



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII**

**CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

PETRUCIO CEZÁRIO ALVES DE LUCENA

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS DE
UM RESTAURANTE REGIONAL DE PATOS-PB**

**PATOS
2021**

PETRUCIO CEZÁRIO ALVES DE LUCENA

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS DE
UM RESTAURANTE REGIONAL DE PATOS-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação /Departamento do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de conclusão em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof. Érika Campos Marinho de Góes Pires.

**PATOS
2021**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

L935a Lucena, Petrucio Cezário Alves de.

Análise do nível de motivação profissional dos funcionários de um restaurante regional de Patos-PB [manuscrito] / Petrucio Cezário Alves de Lucena. - 2021.

19 p.: il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2021.

"Orientação: Profa. Ma. Érika Campos Marinho de Góes Pires, Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Motivação. 2. Liderança. 3. Recompensas. 4. Estímulos.
5. Organização. I. Título

21. ed. CDD 658.314

PETRUCIO CEZÁRIO ALVES DE LUCENA

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL DOS
FUNCIONÁRIOS DE UM RESTAURANTE REGIONAL DE PATOS-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação /Departamento do Curso Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de conclusão em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Aprovada em: 11/10/2021.

BANCA EXAMINADORA

Erika Campos M. de G. Pires
Profa. Erika Campos Marinho Góes Pires (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Angélica Catarine da Mota Araújo
Prof. Angélica Catarine da Mota Araújo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Bruna Cordeiro de Sousa
Prof. Bruna Cordeiro de Sousa
Universidade Estadual da Paraíba (Faculdade Vale do Pajeú)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1	Motivação	12
2.2	Teorias Motivacionais	14
2.2.1	Teorias de Processo	15
3.	ASPECTOS METODOLÓGICOS	16
3.1	<i>PERFIL DA EMPRESA</i>	16
3.2	TIPOS DE PESQUISA	16
3.3	<i>TÉCNICAS DE COLETAS DE DADOS</i>	16
4.	ANÁLISES DOS DADOS	17
5.	CONCLUSÃO	24
	REFERÊNCIA	24

ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS DE UM RESTAURANTE REGIONAL DE PATOS-PB

Petrucio Cezário Alves de Lucena¹

Erika Marinho Pires²

RESUMO

Este artigo discute o uso das teorias da motivação pelos administradores, mostrando que a motivação tem como base o fundamento de estimular os colaboradores e integrantes de uma empresa. O objetivo geral desta pesquisa é analisar o nível de motivação dos funcionários do Restaurante Pirão de Queijo em Patos-PB, tomando como base o que dizem os teóricos e com as respostas destas as questões aplicadas. Os resultados obtidos mostram problemas da organização em elevar o nível de motivação dos funcionários de forma elevada. O trabalho contribuiu para apontar pontos fortes e fracos orientando para futuras ações corretivas.

Palavras-chave: Motivação, Liderança, Recompensas, Estímulos, Organização.

ABSTRACT

This article discusses the use of theories of motivation by administrators, showing that motivation is based on the basis of stimulating employees and members of a company. The general objective of this research is to analyze the level of motivation of the employees of the Pirão de Queijo Restaurant in Patos-PB, based on what the theorists say and with the answers of these questions applied. The results obtained show problems of the organization in raising the level of motivation of employees in a high way. The work contributed to pointing out strengths and weaknesses guiding for future corrective actions.

Keywords: Motivation, Leadership, Rewards, Stimuli, Organization.

¹ Aluno de Graduação em Administração do Campus VII da Universidade Estadual da Paraíba.
E-mail: petrucio_19@hotmail.com

² Professora de Administração do Campus VII da Universidade Estadual da Paraíba.
E-mail: erika.marinho.pires@servidor.uepb.edu.br

1 INTRODUÇÃO

No atual cenário competitivo, os consumidores são exigentes e os concorrentes cada vez mais hábeis em adaptar práticas e técnicas organizacionais a sua estrutura a fim de maximizar recursos e obter melhores resultados (MENDES, 2014). Os serviços neste contexto necessitam se diferenciar no mercado. A diferenciação é essencial para uma organização que deseja se manter e se expandir no ramo em que atua (MIRANDA, 2009).

Diante disso, é possível observar a dinâmica de negócios como o de restaurantes que estão inseridos em um cenário de competição acirrada, pois são vários os empreendimentos que disputam os clientes e por vezes o consumidor decide consumir ir a esse ou aquele estabelecimento baseado no atendimento e em todo um contexto. É importante salientar que aspectos intangíveis como a motivação podem estar relacionados ao desempenho dos colaboradores.

A motivação leva as pessoas a agirem e a executarem determinada tarefa e a empenharem-se com dedicação, esforço e energia em tudo aquilo que fazem. A natureza e intensidade motivacional, varia de pessoa para pessoa, dependem ainda das motivações internas e externas ao indivíduo (BERGAMINI, 2008). Maslow em 1954, propôs uma das principais formas de entender como funciona o comportamento humano (MAXIMIANO, 2007). Partindo das necessidades humanas, os indivíduos precisam satisfazer suas necessidades para que eles preponderante, ou mais forte, num determinado momento. A preponderância de uma necessidade depende de sua situação do indivíduo no momento e de suas experiências recentes.

