

AVALIAÇÃO DO FATOR MOTIVACIONAL DOS COLABORADORES DA ÁREA DA QUALIDADE EM UMA EMPRESA MONTADORA DE CHICOTES ELÉTRICOS

EVALUATION OF MOTIVATIONAL FACTORS OF EMPLOYEES IN QUALITY AREA IN A WIRING HARNESSES ASSEMBLY COMPANY

Monique Hellem Ribeiro¹

Fernanda Cristina Pierre²

RESUMO

A satisfação e o bem-estar dos colaboradores é um ponto crucial para que haja produtividade e uma boa relação entre as pessoas dentro do ambiente organizacional. Pode-se enfatizar também que é uma forma de aumentar a produção sem aplicar grandes valores financeiros, pois os funcionários tornam-se engajados, quando observam que existe atenção maior da empresa para eles. Grandes empresas exigem que seus fornecedores invistam em seus colaboradores como a atualização de função, maior segurança dentro da empresa, avaliações e plano de carreira e, até mesmo, exigem que a empresa ofereça um plano de saúde. Nesse estudo de caso, utilizou-se a metodologia de estudo exploratório por meio de uma pesquisa quantitativa em relação à satisfação de 11 colaboradores da área da Qualidade de uma empresa montadora de chicotes elétricos. Foi possível concluir que o grau de satisfação dos entrevistados foi positivo em alguns aspectos, negativo em outros e situações que os colaboradores ficaram indiferentes. Conclui-se que a empresa pode vir fortalecer sua imagem perante seus colaboradores, tornando-os mais motivados em algumas condições de trabalho que a empresa oferece utilizando os resultados apresentados, pois pode desenvolver um novo método de gerenciamento de pessoas.

Palavras-chave: Equipe, Pesquisa, Plano de carreira.

ABSTRACT

The satisfaction and well-being of employees is a crucial point for productivity and a good relationship among people within organizational environment. It can also be emphasized that it is a way to increase production without applying large financial amounts, as employees become engaged when they observe that the company pays more attention to them. Large companies require their suppliers to invest in their employees, such as job upgrades, higher security within the company, evaluations and career plans, and even require the company to offer a health plan. In this case study, the exploratory study methodology was used through a quantitative survey in relation to the satisfaction of 11 employees in the Quality area of a company that assembles electrical harnesses. Results show that the degree of satisfaction of the interviewees was positive in some aspects, negative in others and there were situations that the collaborators were indifferent. It is concluded that the company can come to strengthen its image for its employees, making them more motivated in some offered working conditions using the presented results, as it can develop a new method of employee management.

Keywords: Career plan, Research, Team

¹ Graduanda em Tecnologia em Produção Industrial pela Faculdade de Tecnologia de Botucatu.

² Professora de Ensino Superior pela Faculdade de Tecnologia de Botucatu, Avenida José Ítalo Bacchi s/n – jardim Aeroporto – Botucatu – SP CEP: 18606-855. Tel. (14) 3814-3004. Doutorado em Ciência Florestal pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, e-mail: fernanda.pierre@fatec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

As pessoas constituem o principal ativo da organização. Por isso, a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários. As organizações bem-sucedidas estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros, principalmente o investimento dos funcionários (CHIAVENATO, 2014).

Ainda de acordo com o autor, quando uma organização está realmente voltada para as pessoas, sua filosofia global e sua cultura organizacional passam a refletir essa crença. A gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas (colaboradores, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada) para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

A motivação dos colaboradores se torna um fator determinante para a sobrevivência da organização e é um desafio enfrentado diariamente pelos gestores. Os colaboradores são motivados acima de tudo pela exaltação da qualidade de seu trabalho e pelas relações da equipe que dão o suporte necessário (ROSA, 2016).

O processo motivacional é extremamente rico, incluindo necessidade, satisfação, expectativas, valores, modelos mentais e, certamente, o significado que atribuímos ao trabalho (VERGARA, 2013).

De acordo com o autor, todos sabem que motivação é um processo intrínseco, ou seja, está no interior de cada pessoa. Mas sabem também que se pode provocar essa motivação por meio de estímulos.

O grande desafio no processo de gerar motivação é descobrir o estímulo mais adequado. As teorias motivacionais nos levam a concluir que as pessoas possuem necessidades, intenções e expectativas e são influenciadas por estímulos externos (MACÊDO *et al.*, 2007).

Conforme exposto por Silva (2014), a motivação influencia no processo de interação e desenvolvimento nos aspectos profissionais, sociais e de aprendizado da sua equipe. O líder precisa ter e ou desenvolver habilidades que permitam conhecer bem seus liderados, identificando seus potenciais e suas fragilidades, assim como qualidades, saber ouvir, dar e receber opinião influencia o desenvolvimento da sua equipe, promovendo mudanças que estimulam o seu crescimento.

