

UNIVERSIDADE TIRADENTES

JOSIMAR RAMOS DE OLIVEIRA

RECURSOS HUMANOS COMO FONTE
MOTIVACIONAL: UM ESTUDO DE CASO NA NUTRIAL
AGROINDÚSTRIAS REUNIDAS S/A.

Propriá

2014

JOSIMAR RAMOS DE OLIVEIRA

RECURSOS HUMANOS COMO FONTE
MOTIVACIONAL: UM ESTUDO DE CASO NA NUTRIAL
AGROINDÚSTRIAS REUNIDAS S/A.

Relatório de Estágio Supervisionado,
apresentado à Universidade Tiradentes
como um dos pré-requisitos para a
obtenção do grau em bacharel em
Administração.

Prof.^a Msc. Clécia Lima Ferreira

Propriá

2014

JOSIMAR RAMOS DE OLIVEIRA

RECURSOS HUMANOS COMO FONTE MOTIVACIONAL: UM
ESTUDO DE CASO NA NUTRIAL AGROINDÚSTRIAS REUNIDAS S/A.

Relatório de Estágio Supervisionado,
apresentado ao curso de
Administração da Universidade
Tiradentes – UNIT, como requisito
para a obtenção do grau em bacharel
em Administração.

Aprovado em 05/12/2014.

Banca Examinadora

Prof.^a Msc Clécia Lima Ferreira

Orientadora

Universidade Tiradentes

Prof.^o Msc Jefferson Reis Guimarães Andrade

Avaliador

Universidade Tiradentes

Dedico este trabalho a minha mãe,
irmãs, sobrinhos e especialmente
ao meu avô com todo o meu amor.

AGRADECIMENTOS

Na realização de toda e qualquer atividade, sempre necessitamos da ajuda e do apoio daqueles que sempre estão dispostos a nos ajudar.

A realização desse trabalho só foi possível graças a, primeiramente DEUS, que é o responsável pela realização de todas as coisas que acontecem em nossa vida.

A minha querida professora orientadora Msc. Clécia Lima Ferreira, que me deu todo o direcionamento necessário para a realização desse trabalho da melhor forma possível, teve paciência, esclareceu todas as dúvidas, ou seja, dividiu o seu conhecimento comigo.

A todos os professores que ao longo desses 4 anos passaram por nossa turma, contribuindo com o nosso aprendizado, deixaram um pouco de seu conhecimento conosco. Agradeço em especial aos professores Ângela, Jefferson, Johelino e Clauberto.

Aos meus colegas de turma, com os quais estabeleci grande amizade, a cumplicidade que foi estabelecida dentro das atividades propostas foi sempre de fundamental importância. No aspecto desse trabalho agradeço especialmente a Aline, João Rodrigo e Wilson por me cederem seu tempo nas dúvidas.

A Universidade Tiradentes como um todo, por nos dá a estrutura educacional na realização de nossas atividades.

A minha família, por todo o apoio necessário na realização desse curso.

O caminho é tortuoso, mas o resultado é glorioso.

Autor Desconhecido

RESUMO

O presente relatório tem como principal objetivo, mostrar como o setor de Recursos Humanos pode ser uma fonte motivadora no desempenho de funções dentro de uma empresa, no caso, a empresa estudada é a Nutrial Agroindústrias Reunidas S.A. Hoje em dia, um dos maiores problemas que muitas empresas enfrentam é a falta de motivação dos funcionários na realização de tarefas pré-estabelecidas de uma empresa, com isso, acaba por ocorrer uma queda na produtividade da empresa. Muitos são os fatores que podem levar a essa falta de motivação, como por exemplo, falta de motivação financeira, falta de reconhecimento por serviços prestados, melhor distribuição das atividades trabalhistas. Assim, a principal função desse trabalho será o de mostrar onde a Nutrial pode melhorar no sentido de motivar seus funcionários no melhor aproveitamento de seus funcionários nas atividades desempenhadas, e de que forma, o setor de Recursos Humanos pode influenciar de forma positiva no aumento da motivação dos funcionários, com isso, a Nutrial pode melhorar sua produção, e ainda, tornar o ambiente de trabalho mais alegre, já que todos estarão trabalhando com maior entusiasmo.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos; Motivação; Funcionários.

ABSTRACT

This report aims to show how the Human Resources department can be a motivating source in the performance of functions within a company, in this case, the company studied is Nutrial Agroindustrias Reunidas S.A. Nowadays, one of the biggest problems that many companies face is the lack of motivation of the employees in the achievement of pre-established tasks of a company, therefore, a decrease in productivity of the company eventually occurs. There are many factors that can lead to this lack of motivation, such as lack of financial motivation, lack of recognition for services rendered, better distribution of labor activities.

