



**INSTITUTO
FEDERAL**
Piauí

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS OEIRAS
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARIA CLARA TOMAZ GUEDES

**A GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS DE AUTOPEÇAS DE OEIRAS-PI: UMA
ANÁLISE SOB A ÓTICA DA TEORIA DE DOIS FATORES DE HERZBERG**

OEIRAS - PI

2025

MARIA CLARA TOMAZ GUEDES

A GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS DE AUTOPEÇAS DE OEIRAS-PI: UMA
ANÁLISE SOB A ÓTICA DA TEORIA DE DOIS FATORES DE HERZBERG

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras.

Orientador(a): Prof. Ma. Rosany da Silva Batista.

OEIRAS - PI

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

Guedes, Maria Clara Tomaz

924g A gestão de pessoas em empresas de autopeças de Oeiras-PI : uma análise sob a ótica da teoria de dois fatores de Herzberg / Maria Clara Tomaz Guedes. - 2025.
64 f.: il. p&b.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras, 2025.

Orientadora : Profa Ma. Rosany da Silva Batista..

1. Gestão de pessoas. 2. Motivação. 3. Autopeças. I. Título.

CDD - 658

Elaborado por Denizete Lima de Mesquita CRB 3/1079

MARIA CLARA TOMAZ GUEDES

A GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS DE AUTOPEÇAS DE OEIRAS-PI: UMA
ANÁLISE SOB A ÓTICA DA TEORIA DE DOIS FATORES DE HERZBERG

Trabalho de conclusão de curso apresentado como
exigência parcial para obtenção do diploma do
Curso de Bacharelado em Administração do
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
do Piauí, Campus Oeiras.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ma. Rosany da Silva Batista (Orientadora)
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof. Esp. Carolina Moraes Pereira da Silva
Instituição Federal do Piauí (IFPI)

Prof. Me. Édipo Vinicius Costa Pinto
Instituição Federal do Piauí (IFPI)

Dedico este trabalho à minha força interior e ao meu desejo de vencer cada etapa da vida. À minha mãe, Maria de Fátima Tomaz, e ao meu pai Joaquim Jailton Guedes, que mesmo diante das adversidades, sempre acreditaram e incentivaram os meus sonhos. À minha irmã, Martina Glabs Tomaz e ao meu irmão, João Pedro da Silva Tomaz, pela minha ausência nesta fase da vida. Aos meus avós, Maria Josefa da Silva Guedes, José Joaquim Guedes, Maria dos Remédios Tomaz e José João Tomaz (*in memoriam*), que com muito amor foram pilares fundamentais na minha caminhada.

AGRADECIMENTOS

Expresso a minha sincera gratidão a todos que contribuíram para a realização deste trabalho. A Deus e a minha fé, que foram fontes de energia para concluir esta jornada.

Aos meus familiares e amigos, que mediante a presença de obstáculos permaneceram me incentivando e acreditando que esse sonho seria possível. Obrigada pelo carinho e pela confiança em quem eu sou e no que sou capaz de realizar.

Agradeço carinhosamente à minha orientadora, Professora Mestra Rosany da Silva Batista, que pacientemente me guiou com aptidão por este percurso e a todos os professores e professoras que durante todos os anos de graduação contribuíram para a minha formação profissional e humana.

Por fim, agradeço ao Instituto Federal do Piauí e a todos os acontecimentos que inevitavelmente me trouxeram até aqui.

A todos, muito obrigada!

Tudo o que você fizer dará certo,
e a luz brilhará no seu caminho.

Jó 22:28

RESUMO

Atualmente, a gestão de pessoas é um fator essencial para o sucesso organizacional, especialmente no setor de autopeças, marcado pela competitividade e exigência técnica. Este estudo possuiu como objetivo analisar as estratégias de gestão de pessoas adotadas pelas empresas de autopeças em Oeiras-PI, com base na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg. A pesquisa é quantitativa, de natureza descritivo-exploratória, utilizou-se o método *survey* com aplicação de questionários estruturados. Os resultados revelaram que os fatores higiênicos mais valorizados são o ambiente de trabalho, segurança e relações interpessoais. Já os fatores motivacionais com maior destaque foram o reconhecimento profissional e o senso de responsabilidade. As análises foram baseadas em dados ponderados, atribuindo pesos às respostas. Conclui-se que, embora existam práticas positivas, há necessidade de aprimorar estratégias de valorização e desenvolvimento humano para promover maior satisfação e engajamento dos colaboradores no setor.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Motivação; Autopeças.

ABSTRACT

Currently, people management is a key factor for organizational success, especially in the auto parts sector, characterized by competitiveness and technical demands. This study aimed to analyze the people management strategies adopted by auto parts companies in Oeiras, Piauí, based on Herzberg's Two-Factor Theory. The research is quantitative, descriptive-exploratory in nature, and involved the administration of structured questionnaires. The results revealed that the most valued hygiene factors are the work environment, safety, and interpersonal relationships. The most prominent motivational factors were professional recognition and a sense of responsibility. The analyses were based on weighted data, assigning weights to the responses. The conclusion is that, although positive practices exist, there is a need to improve human appreciation and development strategies to promote greater employee satisfaction and engagement in the sector.

Keywords: People management; Motivation; Auto parts.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Classificações da gestão de pessoas.....	18
----------	--	----

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	- Processos básicos da gestão de pessoas.....	20
Figura 2	- Fatores higiênicos e motivacionais.....	28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	-	Dados sociodemográficos dos participantes.....	35
Tabela 2	-	Satisfação no trabalho.....	38
Tabela 3	-	Ambiente de trabalho.....	40
Tabela 4	-	Fatores higiênicos do trabalho.....	43
Tabela 5	-	Fatores motivacionais do trabalho.....	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT Qualidade de Vida no Trabalho

SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 OBJETIVOS	16
1.1.1 Objetivo geral	16
1.1.2 Objetivos específicos	16
1.2 JUSTIFICATIVA	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 ORIGEM E CONCEITOS DA GESTÃO DE PESSOAS	18
2.2 OS PROCESSOS DA GESTÃO DE PESSOAS	20
2.3 A IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA DA GESTÃO DE PESSOAS	22
2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERSPECTIVAS RELACIONADAS À GESTÃO DE PESSOAS	24
2.5 AS TEORIAS MOTIVACIONAIS APLICADAS À GESTÃO DE PESSOAS	26
2.5.1 A influência da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg na gestão de pessoas	28
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA	30
3.2 NATUREZA DA PESQUISA	31
3.3 MÉTODO	31
3.4 OBJETO DA PESQUISA	32
3.5 PARTICIPANTES DA PESQUISA	32
3.6 INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS	33
3.7 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS	34
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	35
4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS PARTICIPANTES	35
4.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	37
4.3 AMBIENTE DE TRABALHO	40
4.4 FATORES HIGIENICOS DO TRABALHO	42
4.5 FATORES MOTIVACIONAIS DO TRABALHO	44
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	50
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	59

1 INTRODUÇÃO

No contexto organizacional a gestão de pessoas é uma função gerencial que busca a colaboração dos profissionais nas empresas para atingir metas organizacionais e pessoais. Ela tem se desenvolvido ao longo dos anos, passando de apenas um setor burocrático para se transformar em um componente estratégico na gestão de empresas. A principal ênfase desta administração é a valorização do capital humano, fomentando um ambiente de trabalho propício ao aprimoramento das habilidades dos funcionários e ao êxito da organização, conforme Dionisio (2011).

Diante desta perspectiva, para Lima, Baggio e Fernandes (2018), a gestão de capital humano tem se concentrado na promoção da qualidade de vida no trabalho, entendendo que o bem-estar dos funcionários possui um impacto direto na produtividade e no êxito da organização. Além do pagamento, as empresas contemporâneas implementam práticas como um ambiente saudável, que possa prevalecer harmonia entre vida pessoal e profissional, reforçando os recursos e a cultura da organização, estimulando a inovação e a ampliação da competitividade no mercado.

Dessa forma, o gerenciamento de pessoas tornou-se um componente para a eficácia operacional e a motivação dos colaboradores. No segmento de autopeças, identificado com alta competitividade e exigências técnicas elevadas, a implementação de estratégias eficientes para a gestão de pessoal é crucial para assegurar a retenção de talentos e a viabilidade do empreendimento, de acordo com Maciel e Junqueira (2014). Neste contexto, entender as práticas de gestão de capital humano utilizadas no setor pode auxiliar na contribuição da melhoria das condições laborais e nos resultados empresariais, Peixoto *et al.* (2022). Além dessas análises, os estudos de Freitas *et al.* (2014), apontam que existe uma relação entre a adoção de métodos de manufatura enxuta, que contribui positivamente para a melhoria do desempenho organizacional na indústria automotiva, e práticas eficazes de gestão de recursos humanos.

Nesse sentido, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, de acordo com Sá (2009), diferencia os fatores higiênicos dos fatores motivacionais, fornecendo uma perspectiva valiosa para a compreensão da satisfação e da motivação no trabalho. Uma análise dos fatores higiênicos e motivacionais em diferentes contextos organizacionais demonstra a relevância de adaptar as estratégias de gestão às

necessidades específicas dos colaboradores. Assim, ao aplicar essa teoria ao contexto das empresas de autopeças pode-se auxiliar na identificação de práticas que promovam um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo.

