

Carolina Strapazon, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi
Ederson Stassak, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi
Eliane Reis, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi
Franciele Goulart Vargas, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi
Claudia Aline de Souza Ramser, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi e
Faculdade Santo Ângelo/FASA

RESUMO

A falta de motivação dos colaboradores vem crescendo gradativamente, por isso o objetivo deste trabalho é demonstrar quais as alternativas que as empresas podem usar como incentivos ao colaborador para que este desenvolva um trabalho com qualidade, pois a sua remuneração normalmente não é compatível com a sua qualificação profissional, com isso o tornando insatisfeito em suas atividades. Através da pesquisa realizada observa-se a importância do profissional ser reconhecido, para que possa desenvolver um trabalho com qualidade e responsabilidade, visando manter o crescimento pessoal, profissional e também da empresa. Tendo em vista como solução para esta problemática as empresas oferecerem benefícios sociais como adicionais as remunerações, assim demonstrando seu reconhecimento e mantendo o colaborador satisfeito na empresa. Assim conclui-se que o que mantém o funcionário motivado não é somente o salário fixo e sim os benefícios que são agregados possibilitando melhorias na sua vida profissional e pessoal.

Palavras Chave: Motivação. Reconhecimento. Qualificação.

A FALTA DE MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

1. INTRODUÇÃO

A globalização e o desenvolvimento tecnológico incentivam as pessoas a buscar capacitações, tais como: cursos profissionalizantes, graduações, pós-graduações e doutorados, mas ao se inserirem ao mercado de trabalho acabam deparando-se com a dificuldade de reconhecimento por sua qualificação, e por outro lado as empresas não reconhecem o profissional, pelo fato do mesmo não ter experiência prática.

Assim com o passar dos tempos as pessoas estão cada vez mais desmotivadas em sua vida profissional. Esta falta de motivação está afetando o desempenho de suas tarefas diárias em seu ambiente de trabalho, observam-se a necessidade de mudanças e adequações por parte das empresas para melhorar esta situação.

Devido ao exposto surgiu o interesse de analisar a falta de motivação dos colaboradores, deste modo os objetivos do trabalho são: mostrar a falta de reconhecimento das empresas em relação a qualificação de seus profissionais; e analisar a importância dos benefícios sociais. Acreditando-se assim que o profissional quando se sente motivado acaba realizando com mais empenho a sua função.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 BENEFÍCIOS

Conceitua-se benefícios como facilidades, conveniência, vantagens e serviços sociais que as empresas oferecem aos seus funcionários, no sentido de lhes poupar esforços e preocupações. Constituem a remuneração indireta concedida a todos os funcionários, como uma condição de emprego, independentemente do cargo ocupado, em conjunto com a chamada remuneração direta, que é o salário específico para o cargo ocupado, em função da avaliação do cargo ou desempenho do ocupante (CHIAVENATO, 2014).

Entende-se por benefício qualquer facilidade ou conveniência que as empresas oferecem a seus colaboradores, na tentativa de amenizar preocupações e esforços, com o objetivo de incentiva-los e motivar na realização de suas tarefas com empenho e presteza independente da sua posição ou cargo ocupado.

Benefícios são vantagens ou incentivos que as empresas oferecem aos colaboradores como parte do salário, sendo eles assistência médico hospitalar, seguro de vida, alimentação, transporte, auxílio creche, convênios com clube e lojas, facilitando assim a vida das pessoas, com isso tendo menos transtorno na hora do almoço, no deslocamento para o trabalho na preocupação com o bem estar do seu filho (CHIAVENATO, 2014).

Além dos benefícios complementarem o salário, alguns facilitam na vida pessoal dos colaboradores, facilitando o seu dia a dia, tais como vale alimentação, transporte, auxílio creche que auxiliam os mesmos quanto ao deslocamento e comodidade que se pode ter em não precisar fazer almoço, tendo em vista que o intervalo do meio-dia quase sempre é curto demandando agilidade das pessoas.

Observa-se que somente a remuneração fixa de cada função não é suficiente para que o colaborador se sinta motivado em sua função, este visa ser reconhecido de alguma forma, e os

benefícios são de utilizados para incentivá-los e motivá-los ao desempenho de suas atividades (CHIAVENATO 2014).

Por diversos motivos os benefícios são oferecidos aos colaboradores, visando satisfazer vários objetivos individuais, econômicos e sociais. Cada empresa define quais serão buscando atender às necessidades específicas de seus funcionários (CHIAVENATO, 2014).

As empresas definem seus benefícios e incentivos conforme a necessidade do seu quadro de funcionários, com o objetivo de satisfazer suas necessidades individuais e sociais.

Analisa-se os benefícios que uma empresa possa oferecer como um adicional de salário de grande incentivo para os colaboradores, pois estes incrementam o salário que não compete a sua qualificação profissional (CHIAVENATO, 2014).

Na atualidade os programas de benefícios são tão importantes quanto a remuneração, segundo Fernandes (1996) funcionários felizes nem sempre são aqueles que ganham mais, e sim são aqueles que gostam do que fazem e tem reconhecimento pelos resultados alcançados.

2.2. RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Infelizmente hoje em dia muitas empresas continuam não avaliando como deveriam os seus colaboradores. Dessa forma, os gestores acabam não dando o devido valor à formação que os profissionais possuem, pelo fato de que levam em conta apenas a questão da experiência e não a formação e o conhecimento.

Na linguagem cotidiana da gestão de pessoas, o reconhecimento é tratado como elemento-chave da relação do sujeito com o trabalho e a organização, com implicações diretas nos processos motivacionais e nas percepções de valorização do trabalhador e de justiça (BENDASSOLLI, 2011).

