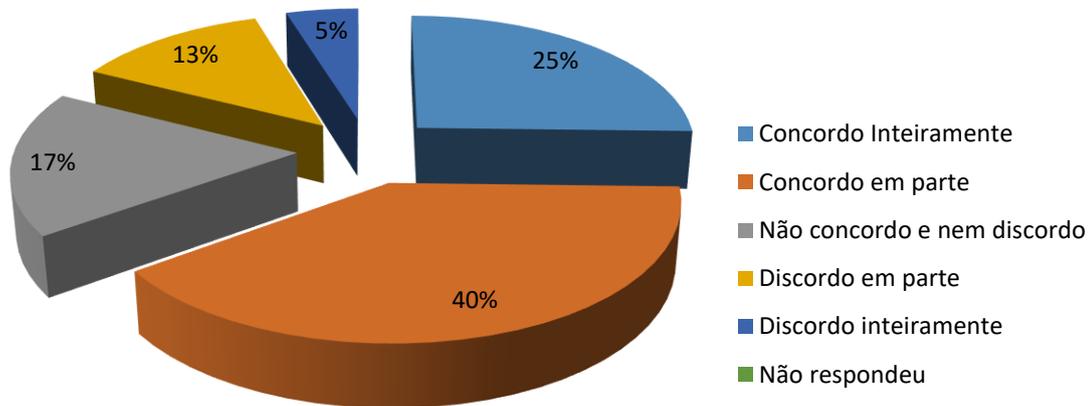


Gráfico 9: Na Montadora de Veículos podemos expressar nosso ponto de vista sem medo de punições.

Na montadora de veículos podemos expressar nosso ponto de vista sem medo de punições

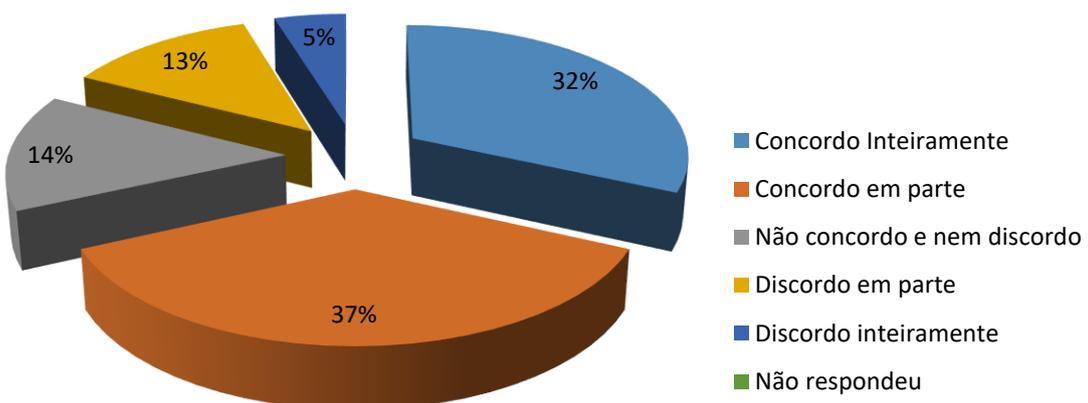


Gráfico 10: No desenvolvimento do meu trabalho, tenho apoio necessário dos meus colegas.

