

**UNIÃO DE ENSINO DO SUDOESTE DO PARANÁ – UNISEP
FACULDADE EDUCACIONAL DE DOIS VIZINHOS – FAED**

Trabalho de Conclusão de Curso

**MOTIVAÇÃO NA INDÚSTRIA TÊXTIL/VESTUÁRIO: MELHORAMENTO
DO DESEMPENHO DOS COLABORADORES**

KEILA NATIELE ZANELATTO KRUGEL

Curso de Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos
2008

MOTIVAÇÃO NA INDÚSTRIA TÊXTIL/ VESTUÁRIO: MELHORAMENTO DO DESEMPENHO DOS COLABORADORES

Keila Natiele Zanelatto Krugel

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Tecnologia do Vestuário, da Faculdade Educacional de Dois Vizinhos - FAED/UNISEP - PR, como requisito parcial para a obtenção de Grau de Tecnóloga em Vestuário

Professor Orientador: Aparecido Bidóia

Curso de Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos
2008

**UNIÃO DE ENSINO DO SUDOESTE DO PARANÁ
FACULDADE EDUCACIONAL DE DOIS VIZINHOS
CURSO DE TECNOLOGIA DO VESTUÁRIO**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso Superior de Tecnologia do Vestuário

**MOTIVAÇÃO NA INDÚSTRIA TÊXTIL/VESTUÁRIO:
MELHORAMENTO DO DESEMPENHO DOS COLABORADORES**

Elaborado por
Keila Natiele Zanelatto Krugel

Como requisito parcial para a obtenção do
Título de Tecnóloga do Vestuário

COMISSÃO EXAMINADORA

Aparecido Bidoia
(Professor/Orientador)

Marcos Maria
(Professor)

Valdenor Reitz
(Professor)

Dois Vizinhos
2008

Dedico este trabalho ao meu esposo André pela compreensão, mas principalmente a meu filho Samuel, que tanto sentiu minha falta nos dias ausentes.

Agradeço a Deus, por ter sido tão bom, dando-me forças para continuar minha caminhada.

Aos meus pais, José e Mafalda Zanelatto que sempre me ensinaram a caminhar pelos caminhos do saber.

As minhas irmãs e ao meu sobrinho pela ajuda quando mais precisei.

Ao professor orientador, Aparecido Bidóia, pelo acompanhamento, permitindo que este trabalho pudesse se concretizar.

A todos os professores que fazem parte deste curso.

Aos colegas e amigos que fizeram parte desta etapa de minha vida, pelos momentos que passamos juntos.

Força Sempre.

(Renato Russo)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1. TEMA	10
1.1 Tema	10
1.2 Delimitação do tema.....	10
2. PROBLEMA	10
3. DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	10
4.HIPÓTESES	10
5.JUSTIFICATIVA	11
6. OBJETIVOS	11
6.1 Objetivo geral	11
6.2 Objetivos específicos	11
7. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
7.1 Historia da indústria têxtil / vestuário	11
7.2 Objetivos do processo produtivo	13
7.3 Sistema de produção	13
7.4 Competitividade	14
8. ORGANIZAÇÃO DE EQUIPES	14
8.1 Equipe Produtiva: conhecimento, competência e harmonia.....	15
8.2 Comunicação interpessoal e o envolvimento de equipes no processo	16
8.3 Atitudes pro - ativas e a liderança	16
8.4 A liderança para a motivação	17
9. ESCOLA PARA RELAÇÕES HUMANAS E COMPORTAMENTO PARA A MOTIVAÇÃO	18
9.1 Motivação humana	19
9.2 Ciclo motivacional	19
9.3 Principais estudos sobre a motivação	20
9.3.1 Hierarquia das Necessidades Humanas segundo Maslow.....	21
9.3.2 Teoria dos dois fatores	22

9.4 Benefícios.....	23
9.4.1 Benefícios compulsórios.....	24
9.4.2 Benefícios espontâneos	24
9.5 Desempenho no trabalho	26
9.6 Motivação pela adequação do fluxo produtivo	26
8. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	27
9. METODOLOGIA	38
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	42
Questionário Aplicado	43
APENDICE	45

LISTA DE FIGURAS, TABELAS E QUADROS

Figura 1. Percentual de acadêmicos que trabalham diretamente em indústrias têxtil/vestuário	27
Tabela 1. Função que os entrevistados desenvolvem dentro das empresas que trabalham	28
Figura 2. Esta satisfeito com a empresa em que trabalha.....	29
Figura 3. Esta satisfeito com o cargo que esta ocupando no momento	29
Figura 4. Se considera uma pessoa produtiva dentro da empresa em que Atua	30
Figura 5. As instalações do seu posto de trabalho estão de acordo com a função exercida	30
Figura 6. Considera-se um membro atuante dentro da sua equipe de trabalho	31
Figura 7. O setor onde atua tem uma boa comunicação interpessoal	31
Figura 8. Todos os Membros da sua equipe desempenham bem as funções que lhes são determinadas.....	32
Figura 9. Gostaria de dar sugestão sobre o processo produtivo na sua empresa	32
Figura 10. Seu ganho é suficiente para suprir suas necessidades básicas	33
Figura 11. O seu relacionamento com seu superior é	34
Figura 12. O seu relacionamento com a diretoria da empresa é.....	34
Figura 13. Como avalia o ambiente de trabalho	35
Figura 14. Gosta da forma como a empresa comunica suas decisões.....	36
Figura 15. Benefícios que as empresas oferecem a seus colaboradores.....	36
Figura 16. Benefícios que os colaboradores gostariam de receber das empresas em que trabalham	34

INTRODUÇÃO

Qualquer que seja a atividade executada no trabalho, estar motivado para fazê-la, é uma necessidade das pessoas, tanto de trabalhador, que fará suas tarefas diárias com mais força de vontade e para as empresas, que tem a precisão de encontrar meios que possam motivar seus colaboradores. Esses meios motivadores podem ser considerados como um grande desafio das organizações, mas estímulo e a vontade de agir são de extrema importância e devem ser feitos na rotina do dia-a-dia do trabalho, pois qualquer que seja a tarefa executada, só será feita com qualidade se, quem o fizer, encontrar qualidade de vida no seu posto de trabalho e em casa.

O presente projeto de pesquisa refere-se a um estudo realizado sobre o sistema produtivo utilizado hoje, nas indústrias de confecção, focando na motivação dos colaboradores e quais seriam as desvantagens que esta sistematização de trabalho pode provocar aos estímulos da força produtiva e à satisfação dos colaboradores, e quais pontos são considerados importantes motivadores nessas indústrias, que com cuidado podem ser usados como uma maneira de estimular para que o desempenho dos trabalhadores possa crescer.

A pesquisa realizada neste trabalho busca mostrar a importância dos aspectos motivacionais que podem ser utilizados na indústria têxtil/vestuário e os retornos que eles podem proporcionar no ambiente de trabalho. No decorrer do trabalho, buscou-se uma análise dos meios de produção, comunicação e liderança, e suas influências na qualidade de vida dos colaboradores, identificando de que forma esses elementos podem interferir na qualidade e na produtividade de um indivíduo, apontando, dessa forma, o quanto pode ser importante manter uma equipe de trabalho motivada.

Um trabalho completo de pesquisa sobre a real influência da motivação no desempenho dos colaboradores levaria muito tempo para ser concluído efetivamente, já que se trata de um assunto complexo que envolve a mente humana e suas várias formas de pensar, que mudam de acordo com cada pessoa, portanto neste presente trabalho leva-se em consideração, como fonte de orientação, os estudos realizados e publicados em livros.

