

30 de setembro a 4 de outubro
Ponta Grossa - PR - Brasil

FATORES QUE INFLUENCIAM A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

FACTORS THAT INFLUENCE THE MOTIVATION IN THE WORK AMBIENCE

ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

Gilmara Viera da Cunha, FUPAC, Brasil, gilmara.v.cunha@hotmail.com

Luciana Martins Soares, FUPAC, Brasil, luciana.soares@unipaclafaiete.edu.br

Jussara Fernandes Leite, FUPAC, Brasil, leite.jussara@yahoo.com.br

Bruno Silva Alencar, FUPAC, Brasil, brunoalencar47@yahoo.com.br

Thiago Cristian Barbosa Nunes, FUPAC, Brasil, tcbnunipac@yahoo.com.br

Resumo

Com a Revolução Industrial, iniciou o processo de investir nos estímulos internos dos funcionários através de benefícios e planos salariais. Anterior ao período da Revolução Industrial, achavam-se que os problemas dos indivíduos eram resolvidos através de dinheiro. Os funcionários teriam motivação se recebessem altos salários. Ao considerar os aspectos capazes de instigar os estímulos dos funcionários no ambiente de trabalho, esta pesquisa tem objetivo apresentar fatores que influenciam a motivação dos funcionários em uma empresa que realiza limpeza predial, como também, os desafios encontrados para manter os funcionários motivados. O estudo aborda 38 oficiais de limpeza predial. Os funcionários responderam um questionário, que buscou descobrir os fatores motivacionais. Quanto ao resultado do questionamento de pesquisa, apresentam-se três aspectos fundamentais para conquista da motivação: salário, período para realizar as refeições e local adequado para descansar durante o horário de almoço. Quanto os dois últimos itens, foi identificado que a empresa atende aos requisitos motivacionais solicitados pelas trabalhadoras. Adquirir um salário que condiz com a atividade estava no topo do ranking, porém, é que 18% dos funcionários estão satisfeitas com suas remunerações. Para reforçar esta ideia, quase 40% das sugestões fornecidas à organização estavam vinculadas ao aumento de salário.

Palavras-chave: Motivação; Limpeza predial; Funcionários.

Abstract

Since the Industrial Revolution the process of investing in the internal stimuli of employees began through benefits and salary plans. Previous to the period of the Industrial Revolution, they believed that the problems of individuals were solved with money. Employees would have motivation if they received high salary. When considering the aspects capable of instigating the stimuli of the employees in the environment of work, this research has the objective to present factors that influence employee motivation in a company what does cleaning the workplace and the challenges encountered for to keep motivated the employees. The study approaches 38 factory of cleaning the workplace. Employees responded a questionnaire what sought to identify the factors employee motivation. As a result of the research questionnaire three aspects are fundamental for the achievement of motivation: salary, time for food and place for rest after lunch. In relation to the last two items it was identified that the company meets motivational requirements requested by workers. Have a salary that match with the activity was at the top of the

ranking, but the research showed that 18% of employees are satisfied with the remuneration. Reinforcing this idea about 40% suggestions provided the company was tie increase salary.

Keywords: Motivation; Clening the worplace; Employees.

1. INTRODUÇÃO

A palavra motivação, de acordo com Maximiano (2000) é derivada do latim e significa mover, indicando um conjunto de motivos que estimula alguma ação no comportamento humano. Pode ser definida como motivos que levam o indivíduo a determinado comportamento.

A motivação, para Freitas (2009), é uma condição indispensável para o alcance dos objetivos pessoais de qualquer indivíduo. Este, porém, começou a se tornar um grande problema dentro das organizações a partir da década de 70, quando os funcionários não se encontravam tão entusiasmados com as atividades desenvolvidas dentro do ambiente empresarial.

Antes da Revolução Industrial, utilizava-se de armas e punições para gerar estratégia motivacional dentro das empresas. Com a Revolução Industrial, porém, iniciou o processo de investir nos estímulos internos dos funcionários através de benefícios e novos planos salariais. Durante este período, parecia claro que os problemas dos indivíduos eram resolvidos através de dinheiro, o que ocorreu, porém, foi insegurança por parte de alguns funcionários, que na época, preferiam ganhar menos, mas ter o emprego e a segurança garantidos (MIRANDA, 2009).

Depois do período da Revolução Industrial, notou-se que o ato de motivar se tornou um dos grandes problemas das organizações, observando que a autoestima está diretamente relacionada com a motivação. Assim, Bergamini (2008) cita que não há maneira de ninguém motivar ninguém, as pessoas trazem dentro de si as expectativas próprias que são capazes de ativar a busca por seus objetivos. O que pode ser feito, porém, é particularizar cada momento de cada pessoa a fim de estimular o fator motivacional interno do indivíduo.

