

UMA ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO FUNCIONAL DAS EMPRESAS DE AMPARO-SP

Beatriz Nucci de Lima², Bianca Maria de Jesus², Cíntia dos Santos Silva Miranda²,
José Augusto Grassi¹, Tércio de Miranda²

RESUMO

Mostra-se neste artigo a importância das organizações manterem seus funcionários sempre motivados, os impactos que essa motivação podem causar e quais os benefícios de manter um ambiente de trabalho que seja bom para todos. Segundo as teorias citadas, percebe-se que os indivíduos têm necessidades de satisfação dentro e fora das organizações, e precisam se sentir confortáveis, seguros, de se relacionar, de obter reconhecimento e desafiados a alcançar objetivos. Pesquisa realizada por meio de relatórios, enviados via e-mail a 31 empresas de Amparo-SP, seis apresentaram interesse em participar do estudo, onde apenas duas responderam, em tempo hábil. Obteve-se um resultado positivo das empresas que responderam, mostrando a importância do investimento na motivação, e não acham que seja caro o investimento em seus colaboradores. Contrapondo uma das hipóteses, por outro lado identificamos o desinteresse das outras empresas em responder o questionário. Observa-se que as empresas que responderam, tem plano de carreira, assim entende-se que a abstenção das outras empresas compactua com a hipótese de que não possuem conhecimento sobre motivação.

Palavras Chaves: Motivação, Motivação Funcional, Análise Motivacional, Amparo-SP, Pequenas Empresas

ABSTRACT

This article shows the importance of organizations to keep their employees always motivated, the impacts that this motivation can cause and what are the benefits of maintaining a work environment that is good for everyone. According to the theories cited, it is perceived that individuals have satisfaction needs inside and outside organizations, and they need to feel comfortable, secure, to relate, to obtain recognition and challenges to achieve goals. Research carried out through reports, sent via email to 31 companies in Amparo-SP, six were interested in participating in the study, where only two responded in a timely manner. A positive result was obtained from the companies that responded, showing the importance of investing in motivation, and they do not think that investing in their employees is expensive. Contrasting one of the hypotheses, on the other hand, we identified the lack of interest of other companies in answering the questionnaire. It is observed that the companies that responded have a career plan, so it is understood that the abstention of the other companies agrees with the hypothesis that they do not have knowledge about motivation.

Key Word: Motivation, Functional Motivation, Motivational Analysis, Amparo-SP, Small Businesses

¹ Professor mestre do Centro Universitário Amparense.

² Alunos da Faculdade de Administração do Centro Universitário Amparense.

1. INTRODUÇÃO

Por meio deste artigo, alunos do primeiro período da faculdade de Administração do Centro Universitário Amparense - UNIFIA, buscam mostrar dados sobre a motivação funcional dentro das empresas de pequeno porte que foram abertas no ano de 2021, na cidade de Amparo-SP, seguindo levantamentos realizados com os funcionários destas empresas, bem como apresentação de dados e informações sobre motivação funcional nestas. No que se refere a este artigo, apresentaremos dados e uma análise aprofundada sobre o tema.

A motivação funcional propõe maior desempenho e eficiência na operação operacional das empresas, e há inúmeras maneiras de realizá-la, porém apesar das empresas possuírem todos os recursos necessários para desenvolvê-la, dados informam ao contrário. Apresenta-se no gráfico abaixo, informações que mostram que no começo de suas atividades nas empresas, os funcionários estão desmotivados, seguido de uma pequena motivação e depois a desmotivação novamente, entende-se então que as empresas não investem na motivação dos funcionários por diversos fatores, e neste cenário que se desenvolve esta pesquisa, para entender esses fatores e buscar respostas para a não motivação funcional.

Gráfico 1: Curva de Desmotivação



Fonte: PEPI (2014)

A motivação é algo muito importante para todas as empresas, ela interfere significativamente na produção e em seus custos. Mostra-se no gráfico a seguir, os fatores que geram mais insatisfação aos funcionários, visualiza-se que cada vez mais os funcionários estão desmotivados.

Gráfico 2: Fatores que geram mais insatisfação aos funcionários



Fonte: FERRARIN (2011)

Portanto, define-se como problema entender esses fatores e o grau de motivação funcional impostos pelas empresas de Amparo-SP.

Objetiva-se nesta pesquisa, apresentar dados concretos sobre o nível da motivação nas empresas e informações sobre motivação funcional nas empresas.

Entende-se que a primeira hipótese é de que não há investimentos necessários, a segunda hipótese é a falta de administração (Planejamento, Estrutura, Visão, empreendedorismo), a terceira hipótese é a falta de conhecimento, a quarta hipótese é a falta de informações sobre o ambiente interno, a quinta e última hipótese é a de que não querem investir em seus colaboradores, pois tem receio de que saiam.

Entende-se neste trabalho científico as questões que envolvem a motivação empresarial, diante da inquietação observada na disciplina da Teoria Geral da Administração, cria-se então, uma oportunidade de pesquisa, a fim de descobrir o motivo de não se ter motivação funcional nas empresas, focando no campo de Amparo-SP e limitando-se o objeto em Empresas que foram abertas no ano de 2021.

