

**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO**

**FATORES MOTIVACIONAIS E SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: estudo de caso na empresa ACL Soluções Elétricas**

Luiza Barcelos Carvalho Gomes*

Ana Paula Cota Moreira**

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar o nível de motivação dos funcionários da empresa ACL Soluções Elétricas, especificamente compreender os conceitos de motivação no ambiente de trabalho, suas teorias e aplicabilidades nas organizações, bem como identificar os fatores motivacionais e sua influência na empresa ACL Soluções Elétricas e propor ações estratégicas acerca de melhorias na gestão de pessoas, enfocando a motivação. As empresas estão em busca de um diferencial competitivo e de funcionários que respondam às demandas do mercado. Com intuito de reter melhores profissionais, tem se buscado compreender melhor os fatores motivacionais no ambiente de trabalho, suas teorias, sua influência e sua aplicabilidade. A motivação é um fator individual presente em cada ser humano, mas que pode e deve ser estimulada pela gestão de pessoas de uma organização. A motivação no ambiente de trabalho é fundamental para as organizações alcançarem melhores resultados e também para a vida pessoal de cada colaborador. Com o estudo, pode-se concluir que os funcionários da empresa ACL Soluções Elétricas estão se sentindo motivados e que há um bom relacionamento entre funcionários e liderança.

Palavras-chave: Motivação. Fatores Motivacionais. Ambiente de trabalho.

* Graduanda em Administração pela Rede de ensino Doctum João Monlevade; luizabarce@gmail.com

**Mestre em Administração, professora orientadora; apaulacmoreira@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez mais massacrante e competitivo, pois a força eminente da globalização, juntamente com o avanço tecnológico, o torna altamente dinâmico e metamórfico. Portanto, as organizações necessitam estar sempre se inovando para estarem qualificadas e assim permanecerem em constante desenvolvimento e ascensão nesse cenário. É notória a contínua procura das organizações em se tornarem mais atraentes, estabelecendo objetivos e políticas com o enfoque em aumentar as ações que as permitam se conhecerem melhor e o ambiente que atuam, motivando a evolução progressiva na estratégia empresarial ao longo do tempo.

Apesar disso, estes fatores não devem ser considerados os principais proporcionadores de vantagens competitivas para a organização. Apesar de trazerem inúmeros benefícios, faz-se necessário entender que, isoladamente, eles não conseguem conduzir os rumos das organizações, uma vez que ligados a eles estão os seres humanos e sem estes qualquer tipo de inovação e qualificação se tornam inúteis.

Os recursos humanos devem estar em plenas condições psicológicas para produzir, caso contrário, se estiverem desmotivados e sem sintonia, a produção da organização estará ameaçada. Dentre todas as áreas que devem ser trabalhadas em uma organização para que ela se mantenha competitiva e continue no mercado, precisa ser dado um destaque especial ao fenômeno motivação, sendo que são os seres humanos que fazem a diferença em uma organização, pois todo o trabalho que é feito depende deles. Sendo assim, a motivação constitui o dispositivo que impulsionará os colaboradores a se moverem para o alcance dos resultados almejados.

Atualmente, a motivação tem sido um ponto muito estudado, considerando que a maioria das organizações focalizam seus objetivos na tentativa de acompanhar as mudanças do cenário, deixando de lado o contentamento dos colaboradores. Dessa forma, foi inevitável o surgimento de estudos sobre motivação no ambiente de trabalho, para que os propósitos das organizações sejam alcançados.

Contrariamente à maioria das pessoas que define a administração como somente uma maneira de gerir recursos, é preciso saber que administrar vai além, é

saber trabalhar com diversas pessoas e diversos problemas, sonhos e anseios. O presente artigo surge com o objetivo de certificar e enfatizar a importância da motivação no ambiente de trabalho e que a administração também lida com as práticas motivacionais, de maneira a destacar a autoestima e o potencial dos colaboradores, com a finalidade de demonstrar que é possível ser criado um ambiente de trabalho agradável.

As variadas teorias comportamentais da administração comprovam o quanto a motivação no trabalho deve ser considerada dentro das organizações, devendo ser estudada com o objetivo de demonstrar o quanto o desempenho e o funcionamento da empresa dependem do esforço dos colaboradores. Um bom administrador que visa o melhor resultado e crescimento de sua empresa, somente será capaz de alcançar seus objetivos se estabelecer estratégias para elevar a motivação de seus funcionários.

Com base nessas considerações, esse estudo busca responder a seguinte questão: Quais são os fatores motivacionais e sua influência no ambiente de trabalho na empresa ACL Soluções elétricas?

