

Qual a Melhor Empresa para se Trabalhar?

*Angélica Adriani Nunes de Moraes*¹

Denise Aparecida Ferreira

Patrícia Karla Barbosa Pereira

*Maria Eliza Zandarim*²

Resumo

Esse trabalho tem como objetivo analisar como as pessoas se sentem quando se trata de Gestão de Pessoas, pois quando se fala a melhor empresa para se trabalhar podemos então citar a motivação, a qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional, sendo características necessárias para um resultado satisfatório.

Palavras-chave: Empresa, motivação, equipe.

1. Introdução

Por meio de pesquisa bibliográfica, obtivemos algumas observações importantes nas quais identificamos que alguns colaboradores podem se arriscar achando que a melhor empresa para se trabalhar, não seja aquela em que se encontram trabalhando atualmente, mas sim, a empresa em que almejam um dia serem contratados, mesmo sem conhecer muitas vezes, profundamente a política da referida organização.

Relevando uma importante observação feita por Idalberto Chiavenato no livro “Gestão de Pessoas” (2004, pg 104): “O novo perfil do emprego”, o autor relata que “A modernização industrial provoca uma migração de empregos e não a extinção de emprego”.

¹ Alunas do 6º semestre de ADM da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis de São Roque, FAC.

² Bacharel em ADM, especialista em RH. Professora orientadora.

Afirmando isso, o autor apenas reforçou sua teoria de que as indústrias estão oferecendo cada vez menos vagas de empregos, embora continuem crescendo sua produtividade devido à tecnologia, modernização e melhoria dos processos industriais, aumentando assim, a produtividade de seus colaboradores, paralelamente ao crescimento de consumo e produtividade, também cresce o setor de serviços, no qual o mercado de trabalho tem oferecido maior número de empregos, sendo estes, exigentes de mão-de-obra qualificada.

De maneira bem superficial, visto que teoricamente definir motivação não seja tão simples, podemos dizer que se trata de algo intrínseco, ou seja, que parte de dentro para fora de cada indivíduo. Incentivada por fatores externos, vivenciados no ambiente organizacional ou na vida pessoal do indivíduo, a motivação está atrelada a diversos fatores e momentos da vida.

A manifestação da motivação pode partir dos mais diversos meios, dependendo do plano de vida de cada indivíduo, por exemplo, o reconhecimento ou recompensa por se realizar um bom trabalho; a realização pessoal ou profissional; ou até mesmo, pelo simples fato de estar vivo, ter saúde e condições para trabalhar e estudar.

O tema “Qual a melhor empresa para se trabalhar?” é atualmente muito discutido, colaboradores julgam as empresas em que trabalham, como não sendo o local de trabalho que sempre sonharam, pelos mais variados motivos, por desempenharem uma função que não lhes agrada fazer, ou por contribuir com uma equipe de trabalho que não atinge os objetivos traçados, que não colabora por uma produtividade eficaz.

Segundo Stephen R Covey em “Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes” (28ª Edição, 2004), cita que para traçar um objetivo é necessário solucionar problemas, seja de controle direto, indireto ou inexistente, está ao nosso alcance. “... problemas que envolvem o controle direto são resolvidos quando trabalhamos em cima de nossos hábitos. Problemas de controle indireto são resolvidos pela modificação de métodos de influência e; já os problemas de controle inexistente,

implicam em assumir a responsabilidade de mudarmos a atitude com relação ao que não podemos modificar.”

2. Desenvolvimento

O clima organizacional pode ser medido a partir do trabalho em equipe, sendo este, muitas vezes, identificado como sendo o que mais incomoda os colaboradores. (Flávio de Toledo e Benedito Milioni), definem clima organizacional no **Dicionário de Administração de Recursos Humanos**” como o “É um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, formais e informais, existentes em uma organização.”

Não podemos nos esquecer de que a organização é composta por diferentes posturas pessoais e profissionais, de modo de vida diversificado, de maneiras diferentes de se encarar o mundo. Não existirá uma só empresa em que todas as pessoas que dela participem tenham conceitos e valores uniformes. Não é correto acreditar que todos dentro da organização, frente às políticas, normas e costumes, interpretem e reajam da mesma maneira; que a intensidade de aceitação ou rejeição sobre um determinado aspecto ou acontecimento da vida profissional ou pessoal seja a mesma. Isso significa que para uma determinada situação dentro da empresa, a maneira como cada os colaborador irá interpretá-la será diferente. Alguns terão uma percepção positiva e a considerarão como sendo uma situação agradável e motivadora, pois de alguma forma ela atende suas aspirações e desejos; já outros, poderão ter uma percepção negativa, pois de maneira contrária, a situação pode não estar favorável aos seus objetivos. Isso não ocorre apenas na vida organizacional, vivemos assim, um indivíduo reagindo diferente de outro, talvez de forma semelhante, contudo cada um a seu modo.