O fenômeno da motivação não parece apontar maiores dificuldades, no domínio concreto do conhecimento prático, não permitindo que os progressos significativos generalizados sejam feitos pelos colaboradores que buscam eficiência no seu dia a dia de trabalho dentro das organizações. As motivações apontam dois enfoques diferentes a respeito do estudo do comportamento humano. O primeiro tende a considerar o ser humano como sendo passível aos estímulos do meio ambiente, o segundo incluem os fatores íntimos de cada um e estão ligadas aos sentimentos e manutenção da autoestima (CHIAVENATO, 2008).

Na busca da satisfação motivacional as pessoas enfrentam problemas que são de difícil resolução. Para ter que enfrentar tais problemas, as pessoas procuram usar algum tipo de ilusão perceptiva. Assim, recorrem aos exemplos vividos, para poder acreditar que a realidade vista não seja verdadeira (BERGAMINI, 1997).

A motivação é um tema de interesse das organizações no que diz respeito a influência positiva ou negativa sobre o comportamento dos indivíduos (SILVA, 2012). O objeto de estudo é o Restaurante Pirão de Queijo localizado em Patos-PB, uma empresa de pequeno porte que, busca ampliar a sua produtividade, e neste sentido compreender o nível de motivação dos funcionários pode servir de base para orientar as ações dos gestores quanto à melhoria da política de incentivos aos funcionários. Diante disso é possível formular a seguinte questão: qual o nível de motivação dos funcionários do Restaurante Pirão de Queijo?

Diante do exposto, o objetivo geral que orienta os esforços deste trabalho é: Analisar o nível de motivação dos funcionários do Restaurante Pirão de Queijo em Patos-PB, tomando como base o que dizem os teóricos e com as respostas destes as questões aplicadas.

Para chegar ao objetivo geral é preciso desenvolver os objetivos específicos que servem como estratégia para responder à macro questão. Os objetivos específicos são: Descrever as principais correntes sobre a motivação.

Este estudo busca contribuir não só do ponto de vista acadêmico com relação a produção do conhecimento científico, buscando validação da base teórica na prática organizacional, como também busca melhorar o desempenho organizacional da empresa, tendo em vista os resultados obtidos que servem para que o gestor da organização em questão possa melhorar seus pontos fracos e potencializar seus pontos fortes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As referências bibliográficas dispostas nos subtópicos seguintes têm como objetivo discorrer sobre o tema motivação e suas principais correntes teóricas almejando dar suporte a posteriormente solucionar o problema de pesquisa.

2.1 Motivação

O estudo sobre motivação por estar correlato à produtividade no trabalho recebe atenção das organizações. As principais teorias abordadas com relação à motivação são divididas em duas abordagens distintas são elas as de Teorias de conteúdo e as Teorias de processo. A primeira está relacionada ao indivíduo e ao ambiente que o envolve, a segunda está relacionado a aspectos cognitivos (FONSCECA, 2010).

Para uma organização que almeja prosperar, as pessoas não podem trabalhar de forma desconexa, sem a possibilidade de participar dos rumos da empresa. Na atualidade, um dos grandes desafios dos gestores é motivar os indivíduos, transformando-os em pessoas decididas, confiantes, comprometidos e atuantes para alcançar os objetivos organizacionais (CHIAVENATO, 2008)

Conforme Silva (2012) a palavra motivação tem como significado mover para a ação, vem da expressão "motivo" - mov- que significa "mover." Assim, motivação significa os motivos que levam as pessoas à ação. A motivação é conceito que apresenta variações de autor para autor, segundo Hersey e Blanchard, (1977, p. 12): "As pessoas diferem, não apenas em sua capacidade, mas também em sua 'vontade', ou 'motivação'."

A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos. Os motivos são às vezes definidos como necessidades, desejos ou impulsos no interior do indivíduo (FONSECA, 2010). Os motivos são dirigidos para objetivos, e estes podem ser conscientes ou inconscientes. Os motivos são os "porquês" do comportamento. Excitam e mantêm a atividade e determinam a direção geral do comportamento de um indivíduo. Fundamentalmente, os motivos, ou necessidades, são as molas da ação (MENDES, 2014).

Segundo Murray (1983. p.172), motivação tem um conceito difícil de desenvolver, para Maslow é o desejo de satisfação pessoal de fazer algo para que se esteja habilitado de fazer concretamente, representa o potencial de cada um.

A motivação, conforme os autores supracitados, serve como impulso para o comportamento humano em busca de um objetivo, as atitudes de um colaborador dentro do ambiente organizacional também estão ligadas aos motivos que guiam o comportamento deste.

A teoria de motivação dos Dois Fatores de Herzberg surgiu dos trabalhos e pesquisas desenvolvidos por Frederick Herzberg. Estes trabalhos tinham por objetivo analisar o comportamento humano no ambiente organizacional, o foco era

determinar os fatores essenciais para gerir a satisfação ou insatisfação dos colaboradores de uma empresa, como consequência descobrir os fatores que modificam o nível de produção dos funcionários (MACIEL SÁ, 2007).