**No desenvolvimento do meu trabalho,
tenho apoio necessário dos meus colegas**

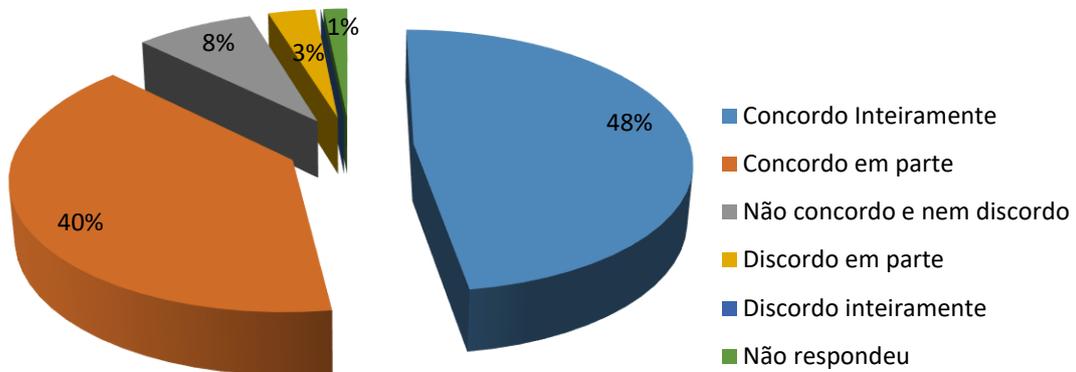


Gráfico11-Sinto- me livre para contribuir com críticas e sugestões

**Sinto-me livre para contribuir com críticas e
sugestões.**

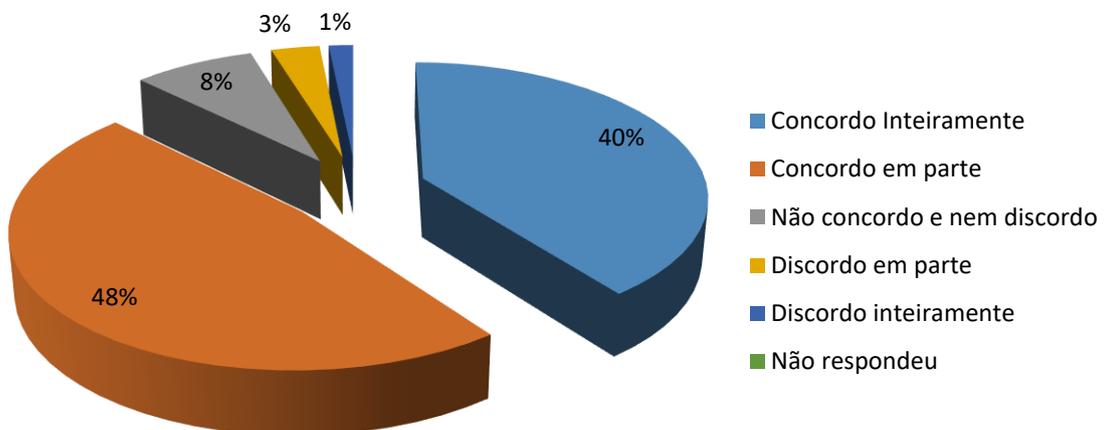


Gráfico 12: Existe um bom relacionamento entre minha chefia e os colaboradores do meu setor

Existe um bom relacionamento entre minha chefia e os colaboradores do meu setor

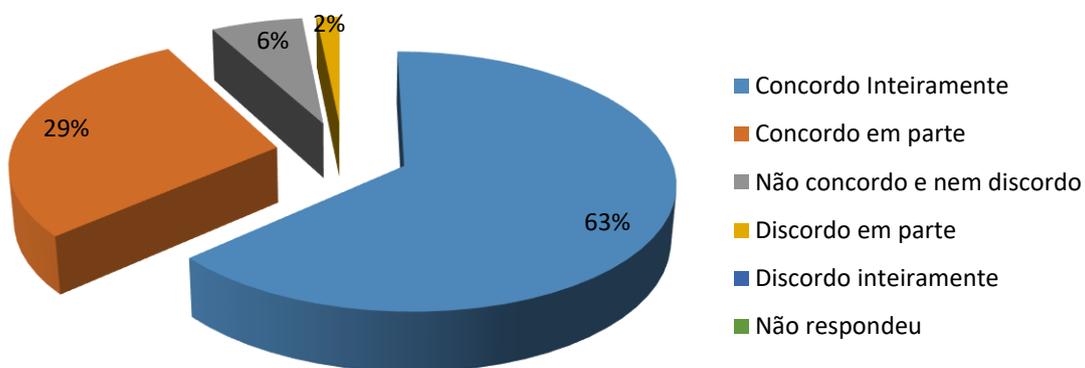


Gráfico 13: Existe clareza e a objetividade da comunicação entre meus colegas de trabalho

Existe clareza e a objetividade da comunicação entre meus colegas de trabalho

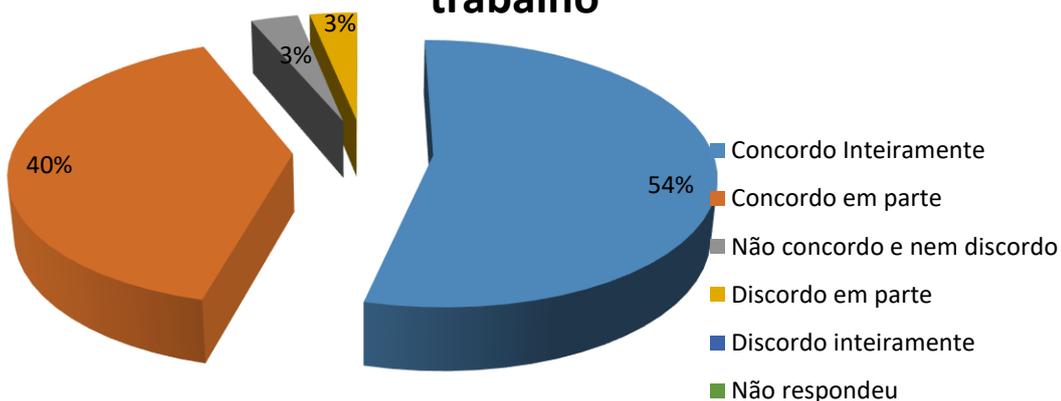


Gráfico 14: Existe uma boa integração e cooperação entre os diversos setores da Montadora de Veículos

Existe uma boa integração e cooperação entre os diversos setores da montadora de veículos

