

CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATOR DE MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO EM UM SUPERMERCADO DE MÉDIO PORTE NO MUNICÍPIO DE RAUL SOARES-MG.

Felipe Márcio Rodrigues Silva¹
Athus Bastos Santana²
Clésio Gomes de Jesus³
Dilcimar Gomes de Araújo⁴
Guanayr Jabour Amorim⁵
Érica Stoupa Martins Gardingo⁶
Alex Moreira⁷

alexmoreira.univertix@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

RESUMO

Diante do mundo globalizado e o cenário complexo e competitivo das organizações, as empresas precisam constantemente preparar-se para enfrentar a concorrência e deixar seus colaboradores motivados. Diante disso, surge a necessidade de estudos sobre o clima organizacional como fator importante na motivação dos colaboradores. o estudo tem como questão norteadora: quais fatores no clima organizacional influenciam para motivação dos colaboradores em uma empresa supermercadista de médio porte? O trabalho objetiva-se descrever os principais fatores do Clima Organizacional que influenciam na motivação no ambiente de trabalho em um supermercado de médio porte no município de Raul Soares. Trata-se de uma pesquisa descritiva. Estima-se que participarão da pesquisa 40 colaboradores do

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

² Acadêmico do 8º período do curso de Administração – Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

³ 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 – UNIVERTIX – Matipó/MG.

⁴ 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 – UNIVERTIX – Matipó/MG.

⁵ 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 – UNIVERTIX – Matipó/MG.

⁶ Graduação em Serviço Social pelas Faculdades Integradas de Caratinga (2003); Especialização em Gestão de Recursos Humanos pelas Faculdades Integradas de Jacarepaguá (2006); e Mestrado em Serviço Social pela Universidade Federal de Juiz de Fora (2010).

⁷ Mestrando em Educação Ciências e Matemática (UFV). Graduado em Administração. Licenciado em Matemática (UNIFAL). 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 – UNIVERTIX – Matipó/MG.

supermercado. Para verificar o índice de rotatividade dos colaboradores será utilizado a planilha Turnover. Aplicação dos questionários será de forma presencial. Após aprovação ética, os questionários serão aplicados, e tabulados no programa Microsoft Excel e apresentados na forma de gráficos, tabela, com informações quantitativas, que serão analisadas pela estatística descritiva: frequência absoluta, relativa, média, e desvio padrão.

PALAVRAS-CHAVE: organização, motivação, clima organizacional, turnover.

INTRODUÇÃO

No mês de fevereiro de 2020, foi notificado no Brasil o primeiro caso de uma doença conhecida como Covid -19. O primeiro caso desta doença foi relatado oficialmente na China no final de 2019. Como resultado, ela se espalhou pelo mundo e foi declarado uma pandemia pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020.

Foram necessárias medidas sanitárias, para conter a pandemia (BRASIL, 2020), como os decretos fechando e proibindo diversas atividades não essenciais, com o intuito de promover o distanciamento social, pois só assim seria possível conter (ou minimizar) o avanço da doença. Dentre vários segmentos que foram fechados, atividades essenciais como segmento supermercadista se manteve aberto e com seus atendimentos nos horários normais, o que aumentou ainda mais a concorrência.

Diante do mundo globalizado e o cenário complexo e competitivo das organizações, as empresas precisam constantemente preparar-se para enfrentar a concorrência e deixar seus colaboradores motivados, buscando gerar melhores resultados (RODRIGUES e SANTOS, 2018).

Neste sentido, Rodrigues e Santos (2018) considera que o líder influência diretamente no clima organizacional e na motivação dos colaboradores, podendo aumentar ou diminuir a produtividade e a rotatividade de uma empresa. Cabe a empresa juntamente com o setor de gestão de pessoas, agir de forma coerente para determinar quais são os métodos mais eficazes para estabelecer um ambiente de trabalho que gere a motivação necessária para atingir seus objetivos e o sucesso organizacional.

Para produzir um trabalho eficiente e eficaz, o colaborador precisa de motivação e reconhecimento. Um fator que pode auxiliar nesse processo é o

investimento no funcionário. Esse investimento fará com que o colaborador se sinta valorizado, incentivado e inserido no ambiente corporativo como um todo (ABREU, 2021). Há lacunas que evidenciam as dificuldades, desafios e possibilidades dos gestores manterem colaboradores motivados no ambiente de trabalho, principalmente no segmento de supermercados em cidades do interior de Minas Gerais, sendo este o diferencial deste trabalho.

