

**FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO - FCJP
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

GREYCIELLE CRISTINA DA ROCHA BRITO

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO DE CASO EM UM POSTO DE COMBUSTÍVEL
DE JOÃO PINHEIRO – MG (2020).**

**JOÃO PINHEIRO
2020**

GREYCIELLE CRISTINA DA ROCHA BRITO

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO DE CASO EM UM POSTO DE COMBUSTÍVEL
DE JOÃO PINHEIRO – MG (2020).**

Artigo apresentado à coordenação de curso da Faculdade Cidade de João Pinheiro – FCJP.

Prof.(a): Dr^a Maria Célia da Silva Gonçalves

**João Pinheiro - MG
2020**

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO DE CASO EM UM POSTO DE COMBUSTÍVEL DE JOÃO PINHEIRO
– MG (2020).**

Aprovado em ____ de _____ de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Orientadora Dr^a Maria Célia da Silva Gonçalves
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

Prof^a Examinadora Renata Suzelli de Gonçalves
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

Prof. Examinador Fabio José
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

Prof. Examinador Rayon Vaz de Melo
Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP

João Pinheiro, 5 de dezembro de 2020.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado saúde e vida para concluir esse objetivo e superar todos os obstáculos e dificuldades durante esse período.

Aos meus pais, irmãos e marido que me apoiaram, me incentivaram e me deram suportes para que eu pudesse continuar.

Aos meus colegas de sala pela parceria nos estudos e pela amizade que levarei por toda a vida, em especialmente eles, Emerson Monteiro, Bárbara e Joyce, por todos os momentos que passamos juntos.

E agradeço a minha orientadora Dr^a. Maria Célia da Silva Gonçalves pelo suporte, correções e incentivos, e aos meus professores, que contribuíram imensamente na minha formação compartilhando seus conhecimentos.

Por fim sou grata a todos que direto ou indiretamente contribuíram na minha formação.

Muito obrigada!

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO DE CASO EM UM POSTO DE COMBUSTÍVEL DE JOÃO PINHEIRO
– MG (2020).**

**Greycielle Cristina da Rocha Brito¹
Maria Célia da Silva Gonçalves²**

Resumo

A motivação tem sido cada vez mais importante na vida do trabalhador, buscando atingir seus principais objetivos em busca da realização dos seus sonhos. Atualmente as empresas e os gestores têm procurado cada vez mais aprender e trabalhar as estratégias motivacionais, para assim conciliar a motivação junto com o aumento da produtividade da organização. É preciso entender e estar atento às necessidades dos funcionários, para assim ter um bom ambiente de trabalho. O presente trabalho teve como objetivo analisar se a motivação pode sim influenciar na produtividade de uma organização e procurar saber quais os fatores internos e externos que levam os funcionários a serem motivados. Compreender e estudar o que motiva as pessoas agirem de uma determinada forma. A metodologia utilizada no presente trabalho foi a pesquisa quantitativa, que analisou em um determinado período o seu rendimento mensal, com a pesquisa de campo foi possível identificar os pontos fortes e os pontos fracos da motivação dentro da empresa estudada. A pesquisa foi quantitativa e realizada em um posto de combustível onde o mercado encontra-se bastante competitivo.

Palavra-chave: motivação, produtividade, satisfação

Abstract: The motivation has been increasingly important in the life of the worker, seeking to achieve their main goals in pursuit of their dreams. Nowadays companies and managers have been increasingly seeking to learn and work on motivational strategies, in order to reconcile motivation with the increase in the organization's productivity. It is necessary to understand and be attentive to the employees' needs

¹Acadêmica do curso de Administração da Faculdade Cidade de João Pinheiro, FCJP, e-mail: greyciellecristina@gmail.com

²Pós-doutorado em Educação pela Universidade Católica de Brasília (UCB). Estágio Pós-doutoral em EconomicHistoryDepartmentof Law, Economics, Management andQuantitativeMethods-DEMM da Universitàdegli Studi Del Sannio - UNISANNIO-(Benevento, Italy).Visiting Professor da Universitàdegli Studi Del Sannio - UNISANNIO. Pós-doutoranda em História pela Universidade de Évora em Portugal. Possui doutorado em Sociologia e mestrado em História pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail: mceliasg@yahoo.com.br

in order to have a good working environment. The objective of this work was to analyze if motivation can influence the productivity of an organization and to find out what internal and external factors lead employees to be motivated. To understand and study what motivates people to act in a certain way. The methodology used in this work was quantitative research, which analyzed in a certain period its monthly income, with the field research it was possible to identify the strengths and weaknesses of motivation within the company studied. The research was quantitative and carried out in a fuel station where the market is very competitive.

Keywords: motivation, productivity, satisfaction

1. Introdução

O presente trabalho investigou a participação e a contribuição dos colaboradores para o crescimento da produtividade de um posto de combustível, onde os mesmos estão à linha de frente no atendimento, buscando atender as necessidades e superar as expectativas dos clientes e da empresa.

Antes ter um funcionário para ganhar apenas um salário era o suficiente para que ele resolvesse sua vida financeira, porém hoje em dia a questão é mais complexa, para ter uma melhor produtividade na empresa, seus colaboradores têm que querer e estar bem fazendo seu trabalho. A motivação da equipe induz um melhor rendimento de seus trabalhos para com a empresa, trazendo mais produtividade e conseqüentemente o lucro da empresa, e também cria um ambiente mais saudável na organização. Cada vez mais os gestores procuram entender e trabalhar a motivação para explicar as forças e os motivos que influenciam a produtividade das pessoas dentro das organizações.

Motivação vem da palavra “móbil” que significa mover e “ções” que significa ação. Segundo o Dicionário Aurélio (1999, p. 327).

é o ato de motivar; exposição de motivos ou causas; conjunto de fatores psicológicos, 13 conscientes ou não, de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, que determinam um certo tipo de conduta em alguém.”.

Motivação é a ação para atingir seus principais objetivos em busca da realização de seu desejo, sonho ou sua necessidade. De acordo com Berganini (1988, p. 64) a motivação indica o processo pela qual o comportamento humano é incentivado, seja por algum motivo ou razão.

A motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não consegue jamais motivar alguém, o que ela pode fazer é estimular a outra pessoa. A probabilidade de que uma pessoa siga uma orientação de ação desejável está diretamente ligada à força de um desejo (BERGANINI, 1988, p.64)

O ambiente de pesquisa foi realizado em um posto de combustível localizado no centro da cidade de João Pinheiro- MG, onde serão abordados vários aspectos sobre a participação dos colaboradores na organização junto com seu líder, e como essa liderança pode influenciar na motivação de seus liderados, também foi utilizado um questionário, onde vai ser trabalhados pontos de satisfação do colaborador e qual o tipo de liderança existente nesta organização, a pesquisa teve de base com informações sobre sua produtividade durante seus últimos 7 anos.