Corroborando, Rosa (2016) explica que implementando as estratégias e checando seus resultados, os líderes reconhecem as oportunidades para promover a motivação no ambiente de trabalho, obtendo mais segurança e habilidade na prática das ações. Seja o reconhecimento feito

por cartas, e-mails ou realização pessoal. Vale ressaltar que um liderado motivado entrega bons resultados se trabalha com mais alegria.

Este trabalho teve como objetivo avaliar o fator motivacional dos colaboradores da área da Qualidade de uma empresa de chicotes elétricos.

2 MATERIAL E MÉTODOS

O estudo de caso foi realizado em uma indústria montadora de chicotes elétricos localizada no interior do Estado de São Paulo, que desenvolve e monta o chicote de acordo com o projeto do cliente ou necessidade, sendo a maior parte dos clientes do seguimento agrícola.

O alvo deste estudo foi o grau de motivação dos 11 colaboradores que compõem o setor da Qualidade da empresa em estudo.

Para desenvolver este trabalho foram utilizados como metodologia uma pesquisa quantitativa. As informações foram levantadas por meio de questionário elaborado e aplicado com os colaboradores no período de 14/05/2023 a 24/05/2023.

A categoria de perguntas de 4 a 11 foi respondida por meio de uma escala tipo Likert, que varia de 1 a 5, sendo 1-muito insatisfeito, 2-insatisfeito, 3-nem satisfeito/nem insatisfeito, 4-satisfeito e 5-muito satisfeito.

O questionário foi elaborado com base na literatura e revistas específicas, abordando como tema principal a motivação, e é composto por onze perguntas, sendo:

1. Qual é seu gênero?
2. Qual é sua faixa etária?
3. Qual é seu tempo de empresa?
4. Qual é o grau de satisfação do colaborador em relação ao trabalho em equipe de seu grupo?
5. Qual é o grau de satisfação dos colaboradores em relação ao reconhecimento da empresa pelo seu trabalho e desempenho?
6. Qual é o grau de satisfação dos colaboradores em relação ao plano de carreira que a empresa oferece?
7. Qual é o grau de satisfação dos colaboradores em relação aos benefícios que a empresa oferece?
8. Qual é o grau de satisfação dos colaboradores em relação as condições de ambiente de trabalho?
9. Qual é o grau de satisfação dos colaboradores em relação ao salário?

10. Qual é o grau de satisfação dos colaboradores em relação a sua função?

11. Qual é o grau de satisfação do colaborador em relação a melhorias dentro da empresa?

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

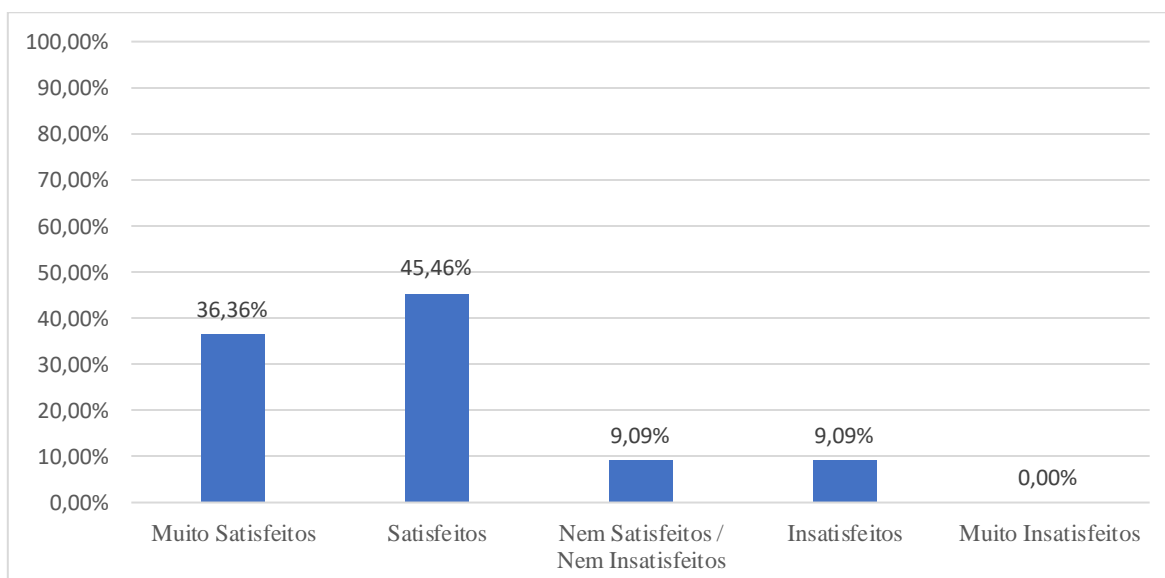
Dos 11 colaboradores entrevistados do setor da Qualidade, 73% são do sexo feminino e 27% são do sexo masculino.

Quanto à faixa etária dos respondentes, 9,09% têm até 20 anos, 72,73% têm de 21 a 30 anos, 18,18% de 31 a 40 anos. Observou-se que a faixa etária predominante é a de 21 a 30 anos.