Thus, the main function of this paper is to show where Nutrial is missing in order to motivate their employees in better use of their employees in work activities, and how the Human Resources department can have a positive influence on increasing employee motivation, therefore, the Nutrial can improve their production, and still make the environment more joyful work, since everyone will be working with more enthusiasm.

KEYWORDS: HumanResources; motivation; employees.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1 Setor de recursos humanos	17
2.2 Fontes de motivação de funcionários	19
2.3 Métodos de motivação pelos Recursos Humanos	20
3 SITUAÇÃO ENCONTRADA	23
4 SUGESTÃO DE MELHORIAS	30
5 CONCLUSÃO	32
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
7 APÊNDICE	35

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, um dos maiores problemas enfrentados pela grande maioria das empresas do ramo industrial, é a falta de motivação por parte de seus funcionários, esse tipo de problema, acaba por causar, na maioria dos casos, uma queda na produtividade da empresa.

De um modo geral, a motivação dentro da empresa, nada mais é, do que o entusiasmo de todo o funcionário na realização de suas tarefas pré-estabelecidas. Muitas pesquisas mostram que a motivação das pessoas pode surgir de variadas formas: desde o aumento de ganhos financeiros, bem como, através do reconhecimento de seu desempenho dentro da sua área de atuação. Nessas mesmas pesquisas, observa-se que a partir do momento em que um funcionário sente-se motivado, ou reconhecido, seu desempenho profissional possui maior tendência a melhorar.

Vários estudos mostram que cada vez mais, o funcionário que sente-se desmotivado dentro de uma empresa, seu desempenho tende a diminuir. Essa falta de motivação, além de ser causada pelo não reconhecimento de seu trabalho, também pode ocorrer quando um funcionário, estar desempenhando seu trabalho de modo satisfatório “aos seus olhos”, e não é reconhecido pelos seus superiores, enquanto que outros que talvez não estejam “vestindo a camisa da empresa”, acabam recebendo reconhecimento, o que faz com que o funcionário sinta-se injustiçado.

A presente pesquisa tem por objetivo, demonstrar quais as causas que levam a falta de motivação dos funcionários da Nutrial Agroindústrias Reunidas S/A. de Propriá-Se, e com isso, procurará auxiliar ao setor de Recursos Humanos, no aumento da motivação dos funcionários da empresa em questão, fazendo com que assim, haja um maior rendimento produtivo por parte de todos os funcionários, procurando, assim, cessar com esse problema.

Segundo Marconi e Lakatos (2006, p. 103), a justificativa “consiste numa exposição sucinta, porém completa, das razões de ordem teórica e dos motivos de ordem prática que tornem importante a realização da pesquisa”.

A falta de reconhecimento do trabalho realizado pelos funcionários, por parte de seus gestores, acaba gerando, em determinados aspectos, uma diminuição na produtividade dessa empresa, e desse modo, a produção passa a ser desenvolvida de modo um pouco mais lento, ou até de modo mal distribuída, ou seja, essa lentidão, acaba gerando possíveis atrasos no alcance dos objetivos pré-estabelecidos pela alta cúpula da empresa.

Motivação, cujo significado, segundo o dicionário é “um impulso que faz com que as pessoas ajam para atingir seus objetivos”, é o que faz com que os indivíduos deem o melhor de si, façam o possível para conquistar o que almejam. Analisando a definição acima, faz-se necessária uma análise das possíveis causas que levem ao problema da desmotivação dentro da empresa, pois mesmo sendo uma dificuldade comum em muitas empresas nos dias de hoje, esse fato necessita de novos subsídios que visem a cessar com o problema.

Portanto, a presente pesquisa vai procurar identificar todas as causas que levam a problema da falta de motivação dos funcionários da fábrica estudada, analisando desde o setor operacional, ou seja, o chão de fábrica da empresa, passando pelo gerenciamento produtivo, e finalmente chegando ao setor de Recursos Humanos, principal fonte de informações para o desenvolvimento do trabalho.

Após identificados os problemas, a pesquisa buscará mostrar de que modo o setor de Recursos Humanos pode agir, visando a aumentar a produtividade da Nutrial Agroindústrias, através da motivação dos funcionários, motivação tanto emocional, quanto financeira. Buscará também analisar o perfil dos funcionários da empresa, para que assim, possa ser feito um reconhecimento do que é realmente necessário para motivar todos os funcionários da Nutrial. Com essas alternativas, a pesquisa visará cessar a desmotivação, e aumentar a produtividade, com isso, tanto a empresa, quanto o funcionário ganham.

