

## MOTIVAÇÃO DE COLABORADORES DE UM RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO LOCALIZADO NA CIDADE DE PELOTAS/RS

JULIA SOARES RIBEIRO CORRÊA<sup>1</sup>; MARIANA GIARETTA MATHIAS<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal de Pelotas – [juliasrcorrea@gmail.com](mailto:juliasrcorrea@gmail.com)

<sup>2</sup>Universidade Federal de Pelotas – [mathias.mariana@ufpel.edu.br](mailto:mathias.mariana@ufpel.edu.br)

### 1. INTRODUÇÃO

A elaboração de refeições em grande quantidade exige alta demanda em um tempo limitado e ainda as Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN) apresentam condições insatisfatórias para os funcionários que trabalham neste local. Essa situação pode resultar em cansaço excessivo, queda de produtividade e problemas de saúde para os funcionários (SANT'ANA; AZEREDO; CASTRO, 1994). Assim, um ambiente de trabalho adequado é de suma importância para o bom desempenho do funcionário, ou seja, as relações pessoais, o tipo e o tempo de trabalho e o reconhecimento são peças fundamentais para o funcionário realizar suas tarefas de forma adequada, além da redução de riscos para a saúde do trabalhador (VELASCO; MOLINA, 2020).

O papel do líder é buscar o melhor de cada membro da equipe, apoiando e incentivando para concretizar as atividades solicitadas; conhecendo cada integrante, acreditando e respeitando os interesses dos mesmos. Por isso, identificar os fatores que motivam o comportamento e as ações é fundamental para compreender seus funcionários. Por fim, o tratamento humano é importante para a eficiência do trabalho, o chefe não deve se envolver nos assuntos pessoais dos colaboradores, mas é preciso que mostre compreensão desses problemas e disposição para contribuir para a solução desses problemas (TEIXEIRA et al., 2000).

Diante disso, o presente projeto tem como objetivo avaliar a motivação dos colaboradores de um Restaurante Universitário da Universidade Federal de Pelotas, e através desses resultados motivá-los com uma dinâmica em grupo.

### 2. METODOLOGIA

O presente estudo é parte de um projeto de extensão em um Restaurante Universitário da cidade de Pelotas/RS. Os funcionários que aceitaram participar do estudo responderam a um questionário, que teve como finalidade avaliar o nível de motivação e quais os motivos que levam à sua baixa motivação no ambiente de trabalho. O questionário apresentou perguntas direcionadas às características sociodemográficas dos funcionários, como sexo, data de nascimento e cor da pele, e questões sobre o nível de motivação. Após a aplicação do questionário, foi realizada uma dinâmica em grupo, a qual foi intitulada “Amigo Oculto” onde era escrito o nome de todos os colaboradores da unidade, e cada funcionário tinha que pegar um papel com o nome de um colega. Em seguida, cada um precisou escrever uma crítica construtiva e um elogio para o colega de trabalho. Todos os papéis com os elogios foram entregues de volta para a pesquisadora e depois foi elaborado um cartão personalizado com as críticas construtivas e elogios que foram citados.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Atualmente, o restaurante universitário pesquisado conta com 8 funcionários no turno da manhã, sendo distribuídos em auxiliar de limpeza, auxiliar de cozinha e cozinheiro. Participaram do estudo 7 funcionários da unidade, sendo a maioria deles do sexo feminino (71,4%) e da cor de pele preta (71,4%) (**Tabela 1**).

Características sociodemográficas	N (%)
<b>Sexo</b>	
Masculino	2(28,5)
Feminino	5(71,4)
<b>Idade</b>	
24-29	4(57,1)
40-44	3(42,8)
<b>Cor da Pele</b>	
Branco	1(14,3)
Pardo	1(14,3)
Preto/Negro	5(71,4)
<b>Total</b>	<b>7 (100,0)</b>

**Tabela 1.** Características sociodemográficas dos colaboradores

Os resultados mostraram que a maioria dos trabalhadores são do sexo feminino e de cor de pele preta, estudo de HASSELMANN; DAUFEMBACK (2021) reflete sobre a inserção da mulher preta no mercado de trabalho, e a maioria dessas mulheres estão inseridas em serviços domésticos, assim demonstrando que os negros além de terem uma maior presença nas ocupações manuais se concentram dentro dessa classe num setor mal remunerado (LIMA, 1995).

Além disso, outra questão importante a ser citada foi em relação a satisfação com a gestão da unidade, a qual foi apresentada nas perguntas “Você está satisfeito com a gestão da unidade?” e “Você se sente suficientemente motivado por seus supervisores?” (**Tabela 2**) a maioria apresentou indiferença na gestão, resultado este que destoa com os dados apresentados no estudo de BELTRAME et al. (2021), em que mostra que a maior insatisfação dos funcionários de uma UAN é em relação ao ambiente de trabalho e o cansaço devido às longas jornadas de trabalho.