O posto foi fundado na cidade de João Pinheiro – MG em 1965, da junção da sociedade do pai e de seus dois filhos, que construíram esse posto de combustível através do órgão da época o DNC (Departamento Nacional de Combustíveis), mas em 1975 o pai faleceu, passando a sociedade de 1/3 para filhos e esposa, mas posteriormente a empresa foi para o inventário e ficando entre os filhos em 50% para cada. Mas com o falecimento de um dos filhos, e através do crescimento da empresa e pelos objetivos das partes, em 1992 passou a ser administrada pelo neto e assim pagando aluguel para a outra parte, o tio.

Desde seus 18 anos o neto tem administrado a empresa visando à melhoria do comércio varejista de petróleo, e com tudo houve a oportunidade de crescer seu negócio abrindo outras empresas na mesma área, através do empreendedorismo, e sabendo lidar com a grande concorrência que o mercado proporciona, tornando uma rede de postos com grande potencial em atender o desejo de toda a sociedade. Os produtos oferecidos pela empresa são: gasolina comum, gasolina aditivada, etanol, óleo diesel comum, óleo diesel s10 e lubrificantes.

João Pinheiro conta com aproximadamente 47.452 habitantes, com 4,22 hab/km², em 2017, o salário médio mensal era de 1.9 salários mínimos, e para

aprimorar essa pesquisa, a cidade conta com uma frota de 24.593 veículos em trânsito, chegando no 76º lugar no estado de Minas Gerais em quantidade de veículos, e no Brasil no 628º lugar, conforme dados do (IBGE, 2016).

Este trabalho teve como problemática o seguinte questionamento: a motivação pode influenciar na produtividade dos funcionários de um posto de combustível na cidade de João Pinheiro-MG? Quais são os fatores que levam um funcionário motivado em um posto de combustível? Qual o nível de satisfação dos funcionários em relação aos fatores motivacionais? Qual o estilo de liderança presente nesta empresa? Quais os fatores externos que levam o colaborador ficar desmotivado em seu ambiente profissional?

Um dos principais fatores para o sucesso de uma organização é a motivação dos seus colaboradores, o reconhecimento do trabalho torna o colaborador um parceiro do seu negócio, preocupando sempre com o sucesso da empresa. Identificando uma estratégia na gestão pode mudar o clima organizacional trazendo com resultado uma melhoria em sua produtividade. De acordo com Kotler (2000), o princípio operacional é simples: deve-se construir uma rede efetiva de relacionamentos com os principais públicos interessados, assim, os lucros serão uma consequência.

O trabalho consiste não apenas em analisar como a motivação pode influenciar na produtividade de uma organização do mercado estudado, mas sim apontar meios de manter a motivação dentro das organizações nos tempos atuais. Com o grande aumento da competitividade no mercado de trabalho em todas as áreas, tornou-se obrigatório a discussão e implementação de processos de motivação nas organizações.

Essa pesquisa certamente proporcionará um grande retorno para os colaboradores deste mercado de trabalho, pois com a grande concorrência é possível identificar que o bom atendimento é essencial para a fidelização de clientes, e que para existir esse bom atendimento, é preciso ter a influência da motivação interna para com os colaboradores. Com isso a organização será bem vista pela população, que optará por utilizar seus serviços, e alcançará o sucesso empresarial e profissional.

2. Objetivos

2.1 Objetivo Geral

Analisar como a motivação pode influenciar na produtividade de uma organização, tendo como plano de fundo um posto de combustível na cidade de João Pinheiro- MG.

2.2 Objetivo Específico

Analisar se a motivação pode influenciar para que os colaboradores desempenhem melhor suas funções.

Averiguar quais os fatores que podem levar a motivação dos colaboradores desta empresa citada.

Identificar qual o nível de satisfação do colaborador na empresa aqui estudada.

Identificar qual é o estilo de liderança presente nesta empresa

Buscar quais os fatores externos que levam o colaborador ficar desmotivado em seu ambiente profissional.

3. Metodologia

A metodologia que foi utilizada no trabalho e a pesquisa quantitativa. E a coleta de dados foi realizada em um posto de combustível na cidade de João Pinheiro-MG, analisando um período de sete anos a sua venda anual, será feito uma pesquisa de campo, e o método de utilização para recolher esses dados será feito através de questionário, para identificar os pontos fortes e fracos sobre motivação no ambiente da empresa estudada. Usando os procedimentos: experimentais bibliográficos, pesquisa de campo e de levantamento de dados. Os dados foram estudados para assim serem apresentados à empresa em um relatório como proposta de melhoria para uma melhor produtividade e uma melhoria na satisfação do cliente.

A modalidade da pesquisa foi quantitativa na forma de quantificar dados e informações, e juntamente com uma pesquisa qualitativa descritiva de natureza exploratória com propósito de contribuir com os esclarecimentos sobre o objetivo

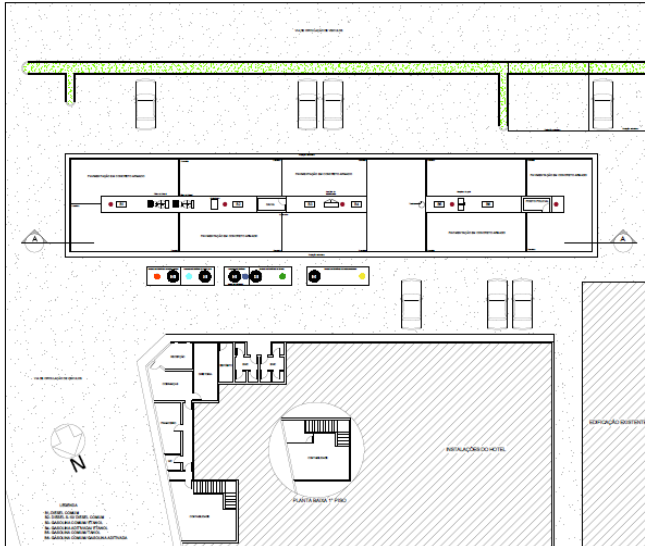
principal e desenvolver hipóteses, para Lakatos, “exploratórios são investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema” (LAKATOS, 2005, p. 190).

O contato com os participantes foi realizado pessoalmente, eles foram convidados a participar de uma pesquisa que levantou as razões sobre a motivação, objetivando conhecimentos adquiridos. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário, “o questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série de perguntas, ” (LAKATOS, 2005, p.203).

Como instrumento para a coleta de dados foi um questionário contendo 09 (nove) questões fechadas e 1 (uma) aberta, totalizando em 10 (dez) perguntas. A rede tem 6 postos de combustível, totalizando 80 funcionários, somente um foi pesquisado e nele contem 13 funcionários em 3 turnos, 11 frentistas e 1 gerente de pista. A empresa em questão é localizada em João Pinheiro – MG.

