

FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO - FCJP
NÚCLEO DE PESQUISA E INICIATIVA CIENTÍFICA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

A FORÇA DE UMA EQUIPE MOTIVADA:
Ambiente de trabalho - Supermercado

Ludimila de Souza Mota

João Pinheiro

2016

Ludimila de Souza Mota

**A FORÇA DE UMA EQUIPE MOTIVADA:
AMBIENTE DE TRABALHO- SUPERMERCADO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentando
como requisito parcial para obtenção em
Administração pela Faculdade Cidade de João
Pinheiro – MG – FCJP

João Pinheiro - MG

2016

FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO – FCJP

**NÚCLEO DE PESQUISA E INICIAÇÃO CIENTÍFICA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

A comissão examinadora, abaixo-assinado, aprova a monografia “A Força de uma equipe motivada: Ambiente de trabalho – supermercado.

Elaborada por Ludimila de Souza Mota

Como requisito parcial para obtenção do grau de Administrador.

Comissão examinadora:

Prof.^a Dra. Maria Célia da Silva Gonçalves

Prof. Orientador Esp.: Unilson Gomes Soares

Prof. Osnir Martins Rodrigues

João Pinheiro, 18 de novembro de 2016

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado inteligência, determinação para ir em busca de novos conhecimentos. Aos meus pais Vicente e Etelvina que sempre me incentivaram nesta caminhada em busca de novos conhecimentos, para minha realização profissional e pessoal. Aos meus irmãos que sempre me apoiaram e não deixaram que o desânimo tomasse conta de mim. A minha irmã Lucimar que sempre se mostrou pronta a me ajudar e tirar algumas dúvidas.

A professora Maria Célia pela matéria desenvolvida em sala de aula, onde brilhantemente partilhou conosco seu conhecimento de forma dinâmica e profissional.

Ao meu professor orientador Unilson Gomes Soares por ter dedicado seu tempo para me orientar, partilhando comigo seu vasto conhecimento, contribuindo assim com a conclusão do trabalho.

A todos do Supermercado Braz que contribuíram na minha pesquisa de campo, com entusiasmo e satisfação.

A todos que contribuíram para a realização do meu trabalho de conclusão de curso- TCC o meu muito obrigada.

Obrigada Deus por ter me dado discernimento e inteligência para a concretização deste curso.

Dedico este meu trabalho aos meus pais que sempre me incentivaram, apoiando e dando força para que eu não desanimasse diante dos obstáculos que surgem no decorrer do percurso traçado em busca da minha realização. Aos meus irmãos que continuamente me estimulam a ir em busca de novos conhecimentos não aceitando que eu deixe de lutar pelos meus sonhos. Sempre me encorajando e fazendo com que diante das dificuldades que surgem na vida, o desânimo não faça com que eu venha a desistir.

Com dedicação, motivação, visão, talento, diálogo e trabalho em equipe podemos transformar o trabalho, a empresa, a comunidade e contribuirmos para uma sociedade melhor e mais justa.

Otto Cembranelli

LISTA DE GRÁFICO

Figura 1-	Sexo dos colaboradores.....	25
Figura 2-	Idade dos colaboradores.....	26
Figura 3-	Escolaridade.....	27
Figura 4-	Renda Familiar.....	27
Figura 5-	Ética e Responsabilidade.....	28
Figura 6-	O que mais motiva.....	29
Figura 7 -	Clima Organizacional.....	30
Figura 8-	Motiva os colaboradores.....	31

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 - A MOTIVAÇÃO ENTRE AS PESSOAS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	16
1.1 - Tema a Nível Mundial	16
1.2 - Principais autores a nível Mundial	17
1.3 - Tema a Nível Brasil	18
1.4 - Principais Autores a Nível de Brasil	20
1.5 - A Motivação a Nível Local	20
2 – A MOTIVAÇÃO DO LÍDER	22
2.1 – A Finalidade da Empresa e o Grau de Satisfação do Líder	22
2.2 – Posturas, Normas E Diretrizes	22
2.3 – Como Motivar os Colaboradores	23
3 – ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA REALIZADA ENTRE OS COLABORADORES DO SUPERMERCADO BRAZ	25
3.1 – Perfil dos Entrevistados – Sexo	25
3.2 – Idade dos Entrevistados	26
3.3 – Escolaridade	26
3.4 – Renda Familiar	27
3.5 – Ética e Responsabilidade	28
3.6 – A Motivação na Empresa em que Trabalha	28
3.7 – O Clima Organizacional	30
3.8 – O que Motiva os Colaboradores no Trabalho	31
3.9 – Tratamento em Relação aos Colaboradores	32
Considerações Finais	33
Referências	35
Anexos	37

RESUMO

O presente estudo teve como tema: A força de uma equipe motivada: ambiente de trabalho-supermercado, sendo realizada uma pesquisa qualitativa onde foi possível averiguar em todos os segmentos da empresa como funcionam os trabalhos. Foi realizada a pesquisa entre os meses de maio a agosto de 2016, sendo uma pesquisa de campo com a qual foi possível analisar o que realmente possibilita os colaboradores a se tornarem motivados. A referida empresa tem como objetivo oferecer um trabalho de qualidade bem como o acolhimento fazendo assim a diferença no ramo em que atua. A mesma tem a colaboração de 32 funcionários, tendo aqueles que fazem revezamento e outros que trabalham em período integral com uma folga semanal. O trabalho de qualidade ofertado pela empresa se dá por acreditar que sem a motivação, as pessoas não têm interesse em realizar o que lhes é dado a desenvolver no local de trabalho. É necessário que mostremos aos colaboradores o quanto eles são importantes dentro da empresa, com isso incentivá-los a fazer algo que faça a diferença em sua função. Desenvolver tarefas juntos, fazer treinamentos, nunca desanimarmos diante de algo que venha nos desmotivar é uma ação que gera a qualidade no ambiente de trabalho, independente de qual seja.

PALAVRAS CHAVE: Motivação, Valorização Humana, profissionalismo, reconhecimento.

INTRODUÇÃO

O presente estudo teve como tema: A força de uma equipe motivada: Ambiente de trabalho – supermercado, o qual está situado no município de João Pinheiro, Minas Gerais, na Rua Alcides Silveira nº667, Bairro Esplanada. A referida empresa tem como objetivo oferecer um trabalho de qualidade bem como o acolhimento fazendo assim a diferença no ramo em que atua. A mesma tem a colaboração de 32 funcionários, tendo aqueles que fazem revezamento, e outros trabalham em período integral com uma folga semanal.

De acordo com o censo 2010 o número estimado de habitantes do município de João Pinheiro era 45.260 e para o ano de 2016 estima-se um crescimento da população para 48.472 habitantes, sendo nosso município localizado na região noroeste de Minas Gerais. A economia do município gira principalmente sobre o agronegócio, com destaques para a pecuária (bovinos de leite e corte), agroflorestal e sucroalcooleiro. No setor de confecções também se concentra parte considerável da mão-de-obra da cidade.

A motivação é de fundamental importância para que as pessoas vão em busca dos objetivos que tanto almejam. Ela eleva a autoestima, com isso proporciona novas oportunidades, tornando-nos pessoas mais otimistas e com equilíbrio em tudo que fizermos. A motivação nos leva a acreditar que somos capazes de fazer aquilo que desejamos, basta confiarmos em nós mesmos e nunca desistirmos, acreditando sempre que conseguiremos alcançar nossos objetivos. Buscar sempre a motivação em tudo que fizermos, com certeza, conseguiremos melhor resultado. Ter em mente que se tentarmos fazer algo e não conseguirmos realizá-lo, a busca do aperfeiçoamento e da inovação com certeza será a motivação que nos impulsionará a realização do nosso objetivo, isso com mais entusiasmo e equilíbrio.

Segundo Chiavenato, “a motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando a satisfação de uma ou mais necessidades”. (CHIAVENATO, 2004, p.119).

Cada ser tem a capacidade de fazer algo de maneira mais eficaz, que o impulsiona a buscar mais e mais ocasionando com isso uma satisfação agradável e às vezes inexplicável. Buscar uma nova forma de lidar com as necessidades

cotidianas, em especial no desenvolvimento do trabalho é um exercício bastante motivador. Fazer as tarefas com determinação, perseverança e acima de tudo acreditando que irá acontecer é fundamental e mantém acesa a motivação e o desejo sempre melhorar.