Conforme Statt (2004) a teoria bifatorial, ou dos dois fatores, apresentada no final dos anos 1950 por Herzberg, Psicólogo americano, surge como consequência de um estudo sobre satisfação no trabalho. Ele descobriu que a satisfação e insatisfação no trabalho são causadas por fatores dispare. A satisfação foi classificada como fatores "motivacionais" ou intrínsecos, a exemplo: reconhecimento e aumento da responsabilidade, e a insatisfação é resultado do ambiente de trabalho classificados como fatores "higiênicos" ou extrínsecos, a exemplo: más condições físicas do local de trabalho ou salários baixos.

A teoria dos dois fatores (teoria da motivação-higiene) divide os fatores geradores de motivação entre fatores higiênicos (extrínsecos), ligados ao ambiente do trabalhador como salários, condições de trabalho e supervisão e outros; os fatores motivacionais (intrínsecos) como progressão e promoção. Estes fatores estão relacionados a satisfação e a insatisfação que seriam independentes entre si não opostos um ao outro como acena o senso comum (ROBBINS, 2008).

A teoria dos dois fatores foi importante para sua época por tratar dos fatores externos e interno do trabalho sobre a ótica do indivíduo, a separação de insatisfação. Os primeiros estudos foram importantes por chamarem a atenção para questões ambientais e cognitivas que interferem no nível de motivação dos indivíduos (SILVA, 2012).

Conforme Bergamini (1987) Herzberg buscou identificar situações de contentamento ou descontentamento dos funcionários dentro da organização, independente da posição hierárquica ou da função que exerciam, o resultado foi teoria dos dois fatores os quais foram denominados com Fatores Motivacionais e Fatores Higiênicos.

Segundo Mendes (2014) os Fatores Higiênico são extrínsecos ao indivíduo, são fatores presentes no ambiente em que o colaborador desenvolve seu trabalho, por exemplo: as diretrizes da organização; os benefícios (plano de saúde, vale alimentação-transporte); as condições físicas do local de trabalho, esses são de responsabilidade da organização.

Os fatores motivacionais são intrínsecos e estão ligados às percepções e significados do exercício do cargo para o indivíduo e este se identifica com as atividades que realizam cotidianamente.

De forma geral, Gil (2010) afirma que a motivação é a força responsável por estimular as pessoas para realizar determinada ação, sendo a mesma oriunda das próprias necessidades humanas.

Os gestores de pessoas são peças importantes no processo de motivação, pois por intermédios desses funcionários podem ter a sensação de justiça de estarem ou não sendo recompensados devidamente e com isso podem se sentir valorizados ou não dentro da organização interferindo direta ou indiretamente no nível de motivação dos colaboradores (ROBBINS, 2008).

A liderança exercida pelos gestores ou a falta dela pode estar ligada aos níveis de motivação, pois líderes que recompensam justamente, tem boa comunicação e transmitem confiança para os subordinados tendem a dar mais autonomia a estes e com isso os funcionários podem melhorar o desempenho em suas funções organizacionais (MENDES, 2014).

2.2 Teorias Motivacionais

São as primeiras teorias a tratar do tema motivação, o foco destas teorias é o ambiente externo e o conteúdo dos cargos as duas mais relevante por serem as primeiras.

A teoria da hierarquia das necessidades aponta que a satisfação das necessidades humanas é essencial para a saúde física e mental do trabalhador, porque as mesmas estão dispostas em uma relação hierárquica que continha fatores físicos, sociais e psicológicos (SILVA, 2012). O nível mais baixo estava ligado à sobrevivência, como água e comida. O segundo nível estava relacionado a segurança física e psicológica do trabalhador. No terceiro nível, estavam as necessidades ligadas às relações sociais a exemplo dos relacionamentos interpessoais. O quarto nível é o da necessidade de estima, relacionada a autonomia. Por último, a autorrealização, que Maslow define como o máximo de potencial que o indivíduo pode atingir (CHIAVENATO, 2008).

Para Robbins (2008) a teoria da hierarquia das necessidades, desenvolvida por Maslow, esclarece que as necessidades humanas estão hierarquizadas e dispostas em níveis, em forma de uma pirâmide, conforme o nível de importância e de influência, na base da pirâmide estão as necessidades mais básicas (necessidade fisiológicas) e, no topo, as necessidades mais avançadas (as necessidades de auto realização).

Apesar da falta de comprovação científica a abordagem de Maslow revelou-se importante por ser uma das primeiras a tratar do tema motivação com relação ao desempenho dos funcionários nas organizações (ROBBINS, 2000).

Outra teoria bastante conhecida é a teoria das Necessidades Adquiridas, de acordo com Robbins (2008), essa teoria foi desenvolvida pelo psicólogo Americano David McClelland e seus colaboradores e baseia se na motivação sob três necessidades dominantes: Realização, Poder e Afiliação. A necessidade de realização refere-se ao desejo de ser autorrealização, obter resultados extraordinários em relação aos outros, ou seja, lutar pelo sucesso e superar outra superar desafios, atingir metas e objetivos.

