

FÁBIO DA SILVA PRIMO
MARIA BIANCA FERNANDES MADEIRA

**ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTES
RODOVIÁRIO DE CARGAS NA CIDADE DE JI-PARANÁ/RO**

FÁBIO DA SILVAPRIMO
MARIA BIANCA FERNANDES MADEIRA

**ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTES
RODOVIÁRIO DE CARGAS NA CIDADE DE JI-PARANÁ/RO**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário São Lucas, como
requisito parcial para obtenção do título
de bacharel em Administração.
Orientador: Prof. Esp. Leandro Carlos
Magnabosco.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

P953a Primo, Fábio da Silva.

Análise da motivação organizacional em uma empresa de transportes rodoviário de cargas na cidade de Ji-Paraná/RO. /Fábio da Silva Primo; Maria Bianca Fernandes Madeira.
- Ji-Paraná, 2021.
35 p. il.

Artigo Científico (Curso de Administração) Centro Universitário São Lucas, 2021.
Orientação: Prof. Esp. Leandro Carlos Magnabosco .

1. Motivação. 2. Satisfação no trabalho.3. Clima organizacional.I. Madeira, Maria Bianca Fernandes. II. Magnabosco, Leandro Carlos. III. Título.

CDU 658.3

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Jennyfer Martins de Sena CRB 11/998

FÁBIO DA SILVA PRIMO
MARIA BIANCA FERNANDES MADEIRA

**ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE
TRANSPORTES RODOVIÁRIO DE CARGAS NA CIDADE DE JI-PARANÁ/RO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
à Banca Examinadora do Centro Universitário
São Lucas, como requisito de aprovação para
obtenção do título de bacharel em
Administração

Orientador: Prof. Esp. Leandro Carlos
Magnabosco

Ji-Paraná, 8 de Dezembro de 2021.
Avaliação/ Nota:

BANCA EXAMINADORA

Professor (a): Marcia Cristina Teixeira
Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná

Professor (a): Braian de Souza Bullian
Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná

Professor (a): Leandro Carlos Magnabosco
Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**ATA Nº 15, 21 - TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM ADMINISTRAÇÃO**

Ao oitavo dia do mês de dezembro de dois mil e vinte e um às dezenove horas, reuniram-se em Banca, sob presidência do(a) primeiro(a), o(a) Professor(a) Leandro Carlos Magnabosco, Orientador(a) e os(as) Professores(as) Márcia Cristina Teixeira e Braian de Souza Bufian, avaliadores, para comporem Banca Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso entitulado Análise da motivação organizacional em uma empresa de transportes rodoviário de cargas na cidade de Ji-Paraná RO o, de autoria do(a) aluno(a) Fábio da Silva Primo e Maria Bianca Fernandes Madeira. Após arguições e apreciação sobre o trabalho, foi atribuída nota 8,8, consideramdo-se (X) **APROVADO** - () **REPROVADO**, com as seguintes NOTAS parciais:

- a. Avaliação escrita: Média 8,4
b. Avaliação oral (defesa): Média 9,2
c. Média final: 8,8

Considerações da banca: _____

Ji-Paraná, 8 de dezembro de 2021.

Fábio da Silva Primo
Assinatura Orientando(a)

Leandro Carlos Magnabosco
Assinatura do(a) orientador(a)

Maria Bianca F. Madeira
Assinatura Orientando(a)

ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTES RODOVIÁRIO DE CARGAS NA CIDADE DE JI-PARANÁ RO

Fábio da Silva Primo¹
Maria Bianca Fernandes Madeira²
Leandro Carlos Magnabosco³

RESUMO: Este artigo traz como abordagem a motivação, um tema de muita relevância para o sucesso das organizações, uma vez que os colaboradores passaram a ser o principal patrimônio das organizações e estando motivados eles terão maior disposição e capacidade para desempenhar suas atividades laborais. O objetivo principal deste artigo foi analisar a motivação dos colaboradores de uma empresa transportadora de Ji-Paraná RO. Foi utilizado o método de pesquisa descritiva com abordagem Quali-quantitativa e a coleta de dados foi feita através de questionários do tipo fechado, aplicado por meio da ferramenta Google Forms, direcionado aos colaboradores da empresa X, e foi utilizada uma entrevista semiestruturada com a gerente da empresa e o supervisor de frota. De acordo com dados coletados, percebe-se que há um grau motivacional bem elevado dos colaboradores, haja visto que estão bem satisfeitos com a função que desempenham e possuem um bom relacionamento entre a equipe de trabalho. A empresa em estudo vem trabalhando a motivação de seus colaboradores através de diálogos, buscando entender o colaborador e suas necessidades e também através de benefícios, que de acordo com o grau de engajamento da equipe percebe-se surtir efeito de tais meios motivacionais.

Palavras-chave: Motivação, satisfação no trabalho, clima organizacional.

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL MOTIVATION IN A ROAD CARGO TRANSPORT COMPANY IN THE CITY OF JI-PARANÁ RO

ABSTRACT: This article brings motivation as an approach, a topic of great relevance to the success of organizations since employees have become the main asset of organizations and, being motivated, they will have greater willingness and ability to perform their work activities. The main objective of this article was to analyze the motivation of employees of a transport company in Ji-Paraná RO. The descriptive research method with a Quali-quantitative approach was used and data collection was carried out through a closed-type questionnaire, applied through the Google Forms tool, aimed at employees of company X, and a semi-structured interview with the manager was used. the company and the fleet supervisor. According to the data collected, it is clear that there is a very high level of motivation among employees, as they are very satisfied with the role they play and have a good relationship with the work team. The company under study has been working on the motivation of its employees through dialogues, seeking to understand the employee and their needs and also through benefits and that, according to the level of engagement of the team, it is perceived to have the effect of such motivational means.

Key-words: *Motivation, job satisfaction, organizational climate.*

¹Acadêmico do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2021. E-mail: fabio-s-primo@hotmail.com

²Acadêmica do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2021.
E-mail: biancafernandesm1996@gmail.com

³Professor Especialista do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná 2021.
E-mail: leandro.magnabosco@saulucasjiparana.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, as empresas estão passando por grandes mudanças devido a vários fatores, entre eles a “Pandemia, Covid-19”⁴, com o objetivo não só de garantir a sobrevivência, mas também de assegurar o crescimento, a lucratividade, a participação, motivação e a capacitação dos colaboradores, assim como da própria gestão empresarial é que determinará se essas transformações serão bem-sucedidas ou não.

Então, diante do cenário em que estamos vivendo e o mercado cada vez mais competitivo, o capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante e os colaboradores passaram a ser o principal patrimônio das organizações, percebe-se a necessidade de se trabalhar a motivação organizacional como forma de manter a competitividade das empresas, sendo assim, a chave do sucesso da organização.

A Motivação dos colaboradores contribui para obtenção de resultados positivos para as empresas e está relacionada com um conjunto de forças internas e externas que fazem com que os colaboradores, escolham determinado curso de ação e adotem certos comportamentos (Newstrom 2011).

Observado a grande relevância que a motivação tem sobre as organizações, esse artigo se propôs verificar sua importância no âmbito organizacional em uma empresa de transporte rodoviário de cargas na cidade de Ji-Paraná. Sendo assim é necessário questionar-se: Como está sendo trabalhada a motivação dos colaboradores de uma empresa transportadora de Ji-Paraná/RO?.

E como o objetivo principal é analisar a motivação dos colaboradores de uma empresa transportadora de Ji-Paraná RO, para isso foi necessário: Identificar o nível motivacional dos colaboradores perante as metas e objetivos pessoais e profissionais; Verificar como a organização está trabalhando a motivação de seus colaboradores; Diagnosticar a efetividade dos meios de motivação para efeito de resultado pessoal e profissional; Propor alternativas para a melhoria da motivação, caso se faça necessário.

Então, este artigo vem com o intuito de apresentar informações ao gestor para tomada de decisões e se orientar em dados reais com a leitura dos demonstrativos da pesquisa, e se fará oportuno para a organização estudada, pois trará informações detalhadas de como está a motivação de seus colaboradores, auxiliando então na eficácia de suas tarefas. Chiavenato (2020) afirma que se os funcionários estiverem motivados eles terão maior disposição e capacidade para desempenhar suas atividades laborais, produzirão mais e trará mais lucratividade para a empresa.

2 TEORIA DE BASE

Na teoria de base foram apresentados conceitos pertinentes a Gestão de Pessoas, Clima Organizacional, motivação e o que isso influencia no ambiente do trabalho. Para que assim, se possa analisar conceitos e características que serviram para dar andamento na pesquisa.

2.1 Gestão de pessoas

O contexto histórico da gestão de pessoas se originou das experiências de Taylor no período de 1856 a 1915, nos Estados Unidos e Fayol de 1841 a 1925 na França, com objetivo de propor uma fundamentação científica para as atividades administrativas, em suprir a improvisação e o empirismo. O estudo que Taylor desenvolveu foi a padronização dos processos de produção de modo a produzir mais em menos tempo e assim eliminar os

⁴**Pandemia** é um termo utilizado para descrever uma situação em que determinada doença apresenta uma distribuição em grande escala, espalhando-se por diversos países. A **COVID-19**, doença infecciosa causada pelo vírus **SARS-CoV-2**.

movimentos desnecessários das atividades, e já Fayol criou uma doutrina administrativa a qual visava a capacidade técnica dos funcionários na organização, disseminando a importância da descentralização de tarefas, ou seja, o trabalho em equipe (GIL, 2019).

A Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos. Está baseada no desenvolvimento e crescimento das pessoas, para que assim possam atingir altos níveis de competência e obterem realizações. (CHIAVENATO, 2009).

Dutra (2009) complementa que a área de Gestão de pessoas “é um conjunto de estratégias, técnicas e procedimentos focados na mobilização de talentos, potenciais experiências e competências do quadro de colaboradores de uma organização e envolve a todos os setores da organização”.

As pessoas são fonte verdadeira de vantagem competitiva, por causa de seu valor, sua raridade, suas inimitáveis e insubstituíveis qualidades humanas, ou seja, por causa da capacidade original de combinarem emoção com razão, subjetividades com objetividade, quando concebem situações, quando desempenham tarefas, interagem e decidem (DAVEL; VERGARA, 2009, p. 31).

Davel e Vergara (2009) ao descreverem a importância das pessoas para as organizações, relatam que elas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações, elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, dá vitalidade às atividades e aos processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionar-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Barbieri (2015), diz que a Gestão de Pessoas dará suporte em relação a estruturas salariais, benefícios, planos de carreira, treinamento, dentre outras ações que faça com que o colaborador satisfaça suas necessidades pessoais e profissionais. E sinta que está crescendo profissionalmente, tornando-se útil na empresa.

De acordo com Oliveira et al (2015), a gestão estratégica de pessoas tem uma visão sistêmica sobre a organização e sobre as pessoas nas relações de trabalho. As empresas passam a englobar, cada vez mais, a gestão de pessoas no desenvolvimento de seus planejamentos estratégicos. Envolve a Contratação → Recrutamento. Manutenção → Seleção. Preparação → Treinamento e desenvolvimento. Reconhecimento → Salários e remuneração. Uniformização → Carreira e competências. Proteção → Avaliação de desempenho; saúde e segurança; qualidade de vida no trabalho; comunicação interna e endomarketing.

Com as transformações no mundo contemporâneo, as organizações precisam reformular políticas de “pessoas”, buscando oferecer aos funcionários satisfação pessoal. E é aí que entra o papel da motivação.

2.2 Clima organizacional.

Forehand e Gilmer apud Chiavenato (2020) definiram o conceito de clima organizacional como um conjunto de características que distinguem a organização das demais e influenciam profundamente o comportamento dos colaboradores

Segundo Ferreira (2013), o clima organizacional é a percepção que os colaboradores têm sobre a organização a qual fazem parte, ou seja, é como eles veem e sentem a empresa, o clima é instável e se refere ao grau de satisfação do trabalhador com o trabalho. Podendo ser afetado por diversas situações, sendo elas pertencentes a fatores externos e internos. Os acontecimentos internos são os que mais impactam o clima, pois, são ocorrências diárias percebidas mais facilmente pelos membros que estão presentes.

Chiavenato descreve:

O clima organizacional representa o conjunto de sentimentos predominantes numa determinada organização e envolve a satisfação dos colaboradores, tanto nos aspectos mais técnicos de suas carreiras e trabalho, quanto nos aspectos afetivos e emocionais, refletindo em suas relações com os colegas de trabalho, com os superiores e com os clientes de um modo geral. É a tendência de percepção que os membros de uma organização possuem a respeito de seu grau de satisfação em relação ao conjunto ou a determinada característica da organização (Chiavenato 2020, p.157).

Segundo Chiavenato (2020), o clima organizacional se refere ao quanto os colaboradores/ participantes de um grupo estão motivados quanto emocionalmente e materialmente. O clima organizacional é positivo, quando satisfaz as necessidades pessoais dos integrantes e é negativo, quando a satisfação dessas necessidades é frustrada.

2.2.1 Satisfação no trabalho

De acordo com Robbins (2005), satisfação no trabalho é definida como um conjunto de emoções, sentimentos, satisfação que o colaborador tem em relação ao trabalho que atua. Tudo começa com o Presidente da empresa. Ele precisa chamar a responsabilidade para si. Precisa mostrar que tem interesse, que vai acompanhar a execução da mudança, participar com entusiasmo e sinceridade do esforço, da transformação de todos os setores da empresa, complementa Barbieri (2015).

Para Spector apud Regato (2014), satisfação no trabalho, diz respeito como os colaboradores estão satisfeitos com relação ao ambiente de trabalho, as atividades desempenhadas e os benefícios obtidos ao desempenhar tais funções.

Funcionários satisfeitos são mais propensos a falar bem da organização, ajudar os demais colaboradores e ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho. Sendo assim, funcionários satisfeitos mais dispostos a ir além de suas atribuições regulares. (ROBBINS, 2005).

2.3 Motivação

A motivação se originou desde o surgimento da humanidade, na pré-história o homem era motivado a fazer descobertas para conseguir sobreviver, o fogo para se aquecer no período frio, a pesca para se alimentar. Ela pode ser entendida como uma força interna que faz a pessoa ter determinada atitude, ou realizar determinada tarefa.

Segundo Chiavenato (2008) a Motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando (via eletroquímica) as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta (objetivo) seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.

A motivação significa o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos individuais. A motivação da direção (objetivos), força e intensidade do comportamento (esforço) e duração e persistência (Chiavenato 1994).

Para Newstrom (2011), a motivação está relacionada com um conjunto de forças internas e externas que fazem com que os colaboradores, escolham determinado curso de ação e adotem certos comportamentos.

Para Spector apud Barbieri (2015), a motivação é um conjunto de esforços de um indivíduo em direção a satisfazer os objetivos individuais. A motivação é algo que inspira e faz com que as pessoas trabalhem na direção de metas ou objetivos definidos pela organização. Direciona as pessoas para atingir o objetivo, ela está relacionada a formas distintas de emoção.

Mósca et al. (2014) diz que motivação é um processo de direcionamento da energia pessoal para realizações de desejos, necessidades, expectativas e aspirações de cada indivíduo para atingir objetivos de realização e satisfação individual. A motivação não é igual

para todos. O que motiva uma pessoa pode não motivar a outra e a cada desejo, meta, necessidade alcançada ou satisfeita, sentimentos advindos deste sucesso motivarão a pessoa para satisfazer novos desejos e necessidades e assim sucessivamente. Murray apud Regato (2014) complementa que motivação é algo que se inicia dentro da pessoa, é algo que faz com que saia da inércia. É algo que define o comportamento, seja ele positivo ou negativo e a motivação no ambiente organizacional funciona como um combustível que mantém seu quadro funcional engajado aos propósitos da empresa.

2.3.1 Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow (1963)

Maslow apud Chiavenato (2020) propôs na Teoria da Hierarquia das Necessidades que a motivação está ligada à satisfação, com o foco nos aspectos psicológicos, para o autor existem cinco tipos de fatores motivacionais no ser humano.

1- Necessidades fisiológicas: Na base da pirâmide, estão as necessidades primárias. São necessidades inatas, como a necessidade de alimentação (fome e sede), sono e repouso (cansaço), abrigo (contra o frio ou calor) ou desejo sexual (reprodução da espécie). Denominadas necessidades biológicas ou básicas, exigem satisfação cíclica e reiterada a fim de garantir a sobrevivência do indivíduo. Orientam a vida humana desde o momento do nascimento. Aliás, o início da vida humana é uma contínua e constante busca da satisfação dessas necessidades elementares, mas inadiáveis.

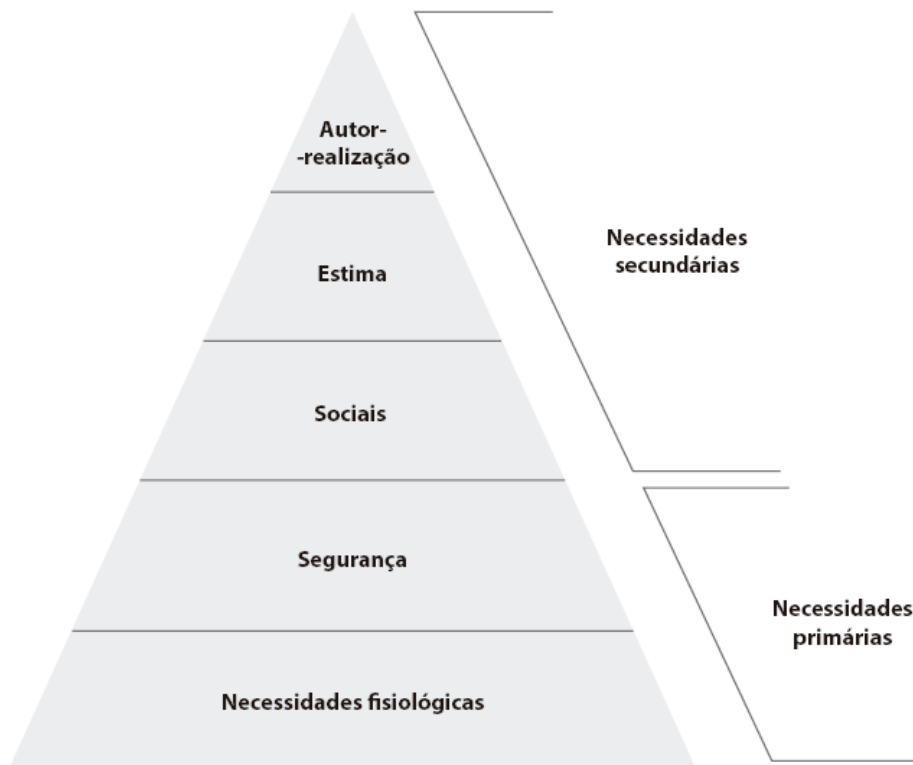
2- Necessidades de segurança: o segundo nível das necessidades humanas. Levam a busca da proteção de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstrato. A busca de proteção contra a ameaça ou privação, fuga ao perigo. também estão relacionadas com a sobrevivência da pessoa, incerteza ou insegurança nas pessoas quanto à sua permanência no trabalho.