Para Bowditch, “a questão de como motivar as pessoas permanece como uma das áreas mais fascinantes e mistificantes da atividade gerencial”. (BOWDITCH, 2004, p.39). A motivação possibilita criar novas ideias, expor conhecimentos levar o outro a descobrir algo novo que até então para ele era desconhecido. Mudar a maneira de como executar as atividades, buscar sugestões de todos e sempre que possível acatá-las, respeitando o ponto de vista dos envolvidos, é uma ótima forma de manter uma boa relação entre as pessoas que fazem parte do grupo.

Com essa pesquisa foi possível analisar, observar, compreender o que leva as pessoas a se tornarem motivadas, proporcionando assim um melhor resultado no desenvolvimento de suas atividades cotidianas. É notório que a motivação recebida os leva aproveitarem as oportunidades que surgem na busca de novos desafios, de forma a conquistar o seu espaço sendo valorizado e respeitado por todos que ali atuam.

Segundo Hersey e Blanchard:

As pessoas diferem não apenas em sua capacidade, mas também em sua vontade, ou motivação. A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos. Os motivos são às vezes definidos como necessidades, desejos ou impulsos no interior do indivíduo. Os motivos são dirigidos para objetivos, e estes podem ser conscientes ou inconscientes. {...} Fundamentalmente, os motivos ou necessidades, são as molas da ação. (HERSEY, BLANCHARD, 1977, p.12).

Se cada indivíduo conseguir desenvolver suas habilidades, tendo o devido reconhecimento, com certeza será sempre promissor em suas ações, conseguirá através de suas atitudes resgatarem a motivação daqueles que se encontram sem entusiasmo e principalmente terá a felicidade fazendo parte do seu dia a dia.

A motivação é importante na administração para que as pessoas se sintam úteis dentro da organização com isso possibilita a ter uma clientela satisfeita, fazendo com que a empresa seja um lugar onde todos se sintam valorizados. A motivação no ambiente de trabalho é indispensável, o exemplo do líder que está ali

à frente, impulsiona, eleva a autoestima, demonstrando sempre a importância de cada um para o sucesso do todo.

No sentido mais amplo, o líder precisa conhecer as expectativas pessoais dos seguidores, interpretando para eles a realidade, de tal forma que isso consiga ajudá-los a chegar aos objetivos que almejam. É quase certo que a crise organizacional está ligada à crise de liderança, e esta, por sua vez, liga-se necessariamente à crise da motivação pessoal. (BERGAMINI, 2008p. 210)

O líder deve agir sempre com sabedoria e eficácia mesmo que o seu dia esteja ruim. Todos sabem que ninguém está bem todos os dias, no entanto é necessário adquirirmos força e sabedoria para não deixar que aquele dia ruim interfira o desempenho do grupo, isso é liderar.

A escolha deste tema “A força de uma equipe motivada: Ambiente de trabalho- supermercado” se deu por acreditar que sem ela as pessoas não tem interesse em realizar o que lhes é dado a desenvolver no local de trabalho. É necessário que mostremos as pessoas o quanto elas são importantes dentro da empresa, com isso incentivá-las a fazer algo que faça a diferença em sua função. Para que as pessoas estejam sempre motivadas é necessário que elas participem de palestras motivacionais, as quais buscam trabalhar a autoestima, a valorização de si próprio e do outro. Outra maneira que faz com que seus colaboradores se sintam motivados é a valorização dentro da empresa. Percebe-se que algumas organizações que não veem a importância da motivação dentro das mesmas, os seus colaboradores não têm aquela presteza e interesse em atender e executar suas tarefas com determinação e entusiasmo, no entanto pessoas motivadas vem proporcionar bons resultados dentro da organização e faz que todos sintam bem no ambiente e é o que faz a diferença, desempenhando suas atividades com habilidades e eficiência.

Nota-se a importância da motivação na administração, pois pessoas motivadas tendem a se desempenhar com mais entusiasmo o seu trabalho.

Através desta problematização foi possível verificar o que faz as pessoas se sentirem motivadas, analisando qual o melhor caminho para levar a motivação aos funcionários das empresas, pesquisando como são os resultados das empresas que buscam motivar seus colaboradores.

Cada indivíduo deve ter direcionamento do caminho a seguir de forma que todos obtenham uma motivação e procurem desenvolver um ambiente onde sejam pessoas motivadas e com isso trarão excelentes resultados para a empresa e também para o ambiente de trabalho.

Relatar os resultados de pesquisa desenvolvida, verificando o que as empresas buscam para motivar seus colaboradores; o que as empresas traçam para que seus colaboradores sejam pessoas valorizadas; adequar um ambiente tranquilo e que todos sintam bem acolhidos quando estão neste lugar.

O objetivo geral foi mostrar para as pessoas a importância da motivação no ambiente de trabalho levando as mesmas a refletirem o que as fazem motivadas, idealizadas, propondo novas maneiras de buscarem essa motivação, expondo a elas a necessidade de trabalhar sempre determinadas. Com o objetivo específico buscou-se compreender o que faz os colaboradores se sentirem motivados, observando os mesmos para que assim sejam pessoas capazes de desenvolver um ambiente agradável, vindo a se tornar um ambiente familiar.

A pesquisa foi realizada no supermercado com o objetivo de observar e identificar o que motiva as pessoas dentro da organização, pois tendo observado o quanto a empresa escolhida para a pesquisa trabalha com sua equipe sempre motivada surgiu, no entanto, a vontade de averiguar qual o método usado pela mesma. É satisfatório para qualquer pessoa adentrar em um ambiente comercial e ser bem atendido com cordialidade e satisfação.

A realização da pesquisa ocorreu entre os meses de maio a agosto de 2016, sendo uma pesquisa de campo com a qual foi possível analisar o que realmente possibilita os colaboradores a se tornarem motivados.

A princípio levantou hipóteses de como as pessoas tornam-se motivadas dentro da organização, uma vez que um ambiente em que todos sejam valorizados faz a diferença dentro da mesma. Tendo observado o todo e percebido que, o que leva as pessoas a se tornarem motivadas é o modo como são vistas dentro da organização. O colaborador que tendo em mente que conseguiria, alcançou os objetivos que tanto almejou e com certeza é uma pessoa satisfeita em seu ambiente de trabalho.

Para se obter bons resultados precisamos que nos estabeleçam metas e desafios para através deles elevarmos a nossa autoestima, a qual é adquirida a

cada obstáculo vencido, a cada conquista alcançada. Levantar hipótese é uma forma de viabilizar a melhor qualidade de nosso trabalho.

Hipótese é uma suposição que serve de ponto de partida para a realização de uma pesquisa. Consiste numa afirmação, que o pesquisador entende como verdadeira e que tentará comprovar ao longo da pesquisa. É uma pré-solução para o problema levantado. No final do trabalho, ela poderá ser confirmada ou rejeitada, fato que, se ocorrer, não invalida o trabalho como um todo. (JOAQUIM; JUNIOR, 2008, p.45)

O trabalho necessita também de ousadia, não podemos ficar estagnados onde estamos se há algo que acreditamos ser melhor, que trará benefícios para o crescimento da empresa, por que não lutar. A busca do novo nos encoraja para grandes conquistas, no entanto é preciso que tenhamos responsabilidades em nossas atitudes e sejamos responsáveis por tudo que fizermos, tendo sempre “os pés no chão”, sem deixar de acreditar em nossas ideias e convicções.

A metodologia e fonte que foi desenvolvida na pesquisa foram a qualitativa sendo utilizado como instrumentos quantitativos a análise do todo.

Segundo Richardson:

A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos. Esta pesquisa requer adquirir conhecimentos e contribui para o bom desempenho do mesmo (RICHARDSON, 1999, p.90).

Diante desta pesquisa abarcou-se, o que leva as pessoas a terem certas atitudes e comportamentos. Sendo estes comportamentos que levam a se ter um desenvolvimento entre os mesmos, possibilitando há um conhecimento amplo e com isto mostrando a melhor forma de se desenvolver.

A estratégia de pesquisa utilizada foi etnográfica. Método Etnográfico refere-se à análise descritiva das sociedades humanas, principalmente das primitivas e de pequena escala. Consiste no levantamento de todos os dados possíveis sobre sociedade ágrafas ou rurais e na descrição delas, visando conhecer melhor estilo de vida ou a cultura específica de determinados grupos. (MARCONI; LAKATOS, 2004, p.273).

Com este método pretendeu-se compreender o que motiva os colaboradores, a trabalharem sempre motivados. Pois vê-se a importância de sermos pessoas entusiasmadas, que gostam do que fazem.

