

ESTUDO DE CASO: MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA GLOBAL DE MINERAÇÃO EM UM MUNICÍPIO DA ZONA DA MATA MINEIRA

Daylaine Soares Domingues¹

Alex Moreira²

Dilcimar Gomes de Araújo³

Guanayr Jabour Amorim⁴

Daniel Vieira Ferreira⁵

Imaculada Coelho da Silva Cardoso⁶

Clesio Gomes de Jesus⁷

professorclesiogomes@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

RESUMO

A motivação no ambiente de trabalho tem impulsionado as empresas a considerar fatores motivacionais com mais relevância dentro das organizações e observamos também que a desmotivação profissional é um grande problema a ser enfrentado. O objetivo desta pesquisa é analisar a importância da motivação no ambiente organizacional e será usado como base deste trabalho uma empresa global de mineração no interior de Minas Gerais, visto que ela aderiu ao pacto global da Organização das Nações Unidas - ONU. Firmando assim um compromisso com todos os seus colaboradores, apoiando e trabalhando em conjunto com os sindicatos de acordo com a Organização Internacional do Trabalho. Analisando o cenário da Mineração no Brasil, que muitas vezes não é mencionado, mas muito importante no

¹ Acadêmica do 8º período do curso de Administração – Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG

² Mestrando em Educação Ciências e Matemática (UFV). Graduado em Administração. Licenciado em Matemática. Pós-graduado MBA em Gestão de Projetos (ESALQ/USP). MBA Gestão de Pessoas (ESALQ/USP). Especialista em Ensino de Matemática e Física (IF-SUDESTE/MG). Professor nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

³ Mestrando em Administração. Graduado em Administração Pública. Especialista em Docência do Ensino Superior. Especialista em Gestão Municipal. Especialista em Gestão de TI. Especialista em Docência e Tutorial EAD. Professor nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁴ Mestre em Meio Ambiente e Sustentabilidade. Graduado em Turismo. Pós-graduado MBA em Gestão de Negócios e Pessoas. Professor nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁵ Mestre em Educação. Graduado em Matemática. Especialista em Cálculo Diferencial e Estatística. Professor nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁶ Mestra em Matemática. Especialista em Matemática. Professora nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁷ Graduado em Administração. Especialista em Empreendedorismo, Inovação e Gestão Estratégica de Negócios. Pós-graduado MBA em Gestão de Negócios e Pessoas. Professor nos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

nosso cotidiano, desenvolvemos essa pesquisa por ser essencial ao incentivar as empresas mineradoras a dar o devido valor a esse assunto e estimular os seus funcionários da área de Recursos Humanos e Liderança a se engajar e procurar sempre compreender mais a motivação no ambiente organizacional. O trabalho tem a abordagem descritiva e caráter quantitativo, onde a conduta é examinar teorias objetivas, estudando a ligação delas entre as variáveis. A pesquisa será realizada no período de março a novembro de 2023. E após coletar os dados por meio do questionário que será respondido por 40 colaboradores da empresa, as informações serão analisadas e os resultados vão ser apresentados em forma de gráficos, desenvolvidos no Excel Microsoft 2010.

PALAVRAS-CHAVE: motivação, recursos humanos, liderança, mineração.

INTRODUÇÃO

Muito se discute a importância da motivação no ambiente de trabalho, pois além de proporcionar um bem-estar para o funcionário, incentiva um bom desempenho e assim bons resultados. Esse tema tem impulsionado as empresas a considerar fatores motivacionais com mais relevância dentro das organizações (SILVA ZONATTO, SILVA, GONÇALVES, 2018).

Observando o cenário da Mineração no Brasil, que muitas vezes não é mencionado, mas muito importante no nosso cotidiano, por estar na casa de cada um de nós e até em alimentos. Esse setor é também relevante por gerar mais de 2 milhões de empregos no Brasil, sendo de forma direta ou indiretamente, conforme o Instituto Brasileiro de Mineração – IBRAM (IBRAM, 2019).

Será usado como base de pesquisa uma empresa global de mineração no interior de Minas Gerais, visto que ela aderiu ao pacto global da Organização das Nações Unidas - ONU. Firmando assim um compromisso com todos os seus colaboradores, apoiando e trabalhando em conjunto com os sindicatos de acordo com a Organização Internacional do Trabalho. Seguindo e cumprindo os seus valores com o objetivo de “reimaginar a mineração para melhorar a vida das pessoas”.

De acordo com Brunório (2017) a empresa pode oferecer uma remuneração alta e os melhores benefícios, mas se os trabalhadores não se sentirem valorizados e seu esforço reconhecido, não estarão motivados para cumprir os seus deveres. Por isso o âmbito de trabalho deve ser agradável, para que o colaborador se sinta parte dele.

