

Liderança e motivação na “pau brasil” motos de Pombal: estudo de caso

Leadership and motivation in "pau brazil" motorcycle Pombal: case study

Maria Louizyene Temóteo Moreira Pinto¹; Wellington Ferreira de Melo²; Juciê de Sousa Almeida³; Jose da Silva Sousa⁴ e Reginaldo Tacio Franca Vieira Ferreira⁵

Resumo: O presente estudo de caso, sobre liderança e motivação, foi realizado com os colaboradores da empresa Pau Brasil Motos, da cidade de Pombal, Paraíba, Brasil. Foram adotados procedimentos descritivos e avaliativos com base nos fundamentos do estudo de caso e aplicados formulários pré-estruturados e questionários semiestruturados ao universo de 20 colaboradores no período de 23 a 31 de junho de 2012. O principal objetivo da pesquisa foi descrever os processos de liderança e motivação predominantes nas relações e na gestão de pessoas da Pau Brasil Motos. De modo específico, caracterizar o perfil dos líderes, identificar a existência ou não de programas que motivam e valorizam os colaboradores e relacionar treinamentos e demais políticas adotadas nos últimos cinco anos nos processos de liderança e motivação. Os dados foram confrontados com a bibliografia especializada em gestão de pessoas, discutidos e analisados.

Palavras-chave: Liderança; Motivação; Pau Brasil Motos.

Abstract: This case study on leadership and motivation, was conducted with company employees Motorcycle Pau Brazil, the city of Pombal, Paraíba, Brazil. Procedures were adopted descriptive and evaluative on the grounds of the case study and applied forms pre-structured and semi-structured questionnaires to the universe of 20 employees from 23 to 31 June 2012. The main objective of the research was to describe the processes of leadership and motivation prevalent in relationships and people management of Pau Brazil Motorcycles. Specifically, characterize the profile of leaders, identify the existence of programs that motivate and value employees and relate training and other policies adopted in the last five years in the processes of leadership and motivation. The data were compared with the literature specializing in people management, discussed and analyzed.

Keywords: Leadership, Motivation, Motorcycles Pau Brazil.

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas é extremamente delicada e sensível e deve ser desenvolvida pelos membros da organização que têm competências incontestes para administrar um dos principais capitais da empresa: o humano. Para que isso ocorra de modo eficiente e eficaz, é preciso saber lidar com as pessoas que podem fazer a diferença dentro das organizações. Neste contexto, a liderança e a motivação tornam-se temas essenciais e sempre presentes no debate quanto à gestão de pessoas, visto que nos últimos anos estas abordagens têm sido destaques entre os objetos pesquisados pelos estudiosos da administração e do comportamento humano.

Nesta pesquisa, um estudo de caso, foram adotados procedimentos descritivos e avaliativos na exploração e

análise dos dados colhidos no campo de pesquisa – uma concessionária de veículos.

Deste modo, este estudo com foco em liderança e motivação foi realizado com os colaboradores da empresa Pau Brasil Motos Ltda, filial Pombal, localizada no bairro Petrópolis, na cidade de Pombal, interior da Paraíba. Empresa privada, concessionária da marca de motos Honda, filial de três lojas com a mesma marca, a investigada conta com a colaboração de 24 funcionários distribuídos nas áreas: comercial, de vendas e de prestação de serviços na oficina.

O principal objetivo da pesquisa foi descrever os processos de liderança e motivação predominantes nas relações e na gestão de pessoas da Pau Brasil Motos Ltda. De modo específico, caracterizar o perfil dos líderes da organização investigada, identificar a existência ou não de programas que motivam e valorizam os colaboradores e relacionar treinamentos e demais políticas adotadas nos

¹ Administradora. Especialista em Gestão de Pessoas. E-mail: louizyene@hotmail.com

² Administrador. Mestrando em Sistemas Agroindustriais. E-mail: wellingtonabcd@gmail.com

³ Geógrafo. Mestrando em Sistemas Agroindustriais. E-mail: juciesalmeida@gmail.com

⁴ Agrônomo Mestrando em Sistemas Agroindustriais. E-mail: jsousaagrono@hotmail.com

⁵ Conrtador Mestrando em Sistemas Agroindustriais. E-mail: reginaldo.tacio@bol.com.br

últimos cinco anos nos processos de liderança e motivação na organização.

METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa sobre “Liderança e motivação na empresa Pau Brasil Motos Ltda”, foram adotados procedimentos descritivos e avaliativos com base nos fundamentos do estudo de caso.