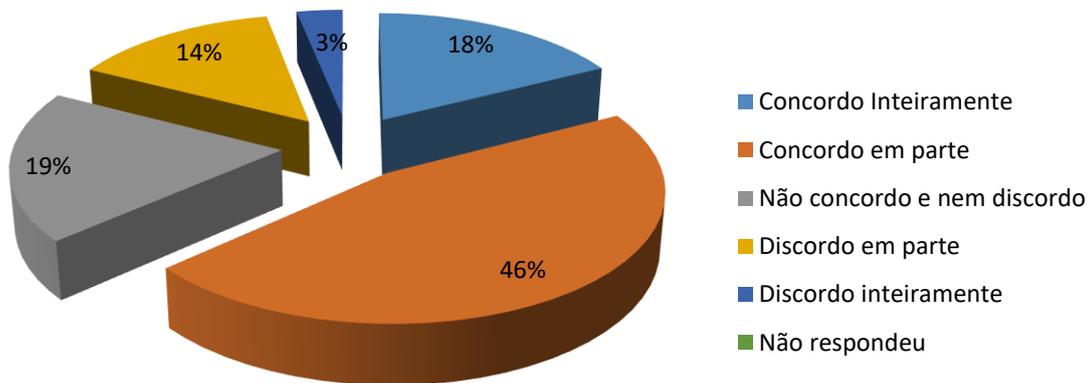


Gráfico 15: Existe uma boa cooperação entre minha chefia e sua equipe.

Existe uma boa cooperação entre minha chefia e sua equipe

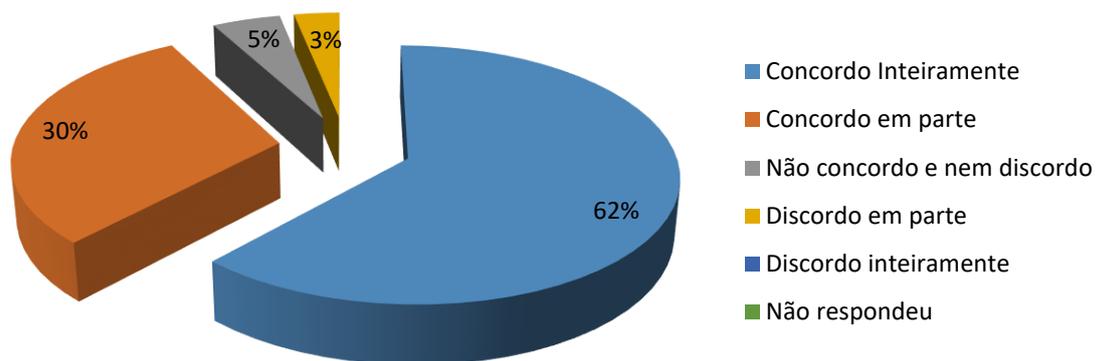


Gráfico 16: Sou valorizado(a) respeitado(a) em minhas opiniões, ou seja, minhas sugestões são bem recebidas.

Sou valorizado (a) respeitado(a) em minhas opiniões, ou seja, minhas sugestões são bem recebidas

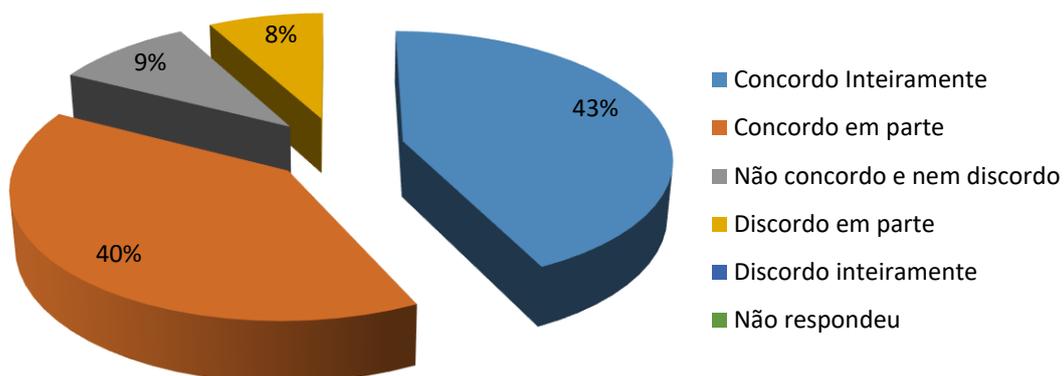


Gráfico 17: Sou incentivado a fazer sugestões de melhoria e colaborar nas soluções de problemas

Sou incentivado a fazer sugestões de melhoria e colaborar nas soluções de problemas

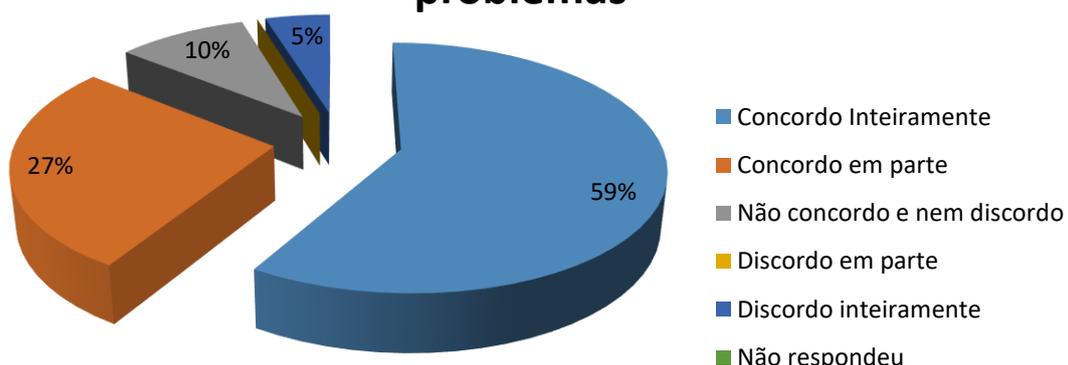


Gráfico 18: Existe uma boa harmonia entre os colaboradores da Montadora de Veículos.