Para Cunha (2007) necessidade de poder por sua vez, está relacionada à necessidade de exercer influência e controlar outras pessoas e grupos. Pessoas com esta motivação predominante buscam ter o poder e autoridade sobre outros, com a finalidade de influenciar o comportamento dos colaboradores direcionando as ações deles em prol do objetivo que o líder almeja. Ainda há aquele com predominância de necessidades de afiliação, estes preferem manter boas relações sociais com a chefia e colegas de trabalho afim de serem bem aceitos por estes.

Outra teoria clássica é de Douglas McGregor a qual tem duas visões antagônicas acerca da natureza humana: uma está baseada em concepções ou premissas negativas sobre o comportamento humano, chamada de Teoria X, e outra positiva, chamada de Teoria Y. Essas duas correntes teóricas são bastante interessantes para os administradores, pois aponta dois extremos que serve de base para o estilo de gestão a ser adotado. Este tipo de visão define se o gestor será mais autocrático e rígido ou mais democrático e apoiador (SILVA, 2005).

Teoria de Skinner: Teoria baseada nas pesquisas do cientista e professor da universidade de Harward nos Estados Unidos da, chamado B.F. Skinner. O pesquisador trouxe em seus estudos o conceito do reforço no comportamento dos indivíduos. "A teoria do reforço, baseada nas ideias de B. F. Skinner, diz que as consequências do comportamento de uma pessoa determinam o nível de motivação.

Comportamento que é reforçado através da recompensa será repetido (MONTANA; CHARNOV 2000 p.215).”

O comportamento dos indivíduos é reforçado ou repelido conforme os estímulos percebidos pelas pessoas, moldando o comportamento a partir da noção de recompensa e punição associado as ações que as pessoas possam desempenhar (MONTANA, CHARNOV, 2000).

2.3 Teorias de Processo

Estas teorias têm um escopo mais moderno e buscam compreender aspectos pouco observados nas teorias tradicionais dando mais dinamicidade ao cotidiano organizacional.

Inicialmente cabe destacar a teoria da expectativa elaborada pelo psicólogo norte-americano Victor Vroom (2010) e se baseia na concepção de que as pessoas são motivadas no momento em que, ao exercer seu trabalho, o seu esforço será recompensado e que a organização o fará alcançar seus objetivos.

De acordo com Robbins (2008), esta teoria tem como focos principais três relações: Relação esforço-desempenho: trata da percepção do indivíduo de que um determinado esforço pessoal irá levá-lo ao desempenho; Relação desempenho-recompensa: é o grau que o indivíduo acredita que o seu bom desempenho resultará no resultado esperado: a recompensa; Relação recompensas-metas pessoais: é o grau em que as recompensas organizacionais podem satisfazer as necessidades pessoais do indivíduo e a atração que as recompensas refletem sobre ele.

Chiavenato (2008) afirma que a teoria de Vroom é considerada contingencial, pois enfatiza as distinções entre as pessoas e entre os cargos por eles exercidos. Ou seja: o grau de motivação de um indivíduo está relacionado a diferenças individuais e como elas são utilizadas.

No que concerne a teoria da fixação de metas é correto dizer que o comportamento dos indivíduos é movido por suas intenções e seus objetivos, que podem estar intrinsecamente relacionados a comportamentos específicos. Esta teoria afirma que as pessoas buscarão ampliar esforços para a consecução de seus objetivos (GIL, 2010).

Conforme Silva (2012), diversos fatores são necessários para que a fixação de metas melhore a produtividade do trabalhador. O primeiro, os colaboradores devem estar comprometidos com os objetivos e metas, ou seja, devem tê-los aceitado. O objetivo da organização não é geralmente o mesmo do funcionário. Todavia, somente objetivos pessoais são capazes de motivar os comportamentos. O Segundo, o feedback é essencial por permitir que as pessoas compreendam o seu próprio desempenho.

Os fatores que levam os indivíduos a adotar determinado comportamento são complexos, porém para atingir os objetivos organizacionais é imperativo que o desempenho dos colaboradores evolua e este desenvolvimento passa pelo processo de motiva-los (ROBINNS, 2008).

De acordo com Silva (2012), os objetivos buscam influenciar o comportamento dos indivíduos. Os objetivos específicos aprimoram o desempenho eles devem ser difíceis e alcançáveis, pois objetivos inalcançáveis são desestimulantes e responsáveis pela queda na motivação e como consequência redução da produtividade e do desempenho.

Outra teoria com uma perspectiva moderna é a Teoria da Equidade, em que cada indivíduo tende a comparar aquilo que a ele é oferecido como recompensa pelo seu desempenho com aquilo que ofertado aos colegas de mesmo nível hierárquico. A partir desta comparação, está implícita a busca de um tratamento justo, ou melhor, equivalente aos esforços de cada um (BERGAMINI, 1997).

Dentro desta percepção colaboradores estarão mais ou menos motivados no trabalho conforme um processo comparativo que na sua ótica possa ser considerado justa ou injusta suas recompensas em relação aos colegas. Enfatizado a importância do modelo de recompensas da organização (ROBBINS, 2002).

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nessa seção serão apresentados os métodos e as técnicas selecionadas através de revisão bibliográfica e adaptações necessárias para os desenvolvimentos da pesquisa na coleta de dados, pois esses métodos dão suporte à pesquisa e conseqüentemente à elaboração dos resultados para que se possa responder aos objetivos estabelecidos.