Para Creswell apud Gil (2009, p. 6) o processo em que o pesquisador “explora uma simples entidade ou fenômeno limitado pelo tempo e atividade (um programa, evento, processo, instituição ou grupo social) e coleta detalhada informação utilizando uma variedade de procedimentos de coleta de dados durante um período de tempo definido” é o que define o estudo de caso.

Conforme ensinamento de Cervo, Bervian, Silva (2007, p. 61-62), o procedimento descritivo “busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas”.

Sobre o caráter avaliativo dos procedimentos, Gil (2009, p. 50) explica que “é necessário considerar que o que estes estudos [avaliativos] proporcionam apenas são informações para produzir julgamentos. O julgamento, a rigor, é o último nível do processo de avaliação”.

Adotada nas pesquisas de campo, a observação é uma técnica de coleta de dados que “utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade. Não consiste apenas em ver e ouvir, mas também em examinar fatos ou fenômenos” (MARCONI e LAKATOS, 2009, p. 192). Para tal, no período de 23 a 31 de junho de 2012, esta pesquisa aplicou formulário pré-estruturado no universo de 24 colaboradores, sendo que para efeito de análise estatística 04 deixaram de responder a investigação. Foi igualmente aplicado questionário semiestruturado em entrevista face a face com a gerente administrativa da empresa objeto de estudo.

Os dados foram analisados e confrontados com bibliografia especializada.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados coletados na concessionária Pau Brasil Motos Ltda, da cidade de Pombal/PB, revelaram que, no universo de 20 colaboradores entrevistados, 80% é do sexo masculino e 20% do sexo feminino, e que 55% está na faixa etária de até 25 anos, 30% está na faixa de 26 a 30 anos e 15% está na faixa de 36 a 46 anos. Quanto à escolaridade, 25% tem curso superior completo, 25% superior incompleto, 40% tem o ensino médio completo e 10% o ensino médio incompleto.

Quanto aos fatores extratrabalho, em relação as necessidades básicas, 55% responderam que sua maior preocupação é com a saúde, 35% com a realização pessoal e apenas 10% se preocupam com a alimentação.

Considerando a saúde, quanto ao estado físico, 40% considera ótimo e 60% considera bom. Quanto ao estado mental, 85% considera ótimo e 15% considera bom.

Para que a organização possa cultivar uma boa relação com seus colaboradores, tanto nas questões do trabalho, como também nas horas onde as emoções se fazem presente, é preciso que o gestor esteja atento as atitudes de sua equipe, para melhor direcionar sua atuação frente aos acontecimentos.

Com relação aos fatores internos da empresa, no que se refere a autonomia, quando perguntados se tem liberdade para fazer o trabalho da forma como considera melhor, a maioria, ou seja, 45% respondeu sempre, 30% quase sempre, 15% raramente, e 10% nunca. Dar liberdade aos funcionários é a chave para ter uma equipe produtiva, pois assim pode-se atuar de maneira inovadora.

Quanto à responsabilidade, perguntados até que ponto se cumpre as responsabilidades que são destinadas a sua função, todos, ou seja 100% responderam sempre. Isso é um fator muito importante, pois não se deve ter medo de assumir responsabilidades e a confiança é constituída a partir do empenho e desempenho de cada um.

Quando questionados sobre a realização profissional, no que se refere à satisfação com o cargo que ocupam, 90% responderam que estão satisfeitos e 10% não estão satisfeitos, já quando perguntados se o trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional, 65% responderam que sempre e 35% quase sempre. Dando continuidade a pesquisa, foram feitas as seguintes perguntas: você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza? 95% respondeu que sim e 5% respondeu mais ou menos. Quanto ao sentimento de realização profissional no trabalho, 65% responderam que sempre estão e 35% quase sempre. Neste ponto, é importante frisar que ser realizado como pessoa e como profissional é muito gratificante e proporciona melhor rendimento no trabalho e mais satisfação na vida como um todo. Todo profissional deve buscar a sua realização, pois é o resultado do aprimoramento contínuo de seu conhecimento, obtido pelas suas experiências e conhecimentos, até chegar à excelência do que faz. Ser um bom profissional não quer dizer somente fazer o trabalho bem feito, mas fazê-lo com amor, sensibilidade e compreensão em relação às necessidades humanas.