Analisando o tempo de empresa dos colaboradores respondentes, 9,09% trabalham até 1 ano, 27,27% trabalham de 1 a 3 anos, 36,37% trabalham de 4 a 6 anos e 27,27% trabalham de 7 a 10 anos. Observa-se que o tempo de empresa dos colaboradores predominante são dos que trabalham de 4 a 6 anos.

Quanto ao grau de satisfação dos colaboradores respondentes em relação ao trabalho em equipe de seu grupo, conforme Figura 1, observa-se que 36,36% estão muito satisfeitos, 45,46% satisfeitos, 9,09% nem satisfeitos / nem insatisfeitos e 9,09% insatisfeitos. Levanta-se a hipótese, segundo a análise, que os colaboradores mantêm um bom relacionamento em equipe pois somando os percentuais de satisfeitos e muito satisfeitos obtêm-se 81,82% de positividade.

Figura 1. Grau de satisfação dos colaboradores do setor da Qualidade em relação ao trabalho em equipe de seu grupo



Fonte: Autores, 2023.

Em pesquisa realizada por Perdigão *et al.* (2012), referente ao relacionamento com os colegas na Indústria Granfuji S/A localizada em Campina Grande na Paraíba, verificou-se um índice geral de satisfação de 69,7%, sendo 56,0% dos funcionários satisfeitos e 13,7% muito satisfeitos. Os autores entendem que mesmo com o expressivo índice de satisfação dos colaboradores quanto ao seu relacionamento com os colegas, cabe à empresa a adoção de práticas que visem ao maior envolvimento e integração de seus membros através de dinâmicas de grupo, atividades esportivas, comemorações internas. A manutenção e a melhoria do bom relacionamento entre os grupos de trabalho contribuem sobremaneira para a satisfação na organização.

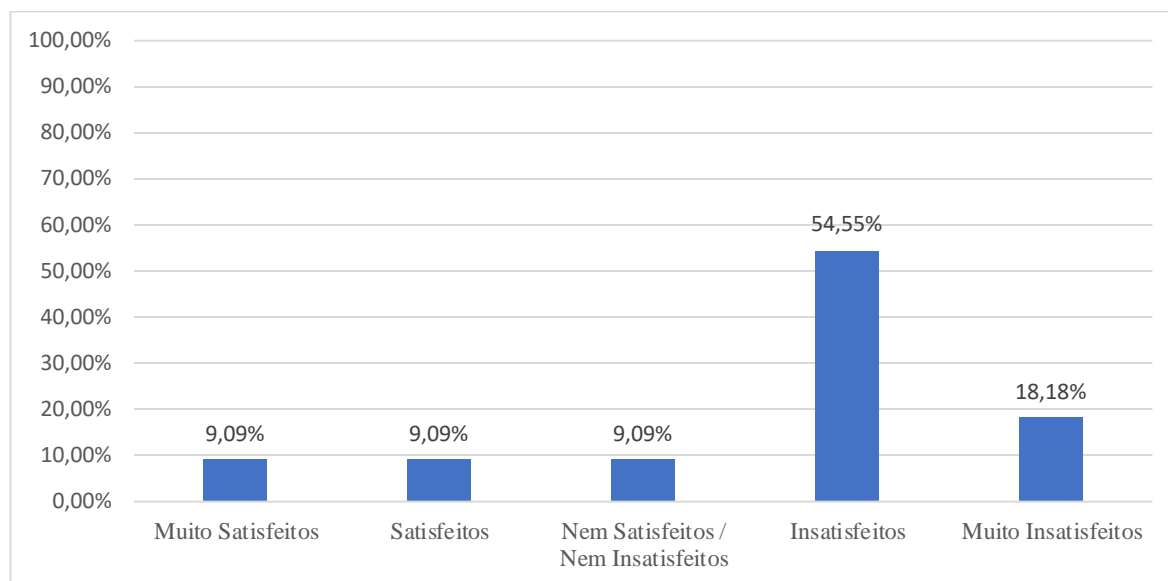
Em estudo realizado por Araújo e Alves Filho (2018) no Grupo WT localizado nas cidades de Natal/RN e Eusébio/CE, verificou-se que os colaboradores também se encontravam satisfeitos, em sua maioria, com os colegas de trabalho. Tendo o nível “Satisfeito” como o destaque desta dimensão, verificou-se como pontos positivos o espírito de colaboração dos colegas de trabalho, a forma de relacionamento entre eles, a quantidade de amigos que possuem dentro do ambiente de trabalho e a confiança entre eles.