Portanto, a relevância deste trabalho está em: 1) Mostrar para a direção da empresa que os funcionários precisam de motivação para realizar um bom trabalho; 2) Mostrar métodos que aumentem a motivação dos funcionários; 3) Mostrar para a direção da empresa que é possível aumentar a motivação dos funcionários, sem que a empresa tenha nenhum tipo de prejuízo, mas sim, lucratividade.

De acordo com Rodrigues (2006, p. 163), “Nos objetivos, o pesquisador deve deixar claro aquilo que quer alcançar com sua pesquisa”.

Ainda segundo Rodrigues (2006, p. 167), “O objetivo geral corresponde ao que o pesquisador pretende com a pesquisa e está relacionado ao problema”.

Assim sendo, o objetivo geral desse trabalho é: Analisar o setor de Recursos Humanos da Nutrial, visando o aumento da produção da empresa, bem como também, o aumento da motivação dos funcionários da mesma.

Continuando com Rodrigues (2006, p. 163), “Os objetivos específicos definem etapas a serem cumpridas para alcançar o objetivo geral”.

Os objetivos específicos da presente pesquisa são:

- Conhecer o perfil dos funcionários que compõem o quadro da empresa;
- Verificar os setores em que existe uma maior insatisfação por parte dos funcionários;
- Analisar a disposição do setor de Recursos Humanos da empresa frente a mudanças que levem a maior satisfação dos funcionários.

Conforme Rodrigues (2006, p. 163), “Situação problema é uma questão que mostra um fato, necessitando de discussão, investigação, decisão e solução”.

A Satisfação é uma sensação que acontece quando um indivíduo está feliz e pleno com alguma coisa. No caso do sistema empresarial, a satisfação atinge tanto clientes como funcionários e proprietários.

Com o advento da falta de motivação ou satisfação dos funcionários da Nutrial Agroindústrias Reunidas S/A, faz-se necessária a busca pelo alcance da satisfação por parte dos funcionários dessa empresa. Com isso a pesquisa lança o seguinte questionamento:

De que maneira pode ser a Nutrial pode aumentar a motivação de seus funcionários na realização de suas atividades através do setor de Recursos Humanos?

Conforme Marconi e Lakatos (2006, p 129), “metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento”. E desse modo, aqui está informando as características quanto à metodologia que foi utilizada na presente pesquisa, contendo todos os métodos norteadores para coleta e análise dos dados.

De acordo com Richardson (1999, p. 70) “o método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto do tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”.

Segundo Severino (2007, p. 119) “na pesquisa explicativa se analisa os fenômenos estudados identificando suas causas através de método experimental ou interpretação possibilitada por métodos qualitativos”.

De acordo com Severino (2007, p. 121) “O estudo de caso é uma pesquisa que se concentra no estudo de um caso particular considerado representativo de um conjunto de casos análogos”.

A presente pesquisa se caracteriza dentro de sua metodologia como:

- Quanto à forma: Qualitativa, pois através da análise dos dados coletados poderá se chegar a verdadeira causa do problema;
- Quanto aos objetivos: Explicativa, pois depois de estudado os dados, serão procurados formas de se cessar o problema;
- Quanto aos meios: Estudo de Caso, pois, está concentrado dentro da empresa Nutrial Agroindústrias Reunidas S/A de Propriá-SE, que sofre de um problema em relação à falta de motivação por seus funcionários.

A presente pesquisa está relacionada com as áreas de Recursos Humanos e de Produção. A pesquisa será realizada na empresa Nutrial Agroindústrias Reunidas S/A., indústria que atua no ramo de frigoríficos e que atende grande parte da Nordeste brasileiro.

Fundada em 1983 na cidade de Propriá, no estado de Sergipe, pelo grande empresário visionário, o sergipano Murilo Dantas, a Nutrial se estabeleceu no ramo de frigorífico, abatendo caprinos, bovinos, suínos, ovinos e avestruzes, além do processamento de produtos industrializados, salgados, defumados e temperados. Possui uma variedade de mais de 150 produtos. Atualmente a empresa é comandada por um dos filhos de Murilo Dantas, José Augusto Andrade Dantas. Ao longo desses anos, a Nutrial sempre teve como principal objetivo criar a melhor parceria junto aos seus clientes, com o melhor atendimento, os projetos mais adequados e econômicos, e a busca constante pela excelência em seus produtos. Comprometida com a integridade de seus clientes e consumidores a empresa adota padrões de qualidade capazes de atender aos mais rigorosos métodos de avaliação, os quais têm início na recepção dos animais, obedecendo aos padrões do Abate Humanitário, dando continuidade nos processos seguintes, de abate, desossa e industrialização.