1. ASSUNTO

1.1 TEMA

Motivação

1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA

Motivação na Indústria Têxtil/Vestuário: Melhoramento do Desempenho dos Colaboradores.

2. PROBLEMA

Qual a importância da utilização da motivação na indústria do vestuário e os benefícios que ela pode proporcionar?

3. DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa será realizada através de um estudo bibliográfico, seguida de uma coleta de dados por meio de questionário, feito com estudantes de tecnologia do vestuário que atuem diretamente em empresas situadas no sudoeste do Paraná.

4. HIPÓTESES

Com este estudo espera-se comprovar que a implantação dos métodos motivacionais demonstrados resulta numa melhora da produtividade e qualidade de peças da indústria do vestuário.

5. JUSTIFICATIVA

A relação entre os aspectos motivacionais e o desempenho no trabalho é um tema que sempre me chamou atenção, uma vez que se está lidando com seres humanos, com capacidade, pensamentos e interesses diferenciados, confrontados com o sistema capitalista da sociedade em que vivemos, onde produzir cada vez mais e melhor é fundamental para que as indústrias possam se manter competitiva no mercado.

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo geral

Investigar os tipos de motivação que podem ser utilizados na indústria do vestuário e os seus benefícios.

6.2 Objetivos específicos

- Realizar um estudo sobre os tipos de motivação que podem ser utilizados na indústria do vestuário;
- Analisar de que forma a motivação pode ser empregada;
- Identificar os benefícios que a motivação pode proporcionar;
- Verificar quais os métodos motivacionais mais eficazes;
- Realizar uma pesquisa entre universitários de tecnologia do vestuário que atuem diretamente na produção;
- Propor um painel demonstrando os indicadores de motivação;

7. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

7.1 Histórico da indústria têxtil/vestuário

No decorrer do tempo, foram surgindo nas pessoas a necessidade de que outros viessem a fazer suas roupas. Muitas pessoas viram essa necessidade como uma oportunidade de sustento, produzindo as peças conforme a solicitação do cliente.

“Surgirão, então, os primeiros artesãos e a primeira forma de produção organizada, já que os artesãos estabeleciam prazos de entrega, conseqüentemente classificada. A produção artesanal também evoluiu. Os artesãos, em face do grande número de encomendas, começaram a contratar ajudantes, que inicialmente faziam apenas os trabalhos mais grosseiros e de menos responsabilidade. À medida que aprendiam o ofício, entretanto, esses ajudantes se tornavam artesãos. “(Martins e Laugeni 2005, p 2)

Com a Revolução Industrial, novas descobertas como a máquina de fição revolucionou o processo de fabricação das roupas, e se tem o início do processo de substituição da força humana pela força da máquina. Os artesãos que até então trabalhavam em suas próprias oficinas, tiveram a necessidade de se juntarem, passando a originar as primeiras fábricas. Essa mudança na maneira de como os produtos eram fabricados trouxe com ela a padronização de seus produtos e seus processos de fabricação fossem necessários, surgiram, então os treinamentos, a criação de setores gerenciais, houve a necessidade de desenvolvimento de técnicas de planejamento da produção e de controles financeiros e de desenvolvimento de técnicas de vendas. Teve início o registro por desenhos e croquis, dos produtos e processos fabris, surgindo a função de projeto de produto, de processos, de instalações, de equipamentos etc.

No fim do século XIX, surgiram nos Estados Unidos os trabalhos de Frederick W. Taylor, considerado o pai da Administração Científica. Com os trabalhos dele, surge a sistematização do conceito de produtividade, isto é, a procura incessante por

melhores métodos de trabalho e processos de produção, com o objetivo de se obter melhoria da produtividade com o melhor custo possível.

7.2 Objetivos do processo produtivo

O processo produtivo tem como principal objetivo transformar matéria prima em bens tangíveis. O planejamento antecipado e o controle da produção garantem a eficiência da produção, permitindo que as empresas possam competir no mercado com produtos de qualidade e preços reduzidos.

De acordo com Moreira (2004), controlar a produção significa assegurar que as ordens de produção serão cumpridas da forma certa e na data certa.

As varias etapas de transformação de matéria prima em produto pode ser chamada de operações, que segundo Martins e Laugeni (2005 p.2), são “o conjunto de todas as atividades da empresa relacionadas com a produção de bens e/ou serviços.”

7.3 Sistema de produção

O sistema de produção tem como principal finalidade organizar o espaço físico, a fim de facilitar ao maximo o escoamento da produção. Pode-se definir sistema como um conjunto de atividades inter-relacionadas envolvidas na produção de bens.

Barreto (1997) define *Lay Out* como sendo um arranjo físico de equipamentos com o objetivo de facilitar as atividades operacionais, visando sempre, um bom fluxo de produção.

Para que um sistema de produção possa funcionar ele deve ser composto por 3 elementos, são eles:

Insumos: recursos a serem transformados.

Processo de conversão: transformação dos insumos.

Sistema de controle: visa assegurar as atividades que devem ser cumpridas.

Em uma empresa que possui um bom sistema, pode-se observar o andamento da produção com maior facilidade, podendo-se apontar onde estão as falhas, a fim de corrigi-las. Um *Lay Out* bem elaborado pode reduzir custos operacionais e os esforços dos operadores.

7.4 Competitividade

A competitividade é uma das mais importantes características de uma empresa, que pode ser determinada, em grande parte dos casos, pela capacidade de inovação dos seus elementos. Para que uma organização possa ser considerada competitiva, deve oferecer produtos diferenciados e com qualidade, com preços atrativos ao consumidor, investir em marketing, estando sempre à frente da concorrência.

Segundo Saenz e Garcia (2002), “A competitividade é a capacidade para capturar, reter e incrementar porções de segmentos de mercado no qual varias firmas estão presentes solucionando de diferentes formas e graus, as necessidades e demandas desse mercado.”

Um elemento fundamental em relação a competitividade são os níveis tecnológicos que um empresa possui e a sua matéria prima, o que interfere diretamente na produtividade e na qualidade da empresa gerando serviços com rapidez e excelência, mas, segundo Saenz e Garcia (2002): “o grau de iniciativa e de liderança de seus gerentes e a qualificação de seus recursos humanos em geral, é decisivo neste sentido.

8. ORGANIZAÇÃO DE EQUIPES

Para que um grupo possa ser considerado uma equipe, todos os membros devem ter um objetivo em comum, onde possam entendê-lo claramente. As pessoas pertencentes a uma equipe devem ser dinâmicas, comunicativas e criativas.

“Um grupo transforma-se em equipe quando passa a prestar atenção a sua própria forma de operar e procura resolver os problemas que afetam o seu funcionamento. Esse processo de auto-exame e avaliação é contínuo, em ciclos recorrentes de percepção de fatos, diagnose, planejamento de ação, prática/implementação, resolução de problemas e avaliação.” (Moscovici, 2003).

Uma equipe de trabalho se forma a partir de um problema, que se deseja solucionar. Cada grupo tem características diferenciadas, que são resultado da cultura, interesses e conhecimento de cada integrante.

Segundo Vergara, (2000, p.51) “ a vantagem de se trabalhar em equipe é a agilidade na captação de informações e de seu uso.” ainda Vergara (2000, p.152) diz “ quando o poder é compartilhado, o que é o caso de trabalho em equipe, no geral as pessoas sentem-se responsáveis pelo resultado e emgajam-se no processo. As pessoas sentem-se motivadas. “

O trabalho em equipe torna as pessoas unidas em busca da realização de seus objetivos, sejam eles quais forem, fazendo com que haja cobrança no grupo ou ate mesmo eliminação pelos seus próprios integrantes daquele que não esta correspondendo as expectativas.