Diante disso, surge a necessidade de estudos sobre o clima organizacional como fator importante na motivação dos colaboradores de um supermercado em Raul Soares, que fica localizado no interior de Minas Gerais, com uma população estimada de 23.663 pessoas (IBGE, 2021), próximo às regiões de grande movimento de Caratinga e Ponte Nova. Este estudo justifica-se pela constante mudança no ambiente de trabalho e desafios para a motivação dos colaboradores dentro das empresas, principalmente no que tange o setor supermercadista. Empresas com funcionários motivados têm uma vantagem competitiva significativa sobre aquelas com funcionários desmotivados (SCHENKEL e CASTRO, 2019).

Segundo Leite et. al (2016) o grau de satisfação e de motivação pode afetar a estabilidade interna de todo um sistema. Na visão do autor um colaborador desmotivado pode afetar toda a organização, causando desequilíbrio até mesmo em outros funcionários.

Diante do exposto, o estudo tem como questão norteadora: quais fatores no clima organizacional influenciam para motivação dos colaboradores em uma empresa supermercadista de médio porte? O trabalho objetiva-se descrever os principais fatores do Clima Organizacional que influenciam na motivação no ambiente de trabalho em um supermercado de médio porte no município de Raul Soares.

Nota-se que o tema é de grande relevância científica, tendo uma necessidade de aprofundamento e estudos sobre o ambiente interno de uma organização, no que tange o fator motivacional dos colaboradores, bem como a sua influência cultural organizacional.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva que segundo Gil (2017) têm como objetivo a descrição das características de determinada população e o estabelecimento de relações entre as variáveis. Para isto, procurará analisar e descrever sobre o clima organizacional como fator motivacional dos colaboradores no ambiente de um supermercado na cidade de Raul Soares. A investigação será realizada nas áreas operacionais de um supermercado de médio porte na cidade de Raul Soares e os participantes do estudo serão os colaboradores. Estima-se que participarão da pesquisa 40 colaboradores do supermercado. Para verificar o índice de rotatividade dos colaboradores será utilizado a planilha Turnover.

A cidade de Raul Soares, localizada na Zona da Mata mineira, possui uma população estimada em 23663 pessoas. Em 2019, o salário médio mensal era de 1.7 salários-mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 13.2% (IBGE, 2021).

Para cumprimento das questões éticas, será solicitada à instituição a autorização para realização do estudo. Posteriormente, o projeto será submetido ao Comitê de Ética de Pesquisa com Seres Humanos (CEP), da faculdade UNIVÉRTIX, para apreciação ética. Após a aprovação do referido comitê, serão informadas aos participantes os objetivos do estudo e a sua participação será concretizada mediante o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Este estudo seguirá as especificações da Lei 466/2012 (BRASIL, 2012), que trata de pesquisa envolvendo seres humanos, resguardando-me o anonimato e autonomia de recusar-se desistir de fazer parte da amostra do estudo.

De posse da aprovação ética, os colaboradores do supermercado serão convidados para participar do estudo, respondendo questionários semiestruturados, elaborados a partir do levantamento bibliográfico, na qual contemplará dados sociodemográficos, e questões sobre fatores do Clima organizacional que influenciam na motivação no ambiente de trabalho em um supermercado.

A aplicação dos questionários será de forma presencial, e adicionalmente os pesquisadores adotarão um caderno/diário de campo para registrar as observações do local investigado. Os critérios de inclusão contemplarão pessoas de ambos os sexos, que atuem como funcionários no supermercado e que aceitem participar do

estudo. Como critérios de exclusão serão adotados aqueles funcionários que foram recentemente contratados (tempo menor que dois meses), que não conhecem totalmente a dinâmica de funcionamento do supermercado, e que se recusem a participar do estudo ou que não respondam os instrumentos de coleta de dados na íntegra.

Após aprovação ética, os questionários serão aplicados, e tabulados no programa Microsoft Excel e apresentados na forma de gráficos, tabela, com informações quantitativas, que serão analisadas pela estatística descritiva: frequência absoluta, relativa, média, e desvio padrão.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

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

Em essência, uma organização é fruto da associação de um conjunto de conhecimentos a um contexto conjuntural no qual pessoas se lançam ao atendimento de demandas individuais ou coletivas (NUNES, PORTO e MORAES, 2017). Nesse sentido, a palavra organização significa qualquer empreendimento humano criado e moldado intencionalmente para atingir determinados objetivos (CHIAVENATO, 2020).

A gestão de pessoas é um moderno viés inserido dentro das organizações. Estando em alta a valorização do elemento humano, a gestão de pessoas torna-se responsável por gerar um clima organizacional de integração, educação continuada e programas de incentivo visando a retenção de talentos (STEDILE, 2017). Se trata de um setor que necessita de uma gestão profissional e coerente com a sua importância na participação geral da empresa e no alcance de resultados por meio das pessoas, sendo estas parceiras nas decisões (OLIVEIRA, et.al 2018)

O sucesso das organizações consiste no trabalho desenvolvido pelas pessoas, pelo exercício da figura de liderança e pelo trabalho dos liderados (VENÂNCIO, 2017). Com esse pensamento, Venâncio (2017), assinala que a liderança é um processo indispensável para que as organizações funcionem e operacionalize-se através de seus objetivos e fins. A liderança acaba por ser uma postura de estar à frente de uma

operação em busca de atingir resultados, acoplada a postura de quem entende e aceita ser liderado em prol destes resultados (VENÂNCIO, 2017).