A experiência e dedicação de sua equipe, resultam em um exigente processo de qualidade, assim suas carnes (temperadas, salgadas, defumadas, resfriadas e congeladas) têm demonstrado excelentes resultados até chegarem à mesa de seus consumidores finais. A empresa é o único frigorífico do estado de Sergipe, que conta com o Serviço de Inspeção Federal (SIF 3246/SE), o que garante ao consumidor que o alimento está isento de agentes

patológicos e passou por rigorosos métodos de inspeção e avaliação, além de diversas análises laboratoriais. Todos esses cuidados garantem aos produtos, suas características organolépticas (cor, textura, odor, sabor). O selo do Serviço de Inspeção Federal (SIF), do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento identifica os alimentos com procedência conhecida, registrados e inspecionados pelo Governo Federal.

Em 2008 a Nutrial adquiriu a Nutralle, que abrange todo o seguimento de suínos e de produtos temperados, defumados, salgados e in natura. A empresa também trabalha no segmento de cortes nobres e selecionados de peças de bovinos maturados – Maturalle. A técnica de maturação dos cortes bovinos tem grande importância, pois melhora consideravelmente as características sensoriais e organolépticas da carne. Esse processo agrega à carne, maciez e sabor, graças à ações enzimáticas. Além de todas as qualidades citadas, os cortes maturados – Maturalle, são embalados a vácuo, o que elimina sobremaneira, a possibilidade de contaminação, devido à falta de oxigênio. Atualmente os produtos da empresa são comercializados nos estados da Bahia, Alagoas, Pernambuco e Sergipe. O grande orgulho da empresa é saber que leva sabor e qualidade aos momentos harmoniosos das famílias nordestinas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Um Referencial Teórico ou “Pesquisa Bibliográfica”, segundo Andrade (2006, p. 142) “Proporciona uma revisão sobre a literatura referente ao assunto, a pesquisa bibliográfica vai possibilitar a determinação dos objetivos (...)”. O trabalho que será apresentado a seguir, tem como principal objetivo, demonstrar de que forma pode-se estabelecer uma relação entre a motivação de funcionários e o setor de Recursos Humanos da Nutrial Agroindústrias Reunidas S/A. Para tanto, faz-se necessária a busca nas mais variadas fontes que dissertem sobre o tema que será abordado no trabalho em questão.

2.1 Setor de Recursos Humanos

Por definição, Recursos Humanos:

“são uma série de decisões integradas que formam as relações de trabalho, sua qualidade influencia diretamente a capacidade da organização e de seus empregados em atingir seus objetivos. Os Recursos Humanos (RH), trazem o brilho da criatividade para a empresa. As pessoas planejam e produzem os produtos e serviços, controlam a qualidade, vendem os produtos, alocam recursos financeiros e estabelecem as estratégias e objetivos para a organização. Sem pessoas eficazes, é simplesmente impossível para qualquer empresa atingir seus objetivos”Milkovich (2010, p. 19).

Analisando a definição acima, observa-se que o setor de Recursos Humanos de uma empresa, possui grande importância não somente na contratação

deste ou daquele funcionário, mas sim dentro de todo o processo que envolve o funcionário enquanto for parte integrante da indústria estudada, assim, o setor necessita conhecer cada vez mais os funcionários, procurando auxiliá-lo em seu desenvolvimento profissional, para que desse modo, haja um maior rendimento dos mesmos dentro da empresa, mas também, o funcionário sinta-se satisfeito em fazer parte daquele quadro.

Em muitas organizações, ainda hoje, um dos principais meios que os Recursos Humanos utilizam para acompanhar o desenvolvimento de seus funcionários, é fazer um acompanhamento de seu rendimento produtivo no setor em que trabalha, designando pessoa específica para colher essas informações, e repassá-las ao RH. Utilizando esse tipo de estudo, a empresa estaria regredindo dentro da área da Administração, pois o mesmo remete a conhecida Teoria da Administração Científica. “Teoria na qual, o funcionário, receberia aumento de seus rendimentos no caso de aumentar a produtividade, ou seja, receberia por peça feita” Maximiniano (2010, p. 54).

Hoje em dia, as empresas devem sempre procurar novos meios de conhecer seus funcionários, sem existir pressão exagerada no desenvolvimento produtivo dos mesmos. Nesse aspecto, o setor de Recursos Humanos deve atuar como fonte motivadora dos empregados, muitas são as formas pelas quais o RH pode atuar, que vão desde motivação psicológica, até mesmo aumento na remuneração.

Assim, os Recursos Humanos tem papel fundamental para fazer com que haja um aumento na produtividade de uma determinada indústria, de modo a causar tanto aumento produtivo, bem como, fazer com que os funcionários da

empresa sintam-se cada vez mais motivados a continuar a fazer parte daquele grupo, procurando sua evolução pessoal e profissional.

