

OPINIÃO	Nº DE ENTREVISTADOS	PORCENTAGEM
4,0	2	10%
5,0	2	10%
6,0	4	20%
7,0	6	30%
8,0	5	25%
10,0	1	5%
TOTAL	20	100%

QUADRO 3: Nota estabelecida à empresa pelos funcionários.

Ao analisar o quadro 2, acerca da nota que os funcionários estabeleceram para a empresa ALUSP, o resultado obtido foi o seguinte: dois funcionários deram nota 4,0 e outros dois deram nota 5,0 que equivale a um percentual de 10% do total para cada nota.

Quatro deles acham que a empresa merece nota 6,0 obtendo este um percentual de 20% do total. O maior percentual 30%, ou seja, seis dos funcionários afirmaram que a empresa merece nota 7,0. Com um total de 25% estão 5 funcionários, esses deram nota 8,0. E por fim, um único funcionário que representa um quadro percentual de 5% do total, dando nota 10.0 para a empresa ALUSP.

Por fim, foi questionada a opinião deles sobre o que a empresa deveria fazer para aumentar sua satisfação no trabalho.

OPINIÕES	Nº DE ENTREVISTADOS	PORCENTAGEM
Fardamento	3	15%
Mudança de horário	3	15%
Aumento de salário	4	20%
Organização	3	15%
Ventilação	3	15%
Acertos salariais	1	5%
Ouvir os funcionários	3	15%
TOTAL	20	100%

QUADRO 3: O que a empresa poderia fazer para aumentar sua satisfação no trabalho

Segundo os dados apresentados no quadro acima, a respeito do que poderia ser feito para aumentar a satisfação ou motivação dos funcionários, as principais sugestões foram as seguintes: que todos os funcionários tivessem fardas, isso resultou um total de 15%, pois muitos não têm fardas adequadas para os serviços que executam, ou seja, para cada setor um tipo de farda. Outra sugestão foi sobre o horário, pois é bastante corrido, começando às seis horas da manhã até as onze horas e retornam ao meio dia até as cinco da tarde, embora muitas vezes saem mais tarde, o que torna um trabalho bastante cansativo, tendo este um total de 15%.

A principal crítica de 20% se constitui através do salário, onde muitos afirmam receber pouco pelo tanto de esforço que fazem. Alguns se queixaram da falta de organização; são peças espalhadas por todos os lados, tem muita sujeira misturada às peças, o que acaba atrasando no desempenho dos funcionários, apresentando este um percentual de 15% do total. Outros 15% dos funcionários se queixam do lugar, pois é bastante quente a ventilação no local de trabalho é escassa. E isso faz com que o cansaço seja ainda maior. 5% dos funcionários reclamam dos salários desiguais, onde exercem a mesma função, porém não recebem o mesmo salário uns ganham mais do que outros fazendo o mesmo serviço.

Uma questão diferenciada das demais sugestões totalizando 15% diz respeito à empresa não procurar saber dos desejos e vontades dos funcionários, não ouvir suas opiniões.

Ante tudo o aqui exposto, verificou-se a partir da variável faixa etária que grande parte dos funcionários encontra-se numa linha de idade abaixo dos 40 anos. Isto pode remeter a uma reflexão sobre a questão de perspectiva de vida, haja vista,

que os sujeitos com esta idade, apresentam-se disponíveis a uma maior produtividade no trabalho, focando melhores expectativas de vida. Nesta etapa de vida existem possibilidades de ascensão profissional e conquistas sociais. Relacionar estes dados com a variável motivação do funcionário registra aqui num importante ponto para compreender a satisfação ou não dos funcionários da empresa ALUSP.

Em seguida nota-se claramente que a maior parte dos entrevistados possui ensino médio completo, significando um nível regular de escolaridade, que pode proporcionar em maior entendimento e consciência de direitos, inclusive trabalhistas. Percebe-se assim, que os funcionários da empresa ALUSP possuem certo grau de instrução que pode lhes orientar a reflexão de seu modo de trabalho.

No que diz respeito à renda mensal dos funcionários entrevistados o resultado comprova que 95% destes recebem uma renda equivalente a um salário mínimo. O que é insuficiente para a manutenção de vida diária desses trabalhadores. Esta é uma importante variável para se compreender o resultado final deste trabalho.

Quanto ao tempo de trabalho foi observado que a maior parte dos funcionários que trabalham a certo tempo na empresa, ou seja, a mais de três anos, pode transformar num certo comodismo, onde hoje o ciclo de vida de um funcionário permanecer na empresa é em média de dois anos.