3- Necessidades sociais: Está relacionado com a vida social do indivíduo. A necessidade de estar em convívio social, troca de amizade, afeto, amor. Se esta necessidade não está satisfeita, o indivíduo fica mais resistente, ignorante com as outras pessoas.

4- Necessidades de estima: Esta necessidade envolve a auto apreciação, autoconfiança, necessidade de aprovação social, reconhecimento social, status, prestígio, reputação e consideração. A satisfação dessas necessidades conduz a sentimentos de autoconfiança, valor, força, prestígio, poder, capacidade e utilidade. Sua frustração pode produzir sentimentos de inferioridade, fraqueza, dependência e desamparo, os quais, por sua vez, podem levar ao desânimo ou a atividades compensatórias.

5- Necessidades de auto-realização: Essa necessidade se encontra no topo da pirâmide, estão as mais sofisticadas e intelectualizadas – as necessidades secundárias. A pessoa tende a realizar seu próprio potencial e se desenvolver continuamente. As necessidades de auto realização estão relacionadas com autonomia, independência, autocontrole, competência e plena realização daquilo que cada pessoa tem de potencial e de virtual, da utilização plena dos talentos individuais. As necessidades de auto realização somente podem ser satisfeitas por recompensas que são dadas intrinsecamente pelas pessoas a si próprias (como sentimento de realização). Nesta necessidade a pessoa nunca fica satisfeita, pois ela vai querer sempre mais.

Figura 1: Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow.



Fonte: Recursos humano: o capital humano das organizações / Idalberto Chiavenato. 11. ed. – São Paulo: Atlas, 2020.

Maslow descreve que a cada necessidade satisfeita, o indivíduo se sente motivado, daí surge a necessidade de saber em qual nível a pessoa se encontra.

2.3.2 Teoria dos Dois Fatores Frederick Herzberg (1959)

Frederick Herzberg desenvolveu a Teoria dos Dois Fatores através de entrevistas com diversos profissionais, questionando os fatores que os agradavam e os desagradavam nas organizações, visando verificar sobre o que os colaboradores desejavam de seu trabalho.

Herzberg definiu os fatores higiênicos extrínsecos, aqueles que eram relacionados às condições físicas do ambiente de trabalho (políticas, ambiente de trabalho, relacionamento com os colegas de trabalho, salário, segurança). Esses fatores quando não estão presentes gera a insatisfação. Em oposto, os fatores motivacionais intrínsecos aqueles que geram satisfação (crescimento profissional, a liberdade de executar as tarefas, o reconhecimento do desempenho) (OLIVEIRA, 2015).

Tabela 1- Teoria dos Dois Fatores

Fatores motivacionais (satisfacientes)	Fatores higiênicos (insatisfacientes)
Conteúdo do cargo (como a pessoa se sente em relação ao seu cargo): ■ Trabalho em si ■ Realização ■ Reconhecimento ■ Progresso profissional ■ Responsabilidade	Contexto do cargo (como a pessoa se sente em relação à sua empresa): ■ Condições de trabalho ■ Administração da empresa ■ Salário ■ Relações com o supervisor ■ Benefícios e serviços sociais



Fonte: CHIAVENATO, Idalberto, Introdução à teoria geral da administração : uma visão abrangente da moderna administração das organizações : edição compacta. – 5. ed. – São Paulo : Atlas, 2021

Dessa forma, Herzberg chamou os fatores que geravam satisfação de fatores motivacionais e aqueles que apenas preveniam a insatisfação de fatores higiênicos chamou-se de higiênicos porque eles criam as condições básicas e necessárias para o indivíduo (OLIVEIRA, 2015).

2.3.3 Modelo E-R-G de Alderfer

Segundo Newstrom (2011), Clayton Alderfer fundamentou a partir do modelo das necessidades de Maslow, um novo modelo com apenas três níveis de necessidades. O modelo E-R-G (Existência, Relacionamento, Crescimento), tentando superar algumas possíveis falhas no modelo de Maslow.

Necessidades Existenciais: As pessoas primeiramente desejam satisfazer suas necessidades existenciais, as quais combinam fatores psicológicos e fisiológicos, que estão relacionadas a remuneração, condições físicas de trabalho, segurança no trabalho e os benefícios adicionais que são capazes de preenchê-las

Necessidades de Relacionamento: Elas envolvem o desejo de ser compreendido e aceito pelos indivíduos acima, abaixo e em torno do funcionário, seja no ambiente de trabalho, seja fora dele. Necessidade de se ter um convívio social.

Necessidades de Crescimento: elas abrangem os desejos de auto-estima e de auto-atualização, querer ser e crescer e aprender sempre mais.

Nesta última necessidade, as pessoas nunca estão saciadas em relação ao crescimento. Busca sempre um novo aprendizado, alcançar uma nova meta, busca sempre estar em desenvolvimento pessoal e profissional e acaba refletindo no desenvolvimento organizacional.

3 METODOLOGIA

De acordo com Matias-Pereira (2019), metodologia é o conjunto de fatores, regras, técnicas e procedimentos, que serão utilizados na realização da pesquisa. Neste sentido Gil (2019), complementa que na metodologia é descrito o caminho ou os meios que se utilizará para desenvolver uma investigação a fim de produzir novos conhecimentos ou corrigir e integrar conhecimentos existentes e é através da metodologia que se caracteriza os processos a serem realizados.

Nessa etapa foi explicado como ocorreu o processo metodológico, através do delineamento da pesquisa; definição da população alvo do estudo; plano de amostragem; planos de instrumento de coleta; e plano de análise de dados.

3.1 Plano ou delineamento da pesquisa

Para Gil (2019) “[...] O delineamento da pesquisa refere-se à estratégia determinada para integrar os diferentes componentes do estudo de forma coerente e lógica, garantindo a efetiva abordagem do problema de pesquisa [...]”.

Como o objetivo de pesquisa foi verificar como a organização está trabalhando a motivação de seus colaboradores, diagnosticar a efetividade dos meios motivacionais, identificar os níveis motivacionais dos colaboradores perante as metas e objetivos pessoais e profissionais e propor um modelo integrado de motivação, caso se faça necessário, foi determinado o delineamento para a realização deste artigo como sendo uma pesquisa descritiva com abordagem Quali-quantitativa, pois segundo Roesch (2013), uma complementa as limitações do outra, proporcionando com a junção das mesmas, um entendimento mais completo do problema da pesquisa do que cada uma das abordagens isoladamente, onde a pesquisa qualitativa é apropriada para a avaliação formativa, quando se trata de melhorar a efetividade de um programa, ou plano, e abordagem quantitativa é adequada para avaliar resultados de programas ou planos. Sendo assim, foi utilizado o método misto de pesquisa, juntamente com a técnica de questionário com perguntas fechadas e entrevista.

De acordo com Roesch (2013), a pesquisa descritiva é utilizada para obter informações sobre determinada população, opiniões, características ou descrever o porquê certos eventos acontecem e com que frequência.

Segundo Gil (2019):

As pesquisas quantitativas caracterizam-se pela utilização de números e medidas estatísticas que possibilitam descrever populações e fenômenos e verificar a existência de relação entre variáveis. E já as pesquisas qualitativas, por sua vez, caracterizam-se pela utilização de dados qualitativos, com o propósito de estudar a experiência vivida das pessoas e ambientes sociais complexos, segundo a perspectiva dos próprios atores sociais. Há, também, pesquisas que se valem tanto de procedimentos quantitativos quanto qualitativos, designadas como pesquisas de métodos mistos (Gil 2019 p.56).

3.2 Definição da Área ou população alvo do estudo

Para que haja a comprovação dos itens estudados neste artigo foi necessária a definição da área e população alvo para então serem feitas as aplicações da pesquisa. Segundo Andrade (2003, p.144) população é definida como unidade total de componentes de uma classe ou população.

A pesquisa teve como população-alvo 10 colaboradores, dos quais foram extraídas as informações para a conclusão deste artigo.

3.3 Plano de Amostragem

O plano de amostragem desta pesquisa foi do tipo censo, pois contou com todos os integrantes da empresa de transporte, empresa em estudo, de Ji-Paraná que estiveram presentes e/ou ativos no período da pesquisa.

Gil (2019) descreve que Censo é uma pesquisa que envolve todos os elementos de uma população. Associa-se frequentemente o conceito de censo à contagem da população do país.

Barros e Lehfeld (2012) descreve que em geral as pesquisas são realizadas através de amostras, pois a observação completa de um fenômeno comumente envolve uma massa tão grande de dados, que dificultaria muito a análise. Ou seja, os meios e prazos disponíveis são incompatíveis com o necessário para que ocorra a aplicação da pesquisa com toda a população alvo. Gil (2019), complementa que a amostragem é o processo de seleção de um grupo de pessoas, eventos, comportamentos, ou outros elementos de uma população a ser pesquisada.

