

ESTUDO DE FATORES DE AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E DIMINUIÇÃO DOS CUSTOS PELA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES¹

Luiz Alfredo Rodrigues Alves Marzochi
Faculdade de Agudos - FAAG

RESUMO

Este trabalho explanou sobre as principais vantagens da motivação dentro de uma empresa, principalmente traçando um paralelo com o aumento do faturamento e diminuição dos custos, com base em uma equipe motivada e conseqüentemente comprometida, onde desempenha suas funções com muito mais eficiência, o que desencadeia em um aumento na produtividade e uma redução nos custos principalmente por equívocos humanos.

Palavras-chave: motivação, rentabilidade, custo e desempenho.

INTRODUÇÃO

Na época que precedeu a fábrica, o trabalho industrial era desempenhado nas casas das próprias pessoas, assim chamadas indústrias artesanais. A grande maioria do povo trabalhava mais na agricultura do que nas indústrias. A recompensa pelas atividades dos trabalhadores era uma bagatela em dinheiro ou em espécie, o que, quando muito, representava a quantia apenas suficiente para a subsistência e, nas condições piores, permitia apenas ao trabalhador o mínimo para permanecer vivo.

¹ MARZOCHI, Luiz Alfredo Rodrigues Alves. Estudo de fatores de aumento de produtividade e diminuição de custos pela motivação de colaboradores nas organizações. **Rev. Npi/Fmr**. set. 2011. Disponível em: <<http://www.fmr.edu.br/npi.html>>

Com o passar do tempo a mecanização se tornou cada vez mais sofisticada e os empregos resultantes se tornaram especializados, e a contribuição do trabalhador individual, ou do grupo de trabalho, começou a ter maior significância, foi então que a partir da década de 70 que o processo motivacional começou a ter maior intensidade.

A palavra “motivar”, significa dar motivo, causar, expor motivo. E o sinônimo da palavra motivação é causa, razão, fim e infinito logo a palavra “motivação” vem da palavra “motivo” mais o sufixo “ação”, que quer dizer movimento, atuação ou manifestação de uma força uma energia, um agente. Daí surge que a motivação é intrínseca, é um impulso que vem de dentro, isto é, que tem suas fontes de energia no interior de cada pessoa, é uma força que direciona a pessoa para alguma coisa, ou seja, um objetivo.

A motivação verdadeira nasce das necessidades intrínsecas onde encontram sua fonte de energia, nas necessidades e ações do ser humano, assim também é nas organizações.

Desta forma com a compreensão da motivação, certamente poderemos traçar um paralelo entre o aumento da rentabilidade da empresa, bem como, a diminuição dos custos.

Quando falamos em aumento de rentabilidade, estamos focando na parte em que pessoas, ou melhor dizendo colaboradores internos, mais motivados, certamente produzem muito mais que os desmotivados, ou com pouca motivação, o que conseqüentemente acaba acarretando em um aumento das receitas da organização.

Já no momento em que falamos em diminuição dos custos, estes estamos relacionando com a diminuição, ou mesmo, extinção dos custos diretamente ligados aos equívocos ou prejuízos causados pelos empregados através da

inobservância dos procedimentos internos da empresa, ou mesmo, pela pura simples falta de atenção no momento da execução das tarefas, o que acaba acarretando em uma economia de tempo, materiais e dinheiro que se teria que despende para a indenização de eventuais prejuízos.

Assim, pelo acima exposto, seja pelo aumento da rentabilidade, bem como, pela diminuição dos custos, fica mais que claro que a motivação é uma excelente fonte e aumento de faturamento da empresa.

OBJETIVOS

Geral

Conhecer alguns reflexos da motivação sobre o aumento do faturamento da empresa.

Específicos

Identificar alguns fatores motivacionais que influenciam diretamente na rentabilidade e na redução dos custos de uma empresa.

DESENVOLVIMENTO

Como estamos em uma era de extrema competição entre as empresas, além das estratégias de marketing e administração, precisamos voltar nossa atenção para a motivação, pois atualmente a mesma se mostra como um diferencial no cenário mercadológico, onde podemos identificar que as empresas que possuem seus funcionários motivados, conseqüentemente, são as que possuem maior sucesso no mundo corporativo.