Referente ao grau de satisfação dos colaboradores respondentes em relação ao plano de carreira que a empresa oferece, conforme Figura 2, observa-se que 9,09% estão muito satisfeitos, 9,09% satisfeitos, 9,09% nem satisfeitos / nem insatisfeitos, 54,55% insatisfeitos e 18,18% muito insatisfeitos. Por meio da análise, levanta-se a hipótese de que a empresa não oferece um bom plano de carreira, pois na somatória dos colaboradores que se sentem muito insatisfeitos e insatisfeitos, o percentual atingiu 72,73% de negatividade.

Conforme exposto por Belém *et al.* (2022), a estruturação de um planejamento de carreira se faz necessário para progressão dos funcionários, tendo em vista a constante mudança no mercado de trabalho. O indivíduo que dispõe de um plano de carreira, independente do cargo hierárquico, converte-se em um colaborador mais focado, mais ágil em suas decisões, entrega-se por inteiro no trabalho, procura o autoaprimoramento, entre outros benefícios.

Corroborando, Souza, Roberto e Lira Júnior (2023) explicam que o plano de carreira pode ser criado para atrair ou reter talentos, possibilitando um aprimoramento contínuo do trabalhador. Com um plano de carreira preciso e programado, o colaborador entenderá a hierarquia da organização e quais são as condições para passar por elas. A organização precisa administrar a carreira, fornecer dados estruturados acerca das oportunidades e manter uma comunicação entre colaborador e empresa, estabelecendo processos de negociação de metas de carreira e desenvolvimento.

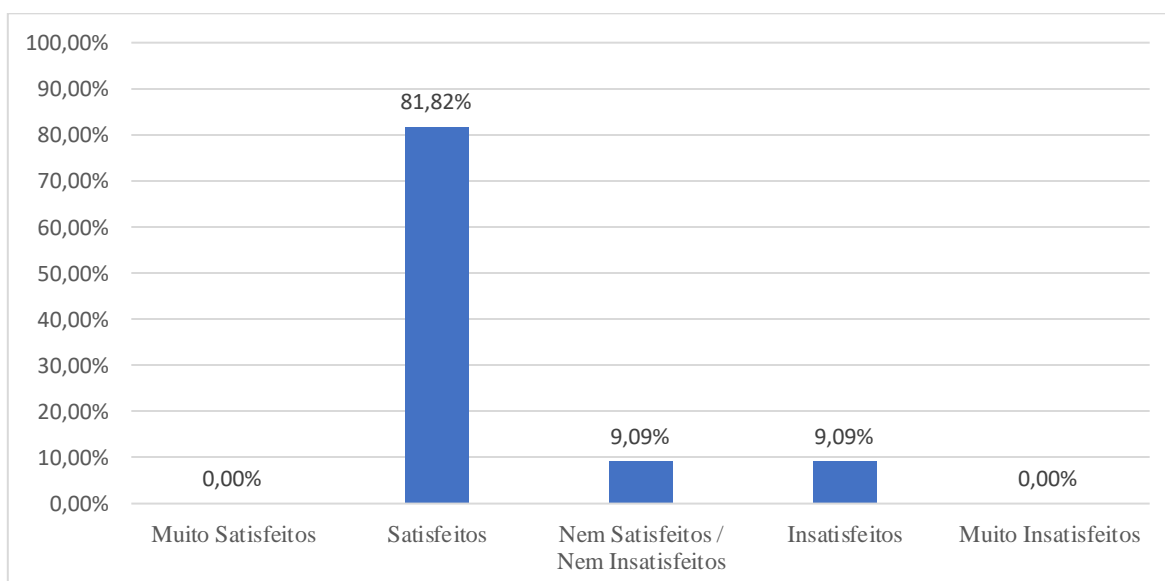
Figura 2. Grau de satisfação dos colaboradores do setor da Qualidade em relação ao plano de carreira que a empresa oferece



Fonte: Autores, 2023.

Quanto o grau de satisfação dos colaboradores respondentes em relação aos benefícios como plano médico, plano odontológico, vale alimentação, transporte que a empresa oferece, conforme Figura 3, observa-se que 81,82% estão satisfeitos, 9,09% nem satisfeitos / nem insatisfeitos e 9,09% insatisfeitos. Levanta-se a hipótese que a empresa oferece bons benefícios aos colaboradores.

Figura 3. Grau de satisfação dos colaboradores do setor da Qualidade em relação aos benefícios oferecidos