Apresenta-se dados e informações sobre a motivação funcional nas empresas, utilizou-se o site EmpresasAqui (2021) para sabermos quais são as empresas de Amparo-SP que foram abertas no ano de 2021, a partir daí, obtém-se o contato com as empresas convidando-as a participarem, posteriormente enviando-se e-mails com o formulário para pesquisa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CIDADE DE AMPARO-SP

O foco da pesquisa são pequenas empresas abertas no ano de 2021 na cidade de Amparo. Um município do Estado de São Paulo, que de acordo com a estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2021), sua população estimada é de 73.145 habitantes, sua área territorial é de 445.323 km, com PIB per capita [2019] de R\$58.791,02, ficando em 49º posição em um rank total de 645 cidades mensuradas no Estado de São Paulo.

Figura 1: Cidade de Amparo-SP



Fonte: WIKIPEDIA (2006)

Em 2021 a cidade conta com empresas e indústria de diversos segmentos, com grande receita e arrecadação, ficando bem acima da média de grandes cidades, tanto do estado de São Paulo, quanto do país.

A cidade de Amparo-SP possui um total de 7.741 empresas ativas, destas 412 são de pequeno porte, sendo que 33 foram abertas em 2021, de acordo com o mapa de empresas do Ministério da Economia. Muitas empresas na cidade são de expressão nacional como por exemplo, a indústria Química Amparo (Ypê), Magnetti Marelli, entre outras, que empregam centenas e até milhares de pessoas.

A escolha da cidade se dá pelo fato da mesma mostrar resiliência em meio ao segundo ano de pandemia da covid-19, que obrigou a população a se adaptar a uma nova realidade, onde a perda do emprego em alguns casos, ou medo de ser demitido, trouxe a oportunidade para aqueles que tinham a vontade de empreender, e abrir seu próprio negócio. Daí a importância levantada pelos alunos do curso de bacharelado em administração de empresas do UNIFIA-Centro Universitário Amparense, para avaliar o nível de motivação por parte destas empresas.

Com intuito de saber se essas empresas possibilitam a motivação de suas equipes, foram selecionadas 31 empresas de pequeno porte, abertas no ano de 2021, por meio do site empresAqui (2021), onde foram abordadas por meio de seus contatos fornecidos pelo site ou outras redes disponíveis (E-mail, Telefone, WhatsApp, Facebook, Instagram). Após este contato foi enviado um formulário online para a coleta de dados. As informações utilizadas pelo site EmpresAqui (2021) são dados públicos extraídos diretamente do Portal de dados abertos do governo federal. Por meio de filtros aplicados pode-se chegar aos dados da cidade de Amparo-SP, a data de abertura das empresas, situação cadastral, regime tributário (simples nacional, lucro real, lucro presumido), microempreendedor (apenas MEI ou não optante), e se a empresa possui dívidas federais. conforme imagem abaixo.

Figura 2: Site EmpresAqui

The image shows the search interface of the site EmpresAqui. It features a top section for 'Atividade Econômica CNAE' and 'Razão Social ou Nome Específico'. Below this are filters for 'Estado' (SP), 'Municípios' (AMPARO/SP), and 'Raio de' (radius). Further down, there are fields for 'Bairro', 'Logradouro', 'Número', and 'CEP'. The 'Situação Cadastral' section includes 'Data Situação Cadastral' and 'Data de Abertura'. The 'Faturamento Estimado e Quadro de Funcionários' and 'Capital Social' sections are also present. At the bottom, there are several filter categories: 'Filtros Adicionais', 'Regime Tributário', 'MicroEmpreendedor', 'Dívidas Federais', 'Resultados', and 'Ordenação'. A green button at the bottom reads 'INICIAR A PESQUISA DE EMPRESAS!'.

Fonte: EMPRESASQUI (2021)

Buscou-se para essa pesquisa, outras fontes de informações, como Ministério da Economia (2022), IBGE (2021) e SEBRAE (2021A, 2021B e 2022), a fim de corroborar os dados levantados com relação a quantidade de empresas. Encontra-se no site EmpresAqui, uma maneira mais ágil e facilitada, dados de contato com as empresas, como telefone, e-mail, endereço, CNPJ, entre outros dados. Como incentivo para escolha do tema Motivação funcional em pequenas empresas, deve-se ao fato de que grandes empresas já têm seus sistemas de gestão mais consolidados, então a preocupação em responder hipóteses levantadas que podem ou não afetar o desenvolvimento de empresas em estágio inicial, ainda mais num momento em que a economia estava em oscilação por conta da pandemia da covid-19.

2.2 PEQUENAS EMPRESAS

De acordo com o SEBRAE (2021a), as empresas de pequeno porte são definidas por dois critérios, faturamento e número de funcionários, receita bruta anual superior a R\$360.000,00 e igual ou inferior a R\$4.800.000,00, podem empregar de 20 a 99 pessoas na indústria e de 10 a 49 para comércio ou serviços. Uma das vantagens que a EPP pode ter é o enquadramento no Simples Nacional, e assim pagar menos impostos e tributos.

Segundo SEBRAE (2021b), com o objetivo de favorecer o desenvolvimento e competitividade das micro e pequenas empresas e também do microempreendedor individual foi criada pela Lei Complementar nº 123/2006, a Lei Geral, conhecida também como Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, para regulamentar tratamento favorecido, simplificado e diferenciado para esse setor. Essa Lei permitiu a criação de ferramentas importantes como o Simples Nacional, sistema de tributação que desburocratiza e reduz a carga tributária, tendo como único critério o teto de faturamento de R\$4.800.000,00 anual. Para as micros e pequenas empresas o recolhimento dos impostos como: (IRPJ, CSLL, PIS, PASEP, COFINS, IPI, CPP, ICMS e ISS), são recolhidos em uma única guia.