A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos (motivos aqui entendidos como desejos ou impulsos que ocorrem no interior dos indivíduos). Os motivos é que impulsionam e mantêm o comportamento dos indivíduos, são, por assim dizer, as molas da ação, também se pode identificar os motivos com as necessidades e dizer que os indivíduos são movidos pelas necessidades. Existem algumas teorias clássicas, além de outras tantas mais atuais, que tentam explicar ou mostrar como é que a motivação surge. Entre as clássicas encontramos a de MASLOW(1954) e a de HERZBERG(1959).

Maslow(1954) formulou o seu conceito de hierarquia das necessidades, que influenciam o comportamento humano. Maslow concebeu essa hierarquia porque o homem é uma criatura que expande as suas necessidades no decorrer da vida. À medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do comportamento.

A hierarquia das necessidades de Maslow nos traz que as necessidades fisiológicas são as que respondem pela manutenção da vida e conservação da espécie, como as de alimentação, de moradia e de sexo. As necessidades de segurança correspondem ao desejo do indivíduo de proporcionar para si e para os seus um ambiente físico e emocional seguro e livre de ameaças. Já as necessidades sociais estas vinculam-se à vontade da pessoa de ser aceita por outras de seu convívio, bem como de desenvolver, com as mesmas, um relacionamento amistoso. Posteriormente vem as necessidades de estima, que correspondem ao desejo da pessoa de desenvolver uma auto-imagem positiva e de receber atenção e reconhecimento dos outros, desde que tenham sido satisfeitas as necessidades sociais, a satisfação das necessidades provoca, por sua vez, sentimentos de auto-confiança, de prestígio, de poder e de ser útil e necessário. Como última necessidade, Maslow coloca as necessidades de auto-realização, que após terem sido satisfeitas as necessidades de estima, surgem as de autorealização, que correspondem a categoria mais alta na escala, que se

referem à realização máxima do potencial individual e, segundo Maslow(1954), resumem-se na idéia de que “o que um homem é capaz de ser, deve ser”.

Já Herzberg desenvolveu uma teoria de motivação no trabalho, verificou e evidenciou através de muitos estudos práticos a presença de que dois fatores distintos devem ser considerados na satisfação do cargo, são os Fatores Higiênicos e os Motivacionais. Os fatores higiênicos referem-se às condições que rodeiam o funcionário enquanto trabalha, as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o salário, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os funcionários, os regulamentos internos, as oportunidades existentes, etc. Herzberg(1959), contudo, considera esse Fatores Higiênicos muito limitados na sua capacidade de influenciar poderosamente o comportamento dos empregados. Quando esses fatores do ambiente de trabalho são ótimos, simplesmente evitam a insatisfação. Já os fatores motivacionais, estes fatores referem ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. São os Fatores Motivacionais que produzem algum efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência. O termo motivação, para Herzberg, envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional. Quando os Fatores Motivacionais são ótimos, elevam substancialmente a satisfação, quando são precários, provocam ausência de satisfação.

A motivação surge no interior das pessoas, ninguém pode motivar ninguém, o que se pode tentar de alguma forma, baseados em técnicas e sensibilidades adequadas, é somente despertar a motivação de dentro das pessoas, mas não adianta tentarmos motivar as pessoas se não se tem um Líder que desperte essa motivação, que mostre que as pessoas fazem parte da empresa, que trate os funcionários como se fosse uma família, que saiba lidar com pessoas difíceis, que seja simpático, alegre, que transmita segurança. Motivando pessoas não é fácil, pois cada um tem pensamentos, idéias e gostos diferentes, então por isso devemos

encontrar uma pessoa adequada para liderar, pois com pessoas Motivadas a empresa vai conseguir obter resultados positivos, a produtividade irá aumentar, e com isso levará a empresa há obter um grande sucesso.