A pesquisa foi realizada através de uma entrevista com o proprietário do supermercado, gerente e outros funcionários, totalizando dez pessoas entrevistadas. A entrevista foi feita de forma escrita, o que possibilitou os mesmos exporem suas ideias e conhecimentos, mostrando o que os tornam pessoas motivadas.

Com o desenvolvimento deste trabalho foi possível perceber a importante relevância que o mesmo exerce, na formação do indivíduo, tanto para o meio social como profissional, afinal uma pessoa motivada tem maior possibilidade de alcançar voos extraordinários que farão a diferença no decorrer de sua vida pessoal e profissional.

O trabalho está dividido em três capítulos:

O capítulo I, fala da motivação e a importância em ter uma equipe motivada dentro da organização. A motivação nos faz acreditar que tudo que quisermos conseguiremos, basta termos determinação e persistência.

O capítulo II descreveu sobre a motivação do líder, neste capítulo desenvolveu-se sobre o grau de satisfação do líder, qual é a finalidade desta empresa, como a empresa motiva seus colaboradores, como a empresa ouve as críticas e dá sugestões aos seus subordinados.

O capítulo III apresentou a análise dos resultados da pesquisa entre os colaboradores do Supermercado Braz, onde foi possível observar o que faz os colaboradores trabalharem sempre motivados. Como a empresa procura exercer as tarefas desenvolvidas no local de trabalho, o que leva a ter motivação dentro do local de trabalho, em relação ao clima organizacional da empresa como é, a maneira como são tratados dentro da organização.

CAPÍTULO I

1 - A MOTIVAÇÃO ENTRE AS PESSOAS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

Neste capítulo observar-se-á o que faz as pessoas se tornarem motivadas, analisando o que a motivação traz de benefício para a organização. Pessoas motivadas trazem bons resultados para a organização, possibilitando a compreensão que é essencial em um ambiente de trabalho, tornando um espaço agradável, tranquilo onde todos sintam bem no local em que atuam.

A motivação é de fundamental importância, para que as pessoas vão em busca dos objetivos que tanto almejam. Ela eleva a autoestima, com isso proporciona novas oportunidades, tornando as pessoas mais otimistas e com equilíbrio em tudo o que fizer. A motivação leva a acreditar que todos são capazes de fazer aquilo que anseia, basta confiar e nunca desistir. Ela faz crer que somos capazes de realizar tudo aquilo que se pretende alcançar. Pessoas motivadas desenvolvem o trabalho com entusiasmo, determinação e responsabilidade fazendo como se fosse o seu próprio negócio.

É preciso buscar sempre a motivação em tudo que fizer e com certeza conseguirá fazer da melhor maneira possível. Ter em mente que se tentar fazer algo e não conseguir realizá-lo, a busca do aperfeiçoamento e da inovação com certeza será a motivação que impulsionará a realização do objetivo.

1.1 Tema a Nível Mundial

A motivação nas empresas é extremamente importante para as organizações, levando as pessoas a observarem o que as faz sentirem motivadas dentro do local de trabalho.

Para Maslow, “a necessidade de Auto Realização nada mais é do que a necessidade de utilizar o potencial de aptidões e habilidades, autodesenvolvimento e realização pessoal”. (Maximiano, 2008, p.262).

Diante das necessidades, a básica é aquela que é necessária para o ser humano como o alimento e várias outras coisas essenciais para a sobrevivência do indivíduo.

Segundo a teoria de McGregor, “entre outros esclarecimentos, veio reforçar e instrumentalizar ainda mais a maneira de ver as pessoas na sociedade industrial: não somente como membros de grupos, mas, principalmente, como indivíduos”. (Marras, 2000, p.35).

Cada pessoa possui a sua individualidade, particularidade e tratar todos de uma mesma forma em um determinado grupo às vezes leva a frustrações, por isso a importância do líder conhecer bem seus colaboradores para a partir de então liderá-los de acordo com suas especificidades sem menosprezar ninguém. Valorizar cada um é algo positivo que faz toda a diferença dentro da organização.

O professor Frederick Herzberg (1959) “no seu livro *The motivation to work* (motivação para o trabalho), foi quem mais ressaltou a questão da importância da motivação no trabalho. Como resultado de seus estudos, afirmou que o maior fator motivacional para o homem encontra-se no interior do seu próprio trabalho”. (2000,p.35)

Quando se depara com uma pessoa motivada percebe-se o grau de satisfação da mesma na realização de suas tarefas. Fazer o que gosta e ser reconhecido condiciona a um alto grau de desenvolvimento no trabalho. A empresa tendo um grau de satisfação e motivação direciona seus colaboradores a crescerem cada vez mais sentindo parte importante do ambiente no qual está inserido.

1.2. Principais autores a nível Mundial

Abraham H. Maslow foi professor de psicologia da Brandeis University e presidente da American Psychological Association. Com seu livro *Motivação e personalidade*, publicado em 1954 nos Estados Unidos, tornou-se conhecido pela sua teoria da hierarquização das necessidades humanas.

Douglas McGregor (1960), psicólogo, professor do Instituto de Tecnologia de Massachusetts (EUA) e estudioso da área social, complementa tais afirmações dizendo que essas necessidades encontram satisfação no próprio trabalho. A obra maior de McGregor – *The human side of enterprise* (O lado humano da empresa) – é o registro da denominada Teoria X e Y. Essa teoria, extremamente interessante, mostra duas formas distintas de ‘ser’ do trabalhador ou duas formas distintas de “ver” o trabalhador.

Frederick Herzeberg autor da teoria dos dois fatores nasceu em Lynn, Massachusetts, nos Estados Unidos, em 18 de abril de 1923 e faleceu em 19 de

janeiro de 2000 em Salt Lake City, Utah. Herzberg foi psicólogo e professor de Gestão na University of Utah, e seu maior reconhecimento foi devido ao estudo realizado sobre as atitudes e motivações humanas, tendo um artigo da Harvard Business Review muito famoso sobre o assunto.

1.3 Tema a Nível Brasil

A motivação é muito importante dentro das organizações, sendo um lugar onde possibilita as pessoas a desempenharem suas atividades de maneira mais eficiente tornando as mesmas, otimistas e determinadas para que assim exerçam o trabalho com ânimo e determinação.

Conforme Marras (2011, p.25) “A motivação humana é um tema que vem polarizando as atenções dos cientistas e estudiosos desde o início do século XX, quando oficialmente se tem notícia das primeiras pesquisas e estudos científicos nessa área”.

É notório que sem a motivação, as ações se tornam frias, sem conteúdo e sentido. Uma pessoa motivada tende a contagiar a todos que fazem parte do seu convívio, condicionando os mesmos a se sentirem importantes, capazes de lutarem por aquilo que acreditam, buscando cada vez mais a perfeição em suas ações.

Ela vem atraindo consideravelmente mais pessoas, fazendo com que as mesmas vejam a importância de serem motivadas. A motivação direcionada é semelhante a realização dos colaboradores, promovendo maneiras positivas e um entendimento claro gerando um trabalho de motivação mais com resultados favoráveis a organização e colaborador.

“A experiência da fábrica de Hawthorne, da General Electric Company, de Chicago, Estados Unidos, no final dos anos 20 e começo dos 30, é tida como o primeiro dos experimentos e intervenção maior dos cientistas do comportamento. O chamado Estudo Hawthorne foi planejado com o intuito de estabelecer a existência de alguma relação entre as condições de trabalho e a incidência de fadiga ou monotonia entre os empregados”. (MARRAS, 2000, p.33).

Não é viável deixar que as ações cotidianas caiam caíssem no monótono. É necessário estudar meios que venham a diversificar as atividades do dia a dia não permitindo ficar na mesmice e com isso condicionar a uma atuação desmotivada e sem estímulos. É imprescindível estar sempre inovando no mercado de trabalho, ser criativo e buscar a colaboração dos envolvidos no processo.

Marras afirma diz-que:

“Surpreendentemente, as conclusões desse estudo apontaram para outra direção. Provou-se que a “atenção ” dada ao trabalhador conseguia influir na sua produtividade. Foi o passo inicial para que por volta dos idos de 1950 se reiniciassem sérios estudos sobre o processo motivacional.—”(MARRAS, 2000, p.33)

Está mais que comprovado que a motivação possibilita as pessoas a se desenvolverem de maneira mais eficaz, tornando um ambiente agradável e com isso possibilitando o bom desempenho na organização na qual trabalha. Ser agradável, respeitoso e compreensivo com o colaborador tem como consequência a motivação, o entusiasmo e a relevância no trabalho.