SEBRAE (2021b), continua dizendo que a fiscalização também é diferenciada, nos aspectos trabalhistas, metrológicos, sanitários, ambiental, segurança e de uso e ocupação do solo, pois são priorizadas orientações ao invés de punições, com base no critério de dupla vista, em atividades e situações compatíveis. Nas licitações públicas feitas nos domínios federais, estaduais e municipais, têm tratamento diferenciado e favorecido como forma de promover o desenvolvimento econômico e social, ampliar a eficiência das políticas públicas e o incentivo à inovação tecnológica. Para isso as administrações públicas obrigatoriamente devem:

- Realizar licitações com o valor de até R\$80.000,00.
- Exigir dos licitantes a subcontratação de micro e pequenas empresas.
- Estabelecer debates para aquisição de bens de natureza divisível, cota de até 25% para contratação de MPE.
- Caso haja empate, assegurar a possibilidade de negociação e preferência para contratação.
- Apenas após o ato da contratação poderá exigir a comprovação da regularidade fiscal, considerando prazo adicional para sanar restrições.

Assim, SEBRAE (2021b), diz que para exportações de bens e serviços, às micro e pequenas empresas optantes pelo Simples Nacional podem usufruir de um regime diferenciado, onde os procedimentos de habilitação, licenciamento, despacho aduaneiro e câmbio devem ser simplificados. Poderão obter receitas dessas exportações até o teto de R\$4.800.000,00, adicionais às receitas obtidas no mercado interno.

Vale considerar a grande importância das pequenas empresas para a economia brasileira onde, segundo SEBRAE (2022), os pequenos negócios respondem por mais de um quarto do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro. Juntas, as cerca de 9 milhões de micro e pequenas empresas no País representam 27% do PIB, um resultado que vem crescendo nos últimos anos. Os dados inéditos são revelados pelo presidente do Sebrae, Luiz Barretto. “O empreendedorismo vem crescendo muito no Brasil nos últimos anos e é fundamental que cresça não apenas a quantidade de empresas, mas a participação delas na economia”, afirma Barretto.

Os principais motivos para o bom desempenho dos pequenos negócios na economia brasileira são a melhoria do ambiente de negócios (em especial após a criação do Supersimples que reduziu os impostos e unificou oito tributos em um único boleto), o aumento da escolaridade da população e a ampliação do mercado consumidor, com o crescimento da classe média.

Segundo o presidente do Sebrae,

“Esses três fatores têm motivado o brasileiro a empreender por oportunidade e não mais por necessidade. Antes as pessoas abriam um negócio próprio quando não encontravam emprego. Hoje, de sete a cada 10 pessoas iniciam um empreendimento por identificar uma demanda no mercado, o que gera empresas mais planejadas e com melhores chances de crescer”, SEBRAE (2022)

SEBRAE (2022) finaliza dizendo que na cidade de Amparo, o campo de nossa pesquisa temos:

- Pequenos negócios na economia brasileira: 27% do PIB
- Empregos com carteira assinada: 52%
- Salários pagos: 40%
- Quantidade de Micro e pequenas empresas: 8,9 milhões

Estes dados levam a acreditar que há uma participação maior na economia por parte destas empresas de pequeno porte, portanto, se tornando um atrativo interessante para quem está disposto a empreender na cidade de Amparo. Cabe a verificação de nossa pesquisa, trazer luz aos resultados das hipóteses levantadas, do modo que a motivação por parte dos gestores é repassada aos seus colaboradores.

2.3 MOTIVAÇÃO EMPRESARIAL

Mas qual a definição de motivação? O conceito de motivação é aplicável em múltiplas áreas, como um “motor”, significa movimento, energia, ativação, é um impulso que traz como resultado um comportamento persistente para alcançar um objetivo. É um processo interno que leva o indivíduo à ação, no meio em que ele está, seja trabalho, faculdade, pessoas, etc.

"[...]a motivação é o impulso de desempenhar dado esforço para determinados objetivos organizacionais, condicionados pela satisfação dos objetivos individuais." Chiavenato (2003, p. 120)

Apesar da motivação ser um processo intrínseco de cada indivíduo, ela pode e deve ser estimulada dentro das organizações, pois é lá que os colaboradores passam a maior parte de seu tempo, um funcionário desmotivado tem uma considerável diminuição em sua produtividade.

A palavra motivação vem do Latim “*motivus*”, relativo a movimento, coisa móvel. Vemos que a palavra motivação, dada a origem, significa movimento. Quem motiva uma pessoa, isto é, quem lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, e ela começa a agir em busca de novos horizontes, de novas conquistas (NAKAMURA, 2005).