As organizações realizam discursos, que querem buscar uma nova realidade, superando o capitalismo, e transformando-se o ambiente de trabalho em uma família, na qual querem transformar em um espaço de afeto. Mas isso não bastaria, a empresa deveria dedicar-se, à busca do reconhecimento profissional, fazendo mais, do que promessas caberiam à organização o acolhimento e observação do esforço extra e a promessa de retorno. Mas na realidade é estimulado o envolvimento afetivo dos colaboradores, mas nas práticas de gestão prevalece a impessoalidade (SARAIVA; IRIGARAY, 2018). Portanto a empresa não consegue ver o funcionário como peça fundamental de seu desenvolvimento, e sim como um sujeito que é pago para realizar as tarefas que lhe atribui.

O reconhecimento profissional nada mais é do que uma maneira de a empresa agradecer ao funcionário pela sua dedicação diária, e é justamente essa atitude que ajuda e reter talentos, aumentar a produtividade e deixar o clima organizacional mais leve e feliz. Entretanto, essa prática ainda é pouco difundida no mundo corporativo.

É de extrema importância o uso de benefícios pelas empresas, pois através deles, o profissional se sente valorizado e tem sempre motivos extras para se dedicar cada vez mais e tentar fazer o melhor trabalho possível, pois sabe que seu trabalho está tendo o devido valor e isso impulsiona à todos, sendo assim bom para as empresas e, claro, para os colaboradores, no final todos saem ganhando.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Utilizou-se a pesquisa bibliográfica, onde o trabalho desenvolve-se tendo base em materiais já publicados por pesquisadores.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo. (GIL, 2008 p.50).

Pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de livros, artigos científicos, cases, embora a maioria das pesquisas sejam baseados nestes materiais, há as desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas, havendo uma necessidade da busca por sites confiáveis.

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas. (MARCONI e LAKATOS, 2003 p. 183)

Segundo Knechtel (2014) pesquisa bibliográfica tem a leitura como requisito e é um estudo baseado em informações em materiais publicados em livros, jornais rede eletrônicas, colocando o pesquisador em contato com direto com tudo que foi dito, escrito ou filmado sobre o assunto pesquisado.

Portanto a metodologia utilizada, buscou apresentar uma análise baseada em materiais existentes em sites, revistas, livros e artigos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através desta pesquisa foi possível perceber o quanto pode ser prejudicial à empresa, a falta de reconhecimento dos profissionais, e a importância dos benefícios oferecidos. É claro que ainda levará tempo para que as organizações empresariais no geral avaliem bem essa questão de benefícios ou remunerações alternativas e percebam a real importância de oferecer aos seus colaboradores o máximo de reconhecimento possível, como forma de melhoria no desempenho do trabalho executado e dos resultados que os empresários almejam.

As empresas devem buscar alternativas, além da remuneração fixa oferecida aos seus colaboradores, para assim evitar perder pessoas qualificadas, e gerar colaboradores insatisfeitos, procurando buscar recursos para oferecer benefícios e auxílios como atrativo e reconhecimento. Muitas vezes o funcionário continua na empresa pelo vale alimentação e pelo plano de saúde do que pelo próprio salário, com isso consegue agregar mais valor, pois se tivesse que pagar um plano teria que desembolsar muito mais, sem falar na comodidade que nos dias de hoje é ter um plano. Surgindo assim à necessidade de as empresas ofertarem

benefícios sociais aos seus colaboradores como um incentivo motivacional para a realização satisfatória de suas funções.

Para Fernandes (1996) um programa de melhoria da qualidade de vida no trabalho pode permitir reconciliar os objetivos dos indivíduos em situação de trabalho e os propostos pelas organizações. Objetivos como qualidade, produtividade e competitividade não podem ser alcançados sem a participação dos integrantes das empresas.

CONCLUSÃO

Conclui-se que as empresas são favorecidas com profissionais qualificados e empenhados, quando estes são incentivados com benefícios e não somente com a remuneração viável a função.

Pode-se perceber que através dos inúmeros benefícios ofertados pelas empresas, é possível chegar a resultados tão esperados e que muitas vezes são conseguidos através da motivação que os colaboradores têm que acabar sendo provenientes das remunerações alternativas.

O colaborador e o empregador ganham, quando a empresa está disposta a manter seus funcionários, incentivados a trabalhar com qualidade de vida e mantendo assim a qualidade da prestação do serviço.

Outra característica importante é que os benefícios e o reconhecimento pessoal refletem diretamente na qualidade de vida de seus colaboradores e de seus familiares, significando uma troca de ações positivas para ambos, com o colaborador satisfeito a empresa só tende a ganhar, não apenas financeiramente, mas também relacionado a uma quantidade de fatores positivos ligados ao capital humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**.5°. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**.4°. Ed. São Paulo: 2014.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da Pesquisa em Educação**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

FERNANDES. E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir Para Melhorar**. Salvador, Casa da Qualidade, 1996.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003. 5a ed. p.183.

MUNDO E CARREIRA. **Reconhecimento Profissional: Um fator Motivacional no Trabalho**. Disponível em: < <http://www.mundocarreira.com.br/motivacao/reconhecimento-profissional-um-fator-motivacional-trabalho/>. Acesso em: 02 jul. 2018.

MENDONÇA. Marcia da Costa Furtado. **Retenção de Talentos por Meio de Reconhecimento e Recompensa**. FGV Sistema de Bibliotecas, 2002. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>. Acesso em: 03 jul. 2018.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, [S.l.], v. 49, n. 3, p. 337-348, jul. 2009. ISSN 2178-938X. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/36354/35133>>. Acesso em: 04 Jul. 2018.