3.4 Planos de instrumento de coleta

Os dados da pesquisa foram coletados através de entrevistas semiestruturada com a gerente da organização e o supervisor de frota, já com os colaboradores foram aplicados questionários do tipo fechado. Para muitos autores as entrevistas e questionários são considerados como técnicas fundamentais com excelência para a investigação dos diversos campos.

Segundo Gil (2019), a entrevista é uma técnica de conversação direta, uma interação social conduzida pela parte interessada, em que o investigador faz perguntas com o objetivo de obter informações a respeito de um determinado assunto e o investigado se apresenta como fonte de informação.

De acordo com Matias-Pereira (2019) o questionário é muito utilizado em pesquisa de campo, o qual contém inúmeras perguntas ordenadas que devem ser respondidas por escrito pelos entrevistados com o intuito de obter informações sobre o objeto de estudo. Gil (2019) complementa que no questionário fechado os entrevistados devem optar por uma das alternativas apresentadas em cada pergunta. E o questionário fechado é mais comumente utilizado, porque confere maior uniformidade às respostas e podem ser facilmente processadas pelo entrevistador.

3.5 Plano de Análise de Dados

Após a coleta dos dados é realizada a análise dos mesmos, que Gil (2008, p. 156) traz como sendo, “[...] a análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação.” Ou seja, é onde o pesquisador tem um maior contato com os dados que foram coletados, a fim de se obter resposta para a suas hipóteses. (Lozada e Nunes, 2018).

3.5.1 Análise Qualitativa

No que se referem aos dados extraídos de forma qualitativa, eles foram analisados por meio da análise de conteúdo, pois o entrevistador esteve aberto para compreensão, isso por que a análise de conteúdo se refere ao desenvolvimento de ideias, e seu propósito é descrever e interpretar o conteúdo tornando os dados válidos e significativos (Gil, 2019).

3.5.2 Análise Quantitativa

A análise de dados em uma pesquisa quantitativa para Roesch (1999, p. 149), “[...] os dados coletados são submetidos a análise estatística, com a ajuda de computadores [...]. tipicamente, as medidas para cada correspondente são codificadas e, em seguida, manipuladas de várias maneiras.” ou seja, “como os dados quantitativos oferecem a

possibilidade de comparação entre as variáveis, trabalhar com eles significa ter várias possibilidades de agrupamentos e controle, de acordo com os objetivos da pesquisa.” (Lozada e Nunes, 2018, p. 204).

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários aplicados por intermédio da ferramenta estatística Google Forms, pois este fornece a análise estatística completa. Para Lozada e Nunes (2018, p. 206) apud Gil (2012), a utilização de um software estatístico para a análise de dados se faz necessária visto que, “[...]. As técnicas estatísticas disponíveis constituem a principal fonte de informação para a caracterização e o resumo dos dados, assim como para a análise das relações entre as variáveis e o prolongamento das conclusões para além da amostra utilizada.” E por fim, para o fechamento da análise de dados, é realizada a interpretação que Gil (2008, p. 156), descreve como tendo, “como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos.”

3.5.3 Triangulação de dados

De acordo com Gil (2019), Triangulação é quando se usa dois ou mais métodos de investigação para obtenção de dados e posteriormente se faz o cruzamento desses dados obtidos para verificar se os resultados são semelhantes e tem como objetivo, ampliar a compreensão dos dados e verificar os diferentes pontos de vistas referentes a um determinado tema. Portanto, foi feita esta estratégia para validação dos resultados, visto que os dados serão coletados de forma qualitativa e quantitativa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada em uma empresa transportadora de cargas no setor de grãos, no município de Ji-Paraná/RO, que está no mercado desde 1994, e conta com 10 colaboradores. O seu diferencial é a prestação de serviço em transportar grãos do estado do Mato Grosso a Rondônia dentro do melhor prazo possível.

4.1 Análise das entrevistas

Para iniciar o processo, a gerente e o supervisor de frota da empresa foram submetidos a uma entrevista semiestruturada, a fim de levantar informações detalhadas sobre como vem sendo trabalhada a motivação dos colaboradores. As entrevistas foram aplicadas separadamente com as mesmas perguntas com o intuito de obter respostas precisas, respostas reais.

A gerente da empresa possui nível superior e o supervisor somente o ensino médio e experiência de outras empresas. Ambos demonstraram na entrevista que há o conhecimento e a importância sobre o tema motivação.

Conforme as respostas dos entrevistados e as informações encontradas demonstraram que a presente empresa tanto conhece sobre motivação como procura encontrar maneiras para trabalhar isso dentro da empresa. Entre ambos houve concordância em relação às respostas das entrevistas, que “[...] é de suma importância que os colaboradores realizem suas atividades motivados, assim, se sentirão realizados, gerando produtividade para a empresa e um ambiente de trabalho harmonioso entre os mesmos[...].”

Os entrevistados disseram que sempre que possível fazem trocas de informações, diálogo, para verificar como estão seus colaboradores, se necessitam de algo, como foi a viagem se houve algum imprevisto, enfim, o meio mais utilizado pela empresa para avaliar a questão da motivação em seus colaboradores é o diálogo, a conversação direta com o colaborador.

Pode-se perceber que há uma preocupação por parte da empresa, ao bem-estar e a motivação de seus colaboradores. Acreditam que um ambiente amigável é a melhor maneira de proporcionarem a satisfação a seus colaboradores, juntamente com os incentivos “[...] a empresa deixa eles à vontade, quanto mais à vontade eles se sentem, acreditamos que é aí que eles mais se esforçam e cuidam de seus próprios meios de trabalho, ou seja, seus caminhões. [...]” (Supervisor de frota).

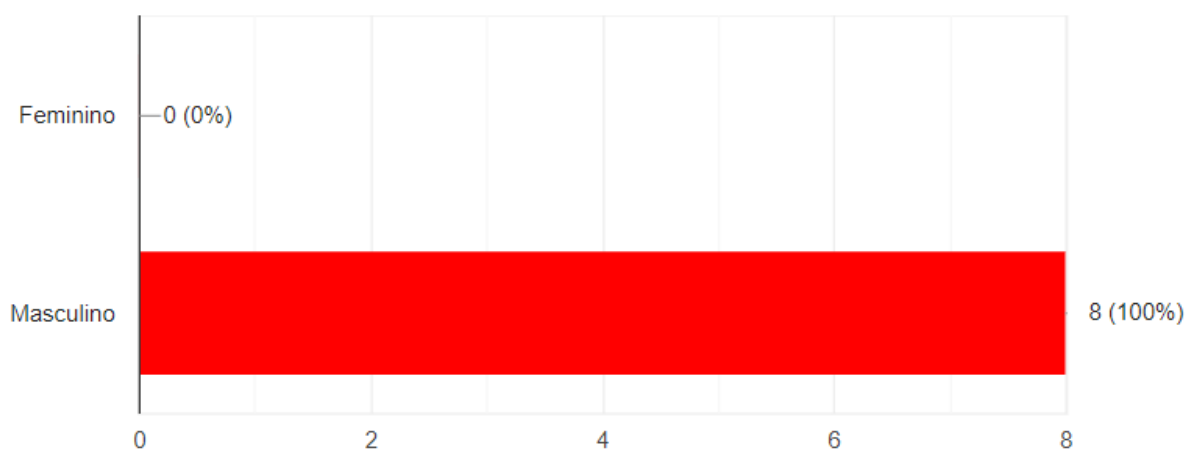
Foi possível observar que a organização procura reter seus colaboradores e mantê-los satisfeitos e motivados, dentro das possibilidades possíveis. Esse processo é feito através de contatos diretamente com eles, desde a entrada até a saída deles da empresa.

A empresa cria meios para que seus colaboradores tenham um clima organizacional satisfatório. A forma que ela impõe sobre a liberdade de comunicação entre os gestores e seus colaboradores garantem que o ambiente de trabalho seja favorável e o clima saudável, gerando assim pessoas satisfeitas na equipe.

4.2 Análise dos questionários

Esta etapa é apresentada por meio de gráficos ilustrativos dos resultados das respostas coletadas através do formulário no Google Forms, com perguntas relacionadas à motivação organizacional. O questionário foi enviado aos colaboradores da empresa por meio do aplicativo de mensagens WhatsApp. Como os colaboradores (motoristas) passam boa parte na estrada, fazendo o transporte, demorou-se certo tempo para a finalização da coleta das informações de todos. A aplicação do questionário iniciou-se no dia 10 de setembro de 2021 com termino no dia 26 de outubro de 2021.

