

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO EM UMA MICROEMPRESA FAMILIAR DO RAMO COMERCIAL

Mônica Borges do Amaral¹

José Correia Gonçalves²

RESUMO

Este artigo demonstra a magnitude da motivação dos colaboradores dentro da organização, já que o mundo dos negócios está tão competitivo e a satisfação dos funcionários tornou-se a chave para a produtividade. As pessoas acabam passando maior parte do tempo no trabalho, desta forma precisam sentir-se satisfeitas com a empresa. Ao longo dos anos os autores vêm desenvolvendo métodos para tratar esse problema relacionado à instigação nas organizações. O objetivo desse trabalho é avaliar o que está causando a desmotivação dos colaboradores e desenvolver métodos para solucionar este problema. Os principais resultados desta análise foram a constatação da implantação de salários mais atrativos, a criação de formas de bonificações, a reorganização e criação de mais cargos e a elaboração de pacotes de benefícios. As principais metodologias utilizadas foram através de pesquisa bibliográfica, entrevistas informais e observações *in loco*.

Palavras-chave: Motivação. Satisfação. Produtividade.

THE IMPORTANCE OF MOTIVATION IN A COMMERCIAL FAMILY MICRO-ENTERPRISE

ABSTRACT

This article demonstrates the importance of employee motivation within the organization as the business world is so competitive, and employee satisfaction has become the key to

¹ Acadêmica do Curso de Administração, 8ª fase do Centro Universitário UNIFACVEST.

² Graduado em Administração, Especialização em Economia de Empresas, Mestre em Economia área de concentração Economia Industrial, Doutor em Ciências Sociais área de concentração Relações Internacionais. Coordenador do Curso de Administração, Prof. das disciplinas de Administração de Projetos, Instrumento de Análise Administrativa, Empreendedorismo e Orientador do Trabalho de Conclusão do Curso de Administração do Centro Universitário UNIFACVEST.

productivity. People end up spending most of their time at work this way they need to be satisfied with the company. Over the years the authors have been developing methods to address this motivation issue in organizations. The objective of this work is to evaluate what is causing the demotivation of employees and develop methods to solve this problem. The main results of this analysis were the establishment of more attractive salaries, the creation of bonus forms, the reorganization and creation of more positions and the elaboration of benefit packages. The main methodologies used were through bibliographic research, informal interviews and on-site observations.

Key words: Motivation. Satisfaction. Productivity.

1 INTRODUÇÃO

As organizações atualmente estão dispostas de ferramentas altamente tecnológicas para evoluir, mas em meio a tantos avanços tecnológicos o fator humano ainda continua sendo a principal arma para lutar com a concorrência. E para fazer com que os colaboradores lutem pelo crescimento da empresa, é necessário que estejam motivados e satisfeitos com a mesma num contexto geral.

O tema abordado neste trabalho, a importância da motivação em uma microempresa familiar do ramo comercial, foi elaborado devido à dificuldade que a empresa pesquisada tem de encontrar formas de motivar e reconhecer o real potencial de seus colaboradores.

O trabalho em destaque apresenta como justificativa a necessidade de melhorar a motivação entre os consórcios da empresa, pois é de suma importância à empresa reconhecer que pode se diferenciar dos concorrentes pela motivação de seus funcionários, pois se os colaboradores estiverem satisfeitos também estarão preparados para satisfazer seus clientes criando uma vantagem competitiva.

O objetivo geral deste artigo é mostrar a importância da motivação dos colaboradores para o sucesso da organização. Os objetivos específicos são analisar a possibilidade de salários mais atrativos; a criação de formas de bonificações; a reorganização e criação de mais cargos e a elaboração de pacotes de benefícios.

As metodologias foram pesquisas bibliográficas, utilizando obras de autores que falam da importância da motivação, entrevistas informais e observação *in loco*, onde foi possível identificar os pontos fortes da empresa e os pontos que ela precisa melhorar.