Sendo assim, o presente artigo, visa responder este questionamento para identificar os pontos que constituem a motivação e a sua importância no ambiente de trabalho, através de um estudo de caso que será realizado na ACL Soluções Elétricas, uma empresa do ramo de elétrica geral, situada no município de Alvinópolis-MG.

Portanto, o objetivo geral consiste em analisar o nível de motivação dos funcionários da empresa ACL Soluções Elétricas, especificamente compreender os conceitos de motivação no ambiente de trabalho, suas teorias e aplicabilidades nas organizações, bem como identificar os fatores motivacionais e sua influência na empresa ACL Soluções Elétricas e propor ações estratégicas acerca de melhorias na gestão de pessoas, enfocando a motivação.

A justificativa deste trabalho se dá devido à relevância do papel que a motivação tem no progresso de uma organização. O trabalho contribuiu para o crescimento pessoal e profissional do acadêmico e também da empresa.

Como suporte teórico do trabalho, foram consultados os principais autores que abordam a temática da motivação no ambiente de trabalho, tais como Maximiano (2006), Oliveira (2015), Chiavenato (2005) para melhor entender sobre os fatores motivacionais.

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem qualitativa, que foi realizada a partir de um estudo de caso na empresa ACL Soluções Elétricas, baseada nas obras de autores como, Acevedo e Nahora (2007) e Gil (2002) sobre a temática motivação no ambiente de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão abordados temas como a definição e as teorias que representam a motivação e sua importância no ambiente de trabalho.

Robbins (2007) e Maximiano (2008) descrevem que a motivação é a energia encarregada pelos motivos que levam as pessoas a terem alguns comportamentos e ela pode ser particular como, por exemplo, uma pessoa pode estar motivada a trabalhar e não ter motivação para estudar.

Este trabalho é embasado nas teorias a seguir, que são a Teoria das Necessidades de Maslow, a Teoria dos Dois Fatores, Teorias X e Y e a Influência da Motivação.

2.1 As Teorias Motivacionais e seus Conceitos

Motivação é aquilo que leva o indivíduo a agir de um determinado modo, a fim de cumprir com um propósito. Segundo Gil (2009, p. 54), “motivação é a força que estimula as pessoas a agir”. Para Maximiano (2006), a motivação é a técnica encarregada pela significância, direção e obstinação que o indivíduo tem para atingir qualquer meta, em que se procura estabelecer as particularidades da pessoa, o papel desenvolvido e o ambiente de trabalho, e esclarecer a importância que afeta a motivação sobre o desempenho.

Quando se fala em motivação, geralmente se procura compreender o que motiva as pessoas, o que as move e por que elas são motivadas. A motivação nunca é por acaso e nem mostra-se aleatoriamente. O comportamento é sempre motivado e tal estímulo pode ser provido tanto por forças externas quanto internas. Integralizando esta ideia:

O comportamento é percebido como sendo provocado e guiado por metas da pessoa, que realiza um esforço para atingir um determinado objetivo. A maioria dos autores considera a motivação humana como um processo

psicológico estreitamente relacionado com o impulso ou com a tendência a realizar com persistência determinados comportamentos (TAMAYO; PASCHOAL, 2003, p. 46).

Cada indivíduo é formado por pontos de vista e pensamentos diferentes, necessidades, sonhos e desejos diversos, ocasionando então atitudes diferentes. Essa perspectiva leva à relevância do estudo da motivação, que se constitui, sobretudo, em entender a singularidade de cada um e interligar com o propósito da organização.

Compreende-se que a motivação, além de constituir maior rendimento, também gera estímulo, oferecendo ao funcionário a possibilidade de ser transformador, já que um funcionário motivado é um funcionário produtivo. Dessa forma, “a pessoa motivada traz consigo entusiasmo, seu humor melhora e ele acaba contagiando o seu ambiente de trabalho” (OLIVEIRA, 2015, p. 25).

2.2 Hierarquia das Necessidades

Um dos estudos mais conhecidos referente à motivação é a Teoria das Necessidades de Abraham Maslow, também conhecida como hierarquia de Maslow. Para o autor, há cinco tipos de fatores motivacionais em cada ser humano. A Teoria das Necessidades é considerada uma das mais importantes teorias motivacionais. Segundo essa teoria as necessidades de cada pessoa seguem uma determinada hierarquia de valores. Além disso, as necessidades seguem uma sequência lógica, onde as necessidades de grau mais baixo governam o comportamento da pessoa até estarem realizados. Quando uma necessidade é realizada, surge uma nova de nível mais alto (CHIAVENATO, 2010).

