

## INCENTIVO E MOTIVAÇÃO NOS RECURSOS HUMANOS

Emanoel Raimundo Parente da Cruz – emanuelparente@live.com

Eliseu Machado Junior – eliseu.machado@ueg.br

### Introdução

Os recursos humanos dentro das organizações representam uma relevância maior na necessidade de investimento, incentivo e motivação.

“Gestão de recursos humanos (RH) consiste na efetiva gestão de pessoas no trabalho. A gestão de RH estuda o que pode e deve ser feito para tornar o trabalhador mais produtivo e mais satisfeito”. (Ivancevich, 2011, pag. 1)

Ou ainda segundo Gall (2008, pag.17) “gestão de recursos humanos é uma função da empresa que visa adequar empregados e atividades de maneira eficaz e sustentável ao longo do tempo, no que se refere a força de trabalho, qualificação, motivação”

Este estudo foi realizado na empresa Pontes Indústria Metalúrgica que foi fundada em 12/01/2001 pelo atual proprietário Francisco Gonzaga Pontes que foi trabalhador operário no ramo de indústrias metalúrgicas na cidade de Anápolis-GO. A partir da experiência e vivência dessas atividades foi identificada uma oportunidade de negócio, pois a economia da região se mostrava favorável à implantação de novas indústrias do ramo. Inicialmente a empresa era identificada como “A estrutural” indústria metalúrgica LTDA constituída em pequeno porte.

Durante o processo de maturação no mercado a empresa passou por dificuldades comuns entre empresas que estão começando suas atividades, como prazo de estabilização no mercado, fidelização de clientes, fatores internos como inexperiência no planejamento estratégico da empresa, fatores externos como oscilações da economia do país e etc. Um dos fatores que levou ao seu crescimento foi a exportação de seus serviços e especialidades a outros estados do país. Hoje a indústria Pontes está localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis-DAIA, no endereço; Rua VP-ES/N Modulo 01.

A empresa Pontes indústria metalúrgica atua na área de construtivos metálicos seus produtos são estruturas metálicas e chapas perfis de aço, e prestação de serviços em montagens de estruturas metálicas. Os principais clientes da empresa são MPC Construtora e Metalserv. Os concorrentes são Isoeste metálica e Dobração. A empresa obtém matéria prima dos fornecedores Gerdau, Aço-Usiminas e CSN, a quantidade de matéria prima comprada pelos fornecedores varia de acordo com a demanda de produtos e serviços, em média a empresa compra matéria prima suficiente para três meses.

Compõe o ambiente externo da empresa, as empresas concorrentes fatores sociais políticos e econômicos, empresas concorrentes causam efeitos na empresa de forma positiva ou negativa dependendo do produto comercializado em questão, ou seja, pode ser um produto substituto, um produto equivalente com baixo custo de produção e maior acessibilidade ao cliente ou ainda pode ser um produto/serviço complementar que poderá dar propulsão as vendas da empresa de forma indireta. Fatores sociais incluem a forma como o cliente se comporta no mercado e o que o leva a escolher o produto da empresa, quais são suas necessidades e etc. Fatores políticos e econômicos envolvem questões quem podem afetar de forma positiva e negativa a empresa como, por exemplo, políticas de incentivo a indústrias metalúrgicas ou pode ter feitos negativos como uma eventual crise econômica.

## Revisão da literatura

O foco principal deste trabalho é explicitar a necessidade que os colaboradores têm em ser incentivados ao trabalho, qualificados para que estejam aptos a realizar as competências a eles delegadas.

A motivação no trabalho está intimamente ligada a produtividade do colaborador, espera-se que ao incentivar e qualificar o colaborador, o mesmo tenha um aumento significativo na sua motivação e produtividade.

Segundo Lopes (1980, pag.4) “O processo de psicológico da motivação é extremamente complexo, tanto em sua natureza quanto em seu significado)

O Recursos humanos é um setor que lida diretamente com o público, ou seja, faz todo o processo de recrutamento e seleção, podemos entender que os recursos humanos não é somente um departamento separado em um escritório dentro da empresa, seu nome já explica a magnitude do que representa, são todas as pessoas envolvidas nos processos que compõe os

departamentos da empresa desde o início da cadeia produtiva até o pós-venda. Enxerga-se a necessidade de investir em todos os setores da empresa de forma que os colaboradores sintam a necessidade de crescimento pessoal e contribuam para o crescimento da própria empresa.

