

CENTRO UNIVERSITÁRIO MARIO PONTES JUCÁ- UMJ
Curso de Graduação em Administração

Crislayne Vitoria Santana Ferreira
Renata dos Santos Soares

**A QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES DIANTE DO FATOR
MOTIVACIONAL.**

MACEIÓ-AL
2021

**CRISLAYNE VITORIA SANTANA FERREIRA
RENATA DOS SANTOS SOARES**

**A QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES DIANTE DO FATOR
MOTIVACIONAL.**

Trabalho de conclusão de curso (TCC) apresentado ao Centro Universitário Mário Pontes jucá (UMJ) como parte das exigências do curso de Administração, para a obtenção de bacharelado em Administração, aprovado em: 17 de Março de 2021.

Orientador: Rafael Antônio Monte Vianna.

**MACEIÓ-AL
2021**

**CRISLAYNE VITORIA SANTANA FERREIRA
RENATA DOS SANTOS SOARES**

**A QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES DIANTE DO FATOR
MOTIVACIONAL.**

Trabalho de conclusão de curso (TCC) apresentado ao Centro Universitário Mário Pontes jucá (UMJ) como parte das exigências do curso de Administração, para a obtenção de bacharelado em Administração, aprovado em: 17 de Março de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. JarpaAramis Ventura de Andrade

Prof. Rafael Antônio Monte Viana

Prof. Thiago Handerson Cavalcanti Silva

**MACEIÓ-AI
2021**

Dedicamos a nossa família que sempre nos apoiou e motivou para que chegássemos até aqui, e a Deus porque sem ele nada disso seria possível.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos nossos pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional que por muitas vezes abdicaram dos seus objetivos para lutar pelos nossos essa conquista e deles também. A nós mesmos que apesar das lutas e dificuldades chegamos até aqui nos tornando mulheres vitoriosas.

Deus que sem a permissão dele nada disso se realizaria, sempre acreditamos que essa era a vontade dele era o que tinha sido preparado para a gente e hoje está se concretizando.

Ao orientador Rafael Antônio Montes Viana pelo suporte, incentivo e por acreditar no em nós.

E a todos que direto ou indiretamente fizeram parte da nossa formação, o nosso muito obrigado.

“Algo só é impossível até que alguém
duvide e prove o contrário.”

Albert
Einstein.

RESUMO

O objetivo desse estudo busca analisar e compreender através das teorias a importância da motivação no ambiente de trabalho, através do papel que o líder exerce dentro da empresa, uma liderança ruim pode gerar muitos conflitos além da desmotivação e insatisfação do funcionário no trabalho. Nas organizações as práticas motivacionais são muito importantes para o crescimento, pois através delas que os colaboradores trabalham felizes e realizados, se sentem uma peça importante dentro da empresa. Diante desse cenário, este estudo objetivou analisar a percepção dos funcionários diante da qualidade de vida que é oferecida e quais fatores influenciam a motivação e a insatisfação. Para isso, foi realizado um estudo de caso em uma empresa alagoana localizada em Maceió, para analisar essas práticas foi aplicado um questionário onde os colaboradores responderam, e por meio deste pode-se identificar, que o líder apresenta o estilo autocrático, com ênfase apenas nas tarefas.

Palavras-chave: Qualidade de vida- Trabalho; Comportamento organizacional- liderança; Satisfação no trabalho- Motivação.

ABSTRACT

The aim of this study seeks to analyze and understand through theories the importance of motivation in the workplace, through the role that the leader plays within the company, a bad leadership can generate many conflicts in addition to the employee's demotivation and dissatisfaction at work. In organizations, motivational practices are very important for growth, because through them that employees work happy and fulfilled, they feel an important part within the company. Given this scenario, this study aimed to analyze the perception of employees regarding the quality of life that is offered to them and what factors influence motivation and dissatisfaction. For this, a case study was carried out in a Alagoas company located in Maceió, to analyze these practices, a questionnaire was applied where the employees answered, and through this it can be identified, that the leader presents the autocratic style, with emphasis only on tasks.

Keywords: leadership, motivation, organization behavior, job satisfaction.

LISTA DE FIGURAS

Figura1 – Hieraquia das necessidades de Maslow

LISTA DE TABELAS

Tabela1- Estilo de liderança de Chiavenato.

Tabela2- Descrição das informações contidas no questionário.

Tabela3- Relação dos colaboradores e setores.

LISTAS DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Liderança e trabalho em equipe

Gráfico 2- Oportunidade e grau de satisfação

Gráfico 3- Segurança e ambiente de trabalho

Gráfico 4- Perfil dos colaboradores

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.1 Motivação.....	11
2.1.1. O papel do líder diante do fator motivacional	13
2.1.2. Teorias e Estilos de Liderança	14
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	17
3.1. Delineamento da pesquisa.....	18
3.2. Contexto da pesquisa	19
4. DESCRIÇÕES DOS RESULTADOS	21
4.1- Perfis dos respondentes	23
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	26
7. APÊNDICE – QUESTIONÁRIO	27

1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos tempos foram surgindo conceitos e posteriormente teorias abordando a motivação humana, com bases nas pesquisas de vários teóricos, dentre eles pode-se citar, (Maslow); hierarquia das necessidades, (Herzberg); teoria dos dois fatores (McGregor); teoria x e y, que contribuíram para uma análise mais detalhada sobre o comportamento humano e o fator motivacional como umas das principais ferramentas para o crescimento das organizações.