Por meio deste trabalho observamos que nas organizações a desmotivação profissional é um grande problema a ser enfrentado. E eventualmente para que a empresa tenha êxito e se desenvolva, o empregado deve se manter motivado. Para isso é essencial investir em seus colaboradores para que eles tenham uma boa performance de desempenho (SILVA ZONATTO, SILVA e GONÇALVES, 2018).

Segundo Rodrigues e Caffé Filho (2017) é fundamental compreender a conduta de cada funcionário individualmente, assim como suas preferências e crenças, porque desta forma a empresa entenderá a demanda de cada colaborador, fazendo com que eles se sintam reconhecidos.

O trabalho tem como justificativa a relevância desse tema nas mineradoras, sendo essencial para incentivar as empresas a dar o devido valor a esse assunto e estimular os seus funcionários da área de Recursos Humanos e Liderança a se engajar e procurar sempre compreender mais a motivação no ambiente de trabalho.

Dentre as pesquisas realizadas, demonstra-se que o interesse sobre a motivação no ambiente de trabalho no ramo da mineração existe poucos estudos. Dessa forma os relatórios sobre esse tema ficam delimitados pela falta de pesquisa.

O presente trabalho tem como questão norteadora: Qual a relevância da motivação no ambiente organizacional da mineração e sua interferência na vida pessoal? O objetivo é analisar a importância da motivação no ambiente organizacional em uma empresa global de mineração em um município da zona da mata mineira.

Em face do cenário atual, a importância deste trabalho é que ele será essencial para a melhoria e desenvolvimento da motivação dentro das empresas mineradoras, entre outras organizações. Irá contribuir na compreensão das lideranças e no interesse dos colaboradores. Inserindo assim, mais estudos sobre esse tema tão importante da motivação no ambiente organizacional.

METODOLOGIA

Método é um conjunto de ações ordenadas e racionais que, com a maior segurança e economia, concede chegar ao objetivo de gerar conhecimentos válidos, elaborando o rumo a ser seguido, identificando falhas e auxiliando as decisões do cientista (LAKATOS, 2021).

Esse trabalho tem caráter quantitativo, onde a conduta é examinar teorias objetivas, estudando a ligação delas entre as variáveis. Tais variáveis geram dados que são mensuradas, quase sempre com instrumentos que utilizam métodos estatísticos para serem analisados. No final do estudo é apresentado uma estrutura fixa, compondo introdução, teorias, métodos e resultados (CRESWELL, CRESWELL, 2021).

A abordagem dessa pesquisa é descritiva e tem como propósito caracterizar determinada população ou fenômeno (GIL, 2022). Ela tem o objetivo de analisar a importância da motivação no ambiente organizacional em uma empresa global de mineração em um município da zona da mata mineira.

Essa pesquisa será desenvolvida com 40 (quarenta) colaboradores da empresa, localizada no município de Santo Antônio do Grama. Ela ocorrerá em forma de questionário, que é uma das ferramentas mais conhecidas para a coleta de dados e será produzida de acordo com a questão norteadora. As perguntas serão de múltipla escolha, buscando dessa forma, respostas para a problemática do trabalho (LOZADA, NUNES, 2019).

No critério de inclusão serão inseridos todos os colaboradores que estão atuando na empresa no período que será realizado a pesquisa e serão excluídos todos os funcionários que estão de licença, férias, folga e terceirizadas da empresa.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística a cidade de Santo Antônio do Grama possui uma população de aproximadamente 4.000 pessoas, com uma média salarial de 1.7 salários-mínimos e com um PIB per capita de R\$20.433,40. Em 1955 a cebola foi considerada o destaque do município na produção agrícola, em seguida o café e o tomate. Atualmente o principal produto é a cana-de-açúcar, onde é produzido o etanol, aguardente e rapadura (IBGE, 2020).

Vale ressaltar que, para cumprimento de questões éticas, foi solicitada à instituição a autorização para realização do estudo. A participação concretizar-se-á mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Este estudo seguiu as especificações da Lei 466/2012 (BRASIL, 2012) que trata de pesquisa envolvendo seres humanos, resguardando-lhes o anonimato e autonomia em recusar-se ou desistir de fazer parte da amostra do estudo.

A pesquisa será realizada no período de março a novembro de 2023. E após coletar os dados por meio do questionário em agosto de 2023, as informações serão tabuladas e analisadas de forma estatística, levando assim a interpretação dos resultados que irão ser apresentados em forma de gráficos, desenvolvidos no Excel.