Quantas vezes a gente se pergunta porque algumas pessoas vão mais longe, avançam mais rápido e conseguem melhores resultados do que outras? Diferentes pessoas, vivendo sob as mesmas condições, tem resultados tão variáveis quanto suas digitais. Isso é no mínimo, muito intrigante, principalmente porque todos desejamos ser as pessoas que dão certo. Há, sem dúvida, algum tipo de habilidade especial, talento, para a atividade que se propõe mas só isso não se explica. Quanta gente talentosa fica no meio do caminho, estagnada na vida, que não se desenvolve que nunca chega lá. Não o talento, por si só não justifica os resultados. Talvez seja o esforço acima da média. Entretanto, aí também encontramos dificuldades em formar um padrão. Se por um lado os mais bem sucedidos trabalham com muita persistência, e determinação, por outro lado tem muita gente, suando a camisa que não decola na vida. Assim, a persistência é um componente, mas não determina a vitória. Se a fórmula "talento e persistência" não garante os melhores resultados, então o que falta? Educação? Não pode ser, pois existiram muito semi-analfabetos, que revolucionaram a história do mundo. Einsten por exemplo, foi expulso da escola, após três meses de aula, sob a alegação dos professores de que ele não possuía capacidade mental para o aprendizado. Justo ele, o cientista autodidata que mais tarde influenciou a vida de toda a humanidade com sua "teoria da relatividade". Seria ainda, a inteligência a resposta para quem quer vencer a partida? Quantos gênios estão circulando na vida, sem expressão neste exato momento, sem ter trabalho ou ocupação? Na filosofia clássica encontramos algumas pistas que nos dizem que o fracasso e o sucesso são parentes de primeiro grau e a linha que os separa é incrivelmente milimétrica. Depende mesmo da escolha do ser humano em ser positivo ou negativo, ter metas, ser seta e não alvo, isto é, correr na frente para obter a vitória, afinal, quem corre atrás se cansa e não alcança. O pensador romano Sêneca, que viveu nos tempos de Cristo, dizia : "Se o ser humano não sabe para qual porto se

dirige, nenhum vento lhe será favorável". Pensei ainda, que o incentivo poderia ser a grande diferença. O mundo nos dá o incentivo em forma de planos, trabalho, mercado, oportunidade e família. Porém, o incentivo só é útil, se encontra uma pessoa motivada. Motivação é a diferença que faz a diferença. É a diferença entre os que dão certo. É a chave que abre a porta e reúne na mesma pessoa o talento, a persistência, a educação, a inteligência e o incentivo. E essa "equipe" acaba por dar consistência à construção dos nossos propósitos individuais, transformando nossos sonhos em realidade. Não existe nenhum truque para vencer. E estar motivado representa 90% do caminho a se percorrer para ter um comportamento positivo e uma vida de resultados. (MORAES, 2004)

Neste diapasão, as organizações que pretendam ser competitivas deverão olhar para os seus colaboradores numa perspectiva mais humanista e social do que instrumentalista, como aconteceu durante décadas. As organizações terão que ter uma preocupação crescente com a qualidade de vida dos trabalhadores com o objectivo de contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, o que garante a presença de colaboradores motivados e mais produtivos. Esta preocupação, faz com que as empresas sejam essenciais para a vida das pessoas, possibilitando-lhes competência, autonomia, iniciativa e significado para as suas vidas, pois as empresas ajudam os seus colaboradores a estabelecer um equilíbrio entre a vida pessoal e organizacional, o que conseqüentemente acarreta as organizações um elevado desempenho corporativo. (MARTINS, 2006)

Motivar é perceber as necessidades do funcionário e criar estratégias para que ele realize melhor o seu trabalho, com segurança, competência, eficácia e aliado aos objetivos da organização. Qualquer pessoa que realiza suas atividades motivada, conseqüentemente incentivará aos outros que estão ao seu redor. Motivar não é apenas aumentar o salário ou dar bônus, o administrador necessita compreender que a partir de práticas simples, como um curso de capacitação, palestras, reconhecimento, entre tantos outros, trarão maiores benefícios não só a empresa como também aos envolvidos nela, principalmente o cliente. O

desempenho dos funcionários está diretamente ligado à sua motivação e o desempenho da organização, de maneira geral, depende do desempenho dos funcionários, a partir de então, percebe-se a importância de se compreender aspectos referentes à motivação dentro de uma empresa. Assim, concluímos que a motivação é um fator importante e que quando motivados os benefícios refletem-se na produtividade e no próprio desempenho. Assim, a organização será cada vez melhor, quando o homem que nela atua for cada vez mais valorizado e motivado ao crescimento. (FILHO, 2009)