O cenário atual permite analisar que grande parte dos gestores tende a manter seus funcionários motivados para que assim possam exercer suas funções, com o rendimento esperado pela organização, por outro lado, não sabem quais fatores mantêm seus funcionários motivados além da remuneração, que já foi provado não ser o principal fator motivacional do ser humano. Chiavenato (2005) entende que a motivação é o estado de espírito que impulsiona uma pessoa a agir de determinada forma, influenciada por estímulos externos ou por seus processos mentais, sempre objetivando atingir uma meta.

O nível de rendimento dos profissionais varia de acordo com sua satisfação no trabalho, depende de como se sentem neste ambiente e dos fatores que influenciam em sua motivação e desmotivação (Herzberg apud Schimidt 2000, p.37).

Por isso, é de grande importância para uma organização que seus colaboradores se sintam motivados ao realizar suas funções dentro da empresa, à harmonia do trabalho em equipe é fundamental para o fator psicológico, e isso depende muito da postura do líder, uma boa relação entre colegas e seus superiores gera resultados positivos para ambas as partes.

Por se tratar de uma empresa familiar e de pequeno porte, pelo fato de não ter conhecimentos sobre os benefícios que a ênfase nas pessoas o traria, observa-se, que não há um setor de RH focado na gestão de pessoas, não existem projetos voltados à qualidade de vida dos funcionários, bem como ferramentas que auxiliem a gestão a realizarem mudanças internas. Ferramentas como clima organizacional, avaliação de desempenho, para avaliar a qualidade de vida dos funcionários, tornando assim uma empresa que não realiza práticas motivacionais perante seus colaboradores.

Vale ressaltar que o líder representa um papel fundamental na realização de estratégias motivacionais, explorando o comportamento humano a favor da equipe, demonstrando através de técnicas e competência, fazendo com que seja ampliada a produtividade e o lucro de sua empresa, é a liderança que através do trabalho de motivação pode tomar decisões que aumentem a produtividade de sua equipe gerando melhores resultados, utilizando ferramentas estratégicas e de comunicação.

O tema liderança atualmente é muito enfatizado no meio organizacional, é objeto de estudo de muitos pesquisadores, pois com o passar do tempo, percebeu-se a importância fundamental do líder na organização e a valorização do ser humano em sua individualidade, a preocupação com seu estado motivacional como fator preponderante à produtividade, começa a mudar o quadro que durou por longos anos da nossa história, onde a exploração do homem pelo homem foi uma realidade, a pessoa passa a fazer parte da empresa deixa de ser apenas uma peça no processo produtivo. Entretanto, também evoluiu o papel do líder, que deixa de ser o temido chefe e passa a ser um facilitador de relações de trabalho, cumprindo o seu papel na organização, identificando os aspectos que possam motivar os seus liderados, assumindo a importante função de gestor de pessoas.

Levando em considerações essas afirmativas, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: Qual é a qualidade de vida dos colaboradores diante do fator motivacional. O objetivo geral deste trabalho é analisar como o fator motivacional impacta na qualidade de vida dos colaboradores, e o posicionamento do líder. Os objetivos específicos são: verificar as teorias motivacionais, diagnosticar a qualidade de vida no trabalho, a postura do líder, e o comportamento humano.

Por isso, é de grande importância para empresa essa análise, que lhe proporcionará outra visão do quanto é fundamental para a organização a qualidade de vida dos seus colaboradores, para rendimentos positivos e satisfatórios.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo foram apresentados os fundamentos teóricos que contribuíram para elevar o nosso entendimento, com base em informações desenvolvidas por Autores através de livros e Artigos, que transmitem a clareza para a necessidade de cuidar da vida dos colaboradores para uma maior produtividade e satisfação no trabalho. Para tanto os referenciais auxiliaram no desenvolvimento e interpretação do nosso estudo, através de comparações com as informações analisadas pela investigação.

2.1 Motivação

A motivação é capaz de impulsionar o ser humano a agir de determinada forma, quando motivado, a forma de pensar, sentir e agir se modificam. Griffin; Moothead (2006, p. 98), acrescentam motivação é um conjunto de forças que leva as pessoas a se engajar numa atividade em vez de outra.

Stoner e Freeman (1999 apud CAVALCANTI *et al*, 2009, p. 86) acreditam que “motivação refere-se aos fatores que provocam, canalizam e sustentam o Comportamento de um indivíduo”.

Silva; Rodrigues (2007) acrescentam que o estudo da motivação possibilita a busca por explicações de um dos maiores mistérios da existência humana: suas próprias ações, que demonstrarão determinado comportamento, de acordo com a motivação por um desejo de atingir um objetivo.

Para Broxado (2008, p. 3) motivação é um impulso que vem de dentro, Isto é, que tem suas fontes de energia no interior de cada pessoa. E os impulsos “Externos do ambiente são apenas condicionantes”

Várias teorias tentam explicar o sentido desta força que leva as pessoas a agirem de forma a alcançar seus objetivos, influenciados por vários fatores dentre eles a deliderança, que as conduz a realizar suas tarefas, mas pelo prazer do que pela obrigação.