Ao considerar os diversos aspectos capazes de instigar o estímulo do funcionário no ambiente de trabalho, esta pesquisa tem como objetivo apresentar alguns fatores que influenciam a motivação no ambiente organizacional de uma empresa contratada para realizar limpeza predial, e os desafios encontrados para manter os funcionários motivados. Como objetivos específicos têm-se a apresentação teórica da motivação e das teorias motivacionais e a análise dos impactos positivos proporcionados ao trabalhador, quando o mesmo encontra-se satisfeito no ambiente de trabalho.

O levantamento bibliográfico é uma pesquisa teórica sobre determinado tema. O mesmo é realizado a partir de material elaborado de diversos autores, dando suporte para o entendimento do assunto proposto pela pesquisa. A pesquisa abordada é de caráter exploratório, pois visa explorar o tema proposto. Sua abordagem qualitativa e quantitativa: Qualitativa, pois o estudo procura exibir o tema motivação e seus impactos no ambiente de trabalho a partir de um questionário elaborado e oferecido a profissionais de uma empresa de limpeza predial. Os dados, que serão convertidos em gráficos, apresentam os itens classificados como motivados e que são considerados como quantitativa da pesquisa. Assim, o questionamento deste trabalho volta-se para: Quais os aspectos motivacionais que mais influenciam os trabalhadores de uma empresa de limpeza predial?

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico tem como finalidade abordar temas que servirão de base para a compreensão do tema proposto e para realizar a análise do estudo de caso apresentado.

2.1 O que é motivação

O homem, na visão de Miguel (2004) é um ator que age em função de motivos e emoções, procurando atingir objetivos e evitar perigos. Assim, o “eu” é uma percepção organizada e permanente, sendo inclusiva do indivíduo. A percepção que a pessoa tem de si mesmo pode ser influenciada por suas experiências e pelas exigências feitas pela sociedade. O indivíduo sente necessidade de desejos, propõem objetivos, faz escolhas e toma decisões, agindo e reagindo quanto às motivações que sente.

A motivação, para Freitas (2009) é um fator indispensável quanto ao alcance dos objetivos, seja pessoal ou organizacional. A partir da década de 70, a motivação da equipe de trabalho dos países desenvolvidos se tornou um sério problema para as empresas. Os problemas sociais começaram a surgir e a motivação se tornou um desafio para a gestão organizacional.

Bergamini (2008) já explicava que a motivação humana era observada desde as obras dos primeiros pensadores da humanidade. As inquietações listadas por estes pensadores já mostrava que os sábios da época tinham interesse pela identificação da motivação humana, sendo vista como forma de manifestação quanto ao grau de satisfação da condição de vida ou de convívio.

Ao tratar do ambiente empresarial, Bergamini (2008) afirma que antes da Revolução Industrial a motivação se dava através de punições psicológicas, financeiras e físicas, criando um ambiente generalizado de medo. A partir da grande revolução industrial, porém, que as punições começaram a serem lançadas de lado e vieram os investimentos mais pesados na produção, se objetivando a aumentar a eficiência dos processos industriais e o surgimento de recompensas para maiores retornos.

A palavra motivação é derivada do latim e representa um processo as razões ou motivos estimulam uma ação ou comportamento humano. Ela surge como uma força que estimula o indivíduo a agir de uma maneira tendo em vista alcançar determinado objetivo. É conhecido como um impulso dado em uma direção (MAXIMIANO, 2000).

Miranda (2009) cita Reis (2001) quanto a ideia de que as relações humanas no ambiente organizacional exigem investimento por parte dos gestores na busca de comprometimento e envolvimento no ambiente de trabalho. Isso porque é extremamente importante que as pessoas sejam mantidas motivadas dentro do ambiente empresarial, a fim de trazerem retorno positivo pessoal e para a organização. Através disto as ideias sobre a motivação foram evoluindo.

Tornando-se cada vez mais desafiador para a gestão empresarial, a motivação da equipe deixou de ser um instrumento específico da área de Recursos Humanos para compor toda a parte estratégica da empresa. Em vista desta evolução, Castro (2002, p.86) fala que “[...] o processo motivacional individual busca a manutenção do equilíbrio, sendo que a energia usada para este, vem da capacidade de cada um se auto-motivar, a qual é desenvolvida ao longo do tempo [...]”.

