

A MOTIVAÇÃO E VALORIZAÇÃO LABORAL DOS COLABORADORES DA EMPRESA “MARILAN S.A”

LEONARDO, Francisco Morilhe¹
COSTA, Paloma Bruno Domingues²
MACANHÃ, Vitória Lopes³
MOURA, Luís Gustavo Arruda⁴

RESUMO

Por gestão de pessoas entende-se um conjunto de práticas que visam melhorar o desempenho dos colaboradores dentro de uma organização. Dentre essas práticas temos como essenciais a motivação e a valorização, aspectos intensificadores de melhores desempenhos e atitudes. Esta pesquisa busca identificar como o conceito de motivar e valorizar aplicado dentro da empresa “Marilan S.A.” pode beneficiar os colaboradores e quais as consequências em suas atitudes e desenvolvimento no ato de trabalhar, apresentando a importância de se obter trabalhadores motivados, a valorização dos funcionários de uma empresa de grande porte bem como a satisfação interna dos trabalhadores “Marilan S.A.”. Para tal foi realizado uma pesquisa de campo internamente objetivando destacar quais os pontos que os funcionários consideram como mais importantes no tocante a motivação, como se consideram valorizados dentro da empresa, bem como nível de satisfação.

Palavras-chave: Motivação; Valorização; Satisfação.

ABSTRACT

People management means a set of practices that aim to improve the performance of employees within an organization. Among these practices, we have as motivation and appreciation, aspects that enhance better performance and attitudes. This research seeks to identify how the concept of motivating and valuing applied within the company “Marilan S.A.” it can benefit employees and what are the consequences on their attitudes and development in the act of working, showing the importance of obtaining motivated workers, the appreciation of employees of a large company as well as the internal satisfaction of workers "Marilan S.A.". To this end, a field survey was conducted internally with the aim of highlighting which points employees consider to be the most important with regard to motivation, how they consider themselves valued within the company, as well as level of satisfaction.

Keywords: Motivation; Valuation; Satisfaction.

1. INTRODUÇÃO

Dentro de qualquer ambiente de trabalho o principal fator é o capital humano. Muitas empresas têm explorado o quão esse valor é essencial para a boa produtividade e principalmente

¹ Docente dos Cursos de Bacharelado em Administração, Gastronomia e Pedagogia da Faculdade de Ensino Superior do Interior Paulista – FAIP da Sociedade Cultural e Educacional do Interior Paulista. Bacharel em Direito – Universidade Eurípedes de Marília/SP – UNIVEM. Mestre em Didática do Ensino do Direito - Universidade Eurípedes de Marília/SP – UNIVEM. kiko_marilia@hotmail.com.

² Acadêmica do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade do Interior Paulista. palomabruno89@gmail.com

³ Acadêmica do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade do Interior Paulista – FAIP. Vihlopes6@gmail.com

⁴ Acadêmica do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade do Interior Paulista – FAIP. luis-spfc@live.com.

melhor desempenho de seus colaboradores nas variadas tarefas e funções que o mercado de trabalho apresenta. O capital humano é extremamente explorado pela gestão de pessoas, esta que analisa da melhor forma as melhores técnicas e práticas para a boa gestão do fator humano dentro das organizações.

Dentre essas práticas observamos a motivação e a valorização ao trabalho, uma vez que motivação é o aspecto que estimula os trabalhadores a agir de melhor forma em suas atividades, desenvolvendo melhor suas competências, habilidades e atitudes, enquanto que a valorização é o nível de satisfação que esse trabalhador avalia que a sua respectiva empresa está lhe dando, como por exemplo uma promoção de cargo. Essas duas tratativas são de muita importância para o desenvolvimento no trabalho e conseqüentemente obter-se colaboradores satisfeitos dentro das empresas.

A importância de motivar o trabalhador é a chave do sucesso no ambiente profissional tanto para o indivíduo como para a empresa, alguns tipos de motivação ao trabalhador como: treinamento, plano de carreira, benefícios e programas de incentivo, faz com que o trabalhador aja de maneira positiva e é capaz de inspirar outras pessoas e despertar nelas a motivação, entre outros.

A insatisfação do colaborador, com ele desmotivado gera-se prejuízos a empresa, deixando o foco e o comprometimento desaparecer, com comportamentos indesejáveis, causando impactos negativos na produtividade e aumentando as taxas de Absenteísmo, rotatividade e diminuição do desempenho, existindo vários fatores ligados à insatisfação seja ela interna ou externa.