A motivação estudada de diversas formas gerou o aparecimento de teorias tais como a hierarquia de necessidades de Maslow, fatores higiênicos e motivadores, teoria X e a Teoria Y de McGregor que contribuíram de forma significativa para implementação de técnicas motivacionais dentro das organizações.

Herzberg apud Schimidt (2000, p. 37), desenvolveu uma teoria de Motivação no trabalho verificou e evidenciou através de muitos estudos práticos a presença de que dois fatores distintos devem ser considerados na satisfação do cargo, são os Fatores Higiênicos e os Motivacionais. O fator higiênico refere-se à condição física e o ambiente de trabalho oferecido ao funcionário que se classificam em benefícios sócias, salario, tipo de supervisão recebida, as oportunidades de crescimento, relação dos superiores com subordinados. Mas para Herzberg somente a presença desse fator não é o suficiente para a satisfação, mas a falta causa torna a insatisfação. Já os motivacionais se referem às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional. Os dois fatores executados de forma eficaz gera um excelente nível de satisfação. A seguir a figura1 mostra ilustradamente o conceito de Maslow diante do fator motivacional.

FIGURA 1 -Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: Bws consultoria e Contabilidade, 2021

Em 1954, Maslow (Maslow apud Schimidt, 2000, p. 27) formou o seu conceito de hierarquia da necessidade, que influencia o comportamento humano, foi concebida essa hierarquia, porque o ser humano apresenta necessidades no decorrer da vida e na medida em que são satisfeitas surgem novas necessidades mais elevadas.

Conforme a figura acima, a hierarquia das necessidades de Maslow é a seguinte:

1-Fisiológica: na base da pirâmide, se apresenta as necessidades básicas para manutenção da vida como as de alimentação, moradia e sexo.

2-Segurança: correspondem aos elementos que fazem os indivíduo a se sentirem seguro, como plano de saúde e ambiente físico e emocional seguro.

3-Social: Uma vez que as necessidades fisiológicas e, posteriormente, as de segurança estejam razoavelmente satisfeitas, surgem a necessidades de pertence, o indivíduo se sentir parte de um determinado grupo social, gerar laços afetivos com a sociedade.

4- Estima: Agrupam duas principais necessidades a de reconhecer as próprias capacidades e ser reconhecido por outra pessoa, provocando por sua vez, Sentimentos de autoconfiança, de prestígio, de poder e de ser útil e necessário.

5- Auto realização:corresponde à categoria mais alta na escala, refere-se ao autocontrole das ações e autonomia no trabalho.

Para McGregor através da teoria X e Y supõe a existência de dois tipos de gerenciamento, na teoria X o ser humano em geral não gosta de trabalhar, realiza suas tarefas apenas pelas recompensas e disciplinas que é lhe oferecidas e não há satisfação ao realiza-la. De forma bem distintas a Y caracteriza os colaboradores como indivíduos que trabalham por prazer, responsabilidades e são capazes de dedicar-se para obter os melhores resultados. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Com bases nessas definições e na concepção que liderança é um fator presente no ambiente de trabalho, capaz de motivar equipes ao alcançar objetivos, vale ressaltar que diretamente não se refere somente ao estilo de liderança, a diversos fatores interligado como representa a pirâmide de Maslow que torna um ambiente satisfatório, não se trata apenas de reconhecimentos e recompensas, são processos trabalhados em sincronia levando-a a obter um grande sucesso.

2.1.1. O papel do líder diante do fator motivacional

A presença de um bom líder diante a equipe faz toda a diferença, a forma da comunicação organizacional para com o grupo eleva grandes fatores motivacionais. Antigamente a liderança era definida como estabelecer metas, para atingir os objetivos da organização; focando apenas no trabalho e não nas pessoas que executavam, nos dias atuais o cenário mudou, o líder apresenta um papel importante dentro da organização, delega tarefas, estabelece meta, influencia o

comportamento, engajam as pessoas, comunicando-lhes e inspirando –as a superar os obstáculos. (Robbins, Judge e Sobral (2010) defini a liderança como a capacidade de influenciar um grupo de pessoas com o propósito de atingir objetivos e alcançar metas).

2.1.2. Teorias e Estilos de Liderança

Dentre varias teorias de liderança através de pesquisas dos autores pode-se citar a teoria dos traços, e as comportamentais, que teve uma grande contribuição para o desenvolvimento do presente estudo.

A teoria dos traços traz uma forma de diferenciar o líder do não líder através da sua personalidade com base nas suas características pessoais e qualidades. Os primeiros psicólogos procuravam identificar traços de personalidades como carisma, inteligência, integridade e autoconfiança. Nos anos de 1990 após muitas análises conclui-se a existências de sete traços que se destacam os líderes dentre eles honestidade, integridade, autoconfiança, inteligência e desejo de liderar. Porém o fato de um indivíduo apresentar esses traços e ser considerado líder não significa que será bem sucedido em liderar pessoas no alcance de seus objetivos (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

A teoria comportamental difere da dos traços, a ênfase é analisar o comportamento dos líderes para tentar descobrir particularidades na sua forma de agir, podendo ser comprovadas que líderes nascem prontos ou não. Chiavenato (2005) divide os estilos de liderança em três: autocrático, democrático ou liberal. Segue abaixo a tabela 1 para representar essa divisão.