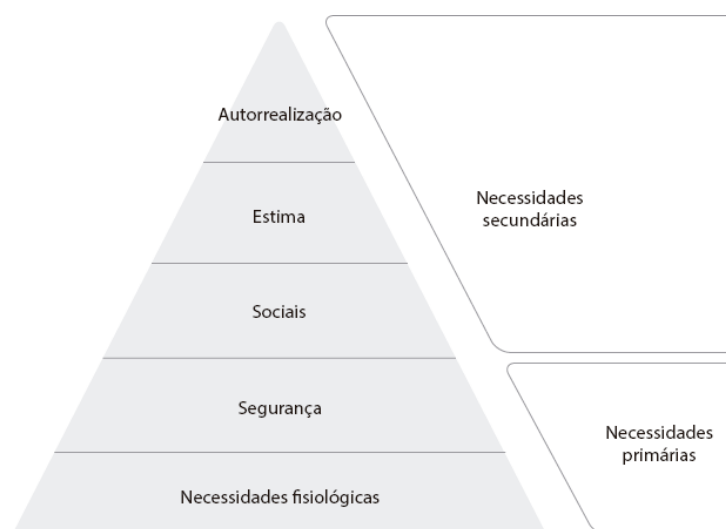
RESULTADOS E DISCUSSÕES

Trata-se de uma pesquisa em andamento e os resultados parciais registram até o momento a realização do levantamento bibliográfico.

A motivação tem o conceito de proporcionar um motivo ou propósito a uma pessoa para que ela haja de determinada forma. Já a definição de motivar é provocada por preferências e prazeres por alguma coisa (CHIAVENATO, 2023).

Segundo Maslow o ser humano apresenta exatas cinco necessidades básicas, sendo elas:

- Necessidade fisiológica que está ligado a sobrevivência da pessoa;
- Necessidade de segurança que está relacionada com a proteção contra perigos da realidade ou invenção;
- Necessidades sociais que está associada a participação na sociedade;
- Necessidade de estima que é relativo ao amor-próprio e a autoimagem;
- Necessidade de autorrealização que está diretamente relacionado com o desenvolvimento pessoal, evoluir até a sua máxima realização.



Essas necessidades humanas estão posicionadas em uma hierarquia, onde as necessidades mais elevadas preponderam sobre as mais baixas, como explicado na pirâmide abaixo (CHIAVENATO, 2023).

Também tem a teoria sobre a motivação como necessidade do indivíduo, seria a de Herzberg. Neste conceito a motivação depende apenas de dois aspectos: fatores higiênicos que é a condição do local onde se trabalha, como a política da empresa, salário, relação com a administração. Esses fatores são limitados e por isso só evitam a insatisfação. Já os fatores motivacionais, referem-se sobre a essência do cargo, a natureza das atividades e tarefas de cada indivíduo na organização. Eles prolongam o êxito da satisfação (RIBEIRO, 2016).

Outra teoria é a de X e Y, que de acordo com Douglas McGregor a maneira dos administradores é bastante influenciada por suas suposições sobre o comportamento humano (RIBEIRO, 2016).

- A teoria X retrata uma visão negativa dos colaboradores, acreditando que eles são naturalmente preguiçosos, indolentes e motivados apenas por recompensas salariais ou materiais. Os funcionários carecem de ambição, necessitando de supervisão constante para realizar o trabalho. Além disso, são indivíduos que não possuem controle, autodisciplina, resistem a mudanças, não assumem riscos e têm objetivos pessoais que diferem dos objetivos da empresa. Está teoria firma um estilo de gestão muito rígido, centralizado, definindo padrões de trabalho muito bem estruturados, a fim de alcançar as metas da organização.
- A teoria Y enfatiza que o trabalho é uma atividade natural e não necessariamente evitada pelo ser humano. Segundo essa perspectiva o trabalho pode ser uma fonte de satisfação e recompensa. Ela destaca que o indivíduo possui condições não apenas de assumir responsabilidades em seu trabalho, mas também de buscar por mais responsabilidades. Também é mencionado que o autocontrole e autodisciplina são importantes para que o indivíduo cumpra suas tarefas sem a necessidade de supervisão constante. Segundo McGregor, a motivação, competência e habilidade de assumir responsabilidades estão presentes em cada sujeito. A organização, no entanto, precisa gerar oportunidades para que eles desenvolvam essas características.

Nas organizações o que pode ser feito para melhorar a motivação é incentivá-la sempre que for necessário, com planos motivacionais. É importante saber que a motivação é uma força interna e o incentivo uma força externa. Um erro comum é achar que alguém pode motivar outra pessoa e isto é um equívoco que deve ser extinto (PEREIRA, 2020).