De acordo com essa teoria, a não satisfação de uma necessidade aumenta a motivação para desempenhá-la, isto é, a pessoa aumenta o empenho para sanar a insatisfação. Se todo o esforço que a pessoa fizer não for o bastante para que ele alcance sua meta, ele ficará decepcionado. E, se, por meio de seu esforço a pessoa chega a sua meta, a motivação aumenta para que uma necessidade de nível superior seja alcançada.

Nessa teoria a motivação está ligada a satisfação dessas necessidades, sendo elas:

- a) **Necessidades Fisiológicas:** fome, sede, reprodução sexual e outras necessidades físicas necessárias para sobrevivência humana;
- b) **Necessidades de Segurança:** abrigo, estabilidade, proteção contra danos físicos;
- c) **Necessidades Sociais:** amizade, relacionamentos, aceitação;
- d) **Necessidades de Estima:** automotivação, valorização, reconhecimento, reputação;
- e) **Auto realização:** autoconhecimento, conquistas, busca de ser uma pessoa melhor (MASLOW, 1962).

Sabe-se que, à medida que as necessidades vão sendo alcançadas, as outras necessidades passam a ser o ponto central do indivíduo, o qual tende a se deslocar para o topo da pirâmide, como mostra a figura 1. Maslow salienta ainda que para cada necessidade satisfeita, o indivíduo anula a motivação, daí a necessidade de saber o nível hierárquico que a pessoa está, visto que a satisfação deve estar focada nesse nível ou no superior.

Figura 1 - Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow



Fonte: Maslow (1962)

2.3 A Teoria dos Dois Fatores

Outra abordagem das teorias motivacionais é a Teoria dos Dois Fatores, concebida por Frederick Herzberg (CHIAVENATO, 2005). No estudo, ele procura entender os fatores que agradam ou não as pessoas na organização. Essa teoria acredita que a relação de uma pessoa com o seu trabalho é básica, posicionamento

este que pode definir seu sucesso ou fracasso, dado que a partir de uma apuração objetivando compreender o que as pessoas esperavam do seu trabalho, constatou-se que os fatores intrínsecos estavam associados com a satisfação com o trabalho, já os fatores extrínsecos estavam relacionados com a insatisfação (CHIAVENATO, 2005).

Segundo Davis (1992), quando se fala em Herzberg, se estabelece que os fatores motivacionais, como a realização e a responsabilidade, se encontram interiormente associados ao trabalho como um todo, à medida que o desempenho do trabalhador, seu reconhecimento e crescimento se encontram assegurados por ele.

Segundo Maximiano (2000), a base da teoria dos dois fatores é o princípio de que, em situações de trabalho, apenas os fatores intrínsecos implementam a satisfação, enquanto os fatores extrínsecos apenas influenciam o estado de satisfação com as condições dentro das quais o trabalho é realizado, diminuem a insatisfação. Logo, de acordo com essa teoria, é o arranjo de ambiente e conteúdo do trabalho que faz mover-se o motor interno, um sem o outro não funciona.

2.4 Teoria X e Y

Verificou-se mais tarde um progresso com relação ao pensamento sobre motivação. McGregor, conforme retratado por Chiavenato (2004) defende que anteriormente a motivação derivava de fatores externos, supondo que o indivíduo não gostava de trabalhar que só o fazia por obrigação, mas observa-se que hoje, o indivíduo gosta de trabalhar, tendo motivação para isso, basta saber como despertar isso da maneira correta.

McGregor apresenta um conjunto de pressupostos com relação à natureza das pessoas e do tipo de gerencia fundamental para cada uma delas, uma negativa, chamada de Teoria X, e a outra positiva, chamada Teoria Y, conforme retrata Robbins (2008, p. 133).

A Teoria X considera que todas as pessoas são preguiçosas, não gostam de responsabilidades, são pouco ambiciosas e muito resistentes a mudanças, precisando de uma gestão mais autoritária. Já a Teoria de Y é o contrario, fundamentada em princípios atuais e sem qualquer tipo de preconceito.

2.5 A Influência da Motivação

Ninguém pode motivar ninguém, porém todos se sentem motivados quando envolve algo do seu interesse e os funcionários podem ser motivados de diversas maneiras, sendo uma das maneiras mais comuns a recompensa. Com a recompensa surge a vontade maior de o funcionário exercer suas funções, trazendo assim vantagens para ele e para organização.

Ter seu trabalho reconhecido aumenta a autoestima, obtendo com isso melhores resultados, pois além do reconhecimento o interesse nos funcionários é um fator importante para o crescimento da empresa. Criar um ambiente agradável também auxilia na motivação das pessoas. Segundo Weiss (1991, p. 90):

Deixando as pessoas exercitarem sua autonomia e tornando-as responsáveis por suas ações, torna seu papel mais claramente definido. As decisões de recompensar e do que utilizar como estímulos fluem do contrato psicológico e acompanham dados objetivos e bem definidos, como relatórios de produção.