Objetiva-se compreender se os colaboradores da empresa “Marilan S.A” se sentem valorizados e motivados dentro da mesma. Seguindo de objetivos específicos que são: buscar informações sobre a importância de motivar os colaboradores; descobrir de que forma as empresas de grande porte valorizam seus colaboradores e por último pesquisar internamente sobre a satisfação deles dentro da empresa Marilan S.A.

Foi usado o método hipotético-dedutivo nessa pesquisa, em que buscou-se identificar um problema, sendo ele, saber se os colaboradores se sentem motivados e valorizados nessa empresa ou não. Fez-se uma pesquisa de campo por meio de entrevistas individuais, contidas no “Anexo A”, realizadas internamente com os colaboradores dessa empresa.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA OS COLABORADORES

Motivar é um impulso, impulso pelo qual as pessoas se sentindo motivadas começam a agir de forma a alcançar seus objetivos e desejos. Dentro de uma organização, a motivação é um fator determinante para os colaboradores darem o seu melhor no intuito de atingirem as expectativas da empresa, mantendo os funcionários comprometidos, produtivos e principalmente satisfeitos com a empresa e com a forma que a organização se preocupa com os mesmos. Segundo Minicucci (1994), motivação é uma força que incentiva o indivíduo a atingir um objetivo, podendo ser essa força positiva ou negativa, onde a positiva nos aproxima do objetivo e a negativa nos afasta.

As empresas sempre possuem um propósito, mais conhecido como missão, visão e valores, propósito pelo qual caminha a empresa e que teoricamente cada colaborador teria que estar no mesmo sentido, buscando sempre atingir os princípios da entidade e conseqüentemente seu desenvolvimento próprio e da organização.

Nesse mesmo sentido, estar motivado significa principalmente caminhar no mesmo propósito da empresa, não só apenas um colaborador, mas como toda a equipe, fator impactante na melhor produtividade e no melhor rendimento profissional. Há muitas formas de se motivar uma pessoa, e quando falamos de trabalho se torna um pouco mais complicado, principalmente por o capital humano ser o fator de mais importância dentro de qualquer organização.

Muitos funcionários tem o salário como fator de motivação, porém a própria equipe pode ser um aspecto motivador em casos de se ter líderes ou mesmo os mais variados benefícios que acabam por impulsionar o rendimento dos funcionários como por exemplo comissões, melhores salários por atingimento de metas, cestas básicas, vale transportes, vale refeições ou outros auxílios que colaborem com o trabalho do funcionário e que o agradem, impulsionando suas atitudes, competências e habilidades em prol de suas atividades.

Chiavenato (1995) diz que é óbvio que os indivíduos são diferentes quando o assunto é motivação: que as necessidades são diferentes; as capacidades para atingir os objetivos também são diferentes, porém as necessidades, os valores sociais e as capacidades variam no mesmo indivíduo de acordo com o tempo.

Marras (2011) diz que “cada um desenvolve forças motivacionais distintas em fases distintas, e que essas forças afetam diretamente a modo de encarar o trabalho e suas próprias vidas”. Fato é que, trabalhando-se com colaboradores motivados a empresa passa a ganhar em todos os sentidos, conseqüentemente aumentando seus rendimentos, boa comunicação interna, sem conflitos, menos rescisões contratuais, impactando também financeiramente na entidade. Visto isso, é de se entender que o capital humano é fator impactante, reflexo de melhores resultados e desenvolvimento das organizações.

Chiavenato (1995) afirma que o termo motivação envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional, manifestados por meio de exercícios das tarefas e atividades que oferecem suficientes desafios e significado para o trabalho, no qual podem ser destacados delegações de responsabilidade, liberdade de escolha, promoção, uso pleno das habilidades pessoais e enriquecimento de cargo.

2.2 A RELEVÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR

Em linhas gerais, quando se pensa em valorização do colaborador vem à mente um ótimo salário e diversos benefícios, claro isso é essencial para todos sim, porém pesquisas dizem que o colaborador se sente realmente valorizado, quando há o reconhecimento profissional, a aprovação de seu trabalho e de seus talentos.

Mas isso acontece quando começa pelo reconhecimento individual de cada um, notando suas conquistas, seus esforços, fazendo com que ele se sinta um membro importante para a empresa. Quando o empregador tem uma boa comunicação com a equipe e deixa transparecer que se importa é também muito gratificante para o colaborador.