Mediante o exposto, Jabbour (2012), apresenta que a administração eficiente de pessoal no segmento de autopeças, além de ser importante para o rendimento da organização, também está associada a um fator de extrema relevância, caracterizado pela contínua adaptação das práticas laborais às demandas do mercado. A conexão entre a gestão de pessoas e as demandas operacionais de um setor altamente competitivo, como o de autopeças, precisa ser planejada para equilibrar a motivação interna e externa dos funcionários, assegurando não só a satisfação no local de trabalho, mas também a eficácia nos processos de produção.

Portanto, este alinhamento é crucial para que as empresas mantenham um ambiente favorável ao progresso contínuo e satisfaçam as necessidades de um mercado que está sempre em transformação, Guimarães, Soares e Amaral (2014).

No cenário de Oeiras-PI, o estudo das práticas de gestão de equipes nas empresas de autopeças torna-se relevante, uma vez que, se apresentam em um contexto de crescimento socioeconômico, permitindo a observação de como essas organizações estão alinhadas às diferentes formas de atuação. Assim, busca-se responder à seguinte questão: quais estratégias de gestão de pessoas são aplicadas no setor de autopeças local e como elas influenciam o ambiente organizacional com base na teoria de Herzberg?

Com base no exposto, pesquisas na área evidenciam que uma administração com a atenção necessária para a gestão de pessoal favorece um ambiente eficiente com envolvimento dos funcionários, restringindo a taxa de desligamento e aumentando a produtividade da organização, Fontoura, Daleaste e Motter (2018). Ademais, a adoção de métodos inovadores na administração de capital humano pode aumentar a competitividade das companhias do ramo automotivo Ruggero, Santos e Silva (2023). Portanto, espera-se que os achados deste estudo possam oferecer subsídios para que os gestores do segmento objeto deste estudo, especialmente sob a perspectiva local, consigam implementar medidas mais eficientes para manter e valorizar os profissionais, tornando-se viável fomentar um ambiente de trabalho mais estável e produtivo, como descreve Barros, Castro e Vaz (2015).

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Analisar a implementação da gestão de pessoas em empresas de autopeças de Oeiras-PI por meio de práticas de motivação e satisfação no ambiente de trabalho.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar as práticas de gestão de pessoas adotadas pelas empresas de autopeças de Oeiras-PI.
- Compreender o impacto dessas práticas na motivação e na satisfação dos colaboradores com base na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.
- Propor recomendações para a gestão de pessoas no setor de autopeças local.

1.2 JUSTIFICATIVA

A relevância deste estudo está ligada à necessidade de compreender a gestão de pessoas especificamente nas empresas de autopeças, em Oeiras, no Piauí, com o intuito de contribuir para aprimorar as estratégias de negócios e aumentar a satisfação dos colaboradores. Segundo Silva *et al.* (2017), a gestão de recursos humanos nas organizações é importante e está ligada ao ambiente do trabalho e às circunstâncias em que o trabalho é executado. Isso é crucial para entender como variados elementos podem afetar a satisfação e a motivação dos funcionários.

De acordo com Santos (2016), a utilização da Teoria dos Dois Fatores pode auxiliar as organizações a reconhecerem quais elementos estão dominantes no seu ambiente laboral, possibilitando a execução de táticas mais eficientes para incrementar a satisfação e o rendimento dos colaboradores. O estudo de Santos (2016), ressalta a relevância de entender os elementos motivacionais e higiênicos existentes no local de trabalho para fomentar um ambiente de cenário mais positivo e eficiente.

Dado isso, as contribuições dessa pesquisa podem ser aplicadas em múltiplos viés, uma vez que, ao optar por trabalhar a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg no setor de autopeças de Oeiras-PI, busca-se gerar percepções sobre como melhorar o

ambiente organizacional e o desempenho das empresas locais. A pesquisa também visa fornecer recomendações práticas para gestores, que podem adotar estratégias de motivação e retenção mais eficazes, alinhando os interesses dos colaboradores com os objetivos da organização, contribuindo assim para a sustentabilidade e a competitividade do setor no mercado regional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORIGEM E CONCEITOS DA GESTÃO DE PESSOAS

O estudo de Máximo e Ribeiro (2023), destaca que as interações pessoais no âmbito do trabalho exercem um impacto considerável sobre o desempenho dos colaboradores, com isso, reforça a importância das relações humanas para a produtividade organizacional. Nesse contexto, Santos e Moraes Franco (2018), observam que, historicamente, a cultura que prevalecia nas organizações era a tradicional, onde os indivíduos eram vistos e tratados como recursos do empreendimento, bem como máquinas e equipamentos.

Entretanto, no período da segunda guerra mundial houve inúmeras transformações, entre elas, eras de escolas administrativas e diversas teorias que classificavam os recursos humanos de maneiras distintas. Após esse momento, ocorreu a chegada da era da informação, com isso, as pessoas tornaram-se a base central das organizações devido aos seus conhecimentos e habilidades, conforme Dutra (2002). Sob essa perspectiva, a tradicional administração de recursos humanos cedeu lugar à gestão de pessoas, enxergando os indivíduos como inteligentes, competentes e que possuem personalidades próprias, de acordo com Santos e Moraes Franco (2018).

Nesse âmbito, Dutra (2002), aborda a gestão de pessoal em três classificações:

Quadro 1 – Classificações da gestão de pessoas

CLASSIFICAÇÃO	PERÍODO	CARACTERÍSTICAS
Operacional	Até a década de 1960	Ênfase na captação, treinamento, remuneração e informações, com foco na operacionalização dos processos de gestão de pessoas.
Gerencial	De 1960 até o início de 1980	Gestão de pessoas começa a intervir nos processos organizacionais, tornando-se parceira no desenvolvimento organizacional.
Estratégica	A partir de 1980	Gestão de pessoas assume papel estratégico, alinhando-se à geração de valor e internalizando novos conceitos sobre as pessoas na organização.

Fonte: Adaptado de Dutra (2002, p.30).

Com base nessa classificação, o estudo guiado por Santana (2017), torna claro que a administração de pessoal deve ser vista como um componente estratégico que liga as demandas da organização às expectativas dos funcionários, fomentando uma integração que potencializa tanto o rendimento quanto o crescimento humano. Dessa forma, promove-se a relevância de ver as pessoas como recursos singulares e essenciais para a criação de valor nas organizações.

Além disso, a gestão de pessoas é abordada como um conjunto de práticas e políticas com a finalidade de conciliar os anseios das organizações e dos colaboradores para possibilitar que ambas as partes possam realizar suas respectivas atividades de maneira produtiva e colaborativa com o passar do tempo. Desse modo, a gestão de pessoas se transforma em um elemento estratégico para o ambiente de trabalho, Dutra, Dutra e Dutra (2017).

Na mesma linha de estudos, o autor Chiavenato (2014), afirma que a gestão de pessoas aborda a interdependência entre organizações e pessoas. Pois, os indivíduos dedicam-se durante um período significativo de sua existência para a realização do trabalho nas organizações com o intuito de produzir e alcançar o sucesso. Em contrapartida, o referido trabalho assume um grande ritmo e esforço na vida dos colaboradores, que dele necessitam para a subsistência.

Para Barreto, Altaf e Munhoz (2010), a gestão de pessoas transcende apenas uma função operacional para assumir um papel estratégico. Além de ser uma área funcional dentro dos empreendimentos, também é uma disciplina que aborda as transformações das relações em ambiente de trabalho, bem como as necessidades das organizações e dos colaboradores, desse modo o entendimento efetivo de seus desafios e importância, é efetuado através dos estudos da sua evolução histórica e as mudanças que elevaram suas práticas e teorias, como discutido anteriormente, tornando-se base para compreender como esses fundamentos influenciam diretamente na importância estratégica dessa área.

De acordo com Souza *et al.* (2021), o reconhecimento do capital humano como vantagem competitiva reflete uma nova era de administração, na qual o conhecimento e a criatividade são fundamentais para a inovação e a continuidade das organizações.

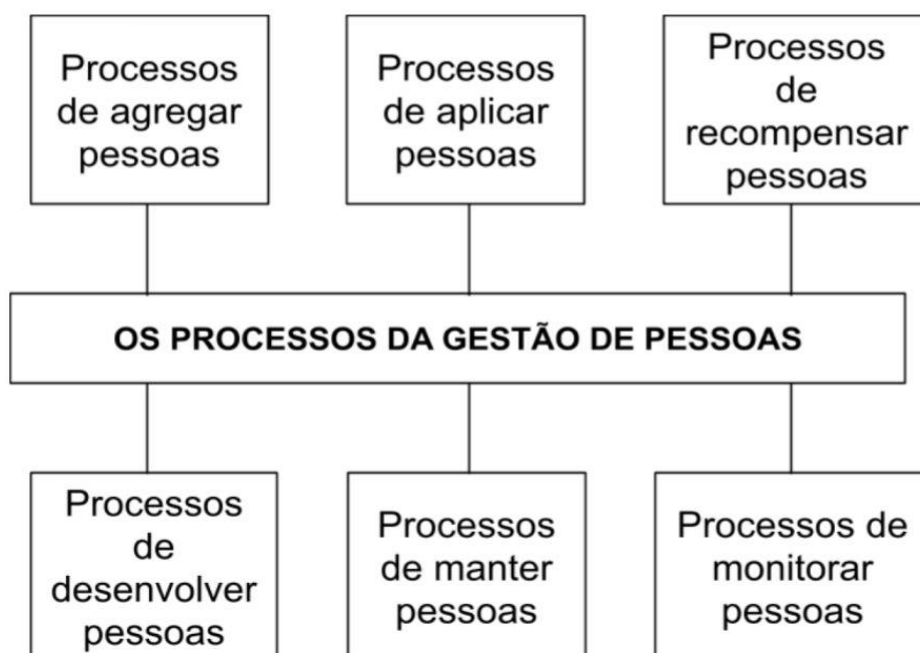
Desse modo, a compreensão das origens e dos princípios da gestão de pessoas prepara o caminho para o debate sobre sua relevância estratégica, como será discutido no próximo tópico. A identificação das pessoas como o núcleo do processo organizacional proporciona uma perspectiva mais abrangente das práticas

de gestão, capazes de adequar as metas da organização e as demandas pessoais.