3 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Nesta seção serão descritos o breve histórico da empresa, a descrição legal, o conceito básico do negocio, os produtos e serviços oferecidos pela empresa e a estrutura organizacional.

a) Histórico da empresa

A empresa ACL Soluções Elétricas, fundada no ano de 2018, na cidade de Alvinópolis/MG, tem como objetivo atuar no mercado de instalações e produtos elétricos. Apesar de nova no mercado, a ACL conta com técnicos com mais de 12 anos de experiência, fornecendo mão de obra altamente qualificada e com custo acessível a todas as categorias de clientes como: residencial, comercial e industrial. Seus produtos são fornecidos diretamente da fábrica ao cliente final, buscando oferecer o menor preço da região. A empresa está em expansão e seus gestores visam grande crescimento para os próximos anos.

b) Descrição legal

Razão social: ACL Soluções Elétricas

Tipo da empresa: Microempresa

Localização da empresa: Alvinópolis-MG

Setor ao qual ela pertence: Elétrica em Geral

A ACL Soluções Elétricas é uma microempresa do ramo de elétrica geral, situada no município de Alvinópolis, que fornece serviços elétricos em geral, atuando de forma responsável e segura para que todos os clientes e consumidores possam acreditar e confiar nos serviços prestados, com a mais alta qualidade oferecida.

c) Conceito básico do negócio

A empresa tem a missão de “atuar na área de energia elétrica de forma integrada, rentável e sustentável, fornecendo serviços e produtos eficientes para o mercado consumidor”.

Sua visão consiste em “ser uma das melhores empresas na área de prestações de serviços elétricos da região, dentro de cinco anos”.

Os valores compartilhados pela empresa são:

- a) Foco em resultados;
- b) Ética e transparência;
- c) Valorização e comprometimento das pessoas;
- d) Empreendedorismo e inovação;
- e) Sustentabilidade.

d) Produtos ou serviços oferecidos

A empresa apresenta um diversificado portfólio de produtos e serviços que inclui:

- a) Instalações de parte elétrica residencial, predial, comercial e industrial;
- b) Projetos elétricos residencial, predial, comercial e industrial;
- c) Projetos de aterramento e SPDA (Instalações dos sistemas contra descargas atmosféricas);
- d) Cálculo da resistividade do solo para construção da malha do aterramento;
- e) Execução de projetos de aterramento e SPDA;

- f) Manutenção preventiva e corretiva nas áreas residenciais, prediais, comerciais e industriais;
- g) Manutenção em máquinas elétricas industriais;
- h) Instalações de máquinas e equipamentos elétricos;
- i) Consultoria energética nas áreas residenciais, prediais, comerciais e industriais;
- j) Soluções técnicas em queimas de equipamentos;
- k) Soluções em oscilações na rede interna de energia;
- l) Curso na área elétrica;
- m) Instalações de painéis elétricos;
- n) Soluções no consumo de energia nas áreas residenciais, comerciais e industriais;
- o) Medição de aterramento elétrico;
- p) Análise termográfica;
- q) Análise das harmônicas;
- r) Instalações de sistemas fotovoltaicos.

Os principais atributos são: ferramentas apropriadas para cada situação; desenvolvimento do produto e serviço respeitando as normas técnicas; roteiro de utilização do produto; acompanhamento técnico para melhor eficiência do produto e serviço.

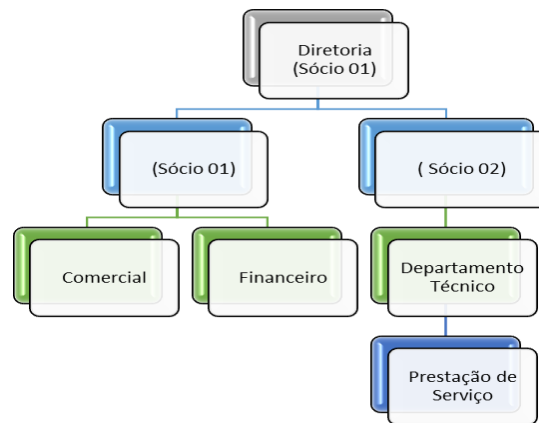
O que diferencia a empresa das outras é seu desejo de atuar no mercado honestamente, buscando atender as necessidades dos clientes e fornecendo produtos e mão de obra com eficiência e responsabilidade. Profissionais altamente qualificados e com uma grande carreira de experiência prática na área, acompanhado de amplo conhecimento teórico.