Em sintonia com isso, há também outra forma de fazer com que se sintam valorizados e é por meio do endomarketing, que basicamente, é o envolvimento dos colaboradores nas estratégias da empresa, ele trabalha com os sentimentos, na atenção que se dá ao empregado. Nelson (2014) diz que:

Uma das ferramentas mais importantes para aumentar a motivação é o reconhecimento. De acordo com minha pesquisa de doutorado, 99,4 % dos funcionários esperam ser reconhecidos quando realizam um bom trabalho. [...] De acordo com uma pesquisa realizada pela Towers Perrin, colaboradores comprometidos [...] se esforçam 57 % mais do que os que não se sentem envolvidos (NELSON, 2014, p. 15).

Segundo ele, os colaboradores esperam ser reconhecidos naquilo que fazem, e havendo esse reconhecimento, eles se sentem motivados a dar o seu melhor dentro da empresa que atuam. É sobretudo importante assinalar que, a valorização é de grande importância para a empresa também, por que um colaborador que se encontra valorizado e feliz em seu trabalho se motiva a dar o seu melhor dentro da empresa. A confiança, o respeito e o reconhecimento, trazem grandes impactos positivos no ambiente de trabalho.

Por fim, implementar uma boa valorização ao colaborador, dentro da empresa, não custará nada e promoverá resultados melhores do que se espera. Será gratificante, e importante

para que todos saiam lucrando, sobrepondo que evitará grandes problemas futuros no meio da empresa.

2.3 A EMPRESA “MARILAN S.A”

Em primeiro lugar, a Marilan S.A começou suas atividades em 1957, em um prédio pequeno na cidade de Marília, São Paulo. Fruto da visão empreendedora do Sr. Maximiliano Garla, fundador da empresa. A Marilan aprimorou o seu processo fabril e nacional para que se tornasse uma das maiores fabricantes de biscoitos com destaque em produção e qualidade dos produtos (MARILAN, 2017).

Segundo o Manual de Integração da Marilan Alimentos S.A. (MARILAN, 2017), destaca-se em uma empresa multicategoria, atendendo o mercado interno e o externo. Gerando cerca de 2.800 empregos diretos sendo 1.800 ligados diretamente ao processo de fabricação e mais de 700 terceirizados. Fazendo com que a Marilan seja a segunda maior fabricante de biscoitos do Brasil, a primeira marca mais consumida em venda de biscoito “Maisena”, no Brasil.

A missão da empresa é promover a alegria, bem-estar e satisfação do consumidor através de produtos saborosos, nutritivos e de alta qualidade. Os colaboradores da empresa contam com uma estrutura moderna, desde ao prédio até a organização de uma equipe engajada em todos os setores da fábrica. Oferece variados tipos de benefícios aos colaboradores como na saúde, na educação, no lazer e no desenvolvimento pessoal e familiar dos colaboradores. Todos os colaboradores sejam eles, novos admitidos, chão de fábrica, área de vendas, administrativo recebem o vale alimentação com reajuste anual.

Mesmo com esse vasto leque de benefícios que a empresa proporciona aos colaboradores, ela ainda se empenha em oferecer oportunidades a todos por meio de treinamentos, cursos, palestras com profissionais da empresa qualificados. A oportunidade interna estimula ao colaborador a assumir novas funções e contribui com seu desenvolvimento profissional agregando seu conhecimento de acordo com o seu interesse.

Assim abrindo uma porta para a capacitação dos filhos dos colaboradores com idade entre 14 e 24 anos. O programa de estágio tem sido de suma importância para a complementação dos estudantes de cursos superiores oferecendo a eles aprendizado no ambiente de trabalho e incitando os para o desenvolvimento de seu talento (MARILAN, 2017).

Destaca-se o Programa IncluiRH - Pessoas com Deficiências, assegurando a inclusão e levando em consideração o potencial intelectual e a capacidade profissional a sério. A empresa

promove qualidade de vida, através de treinamentos como prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, visando em cumprir os requisitos das Normas Regulamentadoras e outras legislações vigentes, oferecendo ao início de toda jornada de trabalho a Ginástica Laboral aos colaboradores (MARILAN, 2017).

Além disso, Segurança Alimentar baseado pela legislação da ANVISA, procedimento chamado de Boas Práticas de Fabricação (BPF), na Saúde promove e incentiva Campanhas de Vacinação, Curso de Gestante, Campanha contra Verminose, Campanha da Luta contra AIDS, Programa Antitabagismo.