Para Kondo, (1994 p.85) “ quando designamos uma pessoa ou grupo para executar uma tarefa em particular, é preciso que eles assumam um forte senso de responsabilidade para que os objetivos sejam atingidos.

8.1 Equipe Produtiva: conhecimento, competência e harmonia

Para que uma equipe possa ser considerada produtiva, ela deve atender as expectativas da empresa. Um colaborador eficaz deve conhecer se não todos, a maioria dos passos do produto dentro do processo produtivo, o que facilita o entendimento da finalidade da sua função dentro da empresa.

Para Slack (2002): “Cada vez mais é reconhecido que o recurso-chave em negócios é o conhecimento que se detém.”

A capacitação de funcionários pode trazer bons resultados quando refere-se ao conhecimento detalhado do processo, podendo abrir caminhos, onde simples funcionários podem se tornar grandes líderes de visão dentro da empresa, já que são eles que mais entendem das necessidades das pessoas que trabalham no chão de fabricas.

Quando se precisa de uma pessoa especializada para fazer determinada função, as empresas procuram nos treinamentos a solução do problema, tornando-a produtiva em determinada função.

8.2 Comunicação interpessoal e o envolvimento de equipes no processo

Pode-se considerar como comunicação a troca de informação entre indivíduos, contribuindo na organização social de um determinado grupo. Existem varias formas de fazer a comunicação nos grupos de trabalho, mas a principal de todas pode ser a comunicação pessoal direta falada. Esse tipo de comunicação tem como objetivo incentivar a maior franqueza e confiança entre os indivíduos da empresa.

Segundo Moscovici, (2003, p.5):

“Pode-se considerar equipe um grupo que compreende seus objetivos e esta engajada em alcançá-los, de forma compartilhada. A comunicação entre os membros é verdadeira, opiniões divergentes são estimuladas. A confiança é grande, assumem-se riscos. As habilidades complementares do grupo possibilitam alcançar resultados, os objetivos compartilhados determinam seu propósito de direção. Respeito, mente aberta e cooperação são elevados. O grupo investe constantemente em seu próprio crescimento.”

A comunicação entre os membros de um grupo tem extrema importância quando relacionada com o desenvolvimento das tarefas de trabalho. Através dela que todos os dados necessários à produção serão expostos para os demais colaboradores. Através dela, pode ser possível proporcionar atitudes que proporcionam motivação, cooperação e satisfação no trabalho.

8.3 Atitudes pró - ativas e a liderança

O líder exerce um dos papéis mais importantes da empresa, sendo o contato direto e diário com os colaboradores que trabalham na transformação da matéria prima em produtos acabados.

Segundo Oliveira (2002), o líder deve ter as seguintes atitudes:

- é atencioso, mas firme e age de maneira a dar ênfase ao valor pessoal. Ele tem um interesse autêntico no sucesso e bem-estar dos subordinados.
- não interfere, mas oferece auxílio.
- confia em seus subordinados e, portanto, suas expectativas são altas. Determina objetivos altos, mas deixa que seus subordinados façam o trabalho progredir.
- desenvolve alta lealdade de grupo e usa técnicas de participação. -

8.4 A liderança para a motivação

Um líder tem suas ações executadas com inteligência, para unir seu grupo de colaboradores, baseando-se em valores humanos e sociais, fazendo com que as pessoas trabalhem a seu favor, atingindo os objetivos desejados.

De acordo com Chiavenato, (1999, p. 158):

“O comportamento dos grupos pode ser influenciado por meio de um adequado estilo de supervisão e liderança. O supervisor eficaz é aquele que possui habilidade para influenciar seus subordinados, obtendo lealdade, padrões elevados de desempenho e alto compromisso com os objetivos da organização.”

Pode-se considerar que o papel do líder nas empresas seja influenciar indivíduos, para que as metas da empresa sejam alcançadas. Todo líder deve criar condições para que a empresa atinja a maior produtividade possível, e ao mesmo

tempo criar situações para que seus colaboradores tenham seus objetivos atendidos.

Assim sendo, o exercício da liderança implica em tentar convencer os subordinados a aceitar os objetivos do trabalho, fazê-lo perceber sua importância e, demonstrar tenacidade e paciência.

9. ESCOLA PARA RELAÇÕES HUMANAS E COMPORTAMENTO PARA A MOTIVAÇÃO

O comportamento dos grupos dentro de uma organização é fundamental para o desenvolvimento da produção de qualquer empresa, o homem trabalha melhor quando dispõe de um ambiente de trabalho agradável, onde possa encontrar um entendimento claro de suas responsabilidades e conhece os padrões necessários de suas atividades.

Antes de pensar em máquinas e equipamento para uma empresa, todo empresário deveria pensar em organização como um lugar social, com indivíduos que se relacionam entre si e que pensam e reagem as situações de maneira diferente. (Oliveira, 2002)

O fator humano é fundamental para uma empresa, ela só alcança seus objetivos quando dispõe de um grupo de colaboradores unido, com igualdade entre seus componentes, construída através de boas relações interpessoais.

“A primeira dificuldade é que os próprios gerentes conhecem pouco seus subordinados. Não sabem o que efetivamente o que seus subordinados pensam ou sentem e nem conhecem sua capacidade potencial. Por isso, não é comum que os gerentes ofereçam oportunidades para que seus subordinados possam demonstrar sua capacidade e utilizar seu potencial, de forma adequada...” (Oliveira, 2002)

Dessa maneira, os conceitos tradicionais da administração da produção quando relacionados a satisfação e motivação dos colaboradores deve ser revista e repensada. Os colaboradores precisam ter meios de expressar suas opiniões e

idéias que possam a vir melhorar o local de trabalho, que podem ser úteis para a organização.

9.1 Motivação humana

A motivação está relacionada a impulsos, que influenciam no comportamento dos colaboradores no trabalho. Ela está diretamente ligada aos motivos que provocam satisfação e comprometimento com a organização ou a redução do esforço empregado na realização das tarefas.

Segundo Chiavenato (1999), a motivação procura explicar por que as pessoas se comportam.

É importante ressaltar que as necessidades motivacionais variam de acordo com cada pessoa e podem ter como agentes diretos fatores externos, determinados pelo ambiente, e fatores internos, gerados pelos processos mentais e psicológicos.

“O ponto de partida para o trabalho de equipe está, (...), na motivação das pessoas para alcançar os objetivos de seu trabalho com forte senso de responsabilidade, e na manifestação de grande interesse não apenas pelo próprio trabalho, mas também por outros que estejam relacionados com o seu. E dessa maneira que pessoas inter-relacionadas poderão alcançar seu objetivo comum.” (Kondo, 1994, p.87)

Aspectos motivacionais nas organizações são de extrema importância, estão diretamente relacionados à vontade de agir das pessoas, só mente quando estes indivíduos se sentirem motivados a fazer algo, terão entusiasmo ao realizar tarefas, e as farão com maior rapidez e vontade.

9.2 Ciclo motivacional

Todo comportamento humano é originado ou impulsionado por algum motivo, esse motivo leva a pessoa a agir, de forma psicológica, em busca da satisfação de

suas necessidades. Essas necessidades podem provocar um estado de desconforto, fazendo que o indivíduo reaja as situações do dia, de acordo com o objetivo que ele deseja alcançar.

De acordo com Arantes (1998), a motivação é um ciclo orientado pelas diferentes necessidades que se alteram entre si.