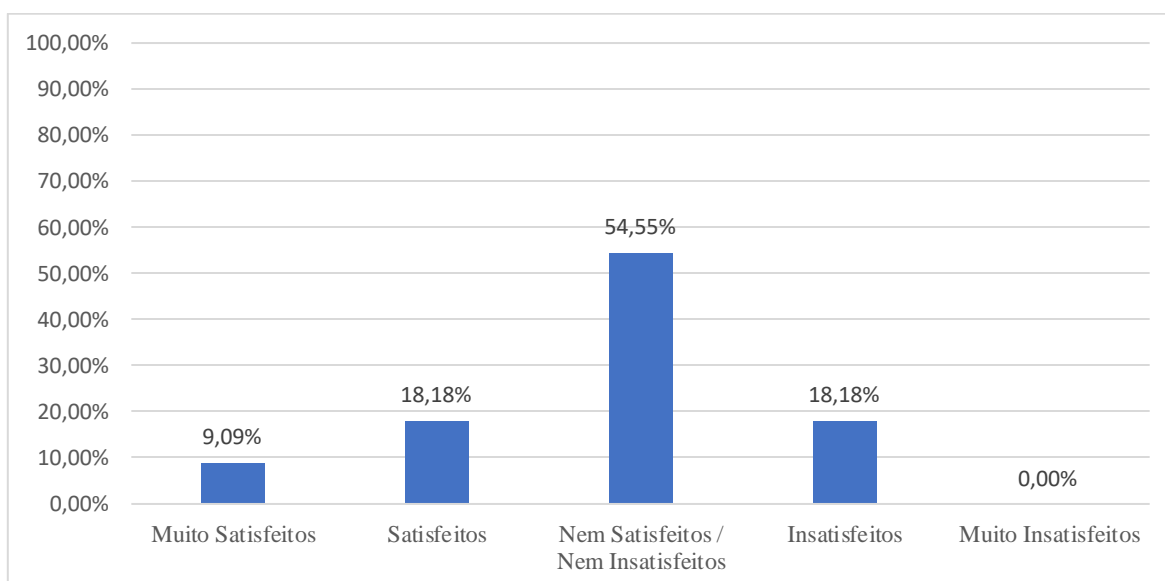


Fonte: Autores, 2023.

Quanto ao grau de satisfação dos colaboradores respondentes em relação às condições de ambiente de trabalho, conforme Figura 4, verificam-se 9,09% muito satisfeitos, 18,18% satisfeitos, 54,55% nem satisfeito/nem insatisfeitos e 18,18% insatisfeitos. Observa-se que um percentual considerável manifestou indiferença.

No estudo realizado por Araújo e Alves Filho (2018) no Grupo WT localizado nas cidades de Natal/RN e Eusébio/CE, em relação às condições de trabalho, verificou-se que 48,5% dos respondentes afirmavam estar satisfeitos e 4% muito satisfeitos. No entanto, 25,5% declararam muita insatisfação e 22% insatisfação. Foi salientado que esta situação aumenta a necessidade da adoção de novas políticas que deem aos colaboradores as condições mínimas e fundamentais para um bom desenvolvimento de suas atividades com segurança e tranquilidade, assegurando o equilíbrio do ambiente organizacional.

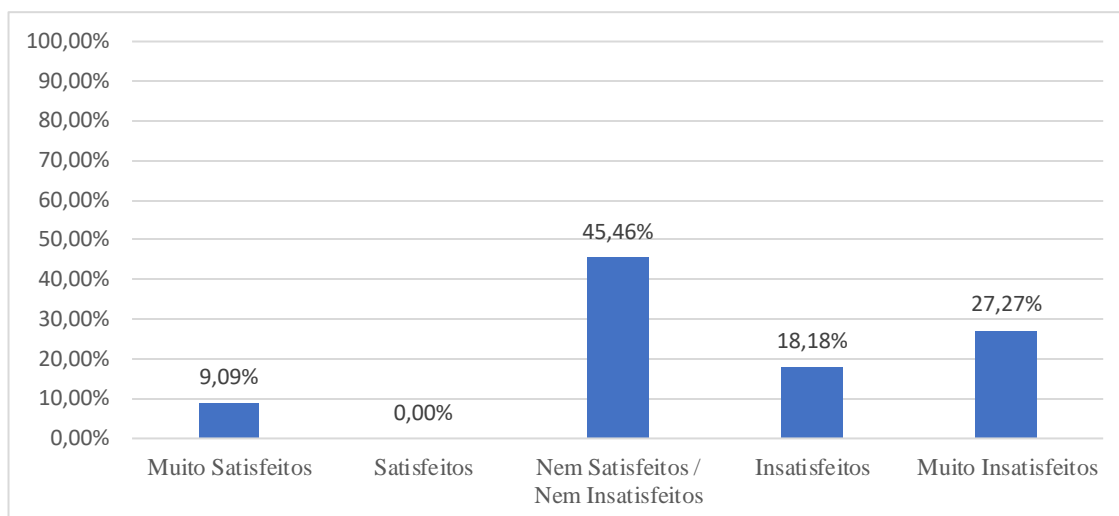
Figura 4. Grau de satisfação dos colaboradores do setor da Qualidade quanto as condições de ambiente de trabalho



Fonte: Autores, 2023.

Quanto ao grau de satisfação dos colaboradores em relação ao salário, de acordo com a Figura 5, 9,09% dos colaboradores respondentes estão muito satisfeitos, 45,46% nem satisfeito/nem insatisfeitos, 18,18% insatisfeitos e 27,27% muito insatisfeitos. Observa-se um percentual de 45,46% dos colaboradores que foram indiferentes à resposta e 45,45% estão insatisfeitos e muito insatisfeitos. Sugere-se um estudo da política salarial pela empresa, pois o resultado obtido na pesquisa pode prejudicar o clima e o desempenho organizacional.