Existe uma boa harmonia entre os colaboradores da montadora de veículos

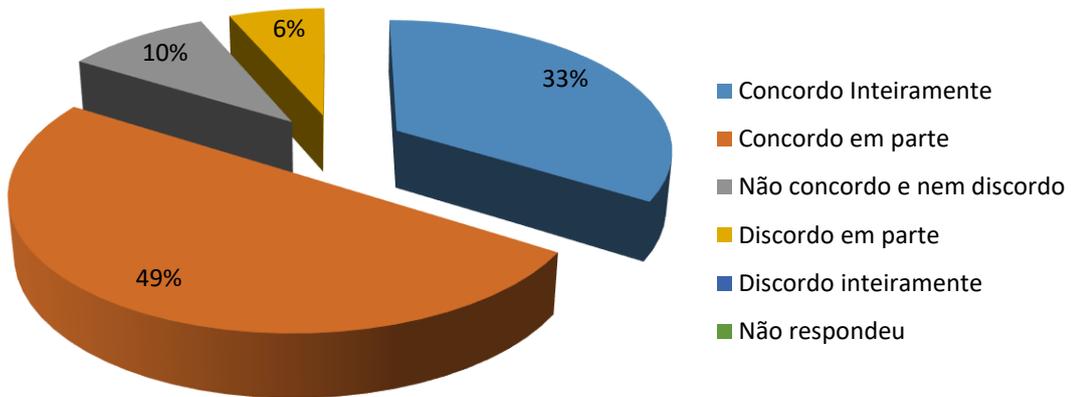


Gráfico 19: Eu participo na tomada de decisões quanto a mudanças na rotina em meu setor.

Eu participo na tomada de decisões quanto a mudanças na rotina em meu setor

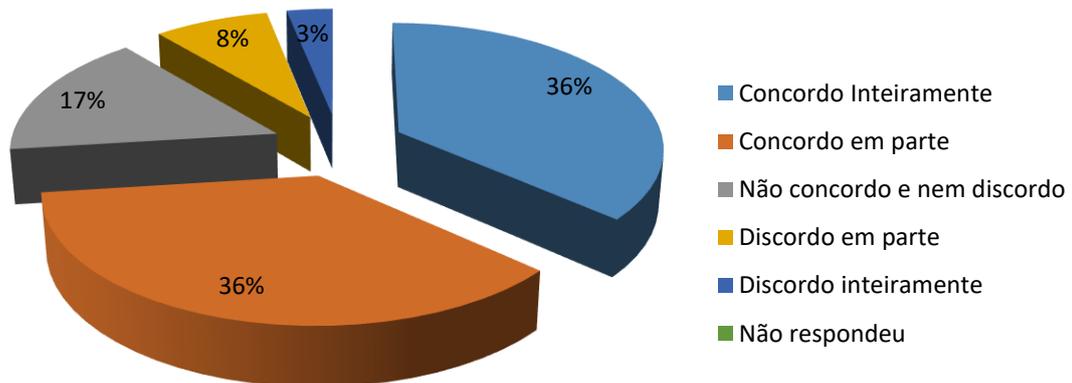


Gráfico 20: Recebo feedback (retorno) de minha chefia quanto a qualidade do meu trabalho.

Recebo feedback (retorno) de minha chefia quanto a qualidade do meu trabalho

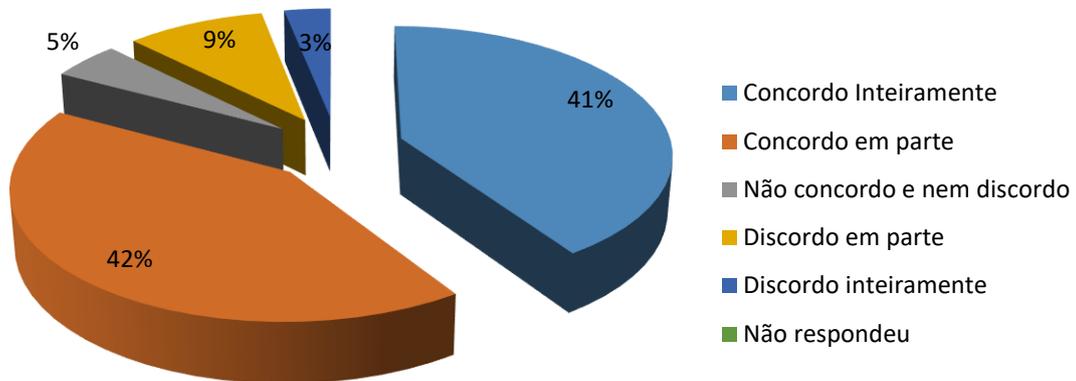


Gráfico 21: Existe clareza e a objetividade nas informações repassadas por minha chefia