A empresa possui uma experiência consolidada de 12 anos no mercado. Possui conhecimento teórico e prático na área de redução de consumo e manutenção de energia. Busca atuar de forma transparente com clientes e fornecedores. Atua de maneira consciente em prol do meio ambiente e sociedade.

e) Estrutura Organizacional

Para melhor conhecimento da empresa ACL Soluções Elétricas, a Figura 2 mostra o funcionamento da empresa:

Figura 2 - Organograma da ACL Soluções Elétricas



Fonte: Elaborado pela acadêmica (2019)

4 METODOLOGIA

A metodologia dessa pesquisa, quanto à sua natureza, é caracterizada como pesquisa aplicada.

Segundo Thiollent (2009, p. 36) a pesquisa aplicada é:

A pesquisa aplicada concentra-se em torno dos problemas presentes nas atividades das instituições, organizações, grupos ou atores sociais. Está empenhada na elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e busca de soluções. Respondem a uma demanda formulada por clientes, atores sociais ou instituições.

A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, uma vez que foram usadas técnicas de coletas de dados através de entrevista e questionário realizados com o gestor e os quatro funcionários da empresa ACL Soluções Elétricas.

As pesquisas que utilizam a abordagem qualitativa levam em consideração alguns aspectos, que ajudam no processo de entendimento e classificação, os quais são testados por grupos sociais. Seu propósito é apresentar apoio na criação ou formação de opiniões de um grupo estipulado, colaborando assim para mudanças e participações mais permanentes nos resultados almejados (OLIVEIRA, 1997).

Quanto aos objetivos, a pesquisa pode ser classificada como exploratória, uma vez que busca identificar os fatores que possam deixar os funcionários da organização desmotivados, e também os fatores que possam deixá-los motivados. Para Acevedo e Nahora (2007), o maior propósito da pesquisa exploratória é atribuir maior entendimento do fato que está sendo pesquisado, fazendo com que o pesquisador delinear de forma mais clara o problema.

Quanto aos procedimentos técnicos utilizados, a pesquisa se trata de um estudo de caso, pois segundo Yin (2005) o estudo de caso é apenas uma das diversas maneiras de fazer pesquisas em ciências sociais. Essa metodologia é preferida quando o pesquisador tem menos controle sobre os episódios e quando o foco se encontra em fenômenos vigentes colocados em algum âmbito da vida real.

O estudo é também uma pesquisa documental, que de acordo com Gil (1991, p. 51) “pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”.

No presente trabalho, foram utilizadas fontes bibliográficas de livros, que tem como base o tema abordado. Segundo Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é concebida com origem em material já elaborado, estabelecido principalmente em livros e artigos.

Segundo Vergara (2010, p. 43) a pesquisa bibliográfica é:

O estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma.

5 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

Com o propósito de obter informações para o presente artigo, foi aplicado um questionário aos quatro funcionários (APÊNDICE A) da empresa e uma entrevista ao gestor (APÊNDICE B). No ato da realização, todos os funcionários e o gestor mostraram interesse em responder as questões.

Todos os funcionários que participaram da pesquisa trabalham na ACL Soluções Elétricas desde a sua fundação em 2018 e cada um deles exerce uma função e tem diferentes obrigações dentro da empresa.

Ao serem questionados sobre o relacionamento com as pessoas da equipe, dois (2) dos funcionários alegam que o relacionamento com as pessoas da empresa é excelente e dois (2) alegam que o relacionamento é bom. Quanto à realização profissional de cada um à função que executa, quando questionados, prevaleceu a de maioria três (3) realizados e um (1) muito realizado.

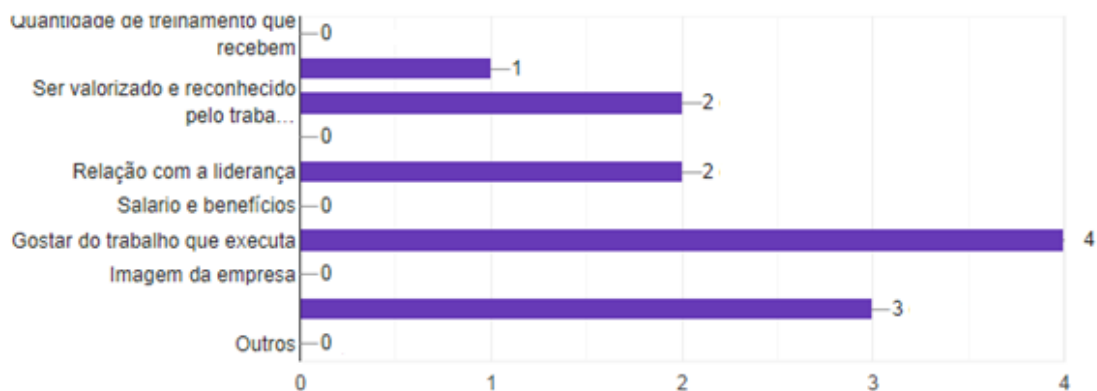
Quanto à autonomia para propor melhorias na empresa, dois (2) dos