O ciclo motivacional tem como origem o surgimento de uma necessidade, gerando desconforto e quebra do equilíbrio emocional. Sempre que surge uma necessidade, o indivíduo melhora seu comportamento ou desempenho, na tentativa de alcançar seus objetivos. Se a necessidade da pessoa for suprida, ele voltará ao seu estado de equilíbrio interno. (Chiavenato, 1999)

Mas nem sempre a satisfação das necessidades é obtida, quando isso acontece, ela passa a ser um motivo de frustração, podendo a levar a pessoa a diversos tipos de comportamento, tais como:

- conduta ilógica e sem explicação;
- agressividade, buscando um meio de liberar a tensão física;
- reações emocionais como ansiedade e aflição;
- perturbação mental podendo ocasionar reações ligadas a alimentação e desinteresse pelo alcance dos objetivos.

9.3 Principais estudos sobre a motivação

As teorias sobre a motivação humana são resultados de estudos, que tiveram como principal objetivo descobrir os fatores capazes de influenciar no estado motivacional do ser humano.

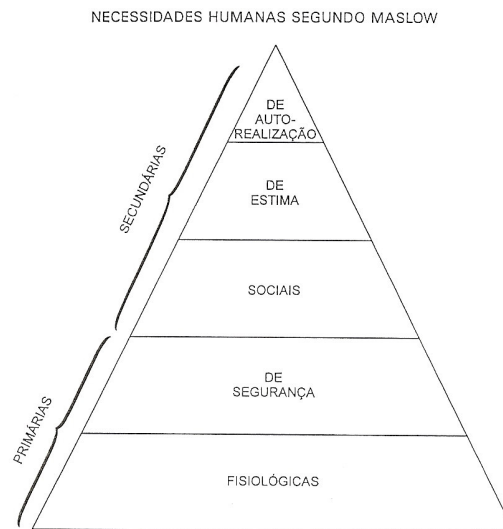
Segundo Maximiliano (2000), “As teorias sobre motivação dividem-se em dois grupos. Há um grupo de teorias que procura explicar como funciona o mecanismo da motivação. São as chamadas teorias de processo. O segundo grupo procura explicar quais são os motivos específicos que fazem à pessoa agir. São as chamadas teorias de conteúdo”.

Essas teorias procuram compreender os efeitos das necessidades humanas e sua influencia sobre o comportamento dos trabalhadores, buscando as melhores alternativas para suprir essas necessidades.

9.3.1 Hierarquia das Necessidades Humanas segundo Maslow

Na hierarquia das necessidades humanas, o comportamento é determinado por causas, chamadas de necessidades ou motivos, que levam o indivíduo a reagir às situações de certa forma.

Segundo Oliveira, “a teoria de Maslow esta construída sobre a premissa de que as pessoas tem a necessidade de crescer e de se desenvolver, como consequência da grande deficiência nas necessidades de auto-realização e de estima; os administradores devem corrigir estas falhas. Uma necessidade não satisfeita pode gerar frustração, conflito e stress.



Fonte: “Oliveira, 2002, p 150 ”

-Necessidades fisiológicas: estão relacionadas aos fatores que garantem a sobrevivência e o conforto físico do indivíduo, como por exemplo, a fome, a sede o sono e o cansaço.

-Necessidades de segurança: este fator leva o indivíduo a se proteger de qualquer perigo como doenças, instabilidade financeira e condições inseguras no trabalho.

-Necessidades sociais: são as necessidades do indivíduo de se relacionar com outras pessoas, ligadas à busca de amigos, participação em grupos ou organizações, de uma vida social.

-Necessidades de estima: este fator está relacionado ao ego do indivíduo, diz respeito à valorização si mesmo, baseado em seus méritos, como exemplo o orgulho, auto-confiança e reconhecimento.

-Necessidades de auto-realização: nela estão concentradas todas as necessidades de realização de desejos, reconhecimento social e status.

Cada vez que um indivíduo apresentar um desses fatores supridos, surgirá uma nova necessidade, que novamente necessitará de novos esforços para supri-la, formando, assim uma sucessão quase que interminável de necessidades, onde o objetivo é alcançar o topo.

9.3.2 Teoria dos dois fatores

Elaborada por Frederick Herzberg, essa teoria afirma que a motivação das pessoas depende de dois fatores:

Fatores higiênicos: referentes às condições do ambiente de trabalho, como as condições físicas e ambientais, salário, benefícios sociais, o tipo de liderança da empresa, o clima organizacional, entre outros.

Fatores motivacionais: referem-se ao cargo ocupado, as tarefas e deveres que devem ser cumpridas, ao senso de realização, esforço e reconhecimento no trabalho, ligados diretamente aos níveis de satisfação e desempenho do empregado.

Fatores de higiene	Fatores de motivação
Políticas organizacionais	Realização
Qualidade da supervisão	Reconhecimento
Condições de trabalho	O trabalho em si
Base salarial ou salário	Encargo
Relacionamento com os pares	Processo
Relacionamento com os subordinados	Crescimento

Fonte: "Oliveira, 2002 p160."

9.4 Benefícios

Muitos colaboradores não ganham apenas um salário como pagamento pelos seus serviços. As empresas estão adotando os chamados planos de incentivo, que tem como objetivo satisfazer o empregado de forma econômica e social.

“Em uma era de competitividade, a remuneração fixa tornou-se insuficiente para motivar e incentivar as pessoas a obter um comportamento pro ativo, empreendedor e eficaz na busca de metas e resultados excelentes.”
(Chiavenato, 2004)

“As empresas não se limitam mais em oferecer benefícios estabelecidos por lei.” (Arantes, 1998, p.172) elas também concedem planos que suprem à carência deixada pela previdência social ou governo. Os benefícios são vantagens oferecidas para complementar o salário, tem como propósito interferir na qualidade de vida dos empregados, motivar e atrair mão de obra qualificada, diminuir a porcentagem de absenteísmo e a rotatividade da empresa.

Um bom funcionário não merece apenas um piso salarial em troca de suas tarefas, merece um tratamento diferenciado, receber de igual a seu esforço e dedicação prestados a empresa. Buscar meios para que os problemas pessoais e profissionais não interfiram no desempenho dos colaboradores deve sempre ser levado em consideração pelas organizações.

Na concepção de Oliveira (2002), “o processo motivacional é uma forma de buscar eficiência. Busca-se a eficiência através da satisfação das necessidades dos funcionários com estímulos salariais, ou com o reconhecimento, crescimento, auto-estima do mesmo, trazendo aumento de produtividade e conseqüentemente o aumento dos lucros na empresa”.

9.4.1 Benefícios compulsórios

Os benefícios compulsórios, que também podem ser chamados de encargos sociais, são benefícios exigidos pela legislação trabalhista, que tem como objetivo assegurar alguns direitos dos trabalhadores, alguns deles são:

- previdência social;
- FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço);
- Salário educação;
- acidentes de trabalho (coeficiente medica);
- férias;
- feriados;
- abono de férias;
- aviso prévio;
- auxilio enfermidade;
- 13º salário.

9.4.2 Benefícios espontâneos

Os benefícios sociais espontâneos são na concepção de Chiavenato (2004) “são certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a titulo de pagamento adicional dos salários a totalidade ou a parte de seus funcionários.”

Os benefícios espontâneos buscam atender o máximo as necessidades individuais dos colaboradores, buscando lhes poupar tempo, dinheiro, diminuindo assim suas preocupações, tornando suas vidas mais fáceis e prazerosas.

Existem varias maneiras de proporcionar benefícios espontâneos aos colaboradores são alguns deles:

- gratificações;
- refeições subsidiadas;
- transporte subsidiado;
- seguro de vida;
- Empréstimos aos funcionários;
- assistência médico-hospitalar;
- gratificações;
- bônus por produtividade;
- convênios com supermercados e farmácias;
- áreas de laser.