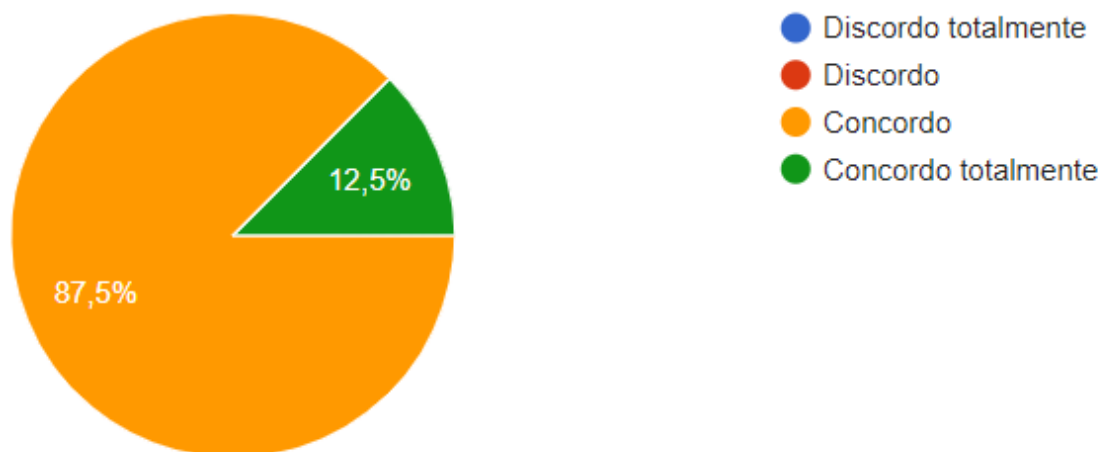
Gráfico 1- Sexo



Fonte: Dados coletados da pesquisa

De acordo com os dados coletados 100% dos motoristas são do gênero masculino.

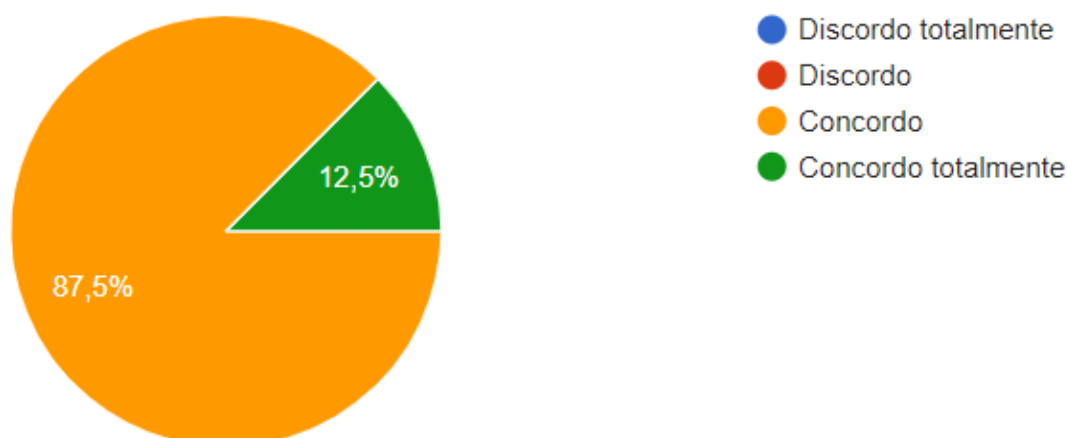
Gráfico 2- Meu trabalho me dá sentimento de realização profissional.



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Ao questionar se o trabalho proporcionava sentimento de realização profissional, 7 dos colaboradores disseram que concordavam e sentia-se realizados e 1 respondeu que concorda totalmente. Percebe-se a satisfação dos mesmos pela função exercida, que gostam do que fazem e isso é muito bom, pois quando se faz o que gosta, o trabalho flui muito melhor.

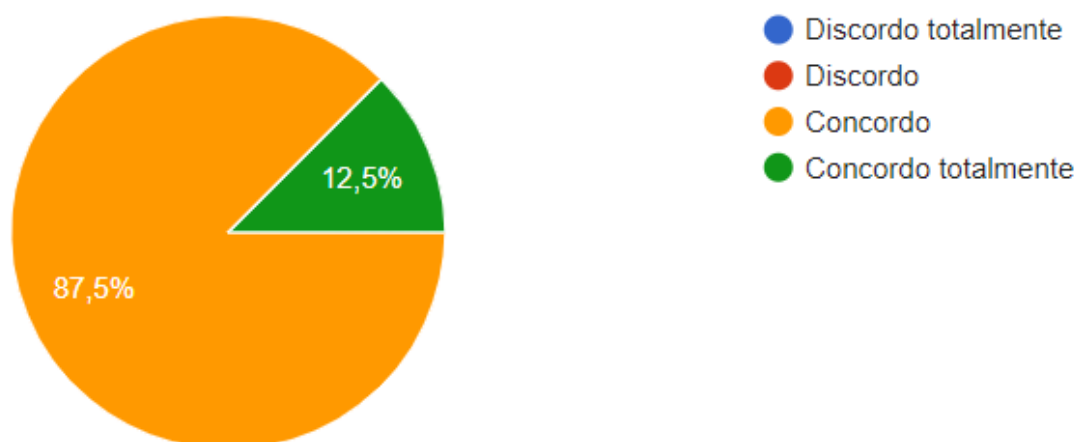
Gráfico 3- Os funcionários se sentem seguros em dizer o que pensam e expressam suas opiniões.



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em relação ao poder de se expressar e sentir seguros em expor sugestões e opiniões, 7 disseram que concordam e conseguem expor suas opiniões e 1 disse que concorda totalmente, ou seja, se sente muito seguro em expor suas idéias e opiniões. O resultado disso é a liberdade da comunicação entre a empresa e os seus colaboradores.

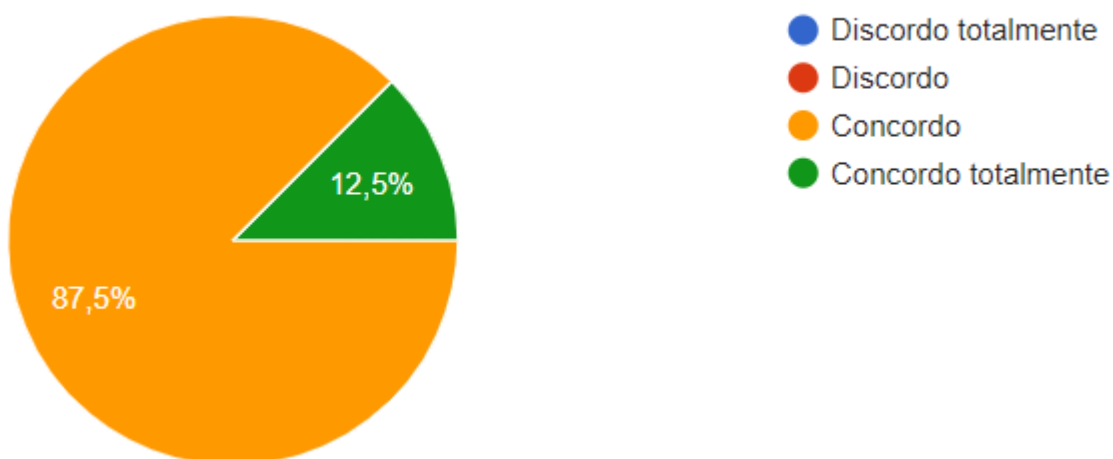
Gráfico 4- A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários.



Fonte: Dados coletados da pesquisa

De acordo com os colaboradores, 7 responderam que concordam que a empresa está aberta a receber, reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários e 1 disse que concorda totalmente. Analisando esses dados percebe-se que há um diálogo entre os gestores e seus colaboradores, que a empresa é flexível e acata sugestões dos colaboradores visando melhorias em geral.

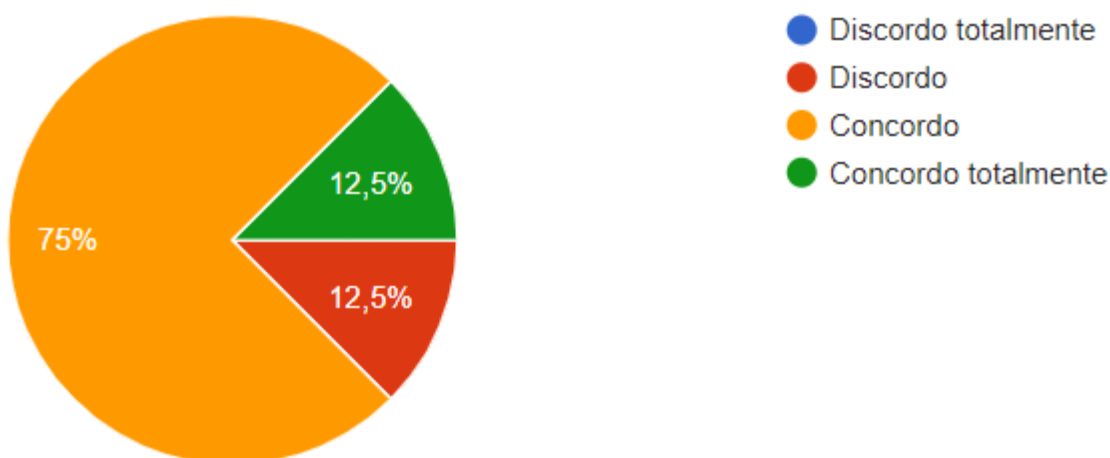
Gráfico 5- Estou satisfeito com o meu salário atual.



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em relação a satisfação salarial 7 disseram que concordam, ou seja, que estão satisfeitos com a remuneração que recebem e 1 disse que concorda totalmente, e que esta muito satisfeito. Percebe-se aqui que o colaborador é devidamente reconhecido.