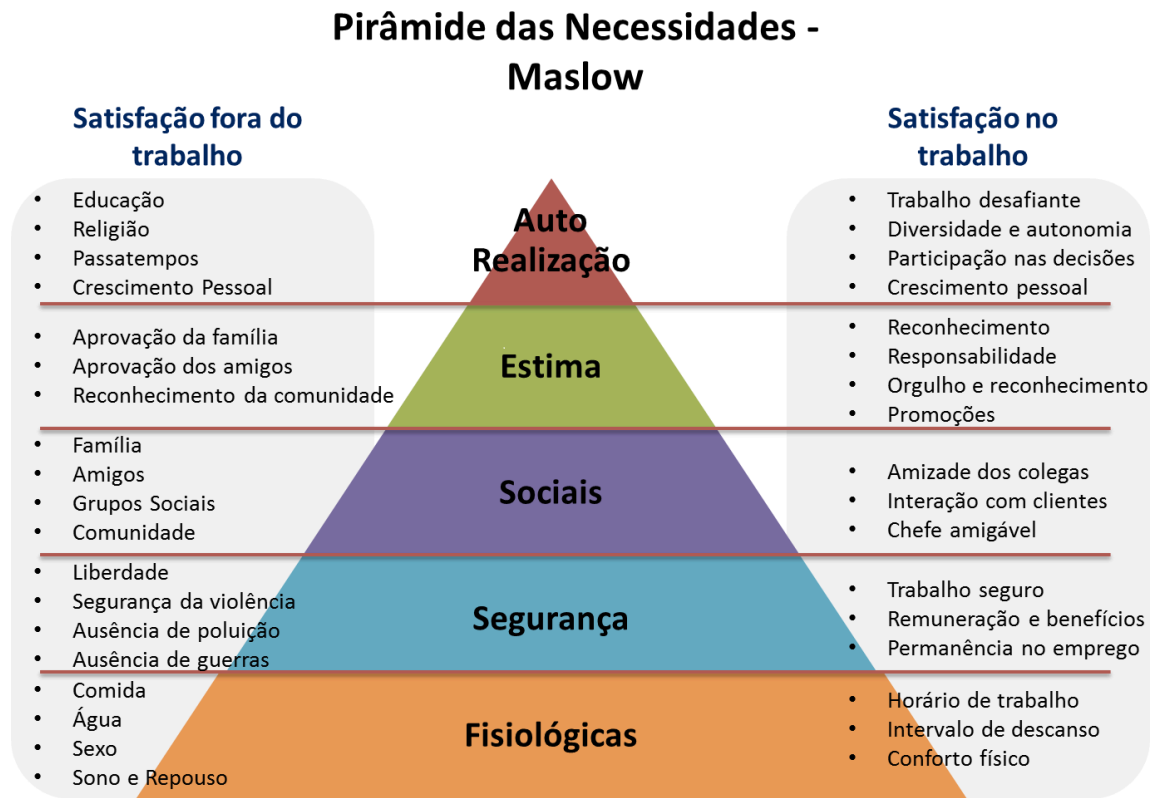
As empresas têm um papel importante no processo intrínseco ou extrínseco, com diversas ações que promovam o bem-estar e o desenvolvimento do trabalhador, o levando a um melhor desempenho em suas atividades. Estímulos precisam ser apresentados não necessariamente em dinheiro, técnicas podem ser elaboradas para estimular essa motivação. As empresas precisam estar atentas às condições de trabalho dos indivíduos, como por exemplo: ferramentas, necessidade de treinamentos e capacitação, ambiente de trabalho, etc.

Estuda-se a motivação por importantes artigos, livros e teorias que foram desenvolvidas no passado, uma delas é a teoria de Maslow (Hierarquia das Necessidade de Maslow), onde as necessidades foram divididas em cinco etapas: básicas ou fisiológicas, segurança, sociais, status ou autoestima e autorrealização.

Essas necessidades formam uma pirâmide, onde as mais importantes ficam na base, para ele as necessidades dos seres humanos, obedecem a uma sequência, de que quando uma necessidade é concluída, outra vem em seguida e depois buscará meios de satisfazer uma

próxima necessidade. Apesar da grande contribuição dessa teoria, sabe-se que todas as necessidades são importantes.

Figura 3: Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: CARDOSO, Cristiano (2014)

Outra teoria muito importante é a Teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg, onde ele e seus colegas fizeram um estudo para identificar quais eram os fatores da motivação, depois fizeram entrevistas com aproximadamente 200 engenheiros e contadores, onde era perguntado em quais situações eles se sentiam bem em seus empregos e em quais se sentiam mal, para validar esses fatos.

Figura 4: Fatores de Higiene de Herzberg



Fonte: RETONDO, Lucas (2020) apud DA SILVA, Victoria Moreira (2022)

- Fatores de higiene, não incentivam os funcionários a trabalhar mais porém a falta deles causam insatisfação no trabalho, desmotivação.

- Fatores motivadores, já esses incentivam os funcionários a trabalhar mais, aumentam a satisfação no trabalho.

Feldman (2015) destaca uma distinção importante sobre motivação intrínseca e extrínseca. “A motivação intrínseca leva-nos a participar de uma atividade para nosso prazer em vez de por alguma recompensa concreta tangível que ela nos trará.” Por outro lado, o autor diz que “a motivação extrínseca leva-nos a agir por dinheiro, uma nota ou alguma outra coisa”. (FELDMAN, 2015, p. 292 apud SANTOS & HENRIQUES, 2020).

E mediante a estes fatos em que o desejo em fazer coisas que nos dão prazer e as coisas que nos impulsionam como objeto de conquista, indaga-se qual o papel das empresas e como eles podem contribuir para que o indivíduo, que faz parte de suas equipes de trabalho, podem ser estimulados a maximizar seu desempenho.