Essa ampla variedade de gratificações busca aumentar o interesse das pessoas em trabalharem nas empresas, além de aumentar o vínculo e o comprometimento entre os funcionários e a organização.

Uma outra maneira de estimular as pessoas é o pagamento por desempenho por grupo, o que proporciona cobrança entre os integrantes da célula de trabalho, já que o pagamento de bônus salarial só será feito se o grupo atingir as metas esperadas, não dependendo unicamente de uma só pessoa.

Segundo Araújo (2006), "(...) a conscientização da administração superior das organizações e a conseqüente disputa em oferecer melhores recursos assistenciais despertam nas pessoas maior noção de seus benefícios, passando estas a relacionar as organizações das quais desejam fazer parte, em função dos benefícios que lhes são oferecidos."

Qualidade de vida, em uma empresa, é algo que se compõe de pequenas e grandes coisas. As grandes, como oportunidades de ascensão, treinamentos continuo e salários competitivos, são essenciais. Mas são as pequenas, como controle de calorias no refeitório, centros de atividade física, descontos em peças de teatro, entre outras, que fazem à diferença. Investir em qualidade de vida dos funcionários pode ser uma fonte de economia e redução de custos.

9.5 Desempenho no trabalho

Segundo Oliveira (2002, p.166) “desempenho é o resultado da relação que se estabelece entre comportamentos observados e os padrões esperados para esses comportamentos”.

Ao utilizar fatores que influenciam no bem estar dos colaboradores, as empresas estão se auto-beneficiando, com o comprometimento do empregado com a empresa e alto grau de satisfação no trabalho, resultando em eficiência produtos com qualidade, um maior rendimento da produção.

“A motivação é indicador para toda empresa. Estimula o funcionário, fazendo despertar a sua vocação inata para a vida com qualidade. Resulta na percepção d indivíduo para a importância do trabalho em equipe, aumentando ação e produtividade.” (Oliveira, 2002)

9.6 Motivação pela adequação do fluxo produtivo

Trabalhos especializadas, que possuem operações repetitivas podem trazer insatisfação, baixa produtividade e ate absenteísmo. Esses fatores podem ocorrer devido à falta de expectativa do empregado com sua função. A utilização de prêmios e aumento de trabalho pode ser uma boa opção para solucionar o problema, mas nem sempre podem ser usados. Torna-se necessário utilizar outras ferramentas capazes de despertar o interesse dos colaboradores pelo trabalho.

Algumas técnicas motivacionais podem tornar o trabalho mais atraente, que segundo Moreira (2004) pode ser:

- ampliação do trabalho, que consiste em adicionar tarefas a aquelas que o empregado já tem.

- rotação do trabalho, neste caso os trabalhadores trocam periodicamente de funções entre si, que também pode ser utilizado para aumentar o conhecimento dos colaboradores.

- enriquecimento do trabalho, que tem com objetivo aumentar o nível de envolvimento do trabalhador no planejamento das suas tarefas.

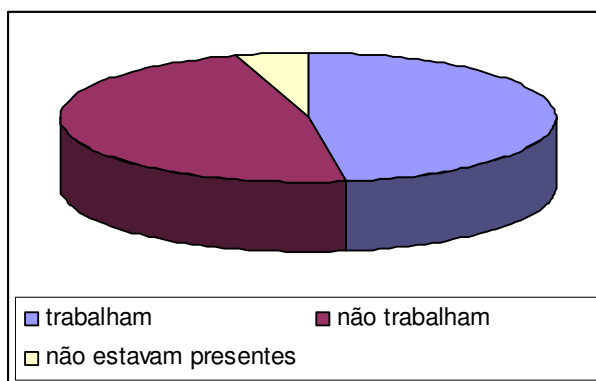
- tempo flexível, onde o trabalhador tem oportunidade de programar suas próprias horas de trabalho.

O trabalho deve ser visto pelo trabalhador como útil, atraente e com sentido. Ele deve assumir responsabilidade pelos resultados e ser informado sobre os mesmos. Essas características são comuns em atividades que requeiram varias habilidades do trabalhador, onde ele é responsável pelo planejamento das suas tarefas, com o conhecimento dos resultados, proporcionando um *feedback*.

8. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir de uma coleta de dados feita em sala de aula com os alunos de Tecnologia do Vestuário, podem-se reunir informações importantes para a realização dessa pesquisa.

Figura 1. Percentual de Acadêmicos que Trabalham Diretamente em Indústrias Têxtil/Vestuário.



Fonte: pesquisa de campo 2008..

A figura 1 mostra o percentual de alunos que foram entrevistados. O total de acadêmicos do curso de Tecnologia do Vestuário que cursam o quarto

semestre é de vinte e um alunos no dia da coleta de dados, sendo que, 10 atuam diretamente em indústrias do vestuário, correspondente a 48% do valor total, 10 pessoas responderam que não atuam neste segmento, o que também representa 48% do número de alunos e 1 pessoa não estava presente no dia, significando 4% do total.

Tabela 1. Função que os entrevistados desenvolvem dentro das empresas que trabalham.

Função desempenhada	Quantidade de pessoas
Líder de grupo	2
Gerente de produção	2
Controlador de entrada de produto em estoque	1
costureiro	2
cronometrista	1
Encarregado de produção	1
Operador do sistema CAD	1

Fonte: pesquisa de campo 2008.

A tabela 1 mostra que existem sete funções diferentes desempenhadas pelos acadêmicos de Tecnologia do Vestuário. Isso se dá devido a que este grupo trabalha em diferentes empresas localizadas na região sudoeste do Paraná.

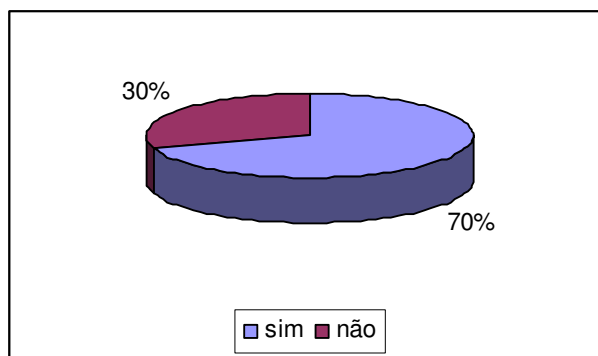
Figura 2. Esta Satisfeito com a Empresa em que Trabalha.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A figura 2 mostra em azul o número de pessoas que dizem estar satisfeitas com a empresa em que trabalham e em vermelho os que não estão contentes com a empresa em que fazem parte.

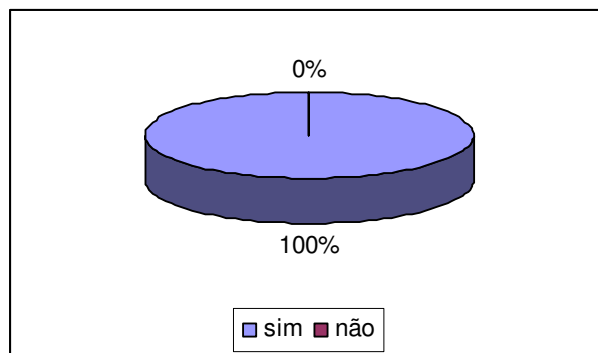
Figura 3. Esta Satisfeito com o Cargo que Esta Ocupando no Momento.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A figura 3 mostra em azul o número de pessoas que dizem estarem satisfeitas com o cargo que ocupam, e em vermelho o número de pessoas em que se diz insatisfeito com a função que exerce.