Estabelecer referências confiáveis sobre um ambiente para ampliar ações pode crescer a motivação, gerando um espírito participativo, efetivo, levando a empresa a atingir excelentes níveis de produtividade e comprometimento.

O clima organizacional é uma variável que influi diretamente na produtividade, pois o grau de salubridade de uma organização depende de sua atmosfera psicológica. Esta atmosfera é fruto do conjunto de percepções das pessoas que compartilham seu dia-a-dia com a organização.

Além da preocupação com a motivação, muitas vezes oferecendo a seus colaboradores, qualidade de vida, benefícios, segurança no trabalho, uma boa empresa para se trabalhar é aquela que proporciona a seus colaboradores, um ambiente de trabalho favorável, onde traga ao colaborador a satisfação de passar grande parte de sua vida dentro da empresa. Se a qualidade do trabalho for boa, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas contribuições e elevará suas oportunidades de êxito psicológico e, a administração tenderá a reduzir mecanismos rígidos de controle.

Segundo Maslow, o que propulsiona o homem são suas necessidades, tão logo quando uma necessidade é satisfeita, outra surge em seu lugar. Esse processo é interminável e contínuo, entende-se como do nascimento até a morte. As necessidades humanas estão organizadas em níveis e numa hierarquia de importância, assim:

1) Necessidades Fisiológicas

São as necessidades vitais de sobrevivência, por exemplo: alimentação, descanso, proteção contra o frio/ calor e necessidades sexuais.

2) Necessidades de segurança

Quando as necessidades vitais estão razoavelmente satisfeitas, necessidades de níveis superiores, como no caso as de segurança começam a motivá-lo.

Estas são necessidades de proteção: contra o perigo, seguro de vida, incêndio seguro saúde, casa própria, emprego estável, entre outros. Por exemplo: as ações arbitrárias da chefia ou um comportamento que reflita favoritismo ou discriminação; falta de clareza e objetividade, poderão ativar as necessidades de segurança na relação de emprego de qualquer nível do colaborador.

3) Necessidades sociais

Quando as necessidades de segurança estão satisfeitas e o homem não está temeroso quanto ao seu bem estar físico, as necessidades sociais tornam-se importantes. São necessidades sociais: participação social, associações, clubes, aceitação por parte dos amigos, novas amizades e amor.

Quando essas necessidades são frustradas na situação de trabalho, o indivíduo age de modo a dificultar a consecução dos objetivos grupais, ele se torna antagônico e não cooperativo.

4) Necessidade de auto – estima

São as necessidades de respeito, autoconfiança, status, boa reputação, reconhecimento, apreciação e respeito dos amigos.

Para que essas necessidades apareçam de maneira significativa os níveis anteriores devem estar razoavelmente satisfeitos.

5) Necessidade de auto – realização

No topo da hierarquia existem as necessidades de auto – realização. Essas são as necessidades de dar vazão às próprias potencialidades, de um contínuo auto - desenvolvimento.

Respeitada a hierarquia das necessidades humanas, há ainda as necessidades socioeconômicas, que no que diz respeito à organização podemos defini-las como benefícios proporcionados aos colaboradores, pois além de toda a motivação, a toda a qualidade de vida no trabalho, pode-se dizer que os benefícios proporcionados pela empresa irão influenciar profundamente na satisfação dos colaboradores. Incentivos necessários para o bom desenvolvimento profissional dentro das empresas. Quando falamos em benefícios não falamos apenas sobre premiações, bônus, falamos também sobre planos de carreira, incentivos as qualificações profissionais, junto a instituições de ensino, cursos de especialização, palestras com profissionais de áreas específicas, treinamentos atualizados, equipamentos e máquinas modernas que proporcionem aos colaboradores maior eficiência.

3. Considerações Finais

A resposta ao tema não é tão simples como se imagina, muitos pesquisadores tentam responder a pergunta, realizando anualmente pesquisas com diversas empresas.

Revistas como a “Exame”, a “Você S/A”, por exemplo, propõem uma listagem com 150 empresas, consideradas as melhores para se trabalhar:

- 1º - Catepillar
- 2º - Masa
- 3º - Volvo
- 4º - Laboratório Sabim,
- 5º - Eurofarma,
- 6º - BV Financeira
- 7º - Chemtech,
- 8º - CPFL
- 9º - Plascar
- 10º - Landis + GYR.

Pesquisadas e analisadas as referidas empresas, muitos pesquisadores, autores, escritores e estudiosos acabam por concordar com tais publicações, contudo outros discordam totalmente, alegando que o melhor ambiente para se trabalhar é aquele onde o colaborador se encontra, visto que a chave para a busca do melhor ambiente de trabalho encontra-se em suas mãos.

Referências Bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COVEY, Stephen R. **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes**. Editora Best Seller, 3ª Ed.

SANCHES, C. e ZANDARIM, Maria Eliza. **Administração de pessoas**. Apostila do curso de RH. 2008.