Maximiano diz o seguinte sobre a motivação:

A motivação é motivo, mover, movimentar e o motor são todas palavras modernas que têm a mesma origem e estão associadas a mesma ideia: a palavra latina *motivus*, que significa aquilo que movimenta, que faz andar.” (MAXIMIANO, 2008, p.249).

Baseando-se nas palavras do autor, podemos dizer que a motivação é aquilo que nos impulsiona a alcançar os objetivos, é o desejo incessante de conseguir algo ainda não conquistado, ter o foco e seguir em busca do mesmo. A motivação nos mostra qual melhor maneira para desenvolver as atividades e se desempenhar as mesmas. Sendo as propriedades que nos possibilita qual direção a seguir diante dos obstáculos que surgirem em nossa direção.

Maximiano diz ainda:

A motivação é específica. Uma pessoa motivada para trabalhar pode não ter motivação para estudar ou vice-versa. Não há um estado geral de motivação, que leve uma pessoa a sempre ter disposição para tudo. No campo de administração, pessoa motivada usualmente significa alguém que demonstra alto grau de disposição para realizar uma tarefa ou atividade de qualquer natureza. (MAXIMIANO, 2008, p.250).

A motivação varia de pessoa para pessoa, ela se estabelece de acordo com a personalidade e individualidade de cada um. Pode-se dizer que a motivação tem muito a ver com a aptidão que cada indivíduo possui condicionando o mesmo a criar a expectativas dentro de suas habilidades e com isso leva-los a crer que a

motivação não tem regra, norma ou receita para conquista-la, ela nada mais é do que o desejo, a ânsia da conquista daquilo que tanto sonha.

1.4 - Principais Autores a Nível de Brasil

Jean Pierre Marras é doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); mestre em administração com ênfase em recursos humanos pela Universidade Metodista de São Paulo SP; graduado em Administração de empresas pela Universidade de Negócios e Administração (UNA). -Graduação em Administração (mestrado e doutorado) da UMESP; da PUC-SP, da PUC-Minas (Poços de Caldas), da FEI-SBC e do Instituto Nacional de Pós-graduação (INPG).

Antônio Cesar Amaru Maximiano é professor e pesquisador do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP. Administração geral, administração de projetos, qualidade total recursos humanos são suas áreas de atuação no ensino e na pesquisa. É autor de Administração de projetos, Fundamentos de administração, Introdução à administração e Teoria geral da administração: edição compacta, publicados pela Atlas.

1.5- A Motivação A Nível Local

A pesquisadora de acordo com seu conhecimento compreende que não há motivação nos colaboradores em grande parte das empresas em João Pinheiro. Contudo é necessário dedicar mais ao trabalho de conscientização aos empresários e colaboradores, desenvolvendo palestras motivacionais para que assim os mesmos sintam entusiasmo e com isto possam exercer suas atividades com determinação e tornando pessoas animadas pelo que faz. Em uma organização onde não há motivação, as pessoas não sentem bem atendidas e muitas vezes não voltam por isso a importância da motivação dentro das organizações, ela tem o poder de atrair positivamente a clientela despertando na mesma o prazer de adentrar naquele estabelecimento e sentir-se acolhida. Esse acolhimento é divulgado entre os clientes os quais acabam despertando em outras pessoas a curiosidade de conhecer tal estabelecimento e a partir de então passar a fazer parte da clientela.

Em conversas informais, já se ouviu muito pessoas dizerem que andam distâncias longas até um determinado estabelecimento para efetuar suas compras, por ser o referido local bastante acolhedor, afinal todos querem receber um bom dia, boa tarde, boa noite, em que posso ajuda-lo, precisa de algo específico? O entusiasmo e a receptividade direcionada ao cliente são cruciais para essa comunicação.

No Supermercado Braz onde se realizou a pesquisa, percebe-se que todos os colaboradores trabalham motivados. É um lugar com grande receptividade onde todos sentem acolhidos e a vontade para realizar suas compras.

A motivação no trabalho influencia as pessoas a desenvolverem suas atividades com determinação, compreendendo a maneira de cada colaborador dentro da organização. Os colaboradores sentem valorizados e isso é o que faz a diferença.

A motivação é extremamente importante, pois nos mostra a valor dos mesmos ao se relacionarem dentro da equipe na empresa. Observando a motivação neste supermercado, percebe-se quanto esta empresa tem se desenvolvido e conseguido alcançar grande parte dos objetivos almejados e isso se dá ao esforço e entusiasmo da equipe gestora e seus colaboradores.

CAPÍTULO II

2 - A MOTIVAÇÃO DO LÍDER

Neste capítulo foi realizada uma pesquisa para analisar como o líder faz para que seus colaboradores trabalhem motivados. O proprietário da empresa onde foi feita a pesquisa é do sexo masculino, com idade entre 41 a 50 anos e possui apenas o ensino fundamental – 8ª série.

A razão social da empresa é Comercial Braz Sociedade LTDA e o ramo de atividade: Supermercado. Esta empresa visa atender com ética e responsabilidade, primando pelo bom acolhimento de forma que todos que ali adentrarem sintam-se à vontade para realizarem suas compras.

2.1 – A Finalidade da Empresa e o Grau de Satisfação do Líder.

A principal finalidade é o lucro e o desenvolvimento da sociedade, uma vez que a empresa possui mais de um proprietário. É sabido que o lucro é consequência de um trabalho bem feito com todos os envolvidos, por isso a importância do lucro e do desenvolvimento da sociedade. E com isso, o entrevistado diz ter um grau de satisfação situacional.

Segundo o autor Lacombe “os que defendem a tese da liderança situacional advogam que o comportamento do líder é o previsto na curva de maturidade, isto é, o comportamento do líder deve variar conforme a maturidade dos liderados.” (Lacombe, 2005, p.221).

Liderar não possui uma fórmula específica, o líder deve conhecer cada colaborador observando sua individualidade para então conduzi-los, preparando os mesmos para lidar com as várias situações que aparecem no trabalho. Pode-se dizer que o líder situacional é aquele que tem uma visão do todo e a partir desse todo tem a forma correta para resolver qualquer situação que venha a surgir sem que interfira na qualidade do trabalho da equipe. O bom líder sabe que mesmo não estando presente na empresa a qual conduz, seus colaboradores trabalham com a mesma responsabilidade e afinco, pois ambos sentem que são partes fundamentais da empresa.

2.2 – Posturas, Normas e Diretrizes.

Ao interrogar o entrevistado sobre a sua postura, regras, normas e diretrizes estabelecida para os colaboradores, o mesmo disse ter uma postura democrática.

De acordo com os autores Luís César; Adriana Amadeu “Democrática (ou participativo) ao contrário do estilo autocrático, o enfoque é as relações humanas e não a produção. Os seguidores participam do processo de tomada de decisões. (Luís César; Adriana Amadeu, 2014, p.328).

O líder democrático é aquele que troca ideias entre seus colaboradores, procura ouvir os mesmos buscando acatar as melhores ideias que farão a diferença no desenvolvimento dentro da empresa.

O verdadeiro líder é aquele que ouve os seus colaboradores, deixando os mesmos exporem suas ideias. Para ser líder não precisa ser autoritário, achando que sua opinião que é correta. O bom líder é aquele que troca opiniões com seus colaboradores, é claro que ele tem de tomar suas próprias decisões, mas quando ficam sem saber maneira correta de resolver ele conversa com os colaboradores, afinal eles estão sempre em contato com a clientela que é o foco principal da empresa. Para se ter o respeito dos liderados, não é preciso que o líder seja rígido com seus colaboradores, basta dar a eles o respeito que eles merecem, mostrando o seu valor na empresa conduzindo os mesmos a um trabalho diferenciado que venha causar satisfação, prazer. O sucesso de uma boa liderança está no entusiasmo, na motivação do líder. Afinal, a equipe tem o perfil de quem a lidera, se alguém não compactua a ideia de seu líder, com certeza esse colaborador jamais sentirá parte do grupo, e isso o levará a grandes frustrações.

2.3 – Como Motivar os Colaboradores.

Segundo o entrevistado, a empresa busca motivar seus colaboradores valorizando cada um e isso aproxima o líder de seus liderados. Quem não gosta de ver seu trabalho ser reconhecido? Por mais simples que seja todos querem ser notados dentro da empresa, pois qualquer que seja a função exercida, ela é essencial pelo sucesso da empresa.