3.1 PERFIL DA EMPRESA

A empresa estudada nesta pesquisa foi o Restaurante Pirão de Queijo - fundada em 2007, está localizada na Praça: Vidal de Negreiros, s/n – Bairro Brasília, na cidade de Patos – Paraíba. Empresa especializada em comida caseira e regional. Administrada pelo empresário José Dias Neto, natural de Patos e ex-funcionário da empresa e há 12 anos como gestor. Hoje o restaurante e pizzaria contém 25 funcionários entre cozinha, limpeza, garçom e balconista.

3.2 TIPOS DE PESQUISA

Quanto à coleta de dados a pesquisa é quantitativa, este tipo de pesquisa tem como característica o emprego da quantificação, tanto na forma da coleta de informações quanto no tratamento destas por intermédio de técnicas estatísticas (Richardson, 1999). Com o intuito de buscar ampliar o escopo da interpretação dos resultados foi realizada uma análise bibliográfica acerca das teorias relacionadas ao tema proposto.

Quanto aos objetivos a pesquisa é classificada como descritiva, conforme Gil (2001), as pesquisas descritivas têm por fim essencial descrever características de determinada população ou fenômeno, ou as relações entre as variáveis.

Quanto aos meios foi escolhida a aplicação do questionário com os colaboradores do Restaurante Pirão de Queijo. Foi adotada uma escala Likert: concordo totalmente, concordo parcialmente, discordo totalmente, discordo parcialmente.

3.3 TÉCNICAS DE COLETAS DE DADOS

A coletar de dados para a pesquisa foi utilizado como instrumento e técnica um questionário com perguntas fechadas, para que possa identificar dados que já se encontram disponíveis, pois já foram objeto de estudo e análise (livros, teses, etc.). Consiste em levar aos participantes da pesquisa a responder perguntas previamente estabelecidas, as perguntas são formuladas pelo pesquisador, apresentando grande

flexibilidade, pois permite aprofundar elementos que podem ir surgindo durante a entrevista (RICHARDSON, 1999).

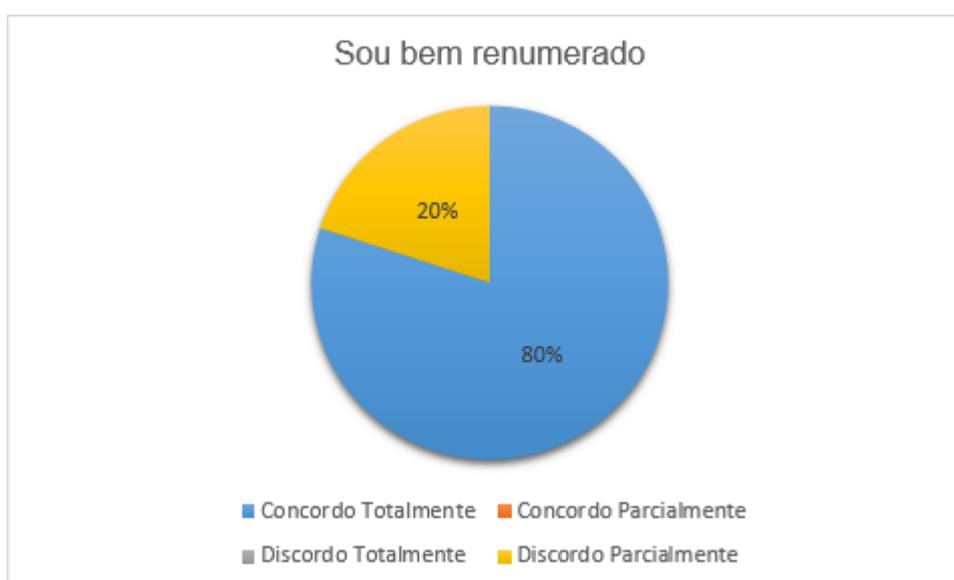
O questionário possui diversas vantagens, permitindo que o pesquisador alcance um amplo número de dados coletados. O questionário também garante o anonimato dos funcionários, possibilitando as pessoas responderem de forma mais adequada, minimizando a influência do pesquisador sobre o objetivo de estudo e os pesquisadores (GIL, 2001). O questionário, aplicado no dia 20 de maio de 2021 foi entregue aos colaboradores que livremente participaram e não se identificaram no formulário com as perguntas. A pesquisa foi realizada com 10 colaboradores que se dispôs a realização da pesquisa. 10 perguntas foram feitas sendo elas: tenho orgulho de trabalhar nessa empresa; minha opinião é solicitada e valorizada; sinto-me motivado para trabalhar nesta empresa; pretendo continuar trabalhando na empresa por pelo menos mais um ano; você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho desempenho na empresa. Recolhidos os dados eles foram tratados avaliando as principais correntes teóricas sobre motivação.

4. ANÁLISES DOS DADOS

A análise dos dados é feita com base no universo de repostas que foram devidamente tabuladas e organizadas por meio de gráficos. Os dados posteriormente foram confrontados com a base teórica anteriormente apresentada.

