LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

SILVANA JOYCE COSTA CAVALCANTE MELO

ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DOS COSTUREIROS NA FÁBRICA NORDESTE

Natal/RN
2014

SILVANA JOYCE COSTA CAVALCANTE MELO

ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DOS COSTUREIROS NA FÁBRICA NORDESTE

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profª. Karina de Oliveira Costa Bezerra, M. S. C

Natal/RN
2014

SILVANA JOYCE COSTA CAVALCANTE MELO

ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DAS COSTUREIRAS NA FÁBRICA NORDESTE

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação do Centro Universitário do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Monografia apresentada e aprovada em ____ de ____ 2014 pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros.

_____

Profª. Karina de Oliveira Costa Bezerra
Orientadora

_____

Membro Examinador

_____

Membro Examinador

RESUMO

Este documento apresenta uma análise sobre o nível de motivação e satisfação dos costureiros da Fábrica Nordeste. O tema analisa se a busca pela melhoria contínua dos resultados estão realmente ligados à gestão de pessoas. Como o setor de RH da fábrica utiliza algumas ferramentas como Avaliação de Desempenho, treinamentos e desenvolvimentos de pessoas desde 2010, mostrou-se cada vez mais engajada no foco da empresa, que é fornecer moda com rapidez e preço baixo. Para isso teve que conscientizar os colaboradores à vestir a camisa de forma harmoniosa e que não houvesse desgastes e desentendimentos entre os líderes e seus liderados. Tratando assim a satisfação não só do cliente, como também de sua própria equipe, elevando a motivação que há em cada um dos integrantes. O questionário mostrou claramente que os colaboradores são reconhecidos, sabem o que devem fazer, têm um bom relacionamento com seus líderes e colegas de trabalho e sentem-se responsáveis pelos seus sonhos e sucesso profissional, dessa forma satisfeitas e motivadas a trabalhar pela empresa. Pode-se concluir que a grande expectativa com relação à nova gestão do RH da Fábrica Nordeste, como o aperfeiçoamento dos treinamentos, desenvolvimento e implantação da avaliação de desempenho, trouxeram maior reconhecimento e melhoria contínua, demonstram que o processo de implantação de um programa estruturado não acaba, na medida em que crescem as expectativas e as exigências do mercado em geral. Também foi concluído que a verdadeira gestão do RH, influencia e trata diretamente nos resultados exigidos pela produção. Trazendo assim a nova forma de gestão, que não é apenas função da empresa selecionar e admitir funcionários, e sim, treinar e desenvolver pessoas para o progresso juntamente à seus setores.

Palavras-chave: Motivação. Satisfação. Costureiros. Resultados.

ABSTRACT

This document presents an analysis of the level of motivation and satisfaction of the tailors of Northeast Factory. The theme looks at whether the quest for continuous improvement of results are actually related to people management. As the HR sector of factory uses some tools such as performance appraisal, training and development of people since 2010, proved to be increasingly engaged in the company's focus, which is to provide fashion with speed and low price. For it had to raise the awareness of employees to wear the shirt smoothly and that there was no wear and disagreements between leaders and their subordinates. Treating the satisfaction not only of the client, as well as for his own team, raising the motivation of each one of the members. The survey clearly showed that employees are recognized, know what to do, have a good relationship with their leaders and co-workers and feel responsible for their dreams and professional success, thus satisfied and motivated to work for the company. It can be concluded that the great expectations regarding the new HR management of Northeast Factory, like the improvement of training, development and implementation of performance evaluation, brought greater recognition and continuous improvement, demonstrate that the process for deploying a structured program does not end, as growing expectations and demands of the market in general. It was also concluded that the real HR management, influence and deals directly on the results required by the production. Bringing the new management approach, which is not only the company's function select and admit people, and yes, train and develop people for progress along the flanks.

Keywords: Motivation. Satisfaction. Tailors. Results.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Sexo..... 21
Gráfico 2 – Idade..... 22
Gráfico 3 – Tempo de Serviço..... 22
Gráfico 4 – Escolaridade..... 23
Gráfico 5 – Sabe pelo que é responsável e o que é esperado dele..... 24
Gráfico 6 – Responsável pelo sucesso e luta pelos sonhos..... 24
Gráfico 7 – Acorda todos os dias disposto a trabalhar..... 25
Gráfico 8 – Reconhecimento pelo trabalho..... 25
Gráfico 9 – Tem apoio do líder direto..... 26
Gráfico 10 – Satisfação em trabalhar na fábrica Nordeste..... 26
Gráfico 11 – Como é o relacionamento com o líder direto..... 27
Gráfico 12 – Como avalia o conforto do ambiente de trabalho..... 27
Gráfico 13 – Como é o relacionamento com os colegas de trabalho..... 28

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO **08**
1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO **08**
1.2 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO **10**
1.3 OBJETIVOS **11**
1.3.1 Objetivo Geral **11**
1.3.2 Objetivos Específicos **11**
1.4 JUSTIFICATIVA **12**
2 REVISÃO DA LITERATURA **13**
2.1 MOTIVAÇÃO **13**
2.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO **14**
2.2.1 Objetivos da avaliação de desempenho **15**
2.2.1.1 Análise da performance **15**
2.2.1.2 Verificação da necessidade de treinamento **15**
2.3 COMPORTAMENTO **15**
2.4 TEORIA DE MASLOW **16**
2.4.1 Necessidades primárias **16**
2.4.2 Necessidades secundárias **16**
2.5 SATISFAÇÃO **16**
2.6 LIDERANÇA **17**
3 METODOLOGIA **18**
3.1 TIPO DE PESQUISA **18**
3.2 UNIVERSO DE AMOSTRA **18**
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS **19**
3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS **20**
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS **21**
4.1 DADOS INFORMATIVOS **21**
4.2 DADOS AVALIATIVOS **23**
4.2.1 Identificação do grau de motivação dos costureiros **23**
4.2.2 Identificação do grau de satisfação dos costureiros **25**
4.2.3 Fatores que contribuem para a desmotivação e insatisfação dos costureiros **26**
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES **29**
REFERÊNCIAIS **30**
APENDICÊ **31**

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

Empresas de grande porte mostram-se cada vez mais investidoras do setor de Recursos Humanos, tornando-o mais preparado e dentre as atividades desenvolvidas pelo RH das empresas de maior porte parte destaca-se a avaliação do desempenho, que tem como foco os objetivos e metas organizacionais juntamente a seus colaboradores. Neste trabalho vem-se abordar causas da qual motivam e deixam os colaboradores satisfeitos a alguns fatores decisivos dentro de uma empresa que foge ao exigido pelos gestores e pelo sistema organizacional.

Mesmo tratando de um universo de amostra grande (grande em estrutura e quantidade de funcionários) a avaliação para as lideranças não mostrou grandes dificuldades. Posto que no caso da empresa observada, foi notória a presença de líderes antigos que não têm formação acadêmica, mesmo assim, tentam compreender o propósito da avaliação de desempenho. Que vem para conhecer de perto seus funcionários, já que, o setor do RH não tem como ver de perto cada atividade.

Fazendo-se necessário conceituar a avaliação de desempenho, que segundo Chiavenato (2008, p.241), "A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados, das competências que ela oferece e do seu potencial de desenvolvimento." Onde também o termo competência significa, segundo Rabaglio (2004),

> Ser competente está relacionado com um bom desempenho numa determinada tarefa, o que não garante que esse desempenho será bom sempre. Ter competência para a realização de uma tarefa significa ter conhecimentos, habilidades e atitudes compatíveis com o desempenho dela e ser capaz de colocar esse potencial em prática sempre que for necessário.

Devido às observações feitas dentro da estrutura, foi visto o tipo de profissionais contratados com o passar dos anos. E devido a isto, o método de avaliação se dá na análise de um contexto, um objetivo, um projeto, um plano.

Não há como aprimorar qualquer processo ou pessoa sem avaliar. Então, logo após avaliar foram preparados treinamentos e feito o desenvolvimento das

pessoas de acordo com as necessidades que surgirem diante da avaliação. Nesse sentido, os métodos avaliativos são uma das mais poderosas ferramentas no setor de Recursos Humanos, é um fator decisivo na tomada de decisão. Nesse aspecto, foi à avaliação de desempenho feita na empresa no primeiro trimestre de 2011 que apontou onde seria preciso oferecer mais treinamentos e atuar melhor no plano de cargos e salários, cabendo aos responsáveis melhor preparar seus colaboradores.

Esperou-se que com essas mudanças, se fixem em cargos ao nível os que realmente têm competências. Posto que, alguns acontecimentos dentro das unidades fabris eram causados por algumas "chefias" incoerentes a visão da gestão organizacional e gerencial. Que não sabiam lidar com as pessoas, não sabiam se comunicar, não compreendiam a necessidade de layout na estrutura, utilizar as ferramentas fornecidas pela empresa, nem ao menos se expressam corretamente. Sem citar os casos de assédio moral, os laços pessoais, os acidentes de trabalho, entre muitos acontecimentos. O que causava a desmotivação clara dos colaboradores e atingindo diretamente sua produtividade e consequentemente a taxa de entrega ao seu cliente final.

A partir deste contexto, a fábrica Nordeste no passar dos anos, fez com que os perfis das lideranças mudasse, uma mudança comportamental diante da conscientização obtida com os treinamentos dados.

Partindo desse pressuposto, o trabalho responde a seguinte questão: **Qual o nível de motivação e satisfação dos costureiros, no ambiente produtivo?**

1.2 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

A Fábrica Nordeste hoje desempenha um papel essencial na indústria de confecções no Brasil, sendo atualmente a maior indústria de confecções da América Latina. Uma empresa deste porte alia em seus interiores cerca de nove mil colaboradores, maquinários de alta tecnologia e grande estrutura. Existente desde 1956, e hoje fornece apenas para as lojas do grupo a qual faz parte.

Atualmente o filho de seu fundador, Flávio Rocha, assume a presidência do grupo e Nevaldo Rocha (o fundador) a presidência da fábrica, possui um leque de diretores (Industrial, Recursos Humanos, Financeiro, Comercial e de Marketing) voltados para resultados. E uma equipe de gerencia industrial altamente capacitada, com bastante experiência no ramo. E uma equipe comercial de gerencia focada no que o cliente final deseja.

Onde, no início de tudo, a equipe do Cliente final (Lojas Nordeste) define como deseja que sua coleção seja feita, tudo com base em pesquisas feitas na Europa pelos estilistas. Como base nisso é comprado às matérias primas (Tecido, botões ilhós, zíperes, etc), e fabrica-se na própria fábrica a malha (lisas e listradas). Assim é feito peças de mostruário com intuito de organizar a montagem de linha, e assim alinhar como será a modelagem, caimento da matéria prima no corpo, ou se terá customização, algum ajuste, entre outros fatores.