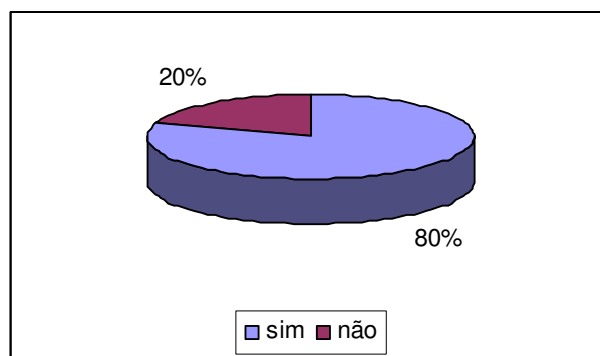
Figura 4. Você se Considera uma Pessoa Produtiva Dentro da Empresa em que Atua.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A figura 4 mostra na cor azul que ao serem questionadas quanto a sua produtividade no local de trabalho, 100% das pessoas responderam que se consideram produtivas em suas funções.

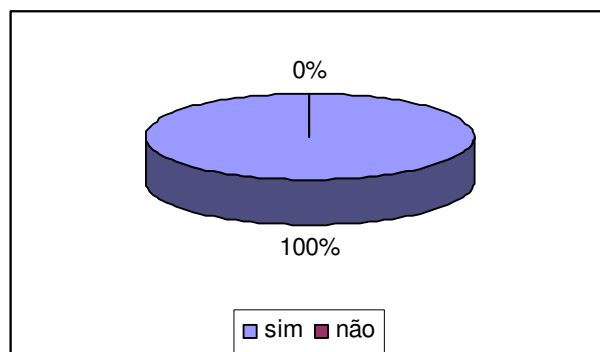
Figura 5. As Instalações do seu Posto de Trabalho Estão de Acordo com a Função Exercida.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

O gráfico 5 é referente às instalações do posto de trabalho, se elas estão de acordo ou não para a realização das tarefas e atividades exigidas. Nele pode-se observar que 80% dos entrevistados dizem que as instalações onde realizam suas atividades são adequadas para a execução do mesmo.

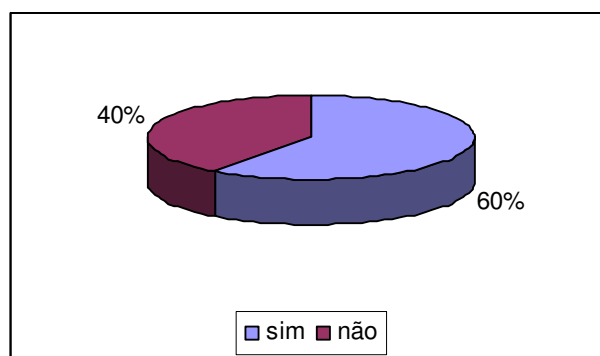
Figura 6. Considera-se um Membro Atuante Dentro da sua Equipe de Trabalho.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

Na figura 6, observa-se que quando questionados sobre se eles próprios se acham membros atuantes dentro da equipe de trabalho, 100% dos entrevistados responderam que sim, que se consideram membros atuantes em suas equipes.

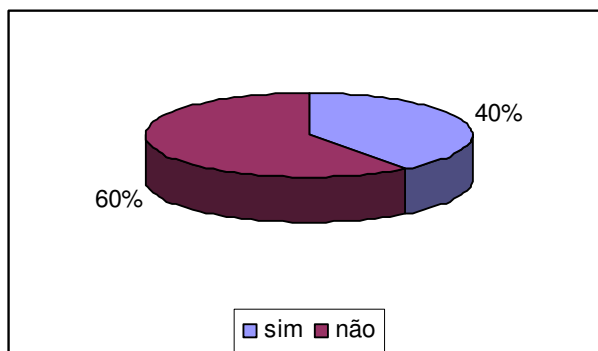
Figura 7. O Setor Onde Atua Tem Uma Boa Comunicação Interpessoal.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A figura 7, referente à comunicação interpessoal do setor em que cada pessoa trabalha. A parte em vermelho mostra que 40% dos entrevistados dizem não ter uma boa comunicação interpessoal em seus grupos.

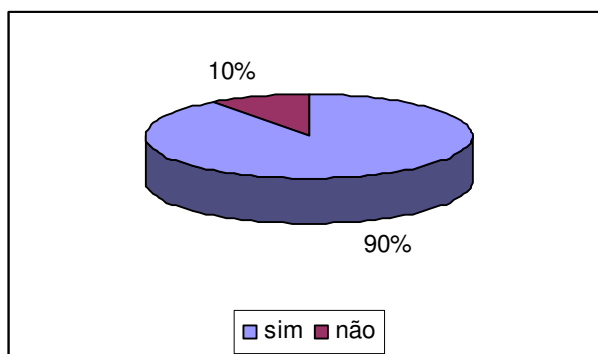
Figura 8. Todos os Membros da sua Equipe Desempenham Bem as Funções que Lhes São Determinadas.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A figura8, referente à quantidade de pessoas que acham que os demais membros de sua equipe nem sempre realizam suas funções de acordo como lhes são determinadas pelos seus superiores.

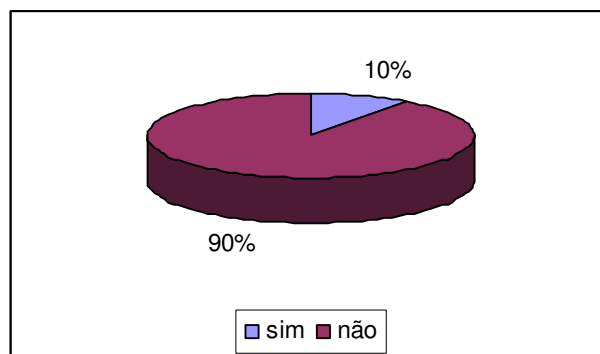
Figura 9. Gostaria de dar Sugestão Sobre o Processo Produtivo na Sua Empresa.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A pesquisa nos mostra na figura 9 que 90% dos entrevistados disseram ter interesse em opinar no processo produtivo da empresa em que trabalha.

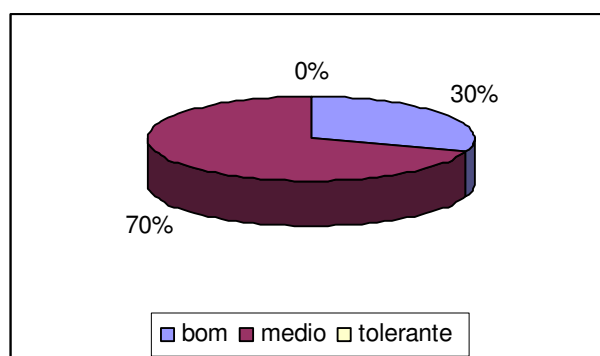
Figura 10. Seu Ganho é Suficiente Para Suprir suas Necessidades Básicas.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A figura 10, referente a relação de acadêmicos que acreditam que seu ganho é suficiente para suprir suas necessidades básicas nos revela um fato um tanto interessante, 90% deles dizem que o que ganham em troca do seu trabalho não lhes é suficiente.

Figura 11. O Seu Relacionamento Com Seu Superior é:

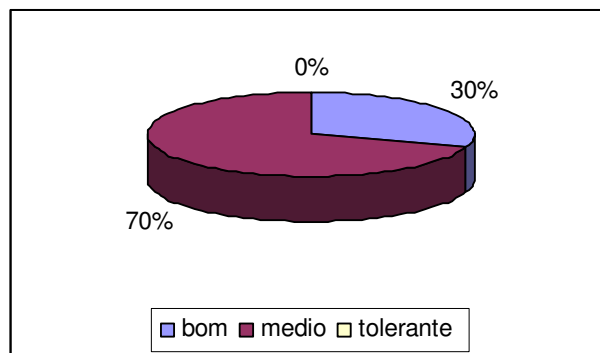


Fonte: pesquisa de campo 2008.