Lacombe diz que:

Uma das formas de motivar é dar autonomia: valorizar a independência dos funcionários, fazendo que cada um se sinta “dono” daquilo que lhe cabe. O negócio é feito por todos remando na mesma direção. É importante reconhecer que todos gostam de ser bem tratados e de trabalhar num lugar alegre. (LACOMBE, 2005 p.142)

A valorização das pessoas faz com que as mesmas trabalhem com disposição, aumentando a sua produtividade dentro da organização. O colaborador estimado dentro da empresa vem a comprometer e desenvolver o trabalho com uma melhor qualidade, levando o mesmo a sentir-se realizado no exercício de suas funções. Com este trabalho ficou comprovado que a valorização do colaborador faz toda a diferença dentro da organização.

Segundo os estudos analisados a empresa ouve as sugestões ou críticas de seus colaboradores através das reuniões que acontecem com todos e também conversando individualmente, sempre respeitando cada um.

CAPÍTULO III

3 - ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA REALIZADA ENTRE OS COLABORADORES DO SUPERMERCADO BRAZ

Neste capítulo foi analisado o que motiva os funcionários do Supermercado Braz (empresa onde foi realizada a pesquisa). Visto que todos convivem bem dentro da mesma, averiguando qual o elemento básico para se tornar equipe motivada. Através de uma entrevista com os funcionários da empresa foi obtido um resultado em que foi possível verificar sobre o que mais motiva os colaboradores dentro da organização. É sabido que a motivação é de extrema importância para o sucesso de uma equipe, pois a mesma tende a desenvolver um trabalho qualificado zelando pelos princípios básicos do ser humano dentre eles o respeito e a ética.

Os dados coletados com a pesquisa estão em forma de gráficos onde é possível uma análise baseada em porcentagens.

3.1 – Perfil dos entrevistados

Analisando o perfil dos entrevistados obtivemos os seguintes resultados quanto ao sexo dos colaboradores:

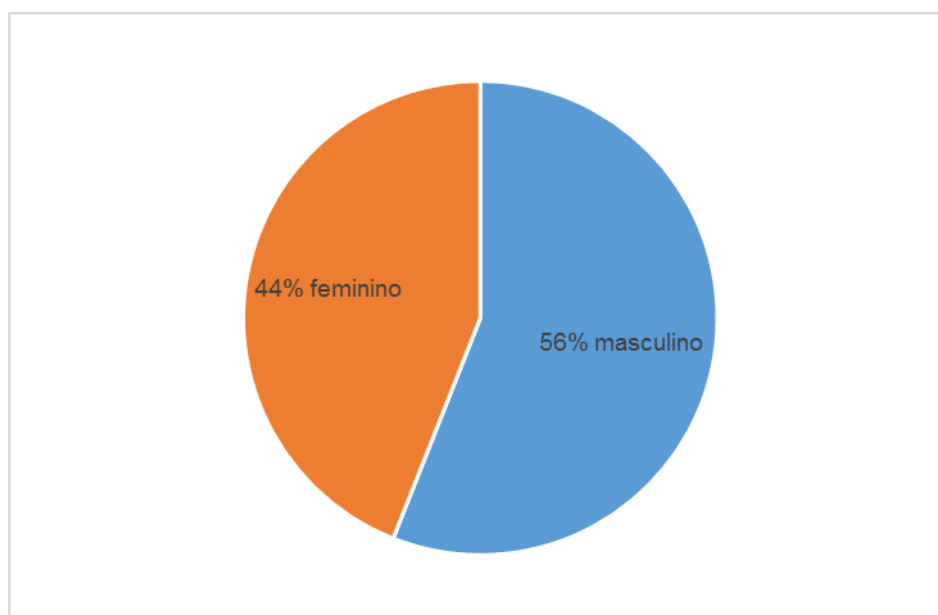


Gráfico 01: Sexo - Fonte: Pesquisa direta, 2016.

O gráfico 01, demonstrou que: 56 % dos entrevistados são do sexo masculino e 44 % do sexo feminino. Com isso comprova-se que há uma inserção maior de homens que atuam no mercado de trabalho, nesse ramo de atividades.

3.2 – Idade dos Entrevistados.

Passando para a análise dos dados referente à idade dos entrevistados, a distribuição ficou da seguinte forma:

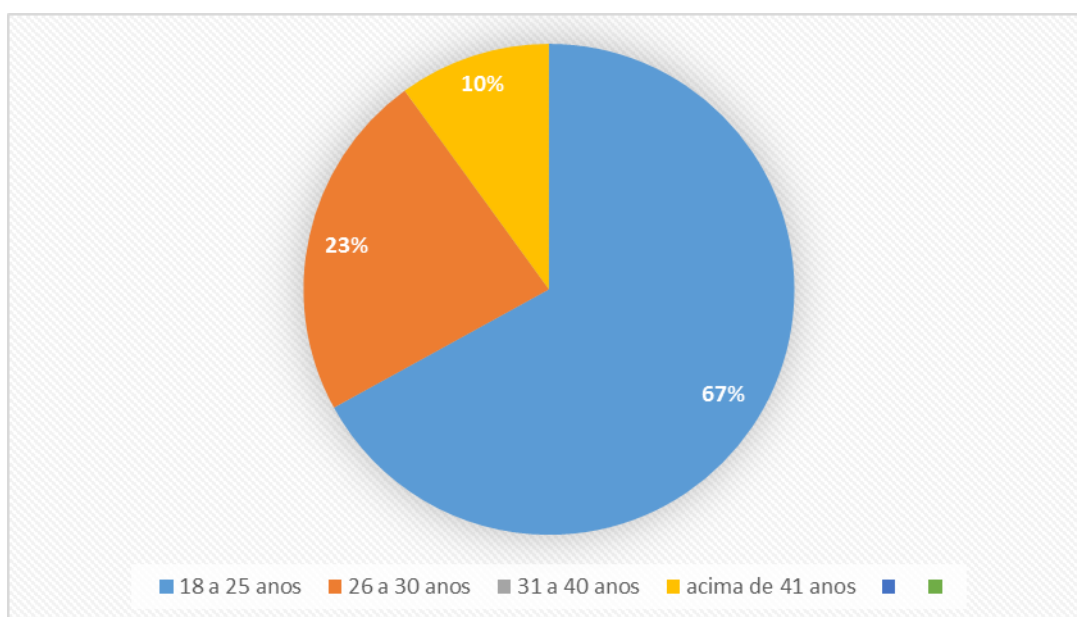


Gráfico02: Idade dos colaboradores - Fonte: Pesquisa direta,2016.

O gráfico 02 demonstrou que: 67 % dos entrevistados possuem idade de 18 a 25 anos, 23% com a idade de 26 a 30 anos e 10% acima de 41 anos. Com isso foi comprovado que a empresa na qual se realizou a pesquisa conta com uma equipe jovem.

3.3 – Escolaridade.

Dando continuidade à análise da pesquisa, foi perguntado qual o grau de escolaridade dos entrevistados, o resultado foi o seguinte:

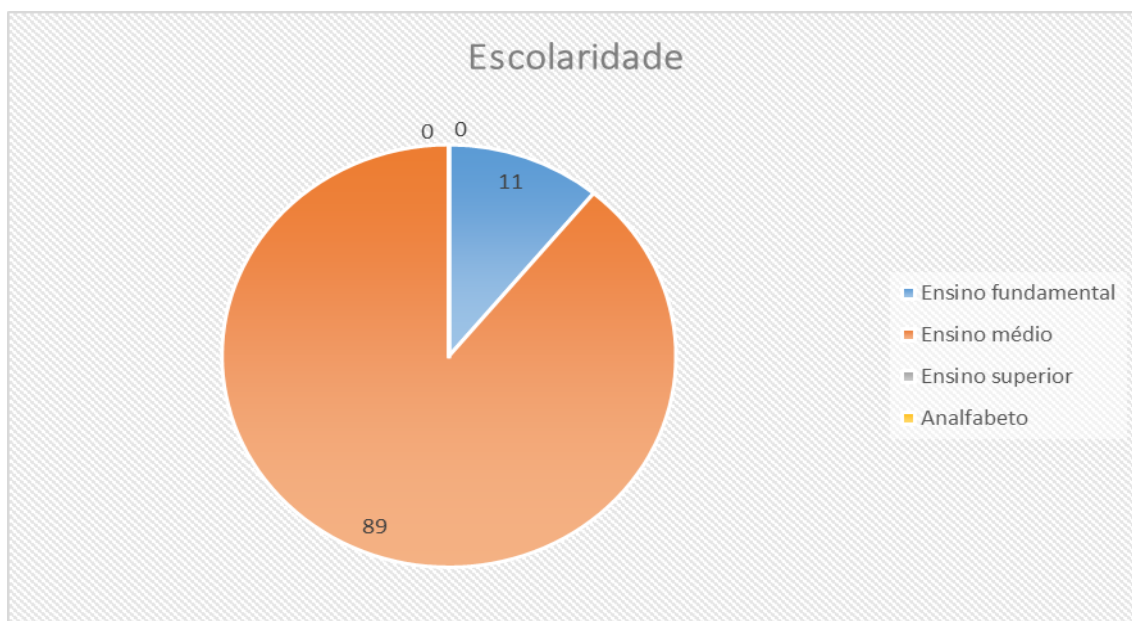


Gráfico 03: Escolaridade dos colaboradores - Fonte: Pesquisa direta, 2016.