Então a peça de mostruário passa por uma equipe de engenharia para analisar o tempo que a peça levará para ser confeccionada e o valor do material utilizado nela, assim, lhe dando um preço de custo, gerando um preço de venda. As peças enfim são programadas no setor de planejamento, que envia ordem de processo para a o almoxarifado, que entrega o material para o corte, então para a costura final ou as manda para o setor de customização para depois serem costuradas. Enfim, a embalagem engoma e encaixota todas as peças e as manda para os Centros de Distribuições, que repassa as caixas para a expedição e as encaminha para as lojas na transportadora do grupo.

A mesma procura preservar e transmitir a essência da empresa além da história das unidades, dos meios de produção, das mudanças ocorridas, mas também a história das milhares de pessoas cujo percurso de vida se reflete nesta

atividade em dezembro de 2010, se adaptou à que o mercado necessitava, e focado na visão estratégica da empresa, aconteceu a reengenharia do seu sistema, e também a implantação do plano de cargos e salários.

No ano de 2010 a área de Recursos Humanos da Nordeste se intensificou na organização, coube aos profissionais desta área não apenas executar as tarefas relacionadas ao cumprimento das exigências trabalhistas, mas ir, além de realizar recrutamento e seleção de pessoas para trabalhar na empresa, hoje já é notório como foi importante ter existido a necessidade de acompanhar o desempenho de seus colaboradores.

A compreensão do sentido da avaliação e o aprimoramento de sua utilização quando o foco são os seres humanos, são sonhos ainda por serem conquistados na maioria dos ambientes de trabalho da fábrica. Entender as pessoas e suas relações em grupo exige muita competência por parte do avaliador.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar o nível de motivação e satisfação dos costureiros, no ambiente produtivo.

1.3.2 Objetivos Específicos

a) Caracterizar o perfil dos costureiros

b) Identificar o grau de motivação nos costureiros.

c) Identificar o grau de satisfação nos costureiros.

d) Conhecer os fatores que contribuem para a desmotivação e insatisfação.

1.4 JUSTIFICATIVA

Este tema tem por finalidade mostrar de forma esclarecedora o que acontece dentro das empresas de confecção de grande porte, não só na fábrica Nordeste, a respeito da motivação e satisfação dos seus colaborados causados pelas lideranças. Ver e entender as atitudes dos colaboradores. Como isto é visto e abordado pela empresa, o avanço a respeito da solução para este impasse e implantação.

É bom ressaltar que ao trabalhar a liderança de uma organização, não trabalha-se apenas o comportamental, trabalha-se também os métodos exigidos pela organização, como os meios de processo para um melhor aproveitamento do tempo e diminuindo os custos do processo.

Líderes treinados gastam menos tempo, desempenham mais, cativam seus colaboradores e fazem com que eles rendam o bastante pela empresa. Portanto, o setor de Recursos Humanos da Nordeste que teve a iniciativa de avaliar seus colaboradores, com certeza teve a capacidade de treinar e capacitar seus líderes por intuito de melhor habilitar seus funcionário dentro de suas estruturas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Este trabalho está abordando temas como liderança, comportamento, necessidade, motivação e satisfação, de forma esclarecedora.

2.1 MOTIVAÇÃO

A motivação dos colaboradores é o "fogo que estimula a organização". Sem ela, os mesmos não têm a necessidade de está ali e colaborar para o objetivo da organização. A motivação está em todos os seres, é uma força que estimula o indivíduo a agir para uma finalidade, um objetivo. Na visão de Robbins (2005, p. 132) motivação é,

> Como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. Embora motivação, de maneira geral, se relacione ao esforço para atingir qualquer objetivo, vamos reduzir nosso foco nos objetivos organizacionais para refletir nosso interesse específico no comportamento relacionado ao trabalho.

Segundo Chiavenato (1994 p.502), "motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico."

Já para Berelson; Steiner (apud CHIAVENATO, 1994 p.505) afirmam que "a motivação é um estado aprofundado que energiza, ativa ou move. Dirige ou canaliza o comportamento em direção a objetivos."

Sobre outro aspecto, para Tossi (apud CHIAVENATO, 1994 p.506),

> Essencialmente, o indivíduo comporta-se ou pensa naqueles meios em que consegue reduzir uma tensão criada quando ocorre alguma discrepância entre uma condição que ele acredita que exista e estado em que ela realmente exista ou potencialmente possa existir.

A motivação mostra-se como uma vontade individual de cada um, na qual impulsiona a atingir a um determinado objetivo e meta a serem atingidas. E isso para a organização é de estrema importância, colaborador motivado é colaborador produtivo. Ainda pelo autor Chiavenato (1998, p. 77),

O ciclo motivacional começa com o surgimento de uma necessidade. A necessidade é uma força dinâmica e persistente que provoca comportamento. Toda vez que surge uma necessidade esta rompe o estado de equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio. Este estado leva o indivíduo a um comportamento, ou ação, capaz de descarregar a tensão ou de livrá-lo do desconforto e do desequilíbrio. Se o comportamento for eficaz, o indivíduo encontrará a satisfação da necessidade, portanto a descarga da tensão provocada por ela. Satisfação à necessidade, o organismo volta ao estado de equilíbrio anterior, à sua forma de ajustamento ao ambiente.

2.2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliar os funcionários de uma empresa faz com que o setor de Recursos Humanos desta empresa se atualize de como está seu banco de talentos. Desta forma podendo melhor agir de acordo com as necessidades encontradas nessa avaliação. De acordo com Carvalho e Nascimento (1999, p. 242),

> A avaliação de desempenho é um dos procedimentos básicos que acionam o sistema de RH, face aos seus objetivos. Como atividade típica de controle administrativo, a avaliação de desempenho torna-se parte atuante da estratégia gerencial, cujo propósito central é conseguir que os membros da equipe de trabalho orientem seus esforços no sentido dos objetivos da empresa.

O setor de RH que pratica a avaliação de desempenho presta um serviço de importância significativa, pois nela traz se o que há de melhor nos colaboradores e o que devem melhorar.. Mostrando estes fatores Robbins (2005, p. 404) relata que,

> As avaliações oferecem informações para decisões importantes, como promoções, transferências e demissões. As avaliações identificam necessidades de treinamento e desenvolvimento: identificam as habilidades e competências dos funcionários que se encontram inadequadas e para as quais podem ser desenvolvidos programas de melhoria.

Ao avaliar os funcionários de uma empresa, não se analisa a pessoa, mas sim o trabalho que ela presta para a organização como um todo, como desempenha juntamente a empresa e como ela se comporta diante de mudanças na mesma. Para Chiavenato (1998, p. 322).

> Estamos particularmente interessados não no desempenho em geral, mas especificamente no desempenho no cargo, ou seja, no comportamento de papel do ocupante do cargo. O desempenho no cargo é extremamente contingencial. Varia de pessoa para pessoa. E depende de inúmeros fatores condicionantes que influenciam poderosamente.

2.2.1 Objetivos da avaliação de desempenho

2.2.1.1 Análise da performance

Devem-se verificar como estão às performances dos seus colaboradores de forma a provar o que se sucede dentro da equipe de trabalho. Para Carvalho e Nascimento (1999, p. 242) explicam que "desde o início dos tempos, o ser humano procura avaliar coisas, animais e pessoas. Contudo, essa análise é feita de forma aleatória, inconsciente, sem uma percepção mais racional.

2.2.1.2 Verificação de necessidade de treinamento

Na avaliação o avaliador nota de acordo com as respostas vista no conteúdo aonde ele tem que atuar de forma direta. Para Carvalho e Nascimento (1999; p. 244), "uma das metas da Avaliação de Desempenho é proceder, de forma indireta, a um levantamento de necessidades de formação do empregado avaliado. "

Desta forma, com o levantamento feito, atuar de forma a contribuir com a equipe como um todo. Não só na pessoa, posto que não só deve-se atuar de forma a corrigir atos, mas sim reforças os pontos positivos da mesma.

2.3 COMPORTAMENTO

Segundo alguns autores, a motivação vem do comportamento pessoal de cada indivíduo, como de acordo com Leavitt (apud CHIAVENATO, 1994, p. 505), "seja ele causado, motivado ou orientado para objetivos pessoais." O modelo básico de comportamento de Leavit mostra que "a meta causa estímulo para atingir a necessidade, desejo, tensão ou desconforto para demonstrar o comportamento humano de acordo com algumas ocasiões."

Já para Chiavenato (1994 p. 505), "o modelo deveria partir da sensação de satisfação, que atinge o equilíbrio interno do indivíduo que o estimula para focar na sua necessidade, que daí gera um comportamento específico."

2.4 TEORIA DE MASLOW

De acordo com Chiavenato (1994, p. 505) a teoria de Maslow ressalta a pirâmide das necessidades humanas como explicação para a motivação a partir da:

2.4.1 Necessidades Primárias

Parte das necessidades fisiológicas são as necessidades vegetativas relacionadas com a fome, o cansaço, o sono, o desejo sexual etc. Já as necessidades de segurança levam o indivíduo a proteger-se de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstrato.

2.4.2 Necessidades Secundárias

Parte das necessidades sociais estão relacionadas com a vida associativa do indivíduo com outras pessoas, como amor, afeição. Essas participações levam o indivíduo à adaptação social ou à inadaptação. A necessidade de estima está relacionada com a auto avaliação e autoestima dos indivíduos. A satisfação das necessidades de estima conduz a sentimentos de autoconfiança, auto apreciação, reputação, reconhecimento, amor-próprio. E por último a necessidade de auto realização está relacionada com o desejo de cumprir a tendência eu cada indivíduo tem de realizar o seu potencial.

2.5 SATISFAÇÃO

Em uma organização um dos principais fatores que fazem com que seus colaboradores estejam de acordo com a tal, é a satisfação. Com ela os níveis de reclamação, desmotivação, absenteísmo, rotatividade, entre outros fatores negativos que diminuem relativamente.