Figura 5. Grau de satisfação dos colaboradores do setor da Qualidade em relação ao salário

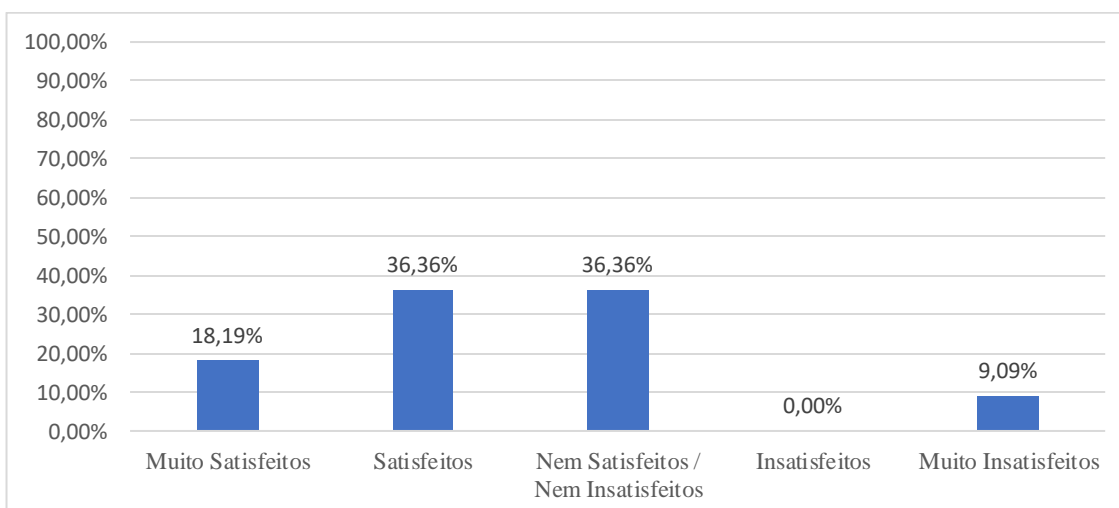


Fonte: Autores, 2023.

Na pesquisa realizada por Perdigão *et al.* (2012), 49,3% dos pesquisados estavam insatisfeitos com a política de remuneração adotada pela empresa, enquanto 22,7% apresentavam-se como muito insatisfeitos, totalizando um índice geral de insatisfação de 72%. Sendo assim, os autores sugeriram uma maior atenção quanto à política de remuneração adotada pela empresa, tendo em vista que a inadequação dela pode gerar insatisfações e prejudicar o equilíbrio da satisfação na organização.

Referente ao grau de satisfação dos colaboradores respondentes em relação a sua função, conforme Figura 6, observa-se que 18,19% estão muito satisfeitos, 36,36% satisfeitos, 36,36% nem satisfeitos/nem insatisfeitos e 9,09% muito insatisfeitos.

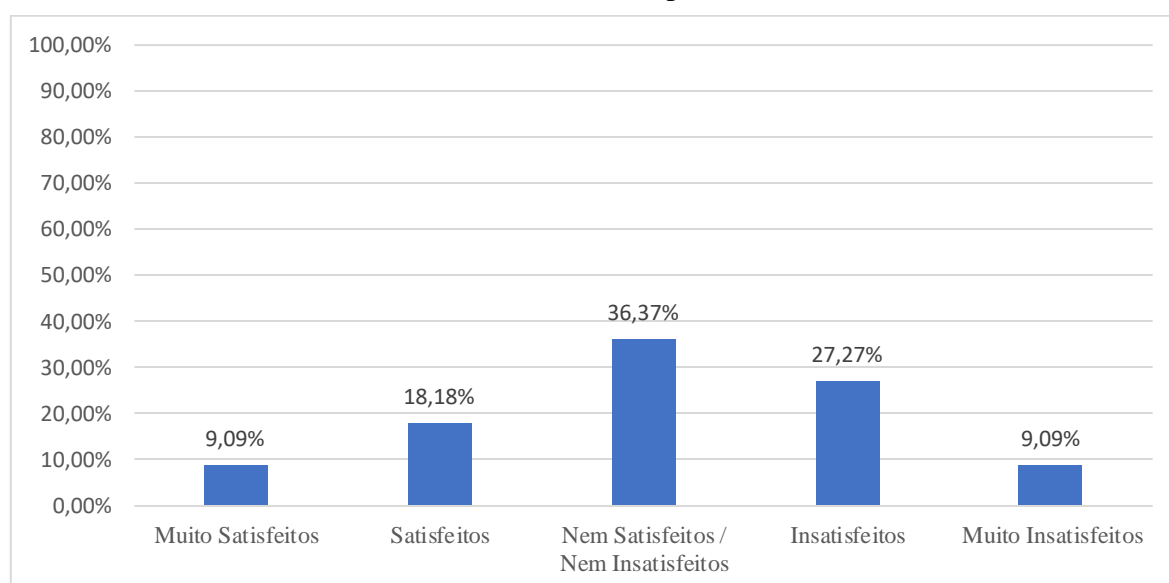
Figura 6. Grau de satisfação dos colaboradores do setor da Qualidade em relação a sua função



Fonte: Autores, 2023.