O Recursos Humanos precisa ser estratégico, para que assim seja aliada dos líderes e diretores executivos na função de desenvolvimento de pessoas. Esse trabalho começa nas políticas do RH, recrutamento e seleção de pessoas, e após isso na gestão de talentos e cultura organizacional. Algumas estratégias das tarefas da empresa são os benefícios, salário, relações trabalhistas e sindicais, segurança do trabalho e medicina ocupacional. O diretor executivo tem que compreender que o RH deve estar no mesmo nível hierárquico das demais áreas ligadas a organização. Eles não devem ser conhecidos como simples prestadores de serviços (BICHUETTI, 2020).

Liderança é um método de influenciar outras pessoas e as vezes em grupo. Essa influência envolve procura do lado dos líderes e dos liderados, para definirem uma razão comum de uma situação. Trata-se da forma como os gestores estimulam os liderados, bem como uma influência bilateral entre eles de acordo com a circunstância (ROSSI, SCHOLZ, MORESCO, et al., 2021).

A organização deve satisfazer as necessidades dos colaboradores para que possam corresponder não apenas com os seus deveres, mas com inovações, criatividade, distinção e comprometimento, dessa forma alcançando níveis excepcionais (CARVALHO, NASCIMENTO, SERAFIM, 2016).

O clima organizacional pode ser visto como uma interpretação da atmosfera da empresa, que resulta na satisfação com o trabalho, nas interações entre os grupos e até mesmo na conduta como expressam o afastamento dos colaboradores do ambiente de trabalho. Ele é abstrato e instável, desta forma, para saber se o clima está bom ou ruim dentro da organização é verificando como está o nível de satisfação dos empregados (FERREIRA, 2013).

Um aspecto que dispõe de enorme influência no clima organizacional é a qualidade de vida no trabalho. O QVT é um conjunto de atividades que a empresa

prática para implantar aperfeiçoamentos e inovações administrativas, tecnológicas e estruturais no local de trabalho. A construção de qualidade de vida no trabalho acontece a partir do instante em que se olha a organização e os colaboradores como um todo (FERREIRA, 2013).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por se tratar de um Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, os resultados e discussão serão apresentados após a autorização do Comitê de Ética da Univértix, coleta e análise dos dados obtidos, bem como a confrontação com a literatura pertinente.

REFERÊNCIAS

BICHUETTI, Luana B.; BICHUETTI, José L. **Gestão de pessoas não é com o RH**. São Paulo: Saint Paul Publishing (Brazil), 2020. *E-book*. ISBN 9786586407105. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786586407105/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRUNÓRIO, Wellington; PASOTTI, José Roberto; SILVA CARDOSO, Carlos Alberto; FELIX JR., José Carlos. **Liderança e motivação no trabalho**. RACRE-Revista de Administração, v. 17, n. 21, p. 47-59, 2017.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléa Clen G. **Administração de Recursos Humanos - Volume 1: 2ª edição revista**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2016. *E-book*. ISBN 9788522126255. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522126255/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559773848. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559773848/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J D. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Grupo A, 2021. *E-book*. ISBN 9786581334192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581334192/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

FERREIRA, Patricia I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. *E-book*. ISBN 978-85-216-2383-0. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 23 jun. 2023.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. *E-book*. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 15 mai. 2023.

Instituto Brasileiro De Mineração – IBRAM. **Faturamento do setor mineral brasileiro**. Brasil, 2019.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Santo Antônio do Grama – Minas Gerais**. Brasil, 2020.

LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9788597026580. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026580/>. Acesso em: 14 mai. 2023.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina S. **Metodologia científica**. Porto Alegre: Grupo A, 2019. *E-book*. ISBN 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

PEREIRA, Maria Célia B. **RH Essencial**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9788571440944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440944/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

RIBEIRO, Antônio de L. **Teorias da administração**. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. *E-book*. ISBN 978-85-02-63539-5. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-02-63539-5/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

RODRIGUES, Nilcileile Gercina; CAFFÉ FILHO, H. P. **A Influência dos Gestores na Motivação da Equipe Organizacional**. *Id on Line Revista multidisciplinar e de Psicologia*, v. 10, n. 34, p. 86-93, 2017.

ROSSI, Jéssica de C.; SCHOLZ, Robinson H.; MORESCO, Marcielly C.; et al. **Desenvolvimento Gerencial e Liderança**. Porto Alegre: Grupo A, 2021. *E-book*. ISBN 9786556901183. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901183/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

SILVA ZONATTO, Vinícius Costa; SILVA, Alini; GONÇALVES, Michele. **Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional**. *Revista de Administração IMED*, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.