Outro fator analisado foi com relação à comunicação. Perguntados como a direção da empresa se comunica com seus funcionários, 90% responderam adequadamente e 10% razoavelmente. Questionados se os funcionários sentem-se seguros em dizer o que pensam, 65% responderam sempre e 35% responderam quase sempre. Quando a pergunta indagou se a empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários, 60% responderam que sempre e 40% quase sempre e quando perguntados se as orientações que recebem sobre o seu trabalho são claras e objetivas, 85% responderam sempre e 15% quase sempre. Estabelecer uma comunicação clara entre gestores e colaboradores é primordial, e a liberdade de expressão é fator essencial

para o sucesso. Em um ambiente competitivo, é necessário está sempre aberto a críticas, pois assim torna-se mais fácil saber como a organização está sendo vista pelos outros, contribuindo assim para o desenvolvimento.

Para Welch (2005, p. 290), dissertando sobre o comando:

1. A mais alta prioridade de seu chefe é a competitividade. Evidentemente, ele quer que você seja feliz, mas apenas na medida em que contribuir para a vitória da empresa. Na verdade, se ele estiver trabalhando bem, o seu trabalho, por sua vez, será tão vibrante que a sua vida pessoal se transformará em algo menos premente.
2. A maioria dos chefes está absolutamente disposta a acomodar os desafios do equilíbrio trabalho-vida se você fizer jus a isso com bom desempenho. A palavra-chave aqui é: *se*.
3. Os chefes sabem que as normas sobre trabalho-vida que constam dos folhetos da empresa destinam-se a principalmente facilitar o recrutamento e que as situações pessoais são resolvidas individualmente, no contexto de uma cultura de apoio, não sob o argumento: “Mas a empresa diz...!”
4. As pessoas que ostensivamente tornam públicos seus problemas de equilíbrio trabalho-vida e o tempo todo pedem ajuda à empresa são segregadas como ambivalentes, criadoras de caso, desinteressadas ou incompetentes – ou tudo isso ao mesmo tempo.
5. Até os chefes mais conciliadores acreditam que o equilíbrio trabalho-vida é problema do funcionário. Na verdade, a maioria sabe que existem algumas estratégias eficazes para resolver essas questões, e espera que você recorra a elas.

No que se refere à remuneração, 80% responderam que estão satisfeitos com os salários que recebem atualmente e 20% responderam mais ou menos. Quanto à remuneração ser adequada ao trabalho que desenvolvem, 85% responderam que sim e 15% responderam não. Uma das recompensas, a principal na ótica de alguns, concedida aos funcionários pelo trabalho realizado na organização é a remuneração. Percebe-se no mundo moderno que o sucesso de uma empresa depende de seus colaboradores, por isso a remuneração deve ser bem administrada para que se desenvolva o processo de vitória coletiva, tanto da organização quanto dos colaboradores.

Quando o assunto é carreira, perguntados se acreditam na oportunidade de crescimento em sua carreira, 80% responderam sim e 20% responderam mais ou menos. Ainda, 90% responderam que estão aptos para assumir maiores ou mais responsabilidades e 10% responderam estar inseguros quanto a esse ponto. Perguntados se gostariam de trabalhar em outro departamento da empresa, 75% responderam não e 25% responderam sim e questionados se a empresa oferece oportunidades para o desenvolvimento e crescimento profissional, 85% responderam sim e 15% responderam

mais ou menos. Pode-se observar que as pessoas acreditam na organização e o desenvolvimento profissional é fundamental para a manutenção e ampliação o diferencial competitivo na organização.

Quanto ao relacionamento com os gerentes, perguntados se sentem respeitados pelos gerentes, 85% responderam que sempre e 25% responderam quase sempre, e quando perguntados se respeitam o seu gerente 100% responderam sempre. 100% dos entrevistados responderam que consideram o seu gerente um bom profissional quando perguntados se seu gerente é receptivo às sugestões e mudanças, 75% responderam sempre e 25% responderam quase sempre. É importante que os gerentes tenham papel de liderança, salientado que o líder que influencia é educador, à medida que reconhece no outro uma importante fonte de conhecimento. Respeito, confiança e credibilidade são elementos fundamentais na construção de uma carreira e ganhar respeito e desenvolver credibilidade e confiança são fatores críticos para o sucesso dos negócios.