Motivação

Segundo Chiavenato (2020), A motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidades, além disso, a motivação constitui um importante campo do conhecimento da natureza humana e da explicação do comportamento humano.

O autor ainda afirma que segundo Maslow, o homem se motiva quando suas necessidades são supridas, como a autorrealização, autoestima, necessidades sociais, segurança e necessidades fisiológicas.

Pesquisas têm demonstrado que apenas o salário não está entre as primeiras variáveis responsáveis pela alta ou baixa insatisfação dos empregados nas empresas. Quando se pesquisa a satisfação dos indivíduos, aspectos como segurança no trabalho, perspectivas de evolução profissional, têm sido fatores mais votados (Marras 2016).

Frederick Herzberg também formulou uma teoria para explicar o comportamento humano e a motivação no trabalho, Teoria dos dois Fatores, que descreve os Fatores Higiênicos e Fatores motivacionais. Chiavenato (2020) fala que os Fatores higiênicos estão localizados no ambiente que rodeia as pessoas e abrangem as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho, como salário, benefícios sociais, tipo de chefia ou supervisão, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa etc.

O autor também descreve os Fatores Motivacionais, e diz que eles estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que a pessoa executa. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e autorrealização e dependem das atividades que o indivíduo realiza no trabalho.

As teorias de motivação de Maslow e Herzberg apresentam pontos de concordância: os fatores higiênicos de Herzberg relacionam-se com as necessidades

primárias de Maslow (necessidades fisiológicas e de segurança), enquanto os fatores motivacionais relacionam-se com as necessidades secundárias (necessidades de estima e autorrealização (Chiavenato 2020).

Dentre algumas teorias relacionados à motivação destaca-se a pirâmide das necessidades de Maslow.

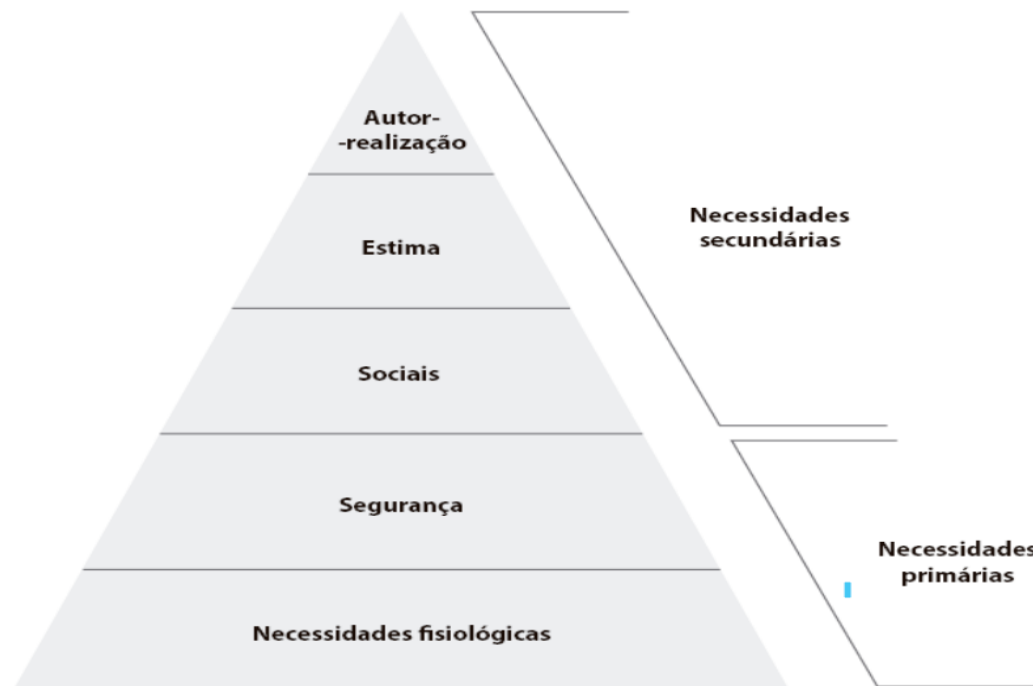


Figura 1: Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow.
Fonte: CHIAVENATO (2020).