2.2 Fontes de Motivação de Funcionários

A Motivação de uma pessoa nada mais é, do que aquilo que faz com que ela sintam-se animada para realizar aquele determinado ato. Quando uma pessoa sente-se motivada para realizar determinada coisa, com certeza, a atividade será realizada de modo bem feito, ou seja, caprichado, com isso, a pessoa realizadora da atividade em questão necessita de reconhecimento pelo serviço prestado.

Dentro de empresas, uma das principais fontes de motivação para os funcionários, é o aumento na remuneração recebida pela realização de suas atividades. Segundo Chiavenato (2010, p. 312)

“Não basta apenas remunerar as pessoas pelo seu tempo dedicado à organização. Isso é necessário, mas insuficiente. É preciso incentivá-las continuamente a fazerem o melhor possível, a ultrapassarem o desempenho atual e a alcançarem metas e resultados desafiantes formulados para o futuro”.

Visto isso, nota-se que os Recursos Humanos possuem um leque extremamente abrangente de como motivar seus funcionários a continuarem sempre melhorando na empresa. Esse leque vai desde motivação financeira até reconhecimento do trabalho através de elogios, premiações dentre outros.

Para uma empresa, é de extrema importância que os seus funcionários estejam satisfeitos e bem entrosados com as atividades realizadas na mesma. Um

funcionário satisfeito possui um “sentimento de propriedade” maior, tendo a consciência de que assim, tanto ele como a organização ganham, mutuamente.

Além do RH, muitas outras áreas de uma empresa possui relação com a motivação dos funcionários, dos quais, merecem destaque a alta cúpula da empresa, que corresponde aos Gerentes, Supervisores, Encarregados, ou seja, aqueles que possuem poder dentro da organização.

Através da análise efetuada pelas diversas esferas acima citadas, é que pode ser feita uma triagem para realmente conhecer o quanto o funcionário está se desenvolvendo dentro de sua área de atuação e a partir daí poder se estabelecer o grau de motivação que esse funcionário atingiu, e se possível, conseguir fazer com que haja um aumento nessa motivação, através do oferecimento de subsídios que “animem” ainda mais esse funcionário a crescer na sua área de atuação.

2.3 Métodos de Motivação pelos Recursos Humanos

O setor de Recursos Humanos de uma empresa pode se utilizar de diversas formas para motivar seus funcionários para que estes continuem realizando as tarefas para as quais foram designados de modo sempre da melhor maneira possível.

No mundo atual, como já foi dito anteriormente, a motivação através unicamente através de remuneração deixou de ser o único método usado, isso ocorre porque muitas pessoas deixaram de ver o dinheiro como única fonte de reconhecimento por serviços prestados. Muitas pessoas esperam algo mais, um

reconhecimento que façam com que sua autoestima apareça, ou seja, às vezes um elogio ou um prêmio não-financeiro, acaba recompensando bem mais aquele funcionário.

Esses tipos de motivação que não se caracterizam pelo aumento de remuneração são conhecidos como Benefícios Sociais.

“Os benefícios e serviços sociais incluem uma variedade de facilidades e vantagens oferecidas pela organização, como assistência médico-hospitalar, seguro de vida, alimentação subsidiada, transporte, pagamento de tempo não trabalhado, planos de pensão ou aposentadoria etc.” (Chiavenato, 2010, p. 341).

Com a adoção das técnicas de benefícios aos funcionários acima citadas, os funcionários se sentem cada vez mais dispostos a realizar suas atividades de modo cada vez mais rápido e bem feito, isso ocorre, pois com a inclusão dos benefícios, o salário do trabalhador, acaba por render bem mais em relação ao quanto ele rendia antes da aprovação dos benefícios.

Outro modo de motivar os funcionários que o setor de Recursos Humanos pode empregar em uma empresa, é através da utilização de Programas de Incentivo que são “Programas de remuneração flexível e variável capazes de motivar, incentivar e mexer com o brio das pessoas.” Chiavenato (2010, p. 312).

A utilização de Programas de Incentivo abrange muitos métodos de premiar um funcionário, vão desde Benefícios Sociais até as mais variadas vantagens, como por exemplo: garantia de segurança no emprego, transferências laterais para posições mais desafiantes ou para posições que levem a um crescimento, a um desenvolvimento adicional e a várias formas de reconhecimento por um desempenho excelente.

Outra vantagem dos Programas de Incentivo é a capacidade de crescimento individual do profissional, o que acrescenta ainda mais esse sentimento de posse. O que ocorre é que algumas empresas financiam o estudo e a evolução do trabalhador, aumentando a sua qualificação profissional, e também proporcionando uma melhor fixação do indivíduo na empresa.