3.1. Local de realização da pesquisa

A pesquisa foi realizada em um posto de combustível, situado na Avenida José Rabelo de Souza, nº. 26 -Centro da cidade de João Pinheiro- MG, com horário de funcionamento de 24 horas. Essa instalação contém uma estrutura metálica, forrada com forro PVC, com lâmpadas embutidas, com sistema de monitoração, contém 5 tanques subterrâneos para armazenar os combustíveis, com capacidade de 15.000 litros para OLEO DIESEL COMUM, 15.000 litros para OLEO DIESEL S10, 10.000 litros para GASOLINA ADITIVADA, 20.000 litros para ETANOL e 30.000 litros para GASOLINA COMUM, 5 bombas de combustível, cada uma com 2 bicos para os devidos produtos, uma guarita para fechamento dos caixas e emissão de cupons fiscais, um espaço para expor os lubrificantes e aditivos. Segue abaixo a planta da área total da empresa.



Fonte: a empresa (Rabelo Derivados de Petróleo, Avenida José Rabelo de Sousa, 26- Centro, João Pinheiro-MG).

3.2. População a ser estudada

Essa pesquisa foi realizada com todos os funcionários do posto, desde a pista (frentistas) até o gerente geral, sendo 13 frentistas, 3 do sexo feminino e 10 do sexo masculino, com datas de admissão desde o mês 09/2010 a 04/2020, que vão entre as idades de 20 à 37 anos e com salário básico mensal atual de R\$ 1.117,52 previsto na convenção coletiva de trabalho (CCT) 2018/2019 e 1 gerente do sexo masculino com data de admissão em 02/2015 com idade de 44 anos.

3.3 Garantias éticas aos participantes da pesquisa

Para garantir a integridade dos participantes pesquisados, não foram divulgados os nomes nos questionários realizados a fim de privá-los de quaisquer informações que possam prejudicá-los em seu ambiente de trabalho. O questionário teve alternativas de múltipla escolha, e apenas uma pergunta optativa de próprio punho, para assim manter a confidencialidade dos mesmos.

4. Revisão de literatura

4.1 O que é motivação? Uma tentativa de definição

Com base nas palavras de Maximiano, motivação é “derivada do latim *motivos, movere*, que significa mover”, mover-se para um determinado comportamento, a fim de alcançar algum objetivo interno ou externo, com certas atitudes e condutas que impulsionam as pessoas a agirem de uma determinada forma. (2003, p.267).

A motivação teve o surgimento desde o início da humanidade, porém tem sido estudado desde A Revolução Industrial, momento em que surgiram as teorias, explicando que o homem deixou de ser considerado como máquina e as organizações começaram a ter uma preocupação maior com o bem-estar do ser humano.

Cada autor adota uma definição para a motivação, mas uma definição fácil de compreensão definiu a motivação como um “conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo quer fora dele, e que dão origem ao comportamento de trabalho, determinando a sua forma, direção, intensidade e duração. ” (Cunha et al, 2007, p.154). Entende-se que a motivação é uma forma de estimular o indivíduo causando nele razões para alcançar suas metas e seus objetivos desejados, provocando uma sensação de bem-estar e conforto no seu interior.

Maximiano (1995, p. 318) relata que: “motivação é o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, estimulam ou provocam algum tipo de ação ou comportamento”. Para ele, a motivação é o principal responsável por estimular o indivíduo a provocar alterações em seu comportamento, com tudo induzir as ações que o provoque a atingir suas metas e seus desejos. De modo igual Robbins (2002, p. 151) fala que a motivação é “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”, ou seja, a motivação significa para o homem como se fosse uma bússola, direcionando seu caminho como forma de incentivo a buscar os seus propósitos.

4.2 A motivação a nível mundial.

Robbins (2005) afirma que para uma organização sobreviver com a globalização é preciso ter que responder algumas mudanças em seu ambiente organizacional. Com a desmotivação o funcionário tende a não render o seu serviço, trazendo com isso uma baixa na produtividade da organização, alguns fatores que contribuem para a desmotivação do funcionário são: o excesso de serviços a serem realizados em curto tempo, a falta de incentivos financeiros, como gratificação ou participação dos resultados finais, falta de comunicação entre o líder e seus liderados e falta de benefícios básicos e fisiológicos dentro da organização. Com a entrada de novos produtos ou serviços pela concorrência, e também com a implantação de novas leis pelo governo, é preciso às organizações se adaptar aos novos cenários e modelo de mercado.

É possível identificar uma grande mudança no ambiente das organizações com a globalização, em uma velocidade constante na história da humanidade, ficando possível conhecer melhor a estrutura organizacional das empresas concorrentes, tornando mais competitivo por um espaço no mercado atual.

Com o grande volume de informações e a velocidade nas mudanças que ocorrem nos tempos atuais, a cultura organizacional com tudo está passando por uma imensa transformação e com uma ruptura dos conceitos antigos. Segundo Broxado (2000), a Cultura Organizacional é um conjunto de crenças, valores, pressupostos, símbolos, máquinas, móveis e utensílios, normas e políticas. Com as essas grandes transformações, as organizações começaram a se preocupar mais com a satisfação do cliente, tornando-se mais exigente por produtos e serviços de boa qualidade e o excelente atendimento ao consumidor. Dessa forma as empresas passaram a investirem e a acreditarem mais em seus colaboradores, oportunizando mais treinamentos especializados, de maneira a prepará-los conforme as tendências do mercado vêm se destacando no mundo atual.

4.3 Discutindo a Motivação em nível nacional

A motivação dentro das organizações tem se destacado muito nas últimas décadas, influenciando muito no comportamento das pessoas, aplicando em todas as áreas da organização que se dirige às atividades humanas, tendo como papel principal impulsionar e manter os profissionais motivados através de influencias

tanto no ambiente organizacional, como na natureza motivacional de cada indivíduo. Não somente dentro das organizações existe a motivação, é possível encontrar a motivação dentro de sua própria casa, o importante é que ela vem de dentro de cada indivíduo, por isso é essencial que ela seja trabalhada de forma que possa influenciar as pessoas que estão ao seu redor, fazendo com que essas pessoas busquem realizar seus objetivos, e seus sonhos, para que sejam pessoas mais felizes e realizadas.

No ambiente organizacional os brasileiros gostam de se sentir como se fossem os donos do negócio, sentem-se satisfeitos com o que recebem de sua liderança, mas continuam altamente desmotivados, pois a remuneração não é o principal ponto para ter a motivação entre brasileiros, com tudo eles querem aumento do poder de responsabilidade, de forma que eles se sintam mais dentro do negócio, mostrar seu potencial de forma a somar dentro da empresa.

Muitas empresas têm investido na gestão de pessoas, com a grande concorrência do mercado, a implantação da gestão de pessoas é com tudo uma melhoria na qualidade do ambiente organizacional, dos processos internos e para garantir aos funcionários melhores oportunidades de crescimento e desenvolvimento, trazendo como benefício também uma melhoria na lucratividade e na diferenciação da grande concorrência. Hoje é possível perceber que os colaboradores são mais participativos e tomam algumas decisões dentro da empresa, cabe aos gestores onde ainda não aderiram esse novo processo, planejar e desenvolver atividades, treinar, orientar e dar os insumos necessários para o bom desempenho. Trabalhar esse lado dos funcionários e modificar o ambiente de trabalho é resultado de uma equipe satisfeita. Segundo Cassol et. All (2014) as empresas são desafiadas a ver os colaboradores não somente como um funcionário, mais também como pessoas capacitadas de habilidades únicas que possuem um capital intelectual da organização, para assim gerar melhores resultados.