O trabalho elaborado destaca que um colaborador eficiente e satisfeito é tudo o que as organizações necessitam. Por isso a importância da motivação ser bem aplicada para que o funcionário aumente ainda mais seu rendimento na empresa, destacando-a, assim, das demais tanto em competitividade quanto em ser um ótimo lugar para se trabalhar.

Este artigo está estruturado da seguinte maneira: no referencial teórico será abordado o tema com os principais autores relacionados ao tema em destaque; no capítulo referente ao tema ou problema será descrito de forma sucinta a história da empresa e apresentados os principais problemas que estão afetando a empresa de forma negativa. Por fim, o capítulo da análise teórica e comparativa do tema serão destacados junto aos problemas observados e as possíveis sugestões de melhorias para a organização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O tema motivação é cada vez mais relevante dentro das organizações atualmente, segundo Knapik (2010, p. 96): “Motivar quer dizer “mover para ação”, mobilizar energia e esforços na busca da realização de determinada meta, motivação, portanto, é o que move uma pessoa para uma determinada ação.”

O impulsionamento do colaborador parte dele mesmo, mas é necessário que as lideranças colaborem incentivando-o e para dar o melhor de si todos os dias, ressaltando que:

Um dos conceitos mais importantes no campo das teorias que privilegiam os instintos é aquele conhecido como impulso. Esse termo é utilizado para designar um tipo de energia interior que leva os seres vivos à ação. Os impulsos são considerados como representantes das formas de comportamento por meio das quais os seres vivos procuram restabelecer o equilíbrio. Trata-se, portanto, de um conceito fundamental dentro da psicologia da motivação, uma vez que o grande alvo de estudo diz respeito ao processo interno que fornece energia ao comportamento. (BERGAMINI, 2008, p. 117).

A motivação dos funcionários torna-se algo complexo para empresa compreender e resolver por ser individual, na visão de Araujo; Garcia (2010, p. 117): “[...] ela é intrínseca ao ser humano, o que gera uma dificuldade ainda maior para o gestor, pois, como controlá-la, se é intrínseca?”

A satisfação pessoal é uma maneira de fazer os colaboradores sentirem-se realizados, de acordo com Tadeucci (2009, p. 23): “Satisfação é o atendimento de uma necessidade, ou seja, sua eliminação.”

As pessoas agem por motivos internos onde na maioria das vezes o que satisfaz um acaba não satisfazendo outro, assim fica evidente que:

[...] cada ser humano tem diferentes tipos de necessidades, de acordo com seus padrões e valores, que variam conforme as situações experimentadas ou são influenciadas pelo ambiente de convívio. Apesar de variarem de pessoa para pessoa, normalmente as necessidades tendem a seguir uma escala. (PONTES, 2010, p. 104).

É verídico que com a motivação do colaborador a empresa só têm a ganhar, segundo Kotler; Keller (2006, p. 184): “Uma pessoa motivada está pronta para agir. A maneira como uma pessoa motivada realmente age é influenciada pela percepção que ela tem da situação.”

Para muitos gestores o salário é o jeito mais eficaz de motivar, mas faz-se necessário entender que:

[...] aumentar os salários não necessariamente leva as pessoas a trabalhar com mais afinco, pode, no entanto, deixá-las satisfeitas o bastante para que outros fatores possam motivá-las. Por outro lado, se o salário ou as condições de trabalho causam insatisfação, as pessoas tornam-se desmotivadas, e nenhum outro elemento será capaz de motivá-las. (GIL, 2001, p. 208).

Fazer o colaborador motivar-se não apenas com dinheiro e sim outras formas de recompensa pode ser a chave para o sucesso da empresa, desta forma fica claro que:

O sistema de recompensas inclui o pacote total de benefícios que a organização coloca a disposição de seus membros, bem como mecanismos e procedimentos pelos quais estes benefícios são distribuídos. Não apenas salários, férias, prêmios, promoções para posições mais elevadas (com maiores salários e benefícios) são considerados, mas também outras recompensas menos visíveis como garantia de segurança no emprego, transferência laterais para posições mais desafiantes ou para posições que levem a um crescimento, a um desenvolvimento adicional e várias formas de reconhecimento por um desempenho excelente. (CHIAVENATO, 2004, p. 288).