Ainda neste sentido, Chiavenato (2010) lança a ideia de que a motivação parte de dentro para fora do indivíduo, desenvolvendo impulsos distintos em momentos diferentes. Essas forças afetam amaneira de encerrar as situações, tanto no ambiente de trabalho, como na própria vida, sendo os indivíduos motivados por inúmeros fatores pessoais. Para o autor, o fundamento da motivação de hoje pode não ser uso no dia seguinte devido as mudanças constantes de necessidades.

O processo motivacional do indivíduo, para Chiavenato (2010) ocorre conforme suas carências e necessidades, provocando sentimentos internos que geram um processo de busca para reduzi-las ou potencializá-las. O indivíduo tem o livre arbítrio de escolher a ação que irá executar para satisfazer essa necessidade, gerando o impulso focado em sua meta. Caso a pessoa consiga satisfazer essa necessidade, o processo motivacional é considerado bem sucedido, caso contrário ocorre frustração ou estresse.

2.2 Teorias motivacionais

Para Miranda (2009), as primeiras teorias que procuraram entender sobre a motivação humana buscavam encontrar um único modelo para todos os trabalhadores, seja qualquer organização que esteja vinculado. Os estudiosos acreditavam que existia um fator padrão influenciador da motivação. Com o passar dos anos, porém, várias teorias foram se desenvolvendo através da necessidade de focar no ser humano como indivíduo único, com características e motivações diferentes.

2.3 Teorias clássicas

As teorias clássicas relacionadas a motivação começaram a serem desenvolvidas na década de 1950. Foram estas teorias os fundamentos necessários para o surgimento das teorias contemporâneas que se desenvolveram posteriormente utilizadas até os dias atuais. (SCHULTZ, 2013)

A teoria das necessidades de Abraham Maslow, segundo Bonetti (2010) é considerada como teoria das necessidades. Ela se baseia na ideia de que cada indivíduo possui uma hierarquia composta por 5 necessidades humanas, entre elas: fisiológica, de segurança, social, de auto estima e de auto realização.

- As necessidades fisiológicas são as necessidades básicas de todos os indivíduos, seja ela de beber, comer, respirar, excretar e dormir.
 - A segurança, próximo nível da pirâmide só é levada em consideração se as necessidades fisiológicas forem satisfeitas. Este item tem relação com a estabilidade da vida e do emprego, permitindo que o funcionário possua garantia de segurança dentro e fora da empresa.
 - O item seguinte se remete ao social do indivíduo, sendo classificado como sua interação com as pessoas. São as relações internas e externas ao ambiente de trabalho. Dentro de uma organização, o impedimento de relações sociais podem gerar prejuízos ao desempenho das pessoas, pois funcionários bem envolvidos com a equipe geram bons resultados.
 - O autoestima, ou necessidades de ego, por sua vez, podem estar relacionados à autoestima individual ou as necessidades de reputação. Esta primeira se relaciona as necessidades de autoconfiança, competência, autonomia e conhecimento. A segunda, por exemplo, se remete à status, reconhecimento, atenção e prestígio.
 - Na ponta da pirâmide se encontra a auto realização. Esta é vinculada a maximização das aptidões do profissional, estando ligadas com seu crescimento pessoal e sua potencialidade.
- A Figura 1 apresenta a pirâmide de Maslow, contendo a hierarquia de cada uma das cinco necessidades e suas características. (BONETTI, 2010)



Figura 1 - Pirâmide das necessidades. Fonte: Bonetti (2010, p.19)

De todos os cinco níveis citados o único que não é capaz de ser satisfeito por completo, pois são necessidades constantemente modificadas, relacionadas ao trabalho e sua importância para o indivíduo.

As teorias conhecidas como Teoria X e Teoria Y são fundamentadas em duas visões do ser humano caracterizadas como negativa e positiva, proposta por McGregor. Na teoria X o estudioso afirma que o trabalhador prefere ser orientado a orientar alguém, que não gosta de trabalhar e procura evitar assumir responsabilidades. Nesta teoria o indivíduo precisa ser controlado e ameaçado para que atinja suas metas. Já a teoria Y apresenta funcionários adeptos que encaram o trabalho como fonte de satisfação, sendo capazes de obter os melhores resultados através da dedicação. (ROBBINS, 2005)

A Teoria de dois fatores, elaborada por Herzberg, para Vilela (2010) se enquadra na interação dos motivos internos com externos, sendo eles influenciadores do desempenho do indivíduo em duas categorias: no próprio trabalho e nas condições de trabalho. Segundo o autor da teoria, apenas os fatores intrínsecos são capazes de produzir satisfação com o trabalho, ou seja, apenas o trabalho e os fatores a ele direcionados podem fazer as pessoas satisfeitas. Os fatores extrínsecos não fazem a pessoa satisfeita com o trabalho, sendo apenas influenciadores do estado de satisfação com as condições dentro das quais o trabalho é realizado.