Tabela 1-Estilo de liderança de Chiavenato

	Liderança Autocrática	Liderança Democrática	Liderança Liberal
Tomada de Decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder.	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.

Programação dos trabalhos	O líder determina providências para a execução das tarefas, uma por vez, na medida em que são necessárias e de modo imprevisível pelo grupo.	O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo com o aconselhamento do técnico do líder. As tarefas ganham novos contornos com os debates	A participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas alternativas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que solicitadas.
Divisão do trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus próprios colegas.	Tanto a divisão das tarefas, como a escolha dos companheiros fica totalmente a cargo do grupo.
Participação do líder	O líder é pessoal e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada um	O líder procura ser um membro normal do grupo. É objetivo e estimula com fatos, elogios ou críticas.	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou regular o curso das coisas. Faz comentários apenas quando perguntado.

Fonte: CHIAVENATO (2005, p.187)

Com base na análise da tabela acima, percebe-se que há uma grande diferença quanto na participação do líder nos processos organizacionais, o autocrático apresenta uma atuação rigorosa perante seus subordinados, não espera ser desobedecido com foco no individualismo. O democrático já é mais maleável, mantém sua postura, mas com participação do grupo na tomada de decisões, o que diferencia bastante do liberal, total ausência de participação na determinação dos trabalhos em equipe deixa que os subordinados tomem suas próprias decisões. Vergara (2009) definiu esses três estilos de liderança ao dizer, que o autocrático é aquele que representa o ditado de que “manda quem pode, obedecem quem tem juízo”; o democrático é o que busca a participação; e o liberal – ou laissez-faire – é aquele conhecido por “deixar rolar”.

Diante do contexto apresentado sobre liderança e as suas classificações de estilo é notável que o caminhar dos funcionários depende muito da atuação do líder

eficaz capaz de motivar dia a dia seus colaboradores a trabalhar por desejo e satisfação e não apenas por rendimentos financeiros.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão informados os métodos utilizados para realização da pesquisa, qual o instrumento usado para a coleta de dados, o cenário e os indivíduos participantes da investigação. Para a realização do projeto de estudo é imprescindível à escolha de um método, que diz respeito à forma como será aplicada, (SANTOS, 2005, p. 93) definido como o conjunto de regras, de normas, para busca de uma verdade, para detecção de erros na tentativa de alcançar uma finalidade desejada.

Os métodos qualitativos ou quantitativos, ambos auxiliam a analisar determinado problema com base nas respostas dos entrevistados. Gil (2010) refere-se ao qualitativo como o fenômeno percebido dentro do seu contexto, sendo, portanto, coerente, lógico e consistente, nessa investigação o pesquisador percebe que muitas informações sobre a vida dos povos não podem ser quantificadas e precisam ser interpretadas de forma mais ampla. Neste método as pesquisas não costumam ser objetivas, ou seja, os resultados obtidos não são contabilizados em números exatos.

A quantitativa difere-se da abordagem qualitativa na medida em que não emprega análises críticas, o pesquisador pode quantificar os dados e aplicar alguma forma de análise estatística, contribuindo na apresentação e compreensão das informações apresentadas. (MALHOTRA, 2012).

Quanto aos procedimentos utilizados na pesquisa deste trabalho o método aplicado foi de teor bibliográfico, com apresentação de informações baseadas nas respostas dos colaboradores da empresa auxiliando no entendimento do prezado estudo.

Para complementar a investigação fez-se necessária o uso da pesquisa exploratória de forma a fornecer informações para elevar a compreensão do problema em estudo, visando uma maior proximidade com o tema. Para Gil (2010) o objetivo é analisar a relevância da obra consultada para a pesquisa, com intuito de possuir uma visão ampliada da obra.

Em outra etapa do processo o presente trabalho apresenta uma abordagem qualitativa e quantitativa quanto aos meios de investigação. E para viabilizar a execução desse propósito a pesquisa trabalhou com procedimento técnico "entrevista". Este procedimento envolve a coleta de informações, gerada através de

perguntas para um determinado grupo de pessoas. Em seguida, mediante a análise das respostas por meio das questões e interpretações, são realizadas as conclusões diante dos dados coletados. Segundo Bardin (2011, p.15), a análise do conteúdo é um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados.

3.1. Delineamento da pesquisa

O instrumento utilizado para coleta foi de teor bibliográfico juntamente com estudo de caso, a pesquisa bibliográfica constituem-se em um conhecimento pronto para consultas publicadas em livros, os assuntos abordados recebem contribuições de diversos autores.

Entretanto no estudo de caso trata-se de uma modalidade de pesquisa muito específica, pois depende de determinados dados de informações que podem não ser totalmente sinceras, quando citado na modalidade entrevistas. De acordo com Bardin (2011) passa a conceituar entrevista como um método de investigação específico e a classifica como diretivas ou não diretivas, ou seja, fechadas e abertas.