Entendido que a motivação é como um sinônimo de comprometimento e interesse em se manter na equipe (trabalho), algumas ferramentas podem ser avaliadas e integradas na empresa para alcançar melhora significativa no ambiente de trabalho e atitudes dos colaboradores. São elas:

❖ **Treinamento e capacitação:** Impulsionar a aquisição de conhecimento é um dos pilares para se desenvolver e reter talentos. Quando o funcionário sente que está sendo capacitado e treinado, ele quer manifestar esses conhecimentos como agregador de soluções para o bom desenvolvimento das atividades diárias;

❖ **Reuniões participativas:** A empresa siteware (2019), destaca alguns temas que podem ser importantes para momentos de reuniões entre líderes e liderados, para que se possa haver uma troca de ideias, sugestões, pontos de vista e aparar determinadas arestas. O objetivo desses encontros é comunicar, da forma mais clara possível, toda e qualquer informação relevante para o desempenho da empresa. Demonstrados aqui alguns temas para tornar essas reuniões produtivas e motivadoras:

➤ **TRABALHO EM EQUIPE:** Reuniões sobre essa temática acabam sendo uma boa ferramenta de gestão, pois ajudam a conduzir os colaboradores aos objetivos da empresa. Portanto, nesse tipo de reunião, é interessante colocar em discussão o que pode ser feito para otimizar o trabalho em equipe, impactando os trabalhos positivamente;

➤ **FEEDBACK COLETIVO:** O feedback é uma das ferramentas mais valiosas que se pode ter dentro de uma organização. Com argumentos bem fundamentados, como por exemplo em indicadores de desempenho. É por meio dele que os colaboradores poderão saber em que pontos eles estão errando e de que forma é possível melhorar. Faça essas reuniões de feedback coletivo não só quando houver insatisfação. Utilize essa oportunidade também para fazer elogios, ressaltar bons trabalhos, reconhecer esforços, etc. E lembre-se que essa é uma via de mão dupla; esteja aberto também para ouvir críticas e sugestões;

➤ **REUNIÃO MOTIVACIONAL:** A motivação dos colaboradores é um fator que impacta diretamente os resultados da empresa, procurando adotar uma abordagem mais descontraída, o objetivo é mostrar para os colaboradores que você reconhece o

potencial de cada um deles e que eles são personagens fundamentais para o sucesso da empresa. Faça eles se sentirem valorizados, com aquele sentimento de que o trabalho deles realmente importa.

❖ Premiações, efetivações e promoções: Atrair e reter bons funcionários são desafios para muitos empreendedores. Diariamente, é preciso fazer com que os colaboradores se sintam valorizados para que se tornem mais produtivos, o que nem sempre é fácil. São algumas das formas de deixar a sua equipe mais satisfeita e diminuir as chances de perder seus melhores colaboradores para a concorrência.

➤ **PREMIAÇÃO:** Salário indireto, capacitação, remuneração variável e premiações por desempenho. Tenha em foco critérios muito transparentes e bem definidos para evitar desentendimentos e dúvidas dos outros profissionais sobre o merecimento da pessoa beneficiada, para que seja interessante para sua empresa e traga resultados positivos em seu relacionamento com seus funcionários;

➤ **EFETIVAÇÃO:** Nada melhor para um funcionário do que saber que seu esforço e dedicação está sendo reconhecido. E para isto a efetivação é um motivador e tanto para que o funcionário continue buscando aprimoramento;

➤ **PROMOÇÃO:** Considerando alguns pontos importantes, e conhecimento sobre seus colaboradores, através de plano de cargos e salários, transparente e acessível à eles, entender quais são as competências para o cargo, considerar a capacidade de liderança do candidato, realizar avaliações de desempenho como facilitador do processo, monitorar a performance e postura dos colaboradores, considerar a visão dos outros colaboradores, observar a capacidade de comunicação e competência para trabalhar em equipe do colaborador, são fatores que mostram compromisso em reconhecer e valorizar seus funcionários, além de passar a segurança de uma visão imparcial, impulsionando a produtividade e fortalecendo a relação entre empresa e funcionário;

O acesso à informação possibilita a autonomia e a responsabilidade, criando oportunidades de participar da empresa mais efetivamente, porém é necessário que os gestores criem o hábito de utilizar o FeedBack como ferramenta motivacional. O FeedBack fornece aos

funcionários informações sobre suas tarefas e desempenho, podendo avaliar-se, bem como aquele que fornece o FeedBack podendo monitorar suas delegações de tarefas.

O Feedback é o procedimento que consiste no provimento d informação à uma pessoa sobre o desempenho, conduta eventualidade ou ação executada por esta, objetivando orientar, reorientar e/ou estimular uma ou mais ações d melhoria, sobre as ações futuras ou executadas anteriormente (COSTA, 2009, p. 115).

Outra forma interessante de promover a motivação é a criação do Plano de Carreira, onde possibilita o funcionário criar perspectiva de crescimento na empresa, ou seja, saber onde ele poderá chegar e como ele poderá chegar. O Plano de Carreira é um conjunto de regras e oportunidades criadas por departamento e função empresarial visando a qualificação e desempenho dos funcionários, objetivando seu crescimento.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada por meio do Google Forms, ferramenta disponível pela empresa Google, a fim de criar interatividade online de formulário, possibilitando o preenchimento de informações para usuários que têm o hiperlink do formulário.