**Tabela 2.** Nível de satisfação dos funcionários

Pergunta	Sim	Não	Não sei
Você está satisfeito(a) com a gestão da empresa em que você trabalha?	71,4%(5)	0	28,6%(2)
E em relação a gestão da unidade você está satisfeito(a)?	57,7%(4)	14,3%(1)	28,6%(2)
O seu nível de motivação afeta o seu desempenho?	42,9%(3)	57,1(4)	0
Você se sente suficientemente motivado por seus supervisores?	28,6%(2)	14,3%(1)	57,1%(4)
Você acha que seu trabalho é avaliada e elogiada de forma adequada?	57,1%(4)	28,6%(2)	14,3%(1)

Ainda, a maioria dos funcionários tiveram respostas como “nem satisfeito, nem insatisfeito” e “satisfeito” em relação a gestão e gerência da empresa (Tabela 3). Neste contexto, as respostas sobre a gerência podem ser tendenciosas, visto que os funcionários podem não querer se indispor com seus chefes. BRAZ et al. (2019), observou os desafios enfrentados pelas mulheres pretas no mercado de trabalho, e uma das respostas dadas numa pergunta foi: “Não falo nada, posso me prejudicar, pois tiro meu sustento de lá”, esta afirmação expressa a preocupação em se manter no emprego por questões de sobrevivência. Assim, é possível observar que esses funcionários estão dispostos a enfrentar diariamente todos os desafios citados, para o seu sustento e da família. A Tabela 3 mostra ainda que para 42,9% dos trabalhadores a motivação afeta o desempenho. Além disso, outro resultado interessante foi em relação ao dia a dia no trabalho, a maioria dos funcionários relataram se sentir indiferente (85,7%) e apenas 1 deles mostrou estar motivado.

Você está satisfeito com o estilo de gestão dos seus superiores?				
<b>Muito satisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Nem satisfeito, nem insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	
0	28,6% (2)	42,9% (3)	14,3% (1)	
Você acredita que seus pontos de vista e opiniões são levadas em conta quando decisões são tomadas?				
<b>Sempre</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Raramente</b>	<b>Nunca</b>	
0	57,1% (4)	42,9% (3)	0	
No dia a dia do seu trabalho você se sente:				
<b>Totalmente desmotivado</b>	<b>Desmotivado</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Motivado</b>	
0	0	85,7% (6)	14,3% (1)	
Já me senti mais motivado no trabalho				
<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>
0	14,3% (1)	28,6% (2)	42,9% (3)	14,3% (1)

**Tabela 3. Nível de satisfação dos funcionários**

Em relação a dinâmica realizada, a maioria dos funcionários não escreveu críticas construtivas, apenas elogios para os colegas. Pode-se observar que, a equipe se relaciona bem, os elogios mais citados nos cartões foram “Boa colega de trabalho”, “Trabalhadora, caprichosa e alegre”, já as críticas construtivas um ponto citado foi “Poderia ser mais desarmada, mais acessível”.

#### 4. CONCLUSÕES

Nesta pesquisa, a maioria dos funcionários da unidade se sentem indiferentes em relação ao trabalho, além de mostrarem satisfação em relação a gerência da empresa e da unidade. Por fim, é importante ressaltar que um nutricionista que possui espírito de liderança dentro de uma UAN é de suma importância, pois uma vez que sabendo liderar, esse profissional consegue maior desempenho nas atividades dos funcionários, comprometimento com o trabalho, menor índice de absenteísmo e colaboradores mais motivados.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SANT'ANA, H.; AZEREDO, R.; CASTRO, J. Estudo Ergonômico em Serviços de Alimentação. **Saúde em Debate**, Londrina, v. 42, p. 45-48, 1994.

VELASCO, Jaqueline Cristina; MOLINA, Viviane Bressane Claus. Condições de trabalho, saúde e segurança dos colaboradores das unidades de alimentação e nutrição. **Revista Multidisciplinar da Saúde (Rms)**, Jundiaí Sp, v. 2, n. 3, p. 16-31, jan. 2020.

TEIXEIRA, S.; MILET, Z.; BISCONTINI, T.M. **Administração Aplicada às Unidades de Alimentação e Nutrição**. São Paulo: Editora Atheneu, 2000.

DAUFEMBACK, V.; HASSELMANN, G. **Desafios da mulher preta no mundo do trabalho: uma reflexão necessária**. Redes - Revista Interdisciplinar do IELUSC, n. 4, p. 89–100, 19 dez. 2021.

LIMA, Márcia. **Trajetória Educacional e Realização Sócio-Econômica das Mulheres Negras**. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 2, n. 3, p. 489-495, 1995. Quadrimes -tral. Disponível em: <https://bit.ly/3ov5q7r>. Acesso em: 29 ago. 2023.

BELTRAME, N. et al. **Satisfação e Motivação em Funcionários de Serviços de Alimentação Comercial e Institucional**. Disponível em: <https://cdn.congresse.me/vmpimc1q27z37sss1oax4gcv2rhv>. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRAZ, Juliana de Castro; BENEVIDES, Tânia Moura. Os desafios enfrentados pelas Mulheres Pretas no Mercado de Trabalho em Salvador sob uma perspectiva Interseccional. **Revista Formadores - Vivências e Estudos**, Cachoeira - Bahia, v. 12, n.7, p. 6-19, nov. 2019.

Azevedo TFC, Araújo MBV. Atuação do nutricionista como gestor de restaurantes industriais de Uberaba-MG, baseado no perfil de liderança visionária. **Cad Pós Grad Fazu**. 2010; 20 (3): 1-8.

DARIVA, R.; OH, A. Atuação do nutricionista líder em unidade de alimentação e nutrição no segmento de refeições transportadas para penitenciárias em Curitiba – PR e Região Metropolitana. **Administração de Empresas em Revista**, v. 1, n. 8, p. 72–93, 2013.