funcionários responderam a alternativa satisfeito. Um (1) deles mais ou menos satisfeito e o outro muito satisfeito. Em termos de sentir que é ouvido dentro da empresa prevaleceram os mesmos índices: dois (2) dos funcionários satisfeitos um (1) mais ou menos satisfeito e um (1) muito satisfeito.

Com relação ao reconhecimento, perguntados, três (3) dos funcionários responderam que se sentiam reconhecidos e um (1) muito reconhecido. A respeito da estabilidade no emprego, dois (2) dos respondentes se sentem seguros na função que exercem e os outros dois (2) se sentem mais ou menos seguros. Pedido para levar tudo em consideração e responder como se sentiam trabalhando na ACL Soluções Elétricas, três (3) respondentes se sentem satisfeitos e um (1) muito satisfeito.

Em relação aos principais fatores geradores de motivação atualmente no ambiente de trabalho, os funcionários citaram oportunidade de crescimento, ser valorizado e reconhecido pelo trabalho executado. A relação com a liderança e gostar do trabalho que executa, os índices podem ser visualizados no gráfico 1

Gráfico 1: Fatores de Motivação



Fonte: Pesquisa aplicada (2019).

Para que seja possível reconhecer a intensidade de motivação dos funcionários, é preciso saber quais são os fatores motivacionais que habita em cada ser humano. Após a análise do questionário pode-se identificar que os funcionários da empresa ACL Soluções Elétricas estão sentindo-se motivados.

Quem pode mostrar ao funcionário que sua presença é importante para a organização é o líder da equipe, é ele quem mantém o contato direto e o dever de

manter o ambiente de trabalho agradável. Em entrevista realizada com um dos gestores da empresa ACL Soluções Elétricas, que atualmente é sócio majoritário na empresa e atua na área comercial, formado em curso Técnico em Eletrônica e cursando Engenharia Elétrica, foi perguntado a ele sobre quais aspectos ele considera que a motivação pode ajudar no ambiente da empresa, sendo respondido pelo gestor que a motivação é fundamental para que a empresa tenha resultados positivos garantindo a estabilidade da mesma até mesmo no mercado de atuação.

Perguntado de que forma a motivação deve ser implantada no ambiente de trabalho, o mesmo relatou que o primeiro passo é analisar o perfil da equipe e depois elaborar um plano de motivação, devido a cada funcionário ter uma forma de pensamento e cada indivíduo ser movido a um impulso. Salientou que a motivação deve ser bem aplicada para que não leve nenhum resultado negativo nem para empresa e nem para o funcionário.

Ao ser questionado se a empresa utiliza meios para motivar os funcionários, o gestor disse que sim, que existem várias formas de motivar um funcionário. Uma das formas que a empresa tem adotado é oferecer cursos de especialização, ouvir os funcionários, reconhecendo o trabalho realizado pelos funcionários através de elogios e ferramentas adequadas. O gestor relatou que os principais fatores motivacionais da ACL Soluções Elétricas é o reconhecimento, ouvir os funcionários e fazer eles se sentirem parte da empresa.

Perguntado sobre o que poderia ser um fator de desmotivação atualmente na empresa, o gestor alegou que por se tratar de uma empresa que atua na área de elétrica em geral, existem atividades que requerem muito esforço, logo acaba sendo muito desgastantes alguns serviços, provocando um cansaço físico grande ao funcionário, o que pode levá-lo a ficar desmotivado com o trabalho.

Sobre se há unidade da equipe em torno dos objetivos, o gestor disse que a empresa busca alinhar a equipe nas atividades a serem executadas, a fim de evitar quaisquer desentendimentos, procurando sempre ensinar e reconhecer os mesmos nos trabalhos no dia a dia. Perguntado se os gestores sabem delegar tarefas, o gestor relata que existe uma concentração de atividades para os gestores, e os mesmos tem procurado separar cada departamento da empresa, transferindo a responsabilidade de cada um, por exemplo: instalação em obra; projetos; orçamentos. A delegação é importantíssima para melhorar o crescimento da empresa.