A insatisfação mostra-se um ponto bastante crítico. Segundo Robbins (2005, p. 70) ele acentua quatro atitudes que são acarretadas devido à insatisfação:

> - Saída. Comportamento dirigido para o abandono da empresa, incluindo a busca de um novo emprego e a demissão.
> - Comunicação. Tentativa ativa e construtiva de melhorar as condições, incluindo a sugestão de melhorias, a discussão dos problemas com os superiores e algumas formas de atividade

sindicais.
- Lealdade. Espera passiva, mas otimista, de que as condições melhorem, incluindo a defesa da organização às criticas externas e a crença de que a empresa e seus dirigentes farão "a coisa certa",
- Negligência. Deixar as coisas piorarem, incluindo o absenteísmo ou atrasos crónicos, redução do empenho e aumento dos índices de erros.

2.6 LIDERANÇA

Para as organizações em geral, os líderes têm sido um ponto sempre a ser trabalhado, pois são esses profissionais que levarão a frente à empresa e assim os seus colaboradores. É deles a função de estimular, motivar, direcionar e chamar atenção para várias situações diferentes. Para vergara (2000, p. 76) existem vários tipos de liderança,

> Autocrático é aquele que ilustra o célebre ditado: "manda quem pode, obedece quem tem juízo". Democrático é aquele que busca a participação. Às vezes, até nos faz crer que só temos direitos (onde estão os deveres?). Laissez-faire é aquele conhecido na intimidade por deixar rolar.

O líder tende sempre a estar disponível à seus funcionários e à empresa, tem que mostrar ser uma pessoa aberta a opiniões, a críticas e a tudo o mais. Pois sem essas habilidades ele não será um líder, será apenas mais uma pessoa que quer mandar a todo custo os seus subordinados de forma a maltratar e assediar moralmente. Ainda pór Vergara (2000, p. 83),

> Outra característica pessoal apontada por Rhinesmith é a disponibilidade para aprender continuamente. Este é o ponto, liderança e humildade suficiente requer aprender, para permanentemente, a lidar com os indivíduos e grupo, de forma a mobilizá-los. Para uma causa, no caso, atrelada às escolhas da empresa.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Para o desenvolvimento deste estudo, foi utilizado o emprego de pesquisa exploratória e descritiva, bem como estudo de caso. Conceituando, descritiva que segundo Gil, 2001 (Apud Silva;Muszkat, p. 21)

> Visa descrever as características de determinada população ou fenómeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática assume, em geral, a forma de Levantamento.

Já a pesquisa exploratória ainda sobre a visão do mesmo autor,

> Visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos, aprofunda o conhecimento da realidade porque explica a razão, o "por que" das coisas.

De acordo com Gil (1991), o estudo de caso é caracterizado pelo estudo exaustivo e em profundidade de poucos objetos, de forma a permitir conhecimento amplo e específico do mesmo, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados.

Segundo Yin (2005) tratou-se de uma forma de se fazer pesquisa investigativa de fenômenos atuais dentro de seu contexto real, em situações em que as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não estão claramente estabelecidos.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Nesta pesquisa o universo é composto por cerca de nove mil funcionários, mas foi utilizado na pesquisa uma unidade fabril com 1.300 funcionários que compões um estrato, e por tanto utilizou-se uma amostra de 130 costureiros, que representa 10% desse estrato.

O universo de acordo com Vergara (2000, p.50),

> Trata-se de definir toda a população e a população amostral. Entende-se aqui por população não é o número de habitantes de um local, como é largamente conhecido o termo, mas um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objeto de estudo. População amostral é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade.

As amostras por probabilidade são amostras em que os componentes são extraídos da população de acordo com probabilidades conhecidas. O mecanismo de probabilidade pelo qual os componentes são selecionados é especificado antes de iniciada a amostragem e não deixa ao investigador qualquer margem para decidir que itens da população devem ser incluídos na amostra (MERRILL; FOX, 1977).

Já a amostra probabilística estratificada, onde a probabilística consiste em escolher um elemento da população. A estratificada é usada quando a população divide-se em sub grupos, e quando são definidos quantas amostras serão retiradas de cada grupo. Para STEVENSON (1986), a amostragem estratificada pressupõe a divisão da população em subgrupos (estratos) de itens procedendo-se então à amostragem em cada subgrupo.

3.3 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi feita através de questionário estruturado com perguntas fechadas no dia 01 de Outubro de 2014, e observação participante de 2010 à 2014, que trata de uma técnica de levantamento de informações que pressupõe convívio, compartilhamento de uma base comum de comunicação e experiências com o(s) outro(s) primordialmente através dos sentidos humanos, entre o pesquisador, os sujeitos observados e o contexto dinâmico de relações no qual os sujeitos vivem e que é por todos construído e reconstruído a cada momento. E diante destes resultados podendo chegar a algumas conclusões sobre os fenômenos ocorridos dentro da organização.

3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Tabulou-se os dados em Excel, para ser apresentado por meio de gráficos. Confrontação dos dados da pesquisa, com os dados da observação foi possível uma análise qualitativa. A análise dos dados recolhidos ocorreu de forma quantitativa, onde foi questionado o relacionamento direto com a liderança do setor, e suas consequências, onde esclareceu o que foi visto durante a observação participativa.

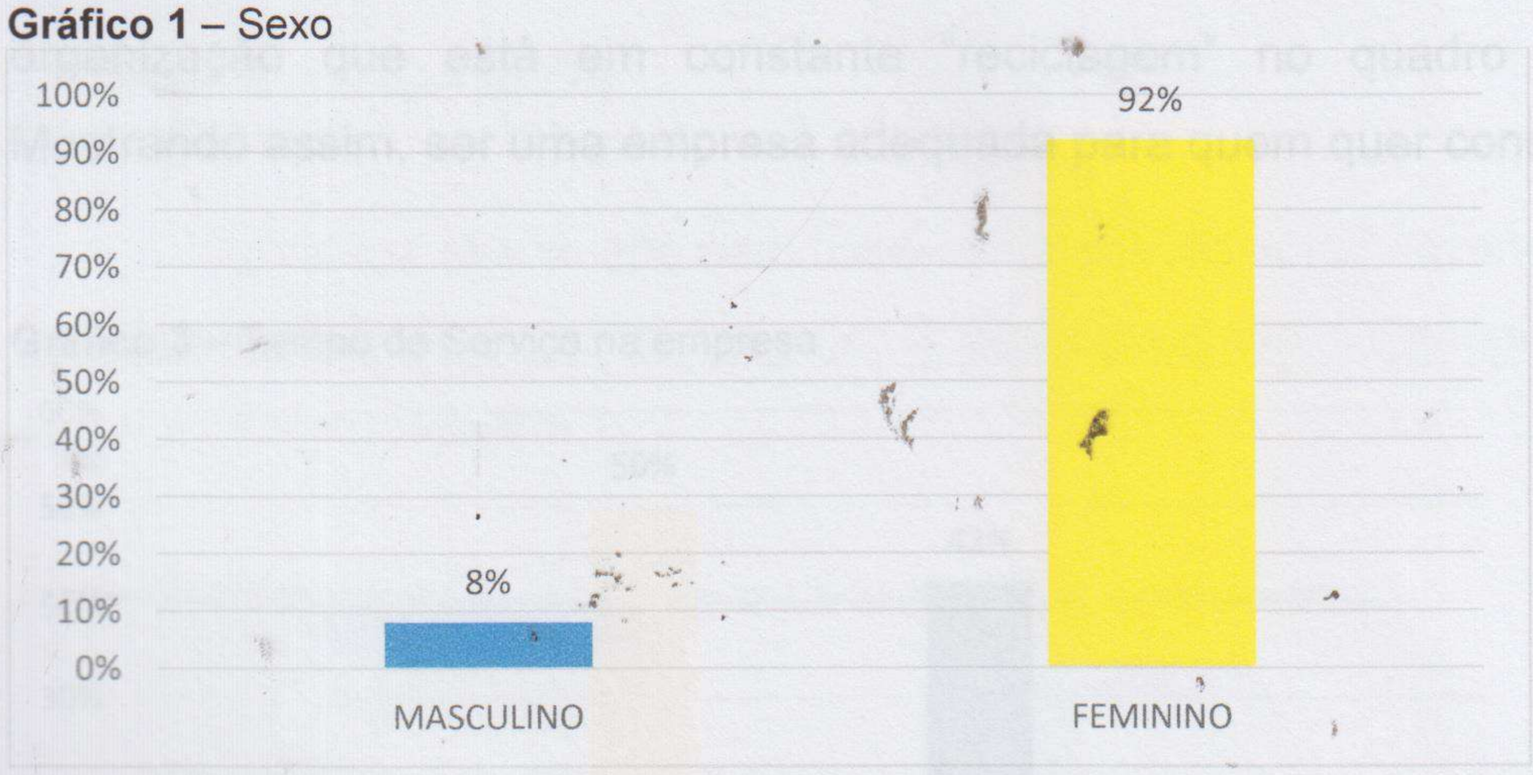
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 DADOS INFORMATIVOS: Características do perfil dos costureiros

A caracterização dos dados trata do levantamento quanto a existência e relato de vida de um determinado ser. Neste questionário foi levado em conta o perfil dos costureiros da fábrica Nordeste, com relação ao gênero, faixa etária, tempo de serviço e escolaridade.

Com base no gráfico 01, observa-se um perfil listado como predominantemente feminino, sendo 92%, posto que devido a mulher ter maior concentração em pequenos detalhes e maior cuidado nos acabamentos, a função de costureiro se adequou ainda mais às mãos delas.