Existe clareza e a objetividade nas informações repassadas por minha chefia

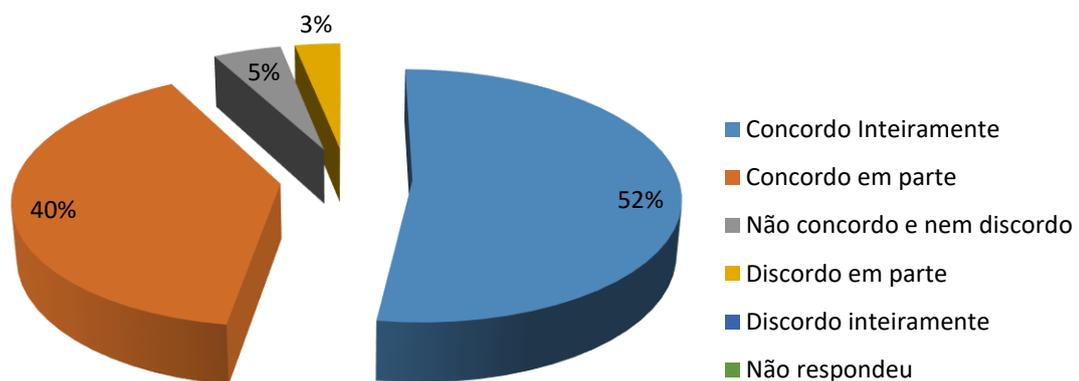


Gráfico 22: Existe um bom relacionamento entre os setores da Montadora de Veículos.

Existe um bom relacionamento entre os setores da montadora de veículos

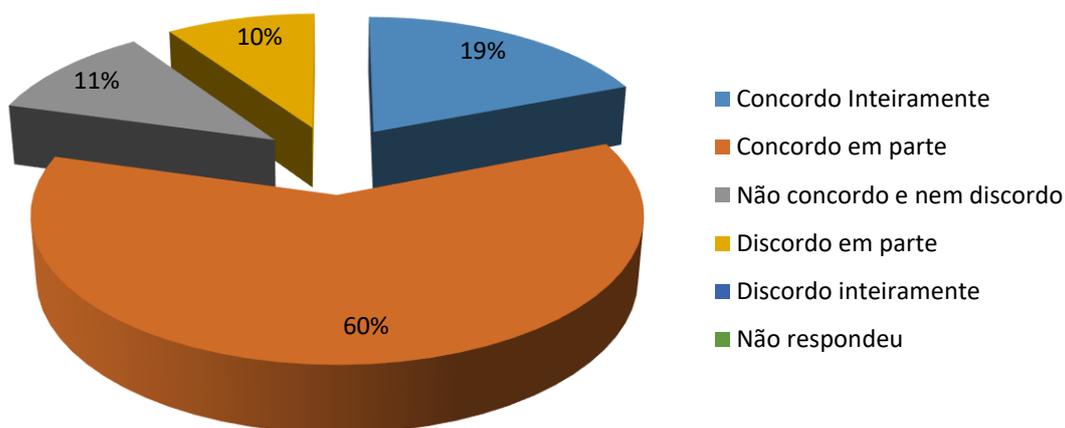


Gráfico 23: Os procedimentos de trabalho da Montadora de Veículos são claros e de fácil entendimento

Os procedimentos de trabalho da montadora de veículos são claros e de fácil entendimento

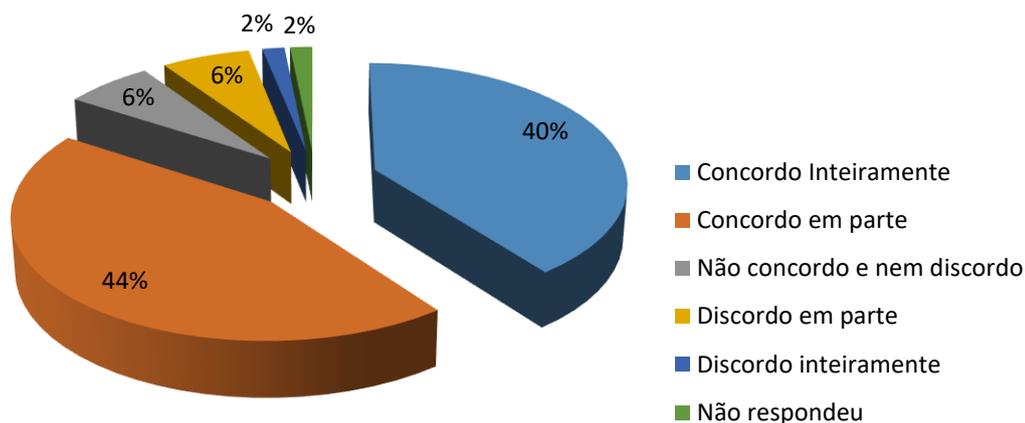


Gráfico 24: A Montadora de Veículos investe em treinamentos para o desenvolvimento de seus colaboradores

A montadora de veículos investe em treinamentos para o desenvolvimento de seus colaboradores