5. Análise dos resultados

Neste item serão apresentados os dados colhidos na pesquisa de campo realizada com 13 funcionários da empresa. Foram aplicados um *Survey* para coleta de dados destes colaboradores.

A primeira pergunta visava verificar o sexo dos funcionários.

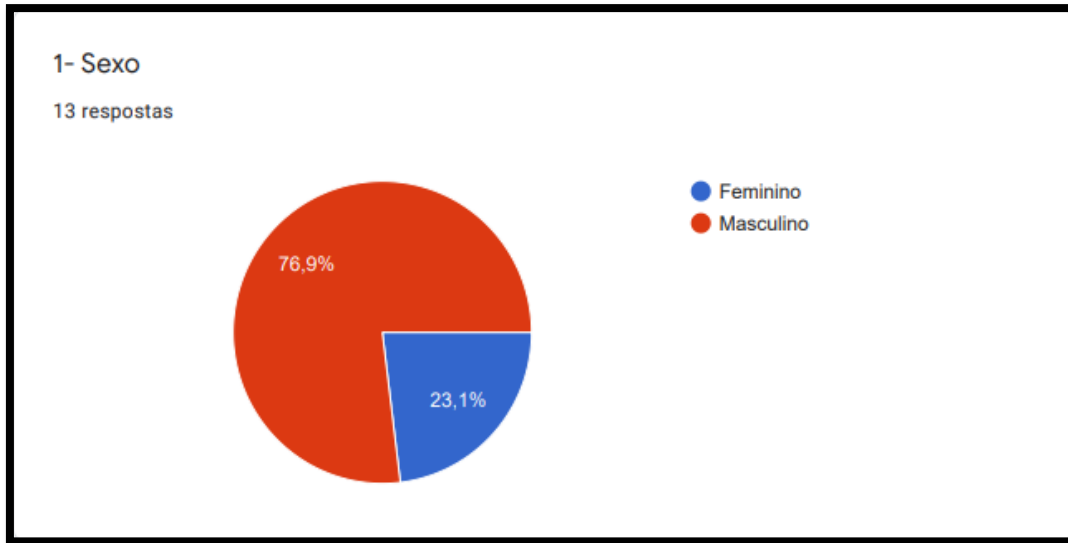


Gráfico 1: Sexo dos entrevistados

Fonte: Pesquisa direta, 2020

No gráfico de número 1 perguntou-se qual o sexo dos entrevistados. Obtendo como resposta, 76,9 % do sexo masculino e 23,1 % do sexo feminino.

A segunda pergunta visava verificar a idade dos funcionários.

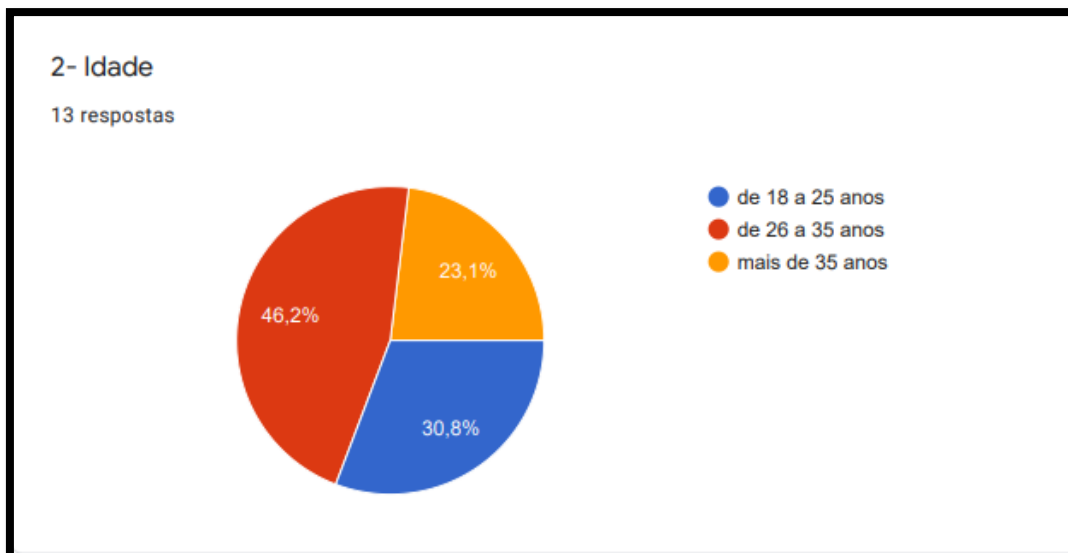


Gráfico 2: Idade dos entrevistados

Fonte: Pesquisa direta, 2020

No gráfico de número 2 perguntou-se qual a idade dos entrevistados, sendo 46,2 % tem de 26 a 35 anos, 30,8% tem de 18 a 25 anos e 23,1 % tem mais de 35 anos.

A terceira pergunta visava verificar o estado civil dos funcionários.

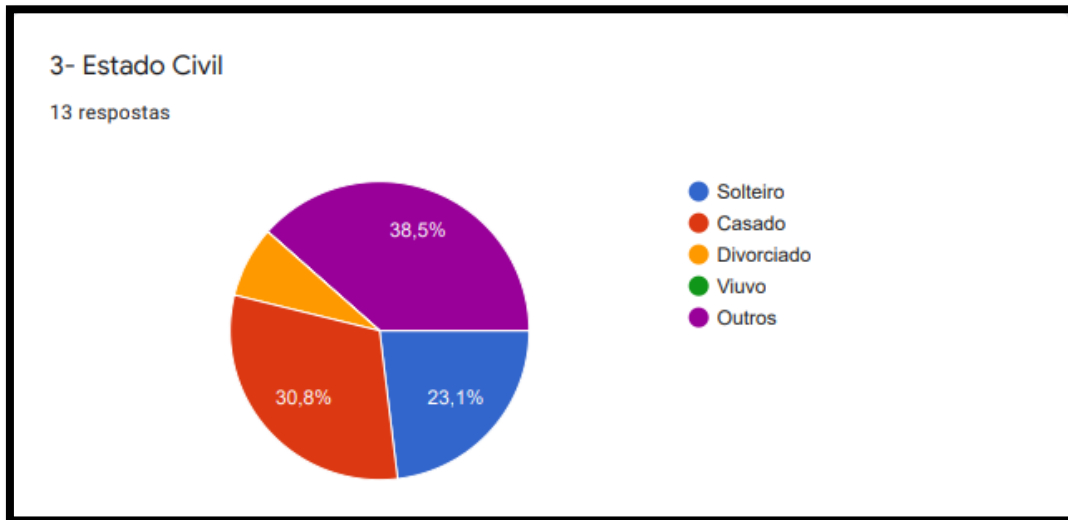


Gráfico 3: Estado civil dos entrevistados
Fonte: Pesquisa direta, 2020

No gráfico de número 3 perguntou-se qual o estado civil dos entrevistados, sendo 38,5 % se declararam como outros (namorando, amigos etc), 30,8 % de declararam como casados, 23,1% se declararam como solteiros e 7,6% se declararam como divorciados.