Algumas empresas tendem a utilizar sistemas de compensação como sistema de recompensa, nesse contexto fica explícito que:

Um sistema de compensação eficiente deve ser adequado conforme a legislação do salário mínimo e também com as demais legislações alinhadas com os salários de mercados [...] adequado com o cargo, tornando o sistema justo, concedendo incentivo, méritos e aumentos, sem esquecer do equilíbrio entre a organização e o empregado. (ROTHMANN E COOPER, 2009, p. 202).

O treinamento com base nas competências capacita as pessoas e as instrui para que possam evoluir afirma Marras (2011, p. 133): “O treinamento produz um estado de mudança no conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) de cada trabalhador uma vez que implementa ou modifica a bagagem particular de cada um.”

O reconhecimento por parte da organização eleva seu potencial registra Reichel (2008, p. 82): “As empresas bem-sucedidas investem e reciclam o conhecimento de seus funcionários”.

Uma das formas de reconhecer o colaborador é através da remuneração, mas as formas de remunerações precisam ser atualizadas tendo visão de futuro, conforme Nascimento (2006, p. 158): “Um sistema de remuneração deve considerar não só o que a empresa é hoje, mas sim o que ela espera ser amanhã.”

O ambiente de trabalho é algo que influi diretamente para satisfação do colaborador, trabalhar num lugar limpo, com boa iluminação, com equipamentos novos, irão fazer o funcionário ver que a empresa se preocupa com o seu bem-estar no momento que está realizando suas funções, desta maneira:

Assegure que as pessoas respirem o ar fresco; evite materiais que emitem odores ou toxinas; proporcione um ambiente livre de fumaça; adote dutos limpos e secos; preste atenção às queixas das pessoas. Registre as reclamações e tome providências quanto à higiene do trabalho; proporcione equipamentos adequados. Evite traumas físicos com o uso da ergonomia. Ergonomia significa adequação ao ambiente e condições de trabalho com o indivíduo. Cada pessoa é diferente e requer o uso de equipamentos que se ajustem às suas características individuais. (CHIAVENATO, 2005, P. 432)

A falta de percepção da empresa perante a satisfação e motivação dos colaboradores pode acarretar muitos prejuízos para a organização. A empresa precisa fazer o colaborador se sentir comprometido e ser parte da companhia, desta forma o mesmo verá que a organização precisa dele para evoluir, e que ele precisa fazer um trabalho de qualidade, pois carrega o nome da instituição. Sabe-se que atualmente a tecnologia também faz muita diferença, mas nada supera o capital humano que possui inteligência e dá vida a empresa, e deve sim ser valorizado não apenas com remuneração, mas também com outras formas de recompensa.

3 O CAPÍTULO REFERENTE AO TEMA OU PROBLEMA

A microempresa comercial em estudo está localizada no centro de Vacaria/RS, iniciou suas atividades em março de 1982 no mesmo local onde está localizada atualmente, sendo administrada pelo casal e com poucos funcionários. No ano de 1984 inaugurou uma filial na cidade de Guaporé/RS.

O dono da empresa faleceu no ano 2000, assumindo assim o negócio: sua esposa e seu filho. Atualmente a empresa possui uma unidade em Vacaria e outra na cidade de Guaporé.

A empresa estudada possui grande destaque na venda de tecidos onde nenhuma outra na cidade compete com a mesma, além disso, vende roupas de todos os estilos, confecções e calçados.

Os clientes da empresa são moradores da cidade, moradores de cidades vizinhas, e principalmente moradores do interior. Apesar de suprir as necessidades de toda a família o público alvo acaba sendo pessoas da terceira idade.

Desta forma a empresa preocupa-se muito em vender produtos de qualidade e com conforto.

Os principais fornecedores que a empresa dispõe são Dohler, Teka, Grendene, Lupo, Duloren, Beira Rio, Moleca, Demillus.