Vilela (2010, p.24) ainda explica que o principal aspecto desta teoria desvincula a relação entre a satisfação e insatisfação como extremo opostos.

Segundo a teoria de Herzberg, há uma régua de zero a dez de satisfação e uma régua de zero a dez de insatisfação. Os dois estados, satisfação e insatisfação, são processos diferentes influenciados por diferentes fatores. Como se o estudante, por exemplo, estivesse satisfeito com o curso e insatisfeito com as condições da escola, ou vice-versa.

Assim, o oposto de satisfação não é a insatisfação, mas a não-satisfação; assim como o oposto de insatisfação não é satisfação mas não-insatisfação.

2.4 Teorias contemporâneas

A teoria das três necessidades, conhecida também como teoria ERC, foi desenvolvida por David McClelland e associa a conceitos de aprendizagem. Para Robbins (2005), a teoria apresenta apenas três necessidades que podem estar atuando simultaneamente, contemplando uma versão atualizada da Teoria das Necessidades:

- A necessidade de existência se vincula aos fatores de bem estar físico, existência e sobrevivência, incluindo as necessidades fisiológicas e de segurança de Maslow.
- A necessidade de relacionamento se enquadra nas relações interpessoais e ao desejo de interação. Nesta etapa se inclui as categorias sociais e os componentes externos da necessidade de estima de Maslow.
- O terceiro tipo de necessidade, o de crescimento, envolve a ideia de desenvolvimento do potencial humano, com crescimento e competência pessoa. Nesta etapa se inclui os componentes internos da necessidade de Maslow, além das necessidades de auto realização.

A teoria da expectativa desenvolvida por Victor Vroom se baseia na ideia de que os indivíduos são motivados quando seu esforço é recompensado seja por um aumento salarial ou uma promoção. Isso porque as recompensas refletem positivamente em seus objetivos pessoais. A Figura 2 mostra como a expectativa se relaciona ao nível de desempenho do profissional. (BONETTI, 2010)

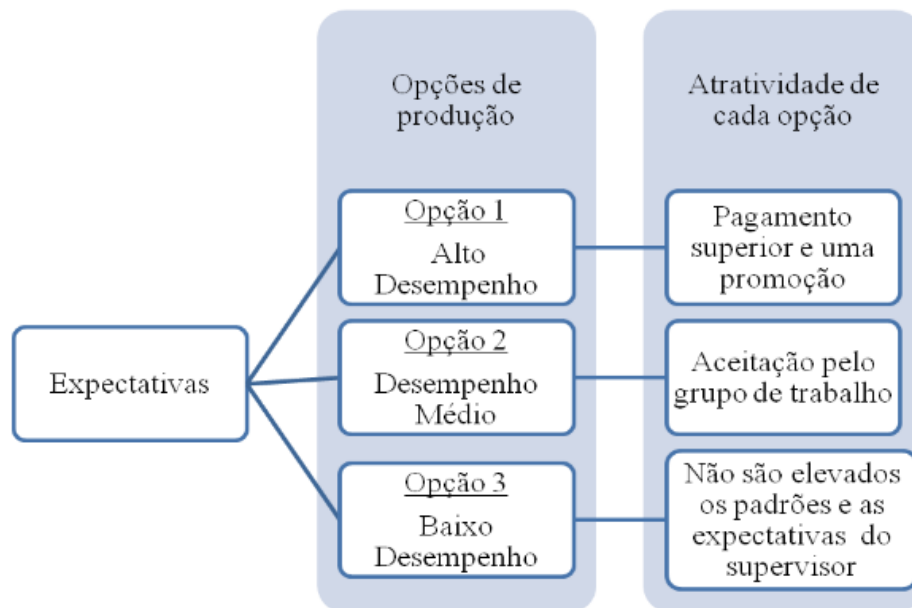


Figura 2 – Expectativa, nível de desempenho e atratividade Fonte: Bonetti (2010, p.28)

Quanto maior o desempenho na produção, mais atrativo é para o funcionário, elevando seu grau de motivação através do atendimento à suas expectativas.

A teoria da equidade foca nos conceitos de trabalho para o profissional, podendo ser encontrados em dois grupos: o do conhecimento sobre o que ela traz e contribui para o trabalho e sobre o que ela recebe como resultado. Essa ideia proporciona uma visão motivacional e suas consequências. Quando um indivíduo é mal remunerado, por exemplo, a sua motivação para com aquele trabalho regride. Esse sentimento de mal remuneração pode ser criado através de um ambiente de trabalho rotineiro e tedioso. Vilela (2010, p.25) evidencia que a teoria da equidade se baseia na ideia de que “a falta de ambição e anulação da responsabilidade são resultados de experiências organizacionais e não qualidades inerentes ao homem. Fatores ambientais apropriados podem produzir indivíduos criativos e responsáveis”.