2.2 OS PROCESSOS DA GESTÃO DE PESSOAS

Para Chiavenato (2014), a gestão de pessoas é constituída por um conjunto interligado de processos, que possuem características dinâmicas e interativas. Esses processos incluem seis etapas principais, fundamentais para uma boa gestão de pessoas e serão desdobradas a seguir:

Figura 1 - Processos básicos da gestão de pessoas



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014).

Inicialmente, os processos são identificados como os de agregar pessoas e consistem em inserir novos funcionários ao quadro da organização, conforme destacado por Chiavenato (2014). Estes processos envolvem práticas como o recrutamento e a seleção de pessoal, fundamentais para garantir que as pessoas adequadas se integrem ao ambiente organizacional, de acordo com Irgang *et al.* (2017).

Além disso, destacam-se os processos de aplicar pessoas e devem ser baseados em estruturar as atividades a serem desempenhadas pelos colaboradores,

bem como, orientar e monitorar os seus respectivos desempenhos. Está incluso o desenho organizacional e de cargos, suas descrições, seus direcionamentos e as análises desses fatores, como planejado por Chiavenato (2014).

Outro elemento importante, são os processos de recompensar pessoas, que são considerados essenciais para a retenção e motivação de talentos, como enfatizado por Chiavenato (2014). Esses processos visam promover e/ou recompensar seus colaboradores através de seus desempenhos e contribuições para alcançar os objetivos organizacionais. Seus principais elementos estão centrados em abordagens financeiras, benefícios e serviços sociais, seguindo as descrições de Sousa, Cavalcante e Almeida Neto (2013).

Na sequência, encontram-se os processos de desenvolver pessoas, com a promoção do crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. Engloba atividades como treinamento, desenvolvimento e implementação de programas para aprimorar habilidades e competências, de acordo com Chiavenato (2014).

De modo complementar, os processos de manter pessoas, são cruciais para garantir a satisfação e motivação dos colaboradores, além de garantir condições adequadas e satisfatórias para que se mantenham na organização, sob a perspectiva de Chiavenato (2014). Neste cenário, o investimento na qualidade de vida no trabalho (QVT) tem a capacidade de melhorar o bem-estar físico, psicológico e social das pessoas, além de auxiliar na realização de metas da organização, de acordo com Silva, Pereira e Barbosa (2022). Para que as organizações alcancem seus objetivos, é necessário que seus funcionários estejam suficientemente motivados. Seguindo esta análise, Gil (2001), destaca que a motivação, seja ela individual ou em grupo, é o principal fator que impulsiona a produtividade.

Destaca-se, que os processos de monitorar pessoas, que carregam o significado de envolver ferramentas como bancos de dados e sistemas de informações gerais, são essenciais para gerenciar e monitorar o desempenho e as atividades dos colaboradores nas organizações, ainda conforme Chiavenato (2014).

De maneira geral, para os autores Silva e Sousa (2023), os processos descritos acima promovem o bem-estar psicológico e social dos colaboradores, bem como o alinhamento de valores pessoais com os das instituições, contribuindo para a busca por desenvolvimento profissional contínuo e um ambiente de trabalho acolhedor que gere autonomia, reconhecimento e aprendizado. Esses elementos são fundamentais para a criação de ambientes de trabalho seguros e humanos, que favoreçam o

florescimento profissional. Sgarbossa e Mozzato (2021), ressaltam que tais condições são essenciais para o desenvolvimento e o sucesso organizacional, refletindo diretamente na produtividade e satisfação no trabalho.

Sob essa perspectiva, os procedimentos de gestão de pessoas não só organizam as práticas do empreendimento, como também estabelecem bases para a criação de um ambiente de trabalho saudável e estimulante. Estes processos, ao atenderem às demandas dos funcionários, auxiliam diretamente na melhoria da qualidade de vida no trabalho (QVT). Isso acontece porque o bem-estar da organização depende de condições apropriadas, reconhecimento, crescimento constante e envolvimento dos seus respectivos colaboradores, Ferreira (2015).

Desse modo, ao unir as práticas de gestão de pessoas às práticas de Qualidade de Vida no Trabalho, as empresas são capazes de estimular maior contentamento, produtividade e engajamento, o que acarreta bons resultados. De acordo com Franco (2017), ao priorizar táticas que valorizem os funcionários, as organizações não só fomentam a Qualidade de Vida no Trabalho, como também estabelecem uma cultura corporativa que favorece esses aspectos.

2.3 A IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA DA GESTÃO DE PESSOAS

Em uma abordagem complementar, a gestão de pessoas não se limita a fatores operacionais, mas também representa uma importante estratégia e contribuição para os empreendimentos. A década de 1980 foi marcada pela introdução do termo "Gestão Estratégica de Pessoas", enfatizando a relevância do capital humano para a conquista de vantagens competitivas. Tal abordagem se concentra menos em tarefas convencionais, como recrutamento e formação, e mais nas demandas estratégicas da empresa, priorizando o aprimoramento de habilidades cruciais para atingir os objetivos da organização, desempenha um papel de suma importância ao alinhar os objetivos organizacionais com as práticas de gestão, de acordo com Silva, Cravo e Teixeira (2016).

Nessa visão, estudos como o de Leite e Albuquerque (2013), destacam a nitidez da importância de alinhar essas políticas às estratégias organizacionais, especialmente em contextos que exigem adaptação às mudanças estruturais e culturais.

A gestão de pessoas do ponto estratégico dos empreendimentos torna-se o

elemento central para a obtenção de sucesso em cenários globais e competitivos. Uma vez em que, as organizações criam e desenvolvem condições para o fortalecimento das competências internas, a produtividade e a qualidade de seus produtos e serviços ofertados, reforçando o posicionamento competitivo da empresa. Consonante a pesquisa desenvolvida por Ribeiro *et al.* (2022).

Seguindo essa ideia, Davel e Vergara (2001, p. 31) afirmam:

As pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral (Davel; Vergara, 2001, p. 31).

Sob essa perspectiva, Paulo e Requena (2013), complementam que estabelecer condições planejadas para o crescimento das equipes, juntamente com a valorização das lideranças como agentes de mudanças, é fundamental para estabelecer práticas que equilibrem a procura por resultados com o bem-estar organizacional.

Além disso, a gestão estratégica de pessoas deve ser percebida como um instrumento essencial para converter desafios organizacionais em oportunidades. Isso é obtido ao alinhar as habilidades internas às necessidades do mercado, incentivando tanto o aprimoramento constante quanto a manutenção de talentos, Oliveira *et al.* (2009).

Esta visão sustenta que o desenvolvimento de uma liderança competente e um ambiente inspirador têm um impacto significativo na longevidade e na competitividade de uma organização. Oliveira Gomes (2016), afirmou que programas eficazes de liderança e treinamento são diferenciais que, aliados a um planejamento adequado, podem fortalecer equipes e impulsionar o sucesso dos negócios, garantindo maior engajamento e eficiência.

Portanto, a gestão estratégica de pessoas desempenha um papel transformador no atual cenário empresarial. Ao estabelecer políticas que valorizem, cresçam e apoiem os seus funcionários, você pode criar um ambiente de trabalho mais produtivo que os trate como a base da sua organização. A estratégia fortalece o relacionamento entre a empresa e suas equipes, impacta positivamente os resultados organizacionais e ajuda a entregar um serviço excepcional, Silva (2017).

Ao compreender a gestão de pessoas como um componente estratégico, as

empresas podem formular políticas mais unificadas e eficientes, em sintonia com as exigências do mercado mundial. Segundo Silva e Rodrigues (2019), a conexão entre a gestão estratégica de pessoas e as metas da organização não só favorece a competitividade, como também estimula a inovação e o desenvolvimento sustentável.

Esta perspectiva estratégica aponta o caminho para a avaliação dos processos particulares que integram a administração de pessoal, assim, compreender os processos e os fatores que apoiam uma gestão eficiente torna-se significativo para o aprimoramento contínuo das organizações, assegurando sua sustentabilidade e seu destaque no mercado.

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERSPECTIVAS RELACIONADAS À GESTÃO DE PESSOAS

Ao respeitar os processos da gestão de pessoas e compreender a sua importância estratégica, pode-se alcançar uma boa qualidade de vida no trabalho (QVT), área que possui uma evolução histórica significativa. Desde os anos 1950, quando suas abordagens eram voltadas para as condições físicas de trabalho até as percepções atualizadas que envolvem aspectos psicológicos, sociais e organizacionais, como evidenciado nos estudos de Dal Forno e Rosa Finger (2015). Nesse sentido, Rubino, Guimarães e Naves (2014), ressaltam que a qualidade de vida no trabalho engloba parâmetros como salários justos, oportunidade de desenvolvimento profissional, ambientes saudáveis e relações interpessoais harmoniosas.