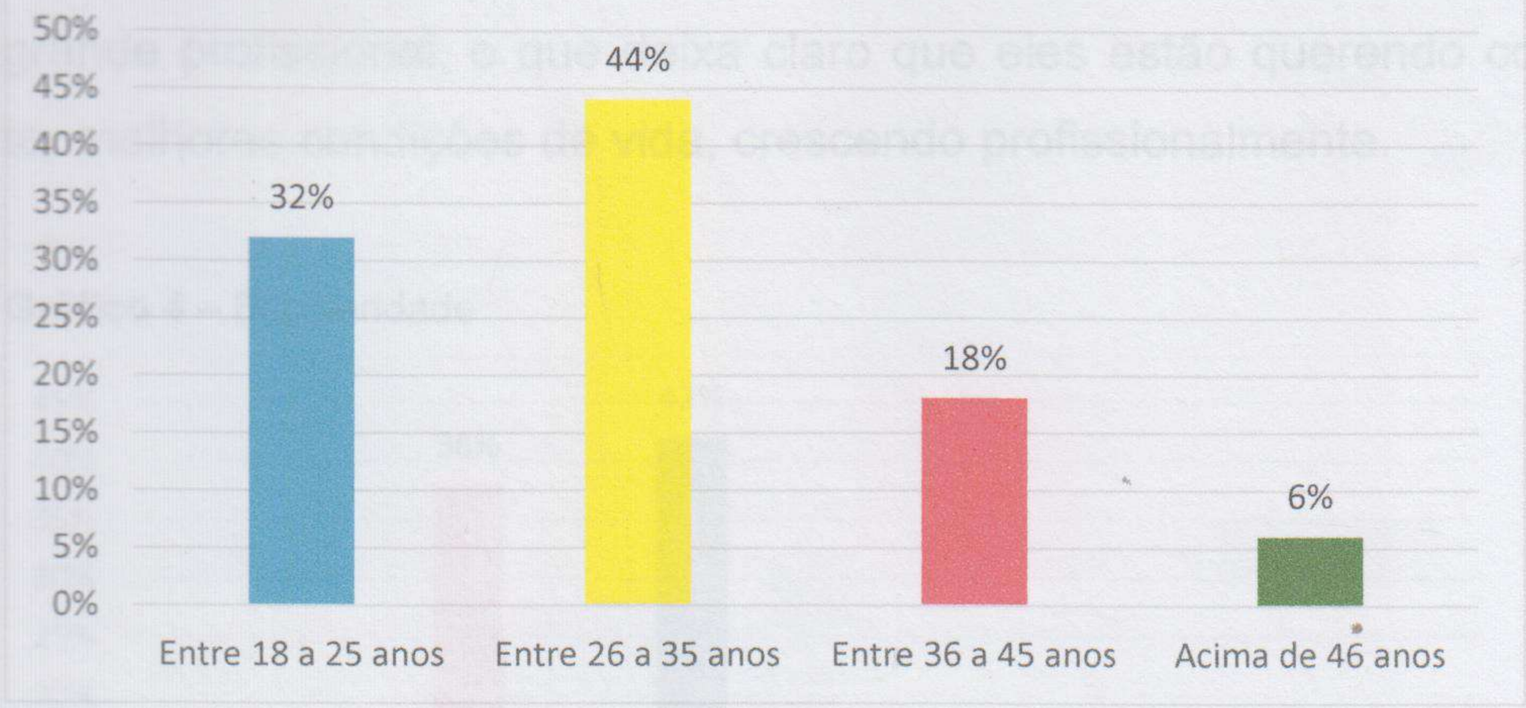
Gráfico 1 – Sexo



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

Neste gráfico 02 percebe-se que é relativamente normal a faixa etária entre 18 e 35 anos iniciarem ou estarem no mercado de trabalho, e que consequentemente são as faixas que predominam nesse meio. Ainda sobre a idade, totalizando inclusive nesse caso, 76% do estrato. Sendo esse o período da vida onde o ser humano tem mais disposição para trabalhar e atingir metas.

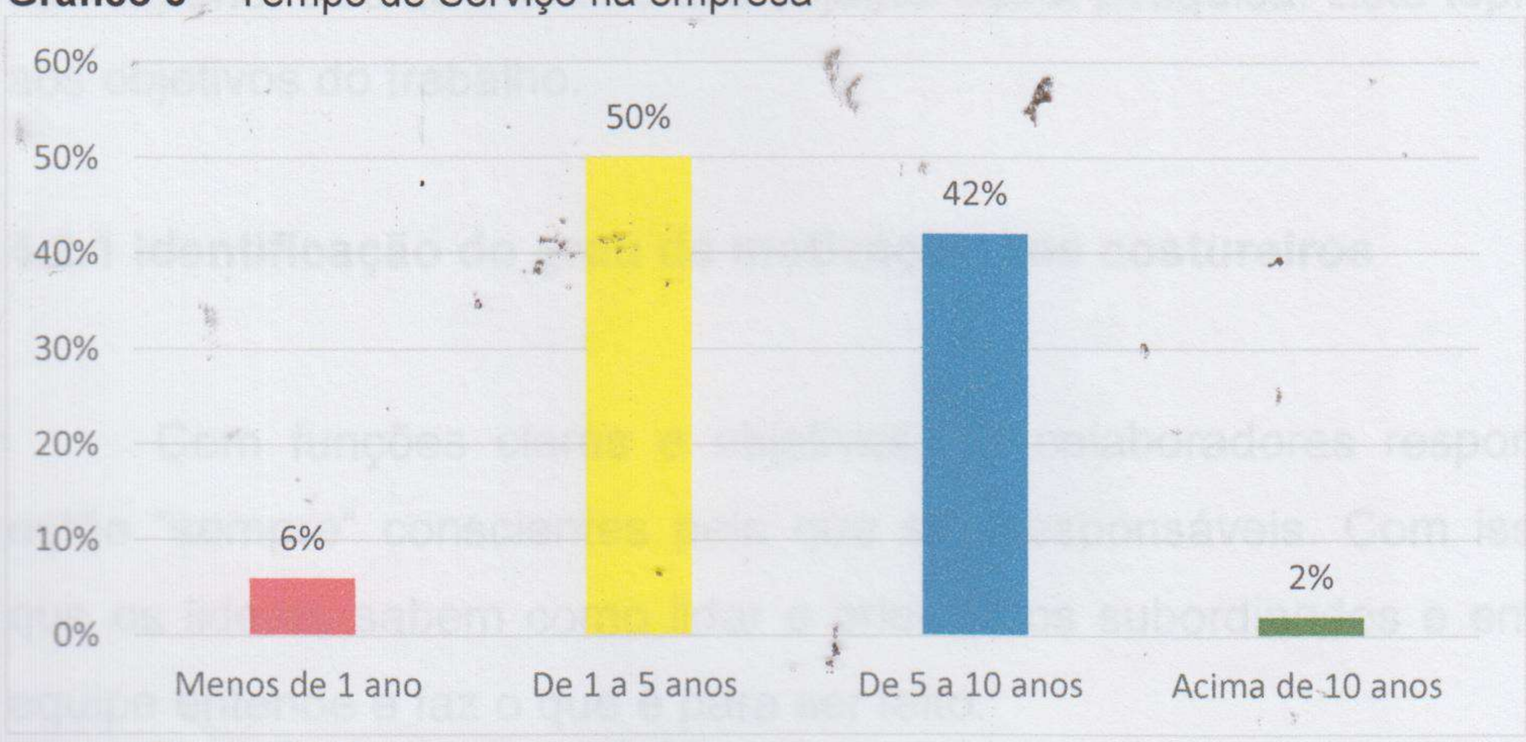
Gráfico 2 – Idade



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

No gráfico 3 destacando colaboradores que possuem uma totalidade entre 1 a 5 anos de serviço prestado à empresa chegando a 50%, embora os que possuem entre 5 e 10 anos de empresas também tenham um percentual considerável de 42%. Com isso, pode-se notar que a empresa matem seus funcionários, não é uma organização que está em constante "reciclagem" no quadro de funcionários. Mostrando assim, ser uma empresa adequada para quem quer construir carreira.

Gráfico 3 – Tempo de Serviço na empresa

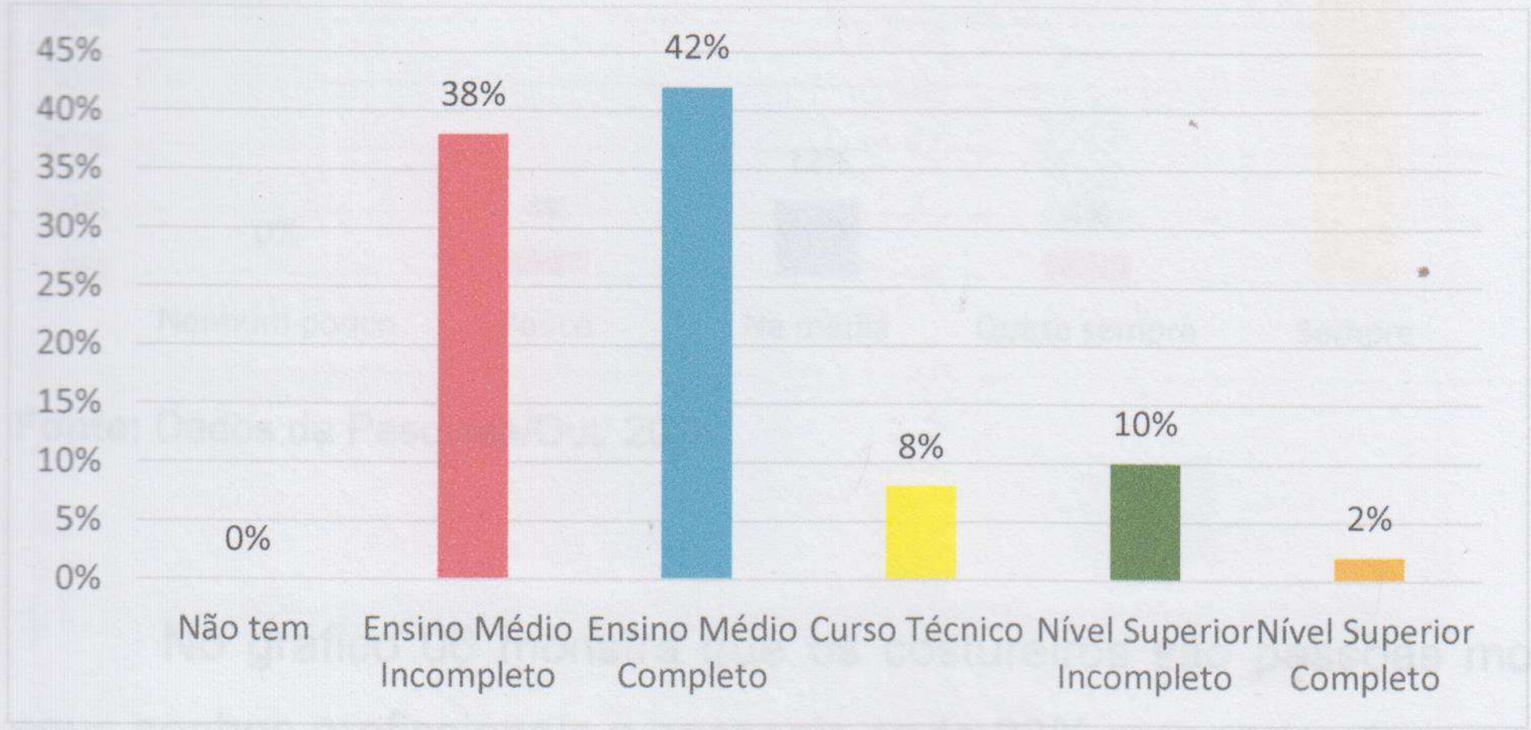


Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

E em relação à escolaridade (gráfico 04) pode-se observar que apesar da maioria estar com ensino médio completo com 42% e 38% não ter completado, tem-se um percentual significativo de costureiros com nível técnico e ensino superior, cursando ou concluído, no total de 20%, apesar de ainda ser um dado baixo, pode mostrar que algum motivo em especial levou estas pessoas a procurarem nível

técnico e/ou superior, como o trabalho, a vontade de estudar ou de se tornar um grande profissional, o que deixa claro que eles estão querendo construir carreira e ter melhores condições de vida, crescendo profissionalmente.