5.1 Ações Estratégicas

Mediante a pesquisa aplicada com os quatro funcionários e o gestor da empresa, seguem abaixo ações estratégicas:

- a) Treinamento para funcionários;
- b) Benefícios e incentivos;
- c) Valorização de ideias e iniciativas dos funcionários (recepção de sugestão);
- d) Estabelecer metas para que os funcionários se sintam estáveis;

Motivar as pessoas é uma tarefa muito difícil, mas existem diversos elementos que podem levar o indivíduo a motivação. Vale ressaltar que as necessidades variam conforme as circunstâncias e também de pessoa para pessoa.

Uma das maneiras de motivar é oferecendo treinamentos para os funcionários, de modo que possa torná-lo mais qualificado, competente, inovador e conseqüentemente mais produtivo nas suas atividades diárias.

Segundo Chiavenato (2000, p. 295):

Treinamento é a experiência aprendida que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de um cargo. O treinamento pode desenvolver uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento. Isto significa mudar aquilo que os empregados conhecem como eles trabalham suas atitudes frente ao seu trabalho ou suas interações com os colegas ou supervisor.

Outra maneira de motivar as pessoas são os benefícios e incentivos oferecidos a elas. Incentivos deixam as pessoas mais dispostas e realizadas executando melhor seu trabalho, conforme fortifica Weiss,

[...] quanto mais valor as pessoas dão à compensação que esperam pelos seus esforços, mais provável será que façam o melhor possível. Naturalmente, um desempenho bem-sucedido ainda depende de a pessoa ter capacidade de fazer o serviço e saber claramente qual é seu papel. (W EISS, 1991, p. 68).

Outro elemento importante é encorajar as iniciativas dos funcionários, que é um meio de ouvi-los. É aconselhável que a empresa adote uma estratégia de recepção de sugestões, que mostre acolhimento nas ideias manifestadas. A

iniciativa das pessoas é um sinal de motivação, ser chamado para participar de novas propostas motiva o ser humano.

O estabelecimento de metas ambiciosas para a empresa poderá gerar um conforto para os funcionários, fazendo com que eles se sintam em um grau maior de estabilidade na empresa. Gil (2001, p. 212) destaca que para motivar as pessoas, “é necessário que se estabeleçam metas ambiciosas. Organizações que se contentam com metas modestas não conseguem estimular suas equipes a pensar grande.”

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa realizada, foi possível observar que a empresa ACL Soluções Elétricas se preocupa e procura estar sempre bem estruturada em relação aos recursos humanos que possui.

Esta pesquisa teve como objetivo principal analisar o nível de motivação dos funcionários da empresa ACL Soluções Elétricas e para isso foi aplicado um questionário, que permitiu analisar os fatores motivacionais na empresa. É importante salientar que os objetivos que motivaram a realização desta pesquisa foram, em sua totalidade, atingidos.

Pode-se perceber que os principais problemas encontrados foram nas práticas de oferecer treinamentos para os funcionários, recompensas através de benefícios e incentivos, a autonomia dos funcionários para propor melhorias, bem como quanto à estabilidade.

Pode-se perceber também que a organização possui um bom relacionamento entre funcionários e a liderança.

A presente pesquisa foi de grande importância para a empresa, pois alcançou a nitidez da influência dos fatores que geram motivação no ambiente de trabalho. Os resultados alcançados serão de grande auxílio à empresa para que esta implante práticas para motivação de seus funcionários.

Além disso, a pesquisa contribuiu para o meio acadêmico, para o estudo e entendimento de futuros pesquisadores sobre os fatores motivacionais e sua importância no ambiente de trabalho.

Durante a realização da pesquisa foi possível observar algumas limitações em relação ao material teórico, uma vez que a literatura é muito voltada para obras de

autores americanos. Apesar de ser possível encontrar artigos e pesquisas que abordam a temática, encontram-se poucos autores nacionais.

Para estudos futuros sugere-se que continuem sendo feitas pesquisas junto aos gestores das organizações, para que se obtenham informações precisas sobre o comportamento e o comprometimento da empresa com seus funcionários.

A partir dos resultados alcançados e através das análises realizadas, é de extrema importância manter os funcionários motivados no ambiente de trabalho, visto que o funcionário motivado possui maior desempenho em suas funções, procurando aprimoramento, buscando sempre contribuir para o crescimento da empresa, além de crescer profissionalmente e pessoalmente.