3 SITUAÇÃO ENCONTRADA

Para que se possa conhecer o perfil do setor de Recursos Humanos da empresa Nutrial, tornou-se necessária aplicação de pesquisa, onde foram levantadas as principais informações que dizem respeito ao conjunto que corresponde as características das pessoas que compõem a fábrica:

Quadro 1 – Questionário aplicado ao setor de Recursos Humanos

1 – Quantos são os funcionários da Nutrial?	Quantidade	Porcentagem
Homens	100	66,66
Mulheres	50	33,34
Total	150	100

Elaborado pelo autor.

Quadro 2 – Faixa etária dos funcionários da Nutrial

Faixa etária de funcionários	Quantidade	Porcentagem
20 à 30 anos	8	40
30 à 40 anos	10	50
40 à 50 anos	02	10
Total	20	100

Elaborado pelo autor

Quadro 3 – Grau de instrução dos funcionários

Grau de instrução	Quantidade	Porcentagem
Ensino Fundamental Incompleto	06	30
Ensino Fundamental Completo	08	40
Ensino Médio Completo	6	30
Total	20	100

Elaborado pelo autor

Analisando os quadros 1, 2 e 3 percebe-se que a composição de funcionários da Nutrial é formado em sua maioria, por homens, faixa etária entre 20 a 30 anos, a maioria com a formação do ensino fundamental completo. Esse perfil dos funcionários é um fato que ocorre em razão do trabalho que a empresa realiza, ser considerado desgastante para as mulheres, pois a empresa faz processamento de animais. Esses processos vão desde o abate do animal, até ao produto final. Ressalta-se que o trabalho não exige uma qualificação técnica.

Quadro 4 – Distribuição de funcionários

Setor	Quantidade de homens	Quantidade de mulheres
Abate	15	7

Desossa	10	8
Miúdos	4	3
Bucharia	8	4
Graxaria	11	0
Indústria	25	11
Higienização	11	0
Lavanderia	2	5
Copa	3	6
Inspeção Federal	11	6

Elaborado pelo autor

Com a observação dos dados fornecidos pelo setor de RH, observa-se que mesmo a Nutrial possuindo muito mais homens que mulheres, existe uma proporção equivalente na distribuição dos funcionários da empresa como um todo, tanto os homens, quanto as mulheres.

Quadro 5 – Análise do setor de Recursos Humanos

Questionamento	Resposta
1 – A empresa investe em capacitação de funcionários?	Não
2 – Existem programas de Plano de Carreira na empresa?	Não

3 - Existem métodos de remuneração por prestação de um serviço de modo satisfatório?	Não
---	------------

Elaborado pelo autor

Os dados apresentados acima, mostram que a empresa possui um enorme problema com relação ao modo como o seu funcionário é visto, ou seja, existe pequeno investimento ou até mesmo inexistente no que se diz respeito ao reconhecimento dos funcionários como parte integrante da empresa, e não apenas como mão-de-obra da mesma. Fazendo-se necessária uma reformulação do “como tratar os funcionários”.

Quadro 6 – Setores menos motivados da empresa

Setor	Grau de Motivação (Escala de 0 à 10)
Abate	4
Desossa	5
Miúdos	5
Bucharria	6
Graxaria	4
Indústria	7
Higienização	5
Lavanderia	8

Copa	7
Inspeção Federal	9

Elaborado pelo autor

Quadro 7 – O que causa a desmotivação dos funcionários

Motivos	Fator	Quantidade de funcionários
1 – Principal	Salário baixo	12
2 – Importante	Reconhecimento profissional	6
3 Não afeta tanto	Carga horária além do normal	2

Elaborado pelo autor

Analisando os quadros 6 e 7, conclui-se que a maioria dos funcionários dos diversos setores da empresa Nutrial, encontram-se muito insatisfeitos com o modo como estão sendo tratados pela empresa, gerando desmotivação na realização do trabalho para o qual foi designado. Os principais motivos apontados pelos funcionários para a desmotivação em relação ao trabalho realizado são: carga horária extra, falta de intervalos no decorrer do expediente, pois os funcionários entram no expediente às 6:00 da manhã e só saem às 12:00 para o almoço, e o principal motivo, é a falta de reconhecimento (tanto financeiro, quanto pessoal), pelos serviços realizados.

Tornou-se claro que ainda hoje, o principal fator que leva a maior disposição na realização de algo ou não, ainda é o financeiro, as pessoas procuram reconhecimento por serviços prestados, mas se esse reconhecimento vier na forma de dinheiro, a motivação torna-se ainda maior.