Gráfico 4 – Escolaridade



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

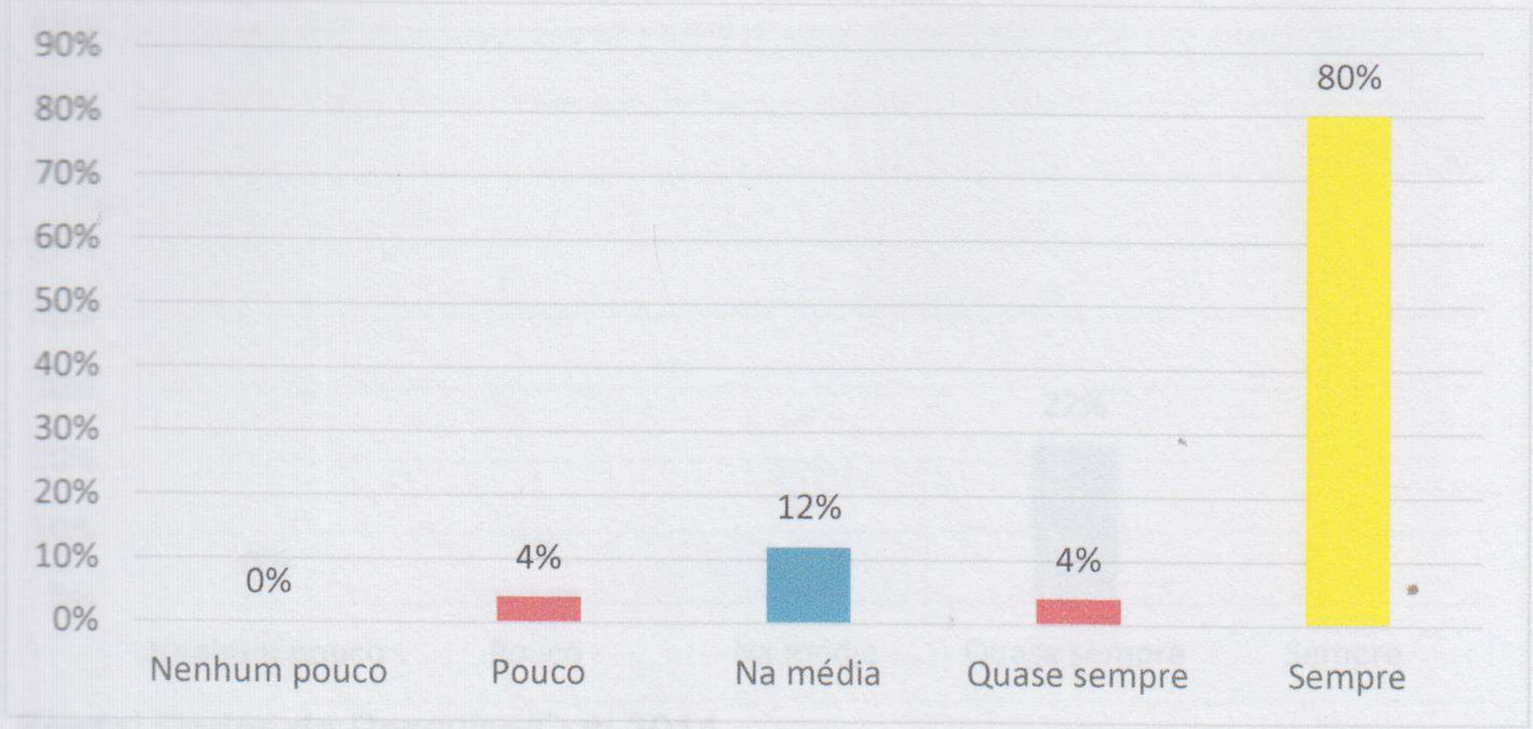
4.2 DADOS AVALIATIVOS

Os dados abaixo são com base na vida profissional, fazendo levantamentos das experiências de trabalho dos sujeitos desta pesquisa. Este tópico aborda quanto aos objetivos do trabalho.

4.2.1 Identificação do grau de motivação nos costureiros

Com funções claras e objetivas, os colaboradores responderam que 80% estão “sempre” conscientes pelo que são responsáveis. Com isso, torna-se claro que os lideres sabem como lidar e orientar os subordinados e em contra partida a equipe entende e faz o que é para ser feito.

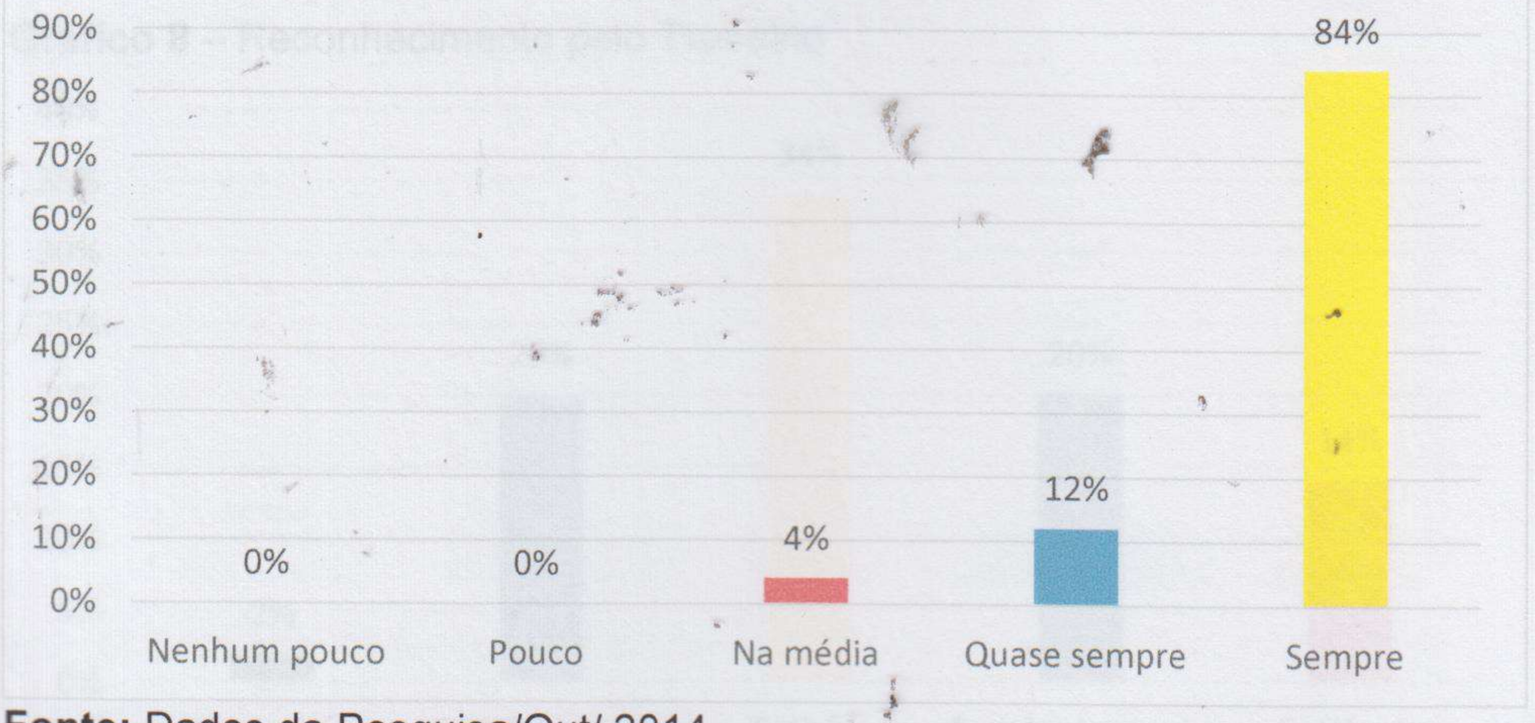
Gráfico 5 – Responsabilidade na função



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

No gráfico 06 monstra que os costureiros são pessoas motivadas à realizar seus sonhos profissionais e pessoais onde 83% respondeu "sempre". O que significa que se a empresa têm funcionários com esse perfil, a tendência é ter sempre a melhoria do vínculo empresa/empregado, diminuindo a rotatividade.

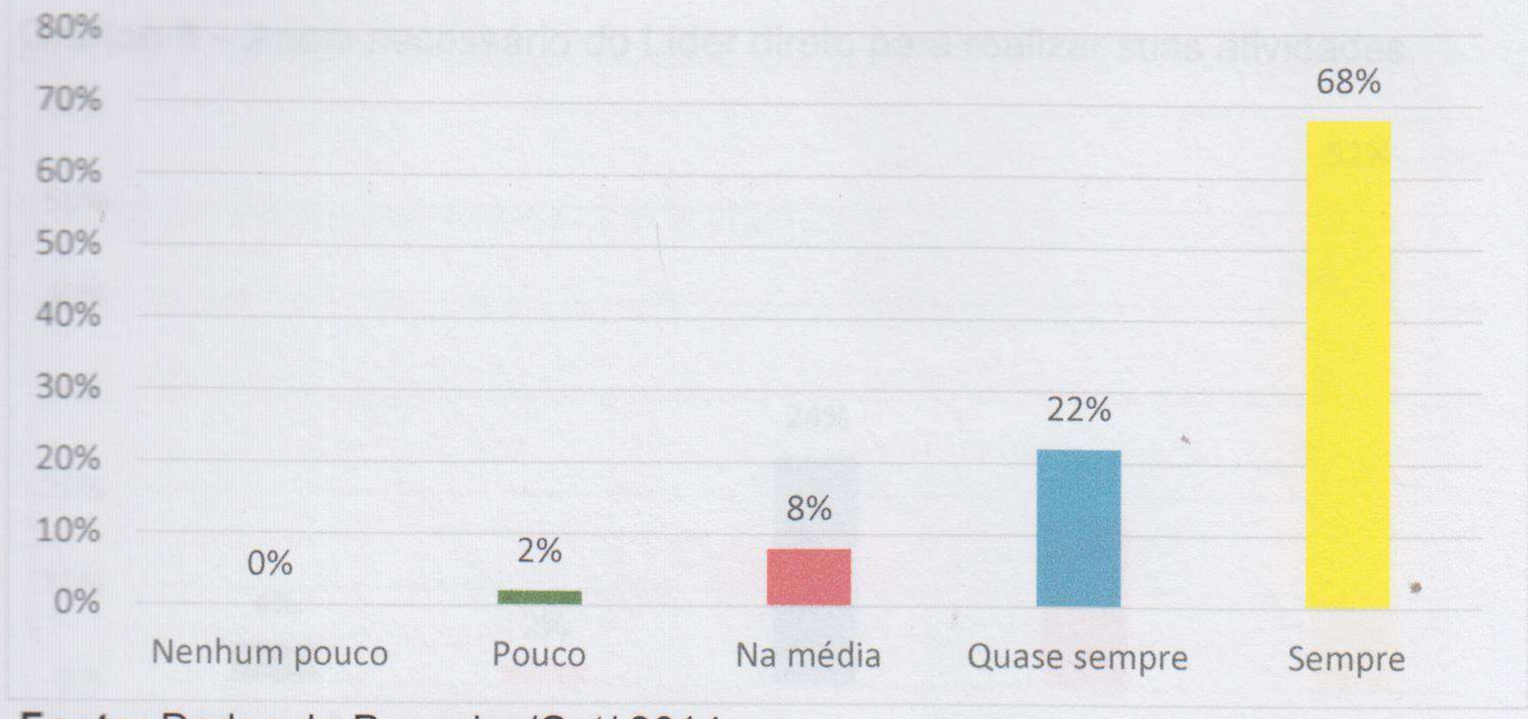
Gráfico 06 – Responsabilidade no próprio sucesso e luta pelos sonhos pessoais.