Seu conceito ilustra a interação entre o bem-estar dos empregados e as dinâmicas da organização, de acordo com Dal Forno e da Rosa Finger (2015). Esse tema recebe cada vez mais destaque nas últimas décadas, principalmente em virtude da sua importância para a gestão de pessoas e para a produtividade empresarial, Monsorens e Novaes (2022).

A pesquisa de Lirio *et al.* (2020), destaca que a percepção da qualidade de vida no trabalho varia de acordo com as diferentes gerações presentes no ambiente. Enquanto os trabalhadores mais jovens tendem a priorizar os aspectos relacionados entre flexibilidade e equilíbrio da vida profissional e pessoal, as gerações passadas, por sua vez, priorizam a segurança do emprego e a sua estabilidade. Esta diversidade de pontos de vista ressalta as necessidades de uma administração, bem como de uma

gestão de pessoas adaptável e atenta aos diversos grupos de colaboradores e suas respectivas expectativas.

Dentro de uma organização, a gestão de pessoas desempenha um papel fundamental para a promoção da qualidade de vida. Lima, Baggio e Fernandes (2018), defendem que práticas de liderança participativa, programas de saúde ocupacional e a valorização do capital humano são estratégias eficazes para melhorar o bem-estar dos trabalhadores. Essas iniciativas também auxiliam na redução da rotatividade, no aumento do engajamento e na promoção de uma cultura organizacional positiva, Bittencourt (2023).

Além disso, os resultados de um empreendimento possuem forte ligação com a QVT, como afirmam Monsores e Novaes (2022). As organizações que investem adequadamente em bem-estar do trabalho possuem tendências de obterem melhores resultados, pois os funcionários satisfeitos apresentam consideráveis níveis de comprometimento e criatividade. Porém a falta de atenção com a QVT pode resultar em custos bem elevados como por exemplo, ausências e diminuição da produtividade.

Outro ponto importante é a ligação entre a maturidade da cultura de segurança e a qualidade de vida no trabalho. Serran e Alberton (2023), argumentam que as empresas que implementam políticas sólidas de saúde e segurança no trabalho criam um ambiente mais harmonioso e seguro, o que tem um impacto positivo na satisfação dos funcionários.

A qualidade de vida no trabalho deve, portanto, ser considerada um componente necessário da gestão organizacional. Segundo Mignoni, Mozzato e Sgarbossa (2023), integrar diversos talentos no local de trabalho representa uma oportunidade para promover o bem-estar e incorporar diversas perspectivas, favorecendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

A qualidade de vida no trabalho é, portanto, não apenas um fator de satisfação pessoal, mas também um elemento estratégico para o sucesso organizacional. Conforme destacado por Estefanuto Orsiolli *et al.* (2024), as empresas que desejam se diferenciar em mercados cada vez mais competitivos e dinâmicos devem priorizar a adoção de políticas e práticas que visem melhorar o bem-estar dos trabalhadores.

Por fim, a qualidade de vida no trabalho, além de contribuir para o bem-estar dos colaboradores, pode servir de enquadramento para a compreensão e implementação de teorias motivacionais de gestão de pessoas. Segundo Cardoso, Silva e Pereira (2023), as práticas que visam a melhoria da QVT estão diretamente

relacionadas à compreensão das necessidades humanas e às estratégias motivacionais, contribuindo para o equilíbrio entre os objetivos pessoais e empresariais. Portanto, ao avançar nas pesquisas sobre a teoria da motivação, a análise dos fatores que afetam diretamente o desempenho e a satisfação dos funcionários pode ser aprofundada.

2.5 AS TEORIAS MOTIVACIONAIS APLICADAS À GESTÃO DE PESSOAS

As teorias motivacionais possuem um papel fundamental na gestão de pessoas, uma vez que, fornecem apoio para compreender o comportamento humano no local de trabalho. Para Perry, Hondeghem e Wise (2010), essas bases motivacionais evoluíram consideravelmente nas últimas décadas. Em suas análises os respectivos autores ressaltam que a motivação é um aspecto primordial para a eficácia das organizações, de maneira que independente do setor compreender as necessidades humanas deve ser uma atividade contínua.

Sob essa perspectiva, Silva e Sousa (2019), argumentam que o comportamento humano no local de trabalho é largamente influenciado por fatores como a hierarquia de necessidades de Maslow e a motivação de higiene de Herzberg, e estas abordagens são críticas para compreender e melhorar a satisfação e o desempenho ocupacional. Essas teorias afirmam que além da remuneração e dos benefícios, aspectos como segurança, reconhecimento e autoestima são determinantes da motivação dos funcionários. Portanto, as organizações devem criar condições propícias a estes estímulos e promover um ambiente de trabalho satisfatório e motivador. Estas teorias entre tantas outras, trazem um panorama único para entender o comportamento dos indivíduos no ambiente de trabalho. Uma vez que, a motivação dos seres humanos é múltiplas e deve considerar tanto os fatores profissionais como os pessoais, de acordo com Moraes Wyse (2018).

Mediante o exposto, Leite e Oliveira (2022), analisaram o impacto das teorias motivacionais em seus estudos, ressaltando que as táticas de administração fundamentadas em motivações internas, como reconhecimento e desenvolvimento pessoal, geram resultados mais estáveis em relação ao engajamento e à retenção de talentos. Silva e Rossini (2021), reforçam essa concepção ao analisar a implementação dessas teorias no Brasil entre 2010 e 2020, indicando que a utilização consciente de estratégias motivacionais pode melhorar consideravelmente o ambiente

organizacional e a produtividade.

Em análise específica, a teoria dos dois fatores de Herzberg foi estudada por Paiva *et al.* (2009), onde destacaram a influência de diferentes aspectos do ambiente de trabalho. Embora algumas condições, se não estiverem presentes, possam levar à insatisfação, alguns fatores, se melhorados, podem aumentar o envolvimento e a realização profissional. Essa diferença é crucial em estudos como o de Rocha e Wagner (2017), que, ao examinarem a satisfação no trabalho entre distribuidores de autopeças, encontraram uma relação direta entre a valorização de determinados fatores e o aumento do desempenho e comprometimento dos funcionários.

Em uma pesquisa mais atual, Lopes *et al.* (2024), analisaram a motivação dos colaboradores em um espaço educacional com base na teoria de Herzberg, seus estudos concluíram que a ausência de reconhecimento e as condições de trabalho inadequadas afetam negativamente a performance dos funcionários. Sob essa visão, Santos e Dutra (2020), confirmam essa conclusão, destacando a conexão direta entre a qualidade de vida no trabalho e a motivação, indicando que a falta de atenção aos aspectos higiênicos pode gerar desmotivação em uma larga proporção.

Silva *et al.* (2021), os estudos apontaram que intervenções voltadas para fatores de motivação, tais como chances de evolução e reconhecimento, resultaram em aprimoramentos no envolvimento e na excelência dos serviços oferecidos. Também utilizaram a teoria no âmbito educacional, e então percebe-se a relevância do equilíbrio entre fatores higiênicos e motivacionais para manter a motivação no ambiente de trabalho. Ainda para Silva *et al.* (2021), a implementação da teoria dos dois fatores em diversos setores demonstra sua importância para entender e aprimorar o ambiente de trabalho.

Em suma, ao lidar com a manutenção de colaboradores nas organizações, é crucial entender como os elementos higiênicos e motivacionais funcionam de forma distinta e complementar. Segundo a teoria de Herzberg, os fatores higiênicos são elementos que, mesmo não proporcionando satisfação imediata, sua falta pode provocar insatisfação e afetar de forma negativa o ambiente de trabalho. Por outro lado, os fatores motivacionais são aqueles que, quando bem aplicados, fomentam a satisfação, o envolvimento e a dedicação dos funcionários. Portanto, é necessário que as empresas apliquem estratégias que equilibrem esses elementos para estimular o potencial humano. De acordo com Vítório (2015), a ausência de condições apropriadas de trabalho, pode afetar a motivação dos colaboradores. Este equilíbrio é

fundamental para que os funcionários possam sentir-se apreciados e comprometidos com as metas da empresa.

2.5.1 A influência da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg na gestão de pessoas

A teoria dos dois fatores de Frederic Herzberg, desenvolvida na década de 1950, é uma ferramenta importante para a compreensão da motivação no trabalho, distinguindo duas categorias de fatores que influenciam a satisfação e a insatisfação dos funcionários:

Figura 2 – Fatores higiênicos e motivacionais



Fonte: Adaptado de Silva (2019).

Fatores de higiene podem prevenir a insatisfação, mas não motivam, por si só, as pessoas. Fatores motivacionais podem estimular o engajamento e a produtividade de acordo com Silva (2019).

Sob esta perspectiva, estudos recentes, como o de Barros, Sobral e Melo (2020), demonstram a aplicabilidade desta teoria em diferentes contextos organizacionais. Em suas pesquisas os autores, constataram que mesmo que os

fatores de higiene estivessem presentes, a falta de fatores motivacionais impactava diretamente na satisfação dos colaboradores. Isto enfatiza a importância de estratégias de gestão que não só garantam boas condições de trabalho, mas também criem um ambiente estimulante e desafiador.