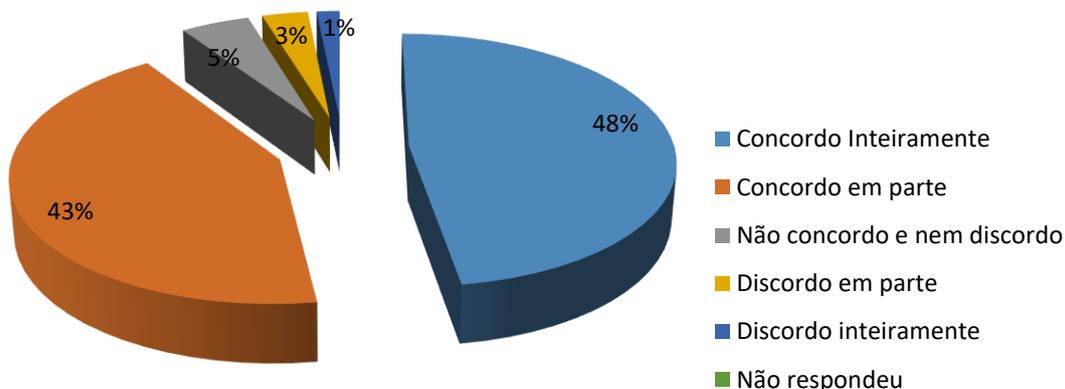


Gráfico 25: Sou bem orientado sempre que preciso de esclarecimentos sobre minhas tarefas.

Sou bem orientado sempre que preciso de esclarecimentos sobre minhas tarefas

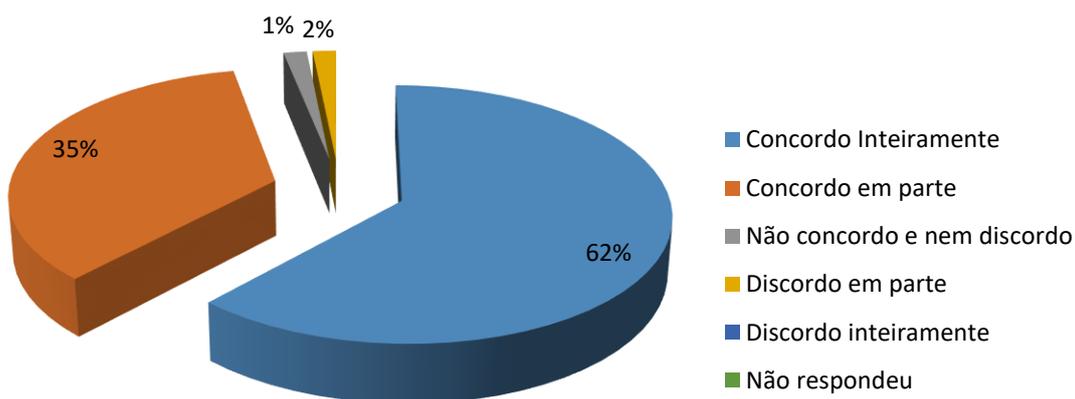


Gráfico 26: Os benefícios oferecidos pela Montadora de Veículos atendem as minhas necessidades

Os benefícios oferecidos pela montadora de veículos atendem as minhas necessidades

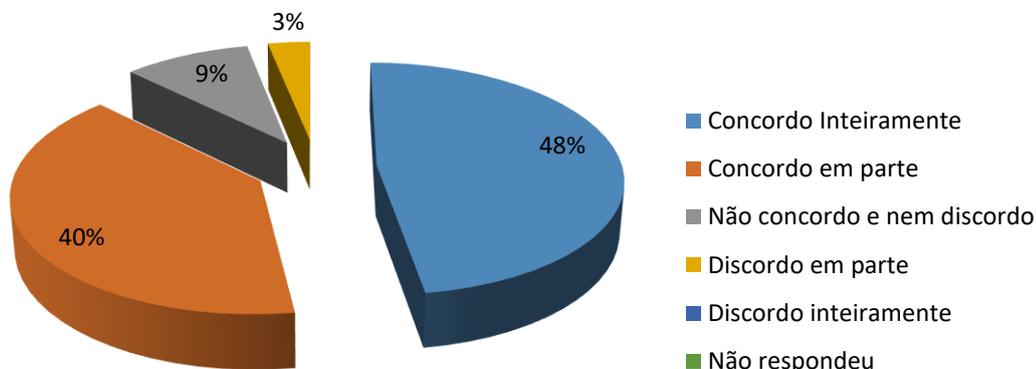


Gráfico 27: Tenho os treinamentos necessários para um bom desempenho na minha função.