Com uma equipe motivada os processos entre os departamentos da empresa fluem melhor. Quando se fala de trabalho em equipe, podemos imaginar um grupo de pessoas reunidas em função da realização de uma ou várias atividades, e esse pensamento não está errado. O trabalho em equipe pode ser representado desta forma, mas o mais importante é que não necessariamente as pessoas devem estar reunidas em um único local e dispostas a realizar um único processo. O trabalho em equipe se dá quando ambos os integrantes do grupo que no caso é a empresa podendo eles estar em departamentos diferentes, e executar suas funções com eficiência de modo que os processos dentro da empresa flua sem interrupções.

“Uma equipe ótima não é formada de gênios, mas de pessoas competentes para o trabalho que devem executar, que são motivadas pelo que fazem, que se identificam com a organização, que sabem e gostam de colaborar com os companheiros de trabalho, que não tendem a criar problemas e que tem potencial para o crescimento profissional. LACOMBE. 2011. Pag. 35)

## Resultados ou análises

Atualmente a organização presta serviços em montagens de estruturas metálicas em campo, ela vai até o local de montagens e presta o serviço em um prazo estipulado, prazo este que é referência em agilidade por muitas vezes a empresa conseguir entregar as obras concluídas antes do término do prazo. Outro diferencial competitivo da empresa é prestar seus serviços de montagens para outras cidades e estado do país. Isso tem feito com que a empresa Pontes ganhe visibilidade no setor metalúrgico.

A Pontes trabalha com equipamentos modernos e que auxiliam na produção de forma eficiente, a empresa tem em mente que a tecnologia deve ser empregada até nos mínimos procedimentos para que não haja atrasos nos processos. Por isso a empresa trabalha incessantemente para adquirir capital intelectual, tecnologias em máquinas e equipamentos e novos meios de prover suas demandas através do máximo de automação e informatização possível.

Prezando pela qualidade de seus produtos cumpre com todas as garantias prometidas na venda e entrega do produto e na prestação dos serviços. A empresa trabalha com umas das ferramentas da qualidade na gestão da empresa o 5S.

Apesar de seu auto grau de desenvolvimento apresenta algumas necessidades que podem ser resolvidas, essas falhas são deixadas em segundo plano, tais como uma necessidade de maior participação dos funcionários nas decisões da empresa, treinamentos mais frequentes bem como reuniões ordinárias com temas pertinentes ao que precisa ser resolvido. A qualificação do funcionário é de extrema importância para sua eficiência no desenvolvimento de suas funções, aumenta a possibilidade de crescimento da empresa e traz ao funcionário satisfação no que faz, gerando motivação aos funcionários.

## Conclusão

Conclui-se que a empresa Pontes Indústria Metalúrgica é uma empresa já estabelecida e solidificada no setor metalúrgico, com clientes já fidelizados e pretensão de adquirir novos clientes mediante investimento em tecnologia ao alcance. O intuito deste trabalho foi realizar uma análise organizacional baseada nas cinco forças de Porter e análise SWOT com foco em Investimentos e incentivos para os recursos humanos, pois foi identificado um grau de necessidade maior nessa parte

Apesar de outras necessidades estarem presentes na organização, a parte que mais necessita de reparos e atenção são os recursos humanos, no que se refere ao treinamento e motivação dos funcionários.

A proposta é que a empresa dê ênfase no treinamento continuado ou seja, no aperfeiçoamento constante de seus funcionários, reuniões ordinárias mais frequentes com temas de real importância dando ao funcionário a oportunidade de discutir as necessidades da empresa. Com uma maior participação do funcionário nas decisões da empresa e uma qualificação em suas habilidades técnicas o funcionário conseqüentemente será mais produtivo e terá um aumento considerável em sua motivação.

## Referências

LOPES, TOMAS VILA NOVA MONTEIRO. Motivação no Trabalho, Fundação Getúlio Vargas 1980

LACOMBE, FRANCISCO JOSÉ MASSET. Recursos Humanos, Princípios e Tendências. Editora Saraiva, 2011

TARAPANOFF, KIRA. Inteligência organizacional e competitiva. Editora Universidade de Brasília, 2001

RODRIGUES, R.C Formação de recursos humanos em saúde da família: paradoxos e perspectivas. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/csp/v21n2/15.pdf>> Acesso em: 25/06/2016.