Costa (2010) aponta que as organizações devem proporcionar espaços de trabalho saudáveis, preocupar-se com a qualidade de vida dos seus colaboradores e serem atractivas para trabalhar, privilegiando a existência de pessoas motivadas. Num ambiente económico global e competitivo, torna-se urgente actuar em consonância, num contexto organizacional capaz de manter o equilíbrio, entre a incerteza e a insegurança económica. As organizações devem proporcionar segurança e confiança aos trabalhadores, para que estes continuem a garantir um desempenho elevado e eficaz, contribuindo assim para elevar a performance organizacional. A chave do sucesso para um elevado desempenho das organizações está na congruência entre os elementos da organização, principalmente entre a estratégia, a estrutura, as pessoas e a própria cultura organizacional. Ao relacionar-se as principais teorias da motivação verifica-se que são inúmeras e distintas as razões motivacionais de cada pessoa, apesar de partilharem o mesmo espaço organizacional. Conclui-se que, apesar de existirem várias definições dos conceitos e diferentes teorias de diversos autores, relativas ao mesmo tema, o objetivo final é similar, ou seja, fazer com que os trabalhadores se sintam satisfeitos e motivados no seu local de trabalho e, na realização das tarefas inerentes à função que desempenham, contribuindo de forma decisiva para o aumento da performance da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pôde-se identificar quão importante é a motivação para uma organização, a mesma acarreta diretamente no sucesso da empresa e de seus funcionários, tanto no âmbito profissional como pessoal, pois sempre uma área acaba refletindo na outra, por isto esta preocupação com o bem estar dos clientes internos.

Quando nos deparamos com uma empresa com uma equipe motivada, é eminente identificarmos o bom desempenho da organização como um todo, visto que a motivação além da satisfação pessoal dos funcionários, também está direta e proporcionalmente ligada ao aumento da rentabilidade e diminuição dos custos, visto que os clientes internos satisfeitos refletem em aumento da produção, face a otimização do tempo, boa vontade e atenção no desempenho de suas funções, o que acarreta em economia de matéria prima e ausência de dispêndio monetário com indenizações por equívocos cometidos no mau desempenho da função, além de outros benefícios indiretos como diminuição da rotatividade e a ociosidade na empresa.

Assim, verificamos que as grandes organizações de sucesso, cada vez mais investem em planos de motivação para seus funcionários, pois fica nítido que um funcionário motivado além de possuir uma presença agradável, o que proporciona um excelente clima organizacional na empresa, este também, acarreta em um aumento do faturamento da empresa face au aumento da rentabilidade e a diminuição dos custos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MORAES, Simone Alano de. **Motivação e Liderança**. Urcamp, Bagé, mar. 2004. Seção Monografias. Disponível em:

<http://www.urcamp.tche.br/redepp/monografias%20para%20site/Motiva%E7%E3o%20-%20monografia%20Simone%20-%20PRONTA.pdf>. Acesso em: 13/06/2011.

DORA, Dora Cristina Moreira. **Teorias da Motivação no Trabalho e as Organizações Autentizóticas**. Doramartins, Aveiro, dez. 2006. Seção Artigos Elaborados. Disponível em:

<http://doramartins.com/Doc/Motivacao%20no%20Trabalho%20e%20as%20Organizacoes%20Autentizoticas.pdf>. Acesso em: 15/06/2011.

RICCO, M.F.F. ET AL. **A Importância e os Benefícios de Uma Equipe Motivada**. Univen, Nova Venécia, dez. 2009. Seção Monografias. Disponível em: <http://univen.no-ip.biz/listamono/monografias%5CAdministra%C3%A7%C3%A3o%20de%20Empresas%5C2009/A%20IMPORT%C3%82NCIA%20E%20OS%20BENEF%C3%8DCIOS%20DE%20UMA%20EQUIPE%20MOTIVADA.pdf>. Acesso em: 18/06/2011.

COSTA, Paula Cristina. **Motivação no Trabalho**. RH Portal, Lisboa, out. 2010. Seção Artigos RH Portal Disponível em: http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=x9oif4v7j. Acesso em: 18/06/2011.