Quanto ao grau de satisfação dos colaboradores respondentes em relação às melhorias dentro da empresa, conforme Figura 7, observa-se que 9,09% estão muito satisfeitos, 18,18% satisfeito, 36,37% nem satisfeito/nem insatisfeito, 27,27% insatisfeitos e 9,09% muito insatisfeito. Observa-se que um percentual de 36,37% dos colaboradores que foram indiferentes à sua resposta e 36,36% estão insatisfeitos e muito insatisfeitos. Sugere-se que a empresa faça uma pesquisa de clima para identificar as melhorias desejadas pelos colaboradores.

Figura 7. Grau de satisfação dos colaboradores do setor da Qualidade em relação às melhorias dentro da empresa



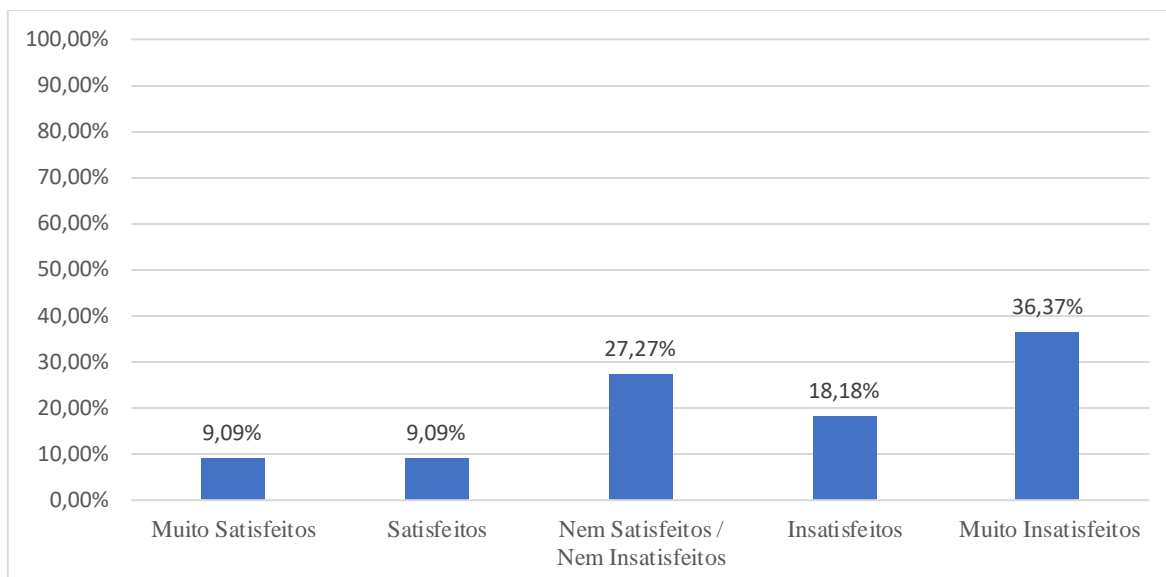
Fonte: Autores, 2023.

Quanto ao grau de satisfação dos colaboradores respondentes em relação ao reconhecimento da empresa pelo seu trabalho e desempenho, conforme Figura 8, analisa-se que 9,09% dos colaboradores estão muito satisfeitos, 9,09% satisfeitos, 27,27% nem satisfeitos/nem insatisfeitos, 18,18% insatisfeitos e 36,37% muito insatisfeitos. Levanta-se a hipótese, pela somatória do grau muito insatisfeito e insatisfeito, que mais de 50% dos respondentes sentem que a empresa não reconhece seu trabalho e desempenho. Também, observa-se que 27,27% dos colaboradores são indiferentes.

Na pesquisa realizada por Perdigão *et al.* (2012), na avaliação referente à percepção dos colaboradores quanto ao reconhecimento na empresa em estudo, 60,3% dos respondentes mostraram-se satisfeitos e 11,3% muito satisfeitos, o que representa um índice geral de satisfação de 71,6%. Os autores destacam que é perceptível que os gestores da empresa em

questão têm se preocupado em repassar um *feedback* positivo aos seus colaboradores, o que contribui significativamente para a satisfação.