De certa maneira essa teoria estuda a motivação através das necessidades humanas. Podemos observar que as necessidades secundárias são atingidas somente depois que os níveis inferiores da pirâmide, as necessidades primárias, estiverem realizados. De acordo com Souza e Santos (2017, p.71), “motivar quer dizer ‘mover para ação’, mobilizar energia e esforços na busca da realização de determinada meta, motivação, portanto, é o que move uma pessoa para uma determinada ação”.

Clima Organizacional

O clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus colaboradores. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima

motivacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração (CHIAVENATO, 2020).

O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização fazem seu trabalho. Ele faz parte da qualidade do ambiente organizacional, sendo percebido pelos participantes da empresa e que influencia o comportamento (SILVA e SOUZA, 2017).

Segundo Dias (2013) o clima organizacional também é afetado pelo tratamento que um chefe possa ter com os seus subordinados, a relação existente entre os trabalhadores da empresa, a relação com os fornecedores e o relacionamento com os clientes, entre outros fatores que vão lhe dando forma, e que podem tornar-se um obstáculo ou não para o bom desempenho da organização.

Um aspecto que indica enorme influência no clima Organizacional é o fluxo de entradas e saídas de pessoas, dá-se o nome rotatividade de pessoal ou “Turnover”. Em toda organização saudável, ocorre normalmente um pequeno volume de entradas e saídas de recursos humanos que ocasiona rotatividade meramente vegetativa e de simples manutenção do sistema (CHIAVENATO, 2023).

A rotatividade pode ser um benefício para a inclusão de novos talentos na organização, mas ao mesmo tempo ela perde talentos já preparados para outras organizações, incluindo concorrentes que os recebem de graça. Em outras palavras, a rotatividade é uma faca de dois gumes: ela pode incrementar o capital humano, assim como pode reduzi-lo, conforme se recebe ou perde talentos nesse processo (CHIAVENATO, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por se tratar de um Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, as considerações finais serão apresentadas após finalização do estudo, identificando possíveis limitações e contribuições para estudos futuros.

REFERÊNCIAS

ABREU, R. T. N. A importância da gestão de pessoas na promoção do bom clima organizacional. Diversità: **Revista Multidisciplinar do Centro Universitário Cidade Verde**, v. 7, n. 1, 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria Nº 356, de 11 de março de 2020**. Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Brasília-DF: Ministério da Saúde, 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>. Acesso em: 17 mar. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025170/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos - Os Novos Horizontes em Administração**. São Paulo – SP: Editora Atlas, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025729/>. Acesso em: 19 mar. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração - Uma Visão Abrangente da Moderna Administração das Organizações**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788597024234. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024234/>. Acesso em: 09 jun. 2022.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança**. São Paulo: Grupo GEN, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484485/>. Acesso em: 17 mai. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008. __. Como elaborar projetos de pesquisa, v. 4, 2020.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Indicadores**. 2021. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/raul-soares/panorama>. Acesso: 05 de jun. de 2022.

LEITE, C. E et al. A Motivação no ambiente de trabalho: um estudo de caso na feira de importados. **Congresso Nacional de Excelência em Gestão & Inovarse**. 2016.

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 15. ed. São Paulo: **Futura**. 2016.

NUNES, S. G.; PORTO J. F. G. R.; MORAES, N. R. Conhecimento e organização: indicativos pós-Bolonha de uma sociedade em construção. **Revista Observatório**, v. 3, n. 6, p. 338-353, 1 out. 2017

OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea B. W. **Gestão de pessoas**. [Porto Alegre]: Grupo A, 2018. 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 17 mai. 2022.

RODRIGUES, L. P; RODRIGUES, Rodolfo Henrique; SANTOS, Hugo Henrique. A influência do gestor no clima organizacional: motivação no ambiente de trabalho. **Revista Executive On-Line**, v. 3, n. 1, p. 29-42, 2018.

SILVA, G. A.; SOUZA, Luciane Albuquerque Sá. O impacto causado pelo clima organizacional no desempenho e na qualidade de vida da equipe de trabalho do Hotel Hardman-João Pessoa, PB. **Revista Campo do Saber**, v. 3, n. 1, 2017.

SOUZA, E. C.; SANTOS, Aline Rocha Alves dos. Motivação de Pessoas no Ambiente de Trabalho na Organização. **Revista de Produção Acadêmico-Científica**, Manaus, v. 4, n. 1, 2017.

STEDILE, M. O setor de gestão de pessoas e a importância da retenção de talentos. **Revista de administração**, v. 15, n. 27, p. 57-76, 2017.

SCHENKEL, C. K; CASTRO, R. R. S. A influência do clima organizacional na motivação dos colaboradores da empresa resil calçados rs. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE**, n. 11, p. 39-64, 2019.

VENÂNCIO, P. M. M. **Liderança e motivação nas organizações: o papel do líder na construção da imagem institucional**. 2017. Tese de Doutorado.