Durante as atividades de estágio que foram realizadas na empresa Nutrial agroindústrias reunidas S.A, que tiveram como principal enfoque, o estudo da motivação dos funcionários na realização de suas atividades dentro da empresa, foi-se observado que a maioria deles estavam de algum modo insatisfeitos com a organização, e que essa insatisfação estava começando a ser refletida no desempenho das tarefas propostas pela empresa, ou seja, o rendimento em determinadas áreas, começou a ter uma queda de produtividade.

Com isso procurou-se identificar quais os motivos que levavam a essa insatisfação e queda produtiva. Através da análise de campo observou-se que um dos principais motivos que levavam ao problema, era a distribuição irregular de tarefas a serem realizadas dentro da indústria, ou seja, enquanto uns faziam muito, outros faziam bem menos, causando um sentimento de injustiça em relação a reconhecimento financeiro, já que o salário eram os mesmos. Enquanto um trabalhava muito, e recebia um valor, o outro trabalhava menos e recebia o mesmo valor.

Outro fator que era muito importante na insatisfação dos funcionários, era a questão salarial da empresa, que sempre se restringiu muito ao salário mínimo. Através de consultas aos funcionários, viu-se que os mesmos demonstravam grande esperança por um aumento de salário, que refletiria de modo positivo na produção da empresa. A partir desse estudo realizou-se uma reunião

entre o setor de Recursos Humanos e presidência da empresa, onde ficou estabelecido um aumento substancial nos salários dos funcionários, o que fez com que houvesse um aumento de produtividade, pois os funcionários passaram a ficar mais motivados, ou seja, obtiveram o reconhecimento financeiro que tanto almejavam.

Mesmo cessando o problema financeiro, os funcionários também precisavam de motivação emocional, ou seja, precisavam se sentir queridos pela empresa. Assim, o setor de Recursos Humanos começou a investir em palestras motivacionais para seus funcionários, onde haviam também brincadeiras, sorteio de prêmios, fazendo com que todos se sentissem mais participativos dentro da empresa, e também passar a conviver de modo social com os colegas de trabalho.

Depois da implantação dessas mudanças, o aumento da produção da Nutrial, e também o clima organizacional da empresa melhoraram de modo considerável, pois todos os funcionários passaram a se sentir parte integrante não apenas do prédio Nutrial, mas sim, da empresa Nutrial.

4 SUGESTÕES DE MELHORIAS

Mesmo com a aplicação das melhorias acima citadas, muita coisa ainda pode ser feita dentro da Nutrial, pois os problemas de falta de motivação não possuem apenas caráter financeiro, e mesmo com o reconhecimento nesse aspecto e aplicação de sociabilidade dentro da empresa, ainda pode-se realizar muita coisa nesses campos.

Estudando a empresa como um todo, tornou-se visível que existe uma má distribuição das atividades propostas pela mesma. Esse é um problema que pode ser cessado, fazendo um investimento na área de aperfeiçoamento dos gestores da organização, pois a Nutrial possui uma hierarquia, onde estão distribuídos os funcionários:

- **Presidência:** Possui todo o controle da empresa, responsável por coordenar todas as atividades realizadas dentro da empresa;
- **Gerência:** A Nutrial possui 3 gerentes divididos nas áreas de abate de bovinos, abate de suínos e ovinos e gerência de produtos industrializados;
- **Encarregados de Seções:** direcionados para os setores que compõem toda a empresa;
- **Auxiliares de Produção:** responsáveis pela realização das tarefas da empresa;

É necessário que os responsáveis por esses setores sempre passem por programas de reciclagem e aperfeiçoamento, pois como a modernidade não para, os trabalhadores também precisam acompanhar essa evolução de mercados.

A observação de realização de tarefas também se faz muito necessária na empresa, para que assim, não haja uma distribuição irregular do “quem faz o quê”.

Outra sugestão proposta para a empresa, foi a implantação de um Plano de Carreira dos Funcionários, com essa implantação, todos os funcionários se sentiriam muito mais motivados, pois a possibilidade de reconhecimento profissional, até ascensão dentro da empresa, faria com que a realização das tarefas fosse feita de modo muito mais minucioso, procurando sempre a perfeição. A empresa também pode investir na criação de um quadro de funcionário do mês, onde aqueles que se destacassem naquele período, teriam sua fotografia exposta, gerando um desejo nos outros de também fazerem parte desse grupo.

5 CONCLUSÃO

Durante a realização do estágio, tornou-se bastante claro que o principal problema da Nutrial em relação a falta de motivação de seus funcionários, era o não reconhecimento dos mesmos como partes integrantes da empresa, e não apenas mão-de-obra necessária na realização de tarefas. Esse é um problema que não é encontrado apenas na Nutrial, mas sim, na maioria das empresas industriais. Isso faz com que haja a necessidade de um aperfeiçoamento do setor de Recursos Humanos no estudo desse tipo de problema, procurando com isso, a criação de ferramentas que não deixem esse problema crescer dentro da empresa.