Em relação a treinamento e desenvolvimento, foram feitas as seguintes perguntas: Você recebeu o devido treinamento para a execução de seu cargo? 75% responderam sim, 15% responderam mais ou menos e 10% responderam não. A empresa investe em treinamentos necessários para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus funcionários? 80% responderam sim e 20% responderam mais ou menos. O treinamento que você recebe o capacita a fazer bem o seu trabalho? 70% responderam sempre e 30% responderam quase sempre. A empresa investe em treinamento para que você tenha um aprendizado contínuo? 75% responderam sempre, 15% quase sempre e 10% raramente. O treinamento e desenvolvimento têm como meta maximizar o desempenho profissional e motivacional do ser humano, melhorando os resultados e gerando um bom clima organizacional. O treinamento visa o aperfeiçoamento de desempenhos, aumentando a produtividade. A empresa pesquisada, de acordo com os resultados apurados tem se preocupado com o treinamento adequado aos seus funcionários, pois tem consciência de que isso é imprescindível para está à frente de seus concorrentes.

No tocante as condições físicas de trabalho, perguntou-se se as condições ambientais do local de trabalho são satisfatórias, em relação a temperatura 70% responderam sim e 30% não; em relação ao espaço 85% responderam sim e 15% não; quanto ao mobiliário 90% responderam sim e 10% responderam não; em relação a higiene 100% responderam sim e em relação a instalações sanitárias 100% responderam sim. Os resultados da pesquisa apontam que a empresa prioriza o bem estar dos colaboradores através de infraestrutura física compatível com as necessidades de cada um, conforme a maioria dos pesquisados. Portanto podemos supor que o ambiente de trabalho também deve influir no comportamento das pessoas e, por conseguinte influenciar nas relações interpessoais e supostamente nos resultados das empresas em todos os sentidos.

Foi solicitado aos funcionários que enumerassem três fatores que na opinião deles geram mais insatisfação no trabalho em ordem de importância. 45% responderam que não tem insatisfação, 35% responderam que é a falta de autonomia e 20% responderam a falta de treinamento. E também foi pedido citassem três razões pelas quais você trabalha na empresa: 45% responderam a chance de progresso profissional, 45% responderam salários e 10% responderam possibilidade de treinamentos. A maioria dos colaboradores não tem insatisfação no trabalho, isso é um bom sinal para a organização, pois pessoas satisfeitas produzem mais e melhor, e quanto as satisfações nota-se que a maioria está envolvida com as causas da empresa, tornando-a uma organização produtiva.

CONCLUSÕES

Após análise e discussão dos resultados, constata-se que a Pau Brasil Motos Ltda valoriza o capital humano que a sustenta e faz crescer ao oferecer condições de trabalho dignas, remuneração compatível com as competências, funções e escolaridade dos colaboradores e ainda por valorizar o talento de cada colaborador oferecendo treinamentos e condições de crescimento na carreira.

Não obstante avaliação positiva dos colaboradores, satisfação com a empresa em que trabalham, consequentemente satisfação também com a remuneração que percebem, a organização investigada deve investir ainda mais em treinamentos e incentivar a busca do conhecimento acadêmico, uma vez que apenas 25% do seu pessoal tem curso superior.

Outra constatação importante é a satisfação com a gerência da unidade, 100% dos entrevistados gostam da forma como a gerente lidera as pessoas, os processos e a empresa. Importante avaliar com mais acuidade se a unanimidade parte mesmo da satisfação ou do temor de responder a uma pesquisa.

Outrossim, da observação empregada durante a pesquisa, e também por todos os dados apresentados e confrontados com a teoria especializada, é imprescindível concluir que a Pau Brasil Motos Ltda se destaca entre as empresas da região em sua gestão de pessoas e merece o reconhecimento e o aplauso pelas políticas e instrumentos que adota na liderança e motivação de seus talentos.

REFERÊNCIAS

- BEGAMINI, C. W. *Liderança: administração do sentido*. São Paulo: Atlas, 1994.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. *Metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CHIAVENATO, I. *Administração nos novos tempos*. São Paulo: Makron Books, 1999.
- CHIAVENATO, I. *Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa*. São Paulo: Makron Books, 1994.
- EMPREGOS. *7 características do líder*. 2012. Disponível em <<http://carreiras.empregos.com.br/carreira/parceiros/maiestudo/7-caracteristicas-do-lider.shtm>> Acesso em 12 jul. 2012.
- GIL, A. C. *Estudo de caso*. São Paulo: Atlas, 2009.
- HERSEY, P. *Psicologia para Administradores de empresas*. São Paulo: EPU, 1976.
- HUNTER, J. C. *O Monge e o Executivo: uma História sobre a essência da liderança*. Rio de Janeiro: sextante: 2004.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MAXIMIANO, A. C. A. *Introdução à administração*. 3 ed., São Paulo: Atlas, 1990.
- ROBBINS, S. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- VERGARA, S. C. *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Atlas, 1999.
- WELCH, J. *Paixão por vencer: a bíblia do sucesso*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.