As perguntas, demonstradas no Quadro 1 a seguir, foram desenvolvidas com duas opções de respostas, SIM ou NÃO, possibilitando posteriormente a análise quantitativa, aquela que oportuniza a análise mensurativa dos resultados.

O formulário online foi disponibilizado por e-mail para aquelas empresas contactadas anteriormente e que aceitaram participar da pesquisa, foram então coletadas as respostas e analisadas.

As empresas foram escolhidas com o foco naquelas abertas em 2021 por meio do site EmpresAqui (2021), foram contactadas 31 empresas, seis optaram em participar da pesquisa, cerca de 25% de nossa amostra.

As hipóteses propostas são:

H1: Não há investimentos em ferramentas de motivação.

H2: Falta de Administração para elaboração de técnicas e ferramentas motivacionais. (Planejamento, Estrutura, Visão e Empreendedorismo)

H3: Falta conhecimento sobre motivação.

H4: Faltam informações do ambiente interno para elaboração de técnicas e ferramentas motivacionais.

H5: A empresa não investe em funcionário, a fim de criar possibilidades de motivação, tendo receio que ele saia da empresa.

Quadro 1: Relação Questionário de Pesquisa e Hipóteses

	H1	H2	H3	H4	H5
Você acredita que treinamentos, palestras e/ou cursos mensais para seus colaboradores, os tornam motivados?	x				x
Há reuniões para definir estratégias de motivação funcional?		x			
A empresa se interessa sobre assuntos pessoais dos funcionários? Como a quantidade de pessoas na família, onde moram, se tem outro emprego, se o salário está sendo suficiente, quantidade de pessoas na família que trabalham, se tem estudos?				x	
A empresa trabalha com o Plano de Carreira e é divulgado anualmente para os funcionários?		x		x	
Há diálogo com os colaboradores sobre os possíveis problemas que a empresa apresenta, buscando a participação deles para possíveis soluções?		x		x	

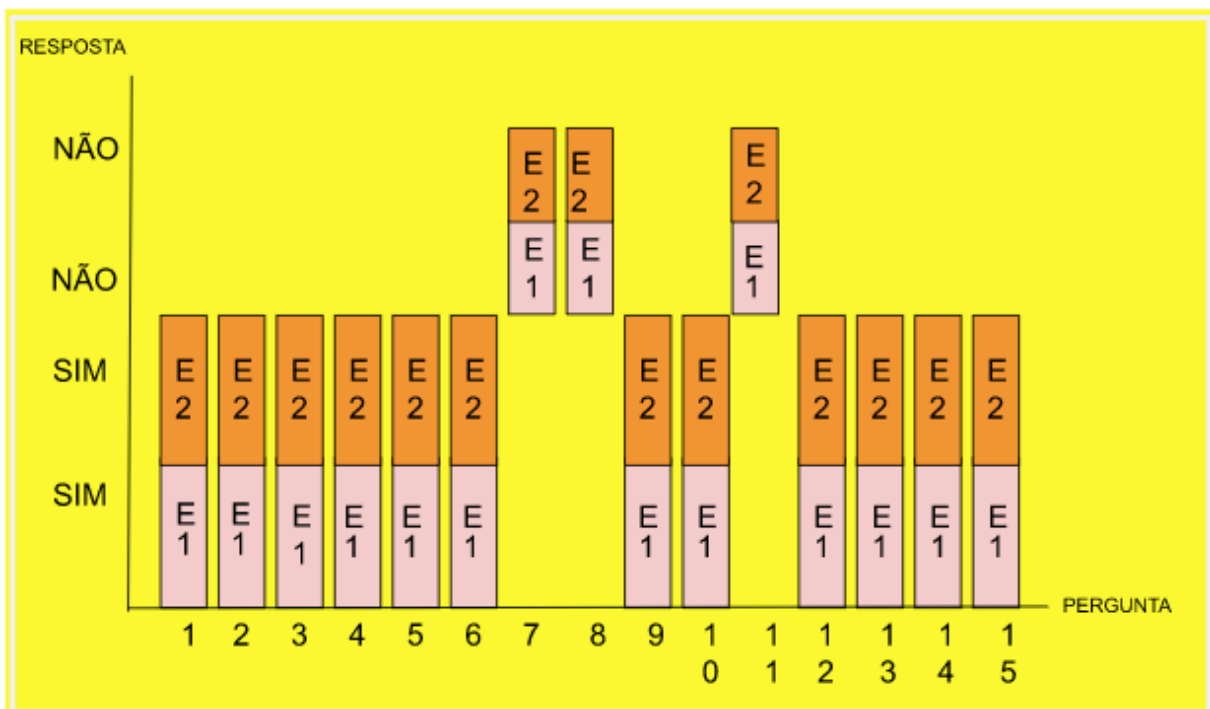
A empresa mantém uma boa relação com os funcionários, sem divergências durante 3 meses consecutivos, baixo turnover, convite para eventos festivos e celebrações?		x		x	
A seleção para contratação é realizada para ocupar um cargo específico sem a possibilidade de conhecimento em outras áreas empresariais?					x
A empresa entende que a motivação empresarial é um gasto para empresa?	x				
Há feedback entre a gerência e funcionários?		x			x
A empresa entende que seus funcionários são motivados?				x	
A empresa entende que motivar funcionários é caro e de alto risco?	x				x
A empresa planeja criar oportunidades de crescimento profissional interno, com possibilidade de efetivação de cargo a longo prazo?		x			
A empresa sabe gerenciar conhecimento?		x	x		
A empresa entende o que é Carreira em Y e Linear (em linha)?			x		
A empresa entende o que é remuneração estratégica?			x		

