

6º CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM PETRÓLEO E GÁS



TÍTULO DO TRABALHO:

Análise da Motivação na Participação dos Lucros e Resultados-PLR em Empresas Petrolíferas

AUTORES:

Adriano David Monteiro de Barros^{1,2,3}, Danielle Marie Macedo Sousa²

INSTITUIÇÃO:

Unicoop/ Faísa¹, Universidade Federal da Paraíba², Universidade Estadual da Paraíba³

Este Trabalho foi preparado para apresentação no 6º Congresso Brasileiro de Pesquisa e Desenvolvimento em Petróleo e Gás- 6º PDPETRO, realizado pela Associação Brasileira de P&D em Petróleo e Gás-ABPG, no período de 09 a 13 de outubro de 2011, em Florianópolis-SC. Esse Trabalho foi selecionado pelo Comitê Científico do evento para apresentação, seguindo as informações contidas no documento submetido pelo(s) autor(es). O conteúdo do Trabalho, como apresentado, não foi revisado pela ABPG. Os organizadores não irão traduzir ou corrigir os textos recebidos. O material conforme, apresentado, não necessariamente reflete as opiniões da Associação Brasileira de P&D em Petróleo e Gás. O(s) autor(es) tem conhecimento e aprovação de que este Trabalho seja publicado nos Anais do 6ºPDPETRO.

Análise da Motivação na Participação dos Lucros e Resultados-PLR em Empresas Petrolíferas

Abstract

The need for evolution of the large petrochemical companies brings the possibility of hiring skilled labor, so with great economic growth, and the large opening in such a competitive market means that large organizations to create growth policies for their employees. Thus, this study aims to exhibit the characteristics that tend to influence employees to achieve high productivity. Thus, the use of PLR (Profit Sharing and Results), it becomes critical to employee motivation, but also the evolution of the company. The use of books and periodicals related to the administrative area was fundamental to the process of development work.

Introdução

O grande objetivo de todas as organizações é alcançar em um curto espaço de tempo a regularidade e segurança econômica, uma vez que essa regularidade será essencial, para a fixação e continuidade da empresa no mercado nacional e internacional. Portanto, para que haja evolução organizacional, é fundamental que as instituições sendo elas públicas ou privadas tenham em seus colaboradores ou funcionários o ponto central, para o desenvolvimento empresarial.

O colaborador ou funcionário precisa de um ambiente organizacional capaz de seduzi-lo, e que promova ações de desenvolvimento de carreira, como também boa estrutura física e melhores salários. Logo, de acordo com Chiavenato (1996), a cultura organizacional consiste em maneiras implícitas e explícitas de comportamentos transmitidos em longo espaço de tempo, que constituem uma característica própria de cada empresa. As ações das empresas relacionadas ao investimento em seu público interno serão importantes, para que haja motivação dos funcionários e, portanto, haja um maior comprometimento em relação ao colaborador, para com a empresa.

As grandes empresas petroquímicas se destacam devido ao alto crescimento econômico, e a participação no mercado, uma vez que a força e importância dos seus produtos acabam promovendo algumas características, como a qualidade, tecnologia e desenvolvimento. Logo, uma das grandes características econômicas provenientes dessas empresas são as PLR's (Participações nos Lucros e Resultados) pelos funcionários. Essa ferramenta variável, que acaba sendo um diferencial utilizado pelas empresas é o objetivo de análise deste trabalho, onde a exposição de características sobre a administração organizacional, e a motivação proporcionada pela participação direta dos funcionários na evolução da empresa, torna-se um fundamental estudo socioeconômico.

Metodologia

Trata-se de uma revisão de literatura, realizada no período de Janeiro de 2011 à Março de 2011, na qual foram consultados livros e periódicos da Biblioteca da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) campus de João Pessoa - PB e Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), campus de Campina Grande – PB, artigos em revistas eletrônica especializadas em administração, assim como, foi realizada uma busca de artigos científicos nos bancos de dados da Scielo.