De acordo com o gráfico 03, nota-se que dentre os entrevistados, não há nenhum colaborador analfabeto e há um número pequeno de pessoas que tem apenas o ensino fundamental, sendo o percentual de 11% e 89% tem o ensino médio, no entanto mesmo sendo a maioria dos colaboradores jovens, nenhum deles possui o ensino superior.

3.4 – Renda Familiar.

Quanto à renda familiar, os resultados foram esses:

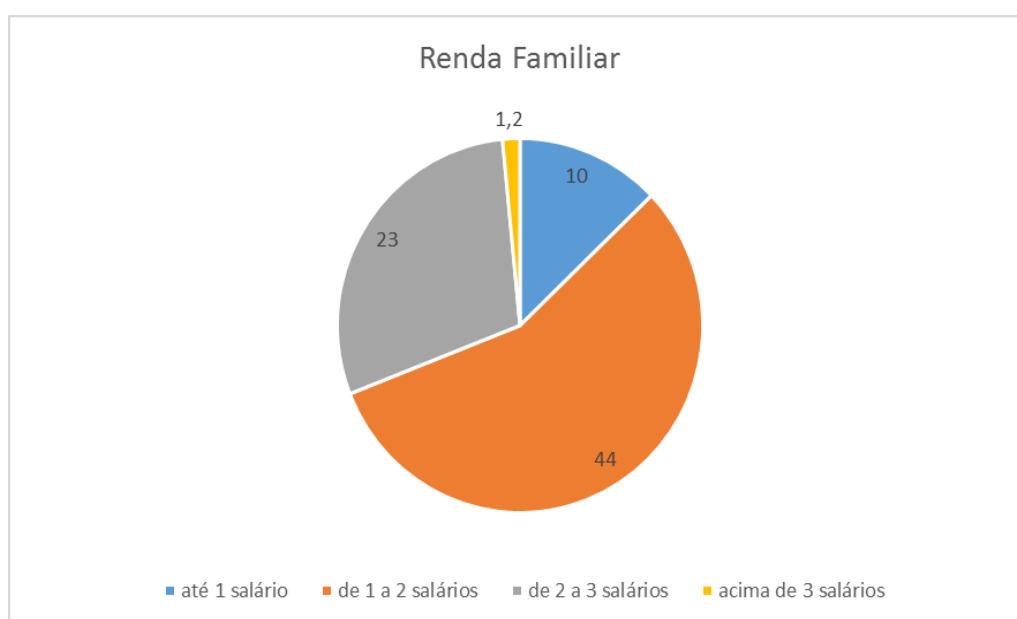


Gráfico 04: Renda Familiar - Fonte: Pesquisa direta, 2016.

Conforme o gráfico 04, 10% dos entrevistados tem renda familiar até 1 salário mínimo, 44% de 1 a 2 salários, 23% tem renda familiar de 02 a 03 salários e 23% possuem renda familiar acima de 03 salários. Percebe-se que grande parte dos colaboradores tem como principal renda o salário recebido pelos trabalhos prestados nessa empresa, não exercendo outras atividades.

3.5 – Ética e Responsabilidade

Quando perguntado se a empresa procura sempre exercer as tarefas com ética e responsabilidade, todos foram unânimes em responder que sim, comprovando com isso a seriedade da empresa em todos os segmentos que a envolve.



Gráfico 05: Ética e responsabilidade - Fonte: Pesquisa direta, 2016.

De acordo com o gráfico 05, a empresa procura sempre exercer as tarefas com ética e responsabilidade.

Segundo Maximiano: A responsabilidade social das organizações e o comportamento ético dos administradores estão entre as tendências mais importantes que influenciam a teoria e a prática da administração no início do Terceiro Milênio. (Maximiano, 2008, p. 413).

Percebe-se a transformação que ocorre nesses últimos anos com relação à maneira de administrar. As empresas buscam por uma administração mais humanizada, pautadas na ética e na responsabilidade em todos os seus segmentos.

3.6 – A motivação na Empresa em que Trabalha.

Dando continuidade, foi perguntado o seguinte: com relação à empresa e suas atividades, o que te motiva mais é o salário, o salário mais gratificação, o salário mais benefícios ou a valorização humana?

Veja o resultado:

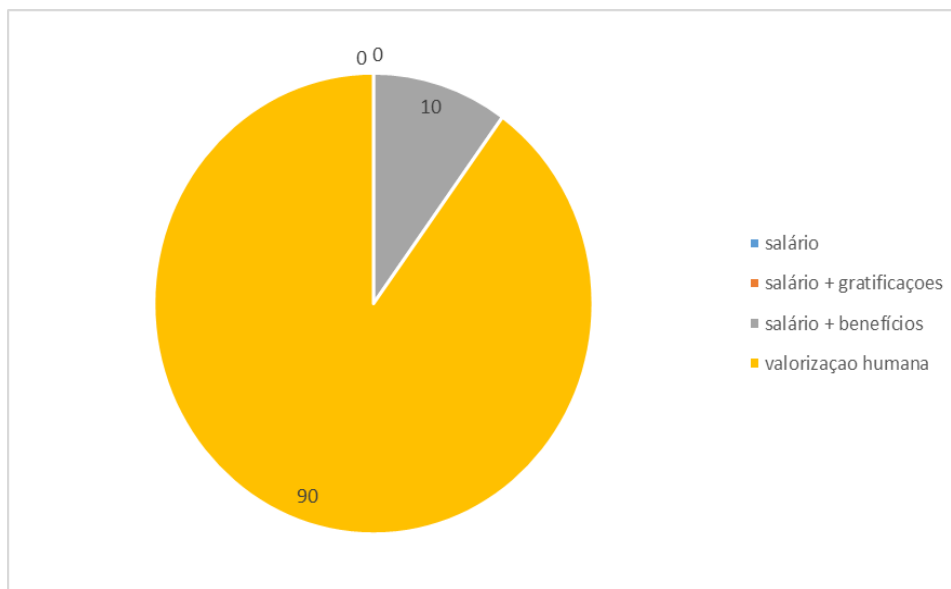


Gráfico 06: o que mais motiva - Fonte: Pesquisa direta, 2016.

O resultado do gráfico 06 demonstrou que: 10% dos entrevistados acreditam que o que motiva mais na empresa é o salário mais benefícios e 90% disseram ser a valorização humana. Com base nesses dados nota-se que a valorização do indivíduo está acima dos salários, benefícios, gratificações. O ser humano tem dentro de si esse desejo de ser valorizado, respeitado, isso se torna o mais importante para sua vida enquanto servidor. Mesmo tendo um salário satisfatório com grandes benefícios e não tendo a chance de ser ouvido, respeitado, o torna desmotivado gerando como consequência um trabalho sem estímulo e criatividade.

Conforme o autor James; Anthony:

Permanece o fato de que os princípios do reforço e as estratégias a eles associadas podem ser úteis para os administradores em influenciar o comportamento de seus subordinados. Valorizando os reforços positivos, tais como elogios, reconhecimento, remuneração ou promoções, dependentes de certos comportamentos (por exemplo, atingimento de metas, esforço maior), os administradores podem aumentar a probabilidade de que esses comportamentos sejam mantidos ao longo do tempo. (James L.; Anthony F., p.49 e 50).

É nato do ser humano a necessidade de ver suas ações serem reconhecidas. Isso eleva o ego proporcionando o desejo de querer sempre mais dar o melhor de si, nem sempre pela vaidade, mas pela satisfação que esse crescimento lhe condiciona.

3.7 - O Clima Organizacional.

