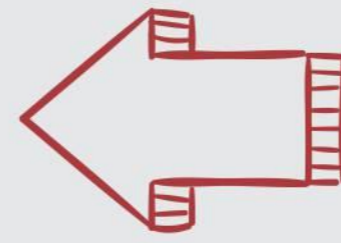


4ª JIIC



JORNADA DE INTEGRAÇÃO
E INICIAÇÃO CIENTÍFICA

ANÁLISE DA TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW APLICADA EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTE

Samuel Zuchello Salgado 1
João Lucas Amboni Paes 2
Pedro Zimmermann 3
Monique Mallon 4

INTRODUÇÃO

A motivação pessoal é de suma importância para as organizações, pois diz respeito a área de maior importância para uma empresa, as pessoas. A abordagem comportamental tem como objetivo analisar e estudar a motivação dos indivíduos, ao apresentar teorias da motivação humana. Entre as diversas teorias sobre o comportamento e a motivação humana, tem-se a pesquisa de Abraham Maslow, definida como Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas. Neste estudo, o autor definiu que as necessidades podem ser hierarquizadas em 5 níveis, que devem ser atendidos para que a motivação seja alcançada.

OBJETIVO

Descrever como as práticas de gestão de pessoas de uma empresa de transportes se relacionam com a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow.

METODOLOGIA

A pesquisa de caráter descritivo, exploratório e bibliográfico, buscou inicialmente compreender como se estrutura a teoria proposta por Maslow. Desta forma, a partir de Maximiano (2010), foi verificado como a pirâmide se estrutura e o que determina a teoria. Posteriormente, foi buscado um caso em revista que apresentasse as práticas de Gestão de Pessoas de organizações. Assim foi definida a empresa Transpes, apresentada na Revista Exame, que atua no setor de logística e transporte de cargas. Foram descritas quais as práticas de gestão de pessoas que são executadas pela empresa e posteriormente relacionadas com a pirâmide de necessidades de Maslow.

DESENVOLVIMENTO

De acordo com Maslow *apud* Maximiano (2010), o homem é motivado segundo suas necessidades, que se manifestam em graus de importância. As necessidades fisiológicas são as que dizem respeito a toda função básica do ser humano, tais como comida, água, respiração, moradia, etc. As de segurança dizem respeito a segurança no trabalho, estabilidade financeira, etc. Afetivo-sociais ou necessidades sociais dizem respeito a aceitação, respeito, interação entre as pessoas, todas as relações interpessoais, a auto-estima se trata de como a empresa trata do reconhecimento ao funcionário, exemplos: ter reconhecimento, promoções, etc. Por último temos a auto-realização, que se trata de fatores que variam de pessoa para pessoa, alguns deles são autonomia, participação na tomada de decisões, desenvolvimento pessoal, etc. Na empresa Transpes podemos observar várias ações que remetem à pirâmide das necessidades.

Imagem 1 – Pirâmide das Necessidades



Fonte: <https://trabalhosparaescola.com.br/piramide-de-maslow/>

A empresa é reconhecida nacionalmente pelas suas características de valorizar seus colaboradores, de tal maneira que uma das crenças da empresa é “Que a felicidade do colaborador junto com o bom serviço traz ótimos resultados”. A valorização não é só financeira, mas dando todo o suporte que necessitam, desde cuidados com a família de cada caminhoneiro a diversas medidas que possuem ligação à pirâmide das necessidades. Algumas delas são: Refeitório com 3 refeições diárias elaboradas por um nutricionista, sala de descanso com TV, sofá e computadores, essas têm relação direta com a necessidade Fisiológica. Outra medida importante é o fato da empresa sempre fazer uma escala para que seus caminhoneiros não percam eventos pessoais importantes, além de quando estiverem fora por muito tempo a empresa possui um setor específico que observa e auxilia as famílias dos mesmos, tendo assim relação direta com o que diz respeito à Segurança. Há reuniões semanais para medir resultados e trocar experiência entre seus funcionários, além de realizar treinamentos quando necessário, fazendo ligação direta com características Afetivo-sociais. Os projetos que abordam a Auto-estima são: Bonificações para quem tem ideias que ajudem a melhorar o processo e realize seu sonho, onde foram realizados o sonho de diversos funcionários. As medidas de auto-realização são: Academia de líderes, onde a empresa ajuda na formação de novos líderes e todos os funcionários possuem voz ativa na empresa, além de ajudar na tomada de decisões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa podemos observar como as empresas se enquadram na teoria das necessidades de Maslow, qual as medidas que são abordadas para suprir as necessidades de seus funcionários e como isso influencia nos resultados obtidos por cada empresa.

1 Graduando em Administração / Faculdade Cesusc / e-mail: samuel.zuchello.sz@gmail.com
2 Graduando em Administração / Faculdade Cesusc / e-mail: joaolucaambonipaes@gmail.com
3 Graduando em Administração / Faculdade Cesusc / e-mail: pedrozimmermann3@gmail.com
4 Mestre em Administração/ Faculdade Cesusc / e-mail: monique.mallon@cesusc.edu.br

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
Presidente da Transpes recebe prêmio de CEO mais admirado do Brasil. **REVISTA EXAME**. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/releases/presidente-da-transpes-recebe-premio-de-ceo-mais-admirado-do-brasil/>. Acesso em 18 de maio de 2018.
Pirâmide das necessidades de Maslow. Disponível em <https://trabalhosparaescola.com.br/piramide-de-maslow/>. Acesso em 18 de maio de 2018.