Os gráficos a seguir mostram as respostas dos colaboradores conforme a escala de likert, o teor das repostas foi confrontado com o que a literatura sobre motivação um resumo tipológico da pesquisa da motivação dos funcionários do Restaurante & Pizzaria Pirão de Queijo, na cidade de Patos na Paraíba.

Gráfico 1: Remuneração



Fonte: Dados da pesquisa, 2021

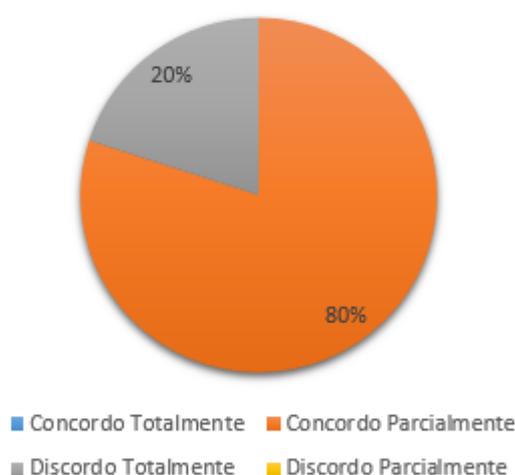
Conforme os dados tabulados e devidamente tratados cerca de 80% dos entrevistados diz estar parcialmente satisfeitos com seus rendimentos, ou seja, uma porcentagem alta, apenas 1 entrevistado respondeu que discorda parcialmente.

Conforme teóricos clássicos como Herzberg a satisfação de fatores extrínsecos contribui para a não insatisfação no trabalho, embora não motive internamente o colaborador, garantirá pelo menos que ele não fique insatisfeito a ponto de abandonar o trabalho.

Segundo Chiavenato (2008) ampliar incentivos financeiros e não financeiros torna mais atrativo para o colaborador a permanência na organização. Como apontam os números se faz necessário melhorar a remuneração afim de manter e ampliar o nível de satisfação dos colaboradores neste ponto específico.

Gráfico 2: Valorização profissional

Sou valorizado pela chefia



Fonte: Dados da pesquisa, 2021

A maioria dos entrevistados (4) o correspondente a 80% do total diz se sentir parcialmente valorizados pelo chefe imediato, ou seja, uma grande porcentagem, na sequência 1 discorda totalmente e nenhum concorda totalmente com a afirmação. Os teóricos clássicos e modernos apontam para o aspecto positivo de a chefia valorizar os subordinados no sentido de que o colaborador perceba que seu desempenho é percebido pelo chefe como de grande importância para a organização.

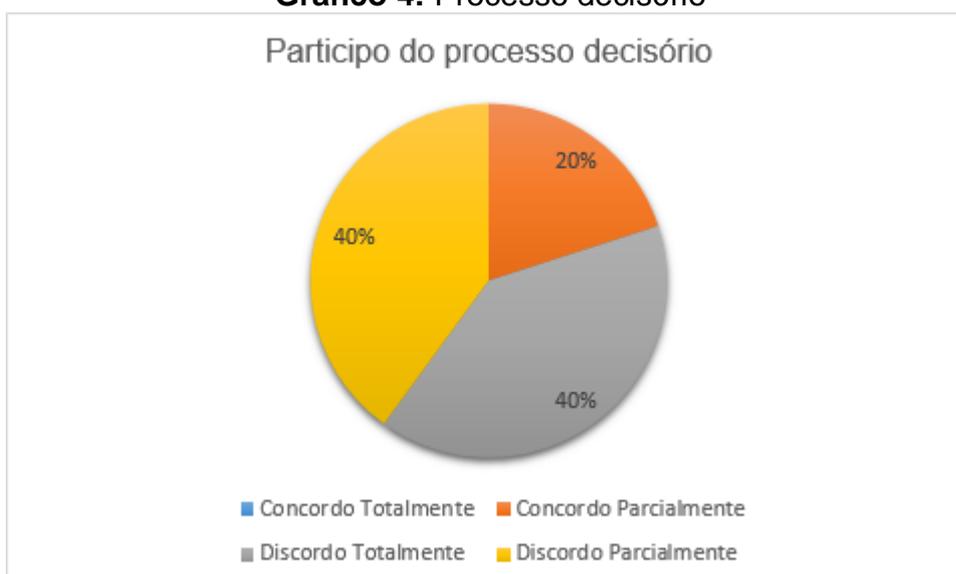
Conforme Murrey (1983) a valorização do desempenho do colaborador pela chefia faz com que queira cada vez mais melhorar e fazer bem feito suas atribuições. Isso pode gerar impactos positivos a médio e longo prazo para a organização.

Gráfico 3: Manter boas relações com os colegas

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Se relacionar bem com os colegas de trabalho é outro ponto importante para os teóricos da motivação. Os dados mostram que 2 dizem estar plenamente contentes; 2 parcialmente contentes e 1 dizer estar completamente insatisfeito. Este tópico revela certa divisão quanto às respostas, porém na sua maioria concordam em estar um ambiente com boa relação entre os colegas.

Conforme Silva (2005) a boa relação entre os pares promove coesão no grupo de trabalho, ou seja, todos trabalharam em um sentido só buscando a cooperação e a superação de diversidades entre os participantes.