A teoria do reforço considera o comportamento do indivíduo sem considerar suas condições internas ao realizar a ação. Essa teoria ignora sentimentos considerando a ideia de que um comportamento que gera um resultado positivo tende a ser repetido pelo indivíduo, enquanto a ação que gerou uma consequência negativa tende a ser isolada e não repetida. Esse conceito remete a hipótese de que ao satisfazer suas necessidades e obterem sucesso, os indivíduos sentem novamente essa necessidade e tentam repetir exatamente o mesmo comportamento a fim de obter êxito na situação. (ROBBINS, 2002)

2.4 Elementos determinantes da satisfação

Segundo Martinez e Paraguay (2003) existem três grupos de aspectos que influenciam a satisfação no trabalho: diferenças de personalidade, diferenças no trabalho e diferenças nos valores atribuídos ao trabalho.

A diferença de personalidade mostra a satisfação do trabalho variando conforme a personalidade do indivíduo. As características da pessoa são apontadas como itens influenciadores quanto à satisfação no ambiente organizacional. Assim, o indivíduo crê que os resultados vêm dos esforços e habilidades de cada um e não por sorte, oportunidades e outras influências (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

As diferenças do trabalho, porém, considera aspectos como demanda, papel do profissional, relacionamento interpessoal, desenvolvimento de carreira, clima e estrutura organizacional (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

As diferenças nos valores atribuídos ao trabalho mostra que o trabalho é considerado de maneira diferente para as pessoas. Algumas acreditam que o mesmo é parte importante para a vida, outros creem que é apenas um aspecto para promover suas necessidades. Essa forma de analisar o trabalho é influenciada pela medida na qual o trabalho é compatível com os valores pessoais de cada indivíduo (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

2.5 Impactos proporcionados pela satisfação

Segundo Sena (2014), a insatisfação pode se relacionar a fatores externos ou internos à organização. Ela provoca uma série de prejuízos as empresas, visto que um indivíduo que não possui suas necessidades atendidas, não desempenha suas atividades com qualidade.

O Absenteísmo para Aguiar e Oliveira (2009) tem se tornando um problema crítico para as organizações, pois além de gerar atrasos nos trabalhos, sobrecarrega a equipe e diminui a qualidade dos serviços. A palavra de origem francesa significa a falta ao trabalho. Trata-se do conjunto de ausências do funcionário, podendo ser voluntário ou involuntário. As ausências voluntárias compreendem os períodos de férias e folgas pois são ausências previstas. Já as ausências involuntárias se direcionam a ideia de faltas não previstas como problemas de saúde ou problemas pessoais.

A rotatividade para Robbins (2005) é outro fator que deve ser analisado com cautela, pois envolve de maneira negativa nos processos e desenvolvimento organizacional. Este termo é utilizado para definir a entrada e saída de pessoas no ambiente empresarial, de forma a ser considerado o volume de pessoas que integram e desligam da empresa. Um alto índice de rotatividade gera elevados custos tanto de recrutamento, seleção e treinamento. Quando este fator se eleva, é sinal de que algo não está correto dentro da empresa e que precisa ser monitorado.

Para Maximiano (2000), outro fator que impacta o ambiente de trabalho é o baixo desempenho. Esta é uma manifestação do comportamento humano, que pode ser modificado pelo próprio indivíduo ou por melhorias organizacionais. O indivíduo que não está satisfeito com seu

trabalho apresenta comportamentos indesejáveis em relação ao seu desempenho, perdendo qualidade na execução e diminuindo sua produtividade. Essas atitudes geram impactos negativos à organização e seus clientes e muitos gestores não dão a devida importância para este fator.

3. METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa aplicada neste estudo é exploratória de caráter qualitativa e quantitativa. A pesquisa exploratória, para Gil (2008) procura explicitar o problema, de forma a familiarizá-lo. Normalmente ele assume forma de levantamento bibliográfico ou entrevista com pessoas experientes no assunto pesquisado. A abordagem qualitativa se volta para a análise do assunto de maneira descritiva, onde há pesquisas com o intuito de compreender os fenômenos. Já a parte quantitativa visa converter os dados obtidos em gráficos a fim de encontrar os aspectos motivacionais considerados mais importantes para os trabalhadores estudados.