Fonte: Elaborado pelos autores

4. RESULTADOS

Conforme citado anteriormente, seis empresas optaram por participar da pesquisa, porém apenas duas delas responderam o formulário no prazo estipulado de três meses, mesmo com a insistência na comunicação e cobrança pela execução. Como analisado e observado abaixo, ambas empresas responderam da mesma forma, com as mesmas respostas (SIM e NÃO). Ao final da pesquisa foram contactadas as demais empresas que tinham interesse em participar, mas não obteve-se resultados e nem retorno do porquê optaram por não responder o formulário. Por fim, com os dados informados, pode-se concluir que as empresas (E1) e (E2), se preocupam com a motivação funcional, dentro de sua organização.

Quadro 1: Resultados



Fonte: Elaborado pelos Autores

5. DISCUSSÃO

Conclui-se por meio dos resultados, que as empresas participantes da pesquisa, não acham que seja caro o investimento em seus colaboradores (contrapondo a H1), pelo contrário, acreditam que seja de muita importância a boa convivência com eles, e que com os mesmos motivados, a empresa só tende a crescer. Nesse âmbito também temos o crescimento profissional, pois ambas empresas possuem um plano de carreira, ou seja, se preocupam e estudam o futuro dos colaboradores. Por outro lado, durante a primeira etapa da pesquisa, encontrou-se um desafio de conversar e explicar às empresas sobre o porquê da pesquisa, e a maioria delas informaram que não gostariam de participar da pesquisa, outras acabaram desistindo já com o formulário de perguntas em mãos, neste ponto cria-se uma nova Hipótese, de que a falta de interesse com a motivação dos seus colaboradores é alta, ou seja, corre-se o risco dos colaboradores estarem totalmente desmotivados e a empresa não se preocupar com tal situação, por motivos de falta de conhecimento sobre o assunto, ou até mesmo financeiramente, alimentando as hipóteses (H2 e H3).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao elaborar este artigo, verifica-se a necessidade de se manter os funcionários motivados e que para isso ele precisa ser estimulado periodicamente, aumentando sua satisfação e motivação em realizar tarefas com qualidade e alcançar as metas.

Essa motivação não vem apenas de recursos financeiros, de acordo com a teoria de Frederick Herzberg onde é citado dois fatores, o de higiene que não motiva, porém, sua falta causa insatisfação e o outro fator é o motivador, que incentiva os funcionários a trabalharem mais e com satisfação em fazê-lo.

Possibilitou também, verificar que Maslow colocou as necessidades dos funcionários em uma escala piramidal, onde em sua base são as primeiras necessidades, satisfazendo essas, vão se passando para a próxima acima.

Desta maneira, conclui-se que cada vez mais se faz necessário, independentemente das teorias abordadas, uma integração entre os gestores e o departamento de recursos humanos das organizações, com objetivo de promover a dissolução dos fatores que comprometem a satisfação e motivação dos colaboradores, entendendo que o uso de tais ferramentas não são um custo para a empresa, mas sim, um investimento no capital humano, para aprimorar e capacitar gerando maior satisfação e motivação para que os colaboradores produzam com maior agilidade e de forma eficiente e eficaz.

Entre o término da data estimada para o fim da pesquisa, realizou-se um novo contato com as empresas que tinham interesse em participar da pesquisa, mas não responderam o formulário. Entre os

meios de comunicação, utilizou-se o e-mail, onde uma das empresas retornou dizendo que não participaria, mas não especificou o motivo da desistência. Já outra não houve retorno. Outro meio utilizado foi o WhatsApp, onde a empresa respondeu e pediu para que fosse novamente enviado o formulário, para que pudessem preencher, porém não obteve-se resposta, uma outra empresa não se pronunciou.

Ao início da pesquisa, de um total de 31 empresas para entrar em contato, mas em decorrência de diversos fatores, como encontrar o número de telefone ou email, limitou-se o alcance dos objetivos esperados. Muitas empresas não atenderam as ligações feitas e nem retornaram os emails, outras disseram “não”, em primeiro contato, neste momento o grupo ficou limitado para prosseguir com a pesquisa, pois a meta era conseguir em média, 60% das empresas para a pesquisa, infelizmente não obtivemos êxito, por outro lado, foi satisfatório a interação e desempenho das empresas que participaram da pesquisa.

Diante do resultado final da pesquisa e das hipóteses apontadas, percebe-se que os empresários se preocupam com a motivação de seus colaboradores, e entendem que investir não é um gasto para a empresa, e sim um benefício, até mesmo futuro. Há também a percepção que as empresas atualmente procuram estar por dentro dos assuntos dos funcionários, proporcionando a eles um plano de carreira, por exemplo. Por fim, a pesquisa gerou uma satisfação em referência ao bom desempenho do colaborador.