Porém, pode ser pela questão da falta de oportunidade no mercado de trabalho. Isso se torna bem visível na tabela 1, onde a maior parte dos funcionários, ou seja, 35% deles ao serem questionados sobre o motivo de ter procurado a empresa, responderam que foi pela escassez de trabalho, a falta de oportunidade no mercado e, além disso, estão exigindo experiências na área. No entanto, na empresa ALUSP, não exige esses critérios, é tanto que na empresa existem funcionários analfabetos. Ou seja, não tem essa preocupação por parte da empresa. E 25% indagaram que foi por necessidade. É possível observar ainda que na referida tabela que há outras variáveis como: bom salário e pelo cargo oferecido. Um dado curioso foi referente ao funcionário gostar de desafios, pois, conforme McClelland elas buscam a realização pessoal mais do que a recompensa pelo sucesso em si. Elas têm o desejo de fazer algo melhor ou de forma mais eficiente do que já foi feito. (ROBBINS, 2009). Porém conforme entrevista com um funcionário relata que *“a empresa não dá espaço para um funcionário crescer”*.

Observou-se ainda nos resultados da pesquisa, a percepção dos funcionários em relação ao seu trabalho. Em que a maioria respondeu de forma positiva, porém 35% destes responderam que não gostam do trabalho que exercem. Segundo um funcionário entrevistado uma das razões pela qual não gosta do seu trabalho se refere em *“ter que trabalhar o dia todo em pé, pois é bastante cansativo e para piorar o local de trabalho é muito quente e desorganizado”*. No entanto foi possível perceber que a empresa é composta por ótimos funcionários, porém não utilizam nenhuma estratégia para melhorar ainda mais o desempenho os mesmos. E durante as entrevistas os funcionários se queixaram de um sentimento de alienação e de uma perda do sentimento de identidade.

Nesse mesmo questionário foi levada em consideração a questão referente ao nível de satisfação dos funcionários com o seu trabalho. A maior representação concentra-se em pouco satisfeitos. Neste sentido podemos levar em consideração vários critérios que foram apresentados por Herzberg citado por Chiavenato (2005), como as questões salariais, condições físicas de trabalho, relacionamento com os demais da organização, políticas corporativas, estas se referem a fatores que afetam a insatisfação com o trabalho. De acordo com um dos ex-funcionários que foi entrevistado, o mesmo diz que o seu *“cargo era bom, mas o esforço era tanto que acabou desistindo e por sorte apareceu uma oportunidade em outra empresa na qual está até hoje”*.

Mediante a questão acima, foi interessante questionar se alguma vez pensou ou pensa em sair da empresa. O maior percentual resultou naqueles que não pensam em sair da empresa. Segundo um funcionário que foi entrevistado *“ainda estou na empresa porque não surgiu outro emprego e quando apareceu não fui atrás, acabei me acomodando assim como muitos outros, pois temem não dar certo e o gestor não aceitar mais de volta”*.

Algumas ações influenciam a motivação das pessoas, elogiar alguns pelo trabalho e a outros não, pode provocar certa desmotivação nos demais funcionários. Esta é a realidade da ALUSP. Grande parte deles raramente ou nunca receberam algum tipo de elogio pelo trabalho. Dado que é importante ser levado em consideração, visto que a menor representação concentra-se naqueles que diz sempre receber elogios pelo trabalho que executam, mas também, isso pode servir de incentivo para aqueles que desejam ter o seu trabalho reconhecido.

No que diz respeito à satisfação dos funcionários entrevistados com o salário que recebem, o resultado surpreende pelo fato de 75% destes, estarem satisfeitos com apenas um salário mínimo. Este resultado foi obtido através da renda mensal dos funcionários exposto no gráfico 4, onde quase todos os funcionários da empresa afirmam receber apenas uma renda mensal de um salário mínimo. Porém pode-se perceber que em determinados os funcionários caem em contradição, isso é perceptível no quadro 3, onde a maioria dos funcionários quando questionados a respeito do que a empresa poderia fazer para aumentar sua satisfação no trabalho, eles alegam aumento de salário.

Diante de tantas questões referentes ao funcionário, vale questionar qual nota eles dariam para a empresa ALUSP. Com base nas informações do quadro 3, convém dizer que o resultado teve maior percentual obtendo nota 7. No entanto, aparenta ser uma nota baixa para uma empresa de grande porte como é a empresa ALUSP. Ou seja, isso mostra que a empresa tem pontos falhos, que podem ser visualizados no quadro 4, no qual estão sugestões e críticas dos funcionários. Quanto ao que poderia ser feito para aumentar sua satisfação no trabalho.