Figura 8. Grau de satisfação dos colaboradores do setor da Qualidade em relação ao reconhecimento da empresa pelo seu trabalho e desempenho



Fonte: Autores, 2023

Para Pereira, Passos e Ribeiro (2022), os fatores que mais contribuem para a motivação dos colaboradores em uma empresa são a boa relação entre colegas, a carga horária, o reconhecimento por parte dos superiores, os prêmios e a concretização pessoal e familiar. Também, o foco em objetivos, o espírito positivo e a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional são as estratégias mais utilizadas em prol de uma maior motivação. As empresas devem priorizar a atribuição de novas funções a quem já está há muito tempo no mesmo cargo, exercer menos pressão, assim como prestar maior reconhecimento e elogio, e atribuir recompensas financeiras ou prêmios de desempenho, no sentido de promover maior disposição e motivação dos colaboradores.

4 CONCLUSÃO

O levantamento do perfil da amostra demonstrou que a maioria dos entrevistados é do sexo feminino; encontram-se entre faixa etária de 21 a 30 anos e trabalham na empresa entre 4 a 6 anos.

Diante dos resultados obtidos, podem-se observar os pontos fortes e deficientes da empresa. Os pontos fortes da empresa são em relação ao trabalho em equipe, pois na somatória do grau satisfeito e muito satisfeito resultou em 81,82% de positividade. Os benefícios também apresentam positividade na somatória do grau satisfeito e muito satisfeito com percentual de 81,82%.

Os pontos deficientes da empresa, de acordo com os colaboradores do setor da Qualidade respondentes, são a falta de reconhecimento pelo trabalho e desempenho deles, pois somando os percentuais de muito insatisfeitos e insatisfeitos resultam em 54,55% de negatividade. O plano de carreira da empresa também apresenta deficiência por meio da somatória de muito insatisfeito e insatisfeito resultando 72,73%.

Foi observado que, nas situações sobre a condição do ambiente de trabalho, satisfação com o salário e melhorias dentro da empresa não foram obtidas posições definidas por parte dos colaboradores respondentes, deixando estas questões indefinidas, sendo uma oportunidade para a empresa avaliar melhor estes assuntos.

Como conclusão, verificou-se que existe uma oportunidade para a empresa fortalecer sua imagem perante seus colaboradores, pois pode corrigir seus pontos deficientes os quais podem estar influenciando no fator motivacional de seus colaboradores, com impacto direto na produtividade e qualidade da empresa em estudo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, I. C.; ALVES FILHO, A. Satisfação no trabalho sob ótica dos funcionários do Grupo WT. **Revista Espacios**, Venezuela, v. 39, n. 8, p. 5-22, 2018. Disponível em: <<https://www.revistaespacios.com/a17v38n08/in173808.html>>. Acesso: 07 jul. 2023.

BELÉM, S. J. R. *et al.* Planejamento de carreira e sua influência no desenvolvimento profissional do colaborador. **Revista Gestão em Foco**, São Paulo, n. 14, p. 267-274, 2022. Disponível em: <[https://portal.unisepe.com.br/unifia?s=Planejamento+de+carreira+e+sua+influ%C3%Aancia+no+desenvolvimento+](https://portal.unisepe.com.br/unifia?s=Planejamento+de+carreira+e+sua+influ%C3%Aancia+no+desenvolvimento+>)>. Acesso: 07 jun. 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. 494p.

MACÊDO, I. I. *et al.* **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 9. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007, 150p.

PERDIGÃO, J. G. L. *et al.* Avaliação dos Aspectos da Satisfação no Trabalho na Percepção dos Colaboradores da Indústria Granfuji S/A em Campina Grande – PB. In: IX SEGeT – Simpósio de excelência em Gestão e Tecnologia, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, RJ: UniDomBosco, 2012.

PEREIRA, A. R.; PASSOS, C.; RIBEIRO, C. A motivação no ambiente de trabalho e o seu efeito no desempenho profissional: um estudo no setor bancário. **Gestão e Desenvolvimento**, Lisboa, n. 30, p. 481-503, 2022. Disponível em: <<https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/11688>>. Acesso em: 09 jul. 2023.

ROSA, R. H. R. A importância da liderança e motivação nas organizações. **Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, Rio de Janeiro, set. 2016. Disponível em: <https://cneg.org/anais/artigo.php?e=CNEG2016MBA&c=T16_M_037>. Acesso em: 06 jun. 2023.

SOUZA, E. S.; ROBERTO, J. C. A.; LIRA JÚNIOR, J. R. O treinamento e desenvolvimento como plano de carreira para retenção de talentos. **Ciências Sociais Aplicadas**, Rio de Janeiro, ed. 121, abr.2023. Disponível em: <<https://revistaft.com.br/o-treinamento-e-desenvolvimento-como-plano-de-carreira-para-retencao-de-talentos/>>. Acesso em: 06 jul. 2023.

SILVA, P. M. S. O papel do líder na motivação da equipe. **Revista Acadêmica Oswaldo Cruz**, São Paulo, ano 1, n. 4, out/dez. 2014. Disponível em: <http://revista.oswaldocruz.br/Edicao_04/Artigos>. Acesso: 07 mai. 2023.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. 213 p.