Diante disto, Soares (2021), argumenta que a aplicação de fatores motivacionais enfrenta desafios específicos, pois a estabilidade no emprego e as estruturas hierárquicas podem limitar a implementação de práticas que incentivam o desenvolvimento profissional. No entanto, medidas como o reconhecimento do trabalho e o aumento das responsabilidades podem ajudar a melhorar a satisfação dos funcionários.

Nessa conjuntura, Vittor *et al.* (2022), destacaram a importância de estratégias motivacionais bem planejadas em ambientes corporativos, enfatizando que simplesmente oferecer bons salários e benefícios não garante a retenção de talentos. Suas pesquisas mostram que empresas que investem em fatores motivacionais como planejamento de carreira e reconhecimento profissional alcançam mais resultados em termos de engajamento e produtividade.

Os estudos de Zwicker, Oliveira e Löbner (2018), entre administrações públicas e privadas mostrou que as percepções de higiene e fatores motivacionais variam dependendo do contexto organizacional. No setor privado, as pessoas estão mais preocupadas com o valor acrescentado pessoal e o desenvolvimento da carreira, enquanto no setor público a estabilidade salarial e os benefícios são mais relevantes para os trabalhadores. Portanto, a teoria dos dois fatores de Herzberg continua sendo uma referência fundamental na gestão de pessoas, ajudando os gestores a formularem políticas que aumentem a satisfação e a motivação dos funcionários para ocasionar um ambiente de trabalho mais eficiente e harmonioso, beneficiando tanto os colaboradores como as organizações.

Por fim, os trabalhos como o de Sampaio (2012), mostraram que ambientes organizacionais que investem tanto na higiene quanto em fatores motivacionais podem promover maior bem-estar dos funcionários. Isso porque a satisfação no trabalho não consiste apenas em evitar desconfortos, mas também em proporcionar desafios e recompensas que promovam o crescimento profissional e pessoal. Portanto, para melhorar a qualidade de vida no trabalho, os gestores devem considerar estratégias consistentes com a teoria de Herzberg para garantir um ambiente seguro e estimulante para manter as equipes engajadas e produtivas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia refere-se a um conjunto de técnicas e procedimentos sistemáticos pelos quais são realizadas as coletas, análises e interpretações de dados de maneira eficaz e coerente, com o objetivo de responder às questões de pesquisa. Segundo Oliveira (2011), os métodos devem ser escolhidos com base no tipo de problema a ser estudado e podem envolver métodos quantitativos ou qualitativos. O autor enfatiza que a clareza nas escolhas metodológicas é crucial para garantir a validade dos resultados e garantir que a pesquisa contribua significativamente para o campo do conhecimento. Dessa forma, a metodologia passa a ser o alicerce que orienta todo o processo de investigação, desde o planejamento até a análise final dos dados.

Assim, para garantir a validade e credibilidade dos resultados, os procedimentos metodológicos adotados permitem uma abordagem estruturada e sistemática da pesquisa. A escolha do método é crucial para a compreensão das práticas de gestão de pessoas e o seu impacto na motivação dos colaboradores, Gil (2008), além de possuir métodos claros na investigação dos fenômenos organizacionais, Lakatos e Marconi (2017).

3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA

O estudo possui base na abordagem quantitativa, conforme descrito por Gil (2019). Os métodos quantitativos visam a análise estatística e a interpretação dos dados, permitindo uma avaliação precisa e objetiva das variáveis envolvidas. Segundo Gil (2019), a principal função desse método é medir fenômenos e estabelecer relações entre variáveis para que os resultados sejam expressos numericamente, fornecendo uma descrição clara e confiável da realidade sob investigação.

No caso específico desta pesquisa, destaca-se a utilização de métodos quantitativos que visam analisar a implementação da gestão de pessoas em empresas de autopeças de Oeiras-PI por meio de práticas de motivação e satisfação no ambiente de trabalho.

. Isso permite que a dinâmica organizacional seja descrita de forma detalhada e objetiva, sem a necessidade de interpretação subjetiva. A coleta e análise de dados estatísticos é fundamental para compreender o impacto dos processos administrativos

no desempenho e na gestão de pessoas.

3.2 NATUREZA DA PESQUISA

O estudo conduzido possui categoria de natureza descritivo-exploratório, pois busca entender o fenômeno em análise de forma minuciosa e inicial. Segundo Raupp e Beuren (2006), o objetivo da pesquisa descritiva é apresentar as particularidades de um grupo ou situações específicas, organizando e sistematizando informações pertinentes para a descrição de elementos cruciais de um contexto específico.

De maneira complementar, a pesquisa exploratória, conforme discutido por Del-Masso, Cotta e Santos (2014), se concentra na análise de temas ainda pouco explorados, visando fornecer uma compreensão inicial do fenômeno, muitas vezes sem hipóteses estabelecidas, possibilitando ao pesquisador expandir seu entendimento sobre o tema. Portanto, essa classificação de pesquisa torna-se fundamental para a compreensão inicial das questões abordadas no presente estudo.

3.3 MÉTODO

A pesquisa utilizou o método *survey* para realizar a coleta de dados, que consiste em um procedimento de pesquisa quantitativa empregado para recolher informações de um conjunto de pessoas através de questionários. Esta ferramenta possibilita a análise de comportamentos, pontos de vista e traços de uma população. Segundo Lakatos e Marconi (2017), o *survey* é uma das técnicas mais eficientes para coletar informações em larga escala, uma vez que permite a aplicação dos resultados a uma população mais ampla. Da mesma forma, Andrade (2022), ressalta a importância deste método para compreender padrões sociais e elaborar diagnósticos com base em amostras representativas da população.

O valor do método *survey* está em sua habilidade de fornecer informações quantitativas confiáveis, que podem fundamentar decisões estratégicas em vários campos do saber. Conforme Mattar (2018), essa metodologia é frequentemente empregada em pesquisas de mercado, administração pública e pesquisas acadêmicas, uma vez que possibilita a obtenção de dados de maneira sistemática e uniforme. Ademais, Vergara (2015), destaca que o uso de *surveys* permite aos pesquisadores adquirirem percepções valiosas sobre fenômenos sociais, econômicos

e organizacionais, auxiliando na criação de políticas e estratégias com evidências.

3.4 OBJETO DA PESQUISA

A pesquisa concentra-se nas empresas de autopeças localizadas na cidade de Oeiras, no estado do Piauí. De acordo com os dados disponíveis no portal Data Sebrae (2025) indicam que, na cidade de Oeiras-PI, consta apenas a classificação na categoria “comércio a varejo de peças e acessórios novos para veículos automotores”, com um total de 30 (trinta) empresas registradas. Porém, durante a coleta de dados em campo foram identificadas apenas 19 (dezenove) organizações com operações relacionadas ao setor automotivo, por meio da análise da nomenclatura e posterior confirmação com os responsáveis, assegurando que atuavam no setor de autopeças.

. Essas organizações atuam no setor de varejo de peças e acessórios para automóveis, com um papel relevante para a economia local. De acordo com Macêdo *et al.* (2022), o segmento de autopeças possui uma dinâmica particular que requer uma condução de pessoal eficaz para assegurar a excelência e a produtividade no serviço ao cliente.

A análise dessas organizações possibilita entender a gestão de pessoal em um campo que está conceituado diretamente no conhecimento técnico de seus colaboradores e em um serviço de excelência para se manter competitivo no mercado. Portanto, pesquisar o contentamento e a motivação dos funcionários dessas empresas pode auxiliar na melhoria das práticas de administração de pessoal, principalmente no contexto local.

3.5 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os colaboradores das empresas de autopeças de Oeiras-PI participaram do estudo para uma análise organizacional. A contribuição dos respondentes tornou-se de extrema importância para detectar as práticas de administração de pessoal implementadas e analisar os elementos que afetam a motivação e o contentamento no ambiente de trabalho. Conforme Chiavenato (2014), a satisfação dos funcionários tem um impacto direto na produtividade e na excelência dos serviços oferecidos.

A coleta de dados foi realizada de 6 de maio a 6 de junho, por meio de visitas pessoais às empresas, período em que os colaboradores foram convidados a

participar e seus dados de contato foram obtidos. O questionário ficou disponível para resposta de 6 de maio a 6 de junho. Durante esse processo, foram identificadas 19 empresas que atuam no setor de peças automotivas em Oeiras-PI, com uma média de 4 colaboradores por estabelecimento totalizando cerca de 76 pessoas abordadas, resultando no envio de 53 questionários, dos quais 40 foram respondidos com sucesso.

Os colaboradores das companhias de autopeças desempenham um papel essencial na execução das tarefas cotidianas e na interação com os clientes. Assim, o estudo levou em conta a visão dos funcionários acerca das práticas motivacionais implementadas, fundamentada na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, possibilitando entender quais elementos motivacionais e satisfatórios fazem parte do ambiente de trabalho onde estão inseridos.

3.6 INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

A obtenção de informações foi realizada através de um questionário online estruturado, fundamentado na escala *Likert*. Este tipo de ferramenta possibilita a coleta uniforme de opiniões e percepções, simplificando a avaliação quantitativa dos resultados. De acordo com Bastos, Oliveira e Santos (2023), o uso de questionários estruturados é um método eficaz para assegurar a objetividade e a replicabilidade das informações obtidas.