A quarta pergunta visava verificar a escolaridade dos funcionários.

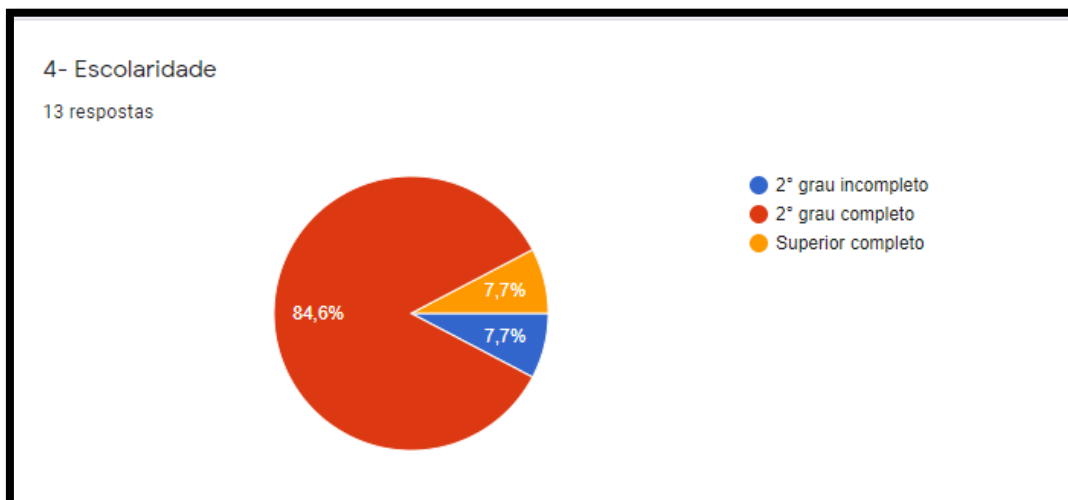


Gráfico 4: Escolaridade dos entrevistados
Fonte: Pesquisa direta, 2020

No gráfico de número 4 perguntou-se qual a escolaridade dos entrevistados, sendo 84,6 % disseram ter o 2º grau completo, 7,7 % disseram ter o 2º grau incompleto e 7,7 % disseram ter o curso superior.

A quinta pergunta visava verificar qual o grau de satisfação com as condições físicas que a empresa oferece.

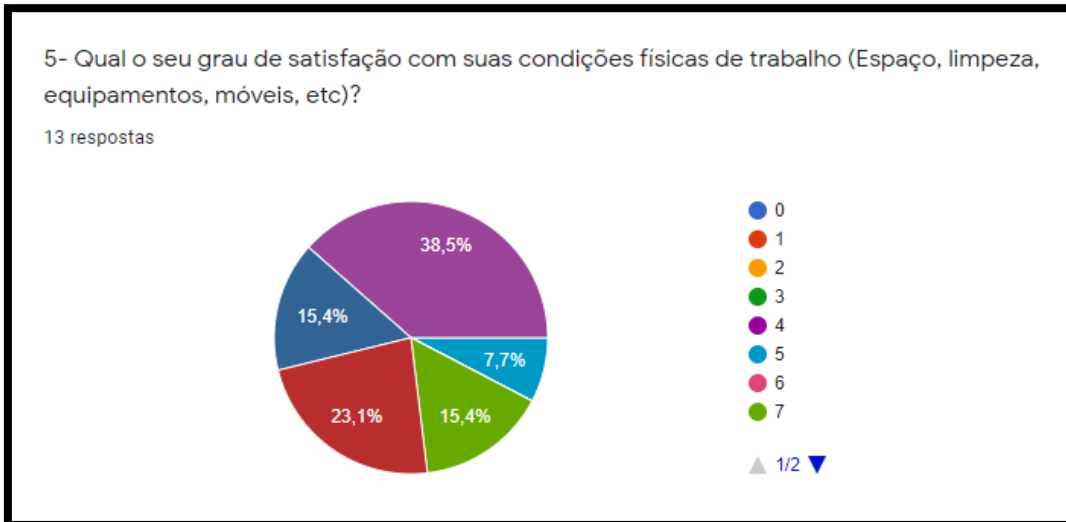


Gráfico 5: Grau de satisfação com as condições físicas da empresa
Fonte: Pesquisa direta, 2020

No gráfico de número 5 perguntou-se aos entrevistados qual o grau de satisfação com suas condições físicas de trabalho, como (espaço, limpeza, equipamentos, móveis, etc..) em uma escala de 0 a 10, e o retorno foi que 77 % dos entrevistados deram a nota acima de 8. Isso demonstra que a maioria está em um grau maior de satisfação com as condições físicas que a empresa oferece. No local de trabalho é preciso proporcionar a todos uma sensação de bem-estar e qualidade de vida. Para Barbosa Filho (2008, p.166),

Qualidade de vida pode ser definida como o posicionamento do indivíduo, em resposta física ou mental, diante dos estímulos construídos a partir de suas percepções em confronto com as expectativas elaboradas para determinadas condições reais ou aparentes.

Esse posicionamento que Barbosa cita, pode ser comparado com o nível de estabilidade emocional que o indivíduo está em um determinado momento de sua vida tanto profissional quanto pessoal.

A sexta pergunta visava verificar como o funcionário considera seu relacionamento com os seus superiores.