Conforme essas variáveis percebe-se que existem questões muito simples, principalmente na que se referentes em ouvir os funcionários, pois conforme os mesmos a empresa não se preocupa tanto com os desejos e necessidades de seus funcionários, o que certamente causa uma certa desmotivação.

Conclusão

Ao concluir um trabalho dessa natureza é que se pode perceber como é importante o estudo sobre o comportamento humano principalmente dentro das organizações. Desse modo, ao fazermos uma incursão teórica sobre as principais teorias de motivação, constatamos que são diversas as razões motivacionais que levam o indivíduo a chegar a satisfação ou a insatisfação com o seu trabalho.

Destaca-se que apesar dos avanços que as organizações estão enfrentando, as mesmas buscam melhorias constantes baseada nas necessidades e expectativas dos trabalhadores, ou seja, através dos desejos que eles procuram realizar, de certo modo traz algum tipo de melhoria para a empresa. Embora as novas teorias indiquem a importância de se valorizar os indivíduos nas organizações, constatou-se que pouco se dá atenção a isso e o resultado é que, na prática, os trabalhadores vivenciam um maior desânimo ou desmotivação no seu trabalho.

Ao finalizar todas as etapas necessárias para a realização desse estudo, pode-se concluir que os objetivos propostos foram atingidos. Visto que, os resultados obtidos por meio da pesquisa, demonstraram a situação do nível da satisfação dos clientes em relação ao seu trabalho na empresa Alumínio São Paulo (ALUSP).

A questão mais considerável para obtenção dos resultados da pesquisa tinha como objetivo identificar quais os principais fatores motivacionais que os funcionários sentem em relação ao seu trabalho. Nesse caso, observa-se que os resultados repercutiram de maneira pouco satisfatória conforme as respostas obtidas através do questionário e das entrevistas. No entanto, faz-se necessário que a empresa ALUSP ao tomar conhecimento desses fatos, tenha alguma preocupação e trabalhe na intenção de modificar esse quadro, já que a empresa possui funcionários excelentes, ou seja, no momento quando foi possível observar um pouco do trabalho dos funcionários, percebeu-se que a empresa possui funcionários motivados, ágeis na execução de suas tarefas.

Porém não quer dizer que funcionários motivados sejam funcionários satisfeitos. Portanto, a empresa precisa valorizar o funcionário e criar diretrizes para que ele se sinta satisfeito e possa produzir com maior eficiência.

Dentre os fatores, a análise dos dados permitiu concluir que a empresa se encontra em situações não muito favoráveis quanto aos seus funcionários. Faz-se necessário neste caso, uma revisão política interna da organização com a

perspectiva de diagnosticar os pontos falhos existentes segundo os funcionários, visto que são eles o ponto chave para o bom desenvolvimento da organização.

Referências

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BONAFIN, Tabatha Caroline. **Incentivos Organizacionais Versus Satisfação dos funcionários**, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LOPES, Tomás de Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PATOS. **Histórico**. Disponível em:
<http://www.cidades.com.br/cidade/patos/002390.html>. Acesso em 09 out 2011.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva 2000.

_____. **I. Fundamentos do Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

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

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisas em administração.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

Apêndices

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO: entrevista com ex- funcionários da empresa Alumínio São Paulo.

1. Qual a sua idade?
2. Quanto tempo trabalhou na empresa ALUSP?
3. Por qual motivo saiu da empresa?
4. Era motivado com seu trabalho?
5. Já foi promovido alguma vez?
6. Recebeu algum elogio pelo seu trabalho?
7. Tirava férias?
8. Como era sua relação com os demais funcionários e com os superiores?
9. Tinha liberdade de expressar sua opinião ou de utilizar suas capacidades?
10. Era satisfeito com seu salário?
11. Qual era o seu sentimento em relação a ser membro da empresa?
12. Cobravam muito esforço de sua parte?
13. Qual era o seu nível de satisfação com seu trabalho?
 muito insatisfeito satisfeito
 insatisfeito muito satisfeito
 pouco satisfeito
14. Está trabalhando atualmente?
15. Poderia fazer uma comparação do seu trabalho atual com o anterior, ou seja, com o da empresa ALUSP?
16. Hoje você sente-se mais motivado? Sente-se mais valorizado?

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO: entrevista com funcionários atuais da empresa ALUSP.