Em relação ao clima organizacional no ambiente de trabalho, foram listadas as opções razoável, bom, excelente, ruim. Obteve-se o seguinte resultado:

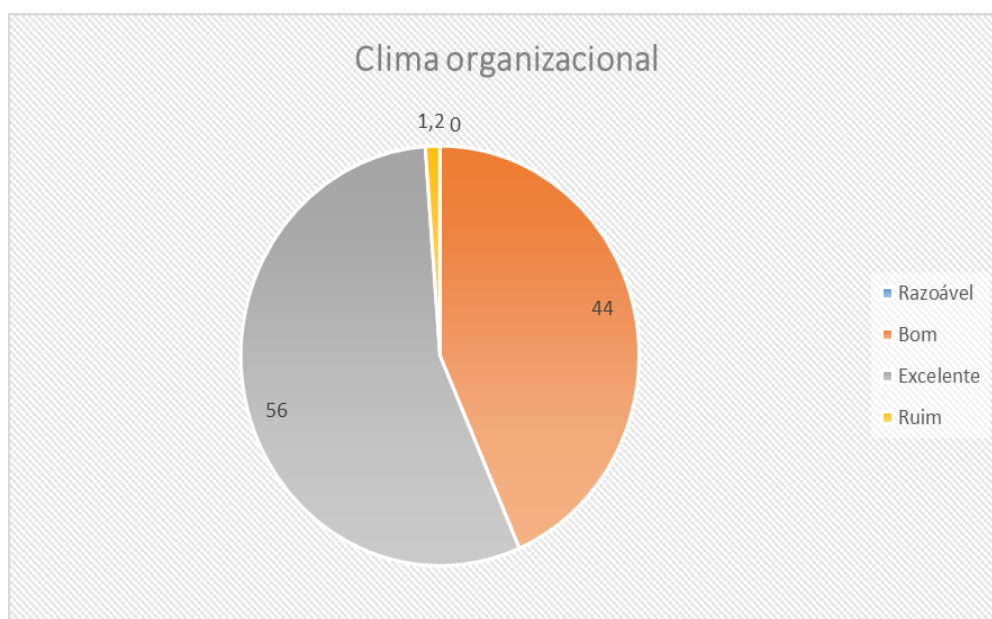


Gráfico 07: Clima Organizacional - Fonte: Pesquisa direta, 2016.

Conforme o gráfico 07 neste campo organizacional houve uma alternância entre o bom e o excelente: 44% dos entrevistados responderam que o clima organizacional é bom e 56% responderam que o clima organizacional é excelente. Com isso pode-se dizer que a organização da empresa está no caminho certo e que a excelência vem superando.

Chiavenato diz que “O clima organizacional refere-se ao ambiente interno existente entre os membros da organização e está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes.” (CHIAVENATO, 2002, p.94).

Com a condição de contentamento entre os membros, o clima organizacional torna as relações satisfatórias, bem como os resultados da empresa.

Buscando no dicionário o verdadeiro significado da palavra colaboração constatou-se que: Colaboração significa “ Trabalho em grupo, com uma ou mais

peças. Ajuda, auxílio. Artigo de jornal ou revista feito por pessoa estranha a redação. Participação em obra literária, científica”. (Aurélio, 2000, p.162).

A participação das pessoas nas organizações faz com que as mesmas se desenvolvam e estabeleça um ambiente agradável, mostrando o quanto é importante dentro da empresa.

3.8 – O que motiva os Colaboradores no Trabalho.

No seu ponto de vista o que mais motiva os colaboradores no trabalho é:

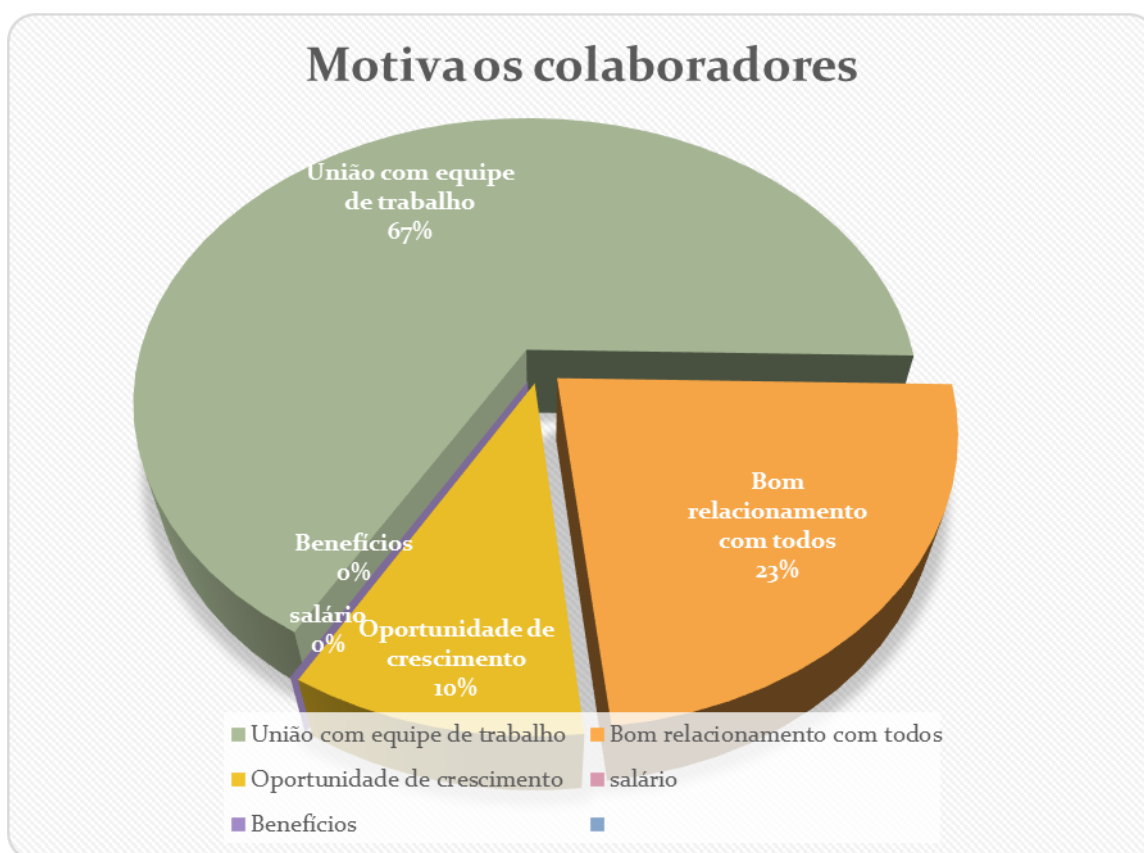


Gráfico 8: Motiva os colaboradores - Fonte: Pesquisa direta, 2016.

O estudo do gráfico 08 demonstrou que: 23% dos entrevistados acreditam ser o bom relacionamento com todos o que mais motiva os colaboradores, 67% é união com a equipe de trabalho e 10% disseram ser oportunidade de crescimento. Com base nesses dados de acordo com o gráfico acima, pode concluir que tudo se volta para o bom relacionamento, a união e o crescimento do colaborador dentro da empresa.

Conforme o autor Lacombe:

Uma equipe ótima não é formada de gênios, mas de pessoas competentes para o trabalho que devem executar que são

motivadas pelo que fazem que se identificam com a organização, que sabem e gostam de colaborar com os companheiros de trabalho, que não tendem a criar problemas e que tem potencial para o crescimento profissional. (LACOMBE, 2005, p.27).

O trabalho em equipe tem essa especificidade, o companheirismo que é primordial para o bom desempenho de todos. Ninguém é dono do saber, cada pessoa adquire o conhecimento aos poucos, no dia a dia, desenvolvendo suas funções buscando o aprimoramento com os colegas de trabalho e também oferecendo seus conhecimentos àqueles que necessitam. Quem trabalha em equipe pensa no todo e não no individual.

3.9 – Tratamento em Relação aos Colaboradores.

Finalizando a entrevista, foi perguntado se no ambiente de trabalho os funcionários são tratados com respeito e educação pelos seus gestores, e todos responderam que sim, demonstrando que a empresa na qual trabalham é séria e compromissada com o respeito por cada colaborador.

A palavra respeito se refere a uma atitude de valorização entre uma pessoa ou objeto. Assim, é possível falar do respeito às instituições, à memória de alguém, à família, etc. O respeito está ligado a uma atitude de reconhecimento a uma pessoa ou objeto. Ele significa qualidade em uma pessoa quando valoriza o outro, embora em muitas ocasiões seja possível cair em uma atitude de ponderação excessiva que carece de realismo. (Conceitos.com/respeito)

O respeito é primordial para o bom relacionamento entre as partes e precisa ser mútuo, pois através dele a chance de crescimento é quase que 100% e a partir do respeito é mais fácil valorizar o trabalho e pensamento do outro. Não se pode crescer sozinho, a evolução do indivíduo acontece através de experiências vivenciadas no dia a dia, inclusive no ambiente de trabalho.