No gráfico 11 os entrevistados foram questionados quanto ao relacionamento com seus superiores. Ele nos mostra em azul as pessoas que dizem ter um bom relacionamento, em vermelho estão representadas as pessoas que afirmam que

este relacionamento pode ser considerado mediano, nenhuma pessoa diz ter um relacionamento tolerante perante seus superiores.

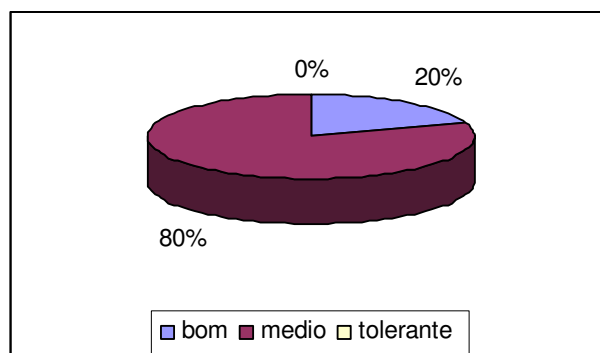
Figura 12. O Seu Relacionamento Com a Diretoria da Empresa é:



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A figura 12 mostra que quando questionados sobre o relacionamento com a diretoria da empresa, 70% dos acadêmicos disseram ter um relacionamento médio, enquanto 30% disseram ter um bom relacionamento com os dirigentes da empresa.

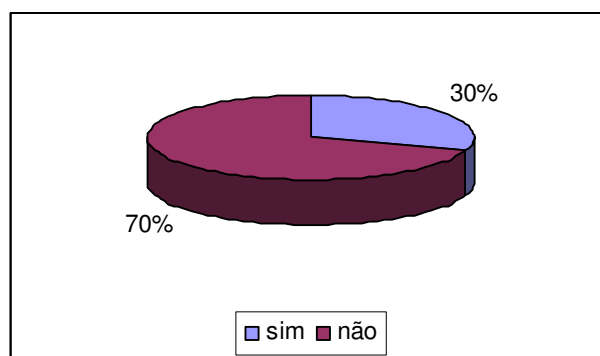
Figura 13. Como Avalia o Ambiente de Trabalho.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

O gráfico 13 mostra que 20% dos entrevistados classificam o ambiente de trabalho, tais como máquinas, equipamentos e normas disciplinares da empresa como bom, sendo que 80% consideram esses fatores de nível médio.

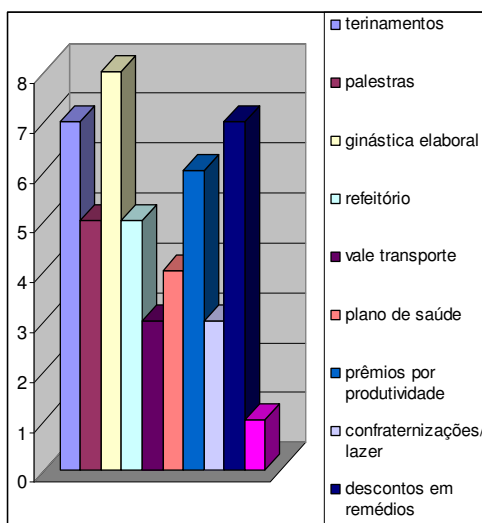
Figura 14. Gosta da Forma Como a Empresa Comunica Suas Decisões.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

Na figura 14, observa-se em azul que 30% das pessoas dizem gostar da forma com que a empresa comunica suas decisões, em vermelho, 70% dos acadêmicos dizem não gostar dos meios que a diretoria repassa essas decisões.

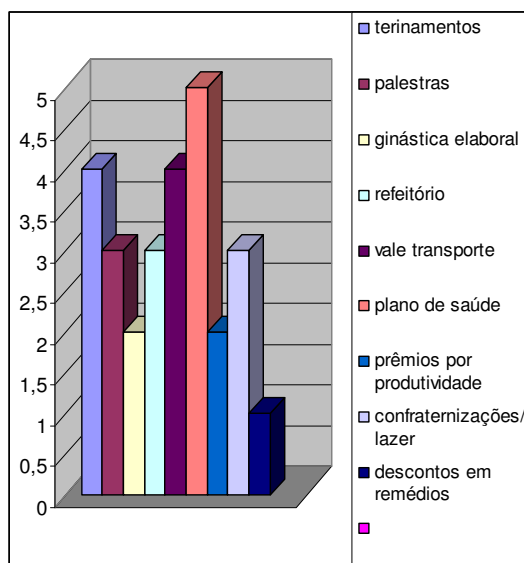
15. Benefícios que as Empresas Oferecem a seus Colaboradores.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A figura 15 demonstra os benefícios que as empresas oferecem aos seus colaboradores segundo os entrevistados. As vantagens mais citadas foram em primeiro lugar ginástica elaborada, e em segundo ficaram empatadas as opções treinamentos e descontos em remédios.

Figura 16. Benefícios que os Colaboradores Gostariam de Receber das Empresas em que Trabalham.



Fonte: pesquisa de campo 2008.

A figura mostra que, quando questionados sobre quais tipos de benefícios gostariam de receber da empresa em que trabalham, a mais citada foi plano de saúde, seguido de vale transporte e treinamentos.

9. METODOLOGIA

O estudo é composto de duas fases, a primeira caracteriza-se por uma pesquisa bibliográfica, que busca atingir o primeiro objetivo específico, onde foram realizados estudos sobre os tipos de motivação que podem ser utilizados na indústria do vestuário.

Esta pesquisa ainda teve como objetivo abordar o segundo e terceiro objetivo da pesquisa, que eram buscar de ferramentas capazes de auxiliar na aplicação dos aspectos motivacionais e os benefícios que ela pode proporcionar nas organizações.

De acordo com Gil (2002), A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Segundo Gil (2002), “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos no espaço”.

A segunda fase da pesquisa foi concretizar o quinto objetivo que era composta de um levantamento de dados sobre a motivação nas indústrias por meio de questionário feito com acadêmicos do curso de tecnologia do vestuário que trabalham diretamente em empresas de confecção tendo como finalidade abranger o quarto objetivo específico. Com esta pesquisa foi possível identificar os pontos que realmente satisfazem as necessidades dos colaboradores e quais são mais eficazes. Com estes resultados, foi possível propor um painel demonstrando os reais indicativos de motivação entre os entrevistados, o que seria o último objetivo a ser atingido.

As pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se a solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados. (Gil, 2002)

CONCLUSÃO

Com o levantamento do problema empregado nesta pesquisa, conclui-se que a busca da motivação através de ferramentas podem influenciar no comportamento dos colaboradores, em relação a suas funções executadas no ambiente de trabalho, pois é a partir desses fatores, que as organizações podem conseguir um mecanismo de troca. Pessoas motivadas significam principalmente, pessoas que possuem qualidade de vida, dentro e fora do ambiente de trabalho, e suas tarefas só serão executadas com excelência quando forem feitas por este tipo de individuo.

No setor de indústrias têxtil/vestuário, o maior problema enfrentado, pode-se dizer, que são a falta de mão-de-obra qualificada e sua rotatividade entre empresas, o que influi diretamente no processo produtivo e no produto final, pela padronização de operações, falta de expectativa de crescimento de encargos, entre outras situações. Esses problemas provocam a fuga da mão-de-obra do setor, restando poucas pessoas interessadas em trabalhar neste segmento de trabalho, a maioria com pouca ou nenhuma qualificação.