MOTIVATIONAL FACTORS AND THEIR INFLUENCE ON THE WORK ENVIRONMENT: case study at ACL Electric Solutions

ABSTRACT

The present work aims to analyze the motivation level of the employees of the company ACL Electric Solutions, specifically understand the concepts of motivation in the workplace, their theories and applicability in organizations, as well as identify the motivational factors and their influence on the company. ACL Electric Solutions and propose strategic actions on improvements in people management, focusing on motivation. Companies are looking for a competitive differential and employees who respond to market demands. In order to retain better professionals, we have sought to better understand the motivational factors in the workplace, their theories, their influence and their applicability. Motivation is an individual factor present in every human being, but it can and should be stimulated by the people management of an organization. Motivation in the workplace is fundamental for organizations to achieve better results and also for the personal life of each employee. With the study, it can be concluded that the employees of the company ACL Electric Solutions are feeling motivated and that there is a good relationship between employees and leadership.

Key-words: Motivation. Motivational factors. Workplace.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no curso de administração**: guia completo de conteúdo em forma: inclui normas atualizadas da ABNT, TCC, TGI, trabalhos de estágio, MBA, dissertações, teses. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**.3. ed.rev.atual., 2004.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de MARKETING: Uma orientação aplicada**. 6a.ed. São Paulo: Bookman, 2012.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2000. _____. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**.6.ed. São Paulo: Atlas,2006.

OLIVEIRA, J.C.P, Análise dos níveis de motivação de funcionários no trabalho: estudo de caso em uma empresa do ramo siderúrgico, **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, v. 6, 2015.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Reimpressão 2008.

TAMAYO, A.; PASCHOAL. T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador.**Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.7, n.4, 2003.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo; Atlas, 2010.

THIOLLENT, M. **Metodologia de Pesquisa-ação**. São Paulo: Saraiva, 2009.

WEISS, H. D. **Motivação e resultados: como obter o melhor de sua equipe**. São Paulo: Nobel, 1991.

APÊNDICE A – MODELO DE QUESTIONÁRIO

Prezado funcionário, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar o nível de motivação dos funcionários da empresa ACL Soluções Elétricas.

Questões:

1. O relacionamento com as pessoas da sua equipe é:
 - a) Bom
 - b) Mais ou Menos
 - c) Excelente
 - d) Ruim
 - e) Não sabe responder

2. Em termos de realização profissional com a função que você executa você se sente:
 - a) Realizado
 - b) Pouco realizado
 - c) Muito realizado
 - d) Mais ou menos realizado
 - e) Não sabe responder

3. A autonomia que você tem para propor melhorias na empresa é:
 - a) Satisfatória
 - b) Pouco satisfatória
 - c) Muito satisfatória
 - d) Mais ou menos satisfatória
 - e) Não sabe responder

4. Em termos de sentir que você é ouvido dentro da empresa você esta:
 - a) Satisfeito
 - b) Pouco satisfeito
 - c) Muito satisfeito
 - d) Mais ou menos satisfeito
 - e) Não sabe responder

5. Você se sente reconhecido:
- Reconhecido
 - Pouco reconhecido
 - Muito reconhecido
 - Mais ou menos reconhecido
 - Não sabe responder
6. Em termos de estabilidade no emprego, as pessoas da sua área, incluindo você, sentem-se no momento:
- Seguros
 - Pouco seguros
 - Muito seguros
 - Mais ou menos seguros
 - Não sabem responder
7. Levando tudo em consideração, como você se sente trabalhando aqui?
- Satisfeito
 - Pouco satisfeito
 - Muito satisfeito
 - Mais ou menos satisfeitos
 - Não sabem responder
- 8 .Dos itens abaixo, marque até **3 opções** que você considera atualmente como os principais fatores de motivação no ambiente de trabalho dentro da empresa ACL Soluções Elétricas.

1 - ()	Quantidade de treinamento que recebem
2 - ()	Oportunidade de crescimento
3 - ()	Ser valorizado e reconhecido pelo trabalho executado
4 - ()	Estabilidade
5 - ()	Relação com a liderança
6 - ()	Salário e benefícios
7 - ()	Gostar do trabalho que executa
8 - ()	Imagem da empresa
9 - ()	Dia a dia com os colegas de trabalho
10 - ()	Outros

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Entrevista realizada com um dos gestores da empresa, para analisar o nível de motivação dos funcionários da empresa ACL Soluções Elétricas.

Questões:

1. Nome da Organização
2. Nome e Cargo que ocupa o Gestor da Organização
3. Grau de Instrução do Gestor
4. Em que você considera que a motivação empresarial pode ajudar no ambiente da empresa?
5. Em sua opinião: Como a motivação deve ser implantada no ambiente de trabalho?
6. A empresa utiliza meios de motivar seus funcionários? Se sim, quais?
7. Cite os principais fatores motivacionais da ACL Soluções Elétricas em seu ponto de vista.
8. Em sua opinião o que pode ser um fator de desmotivação atualmente na empresa?
9. Há unidade da equipe em torno dos objetivos?
10. Os gestores sabem delegar tarefas?