Tenho os treinamentos necessários para um bom desempenho na minha função

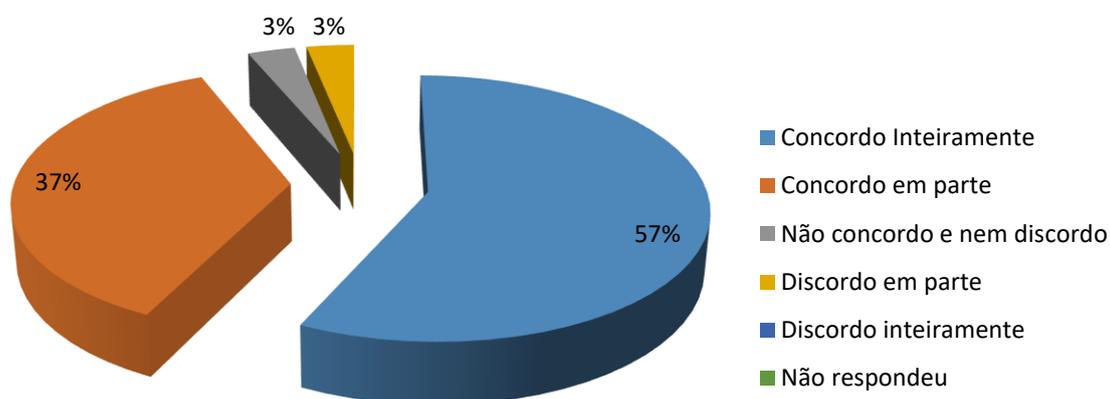


Gráfico 28: O meu ambiente de trabalho tem boas condições de segurança (iluminação, ventilação, temperatura, etc.)

O meu ambiente de trabalho tem boas condições de segurança (iluminação, ventilação, temperatura e etc).

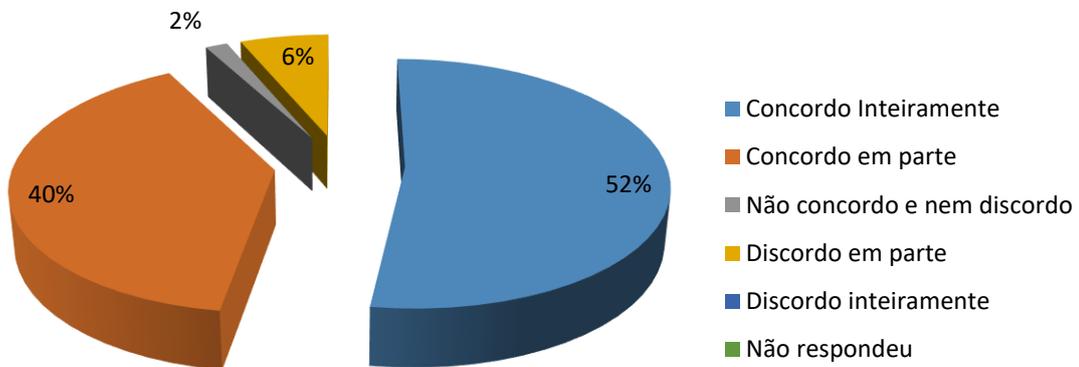


Gráfico 29: Sou bem atendido quando preciso de informações de outras áreas para realização do meu trabalho

Sou bem atendido quando preciso de informações de outras áreas para realização do meu trabalho

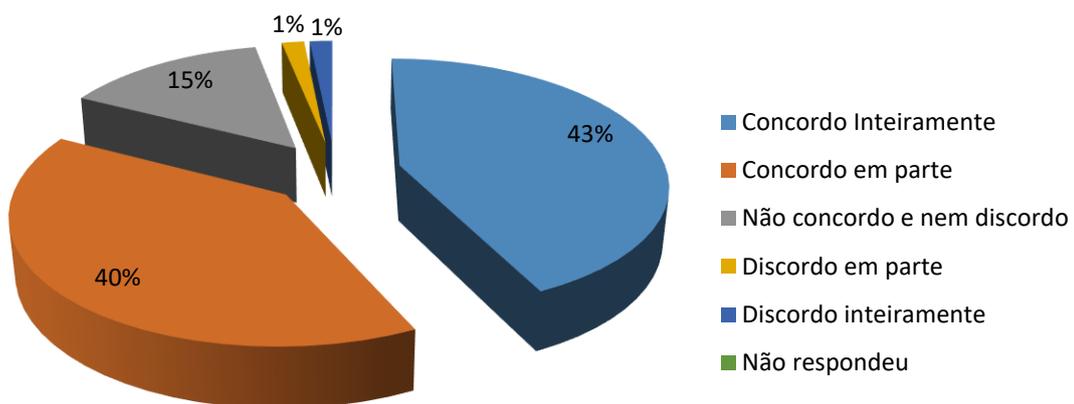


Gráfico 30: Na Montadora de Veículos o ambiente de trabalho é estimulante e motivador

Na montadora de veículos o ambiente de trabalho é estimulante e motivador

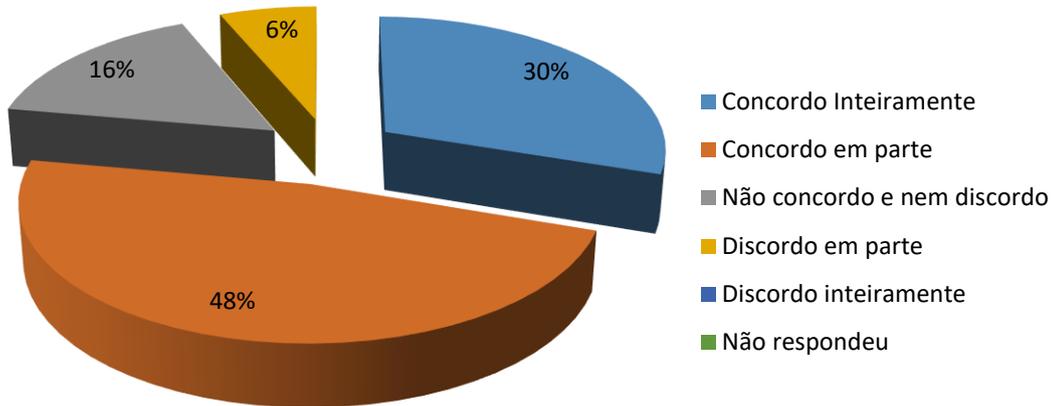


Gráfico 31: Conheço bem as normas internas da Montadora de Veículos.