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

Com o gráfico 07 foi claro entender que os costureiros têm força de vontade para trabalhar e exercerem suas funções todos os dias, para com isso crescer profissionalmente dentro da organização.

Gráfico 7 – Disposição à trabalhar para crescimento profissional

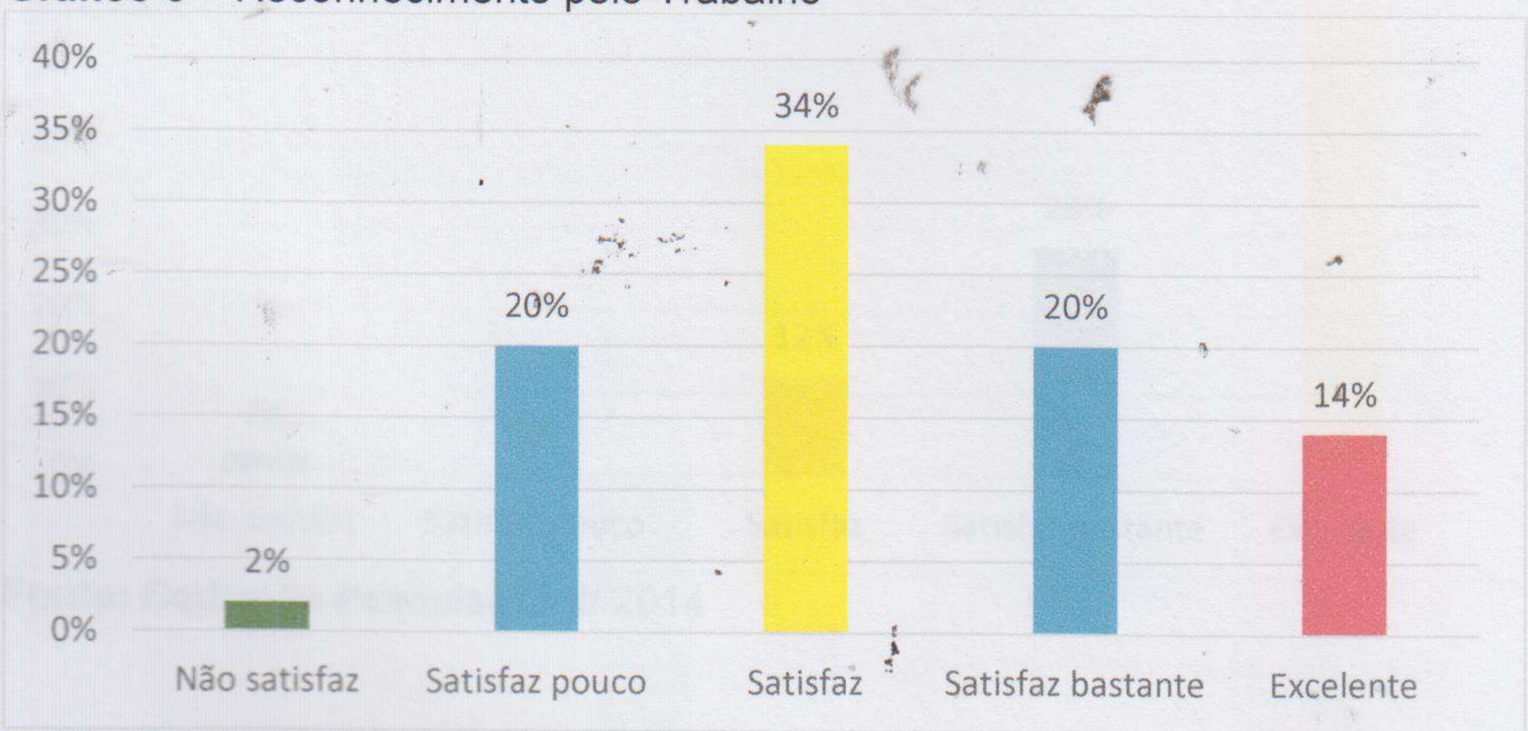


Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

4.2.2 Identificação do grau de satisfação nos costureiros.

No requisito reconhecimento no gráfico 08, teve-se 22% sinalizando profissionais insatisfeitos ou um pouco satisfeitos quanto a esse fato, mesmo sendo um percentual consideravelmente baixo, pode sinalizar algo a melhorar.

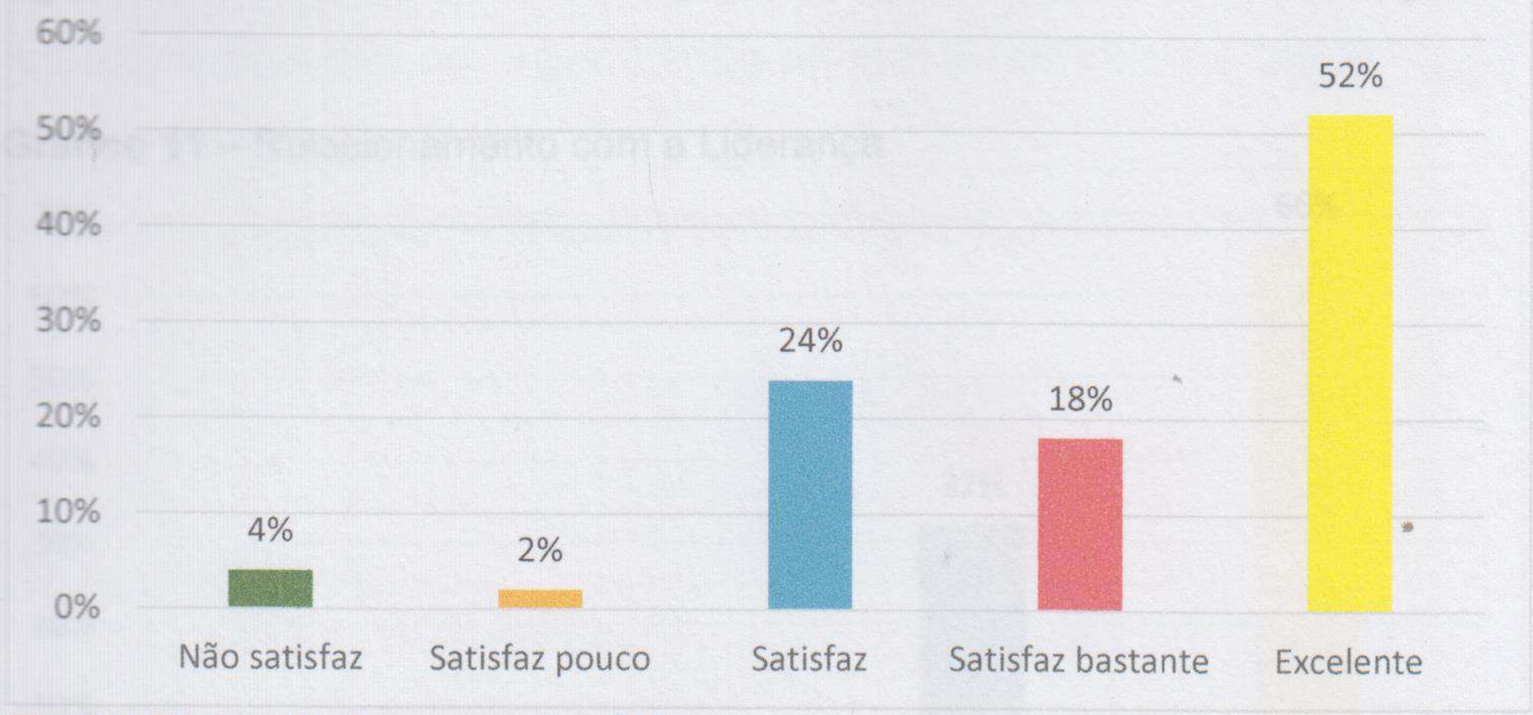
Gráfico 8 – Reconhecimento pelo Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

Em contrapartida no gráfico 09, tivemos números positivos quanto ao apoio da liderança direta ser satisfatório, respondido por 94% dos entrevistados como excelente. Isso sinaliza um ótimo relacionamento entre líder e subordinado, o que geralmente traz bons resultados durante os horários do expediente.