Nesse contexto, o estudo adota a abordagem quantitativa, coletando dados primários, através do questionário e secundários como os registros oficiais das organizações para fundamentar a análise realizada e obter resultados consistentes.

O instrumento utilizado incluiu uma seção de dados sociodemográficos para caracterização dos participantes e 24 questões distribuídas nos seguintes temas: satisfação no trabalho, ambiente de trabalho, fatores de higiene do trabalho e fatores de motivação do trabalho. Esses dados permitiram uma análise aprofundada das percepções dos colaboradores sobre seu ambiente de trabalho, contribuindo para a identificação de aspectos que afetam diretamente seu desempenho e bem-estar.

Os envolvidos responderam as declarações usando uma escala de cinco pontos, que foi de "discordo totalmente" até "concordo totalmente" para auxiliar nas interpretações adequadas dos resultados estatísticos. Esta abordagem possibilitou a análise da existência de elementos motivacionais e higiênicos no local de trabalho,

conforme estabelecido por Herzberg (1959).

A aplicação do questionário ocorreu através da plataforma *online Google Formulários (Google Forms)*, após o repasse do *link* através da visita presencial, assegurando acessibilidade e conforto para os participantes. As informações recolhidas foram examinadas estatisticamente, permitindo a detecção de padrões e tendências ligadas à administração de pessoal nas companhias do ramo de autopeças em Oeiras-PI.

Com essa abordagem metodológica, o estudo fornece uma contribuição relevante para a compreensão dos desafios e oportunidades na gestão de pessoal no segmento de autopeças, proporcionando percepções que podem ser utilizadas para aumentar a motivação e o contentamento dos funcionários, além de poder aprimorar os resultados das empresas estudadas.

3.7 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

A técnica de análise de dados utilizada é a estatística descritiva, uma estrutura que condensa informações para simplificar a compreensão dos resultados de um estudo. Ela emprega técnicas como a média, a mediana e a moda, bem como medida de dispersão (desvio padrão), para apresentar os dados de maneira compreensível, de acordo com Lakatos e Marconi (2017).

A análise dos dados foi conduzida com base nas respostas dos participantes registradas por meio do *Google Forms*. Para assegurar que as análises refletissem corretamente o nível de concordância dos respondentes, foram atribuídos pesos às alternativas de resposta, sendo: "Discordo totalmente" (1), "Discordo parcialmente" (2), "Não concordo nem discordo" (3), "Concordo parcialmente" (4) e "Concordo totalmente" (5). Os dados foram organizados em planilhas do *Microsoft Excel*, que utiliza de fórmulas manuais e funções internas para calcular a média ponderada, a moda, a mediana e o desvio-padrão, permitindo uma interpretação precisa e segura dos resultados.

Nessa perspectiva, esta técnica de análise de dados é crucial para reconhecer padrões e confirmar a qualidade dos dados, fornecendo a fundação para análises mais detalhadas. Para Gil (2019), sua aplicação é frequente em vários campos, incluindo as ciências sociais e a saúde, contribuindo para a tomada de decisões e o planejamento estratégico.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta uma interpretação sistemática dos dados coletados, relacionando os resultados obtidos aos objetivos da pesquisa e aos principais referenciais teóricos adotados, especialmente a teoria dos dois fatores de Herzberg. Este é um fator fundamental para compreender como os elementos motivacionais e de higiene se manifestaram no contexto das empresas de autopeças de Oeiras-PI, permitindo evidenciar padrões, correlações e implicações práticas para a gestão de pessoas, como esclarece Pilatti (2012).

4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS PARTICIPANTES

Analisar o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa é fundamental para entender o contexto em que os dados foram coletados. Essa caracterização possibilita a criação de um panorama geral dos participantes do estudo, levando em conta fatores como gênero, idade, nível de escolaridade, tempo de serviço e cargo ocupado. Ao delinear esse perfil, é viável reconhecer padrões, tendências e possíveis relações entre elementos pessoais e profissionais dos participantes, o que aprimora a compreensão dos resultados e fundamenta, de maneira mais precisa, as análises. Ademais, essa contextualização ajuda a validar a amostra e a entender melhor o ambiente organizacional onde os dados foram coletados, fornecendo informações importantes para a formulação de diagnósticos e a sugestão de estratégias que estejam alinhadas às características reais do público investigado.

A Tabela 1, a seguir, compila as informações sociodemográficas dos participantes deste estudo, fornecendo um fundamento para as reflexões e discussões abordadas nos tópicos subsequentes:

Tabela 1 – Dados sociodemográficos dos participantes

VARIÁVEL	ALTERNATIVAS	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Gênero	Feminino	18	45%
	Masculino	22	55%
	Jovem Aprendiz (menor de 18 anos)	1	2,5%
	18 a 25 anos	11	27,5%
	26 a 35 anos	12	30%

Faixa Etária	36 a 45 anos		9	22,5%
	46 a 60 anos		7	17,5%
Formação	Ensino fundamental incompleto		3	7,5%
	Ensino fundamental completo		3	7,5%
	Ensino médio incompleto		5	12,5%
	Ensino médio completo		12	30%
	Curso técnico completo		3	7,5%
	Curso profissionalizante completo		2	5%
	Ensino superior incompleto		5	12,5%
	Ensino superior completo		7	17,5%
Tempo na empresa	Menos de 1 ano		4	10%
	De 1 a 3 anos		16	40%
	De 4 a 6 anos		8	20%
	De 7 a 9 anos		4	10%
	De 10 a 12 anos		2	5%
	Acima de 12 anos		6	15%
Cargo em exercício na empresa	Vendedor(a) de peças		9	22,5%
	Gerente		6	15%
	Mecânico		5	12,5%
	Auxiliar de Mecânico		4	10%
	Auxiliar Administrativo		4	10%
	Atendente de balcão		3	7,5%
	Caixa		3	7,5%
	Auxiliar de Serviços Gerais		1	2,5%
	Estoquista		1	2,5%
	Outros:	Estudante	1	2,5%
		Empresária	1	2,5%
		Consultor técnico	1	2,5%
		Proprietário	1	2,5%

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir dos dados apresentados na Tabela 1, observa-se que a maioria dos participantes da pesquisa é composta por homens (55%), o que pode refletir a tendência predominante no setor analisado, tradicionalmente associada a funções técnicas e operacionais, como as desempenhadas por mecânicos e vendedores de peças. No entanto, há também uma participação significativa de mulheres (45%), o que indica a gradual inserção feminina nesse segmento de atividade.

Em relação à faixa etária, constatou-se que a maioria dos participantes tinha

entre 18 e 45 anos, representando 80% da amostra. Também se destaca a faixa etária de 26 a 35 anos, que representa 30% do total. Essa distribuição indica uma força de trabalho principalmente composta por jovens adultos, em idade produtiva e com potencial de desenvolvimento profissional. Houve apenas um participante menor de 18 anos, um jovem aprendiz (2,5%), e não houve participantes acima de 60 anos, sugerindo baixa presença de profissionais.

Em relação ao nível de escolaridade, observa-se que a escolaridade predominante é o ensino médio completo, seguido do ensino superior completo e do ensino superior incompleto. Há também percentuais menores de participantes com ensino fundamental completo ou incompleto, além de formação técnica e profissional. Esses dados demonstram a diferença educacional da amostra, com predomínio do ensino médio, mas também a presença de pessoas com ensino superior.

Para o tocante em relação ao tempo de serviço na empresa, constatou-se que a maioria dos respondentes ingressou na organização nos últimos três anos, o que pode indicar alguma rotatividade ou renovação de pessoal. Por outro lado, uma parcela significativa estava na empresa há mais de seis anos, especialmente aqueles com mais de doze anos de trabalho, indicando a presença de funcionários com mais experiência e um relacionamento consolidado com a organização.

Aos cargos ocupados, há uma distribuição variada entre funções operacionais, administrativas e gerenciais. As funções de vendedor de peças e mecânico são as mais predominantes seguidas de gerente e assistente administrativo. A presença de diferentes cargos permite compreender a variedade de papéis e responsabilidades existentes no ambiente organizacional, contribuindo ricamente para a análise dos dados.

4.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho envolve a percepção dos indivíduos sobre aspectos como carga de trabalho, ambiente inclusivo, clareza de papéis e autonomia. Essas variáveis estão diretamente ligadas aos fatores motivacionais da teoria dos dois fatores de Herzberg (1959), que influenciam o engajamento individual de cada colaborador bem como a realização profissional. Abaixo a tabela 2 indica que os colaboradores, em geral, se sentem relativamente satisfeitos com seus empregos:

Tabela 2 – Satisfação no trabalho

VARIÁVEIS	MÉDIA	MODA	MEDIANA	DESVIO PADRÃO
A carga de trabalho é adequada e equilibrada, permitindo um bom desempenho.	3,85	4	4	1,1
A empresa promove um ambiente inclusivo para todos os funcionários.	3,95	5	4	1,2
A empresa valoriza a diversidade em suas práticas e políticas internas.	3,63	5	4	1,23
O trabalho que realizo me traz satisfação profissional.	3,98	4	4	1,03
Eu entendo claramente minhas funções e responsabilidades na empresa.	4,45	5	5	1,06
Tenho autonomia suficiente para desempenhar minhas funções.	3,88	5	4	1,26

Fonte: Elaborado pela autora.