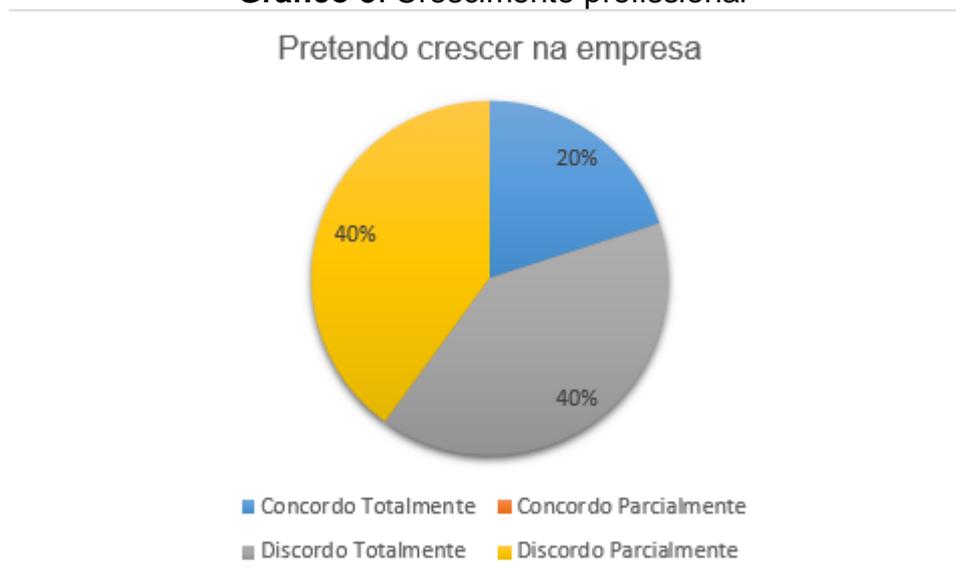
Gráfico 4: Processo decisório

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

O processo decisório é fundamental para saber quais caminhos a organização vai seguir. Apenas 2 entrevistados concordam parcialmente, 2 discordam parcialmente e 1 discorda totalmente. O processo decisório da organização tem um número maior que desaprova do que os que concordam com as opiniões da gestão da empresa.

Conforme Bergamini (1983), a motivação dos funcionários está ligada a aspectos intrínsecos que para além de aspectos externos, estão a sensação de que são ouvidos e suas opiniões são levadas em conta por seus superiores.

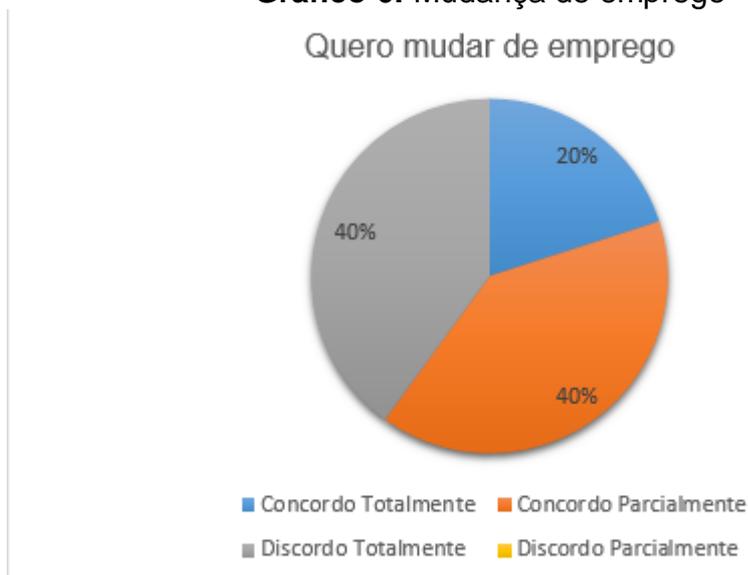
Gráfico 5: Crescimento profissional



Fonte: Dados da pesquisa, 2021

O número de entrevistados que pretende crescer na hierarquia da empresa é só de 1 colaborador; 2 discordam parcialmente da afirmação e outros 2 discordam totalmente.

O número de subordinados que não veem possibilidade de crescimento é grande o que pode gerar uma desmotivação quanto aos rumos subordinados na organização, isso em si pode favorecer que o funcionário tente outra colocação no mercado de trabalho.

Gráfico 6: Mudança de emprego

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

O número de entrevistados que almeja permanecer na empresa é de apenas 1 com uma concordância total. Este número precisa ser analisado de uma forma mais ampla por parte dos gestores, pois a falta de perspectiva de crescimento profissional, remuneração, causas pessoais diversas podem estar de entre as diversas causas para estes números.

Gráfico 7: Produtividade no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Os dados obtidos mostram novamente um aspecto interessante a divisão de respostas, mas observa-se que 2 acreditam que parcialmente poderiam produzir mais, 1 concorda totalmente e 1 discorda parcialmente.

É necessário que a organização acompanhe melhor a possibilidade de extrair o melhor dos colaboradores absorvendo suas contribuições e com isso ampliando seu escopo e o know-how da empresa. As organizações em cenários competitivos precisam dar cada vez mais voz aos servidores para melhorar suas motivações e ampliar suas qualificações profissionais (CHIAVENATO,2008).