Conheço bem as normas internas da montadora de veículos

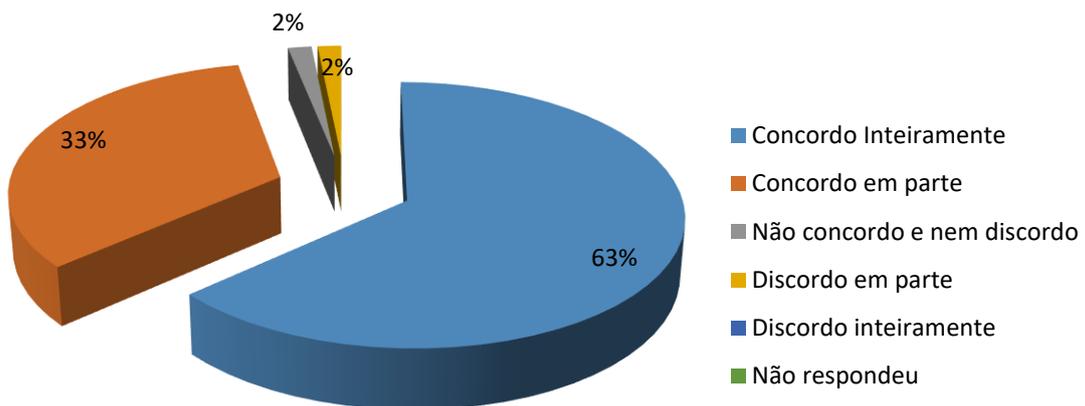


Gráfico 32: A Montadora de Veículos me proporciona a segurança que preciso para trabalhar bem.

A montadora de veículos me proporciona a segurança que preciso para trabalhar bem

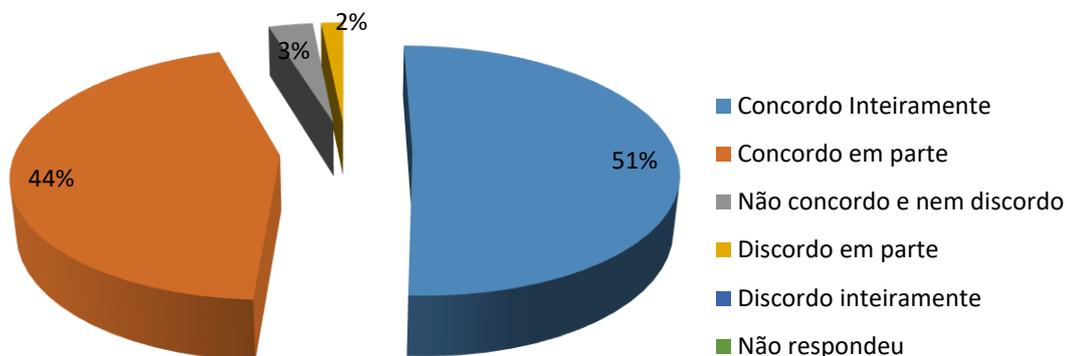


Gráfico 33: Mantendo o mesmo padrão de remuneração, eu não trocaria meu emprego na Montadora de Veículos pelo de outra empresa.

Mantendo o mesmo padrão de remuneração, eu não trocaria meu emprego na montadora de veículos pelo de outra empresa

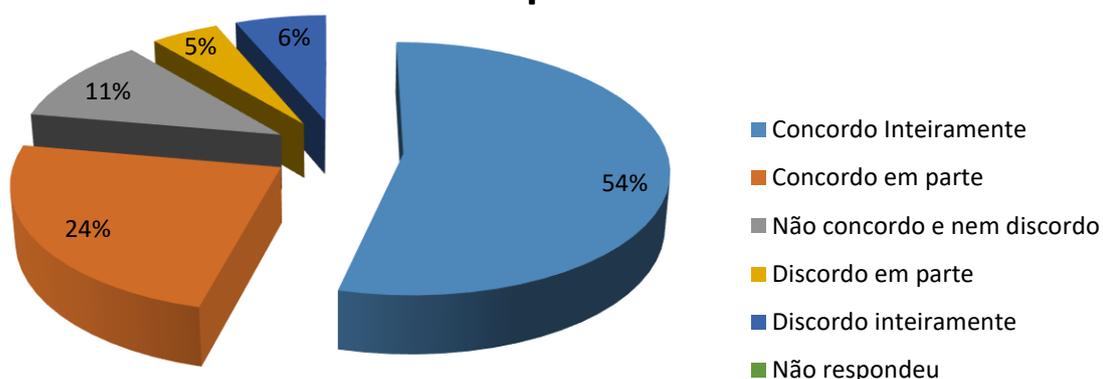


Gráfico 34: Existe um bom relacionamento entre meus colegas de setor.

Existe um bom relacionamento entre meus colegas de setor