Foi identificado dentro da Nutrial também, que muitos funcionários se sentiam injustiçados em relação a distribuição de tarefas, já que os mesmos observavam que muitos daqueles que faziam parte do quadro de funcionários da Nutrial, não realizavam as tarefas na mesma proporcionalidade que os outros, mas que ainda assim, possuía uma remuneração igualitária, ou em alguns casos, bem maior. Por isso, faz-se necessária um estudo minucioso do setor de Recursos Humanos quanto à distribuição de tarefas dentro da Nutrial, bem como também, uma melhor seleção de funcionários que vão ingressar no frigorífico, e com isso, tentar diminuir o que foi chamado pelos próprios funcionários de “apadrinhamento de certos funcionários”.

Então para que se evite esse tipo de problema, cabe a empresa, e especialmente ao setor de Recursos Humanos, analisarem todos os processos que envolvem desde a contratação de um novo funcionário, até a sua permanência

dentro da empresa, agindo de modo imparcial, e procurando estabelecer tratamento igualitário para todos os funcionários, o setor de Recursos Humanos, com certeza irá causar a motivação necessária para que todos os funcionários trabalhem do melhor modo possível, alcançando todos os objetivos estabelecidos pela empresa para um determinado período.

Muitas pessoas hoje, dentro de seu ambiente de trabalho, também precisam de reconhecimento por parte de seus superiores, não só pela realização do trabalho proposto, mas sim, o reconhecimento profissional. As empresas precisam trabalhar mais sua capacidade de observação, investindo na realização de atividades que melhorem o desempenho dos funcionários que fazem parte da mesma. E também é claro, procurar sempre gratificar os funcionários que se destaquem. Esse tipo de gratificação pode ser tanto de aspectos financeiros como também, através da promoção de função, ou seja, aquisição de um melhor cargo.

De um modo geral, o presente estudo alcançou os seus objetivos, já que a empresa estudada passou a atuar de modo mais motivador para seus funcionários. O setor de Recursos Humanos, através de novas implantações dentro do ambiente de trabalho, mostrou-se como a principal ferramenta na motivação de seus funcionários. Cabe agora a Nutrial e ao Recursos Humanos continuarem com o que já foi implantado, e sempre procurar inovar visando a melhoria de condições de trabalho para seus funcionários.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MAXIMINIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. Atlas, 6ª ed. São Paulo, 2006. Pg. 54.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Editora Elsevier. 3ª ed., 2ª triagem. Rio de Janeiro, 2010. Pgs. 311, 312, 342.

MILKOVICH, George T; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. Atlas, 1ª ed., 8ª reimpressão, São Paulo, 2010. Pg. 19.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. Cortez Ed. 4ª ed. São Paulo. 2007. Pg. 119 e 121.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria, **Metodologia do Trabalho Científico**. Atlas S/A. 6ª ed. 2006. Pg. 103

ANDRADE, Maria Margarida de, **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. Atlas S/A, 6ª ed. 2006. Pgs. 129 e 142.

RODRIGUES, Auro de Jesus, **Metodologia Científica**. Avercamp Ed. 1ª ed. Pgs. 163 e 167.

APÊNDICE

Questionário aplicado na empresa Nutrial Agroindústrias Reunidas S.A.

1 – Você se sente satisfeito com o seu trabalho?

2 – O que vc considera essencial para haver motivação nos funcionários da empresa?

3 – A empresa é formada que setores?

4 – A Nutrial investe em capacitação de funcionários?

5 – Qual a principal faixa etária dos funcionários da Nutrial?

6 – Qual a escolaridade média das pessoas que compõem o “chão de fábrica da organização?

DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e conteúdo, conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade Tiradentes - UNIT/SE, a Coordenação do Curso de Administração, o Coordenador Adjunto de Estágio em Administração e o Orientador do Relatório de Estágio em Administração, de toda e qualquer responsabilidade acerca de possíveis cópias de trabalhos técnicos, apresentados no meu Relatório de Estágio. Sendo este de minha autoria, estou ciente de todas as sanções que poderão ser aplicadas, pela Universidade, de acordo com a Lei 9610/98 de 19/02/98 e Lei 10.695/03(direitos autorais), como também, as administrativas pela Coordenação do Curso.

Aracaju-SE, 04 de agosto de 2014.

JOSIMAR RAMOS DE OLIVEIRA

Curso de Administração - mat. 2122135012