As palavras-chave utilizadas na busca foram: Colaboradores, Gestão, Motivação, Empresas Petrolíferas, Desenvolvimento e Lucro. Assim foi realizada dentro da literatura especializada, em um total de 5 trabalhos que correlacionava à participação nos lucros e resultados das grandes empresas petrolíferas.

Resultados e Discussão

A administração científica trabalhava com a idéia de produtividade, logo o operário trabalhava mais, para receber mais, e conseqüentemente ocasionava na maioria das vezes problemas físicos e mentais devido ao desgaste no trabalho. A idéia da PLR é oferecer um valor variável, pois é relacionada com os lucros da própria empresa, assim os funcionários sentem-se motivados suficientemente, para buscar alcançar os objetivos traçados pela organização.

A repetição das atividades pelos trabalhadores buscando a produtividade na empresa ocasionou grandes problemas, tendo um deles o bloqueio do conhecimento organizacional, pois o trabalhador com a mecanização não sentia a necessidade de buscar novas atividades, logo era um problema a ser resolvido pelos gestores, pois a mão de obra tornava-se fixa, e assim não haveria evolução técnica dos operários. As grandes empresas no setor petroquímico buscam mão de obra qualificada, pois o conhecimento técnico em uma tecnologia que evolui rapidamente em pouquíssimo tempo, foi importante para o crescimento da busca de profissionais capacitados e específicos para o manuseio de novas máquinas.

Conforme Sievers (1990), a motivação do empregado só se tornou uma questão organizacional porque o próprio trabalho, pela excessiva fragmentação, perdeu o sentido. As teorias motivacionais têm procurado oferecer as empresas, organizações que trabalham com pessoas, opções para tornar tolerável uma atividade que já não fazem mais sentido para as pessoas. Esse questionamento do autor condiz com uma realidade, onde o trabalhador não tem um tratamento humano, logo a busca pelo dinheiro é a única opção, para o continuísmo no trabalho.

Teorias da Motivação

A motivação é um sentimento interno capaz de provocar diversas atitudes de um ser humano, logo é necessário que haja alguns fatores sendo bons ou ruins, que provoquem essas ações. A chave da solução do problema motivacional na empresa está na identificação de necessidades e planejamento de medidas que possam ir ao encontro da satisfação de quem trabalha, seja no nível de aspirações psicológicas, seja no de necessidades básicas de ordem física. A pesquisa sobre motivação têm oferecido diversas opiniões ou afirmações que facilitam o estudo sobre o tema, logo dentre os principais pesquisadores estão Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson e McClelland.

As pesquisas relacionadas à motivação são extremamente importantes, pois facilita o processo de estudo em relação a pequenos grupos sociais, e principalmente no contexto profissional. As ferramentas utilizadas pelas organizações como o PLR, acaba caracterizando o processo de bonificação acerca do trabalho produtivo, entretanto a produtividade requer estrutura necessária para que haja um mínimo de conscientização dos gestores em relação ao trabalho dos funcionários, pois atualmente ainda existem empresas, que não proporcionam ao funcionário uma boa estrutura física, como também uma gestão capaz de satisfazê-los.

Assim, Maslow criou uma pirâmide que expõe as características da motivação humana, logo abaixo na Figura 1, pode-se visualizá-la.



Figura 1: Pirâmide de Maslow – Hierarquia das Necessidades

Todas essas características podem e devem ser direcionadas, para os funcionários de pequenas ou grandes organizações, entretanto em empresas petroquímicas a participação da lucratividade é um fator importante, pois os próprios trabalhadores sabem o poder da própria empresa, sendo ela uma organização com uma economia alta, e de grande importância no mercado.

Maslow vê o ser humano como eternamente insatisfeito e possuidor de uma série de necessidades, que se relacionam entre si por uma escala hierárquica na qual uma necessidade deve estar razoavelmente satisfeita, antes que outra se manifeste como prioritária. Nesta hierarquia, o indivíduo procura satisfazer suas necessidades fisiológicas, fundamentais à existência, e necessidades de segurança, antes de procurar satisfazer as necessidades sociais, as necessidades de estima e auto-realização (AGUIAR, 1992).