Por fim, há o Grupo de Endomarketing que promove a comunicação interna e os eventos das datas comemorativas dentro da empresa, composto pelos próprios colaboradores de todos os setores, visitas familiares proporcionando a interação da família no ambiente de trabalho. Área de convivência, espaço em que se pode serem feitas várias atividades, sala de descanso com televisão, sala de leitura, com jogos, revistas, livros, e computadores com acesso à internet disponível, proporcionando assim ao colaborador qualidade de vida dentro da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo com as pesquisas feitas, de campo e bibliográficas, em torno do assunto exposto, conclui-se que é de suma importância as empresas aderirem a motivação e a valorização de seus colaboradores, uma vez que elas sejam o segredo para o sucesso da empresa, pois em um momento que isso acontece os colaboradores se sentem felizes e satisfeitos dentro de seu local de trabalho, retornando então recursos positivos para a empresa.

Motivar passa a ser o fator exemplar para as empresas, visto que esse é o aspecto que impulsiona, alimenta e guia o colaborador a exercer da melhor forma possível o seu trabalho e que caminhe na direção que a empresa procura para melhores rendimentos e conseqüentemente lucros. O fator humano dentro das organizações é o que mais há de importante para os bons resultados, principalmente quando a empresa caminha ao lado de seu empregado e o impulsiona a oferecer o seu melhor em suas competências, habilidades e atitudes, fatores determinantes ao aspecto pessoal da gestão de pessoas.

Salientou-se que deveria haver mais investimentos na área da valorização do colaborador por parte das empresas, não só focando em benefícios ou salários bons, o que não deixa de ser importante também porem como foi visto é essencial proporcionar o reconhecimento a eles sempre, envolver o trabalhador com os assuntos da empresa é uma ótima

ideia para que eles se sintam importantes ali, afinal confiar no seu colaborador trará grandes impactos positivos.

Visto isso perante o caso da empresa Marilan S.A, onde pode-se destacar que os colaboradores em sua maioria se sentem valorizados e atraídos pelos benefícios, sendo observado que há um grande nível de satisfação em se trabalhar ali, logo percebeu-se que a Marilan S.A é uma boa empresa para se trabalhar, mas não deixando para trás o fato de os colaboradores dizerem que a empresa pode melhorar em questão de motivá-los e valorizá-los.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MARILAN. **Manual de Integração da Marilan Alimentos S.A**. 2017.

MARRAS, Jean P. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. – 14º ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia Aplicada a Administração**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

NELSON, Bob. **1501 maneiras premiar seus colaboradores**. Rio de Janeiro: Sextante, 2014.

ANEXO “A” - PESQUISA DE CAMPO “MARILAN S.A”

Fora feita uma pesquisa de campo dentro da empresa, onde contamos com a cooperação de 14 colaboradores para a resposta de um questionário, a fim de saber com mais detalhes como eles se sentiam dentro da empresa.

Questionário

1-Você se sente valorizado na empresa?
2-O que te faz sentir valorizado dentro da empresa?
3-A empresa te motiva a crescer profissionalmente?
4-Você se sente motivado?
5-Você tem um bom convívio com seus colegas de trabalho e seus superiores dentro da empresa?
6-Qual seu nível de satisfação dentro da empresa?
7-A empresa Marilan s.a é uma boa empresa para se trabalhar?

Conclusões da pesquisa

A empresa MARILAN S.A. oferece aos colaboradores os mais variados benefícios, como transporte gratuito aos funcionários, convênio de saúde (Unimed), vale alimentação além de alimentação gratuita dentro da fábrica sendo que no mês de dezembro a empresa dobra o valor do benefício, participação de lucros, materiais escolares para crianças de até 14 anos além de lembranças e sorteio de brindes em datas comemorativas, como o dia das mães por exemplo.

O universo pesquisado foi de 14 colaboradores, de acordo com as possibilidades que a empresa disponibilizou, onde 64,28% dos participantes disseram se sentir valorizados dentro da empresa, enquanto que 35,72% disseram que não.

Além desses fatores, identificou-se que o nível de satisfação dos colaboradores está entre 8 e 10, em uma escala de 0 a 10, enquanto que 100% responderam que a MARILAN S.A. é uma boa empresa para se trabalhar. Mesmo com esses indicadores, as opiniões da pergunta 3 (a empresa te motiva a crescer profissionalmente?) e 4 (Você se sente motivado?) se mostraram controversas, visto que mesmo com os mais variados benefícios que a empresa oferta, ainda falta um “empurrão”, ou seja, um impulso por parte da empresa a demonstrar mais essa valorização e motivação aos funcionários. Essas técnicas podem facilmente desempenhar-se através de um estudo mais a fundo dentro da gestão de pessoas e suas aplicabilidades.