Com base nessas informações, o estudo de caso foi criado através de entrevistas individualmente, fundamentadas em questionário, construído com perguntas fechadas e uma aberta, para que o colaborador tenha a oportunidade de expor sua opinião de modo que não precise se identificar, tornando sua resposta mais sincera, em relação a qualidade de vida que a empresas oferece diante dos fatores motivacionais. Ainda de acordo com a autora Bardin (2011) A análise do conteúdo em entrevista é muito complexo em alguns casos, determinado programas de computadores não podem tratá-las. Por isso se faz necessário muita cautela e precisão na hora de analisar os relatos dos envolvidos e interpreta-los, para que não haja distorção.

O método da entrevista estruturada se fez presente no estudo de caso, não houve a necessidade do método da observação. Segundo Moreira (2002) a entrevista é definida como conversa entre duas ou mais pessoas com um propósito específico em mente. Esse método possibilita imparcialidade e a inflexibilidade, tanto por parte do pesquisador, quanto a do entrevistado. Baseiam-se em questionários com questões previamente planejadas. O colaborador tem a opção somente de responder com sim ou não.

A fim de tornar claro e compreensivo essa etapa do processo estruturou-se na tabela 2, os itens necessários que serão usados para obtenção das informações por meio do questionário, os resultados obtidos foram comparados para que fosse possível verificar eventuais diferenças de opinião.

Tabela 2- Descrição das informações contidas no questionário

<ul style="list-style-type: none"> • FAIXA ETARIA DE IDADE DOS COLABORADORES. • RENDA MENSAL • APRESENTAÇÃO DO PERFIL DO LIDER (GESTOR) • ESTRUTURA DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL 	<ul style="list-style-type: none"> • TEMPO DE EMPRESA • QUANTIDADE DE FUNCIONARIOS SASTIFEITOS E INSASTIFEITOS COM A EMPRESA NO QUESITO MOTIVACIONAL. • SEXO 		

Fonte: Desenvolvida pelos autores (2020)

3.2. Contexto da pesquisa

O prezado estudo de investigação foi realizado em uma empresa, localizada na cidade de Maceió-al. Teve seus trabalhos iniciados em 1992, inicialmente atuavam no ramo de Obras Públicas, onde executaram, ao longo de todos esses anos, obras de grande porte em diversos setores, como Pavimentação, Saneamento e Construção de Edificações destinadas a diversos usos.

Apesar das grandes evoluções nas organizações, a mesma, ainda persiste no modelo antigo, ênfase nas tarefas. A empresa conta com o setor de departamento de pessoal responsável pelos registros dos seus funcionários desde a admissão até a demissão dos colaboradores, permeando rotinas como férias e folha de pagamento. O departamento de pessoal surgiu em meados do século XIX se tratava de um setor responsável por controlar seus funcionários a mantê-los padronizados. Eram conhecidos por serem donos de uma frieza incalculável, quando se tratava em demissões.

Optou-se por realizar essa investigação pelo despertar de uma empresa há anos no mercado com ênfases tão antigas dentro da organização, os autores como futuros administradores têm em vista possibilidades de melhoria no âmbito da qualidade de vida dos seus colaboradores diante dos fatores motivacionais.

Para a obtenção das informações se estruturou na tabela 3 o total de colaboradores pesquisados e os setores onde estão alocados, totalizando 14 (quatorze) funcionários entrevistados.

Tabela 3 - Relação dos colaboradores/setores

QUANTIDADE DE COLABORADORES	SETORES
2	DEPARTAMENTO DE PESSOAL
2	FINANCEIRO
1	RECEPÇÃO
4	TÉCNICO
3	COMPRAS
2	MARKETING

Fonte: Própria dos autores (2021)

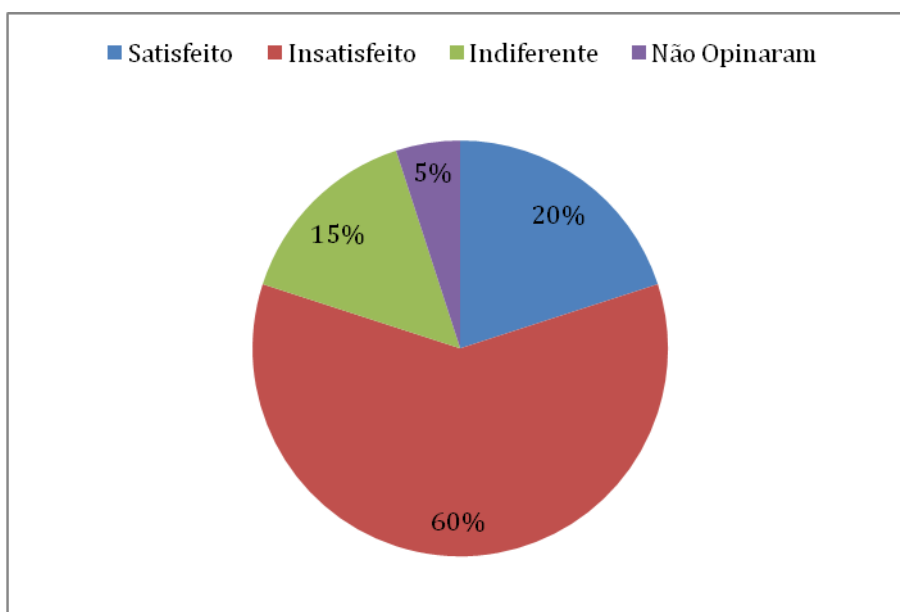
4. DESCRIÇÕES DOS RESULTADOS

Através da pesquisa realizada baseada nas informações coletadas, foi possível conhecer o grau de insatisfação e satisfação dos colaboradores, em relação ao ambiente de trabalho. O questionário composto por 14 perguntas fechadas e 1 aberta, sendo que da questão 1 a 7 esta relacionada à equipe, oportunidade e liderança, da 8 a 14 perguntas se referem ao grau de satisfação, ambiente e recompensas.