A variável "A carga de trabalho é adequada e equilibrada, permitindo um bom desempenho" apresentou uma média de 3,85, sendo a moda e a mediana iguais a 4 e o desvio padrão igual a 1,1. Apesar do resultado ser relativamente positivo, ainda há espaço para melhorias na distribuição das tarefas entre os colaboradores. De acordo com Chiavenato (2014), a sobrecarga de trabalho pode levar ao estresse, à diminuição do rendimento e à insatisfação. Lopes et al. (2024), ressaltam que um ambiente de trabalho com demandas equilibradas contribui para a saúde ocupacional e mantém alta motivação, resultando em maior estabilidade emocional e operacional.

A afirmativa "A empresa promove um ambiente inclusivo para todos os funcionários", obteve média de 3,95, moda 5 e mediana 4 e desvio padrão de 1,2. Evidenciando, desse modo, que muitos participantes reconhecem os esforços da empresa. Nesse sentido, Chiavenato (2014), afirma que a promoção de um ambiente inclusivo é essencial para a coesão das equipes e fortalecimento da cultura organizacional. Já Silva et al. (2021), ressaltam que a inclusão promove maior engajamento, reduz conflitos e aumenta o sentimento de pertencimento, aspectos essenciais para um ambiente de trabalho saudável.

O fator "A empresa valoriza a diversidade em suas práticas e políticas internas" teve uma média de 3,63, a mais baixa entre os itens da tabela, mesmo apresentando moda 5, mediana 4 e desvio padrão 1,23. Essa variação indica que, apesar de haver

iniciativas voltadas à diversidade, nem todos os funcionários as percebem de maneira evidente. Dal Forno e Rosa Finger (2015), enfatizam que a valorização da diversidade deve ser tanto visível quanto eficaz, superando apenas o discurso institucional, para que se possa estabelecer uma cultura organizacional inclusiva e equitativa.

A média da variável “O trabalho que realizo me traz satisfação profissional” foi de 3,98, com moda e mediana sendo 4 e desvio padrão sendo 1,03. Esse dado indica que a maioria dos respondentes se sentem satisfeitos com as tarefas que realizam. Essa visão está ligada aos fatores motivacionais apontados por Herzberg (1959), que considera o sentimento de realização como um dos principais motivadores no ambiente de trabalho. Barros, Sobral e Melo (2020), destacam que a satisfação nas atividades diárias influencia diretamente a permanência e o desempenho dos profissionais.

A afirmação “Eu entendo claramente minhas funções e responsabilidades na empresa” alcançou a maior média da tabela de 4,45, com moda e mediana igual a 5 e desvio padrão igual a 1,06. Este resultado revela um cenário bastante positivo quanto à clareza dos papéis dentro da organização. Para Chiavenato (2014), essa definição objetiva das atribuições favorece a autonomia, a responsabilidade e a eficiência no cumprimento das metas. Lopes et al. (2024), acrescentam que a clareza nas funções é fundamental para o engajamento e para o alcance de resultados consistentes.

Por último, a variável “Tenho autonomia suficiente para desempenhar minhas funções” obteve uma média de 3,88, com moda de 5, mediana de 4 e desvio padrão de 1,26. Apesar de positivo, esse resultado sugere que ainda há funcionários que sentem que sua autonomia é limitada. Herzberg (1959), considera a autonomia um dos fatores motivacionais mais importantes para incentivar a criatividade, a proatividade e o engajamento com as metas da organização.

Em síntese, os resultados obtidos na Tabela 2 revelam um panorama majoritariamente favorável à satisfação no trabalho entre os participantes da pesquisa, especialmente no que se refere à clareza de funções e à realização profissional. No entanto, variáveis como valorização da diversidade e autonomia ainda demandam atenção da gestão. Assim, é recomendável que as empresas, com base na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e nas contribuições de autores (Chiavenato, 2014; Silva et al., 2021; Lopes et al., 2024), adotem estratégias que fortaleçam essas dimensões para manter um ambiente organizacional motivador, inclusivo e produtivo.

4.3 AMBIENTE DE TRABALHO

A Tabela 3 inclui avaliações do ambiente de trabalho físico e relacional, como condições estruturais, benefícios, segurança, organização e clima interpessoal. Segundo Herzberg (1959), esses elementos estão ligados a fatores de higiene e motivação, influenciando diretamente a satisfação e a produtividade:

Tabela 3 – Ambiente de trabalho

VARIÁVEIS	MÉDIA	MODA	MEDIANA	DESVIO PADRÃO
O ambiente de trabalho é colaborativo e respeitoso.	4,23	5	5	1,10
O ambiente de trabalho é organizado e propício para a execução das minhas tarefas.	3,85	5	5	1,42
Meu salário é compatível com minhas responsabilidades e com o mercado de trabalho.	3,33	5	4	1,46
Os benefícios oferecidos pela empresa (plano de saúde, vale-alimentação etc.) são satisfatórios.	1,95	1	1	1,28
As condições físicas do ambiente de trabalho são adequadas.	3,73	5	4	1,32
Tenho segurança no ambiente de trabalho.	3,6	5	4	1,41
Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.	4,4	5	5	1,13

Fonte: Elaborado pela autora.

A variável “O ambiente de trabalho é colaborativo e respeitoso” alcançou uma média de 4,23, com moda e mediana de 5 e desvio padrão de 1,10, o que indica uma visão majoritariamente positiva entre os participantes. Essa avaliação sugere que os respondentes experimentam um ambiente fundamentado no respeito recíproco, na colaboração e na cordialidade. Pilatti (2012), enfatiza que relações interpessoais saudáveis são essenciais para a satisfação no trabalho, uma vez que diminuem tensões, promovem o trabalho em equipe e favorecem o engajamento organizacional.

Posteriormente, a afirmativa “O ambiente de trabalho é organizado e adequado para a realização das minhas tarefas” alcançou uma média de 3,85, mantendo

também a moda e a mediana em 5 e com desvio padrão de 1,42. Esse resultado indica que, em geral, os colaboradores consideram o espaço de trabalho funcional e apropriado para a execução de suas tarefas. Segundo Silva e Sousa (2023), um ambiente de trabalho organizado possui um impacto direto na produtividade e no bem-estar, pois permite maior foco, agilidade e diminuição de erros.

A questão "Meu salário é compatível com minhas responsabilidades e com o mercado de trabalho" obteve uma média de 3,33, uma moda de 5, uma mediana de 4 e um desvio padrão de 1,46. Esse dado indica que, apesar de algumas pessoas estarem contentes com o salário, uma parte considerável o percebe como insuficiente. A sensação de que os salários não correspondem às demandas do cargo ou aos padrões de mercado pode levar a sentimentos de desvalorização. Barros, Sobral e Melo (2020), destacam que o reconhecimento financeiro é um elemento fundamental na gestão de pessoas, e que salários desproporcionais podem afetar o engajamento.

A declaração "Os benefícios oferecidos pela empresa (plano de saúde, vale-alimentação etc.) são satisfatórios" obteve a menor média desta tabela, com 1,95, uma moda e mediana de 1, bem como o desvio padrão de 1,28. Esses dados mostram que o cenário atual é de muita insatisfação com as políticas de benefícios das empresas. Essa insatisfação afeta negativamente a percepção de valorização profissional. Segundo Chiavenato (2014), os benefícios constituem uma extensão da remuneração e desempenham um papel crucial na atração e retenção de profissionais qualificados.

A determinação "As condições físicas do ambiente de trabalho são adequadas" teve uma média de 3,73, uma moda de 5, uma mediana de 4 e um desvio padrão de 1,32. Esse resultado indica uma avaliação moderadamente positiva. Para garantir conforto, segurança e bem-estar durante a jornada de trabalho, é fundamental ter uma infraestrutura física adequada. Lopes et al. (2024), e Silva et al. (2021), destacam que ambientes com má iluminação, falta de ventilação ou mobiliário inadequado prejudicam o desempenho dos profissionais e aumentam os riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Por outro lado, a variável "Tenho segurança no ambiente de trabalho" obteve uma média de 3,6, com moda 5, mediana 4 e desvio padrão de 1,41, indicando uma boa percepção a respeito desse aspecto. A segurança, além de sua dimensão física, engloba a sensação de estabilidade, proteção contra perigos e confiança na estrutura organizacional. De acordo com Chiavenato (2014), o ambiente deve proporcionar

tanto segurança contra acidentes quanto estabilidade emocional e institucional. A falta de uma política de segurança eficaz, segundo Herzberg (1959), constitui um fator higiênico que pode causar insegurança e, como resultado, impactar a satisfação no trabalho.

Por fim, "Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho" alcançou a maior média da tabela, com 4,4. Sua moda e mediana foram 5 e seu desvio padrão foi 1,13. Isso demonstra um ambiente relacional saudável. Pilatti (2012), enfatiza que a qualidade das relações interpessoais fortalece o trabalho em equipe, melhora o ambiente de trabalho e ajuda a reter talentos. Segundo Silva e Sousa (2023), vínculos sociais saudáveis são fundamentais para o equilíbrio emocional, assim como mantém a colaboração eficaz no ambiente de trabalho.