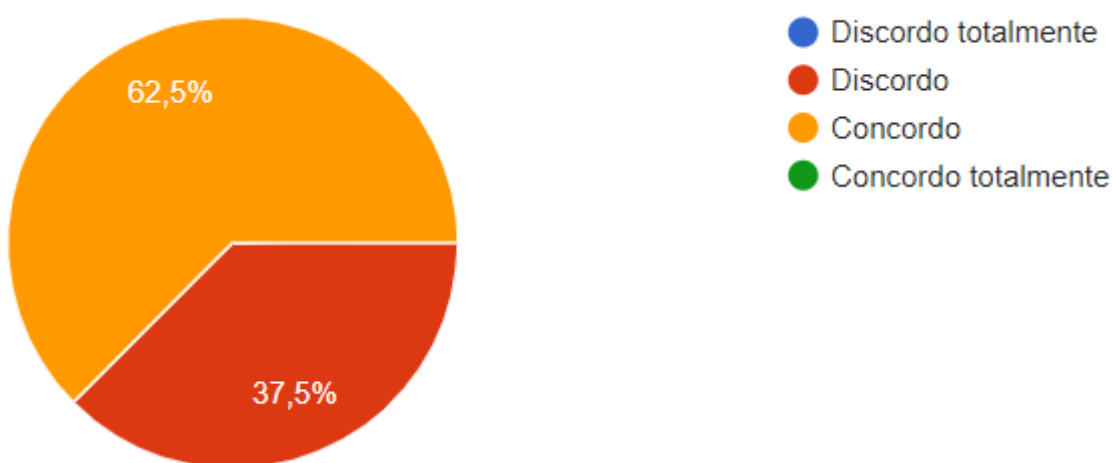
Gráfico 6- Considero minha remuneração adequada ao trabalho que realizo no momento.



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Ao ser perguntado se consideram compatíveis as remunerações com a função que exercem no momento 6 responderam que concordam que sim e 1 respondeu que concordam totalmente, ou seja, acreditam que a remuneração está adequada com o trabalho/função desempenhada e 1 discordou, não concorda que a remuneração esteja adequada ao trabalho realizado que realiza no momento. Pode-se notar que a maioria considera adequada a remuneração ao trabalho realizado no momento, porém, ao perceber que possui um colaborador que não esteja com os mesmos pensamentos, precisa-se entender o porquê, procurar solucionar o quanto antes para que não possa atingir os demais colaboradores.

Gráfico 7- Existe equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar.



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em relação ao equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar 5 responderam que concordam que existe sim um equilíbrio, em

contrapartida 3 discordaram, ou seja, aqui neste ponto pode-se perceber uma insatisfação por parte de alguns colaboradores, que viajam muito e que passam boa parte na estrada sem o convívio familiar.

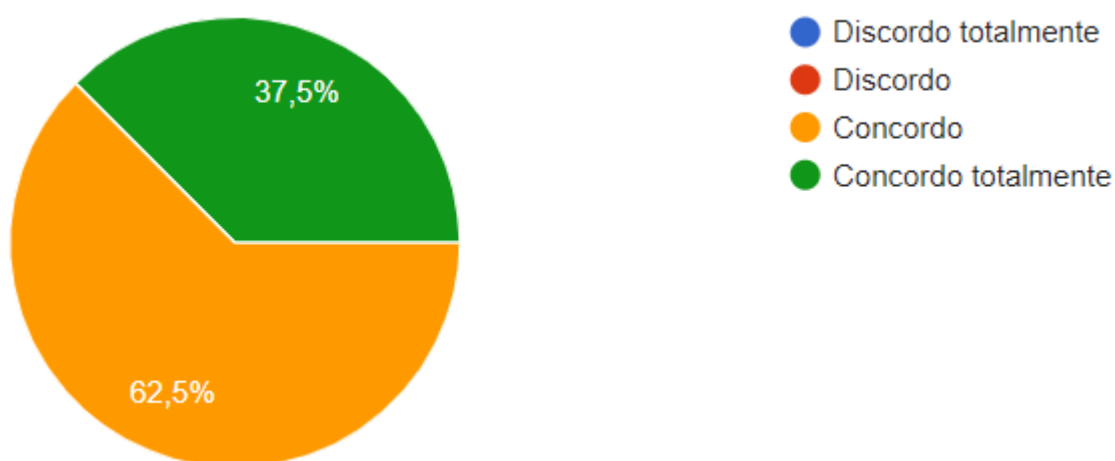
Gráfico 8- Considero os benefícios que a empresa fornece suficientes.



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Ao questionado se os benefícios que a empresa oferece, são suficientes às suas necessidades, os 8 responderam que concordam, ou seja, segundo eles os benefícios oferecidos estão de acordo gerando assim a satisfação de todos.

Gráfico 9- Considero bom o relacionamento entre os funcionários da empresa.

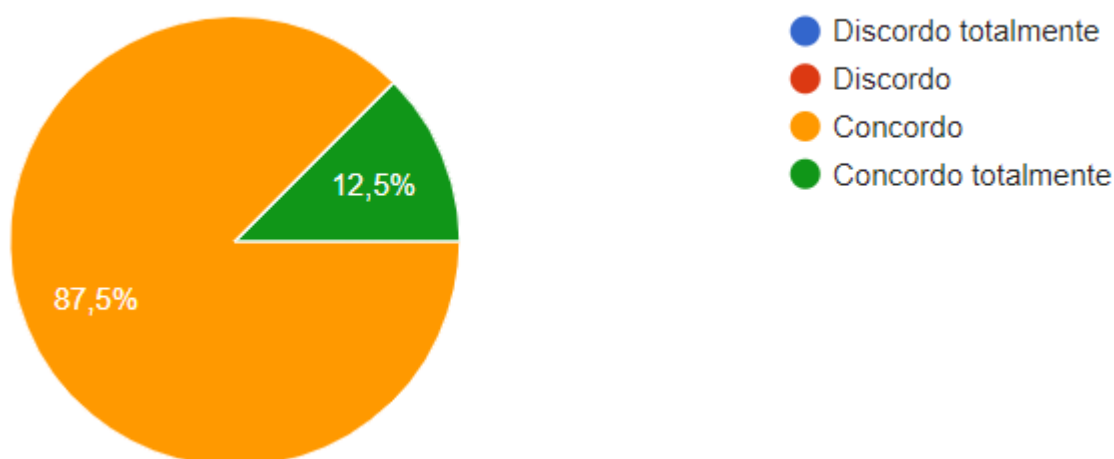


Fonte: Dados coletados da pesquisa

Já ao relacionamento entre os funcionários da empresa, 5 responderam que concordam que possuem um bom relacionamento e 3 responderam que concordam

totalmente que possuem um bom relacionamento interpessoal. De acordo com as respostas, existe um bom relacionamento entre eles, isso se deve as ações desenvolvidas pela empresa, a fim de manter esse relacionamento que se resulta em um clima organizacional satisfatório.

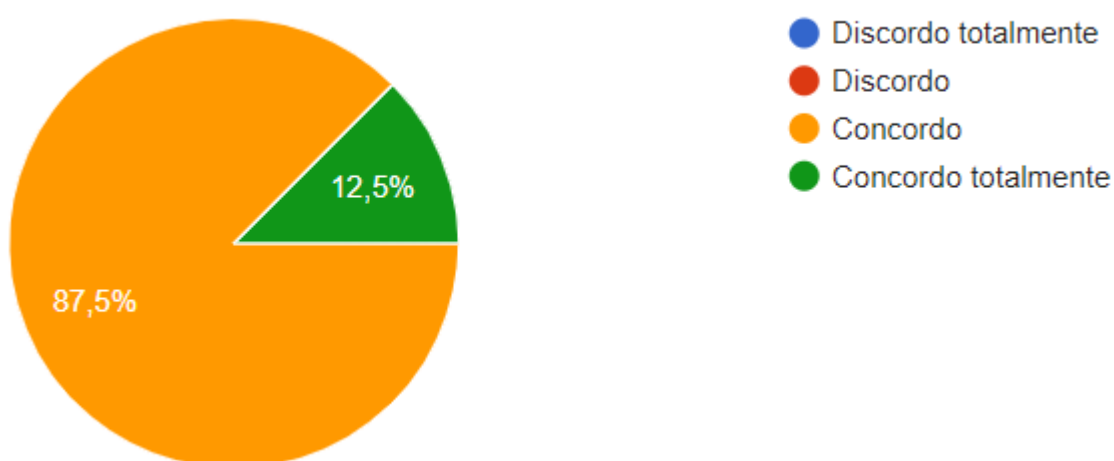
Gráfico 10- Sinto-me valorizado pela empresa.



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Ao sentimento de ser valorizado pela empresa, 7 responderam que concordam que a empresa valoriza os funcionários e 1 respondeu que concordam totalmente, que se sente muito valorizado pela empresa, reconhecido o devido valor.