Os dados serão demonstrados em forma de gráfico para maior compreensão, de acordo com a opinião dos colaboradores entrevistados, ao serem questionados sobre trabalho em equipe, oportunidade e liderança, nota-se a seguinte informação.

Apenas 5% não opinaram 60% se mostra insatisfeito quanto a forma de liderança e o trabalho em equipe, já 15% aponta indiferente, não interfere na realização das suas atividades. E 20% se mostram satisfeito.

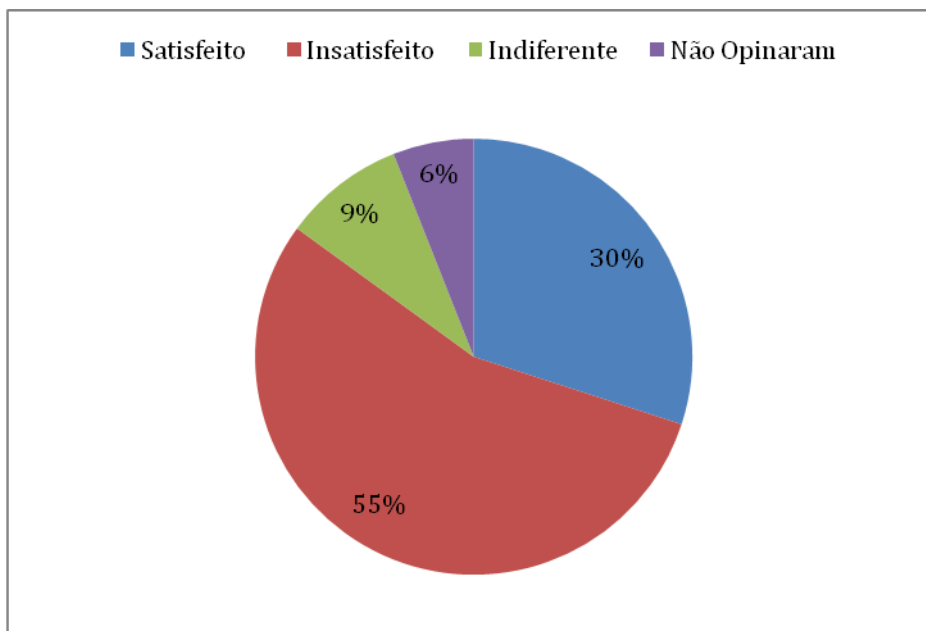
Gráfico 1 – Liderança e trabalho em equipe.



Fonte: Própria dos autores (2021)

Com relação às oportunidades que a empresa oferece e ao grau de satisfação dos funcionários 55% se mostram insatisfeitos com as oportunidades de crescimento tornando assim um grau de satisfação ruim, já 6% preferiram não opinar, e 9% relata ser indiferente, 30% satisfeito.

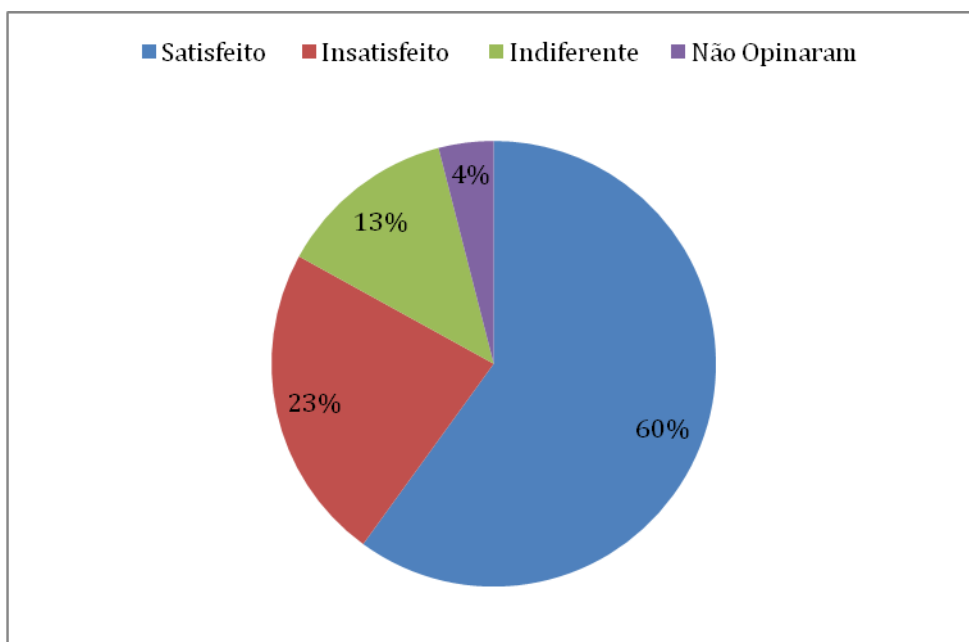
Gráfico 2- oportunidades / grau de satisfação



Fonte: Própria dos autores (2021)

Ao serem perguntados á respeito da segurança e do ambiente de trabalho 60% respondeu que se sentem satisfeitos, uma minoria de 23% insatisfeita, para 13% é indiferente e 4% prefere não opinar.