Entende-se para pesquisas futuras: a motivação funcional em empresas de grande porte; as estratégias usadas para conseguir que os colaboradores se mantenham motivados; como o home-office auxilia no desempenho e motivação do funcionário? entrevistando os funcionários: o que eles acreditam ajudar na melhora do desempenho da produção?; após 5 anos, o que mudou na visão dos empregadores e dos empregados em relação ao bem-estar?

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACSP. 2022. Associação Comercial de São Paulo. 4 tipos de premiações para motivar os seus funcionários. Disponível em: <<https://acsp.com.br/publicacao/s/4-tipos-de-premiacoes-para-motivar-os-seus-funcionarios>> Acesso em: 05/06/2022

CARDOSO, Cristiano. RELAÇÕES HUMANAS. 2014. Relações Humanas e ADM Disponível em: <<http://relacoeshumanaseadm.blogspot.com/2014/06/teoria-de-maslow.html>> Acesso em 05/06/2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003

COSTA, Maria Eugênia Beleza. JUNIOR, Luiz Carlos Becker. REIS, Ana Maria Viegas. TONET, Helena. Desenvolvimento de Equipes. Rio de Janeiro, Editora FGV, 2009.

DA SILVA, Victoria Moreira et al. IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE ACORDO COM FREDERICK HERZBERG. Revista Gestão em Foco - Edição nº 14 – Ano: 2022. UNISEPE. Disponível em: <<https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2022/03/A-IMPORT%C3%82NCIA-DA-MOTIVA%C3%87%C3%83O-NO-AMBIENTE-188-a-198.pdf>> Acesso em 05/06/2022.

EMPRESAS. 2021. Lista de empresas extraídas diretamente do Portal de dados abertos. Disponível em: <<https://www.empresaqui.com.br/>> Acesso em: 02/06/2022

FERRARIN, Kelly Avancini. A influência da insatisfação do servidor no clima organizacional: Um Estudo de Caso na Câmara Municipal de Cristalina/GO. Trabalho de conclusão do curso (Administração com Ênfase em Gestão de Pessoas). Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2011.

FORTI NETO, Octavio, et al. A IMPORTÂNCIA DE MANTER E TER OS FUNCIONÁRIOS MOTIVADOS. Revista Gestão em Foco - Edição nº 14 – Ano: 2022. UNISEPE. Disponível em: <<https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2022/03/A-IMPORT%C3%82NCIA-DE-MANTER-E-TER-OS-FUNCION%C3%81RIOS-275-a-283.pdf>> Acesso em: 05/06/2022.

GOV. 2022. Ferramenta disponibilizada pelo governo federal para obter informações sobre procedimento de registros de empresas. Disponível em <<https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>> Acesso em: 02/06/2022

IBC. 2021. ibc- Instituto Brasileiro de coaching Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/entenda-diferenca-entre-incentivo-e-motivacao-para-uma-equipe-no-trabalho/>> Acesso em: 05/06/2022

IBGE. 2021. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- Cidades e Estados Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/amparo.html>> Acesso em 27/05/2022

IVAN. de Souza. 2021. ROCK CONTENT. Rock Content- Experiências de conteúdo. Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/criterios-para-promover-um-funcionario/>> Acesso em: 05/06/2022

RETONDO, Lucas. 2020. STARTUP CREATOR. Startup Creator- Acelerando o desenvolvimento do Brasil através da inovação. Disponível em: <<https://startupcreator.com.br/blog/motivadores-e-fatores-de-higiene-de-herzberg/>> Acesso em: 05/06/2022.

SANTOS, Juliana do N., HENRIQUES, Fabiana R. Motivação no Trabalho: A Estratégia Que Gera Resultados Satisfatórios Para as Organizações. REVISTA CIENTÍFICA INTEGRADA. VOLUME 4. EDIÇÃO 5. 2020. UNAERP. Disponível em: <https://docplayer.com.br/209307922-Motivacao-no-trabalho-a-estrategia-que-gera-resultados-satisfatorios-para-as-organizacoes.html> - Acesso em 07/06/2022

SEBRAE. Entenda o que é uma empresa de pequeno porte. 2021 A. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ac/artigos/epp-entenda-o-que-e-uma-empresa-de-pequeno-porte,305fd6ab067d9710VgnVCM100000d701210aRCRD>> Acesso em: 27/05/2022

_____. Lei Geral da Micro e Pequena Empresa. 2021 B. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/lei-geral-da-micro-e-pequena-empresa,46b1494aed4bd710VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=Microempreendedor%20Individual%3A%20w%20receita%20bruta%20anual,R%24%204.800.000%2C00>> Acesso em: 27/05/2022

_____. Micro e Pequenas Empresas geram 27% do PIB do Brasil. 2022. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>> Acesso em: 27/05/2022

SITEWARE. 2019. Siteware- Gestão Conectada para Negócios. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/reunioes/temas-para-reuniao-equipe/>> Acesso em: 05/06/2022

PEPI, Roberto. Teoria da desmotivação – O revés das necessidades – Visão geral . 2014. Disponível em : <https://www.tiespecialistas.com.br/teoria-da-desmotivacao-o-reves-das-necessidades-visao-geral/amp/>> Acesso em: 27/05/2022

WIKIPEDIA. 2006. Wikipedia.org. Município de Amparo-SP. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:SaoPaulo_Municip_Amparo.svg> Acesso em: 07/06/2022