1. Qual a sua idade?
2. Há quanto tempo trabalha na empresa?
3. Você é motivado com seu trabalho?
Obs: se não, por que ainda está na empresa?
4. Já foi promovido alguma vez?
5. Recebe elogios pelo seu trabalho ou algum tipo de gratificação?
6. A empresa dá o direito das férias?
7. Como é sua relação com os demais funcionários e com os superiores?
8. Você tem liberdade de expressar sua opinião?
9. Você está satisfeito com seu salário?
10. Qual o seu sentimento em ser membro desta empresa?
11. Cobram muito de você? Exigem muito esforço de sua parte?
12. Qual o seu nível de satisfação com seu trabalho?
 muito insatisfeito satisfeito
 insatisfeito muito satisfeito
 pouco satisfeito
13. Você alguma vez procurou a empresa para se queixar de alguma coisa. Quanto ao seu salário, férias ou outra coisa?
14. A empresa procura saber dos seus desejos, se está satisfeito?
15. Em sua opinião, que benefícios a empresa deveria adotar para tornar o trabalho mais atrativo, algo que aumente sua motivação?

APÊNDICE C

QUESTIONÁRIO: entrevista com o gestor da empresa.

1. Quando, como e quem fundou a empresa?
2. Qual era o tipo de produção inicial?
3. Qual era o seu grande objetivo?
4. A empresa contava com quantos funcionários? E hoje, quantos possuem?
5. Como é a relação da empresa com os funcionários?
6. O senhor sempre faz reuniões? Existe participação dos funcionários nas reuniões?
7. O senhor aceita a opinião de seus funcionários?
8. Como a empresa vê a participação dos funcionários?
9. Existe uma preocupação de sua parte em motivar os funcionários a serem mais dedicados mais participativos no trabalho, ou seja, em mantê-los na empresa?
10. Quais são as estratégias utilizadas para motivar os funcionários?
11. O senhor tem conhecimento dos desejos e vontades de seus funcionários?
12. A empresa toma conhecimento do que deixa os funcionários satisfeitos?
13. O senhor conhece seus funcionários mais eficientes? Os mesmos recebem algum tipo de gratificação?
14. E para aqueles funcionários ineficientes tem algum tipo de punição, qual a sua atitude com este? Qual procedimento a ser tomado?
15. Existe alguma resistência por parte dos funcionários em relação a implementação de algo?
16. A empresa percebe conflitos, tensões, frustrações internas entre os funcionários?
17. A empresa considera o ambiente de trabalho agradável?
18. Existem muitas reivindicações por parte dos funcionários?
19. A empresa tem alianças com outras empresas? Existem serviços prestados?
20. Quais são as regras de conduta, normas da empresa?
21. Qual o tipo de punição para aqueles que as descumprem?

APÊNDICE D

QUESTIONÁRIO

Prezado (a) Sr (a),

Eu, MÉRCIA OLIVEIRA DE MORAIS, aluna curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), apresento este questionário que faz parte de minha conclusão deste curso; tendo como tema: **A análise do processo motivacional dos funcionários da empresa Alumínio São Paulo**. Com o objetivo de analisar o nível de satisfação e insatisfação com o trabalho na empresa em questão. Assim sendo, agradeço sua compreensão. Sua colaboração é muito importante para o meu trabalho.

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. SEXO

Masculino Feminino

2. FAIXA ETÁRIA

18 a 25 anos 41 a 50 anos
 26 a 30 anos 51 acima
 31 a 40 anos

3. GRAU DE ESCOLARIDADE

Analfabeto Médio incompleto
 Fundamental completo Superior completo
 Fundamental incompleto Superior incompleto
 Médio completo

4. RENDA MENSAL

Até um salário
 de 2 a 3 salários
 de 4 a 5 salários

QUANTO A EMPRESA ALUMÍNIO SÃO PAULO

5. Há quanto tempo trabalha na empresa?

- Entre 1 e 6 meses Mais de 1 ano
 Entre 7 meses e 1 ano Mais de 3 anos

6. O que levou a procurar esta empresa?

7. Gosta de seu trabalho?

- Sim Não

8. Qual o seu nível de satisfação em com seu trabalho?

- Muito insatisfeito Satisfeito
 Insatisfeito Muito satisfeito
 Pouco satisfeito

9. Cite alguns fatores que lhe deixa insatisfeito no seu trabalho.

10. Já pensou em sair da empresa?

- Sim Não

11. Qual a freqüência que seu trabalho é elogiado?

- Sempre
 Raramente
 Nunca

12. A empresa exige um procedimento rígido para execução das tarefas?

- Sim Sempre
 Não As vezes

13. Está satisfeito com seu salário?

- Sim Não

14. Você considera sua remuneração adequada ao trabalho que exerce?

() Sim () Não

15. De 0 a 10, qual nota você daria a empresa?

16. Você tem alguma sugestão, crítica ou elogio para fazer?

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.