Gráfico 3- segurança e ambiente de trabalho.



Fonte: Própria dos autores (2021)

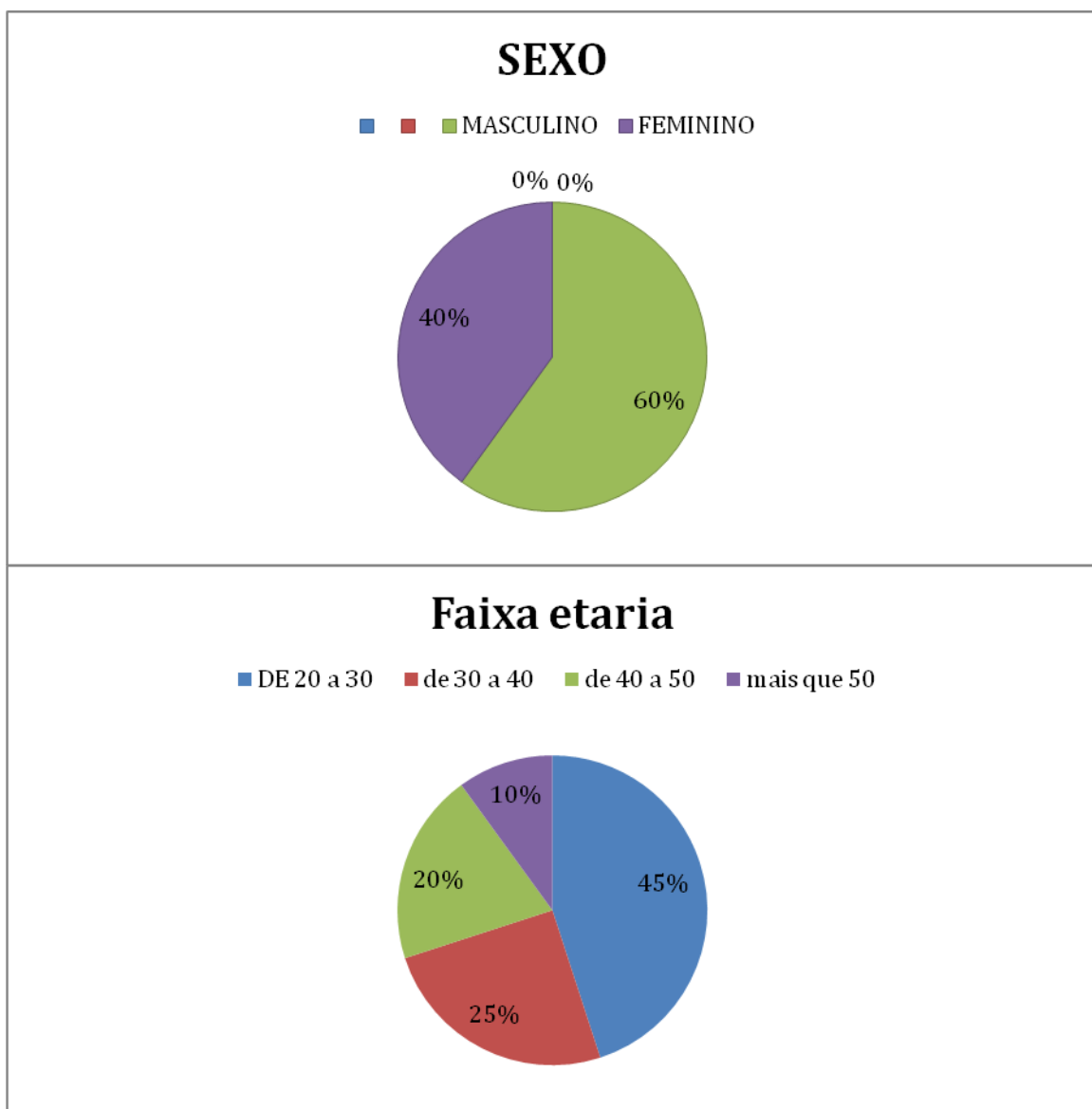
A partir dos dados levantados pode-se observar que os colaboradores se sentem insatisfeitos com a sua liderança e o trabalho desenvolvido em equipe, por outro lado se sentem satisfeitos em relação à segurança, ambiente e as ferramentas de trabalho oferecidas pela empresa. Nota-se também um determinado nível de

insatisfação referente às oportunidades de crescimento disponibilizado pela organização.