O estudo em questão tem como objetivo apresentar alguns fatores que influenciam a motivação no ambiente organizacional e os desafios encontrados para manter os funcionários motivados. Assim, é realizado um levantamento bibliográfico a fim de exibir o tema motivação e seus impactos no ambiente de trabalho. Neste tipo de levantamento são utilizadas teses, dissertações, artigos, livros e outros meios, no intuito de apresentar a motivação e sua evolução através do tempo para entender os problemas enfrentados atualmente e apresentar seus fatores influenciadores.

O universo da pesquisa é uma empresa contratada para realizar a limpeza predial de uma multinacional. O estudo irá abordar 38 oficiais de limpeza predial, que serão submetidos a um questionário previamente elaborado. A intenção é descobrir quais os itens motivacionais considerados mais importantes para tais, desta forma, poderá notar-se se os indivíduos estão satisfeitos no ambiente de trabalho atualmente.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A empresa estudada presta serviços a uma multinacional localizada na região mineira do Alto Paraopeba. Ela é responsável por executar atividades de limpeza predial dentro da organização contratante.

A fim de entender os itens motivacionais considerados mais importantes para as funcionárias que são “oficiais de limpeza predial” da organização, foi elaborado um questionário, que foi dividido em três partes. Na primeira etapa são expostos 10 itens e a tarefa das funcionárias é classificar cada um deles como “relevante, muito importante, importante, pouco importante e irrelevante”. A segunda parte consiste na classificação de “verdadeiro ou falso” à outras dez frases apresentadas. A terceira e última fase é facultativa. Nela a oficial de limpeza pode citar alguma sugestão para a empresa onde trabalha, caso ache necessário.

4.1 Resultado dos questionários

Das 38 pessoas entrevistadas, 50% possuem até dois anos e onze meses de empresa, e outros 50% apresentam tempo de serviço igual ou superior a três anos.

Quando solicitadas a classificar conforme critério de relevância os dez itens apresentados, vê-se que “ter um bom salário” é considerado o campeão do ranking, classificado como um item relevante para a motivação no trabalho por 74% das entrevistadas. Já os itens “ter plano de saúde”, “ter cartão alimentação”, “ter um período para realizar as refeições” e “poder descansar durante o horário de almoço” é relevante para 58% do público entrevistado.

A tabela 1 mostra a classificação, em porcentagem, para cada um dos dez itens:

Item	Relevante	Muito importante	Importante	Pouco importante	Irrelevante
Ter um bom salário	74%	24%	3%	0%	0%
Ter plano de saúde	58%	34%	8%	0%	0%
Ter cartão alimentação	58%	32%	11%	0%	0%
Participar de eventos realizados pela empresa	8%	26%	39%	24%	3%
Ter um relacionamento com colegas	16%	53%	32%	0%	0%
Ser reconhecido pelo superior	5%	47%	39%	8%	0%
Ter materiais suficientes para realizar seu trabalho	16%	63%	21%	0%	0%
Estar em um ambiente limpo e agradável	26%	53%	21%	0%	0%
Ter um período para realizar as refeições	58%	37%	5%	0%	0%
Poder descansar durante o horário de almoço	58%	37%	5%	0%	0%

Tabela 1 – Classificação dos fatores de motivação. Fonte: Elaborado pelo aluno (2019)

Três por cento das entrevistadas classificaram como irrelevante o item “participar de eventos realizados pela empresa”. Foi o único tema classificado como tal. As classificações mais utilizadas foram “relevante” e “muito importante”. Juntas, elas simbolizam, Figura 3:

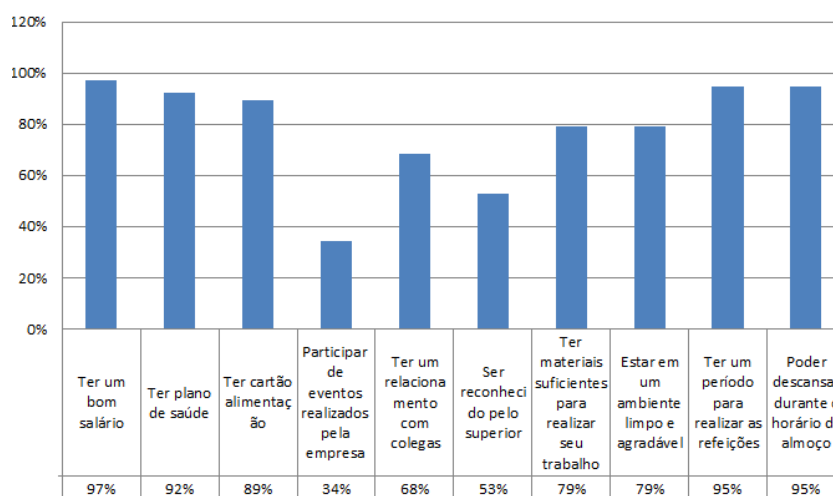


Figura 3 – Soma de “Relevante” e “Muito importante”. Fonte: Elaborado pelo aluno (2019)

Nota-se que dos itens apresentados, o “participar de eventos realizados pela empresa” não é fator de grande contribuição para a motivação nesta organização. Já os itens nomeados como “ter um bom salário”, “ter um período para realizar as refeições” e “poder descansar durante o horário de almoço” é considerado essencial. Assim, para o público, estes são fatores que mais contribuem para aumentar a motivação no ambiente de trabalho.