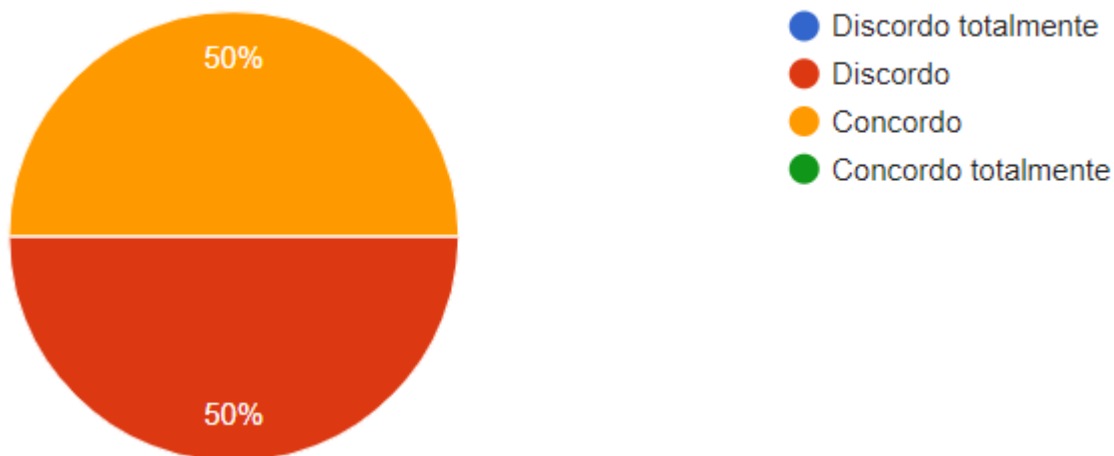
Gráfico 11- A empresa reconhece os bons funcionários



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Ao questionado se a empresa reconhece os bons funcionários 7 concordaram e 1 concorda totalmente, ou seja, os funcionários são reconhecidos pela empresa.

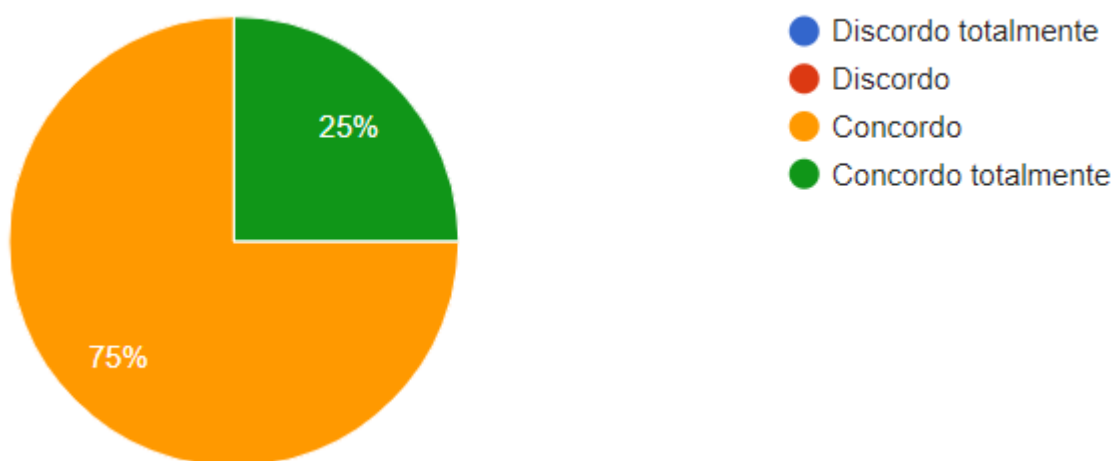
Gráfico 12- Sinto-me seguro em relação a estabilidade de meu emprego.



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Já em relação à estabilidade no emprego, 4 responderam que concordam, que se sentem seguros em seu emprego, já 4 discordaram, ou seja, segundo eles, não se sentem seguros no emprego, não possuem uma estabilidade, este é ponto que deve ser visto pela empresa, buscar saber o porque da insegurança, se é devido a qualificação e se for orientar-se focar em treinamentos e procurar sanar as possíveis dificuldades.

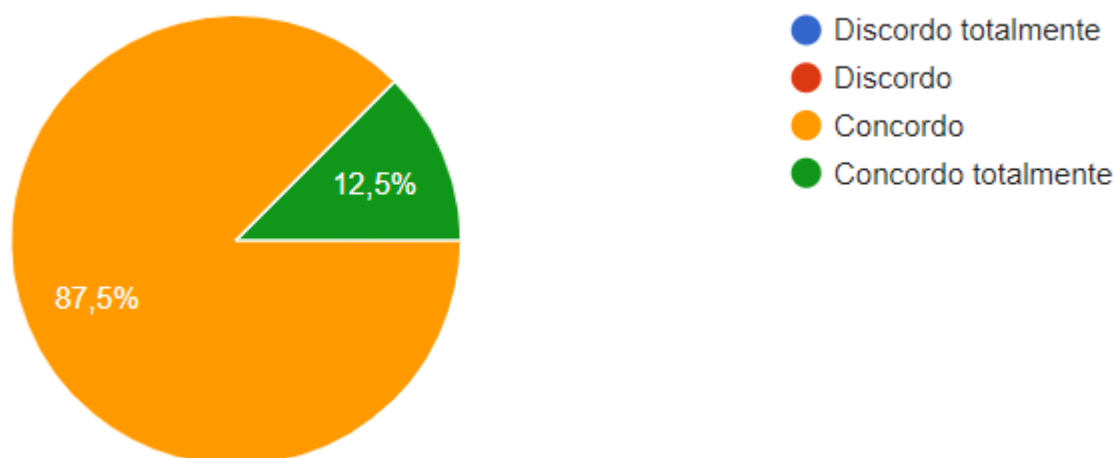
Gráfico 13- Considero a empresa um bom lugar para trabalhar



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Ao questionar se consideram que a empresa é um bom lugar para se trabalhar 6 concordaram e 2 responderam que concordam totalmente que a empresa é um ótimo lugar.

Gráfico 14- Você acredita ser importante receber um feedback (retorno) sobre o trabalho prestado?



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Quanto a relação entre a importância de receber um feedback sobre o serviço prestado, 7 concordam que seja importante receber e já 1 acredita que seja muito importante, pois é uma das formas de motivar os colaboradores.

5 CONCLUSÃO

O objetivo principal do presente artigo foi descobrir qual era o nível motivacional e como estava sendo trabalhada a motivação dos colaboradores de uma empresa transportadora de cargas da cidade de Ji-Paraná/RO.

Por meio das entrevistas e dos questionários, verificou-se que através dos dados coletados que os funcionários não se sentem seguros em relação a estabilidade no emprego e não concordaram que haja um equilíbrio entre jornada de trabalho e convívio familiar, porém há a concordância em que a empresa é um bom lugar de se trabalhar, a remuneração é compatível com a função desempenhada e sentem-se valorizados pela empresa, possuem uma relação interpessoal boa entre eles e conseguem expressar suas opiniões. Com base em tudo que foi demonstrado tornou-se evidente a importância da motivação no trabalho, para a melhoria da produtividade da empresa.

Conforme Garcia (2011), uma organização onde os colaboradores estejam motivados, dificilmente há um clima organizacional insatisfatório, quando as pessoas estão felizes, o clima é favorável e harmonioso dentro da empresa, permitindo então a satisfação das necessidades do indivíduo, afetando de forma positiva as suas atividades e a partir disso, os colaboradores sentem-se motivados a contribuir com a organização para que a mesma atinja seus objetivos. O autor complementa que, dentre os vários fatores que mais influenciam a motivação dos colaboradores nas instituições estão o ambiente de trabalho, o trabalho em si, o relacionamento interpessoal e o salário.

Como recomendação sugere-se que a empresa invista na capacitação de um colaborador para atuar na área de Recursos Humanos e também como Gestão de Pessoas, para que possa ter um trabalho contínuo na empresa de estratégias envolvendo a motivação de seus colaboradores para se buscar os melhores resultados. E depois disso deve-se investir em treinamentos para os colaboradores se sentirem engajados na empresa. Consequentemente os colaboradores passariam a ter segurança em relação a sua

estabilidade na empresa e aumentaria suas motivações. Apostar em medidas qualificativas aos seus colaboradores será de grandes proporções, através disso surgirá à credibilidade a empresa.

Investir também em Benefícios voltados para a qualidade de vida, como gratificações de fim de ano aos colaboradores, (um fim de semana com a família em um parque de diversão ou um local de lazer familiar com os colaboradores). Enfim, investir em seus colaboradores não é gasto, é torná-los capazes e motivados a contribuir com o seu melhor.

REFERÊNCIAS

- ALBANO, João Fortini. **Vias de transporte**. Porto Alegre BOOKMAN EDITORA LTDA, 2016.e-PUB.
- ALVES, Stefany Fernanda Vieira, SILVA, Franciely Suênildes da, FILHO, Vitor Hugo dos Santos, PEREIRA, Rafael da Silva, SILVA, Luciana Resende da. **INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA MOTIVAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS EM UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS PÚBLICOS**. *Revista Latino-Americana de Inovação e Engenharia de Produção*, v. 5. n. 7. p. 80-100, 2017.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 6.ed. São Paulo, Atlas, 2003
- ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pós graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.
- BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: sua relação com governança, cultura e liderança** – São Paulo: Atlas, 2015
- BARROS, Aidil de Jesus Paes de, LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. RJ: Vozes, 2012
- BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011. Disponível em: http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/paginas/2012/1/420_685_publipg.pdf.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. 2ª ed. São Paulo: Makron Books, 1994.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano nas organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na Empresa**. São Paulo: Atlas, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. Barueri: Manole, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas :o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. – São Paulo : Atlas, 2020.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração : uma visão abrangente da moderna administração das organizações** : edição compacta / Idalberto Chiavenato. – 5. ed. – São Paulo : Atlas, 2021
- DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2009.
- DUTRA, ADEMAR. **Gestão estratégica de pessoas**. UNISUL VIRTUAL, UNIVERSIDADE DE SANTA CATARINA. Palhoça , 2014
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2009
- FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho**. MBA gestão de pessoas. Grupo Editorial Nacional, 2013.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009

FRANÇA, A.C.L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004

FREZATTI, Fábio. **Orçamento empresarial: planejamento e controle gerencial.** 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

FLECK, M. P. A. et al. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100).** Revista Brasileira de Psiquiatria, v. 21, n. 1, p. 19- 28, 1999.