4.1- Perfis dos respondentes

Para identificar o perfil dos respondentes da pesquisa, foram feitas perguntas com a opção de marcar x, sobre sexo, faixa etária de idade e tempo de empresa. Os resultados obtidos estão representados em forma quantitativa conforme demonstra no gráfico a seguir.

GRÁFICO 4- Perfil dos colaboradores.



Fonte: Própria dos autores (2021)

Diante dessa informação percebe-se que 60% dos correspondentes são masculinos e 40% feminino, 48% dos colaboradores têm entre 4 a 5 anos de

empresa, 15% com um tempo mais curto entre 1 a 2 anos, os demais esta dividida entre 12% de 2 a 3 anos e 25% de 3 a 4 anos ou mais. Uma grande parte dos respondentes possui idade concentrada na faixa de 20 a 30 anos com 45%, seguida de 25% entre 30 e 40 anos. Os demais 30% entre 40 ou mais de 50 anos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo apresentar a percepção de funcionários diante as praticas motivacionais aplicadas dentro da empresa, com base na pesquisa foi possível identificar o estilo de liderança, o grau de satisfação, insatisfação e os fatores motivacionais.

Para que o estudo fosse possível, foram feitas pesquisas bibliográficas e estudo de caso, o questionário foi elaborado pelo Word enviado por meio de link, preenchido por uma amostra de 14 pessoas do administrativo. Os dados obtidos foram interpretados, visando estabelecer uma relação entre as variáveis apresentadas e atender ao objetivo deste trabalho.

Os resultados apresentados no capítulo anterior demonstram que o estilo de liderança autocrático deixa os colaboradores insatisfeitos o líder assumi uma postura rigorosa, com ênfases apenas nas tarefas. Logo o motivo dessa rejeição está relacionado a uma postura negativa adotada por alguns gestores, que demonstram pressão, sobrecarga de tarefas, falta de reconhecimento e oportunidade de crescimento.

Por fim, com base nessas conclusões, pode se dizer que o objetivo deste trabalho foi alcançado, uma vez que foi possível estabelecer uma relação do estilo de liderança com a qualidade de vida dos colaboradores diante dos fatores motivacionais, levando em consideração que motivar as pessoas a realizar seus trabalhos por satisfação é difícil, pelo fato de cada pessoa pensar e agir diferente, mas não é impossível, uma boa liderança capaz de mostrar que as pessoas fazem parte da empresa, da sua significância e dos seus valores, juntamente com técnicas adequadas, sendo elas os fatores higiênicos e motivacionais, e as necessidades de Maslow. Pois com pessoas motivadas a organização vai conseguir obter resultados positivos, a produtividade consequentemente irá aumentar e com isso levará a obter um grande sucesso.

REFERÊNCIAS:

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BROXADO, Sílvio. **A verdadeira motivação na empresa**: entendendo a

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos**: fundamentos básicos. São Paulo: Atlas, 2003. 206 p.

Colaboradores.

Disponível

em:<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/Tr%C3%AAs-estilosde-lideran%C3%A7a-e-os-impactos-junto-aos-colaboradores>. Acesso em: 20 fev2021.

COMO ELABORAR PROJETO DE PESQUISA. Disponível em: http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_elaborar_projeto_de_pesquisa.pdf. Acesso em: 15 fev.2021.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Empresas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**: Teoria e Prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SCHMIDT, I. T. **Motivação no Trabalho**: teorias Contemporâneas. São Paulo: Arte &Ciência, 2000. 96 p.

SEBRAE. Três estilos de liderança e os impactos junto aos

VERGARA, Constan Sylvia. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

7. APÊNDICE A – Instruções

Sexo: () Masculino () feminino

Idade: 20 a 30 anos () 30 a 40 anos () 40 a 50 anos () mais que 50 anos

Há quanto tempo você está na empresa? 1 a 2 anos () 2 a 3 anos () 3 a 4 anos ()
ou mais.

Instruções: por gentileza, responda as questões conforme a escala abaixo. No final do questionário, você poderá colocar sugestões. Escolha entre as alternativas de cada questão e marque a que melhor representa sua opinião.

Considerando a seguinte escala:

Insatisfeito 1

Indiferente 2

Satisfeito 3

7. APÊNDICE B– Perguntas

- 1- Você se sente satisfeito com o trabalho em equipe?
- 2- Você tem liberdade e oportunidade para manifestar suas opiniões?
- 3- Sente-se satisfeito com a forma de aplicação de feedback do seu superior?
- 4- Você visualiza possibilidades de carreira dentro da empresa?
- 5- Você sente-se motivado pelo seu líder (gestor)?
- 6- Você acha bom o relacionamento entre colegas e superiores?
- 7- O seu líder costuma apresentar metas desafiante?
- 8- Você considera seu ambiente de trabalho seguro fisicamente?
- 9- Você considera seu ambiente de trabalho amistoso e sem pressões?
- 10- Você é contemplado (ao realizar alguma atividade além da sua função) ?
- 11- Você se sente satisfeito com o seu salário comparado ao dos seus colegas?
- 12- Você se sente satisfeito com as atribuições que lhe são delegadas?
- 13- A empresa oferece benefícios?
- 14- Você se sente satisfeito em ser colaborador da desta empresa?
- 15- Você gostaria de deixar alguma sugestão?