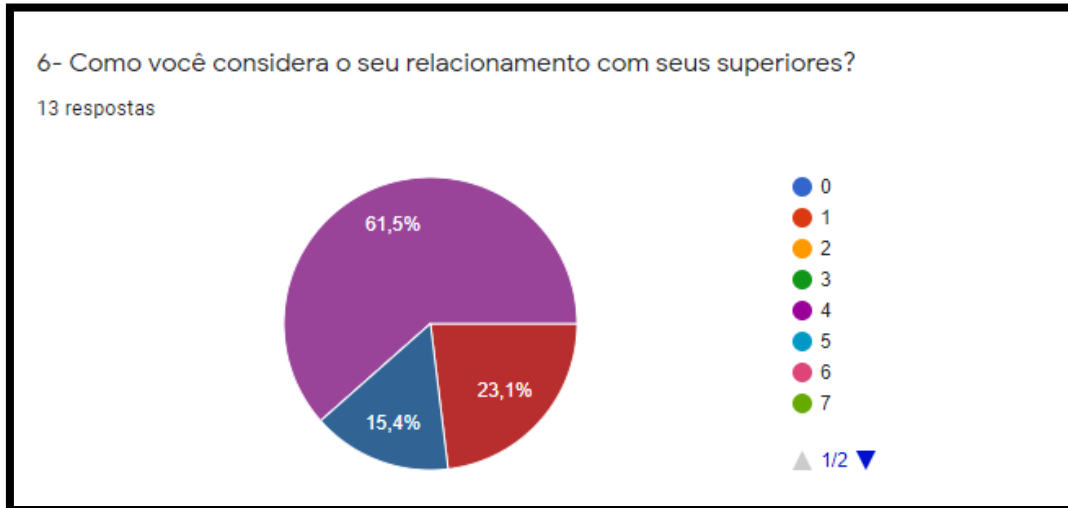


Gráfico 6: Relacionamento com seus superiores
Fonte: Pesquisa direta, 2020

No gráfico de número 6 perguntou-se aos entrevistados como eles consideram o seu relacionamento junto com os seus superiores, em uma escala de 0 a 10. E foi obtido como respostas que, 61,5 % dos entrevistados deram a nota 10, 23,1 % dos entrevistados deram a nota 8 e 15,4 % dos entrevistados deram a nota 9. Demonstrando que todos consideram um ótimo relacionamento com seus superiores. De acordo com Maximiano, (2003, p.388) “O homem que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é um líder”, o papel do líder é liderar e motivar sua equipe para assim terem um bom convívio, um bom clima organizacional

A sétima pergunta visava verificar como o funcionário considera seu relacionamento com os seus colegas de trabalho.

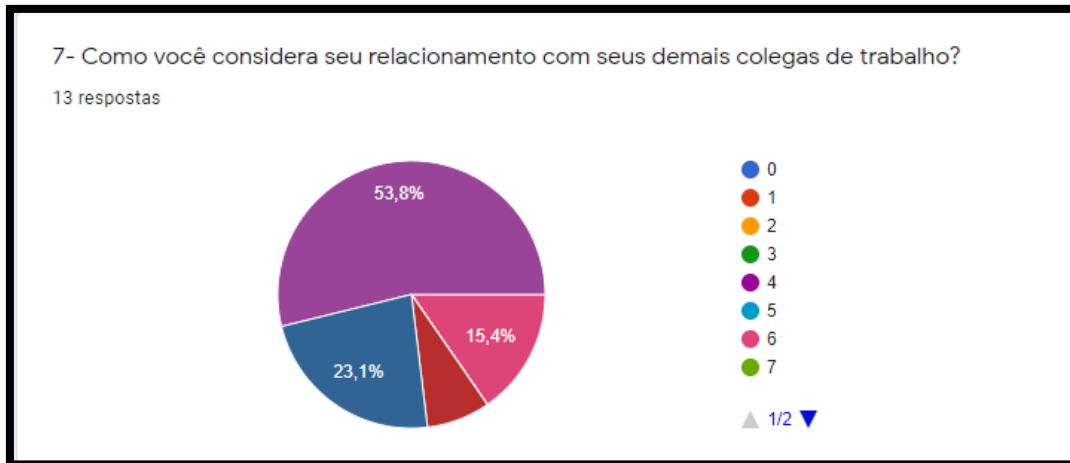


Gráfico 7: Relacionamento com seus colegas de trabalho

Fonte: Pesquisa direta, 2020

No gráfico de número 7 foi perguntado como os entrevistados consideram o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho, também em uma escala de 0 a 10. Como retornos, 76,9 % dos entrevistados deram a nota acima de 9 e 23,1 % dos entrevistados deram as notas 6 e 7. Percebe-se que a maioria considera ótimo seu relacionamento com seus colegas de trabalho, porém existe um leve grau de insatisfação com essa relação dentro da equipe. De acordo com Anjos (2008) “Uma equipe engajada, comprometida e integrada favorece imensamente o ajustamento das pessoas ao trabalho e em consequência um clima mais favorável na organização”. (ANJOS, 2008, p.34), assim todos os membros da equipe trabalham de forma mais confortável.

A oitava pergunta visava verificar o quanto o funcionário está satisfeito com seu desenvolvimento na empresa.

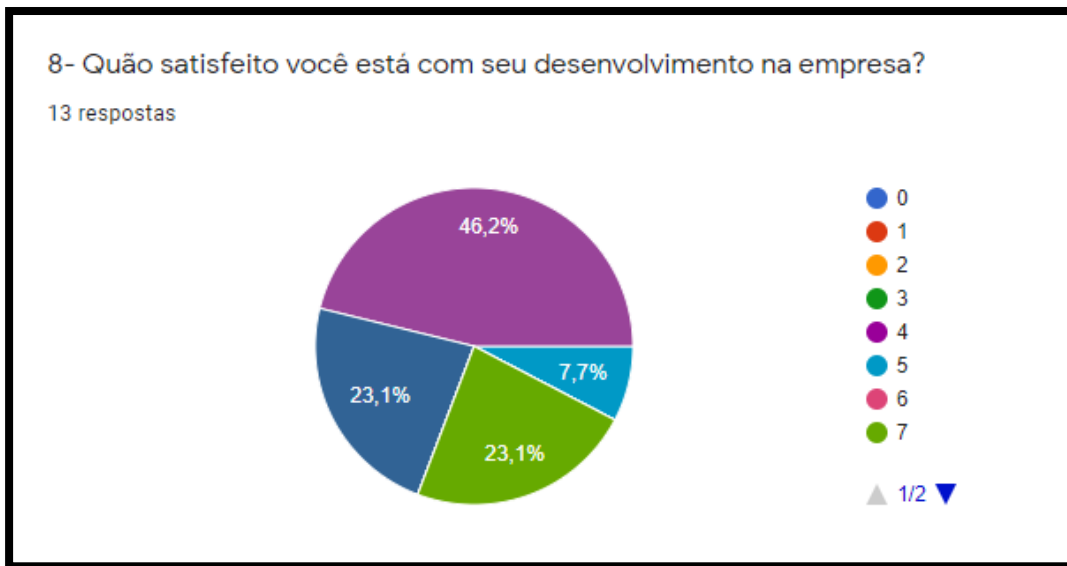


Gráfico 8: Grau de satisfação do funcionário com seu desenvolvimento
Fonte: Pesquisa direta, 2020

No gráfico de número 8 foi perguntado qual o grau de satisfação que o entrevistado está com o seu desenvolvimento na empresa. E como retorno tivemos que 69,3 % dos entrevistados deram as notas 9 e 10 com a sua satisfação na empresa, e 30,7 % deram as notas 7 e 5 para sua satisfação em seu desenvolvimento. Podemos perceber que não existe uma grande maioria de colaboradores satisfeitos com o desenvolvimento de seu trabalho na empresa. Locke (apud ZANELLI et. all, 2004, p. 302), define a satisfação no trabalho como “um estado emocional, positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de suas experiências” uma definição com grande impacto nos tempos atuais.

A nona pergunta visava verificar a importância dada para a satisfação com algumas necessidades básicas do funcionário.