GARCIA, Elisandra Manuela T. **Motivação e clima organizacional: o caso do Centro de Formação Profissional de Pedra Badejo.** 2011. 85 f. Monografia (Licenciatura em Relações Públicas e Secretariado Executivo) – Universidade de Cabo Verde, Calheta, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** - 7. ed. - São Paulo: Atlas, 2019

Gil, Antonio Carlos **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis** estratégicos – 2. ed. – [2. reimpr.]. - São Paulo: Atlas, 2019.

LOZADA, Gisele e NUNES, Karina da Silva. Metodologia científica. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica.** 4.ed., São Paulo: Atlas, 2019

MÓSCA, Hugo Motta Bacêllo; CEREJA, José Ricardo; BASTOS, Sérgio Augusto Pereira **Gestão de pessoas nas organizações contemporâneas.** – 1º Edição. - Rio de Janeiro: (MBA Gestão de Pessoas). 2014

NEWSTROM, J.W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho.** Tradução de Ivan Pedro Ferreira Santos. 12 ed. Porto Alegre. McGraw-Hill/Bookman, 2011.

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.

REGATO, Vilma Cardoso. **Psicologia nas organizações-** 4. ed. - Rio de Janeiro : LTC, 2014.

ROBBINS, Stephen P., **Comportamento Organizacional.** 11º Edição. 2005

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo **Projetos de estágio e de pesquisa em administração : guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso;** colaboração Grace Vieira Becker, Maria Ivone de Mello– 3. ed. – 8. reimpr. – São Paulo : Atlas, 2013.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. **Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos.** Cadernos de Saúde Pública, v. 20, n. 2, p. 580-588, 2004.

IMAGEM: PIRÂMIDE DE MASLOW. Disponível em

<http://upgrader.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=99:maslow&catid=38:dicas&Itemid=57>

APÊNDICE

Questionário com os colaboradores

1. Gênero

☐ Masculino

☐ Feminino

2. Meu trabalho me dá um sentimento de realização profissional.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

3. Os funcionários se sentem seguros em dizer o que pensam e expressarem suas opiniões.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

4. A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

5. Estou satisfeito com o meu salário atual.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

6. Considero minha remuneração adequada ao trabalho que realizo no momento.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

7. Existe equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens, e convívio familiar.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

8. Considero os benefícios que a empresa fornece suficientes.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

9. Considero bom o relacionamento entre os funcionários da empresa.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

10. Sinto-me valorizado pela empresa.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

11. A empresa reconhece os bons funcionários.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

12. Sinto-me seguro em relação a estabilidade de meu emprego.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

13. Considero a empresa um bom lugar para trabalhar.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

14. Acredita ser importante receber um feedback sobre o trabalho prestado?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Entrevista a Gerente da empresa

- 1- **A empresa conhece sobre motivação organizacional?**
Sim. Conhece sim.
- 2- **Acreditam que seja um diferencial para a empresa o colaborador trabalhar motivado?**
Sim com certeza. Todo funcionário que é bem motivado ele trabalha com mais satisfação.
- 3- **Está sendo trabalhado a motivação dos colaboradores? Se sim, de que forma? Se não, acredita não ser importante?**
Sim. Esta sim. Através do diálogo, da conversa, procurando entender o funcionário, zelando pela segurança do funcionário, ofertando recompensa compatível com a função.
- 4- **A empresa procura entender, faz algum tipo de avaliação, para saber o nível motivacional de seus colaboradores? Como a empresa trabalha isto?**
Sim, sempre perguntamos, conversamos, pra ver onde está sendo o erro, o que poderia ser mudado, onde poderia ser melhorado. É conversando que a gente se entende.
- 5- **A empresa oferece algum tipo de benefício aos colaboradores?**
... depende da necessidade, porque... como o ramo do transporte ele é um ramo... como vou te explicar?... Ele, ele é um ramo que aonde... que ganha sim um acréscimo em cima doo... da quantidade de frete que é feito durante o mês... por viagem. Eles recebem uma gratificação em cima do salário deles.
- 6- **Acreditam que os benefícios oferecidos são capazes de ajudar a sanar as necessidades dos colaboradores?**
Ah sim, com certeza. É sim porque... nunca houve reclamação né. Então assim dá pra ver o grau de satisfação ne.
- 7- **Acredita ser importante dar feedback?**
Nisso existe uma planilha, que é o tal de... diário de bordo, e nessa planilha é relatada todo o procedimento do dia desse funcionário durante o percurso dessa viagem, todo o acontecido. Quanto tempo ele parou. Quanto... ele teve o... tempo de descanso dele, que também ela tem que ser batida junto com o tacógrafo né. Porque o tacógrafo ele, ele é o coração do caminhão né, ele... ele explica tudo o que acontece durante o roteiro da viagem. Então muitas vezes quando acontece um sinistro e... nós queremos saber o que aconteceu, qual que era o horário que esse motorista estava, qual a velocidade que ele estava o tacógrafo... e... não tem como mentir, o tacógrafo ele apresenta tudo.
- 8- **A empresa dá feedback ao colaborador em relação ao serviço prestado? (positivo e negativo).**
Na verdade, o funcionário não gosta né, os funcionários ele são bem... arredio sobre isso. Faz mais por necessidade, mas dizer que é prazeroso pra eles não é, há reclamação por ter que fazer isso.
- 9- **Se sim e for negativo, procura entender o porquê o colaborador não está desenvolvendo suas atividades diante de sua capacidade?**
Sim. Procuramos entender né, porque como eu já disse procuramos conversar e saber o que está acontecendo, porque damos um suporte né, saber como foi a

viagem, o que aconteceu no percurso, se houve algum sinistro e... melhorar para que não aconteça erros novamente.

10- Se sim e for positivo, acredita ser importante para o colaborador receber um feedback positivo,

Com certeza sim né. É sempre bom ouvir que... você foi muito bem na viagem, cumpriu os prazos, caminhão ta ok. Parabéns.

11- Acredita que o colaborador tendo feedback positivo, possa desempenhar melhor seu trabalho?

Sim, sim. Como já disse todo funcionário trabalha motivado ele trabalha com mais satisfação e receber um retorno positivo também ajuda né.

12- A empresa acredita que seja sinal de valorização do colaborador?

Na verdade, o colaborador que é o funcionário ele não aceita com essa proporção. Eles sempre acham que um motivo de desconfiança, que está duvidando deles, como que está o rendimento deles, se está ultrapassando o limite de velocidade ou não, se está extrapolando o horário, e há sempre uma certa resistência.

Entrevista (Supervisor de frota)

1 A empresa conhece sobre motivação organizacional?

Sim. Os colaboradores trabalham motivados, são todos com carteiras registradas, tudo certinho.

2 Acreditam que seja um diferencial para a empresa o colaborador trabalhar motivados?

Com Certeza, a empresa deixa eles à vontade e quanto mais deixamos eles a vontade acredito que é aí que eles mais se esforçam e cuidam de seus próprios meios de trabalho, ou seja, seus caminhões.

3 Está sendo trabalhado a motivação dos colaboradores? Se sim, de que forma? Se não, acredita não ser importante?

Sim, estamos sempre mantendo o contato com os funcionários,

4 A empresa procura entender, faz algum tipo de avaliação, para saber o nível motivacional de seus colaboradores? Como a empresa trabalha isto?

Sim, através de diálogo.

5 A empresa oferece algum tipo de benefício aos colaboradores?

Sim, eles recebem o salário fixo mais as gratificações.

6 Acreditam que os benefícios oferecidos são capazes de ajudar a sanar as necessidades dos colaboradores?

Sim, pois o salário é muito bom e até hoje não houve nenhuma reclamação.

7 Acredita ser importante dar feedback?

Sim, a empresa tem os recursos nossos, temos o seguro dos motoristas caso aconteça alguma coisa.

8 A empresa dá feedback ao colaborador em relação ao serviço prestado?

Sim, sempre estamos conversando com os colaboradores.

9 Se sim e for negativo, procura entender o porque o colaborador não está desenvolvendo suas atividades diante de sua capacidade

Sim, conversamos com eles.

10 acredita ser importante para o colaborador receber um feedback?

Sim, pois acreditamos que é muito bom pros colaboradores serem reconhecidos pelo serviço prestado.

11 Acredita que o colaborador tendo feedback positivo, pode desempenhar melhor seu trabalho?

Sim, com certeza

12 A empresa acredita que seja sinal de valorização do colaborador?

Sim, porém existe resistência aos funcionários porque eles vêem como se fosse como uma exigência ou cobrança da empresa.