A aplicação do questionário possibilitou a identificação dos benefícios mais eficazes que as indústrias do setor têxtil/vestuário podem utilizar, identificado quais métodos e benefícios são os melhores, que atrairão a maioria da mão-de-obra e incentivarão com mais intensidade o quadro de colaboradores conseguindo, dessa forma, o comprometimento com a empresa e proporcionando também qualidade de vida a essas pessoas.

Com base nesse estudo, se pode constatar que a hipótese levantada no início do trabalho é verdadeira, onde foi comprovado que a implantação de métodos motivacionais traz maiores benefícios aos colaboradores proporcionando melhorias a eles, o que seus efeitos refletem diretamente no sistema produtivo e na quantidade produzida e na qualidade do produto final que conseqüentemente representam na percepção do cliente. A partir do que foi constatado nas literaturas citadas e nesse estudo, recomenda-se que as empresas alterem seus sistemas de administração, através da mudança de hábitos e praticas convencionais dando prioridade ao lado humano da organização, pois é através dessas pessoas e só delas que qualquer organização alcançara seu único objetivo: lucratividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANTES, Nélio. **Sistemas de gestão empresarial: conceitos permanentes na administração de empresas validas.** São Paulo: Atlas, 1998.

BARRETO, Antonio Amaro M. **Qualidade e Produtividade na Indústria de Confecção.** 1^oed.; Londrina: Midiograf, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizasses.** 2^o ed.; Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração.** 2^o ed.; Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos.** 5^o ed.; Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos.** 2^oed.; São Paulo: Prentice Hall, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Técnicas de pesquisa em economia e elaboração de monografias.** 3^oed.; São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4^oed.; São Paulo: Atlas, 2002.

KONDO, Yoshio. **Motivação Humana: Um fator-chave para o gerenciamento.** 3^o ed.; São Paulo: Editora Gente, 1994.

MARTINS, Petrônio Garcia e LAUGENI, Fernando Piero. **Administração da Produção.** 2^o ed.; São Paulo: Saraiva, 2005.

MOSCOVICI, Felá. **Desenvolvimento Interpessoal: Treinamento em grupo.** 12^a ed; Rio de Janeiro: José Olympio, 2002.

MOSCOVICI, Felá. **Equipes dão Certo: A Manipulação do Talento Humano.** 8ª ed.; Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

MAXIMINIANO, Antonio César Amarau. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** 2ªed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Silvio Luis de. **Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo.** 1ªed.; São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2002.

ROBERTS. John. **Teoria das Organizações: Redesempenho Organizacional para o Crescimento e Desempenho Máximos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

SAENZ, Tirso W. e GARCIA, Emilio C. **Ciência, Inovação e Gestão Tecnológica.** Brasília: CNI/IEL/SENAI, ABIPTI, 2002.

SLACK, Nigel. **Administração da Produção.** 2ªed.; São Paulo: Atlas, 2002.

VERGARA, Sylvia Constante. **Gestão de pessoas.** 2ª ed; São Paulo: Atlas, 2000.

ANEXOS

1. Questionário Aplicado

1. Qual a sua função na empresa em que trabalha?
2. Você esta satisfeito com a empresa em que trabalha?
 sim não
3. Você esta satisfeito com o cargo que esta ocupando no momento?
 sim não
4. Você se considera uma pessoa produtiva na empresa em que atua?
 sim não
5. As instalações do seu posto de trabalho estão de acordo com a sua função?
 sim não
6. Considera-se um membro atuante na sua equipe de trabalho?
 sim não
7. As pessoas do seu setor têm uma boa comunicação interpessoal?
 sim não
8. Todos os membros da sua equipe desempenham de acordo as funções que são lhes determinadas?
 sim não
9. Gostaria de dar sugestões sobre o melhoramento no processo produtivo da indústria em que trabalha?
 sim não
10. Seu ganho é satisfatório para suprir suas necessidades básicas?
 sim não
11. O seu relacionamento com o seu superior é:
 bom médio tolerante
12. E o relacionamento com a diretoria:
 bom médio tolerante
13. Como avalia o ambiente e local de trabalho, maquinas, equipamentos, normas disciplinares da empresa?
 bom médio razoável
14. Gosta da forma como a empresa comunica suas decisões?
 sim não
15. Assinale abaixo as vantagens que a empresa em que você trabalha lhe oferece:
 treinamentos
 palestras
 ginástica elaborada

- refeitório
- vale transporte
- plano de saúde
- prêmios por produtividade
- confraternizações / lazer
- descontos em remédios
- outros.....

16. Assinale abaixo algumas vantagens que você gostaria que a sua empresa lhe proporcionasse:

- treinamentos
- palestras
- ginástica laboral
- refeitório
- vale transporte
- plano de saúde
- prêmios por produtividade
- confraternizações / lazer
- descontos em remédios
- outros.....

Na elaboração do questionário foram utilizados indicadores fisiológicos, que dizem respeito a segurança e sobrevivência da pessoa, e sociais, que caracterizam as necessidades afetivo-sociais, de pertencer a um grupo, auto-estima, desejo de ser reconhecido, prestígio e *status*, baseados na teoria de Maslow, e na teoria dos dois fatores, de Herzberg, onde os fatores chamados higiênicos focalizam o ambiente de trabalho, suas condições, tais como salário e benefícios sociais, entre outros, e os fatores motivacionais, que correspondem aos sentimentos das pessoas, principalmente de auto-realização e reconhecimento.

APÊNDICES

União de Ensino do Sudoeste do Paraná – UNISEP
Faculdade Educacional de Dois Vizinhos – FAED

**MANUAL TÉCNICO DEMONSTRATIVO DE INDICADORES DE
MOTIVAÇÃO**

Curso de Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos
2008

SUMARIO

1. APRESENTAÇÃO	03
1. ESTRUTURA	03
Conceito.....	03
Objetivos do quadro.....	03
2. QUADRO: INDICADORES DE MOTIVAÇÃO.....	04
3. REFERENCIAL	06

1. APRESENTAÇÃO

Este manual é voltado para pessoas ligadas a área de Recursos Humanos e líderes de grupos, assim como gerentes de produção do setor têxtil/vestuário. Ele tem como objetivo demonstrar alguns tipos de fatores que possam melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, estimulando dessa maneira sua motivação, tendo em vista interferir em seu desempenho no ambiente de trabalho.

2. ESTRUTURA

2.1 Conceito

Este quadro de indicadores de motivação busca estimular o uso dos itens nele descritos, garantindo uma melhor qualidade de vida e aumentando o grau de satisfação dos colaboradores nas indústrias do segmento têxtil/ vestuário. Consequentemente, esses indicadores, serão capazes de aumentar o desempenho em suas funções, garantindo aumento de produtividade e de qualidade.

2.2 Objetivo do Quadro

As informações contidas neste quadro têm como objetivo conscientizar gerentes de produção e profissionais da área de recursos humanos da importância do uso de estimulantes motivacionais para com os colaboradores, o que refletirá resultados no processo produtivo.

2. QUADRO: INDICADORES DE MOTIVAÇÃO



Referencia

KRUGEL, Keila. **Motivação na Indústria Têxtil/Vestuário: Melhoramento do Desempenho dos Colaboradores.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Tecnologia do Vestuário, da Faculdade Educacional de Dois Vizinhos - FAED/UNISEP - PR, como requisito parcial para a obtenção de Grau de Tecnóloga em Vestuário; Dois Vizinhos, 2008.