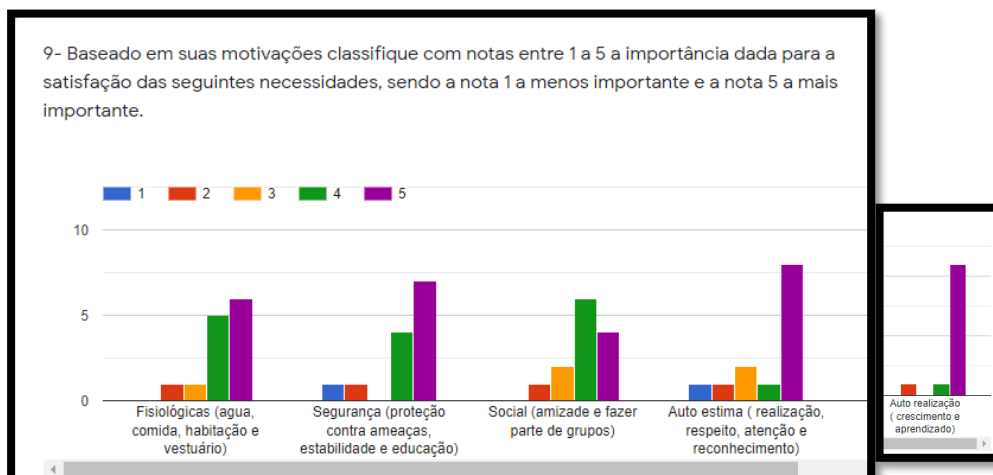


Gráfico 9: Importância para a satisfação das necessidades básicas

Fonte: Pesquisa direta, 2020

No gráfico de número 9 foi perguntado aos entrevistados qual o grau de satisfação em suas motivações das suas seguintes necessidades: fisiológicas, segurança, social, auto estima e auto realização. Em uma escala de 0 a 5, sendo 5 a nota mais importante e 1 a menos importante.

necessidades	nota 5	nota 4	nota 3	nota 2	nota 1	nota 0	nº de entrevistados
fisiológicas	6	5	1	1			13
segurança	7	4		1	1		13
social	4	6	1	1	1		13
auto estima	8	1	2	1	1		13
auto realização	11	1		1			13

A tabela de resultados mostra que os colaboradores entrevistados preocupam em 1º lugar com sua auto realização, seu crescimento e aprendizado em sua vida profissional e pessoal, em 2º lugar dão mais importância para seu auto estima, seu respeito, atenção e reconhecimento faz com que sintam seu auto estima mais positivo, ficando em 3º lugar a segurança, proteção contra ameaças e estabilidade, em 4º lugar dando importância as necessidades fisiológicas, água, comida, habitação e vestuário e em último lugar dando menos importância a necessidade social, amizade e fazer parte de grupos.

Percebe-se que é uma equipe onde visa o seu reconhecimento e dão mais importância em executar suas atividades e tarefas de forma que a empresa possa reconhecer e contribuir para seu crescimento profissional. De acordo com Maximiano, (2005 p. 349) o motivo do comportamento humano depende do estado de carência, as pessoas agem conforme seu estado de carência, assim também pelas suas necessidades.

E na última pergunta do questionário, a 10ª pergunta (a única pergunta aberta e opcional), foi perguntado aos entrevistados o que mais incentiva e estimula o seu desempenho. Obtendo-se o total de 9 respostas:

Entrevistado 1: O reconhecimento

Entrevistado 2: Reconhecimento pelo meu trabalho e a relação entre os colaboradores.

Entrevistado 3: Os meus objetivos. Pois, é através do meu trabalho que realizo minhas metas e conquisto meus sonhos. Incluo nessa motivação, meu gerente, pois ele sempre tem algo a nos ensinar todos os dias. Obrigada a Rede Petrominas.

Entrevistado 4: O desejo de crescer profissionalmente.

Entrevistado 5: A vontade de estar sempre aprendendo coisa novas para meu crescimento pessoal e profissional.

Entrevistado 6: Reconhecimento e relação interpessoal

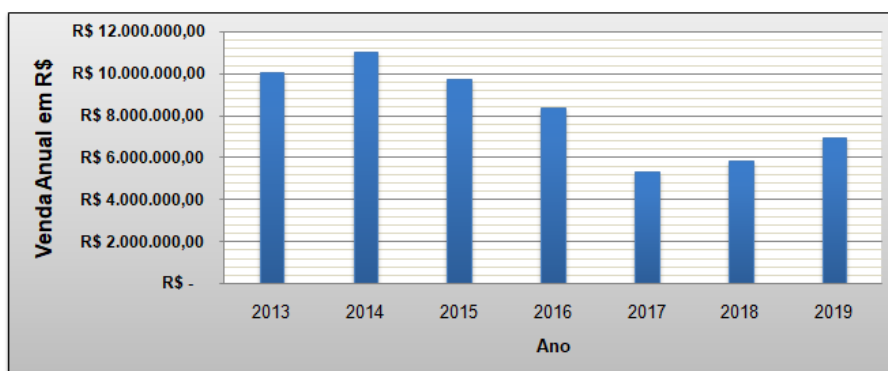
Entrevistado 7: Crescimento pessoal e profissional.

Entrevistado 8: Força, dedicação, sonhos e metas a serem realizadas.

Entrevistado 9: Comprometimento e respeito.

Com essas respostas foi possível identificar que existe uma cultura de trabalho positiva e um bom clima organizacional, pois todos se esforçam a fim de alcançar um objetivo predeterminado. Maximiano (2000, p.351) também afirma que “As pessoas tendem a progredir ao longo das necessidades, buscando atender uma após outra, e orientam-se para a auto realização”, isso afirma que as pessoas buscam em sua carreira profissional em primeiro lugar a sua auto realização pessoal.

ANO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
VENDA EM R\$	R\$ 10.072.546,11	R\$ 11.080.622,80	R\$ 9.762.884,53	R\$ 8.434.808,99	R\$ 5.339.539,83	R\$ 5.873.874,04	R\$ 6.986.738,75



Planilha de vendas anual em R\$, período 2013 - 2019

Fonte:a empresa(Rabelo Derivados de Petróleo, Avenida José Rabelo de Sousa, 26- Centro, João Pinheiro-MG).

De acordo com os dados colhidos na empresa estudada, sobre as vendas durante o período de 7 anos, foi possível identificar um aumento de R\$ 1.008.076,00 na venda de 2013 para a venda de 2014, porém houve uma queda para 2015 de R\$ 1.317.738,00 e logo em seguida em 2016 outra queda de R\$ 1.328.075,00. Infelizmente de 2017 em diante as vendas persistiram baixas, como mostra no gráfico acima, mostrando um aumento gradativo até 2019.