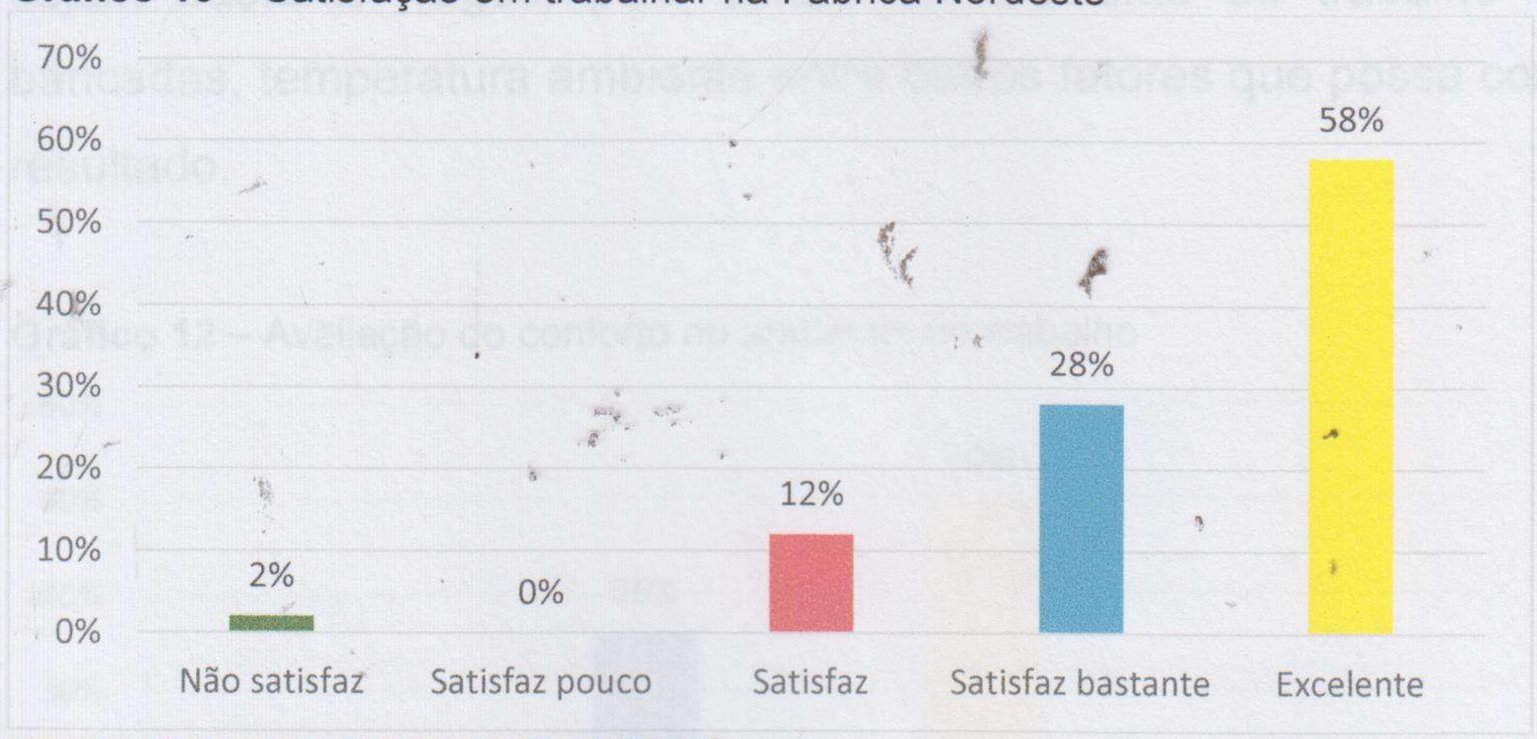
Gráfico 9 – Apoio necessário do Líder direto para realizar suas atividades.



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

Teve-se dados no gráfico 10 totalizados com 98% sinalizados como "satisfaz", "satisfaz bastante" e "excelente" em relação à satisfação em trabalhar na fábrica Nordeste. Provando assim, que todos os esforços que foi feito pelo RH tiveram resultado positivo.

Gráfico 10 – Satisfação em trabalhar na Fábrica Nordeste



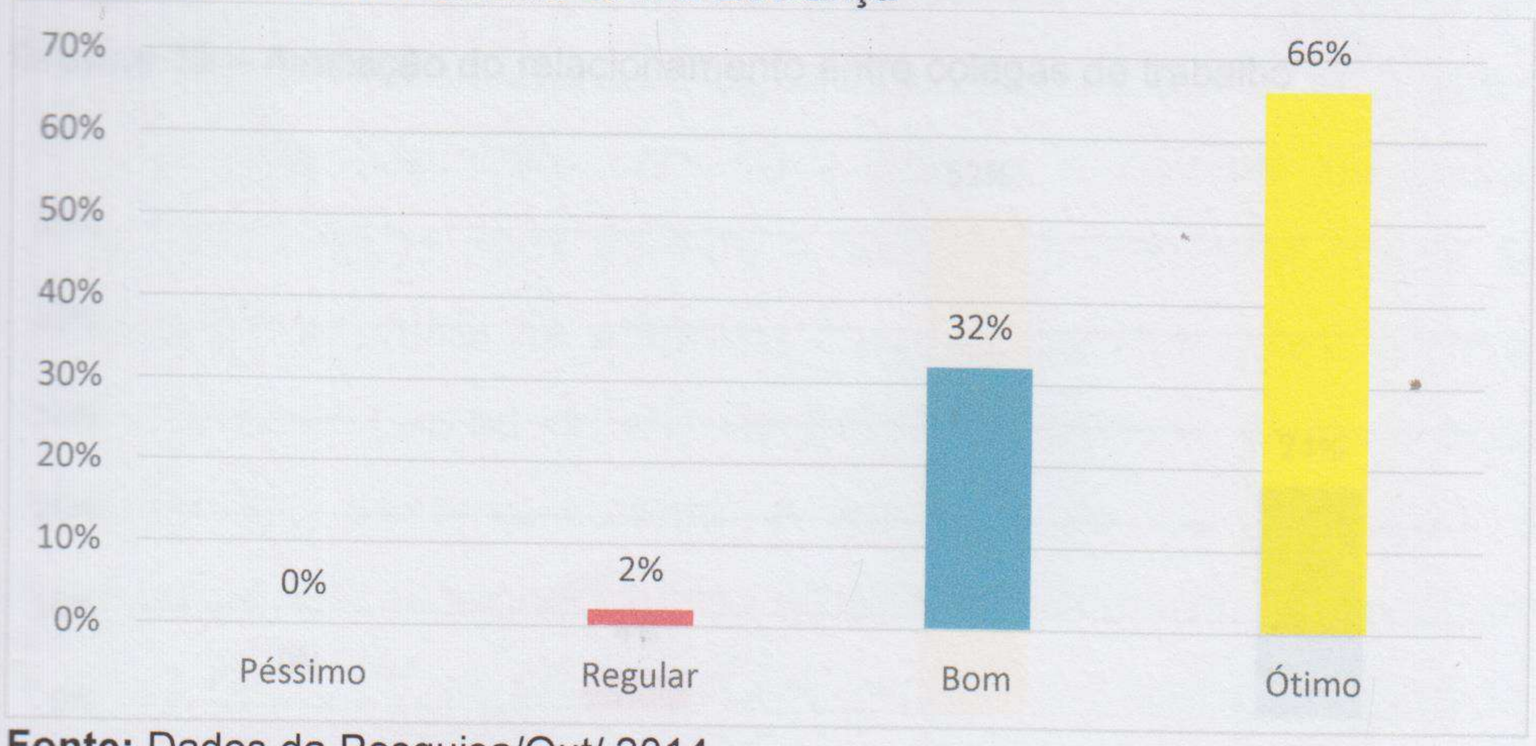
Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

4.2.3 Fatores que contribuem para a desmotivação e insatisfação dos costureiros da fábrica Nordeste

No assunto liderança, com o gráfico 11, a pesquisa foi clara que os resultados em relação à liderança tem sido satisfatória. Mostra a relação líder/subordinado, que

em sua maioria consta como satisfatória. Transformando o dia a dia em algo agradável e sendo claro não ser um problema para desmotivação e insatisfação.

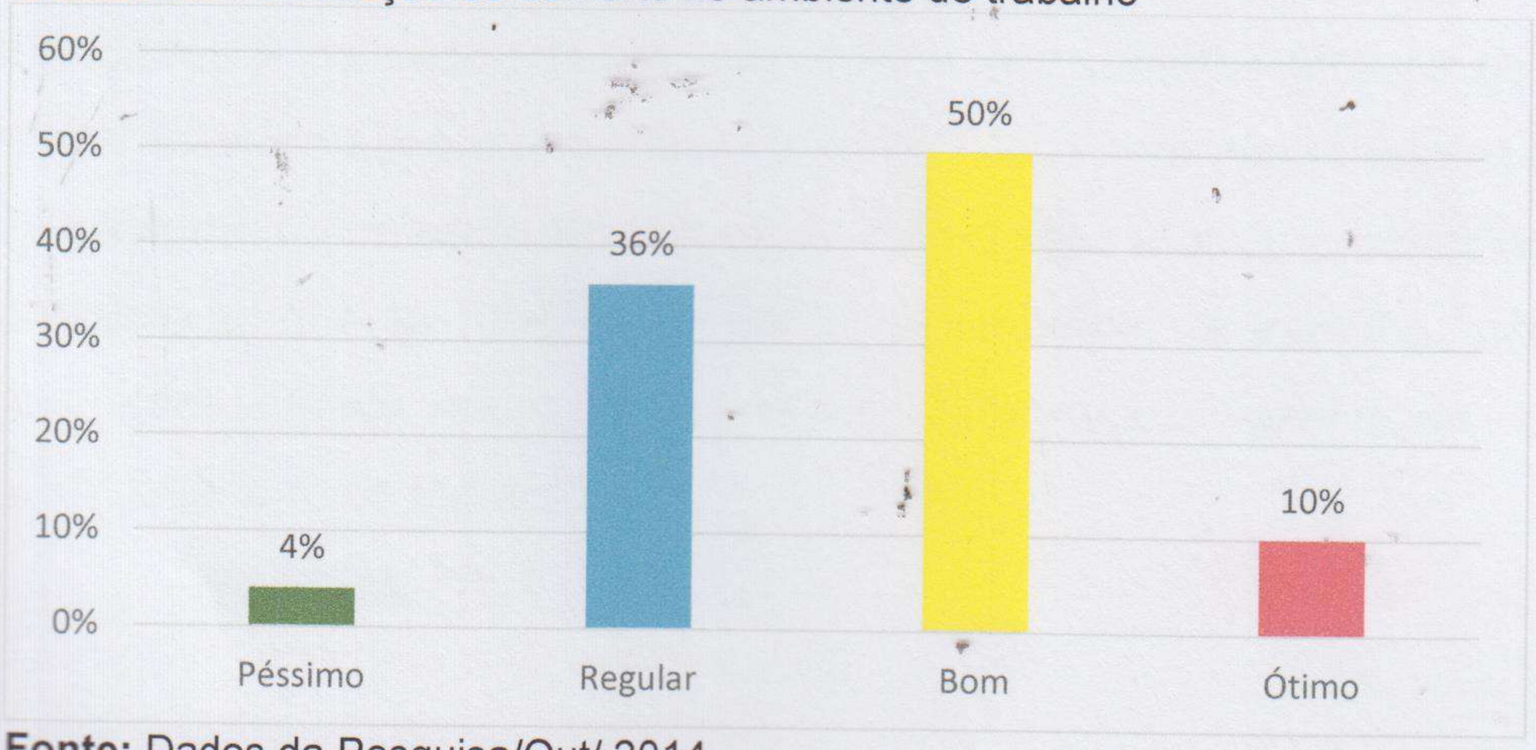
Gráfico 11 – Relacionamento com a Liderança



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

É considerado um fator que pode no momento causar essa contribuição negativa, o conforto do ambiente do trabalho, embora esses dados do gráfico 12 sejam bastante vagos, pois dentro do ambiente de trabalho tem-se cadeiras, bancadas, temperatura ambiente entre outros fatores que possa contribuir para esse resultado.