Em segundo plano, foram apresentadas dez frases, a fim de verificar o que os oficiais de limpeza acham sobre as afirmativas. A frase que mais foi classificada como verdadeira foi a “trabalho em um ambiente limpo e agradável” com 97%. Estão empatadas em segundo lugar as afirmativas “tenho um bom relacionamento com colegas” e “posso um período para realizar as refeições” com 95%. A tabela 2 mostra de modo geral os percentuais quanto à nomeação das frases.

Item	VERDADEIRO	FALSO
Meu salário condiz com minha atividade.	18%	82%
Estou satisfeito com meu plano de saúde.	68%	32%
Meu cartão alimentação contribui bastante com as despesas de casa.	87%	13%
Sou convidado a participar de eventos realizados pela empresa.	53%	47%
Tenho um bom relacionamento com colegas.	95%	5%
Sou elogiado e reconhecido pelo meu superior.	63%	37%
Tenho sempre materiais suficientes para realizar meu trabalho.	68%	32%
Trabalho em um ambiente limpo e agradável.	97%	3%
Possuo um período para realizar as refeições.	95%	5%
Posso descansar durante o horário de almoço.	89%	11%

Tabela 2 – Classificação das frases. Fonte: Elaborado pelo aluno (2019)

Nove das dez afirmativas são consideradas verdadeiras por mais de 50% da população entrevistada. O único item onde as oficiais de limpeza marcaram mais a opção “falsa” foi a frase “meu salário condiz com minha atividade”.

Ao relacionar as duas etapas acima, é possível notar que aproximadamente metade das funcionárias não são convidadas a participar dos eventos promovidos pela empresa. Isso porém, não é considerado critério motivador pela maioria, visto que apenas 34% acham relevante participar de eventos da organização.

Possuir um período para realizar as refeições é considerado importante para 95% das funcionárias e o mesmo percentual delas alegam tê-lo. Isso mostra que neste quesito, a organização consegue satisfazê-las.

Obter a disponibilidade de descansar no horário de almoço é essencial para 95% das oficiais, mas apenas 89% possuem este privilégio. Esse fato expõe que pode estar havendo alguma funcionária sobrecarregada, impactando no período destinado a seu descanso. .

Como dito anteriormente, possuir um bom salário é o índice que apresenta maior percentual de relevância, com 97%. Apenas 18%, porém, alegam que seu salário condiz com a atividade proposta. Neste caso é preciso avaliar os cargos, atividades e remunerações de cada uma delas, visto que podem ter colaboradoras que estejam sobrecarregadas de serviços e insatisfeitas com o trabalho.

Na terceira fase da pesquisa foram levantadas 18 propostas à organização através de oito itens, Figura 4.

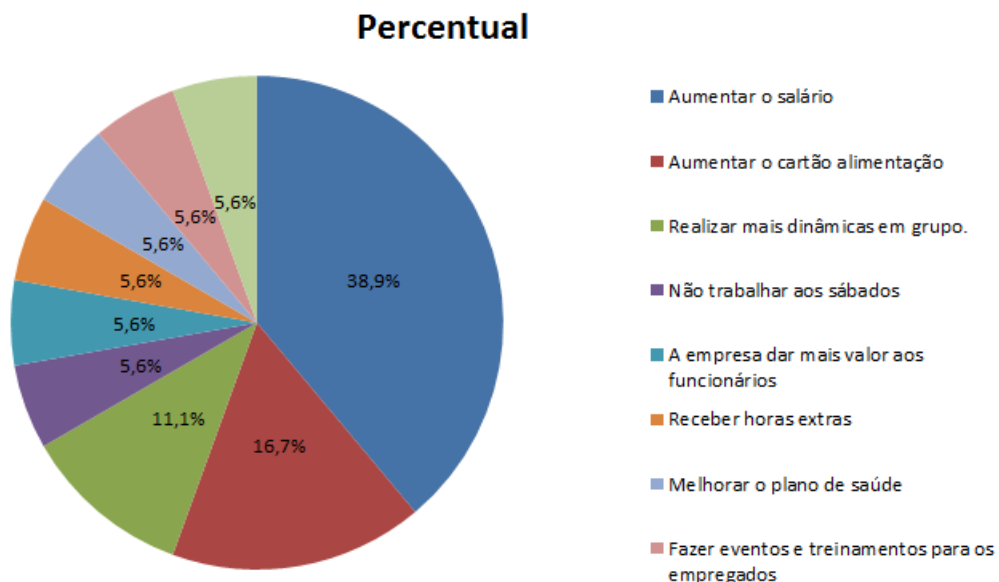


Figura 4 – Percentual de sugestões. Fonte: Elaborado pelo aluno (2019)