IV- CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho realizado teve como objetivo verificar o que faz as pessoas se sentirem motivadas, analisando qual o melhor caminho para levar a motivação aos funcionários da empresa (Supermercado Braz), pesquisando como são os resultados das empresas que buscam motivar seus colaboradores.

Para que haja motivação nos funcionários da empresa foi constatado através da pesquisa conforme mostra o gráfico 06, que a valorização dentro da empresa é o que leva a pessoas compreenderem que são extremamente importantes na organização, mostrando que a participação dela na organização faz a diferença. Isso leva a uma satisfação profissional positiva onde o colaborador sente que a sua atuação dentro da empresa é relevante e que ele faz parte do crescimento da mesma. É sabido que trabalhando satisfeitas as pessoas tendem a crescer na organização contribuindo para que o local no qual trabalha faça a diferença na sociedade.

Com relação aos resultados da empresa entrevistada ficou claro que a mesma procura motivar seus colaboradores valorizando cada um de forma que todos sintam bem no local de trabalho, desempenhando suas atividades com qualidade e satisfação e com isso contagiando todos que por ali passam.

Ficou explícito que o que faz com que os colaboradores trabalhem motivados não é somente o dinheiro, não adianta ter bons salários, mas não serem valorizados. Pessoas motivadas procuram sempre exercer tarefas com ética e responsabilidade.

Diante da análise do todo, foi possível averiguar que o principal fator que leva as pessoas a se tornarem motivadas é o modo como são vistas dentro da organização. O colaborador não pode ver o seu trabalho como uma obrigação, ele deve sentir parte da empresa em que atua promovendo junto com a equipe gestora e demais colaboradores uma equipe que fale a mesma linguagem, lutam por um mesmo objetivo que no caso é o desenvolvimento da empresa. Uma equipe motivada sem sombra de dúvidas se destaca sempre independente de qual seja sua função.

A importância da motivação no ambiente de trabalho mostra através da análise que é o respeito e a valorização que as fazem motivadas, idealizadas e com isso as mesmas são capazes de propor novas maneiras que vá gerar um desenvolvimento satisfatório e com isso cada indivíduo se torna determinado,

mostrando a elas a necessidade de fazer um trabalho diferenciado. É interessante que os gestores acatem as sugestões e ideias vindas dos colaboradores se essas forem para o desenvolvimento da empresa.

V- REFERÊNCIAS

ARAUJO, **Luís César G.de**; GARCIA, **Adriana Amadeu**. Gestão de Pessoas; Estratégias e Integração Organizacional. 2 ed. Revista e atualizada. Atlas S.A,2014.

AURÉLIO, Buarque de Olanda. O minidicionário da língua portuguesa. 4ed.Rio de Janeiro: Nova fronteira, 2000.

BERGAMINI, **Cecília Whitaker**. Motivação nas Organizações. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BOWFITCH, **James L.e Buono Anthony**. Elementos de comportamento Organizacional. Pioneira

CHIAVENATO, **Idalberto**. Introdução a Teoria Geral da Administração. Campus 2004.

CHIAVENATO, **Idalberto**. Recursos Humanos. 7ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HERSEY, **Paul** e BLANCHARD, **KennethH**. Psicologia para Administradores de Empresas. 2ed. São Paulo: EPU,1977

JUNIOR, **Joaquim Martins**. Como Escrever Trabalhos de Conclusão de Curso.7ª ed, 2008.

LACOMBE, **Francisco**. Recursos humanos; Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARCONI, **Marina de Andrade**; LAKATOS, **Eva Maria**. Metodologia Científica, 4ª ed Revisada e ampliada, São Paulo, editora Atlas,2004.

MARRAS, **Jean Pierre**. Administração de Recursos Humanos do Operacional ao Estratégico. 11ª ed. São Paulo, Futura, 2000.

MAXIMIANO, **Antonio Cesar Amaru**. Teoria Geral da Administração; Da Revolução Urbana à Revolução Digital. 6ed.São Paulo: Atlas ,2008.

RICHARDSON **Roberto Jarry**. Pesquisa sócia; Métodos e Técnicas, 1999, 3ª edição. Revista e Ampliada.

Conheça João Pinheiro – Características Geográficas. Disponível em: www.acejoaopinheiro.com.br/conheca. Acesso 17 out. 2016.

Respeito - Conceito, o que é Significado: Disponível em www.conceitos.com.br/respeito. Acesso 19 out. 2016.

Cidades de Minas Gerais: João Pinheiro – MG: Disponível em www.minasgerais.mg.net/cidades. Acesso 30 set.2016.

LEITE, Rayane Chagas; FRASNELLI, Renata da Silva; ALCALDE, Elisângela de Aguiar; GIUDICE, Rafael Furlan Lo: Motivação e Qualidade de Vida nas Organizações: Disponível em: <http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/4bbc8ec867.pdf> . Acesso em 02 de nov. 2016.



ANEXOS

Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

Curso de Administração

Trabalho de conclusão de curso –TCC II

Eu, Ludimila de Souza Mota, acadêmica do 8º período do curso de Administração – Faculdade Cidade de João Pinheiro FCJP, venho apresentar meu desenvolvimento para colaboração do meu trabalho conclusão de curso TCC. O objeto de pesquisa será “A força de uma equipe motivada”. Convido você proprietário do Supermercado Braz, a colaborar com esta pesquisa para elaboração do meu trabalho. Sua participação será muito importante, e será garantido o sigilo de sua identidade e informações fornecidas.

Desde já agradeço por sua colaboração no desenvolver de minha pesquisa e pelo seu tempo dedicado a mesma.

Questão 1- Sexo

() Masculino () Feminino

Questão 2- Idade

() 20 a 30 anos () 31 a 40 anos () 41 a 50 anos

() acima de 50 anos

Questão 3- Escolaridade

() Ensino Fundamental

() Ensino médio

() Ensino Superior

() Analfabeto

Questão 4- Qual é a razão social:

Ramo de atividade:

Questão 5- A empresa tem por finalidade ?

- Lucro
- Apenas lucro
- Desenvolver a sociedade também
- No contexto melhorar o município.

Questão 6- Qual seu grau de satisfação como líder?

- Muito
- Médio
- Depende
- Situacional

Questão 7- Qual é a postura sobre as regras, normas e diretrizes estabelecida para os colaboradores.

- Autocrática
- Democrática
- Liberal

Questão 8- Como a empresa motiva seus colaboradores?

- Valorização dentro da empresa.
- Gratificações como incentivo do bom trabalho realizado.
- Reuniões periódicas com a equipe.
- Incentivo a participação em curso em busca da capacitação que promovam a qualidade no trabalho.

Questão 9- Como a empresa ouvi as sugestões ou críticas de seus colaboradores?



Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP
Curso de Administração
Trabalho de conclusão de curso –TCC II

Eu, Ludimila de Souza Mota, acadêmica do 8º período do curso de Administração – Faculdade Cidade de João Pinheiro- FCJP, venho apresentar meu desenvolvimento para elaboração do meu trabalho de conclusão de curso TCC. O objeto de pesquisa será “A força de uma equipe motivada”. Convido você funcionário do Supermercado Braz, a colaborar com esta pesquisa para a elaboração do meu trabalho. Sua participação será muito importante, e será garantido o sigilo de sua identidade e informações fornecidas. Desde já agradeço por sua colaboração no desenvolver de minha pesquisa pelo seu tempo dedicado a mesma.

Questão 1 – Sexo

- () Masculino () Feminino

Questão 2- Idade

- () 18 a 25 anos
() 26 a 30 anos
() 31 a 40 anos
() Acima de 41 anos

Questão 3- Escolaridade

- () Ensino Fundamental
() Ensino Médio
() Ensino Superior
() Analfabeto

Questão 4- Renda Familiar:

- () até 1 salário
() de 1 a 2 salários
() de 2 a 3 salários
() acima de 3 salários

Questão 5- A empresa procura sempre exercer as tarefas com ética e responsabilidade?

() sim () não

Questão 6- O que te motiva enquanto colaborador desta empresa?

Questão 7- Como é o clima organizacional no ambiente de trabalho da empresa?

() Razoável

() Bom

() Excelente

() Ruim

Questão 8- No seu ponto de vista o que mais motiva os colaboradores no trabalho.

() Salário

() Bom relacionamento com todos.

() União com a equipe de trabalho.

() Oportunidades de crescimento.

() Benefícios

Questão 9- Em seu ambiente de trabalho os funcionários são tratados com respeito e educação pelos seus gestores?

() sim () não