Os principais concorrentes da cidade são Loja Pompéia, Loja Soberana, Loja Modazine, Loja Belã.

A partir das observações *in loco*, verificaram-se alguns aspectos negativos relacionados com a empresa, sendo:

- Salários Baixos: a empresa dispõe de salários abaixo do valor das demais empresas do ramo.
- Falta de Reconhecimento: os colaboradores da empresa sentem-se desmotivados por a empresa achar que reconhecimento é apenas o salário pago todo mês.
- Impossibilidade de Crescimento: devido a empresa ser familiar e de pequeno porte não há possibilidade de crescimento de cargos.
- Falta de um Plano de Benefícios: um plano de benefícios adequado faz muita falta para a organização e para os colaboradores.
- Falta de treinamento: a empresa não costuma aplicar com periodicidade treinamentos para seus colaboradores.

4 O CAPÍTULO DA ANÁLISE TEÓRICA E COMPARATIVA DO TEMA OU PROBLEMA

A instituição em análise refere-se à uma microempresa comercial familiar que distribui tecidos, roupas e calçados, porém alguns procedimentos estão sendo feitos de forma incorreta ou nem mesmo sendo realizados e que mudariam totalmente o rumo da empresa. Percebe-se que a empresa oferece salários baixos em relação ao esforço de seus funcionários, assim fica explícito que:

[...] o salário constitui o centro das relações de intercâmbio entre as pessoas e organizações. Todas as pessoas nas organizações aplicam seu tempo e esforço, e, em troca, recebem dinheiro, que representa o intercâmbio de uma equivalência entre direitos e responsabilidades recíprocos entre empregado e empregador. (CHIAVENATO, 2008, p. 300).

Para sanar este problema é necessário que a empresa em questão ofereça salários mais atrativos aos seus colaboradores, isso proporcionará benefícios para os parceiros que se sentirão motivados e para a empresa que terá funcionários devidamente capacitados.

Uma dificuldade bastante notável na organização em estudo é a falta de reconhecimento por parte da empresa com seus colaboradores afirma Vergara (2000, p. 48):

“É natural o ser humano querer ser reconhecido, por isso, muitas vezes dedica todo seu esforço num mesmo trabalho esperando que, com isso, receba alguma recompensa pelo esforço que teve.”

Para corrigir este problema, é necessário que a empresa em análise mude suas atitudes em relação ao reconhecimento de seus funcionários, como premiações ou até mesmo elogiando o bom trabalho que o mesmo presta. É essencial que a empresa crie formas de bonificações aos colaboradores, seja pelo funcionário ser pontual, seja por uma data especial como o aniversário do colaborador.

A empresa em questão tem grande deficiência em promover seus colaboradores de cargo, pois, a empresa sendo familiar e de pequeno porte, torna inacessível aumentar o número de cargos dentro da mesma, desta forma:

Já foi sugerido que uma alta motivação pelo poder nada mais é do que uma função do nível ocupado por um indivíduo em uma organização hierárquica. Este argumento sustenta que, quanto mais alto o nível alcançado por uma pessoa na organização, maior sua motivação pelo poder. Conseqüentemente, posições de poder seriam um estímulo à motivação pelo poder. (ROBBINS, 2005, p. 199)

Para reparar esse impasse é fundamental que a empresa em estudo se reorganize e crie mais cargos, uma vez sendo uma microempresa, acaba a tornando fechada e com poucos cargos, o que impossibilita que o colaborador cresça, assim desmotivando-o.

Como citou Robbins, o grau da função alcançado pelo colaborador na empresa proporcionará grande satisfação no mesmo, por isso faz-se necessário entender que:

Existem também os benefícios, que acabam se somando àquele e compoem a chamada remuneração, bem como poderão existir outras verbas de créditos a acrescenta, como por exemplo: componentes de remuneração variável, adicionais, horas extras, gratificação, bônus, comissões etc. Observa-se que o benefício é um importante mecanismo de atração e retenção de colaboradores talentosos na Empresa. Possui um papel importante, pois vai de encontro com as necessidades do trabalhador e faz com que o mesmo se sinta motivado para atender as expectativas da empresa. (MARRAS, 2009, p. 151).