A afirmação de Maslow torna-se interessante, pois mesmo naquele momento sem o consumismo exacerbado existente atualmente, a necessidade humana seria quase que impossibilitada de ser alcançada, pois com a evolução da tecnologia e materiais, os desejos aumentariam, e eventualmente o consumo seria elevado.

Outras características eram colocadas por Herzberg, pois para ele a satisfação ou insatisfação eram provenientes de dois fatores organizacionais importantes: os fatores higiênicos, onde estavam os salários e as condições físicas de trabalho, e os fatores motivacionais, que eram caracterizados pelo reconhecimento e responsabilidade. Logo, essa teoria de Herzberg era direcionada apenas para fatores, que não seriam distribuídos como a hierarquia de Maslow, ou seja, há uma flexibilidade maior no contexto de Maslow, uma vez que ele coloca fatores de uma maneira detalhada, e analisando todas as características humanas e empresariais.

Tanto os behavioristas, quanto os cognitivistas, desenvolveram uma teoria na qual a motivação fundamenta-se no princípio do hedonismo, que afirma que os indivíduos buscam o prazer e afastam-se do sofrimento. Acreditam que as pessoas se comportam de forma a maximizar certos tipos de resultados de suas ações, ou seja, dão ênfase à aprendizagem. Sua abordagem é histórica porque o que motiva o comportamento são as conseqüências dos efeitos produzidos pelo comportamento passado dos indivíduos (BERGAMINI, 1990). Essa afirmação do autor pode ser analisada tendo como o

sofrimento a causa da necessidade, ou seja, o ser humano não busca a aprendizagem simplesmente pela própria busca, pois ele acaba aprendendo devido ao sofrimento e necessidade que possui.

Os cognitivistas, ao contrário dos behavioristas, acreditam que os indivíduos possuem valores, opiniões e expectativas em relação ao mundo que os rodeia e que assim também são direcionados em seus comportamentos, só que desta vez, baseados nas representações internas. Isto é, os indivíduos possuem representações internalizadas do seu ambiente que envolvem os processos de percepção, pensamento, e aprendizagem. De acordo com estas representações os indivíduos formam objetivos e lutam para atingi-los (AGUIAR, 1992).

A busca da motivação está justamente em um processo de consumo existente no mundo contemporâneo, pois os objetivos tornaram-se individuais tendo a necessidade de transformar algo irreal em real atingindo todas as metas traçadas. A percepção é fundamental, para que o ser humano tenha a conscientização dos seus atos e busque da sua maneira atingir seus objetivos.

Participação dos Lucros e Resultados-PLR

A legislação mais recente, por exemplo, regulamenta a PLR como instrumento de integração entre capital e trabalho, e como incentivo à produtividade. Mas essa visão constitui apenas uma das perspectivas das negociações. Para os trabalhadores, a experiência tem mostrado que a negociação da PLR abre a possibilidade de se introduzir no programa, além da questão da remuneração do trabalho e das demandas gerenciais, temas de interesse sindical relacionados ao ambiente e às condições de trabalho, ao padrão tecnológico adotado pelas empresas, à qualificação dos trabalhadores, à jornada de trabalho entre outros. Neste sentido, a negociação da PLR poderia se constituir numa possibilidade de ampliar a participação dos trabalhadores na negociação dos processos de reestruturação produtiva conduzidos de maneira unilateral pelas empresas, além de abrir a oportunidade para se discutir a organização dos trabalhadores no local de trabalho (DIEESE, 2005).

Os sindicatos possuem papéis importantíssimos nos processos de negociações com grandes empresas em relação ao PLR, uma vez que essa negociação amplia não só a participação dos funcionários nas ações junto às empresas, como também acaba criando uma defesa, para que os sindicatos possam reivindicar novas estratégias de PLR. A Petrobrás, uma das maiores empresas do planeta possui a comunicação como fator importante e fundamental para o processo de negociação com funcionários sobre a PLR.