Foi possível identificar que o motivo dessa redução, foi a grande concorrência de mercado em postos de combustíveis em João Pinheiro. Para Costa (2011, p. 11) ele afirma que: “no mundo das vendas todos são movidos por duas moedas: dinheiro e satisfação. Agarre primeiro a satisfação, que o dinheiro virá naturalmente”. Com isso é preciso levar em consideração que a motivação vem por trás das vendas, que além do cliente se sentir bem, ele tem de sentir que o produto lhe trará satisfação, é com isso é bem mais provável da venda acontecer.

Com essa pesquisa sobre as vendas da empresa durante esse período, foi possível estudar de forma ampla a empresa para a identificação de seus pontos fracos e fortes da equipe de vendas em relação ao público, e sua maneira de oferecer seu produto ao mercado, para assim conseguirem trabalhar lado a lado com essa grande concorrência existente nesse mercado atual.

6. Considerações finais

Foi possível concluir que a motivação pode sim influenciar no desenvolvimento da produtividade desses profissionais, influenciando na disposição que os mesmos têm para desenvolver suas habilidades e para atingir os seus objetivos, tanto pessoais como profissionais. Uma equipe de trabalho motivada traz grandes resultados e benefícios para a organização.

A motivação é uma força que está presente na vida desses indivíduos e é possível perceber que está relacionada tanto aos fatores internos quanto aos fatores externos da pessoa, de acordo com seus desejos e necessidades. Assim esses profissionais de venda baseiam sua realização não somente em salários, gratificações, participação nos resultados e comissões, para que os resultados esperados sejam atingidos, mas também procuram em sua autorealização as boas condições de infraestrutura, benefícios adicionais como: plano de saúde,

odontológico e cesta básica, para que as vendas sejam realizadas de forma a propiciar por completo suas habilidades.

De acordo com o nível de satisfação desses profissionais no seu local de trabalho, colegas de trabalho, de sua chefia e das condições físicas da empresa estudada, permitiram-nos identificar a intensidade com que essas pessoas estão nutrindo os seus sentimentos positivos e negativos frente a essa empresa. Com esse questionário foi possível conhecer mais esses indivíduos como: sexo, idade, estado civil e escolaridade. Com relação aos resultados, a escala de satisfação no trabalho apresentou um valor que indica uma significativa satisfação das suas atividades e de seus retornos da empresa onde estão inseridos.

O líder precisa incentivar a sua equipe de trabalho para atingir um objetivo comum e para que todos cresçam em busca de um resultado, e para o bom funcionamento da empresa. Com base nos estudos, a liderança presente nesta empresa é a autocrática, o líder é o centro das decisões, onde já existem regras a serem cumpridas. Com grande vantagem nesta liderança, os liderados tendem a ser mais produtivos, sob a presença e a pressão constante do líder, um maior controle nas tarefas e uma maior especialização da equipe, que trabalha mais focada em executar suas tarefas.

O feedback do gestor é de grande valia para os trabalhadores, pois a falta de reconhecimento profissional é um dos fatores que mais abalam o psicológico do indivíduo, ficando ameaçada a produtividade dos mesmos. É muito importante reconhecer e valorizar o trabalho dos seus colaboradores, pois causa um bem-estar direto e uma maior satisfação pessoal e profissional.

7. Referências Bibliográficas

ANJOS, Caliana Alves dos. **O Clima Organizacional e a sua Importância no Desempenho das Equipes de Trabalho**: Um estudo de caso no Centro de Atenção Psicossocial de Camacan. Ilhéus, 2008. 1 v. Monografia (Especialização) - Curso de Recursos Humanos, Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus, 2008. Disponível em:

http://www.uesc.br/cursos/graduacao/bacharelado/administracao/monografias/caliana_alves.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2020.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Segurança do Trabalho & Gestão Ambiental**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BERGAMINI, Cecília. **Motivação**. 2.ed. São Paulo, Atlas, 1989.

BIGARELLI, Barbara. Brasileiros estão entre os mais desmotivados. **Valor Econômico**. Disponível em <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/10/21/brasileiros-estao-entre-os-mais-desmotivados>. Acesso em 29/09/2020.

BROXADO, Silvio. **Bumba! Uma explosão de motivação na empresa**. Recife: Editora Silvio Broxado, 2000. 158p.

CASSOL, A.; GONÇALO, C. R.; SANTOS, A. M.; RUAS, R. L. **A Administração Estratégica do Capital Intelectual**: Um Modelo Baseado na Capacidade Absortiva para Potencializar Inovação. XVII Semead – Seminários em Administração, out. 2014.

COSTA, E. **Como garantir 3 vendas extras por dia**: lições poderosas para transformar o seu esforço em sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

Cunha, M.P, Rego. A., Cunha, R.C. e Cardoso-Cabral, C. (2007). **Manual de Comportamento Organizacional e Gestão**. 6.ed. Lisboa: Editora RH.

FERREIRA, A. B. de H. **Dicionário Aurélio**. 3. ed., revista e ampliada. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1999.

KOTLER, Philip – **Administração de Marketing** – 10. ed, 7. reimpressão – Tradução Bazán Tecnologia e Lingüística; revisão técnica Arão Sapiro. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NOBRE, Natália Teixeira de Souza. **Motivação Utilizada como Estratégia Organizacional Aplicada em uma Indústria de Montes Claros – MG**. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Edição 04. Ano 02, Vol. 01. pp 501-519, Julho de 2017. ISSN:2448-095

MAXIMIANO, A.C.A. **Introdução à administração**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1995.

_____. **Introdução à administração**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Introdução à administração**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Introdução à administração**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. 9.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. trad. Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Editora Pearson, 2005. 519p.

TAMAYO, A., PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista De Administração Contemporânea**, 7(4), 33-54. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003> - Acesso em 11 de nov. 2020.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antonio V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

8. Anexos

Pesquisa de participação e contribuição

1- Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino

2- Idade *

Marcar apenas uma oval.

- de 18 a 25 anos
 de 26 a 35 anos
 mais de 35 anos

3- Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro
 Casado
 Divorciado
 Viuvo
 Outros

4- Escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- 2º grau incompleto
- 2º grau completo
- Superior completo

5- Qual o seu grau de satisfação com suas condições físicas de trabalho (Espaço, limpeza, equipamentos, móveis, etc)? *

Marcar apenas uma oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

6- Como você considera o seu relacionamento com seus superiores? *

Marcar apenas uma oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

7- Como você considera seu relacionamento com seus demais colegas de trabalho?

*

Marcar apenas uma oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

8- Quão satisfeito você está com seu desenvolvimento na empresa? *

Marcar apenas uma oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

9- Baseado em suas motivações classifique com notas entre 1 a 5 a importância dada para a satisfação das seguintes necessidades, sendo a nota 1 a menos importante e a nota 5 a mais importante. *

Marque todas que se aplicam.

	1	2	3	4	5
Fisiológicas (água, comida, habitação e vestuário)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segurança (proteção contra ameaças, estabilidade e educação)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Social (amizade e fazer parte de grupos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auto estima (realização, respeito, atenção e reconhecimento)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auto realização (crescimento e aprendizado)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10- O que mais incentiva e estimula o seu desempenho? *