Por sua vez, para resolver este problema com a falta de motivação dos funcionários é bem importante que a organização em questão crie pacotes de benefícios, vantagens além de um bom salário. A empresa precisa fazer o colaborador ver que ele é importante para a mesma.

O treinamento de certa forma também é uma forma de motivação, preocupando-se com a forma que o colaborador está desempenhando sua função, a empresa em análise mostra que o colaborador é sim de suma importância para a mesma, em concordância com Marras (2002, p. 145): “O treinamento produz um estado de mudança no conjunto de conhecimentos habilidades e atitudes de cada trabalhador, uma vez que implementa ou modifica a bagagem particular de cada um.”

Para alguns gestores ou até mesmo proprietários das organizações enxergam o treinamento como algo que trará um desembolso negativo para a mesma, não analisando pelo lado de que será algo que impulsionará e muito a evolução do colaborador, assim analisa-se que:

O treinamento pode até ser considerado caro. Porém, mais caro ainda é não treinar as pessoas. A relação entre custos e benefícios é altamente positiva para os esforços de treinamento. Em muitas empresas cada real gasto em treinamento proporciona o dobro, triplo ou mais em termos de retorno direto ou indireto do investimento feito. (CHIAVENATO, 2010, p. 64).

Para solucionar este problema é preciso que a empresa em análise invista em treinamento de qualidade e com frequência para seus funcionários para atualizar-se de acordo com o mercado e com o que os clientes necessitam.

De um modo geral, analisando as conjunturas citadas acima, fica claro que todas as tribulações apontadas afetam diretamente a motivação dos funcionários. A organização deve ficar muito atenta aos seus colaboradores já que seu ramo é vendas e desta forma precisa totalmente dos mesmos. Mantendo o capital humano sempre em harmonia é a chave para o sucesso do capital econômico.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho apresentou como tema principal a importância da motivação em uma microempresa familiar do ramo comercial, pois a competitividade entre as empresas está cada vez mais acirrada, e é de grande importância para a lucratividade da organização os colaboradores se sentirem motivados.

De acordo com as análises foi possível verificar a falta de motivação dos colaboradores através dos salários baixos, falta de reconhecimento, impossibilidade de crescimento e a falta de um plano de benefícios.

Diante deste estudo ficou evidente que a empresa precisa submeter-se a mudanças e utilizar de ferramentas que venham reconhecer e incentivar os colaboradores fazendo com que os mesmos busquem a melhoria sempre para alavancar a empresa.

Com a elaboração deste artigo e observações na empresa, foi possível avaliar os problemas com a insatisfação dos colaboradores que talvez antes não fossem levados em consideração pela organização e desta forma solucionar os problemas através de métodos e ferramentas sugeridos, pois um funcionário motivado irá produzir mais e com melhor qualidade impulsionando assim uma transformação para ambos.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, Luis César Gonçalves de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Teoria geral da administração**: orientação para escolha de um caminho profissional. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- BERGAMINI, Cecília Whiataker. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- _____. _____. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.
- _____. **Iniciação à administração de recursos humanos**. São Paulo: Manole, 2010. Biblioteca virtual universitária. Disponível em: <<http://unifacvest.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788520427415/pages/65>>. Acesso em: 27 nov. 2019.
- _____. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.
- KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2010.
- KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de marketing**. 12. ed. São Paulo: 2006.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2009.
- _____. _____. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- _____. _____. **Administração da remuneração**. São Paulo: Pioneira, 2002.
- NASCIMENTO, Luiz Paulo. **Gestão estratégica de pessoas**: sistemas, remuneração e planejamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de desempenho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- REICHEL, Harduin. **Treinamento e desenvolvimento**. Curitiba: Iesde, 2008.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- TADEUCCI, Marilsa de Sá Rodrigues. **Motivação e liderança**. Curitiba: Iesde, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.