Como já é de conhecimento do movimento sindical – principalmente daquelas categorias que vêm negociando a PLR desde a época da primeira Medida Provisória – quando comparado ao processo de negociação coletiva de data-base, a negociação da PLR possui algumas especificidades. Enquanto a negociação coletiva de data-base é regulamentada por princípios legais muito claros no tocante às formas de atuação dos atores sociais nas várias etapas do processo; às datas da negociação; ao prazo de validade dos acordos e convenções coletivas e às regras para solução de litígios, a lei que regulamenta a PLR, em muitos destes aspectos, caracteriza-se pela generalidade, além de fixar regras novas para alguns procedimentos, como a solução de conflitos via mediação ou arbitragem de ofertas finais (DIEESE, 2005).

Ainda de acordo com o Dieese (2005), Em 2005, mais de 60% dos 123 documentos analisados foram negociados pelos sindicatos, federações ou confederações profissionais diretamente com as empresas ou com as respectivas representações patronais de suas categorias. Ou seja, fica evidente que a participação dos trabalhadores e de seus sindicatos é de grande importância, para o desenvolvimento da PLR nas empresas, e seus respectivos acordos. Conforme o Dieese (2005), abaixo na Figura 2,

estão dados relativos aos acordos coletivos relacionados ao PLR por região, logo é perceptível que o sudeste possui o maior percentual, devido a enorme presença de grandes empresas industriais e de serviços.

Distribuição dos Acordos e Convenções Coletivas de PLR por Região Geográfica

Brasil - 2005		
Região	Quantidade de Documentos	Percentuais (%)
Sudeste	48	39,0
Sul	30	24,4
Nordeste	27	22,0
Centro-Oeste	8	6,5
Norte	1	0,8
Nacional/Interestadual	9	3,3
Total	123	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

Figura 2: Acordos relativos à PRL, por região geográfica

A economia gerada pelas grandes empresas no país eleva as condições dos trabalhadores, uma vez que com capital suficiente para a implementação de novos projetos, e a melhoria contínua na infra estrutura da organização os trabalhadores passam a ter mais oportunidades de crescimento e aprendizagem, logo os salários aumentam, e a participação diretamente nos lucros das empresas também. É necessário que haja conscientização dos gestores das grandes empresas, para que elevem e aumentem o leque de oportunidades para os trabalhadores, a fim de que haja um ambiente organizacional capaz de satisfazer não só aos empresários, como também aqueles que são à base da estrutura organizacional.

Conclusões

As características referentes à motivação nas organizações através da participação nos lucros e resultados pelos colaboradores expõem fatores organizacionais, como a gestão e o planejamento tendo o primeiro, fator fundamental no processo de fixação da maneira como a empresa deverá atingir seus objetivos e metas. O planejamento é o processo em que a empresa dentro de suas características e políticas poderá direcionar os métodos, a fim de chegar ao resultado esperado.

A necessidade do funcionário deve ser levada em consideração, pois apenas o desejo financeiro não será importante para a satisfação do trabalhador, mas toda a estrutura que a empresa oferece a todos que participam diretamente dos lucros obtidos pela instituição. As premiações são essenciais, para que possam proporcionar a motivação de funcionários, entretanto não deve ser utilizada como a única maneira de atingir essa motivação, pois a PLR é uma bonificação referente à junção de todas as áreas, e de todos os seus respectivos funcionários, independentemente de posições ou cargos, assim a PLR não servirá apenas como um valor pago pelo trabalho, mas como uma forma de agradecimento pelo grande esforço feito pelos funcionários e colaboradores, para a evolução da suas carreiras, e conseqüentemente da empresa onde trabalham.

Agradecimentos

Os autores agradecem à Unicoop e a Faísa, pelo apoio oferecido, para o desenvolvimento do trabalho.

Referências Bibliográficas

AGUIAR, Maria Aparecida F. de. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Excellus e Consultoria, 1992.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Características motivacionais nas empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 30, n. 4, p. 41-52, out./dez. 1990

CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. São Paulo: Atlas, 1996.

DIEESE. Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas - 2005. Dieese, **Estudos e Pesquisas**, ano 3, número 22, agosto de 2006. Pode ser obtido em www.dieese.org.br

SIEVERS, Burkard. **Além do sucedâneo da motivação**. Revista de Administração de Empresas. jan. / mar. 1990.