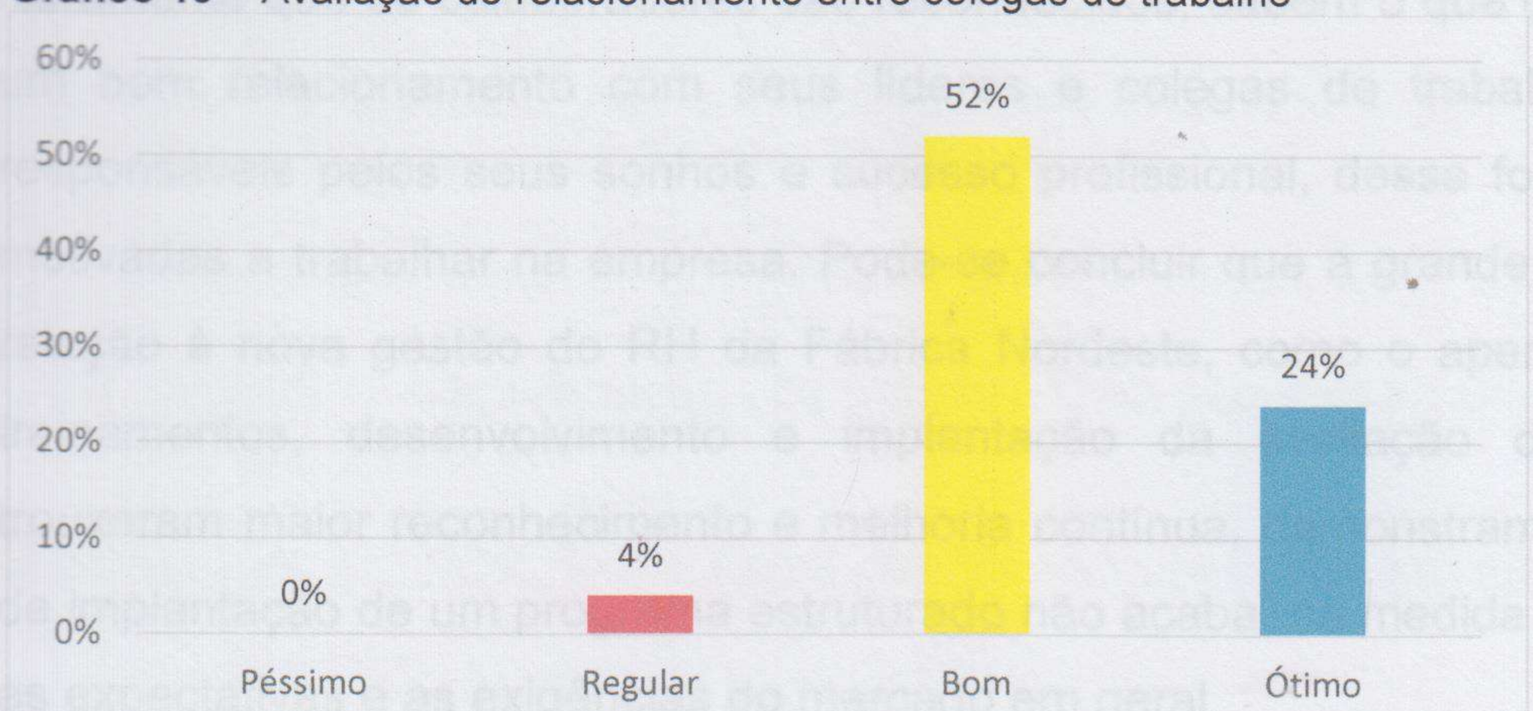
Gráfico 12 – Avaliação do conforto no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

No gráfico 13 simboliza não só um bom convívio entre os colegas de trabalho, mas também o engajamento proporcionado pelos líderes. Uma equipe unida e engajada na meta da organização só tem a contribuir a todos.

Gráfico 13 – Avaliação do relacionamento entre colegas de trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa/Out/ 2014

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A análise dos resultados obtidos na pesquisa foram positivos. Mostrou claramente que os colaboradores são reconhecidos, sabem o que devem fazer, têm um bom relacionamento com seus líderes e colegas de trabalho e sentem-se responsáveis pelos seus sonhos e sucesso profissional, dessa forma satisfeitas e motivadas a trabalhar na empresa. Pode-se concluir que a grande expectativa com relação à nova gestão do RH da Fábrica Nordeste, como o aperfeiçoamento dos treinamentos, desenvolvimento e implantação da avaliação de desempenho, trouxeram maior reconhecimento e melhoria contínua, demonstram que o processo de implantação de um programa estruturado não acaba, na medida em que crescem as expectativas e as exigências do mercado em geral.

Os métodos das quais a empresa aderiu para melhoraria de seu relacionamento com os colaboradores com o passar dos anos, trouxeram maior rendimento e consequentemente mais resultados. Também foi concluído que a verdadeira gestão do RH, influencia e trata diretamente nos resultados exigidos da produção. Trazendo assim a nova forma de gestão, que não é apenas função da empresa selecionar e admitir funcionários, e sim, treinar e desenvolver pessoas para o progresso juntamente à seus setores.

A realização deste trabalho abre uma possibilidade de novos fatores a serem estudados e de curiosidades que podem ser sanadas através de futuros estudos, nesta área temática que venham a interessar. Entre vários pontos positivos citados, vê-se como recomendação investigar qual o causador do percentual sinalizado como negativo ao que se refere ao conforto do ambiente de trabalho, ainda mais, como já dito, têm muitos causadores nessa informação, fazendo-se necessário outro questionário mais específico.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antônio Vieira de; NACIMENTO, Luiz Paulo do. Administração de Recursos Humanos — Volume I — Ed. Pioneira, São Paulo, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Empresas: Abordagem Contingencial — Ed. McGraw do Brasil — 2a Edição, São Paulo, 1987.

_____ Recursos Humanos - Ed. Atlas – Paulo 5a Edição, São Paulo, 1998.

DAFT, Richard L. Administração - 6a Edição - Tradução: Robert Brian Taylor - Ed. Thomson, São Paulo, 2007.

MERRILL, W. C.; FOX, K. A. Estatística Econômica: Uma Introdução. São Paulo: Atlas, 1977.

ROBBINS, Stephen. Comportamento Organizacional — Ed. Prentice Hall Brasil - 11a Edição, São Paulo, 2005.

SILVA, Edna Lucia da; MENEZES, Estela Muszkat. Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação — Ed. Revista Atual. Laboratório de Ensino à Distância da UFSC - 3a Edição, Florianópolis, 2001.

STEVESON, W. J. Estatística aplicada à administração. São Paulo: Harbra, 1986.

VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de Pessoas - Ed. Atlas - 7a Edição, São Paulo, 2009.

APÊNDICE

1 DADOS INFORMATIVOS: Perfil dos colaboradores:

1.1 SEXO

( ) Feminino

( ) Masculino

1.2 IDADE

( ) Entre 18 a 25 anos

( ) Entre 26 a 35 anos

( ) Entre 36 a 45 anos

( ) Acima de 46 anos

1.3 TEMPO DE SERVIÇO (Há quanto tempo trabalha na empresa)

( ) Menos de 1 ano

( ) De 1 a 5 anos

( ) De 5 a 10 anos

( ) Acima de 10 anos

1.4 ESCOLARIDADE

( ) Não tem

( ) Ensino Médio Incompleto

( ) Ensino Médio Completo

( ) Curso Técnico

( ) Nível Superior Incompleto

( ) Nível Superior Completo

2 DADOS AVALIATIVOS

2.1 IDENTIFICAÇÃO DO GRAU DE MOTIVAÇÃO NOS COSTUREIROS.

(Classifique de 1 a 5 de acordo com a escala abaixo da pergunta);

2.1.1 Você sabe pelo que é responsável e o que é esperado de você?

1	2	3	4	5
Nenhum pouco	Um pouco	Na média	Quase sempre	Sempre

2.1.2 Você se sente responsável pelo seu sucesso e luta pelos seus sonhos pessoais?

1	2	3	4	5
Nenhum pouco	Um pouco	Na média	Quase sempre	Sempre

2.1.3 Acorda todos os dias disposta a trabalhar para ter um crescimento na vida profissional?

1	2	3	4	5
Nenhum pouco	Um pouco	Na média	Quase sempre	Sempre

2.2 IDENTIFICAÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO NOS COSTUREIROS.

2.2.1 É reconhecido pelo trabalho feito?

1	2	3	4	5
Não satisfaz	Satisfaz pouco	Satisfaz	Satisfaz Bastante	Excelente

2.2.2 Você tem apoio necessário do seu líder direto para realizar suas atividades?

1	2	3	4	5
Não satisfaz	Satisfaz pouco	Satisfaz	Satisfaz Bastante	Excelente

2.2.3 Você está satisfeito em trabalhar na Nordeste Confecções?

1	2	3	4	5
Não satisfaz	Satisfaz pouco	Satisfaz	Satisfaz Bastante	Excelente

2.3 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A DESMOTIVAÇÃO E/OU INSATISFAÇÃO NO AMBIENTE

2.3.1 Como é seu relacionamento com seu líder (Encarregado)?

A. Ótimo
B. Bom
C. Regular
D. Péssimo

2.3.2 Como avalia o conforto em seu ambiente de trabalho?

A. Ótimo
B. Bom
C. Regular
D. Péssimo

2.3.3 Como você classifica o seu relacionamento com seus colegas de trabalho?

A. Ótimo
B. Bom.
C. Regular
D. Péssimo