Dentre as sugestões tem-se que aproximadamente 39% solicitam revisão dos salários. Cerca de dezessete por cento pede a revisão do valor do cartão alimentação e aproximadamente seis por cento solicita retirar a obrigatoriedade do trabalho as sábados e o pagamento de horas extras.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo apresentar alguns fatores que influenciam a motivação no ambiente organizacional de uma empresa contratada para realizar limpeza predial, e os desafios encontrados para manter os funcionários motivados. Para isso, primeiramente foi elaborada uma apresentação teórica sobre motivação e as teorias motivacionais. Em segundo plano foi realizado um estudo que procurou verificar os itens considerados motivadores na empresa estudada. Isso se deu a partir de um questionário elaborado e oferecido a 38 profissionais de uma empresa de limpeza predial.

Quanto à resposta ao questionamento de pesquisa, apresenta-se três aspectos fundamentais para conquista da motivação: salário, período para realizar as refeições e possibilidade de descansar durante o horário de almoço. Quanto os dois últimos itens, nota-se que a empresa atende aos requisitos motivacionais solicitados pelas trabalhadoras.

Adquirir um salário que condiz com a atividade é considerado primordial nesta empresa, pois estava no topo do ranking após análise dos dados levantados. O que houve, porém, é que apenas 18% estão satisfeitas com suas remunerações. Para reforçar esta ideia, quase 40% das sugestões fornecidas à organização estava vinculado ao aumento de salário, o que prova a necessidade da empresa em rever este item de forma a garantir a motivação de seus funcionários.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, G. de A. S.; OLIVEIRA, J. R. de. *Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde*. Revista de Ciências Gerenciais. Volume 13, número 19, ano 2009.
- BERGAMINI, C. W. *Motivação nas Organizações*. 5 ed. São Paulo:Atlas, 2008.
- BONETTI, G. *Motivação dos funcionários em um escritório de contabilidade: aplicação do modelo dos dois fatores de Frederick Herzberg*. 2010. 78f. Monografia (Ciências contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC: 2010.
- CASTRO, A. P. de. *Manual de gestão de pessoas e equipes: Estratégias e tendências*. Volume 01, São Pulo: Editora Gente, 2002.
- CHIAVENATO, I. *Comportamento Organizacional, a dinâmica do sucesso das organizações*. 2º edição, Rio de Janeiro: EditoraElsevier, 2010.
- FREITAS, S. C. *Motivação no ambiente de trabalho*. 2009. 57f. Monografia (Especialista da Pedagogia em Gestão Empresarial) – Universidade do Tuiuti do Paraná. Palmeira, PR: 2009.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MARRAS, J. P. (2000). *Administração de RH*.(3ª ed.). São Paulo: Futura.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. *Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2003, vol. 6, pp. 59-78.
- MAXIMIANO, A. C. A. *Introdução à Administração*. 5 ed. São Paulo:Atlas, 2000.
- MIGUEL, A. da S. *O papel da motivação no ambiente de trabalho*. 2004. Monografia (Pós-graduação em reengenharia e Gestão de Recursos Humanos) – Universidade Cândido Mendes. Rio de janeiro, RJ: 2004.
- MIRANDA, C. *O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho*. 2009. 83f. Monografia (MBA em Gestão de Recursos Humanos) – Escola Superior Aberta do Brasil. Vila Velha, ES: 2009.
- ROBBINS,S. P.*Comportamento Organizacional*. 11º Edição –São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SCHULTZ, C. R. *Motivação no trabalho: um estudo com a equipe da polícia rodoviária estadual de Santo Augusto/RS*. 2013. 84f. TCC (Administração) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí, RS: 2013.
- SENA, N. M. de. *Os impactos da insatisfação no trabalho sobre as organizações*. Comunidade ADM. 2014. Disponível em:<<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/os-impactos-da-insatisfacao-no-trabalho-sobre-as-organizacoes/75033/>>. Acesso em: 24 de outubro. 2018.
- VILELA, A. V. *A importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho*. 2010. 38f. Monografia (Pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, RJ: 2010.