Gráfico 8: Opiniões



Fonte: Dados da pesquisa, 2021

As opiniões dos funcionários também divergem muito nesse ponto em cada alternativa pelo menos um opinou favorável ou desfavorável, essa questão pode gerar embates dentro do grupo, alguns pode ser ouvido enquanto outros ignorados ou parcialmente ignorados.

Victor Vroom (2010) em sua teoria da expectativa defende que um comportamento pode ocorrer ou não conforme o que o colaborador espera receber, com isso, o colaborador pesa e pondera se sua contribuição será valorizada ou descartada pelo gestor.

Gráfico 9: Supervisão justa

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

O número de entrevistados que diz concordar totalmente é de 3 funcionários e outros 2 concordam parcialmente. O problema da supervisão injusta é por criar uma situação de perseguição e outros problemas.

A supervisão serve para corrigir erros e ajustar caminhas, propondo orientações para a correção de problemas dentro das instituições.

Gráfico 10: Realização profissional

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Neste tópico houve uma divisão de opiniões sendo que 2 dizem estar parcialmente realizados e 1 para cada alternativa restante. Sem dúvidas a pergunta mais complexa, pois realização tem haver com o mais intimo do colaborador ligado a vida profissional. A realização está ligada a aspectos do meio organizacional e com a percepção interna do colaborador em realização este.

Robbins (2008) descreve a realização como o ponto mais alto em teorias mais clássicas e também nas mais modernas. A revisão bibliográfica vem ampliando o escopo literário e corroborando a necessidade de práticas organizacionais com a finalidade de trazer mais produtividade e eficiência do meio produtivo.

5. CONCLUSÃO

A motivação é um tema bastante complexo e de extrema importância no ambiente organizacional porque interfere no desempenho dos indivíduos, por isso compreender os fatores motivacionais e os que causam a baixa motivação podem ser relevantes para os gestores como base para a correção de políticas e práticas de gestão de pessoas.

A presente pesquisa, realizada na cidade de Patos-PB no Restaurante e Pizzaria Pirão de Queijo, que teve como objetivo geral: compreender o nível de motivação com que os funcionários do Restaurante e Pizzaria Pirão de Queijo estão desempenhando suas funções. Após as análises dos resultados apresentados, verificou-se que os funcionários demonstram estar satisfeitos, tal afirmação foi feita com base nas respostas representadas nos gráficos e posteriormente correlacionados com arcabouço teórico. Vale ressaltar que a pesquisa apresenta limitações por ser um tema complexo, este estudo pode não alcançar de fato as reais concepções dos colaboradores.

A maioria das respostas refletem questões importantes para a melhoria das políticas de gestão ligadas à motivação dos colaboradores, desenvolver mais engajamento na equipe e partilhar mais o poder decisório bem como aliar as posições entre os trabalhadores e os gestores. Estas são atitudes que poderia aumentar a motivação e como consequência ampliar a produtividade.

O trabalho contribuiu do ponto de vista social e econômico, pois com a constatação de fragilidades os gestores podem corrigir os pontos fracos possibilitando um crescimento organizacional do ponto de vista humano e com isso possibilitando a expansão do negócio bem como a manutenção de empregos.

Por fim, para trabalhos futuros sugere-se fazer uma pesquisa mais abrangente por meio de métodos qualitativos e ampliando o número de entrevistados para aumentar a base de conhecimento, bem como ampliar o escopo teórico sobre o tema motivação no trabalho.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W.; Avaliação de desempenho humano na empresa. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1983.

BERGAMINI, C.W. **Motivação nas organizações**. Editora Atlas, 4ª edição, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. Editora Campus, 2ªedição, 2008.

CUNHA, Miquel Pina e; REGO, Arménio; CUNHA, Rita Campos e; CARDOSO, Carlos Cabral. **Manual de Comportamento Organizacional e Gestão**. Editora RH, 6ªedição, 2007.

FONSECA, Kátia T. **O que é Motivação**. Disponível em: Acesso em: 01 de outubro de 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas. 2010.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H; **Psicologia para administradores de empresas**. São Paulo: EPU, 1977.

Marcondes. - 11. ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall. 5ª reimpressão, 2008.
MARTENS, R. **Competitiveness in sport**. Trabalho no International Congress of Physical Activity Sciences, Quebec, Canadá, (1976).

MAXIMIANO, A. C. A. **Fundamentos de Administração**. São Paulo: Atlas,2007.

MENDES, J. M. **Motivação como fator de alto desempenho**. Monografia. ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE, Rio de Janeiro. 2014.

MURREY, E. J. **Motivação e emoção**. Rio de Janeiro. 1983.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. Tradução técnica Reynaldo. 2008

SILVA, A. C. **LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE SANTA CATARINA**. Dissertação de mestrado em Administração, Universidade do Sul de Santa Catarina, 2012.

SILVA, R. O. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

STATT, David A. **The Routledge dictionary of business management**. – 3rd ed., rev. and enl. - Taylor & Francis e-Library, 2004.

MONTANA, P. J. **Administração**. Saraiva: São Paulo, 2000 p.215 – 217.