Em resumo, os dados indicam que os principais aspectos positivos do ambiente de trabalho estão relacionados às relações interpessoais e ao respeito mútuo entre os colegas, bem como à sensação de organização e colaboração. No entanto, aspectos como benefícios e, em menor medida, salário, destacam fatores de higiene mal organizados, que necessitam da atenção da administração. Segundo Herzberg (1959), esses fatores não criam motivação, porém sua falta pode causar grande descontentamento. Portanto, ações focadas na valorização financeira e na melhoria da infraestrutura devem ser consideradas importantes para criar um ambiente de trabalho mais gratificante.

4.4 FATORES HIGIENICOS DO TRABALHO

Os elementos da tabela 4 foram classificados como fatores de higiene na teoria de Herzberg, como comunicação interna e política organizacional. Esses aspectos, mesmo que não sejam motivadores diretos, são cruciais para prevenir a insatisfação, conforme a tabela abaixo:

Tabela 4 – Fatores higiênicos do trabalho

VARIÁVEIS	MÉDIA	MODA	MEDIANA	DESVIO PADRÃO
Os gestores incentivam a comunicação aberta e transparente com a equipe.	3,78	5	4	1,37
Existe um bom fluxo de comunicação entre os colaboradores e a gestão.	3,68	5	4	1,37

As políticas de gestão de pessoal da empresa são claras e justas.	3,48	5	4	1,40
As regras e políticas da empresa são de fácil acesso.	3,73	5	4	1,28

Fonte: Elaborado pela autora.

A média da variável “Os gestores incentivam a comunicação aberta e transparente com a equipe” foi de 3,78, com moda 5, mediana 4 e desvio padrão de 1,37. Esse resultado indica que, em geral, os participantes sentem que a liderança incentiva a comunicação, embora ainda haja espaço para melhorias. Segundo Barros, Sobral e Melo (2020), líderes que incentivam o diálogo contínuo têm mais facilidade para manter suas equipes alinhadas aos objetivos estratégicos da organização.

A afirmação " Existe um bom fluxo de comunicação entre os colaboradores e a gestão" teve uma média de 3,68, com moda 5, mediana 4 e desvio padrão de 1,37. A eficácia do fluxo de comunicação tem um impacto direto na integração das equipes e no processo de tomada de decisões. De acordo com Lopes et al. (2024), problemas na comunicação podem afetar a realização de tarefas, causar mal-entendidos e diminuir a confiança nas lideranças, o que pode ter um efeito prejudicial no ambiente de trabalho. Assim, a administração deve investir em canais e práticas que incentivem um diálogo constante, transparente e acessível a todos e em todos os momentos.

A média da indicação "As políticas de gestão de pessoal da empresa são claras e justas" foi de 3,48, com moda de 5, mediana 4 e desvio padrão de 1,40. Essa é a média mais baixa entre os itens da tabela, indicando que as empresas precisam prestar mais atenção à equidade e à transparência nos processos de gestão de pessoas. Herzberg (1959), argumenta que políticas administrativas mal definidas ou injustas são fatores higiênicos que levam à desmotivação. Portanto, é fundamental que as políticas de gestão de pessoas sejam vistas como transparentes e justas para fortalecer a relação profissional.

Em última análise, a variável “As regras e políticas da empresa são de fácil acesso” teve uma média de 3,73, com moda de 5, mediana de 4 e desvio padrão de 1,28. Esse dado mostra que a maioria dos respondentes acreditam que podem acessar as regras da instituição, o que ajuda a tornar as diretrizes da empresa mais previsíveis. Chiavenato (2014), destaca que a facilidade de acesso às normas e políticas internas contribui para a segurança jurídica e diminui as ambiguidades, possibilitando que os colaboradores atuem com mais autonomia e responsabilidade.

Nesse sentido, ser transparente é uma maneira eficiente de evitar conflitos e garantir o cumprimento das atividades de acordo com os valores da instituição.

Por fim, os resultados apresentados nesta tabela indicam uma percepção bastante positiva em relação aos fatores de higiene analisados, particularmente no que diz respeito à comunicação e ao acesso às informações da instituição. No entanto, a sensação de justiça nas políticas de gestão de pessoas ainda requer melhorias. Segundo Herzberg (1959), esses fatores precisam ser constantemente monitorados e ajustados para prevenir a insatisfação e proporcionar uma base sólida para o desempenho da organização.

4.5 FATORES MOTIVACIONAIS DO TRABALHO

Apresenta-se os resultados para os fatores motivacionais como planejamento de carreira, reconhecimento, treinamento e senso de realização. Esses são elementos que, quando bem desenvolvidos, aumentam significativamente a motivação, o engajamento e o desempenho dos colaboradores, como argumenta o autor Herzberg (1959), e pode-se observar na tabela abaixo:

Tabela 5 – Fatores motivacionais do trabalho

VARIÁVEIS	MÉDIA	MODA	MEDIANA	DESVIO PADRÃO
Existe um plano de carreira estruturado na empresa.	2,35	Bimodal	2	1,33
Sinto-me reconhecido(a) pelos meus esforços e resultados alcançados.	3,2	5	3	1,44
A empresa incentiva a capacitação e desenvolvimento profissional dos colaboradores.	3,4	5	3	1,37
Tenho oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional na empresa.	3,13	4	4	1,51
Meu trabalho me proporciona um senso de realização pessoal.	3,7	4	4	1,18
Recebo feedbacks construtivos sobre o meu desempenho.	3,55	5	4	1,36
Tenho desafios que me motivam a melhorar constantemente.	3,58	5	4	1,47

Fonte: Elaborado pela autora.

A variável "Existe um plano de carreira estruturado na empresa" apresentou a menor média da tabela de 2,35, com mediana 2 e distribuição bimodal, assim como um desvio padrão de 1,33. Isso indica que a maioria dos funcionários está insatisfeita com esse aspecto. A falta ou deficiência na elaboração de planos de carreira constitui uma lacuna importante nas estratégias de crescimento profissional. Chiavenato (2014), declara que é fundamental ter trajetórias bem definidas para o crescimento dentro da organização a fim de reter talentos e incentivar o desempenho.

Posteriormente, a afirmativa "Sinto-me reconhecido(a) pelos meus esforços e resultados alcançados" exibiu uma média de 3,2, uma moda de 5, uma mediana de 3 e um desvio padrão de 1,44. Apesar de alguns colaboradores se sentirem valorizados, as informações mostram que há percepções diferentes em relação ao reconhecimento recebido. O reconhecimento é um elemento significativo, pois comunica ao colaborador que seu trabalho árduo é percebido e apreciado. Segundo Barros, Sobral e Melo (2020), a valorização pessoal aumenta a autoestima, reforça relacionamentos e incentiva a superação de objetivos. Dessa forma, políticas de reconhecimento mais claras e consistentes podem ajudar a aumentar a satisfação geral.

A média da variável "A empresa incentiva a capacitação e desenvolvimento profissional dos colaboradores" foi de 3,4, com moda de 5, mediana de 3 e um desvio padrão de 1,37. Os dados sugerem que existem incentivos nesse sentido, porém não de maneira consistente. De acordo com Lopes et al. (2024), investir na formação contínua dos colaboradores não só melhora o desempenho da organização, mas também gera motivação ao mostrar que a empresa acredita no potencial de crescimento de seus talentos.

O fator "Tenho oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional na empresa" obteve média de 3,13, com moda e mediana iguais a 4 e desvio padrão igual a 1,51. Os dados revelam uma percepção intermediária/boa sobre as oportunidades de ascensão profissional. Para que os colaboradores se mantenham engajados, é fundamental que vislumbrem perspectivas de crescimento real, conforme aborda Herzberg (1959).

A média da indicação "Meu trabalho me proporciona um senso de realização pessoal" foi de 3,7, enquanto a moda e a mediana foram de 4 e o desvio padrão de 1,18. Esse resultado demonstra que muitos colaboradores acreditam que suas atividades têm significado e geram um impacto positivo em sua trajetória pessoal. De

acordo com Herzberg (1959), a realização é um dos principais fatores motivacionais, pois proporciona ao uma sensação de utilidade, produtividade e alinhamento com seus valores. Segundo Pilatti (2012), o senso de realização reforça a identidade profissional e tem um impacto direto na satisfação e no bem-estar psicológico no ambiente de trabalho.

A afirmação “Recebo feedbacks construtivos sobre o meu desempenho” foi de 3,55, com moda 5, mediana 4 e desvio padrão 1,36. Os feedbacks são essenciais para direcionar, ajustar e reconhecer os comportamentos dos funcionários. Segundo Barros et al. (2020), o retorno constante e respeitoso sobre o desempenho favorece o autoconhecimento, o desenvolvimento profissional e a melhoria das relações de trabalho. Quando feitos de maneira eficiente, os feedbacks atuam como um estímulo motivacional e evidenciam o interesse da empresa no crescimento pessoal.

Por último, a variável “Tenho desafios que me motivam a melhorar constantemente” apresentou uma média de 3,58, uma moda de 5, uma mediana de 4 e um desvio padrão de 1,47. Esse resultado indica que os colaboradores se sentem, de certa forma, motivados por objetivos e responsabilidades que demandam aprendizado e superação. Lopes et al. (2024), destacam que objetivos bem definidos, combinados com o suporte da liderança, convertem os obstáculos em chances de superação e inovação.

Em suma, os dados apresentados na Tabela 5 indicam que os fatores motivacionais estão presentes nas empresas analisadas, com aspectos positivos como o sentimento de realização pessoal, os desafios profissionais e os feedbacks construtivos. Entretanto, ainda existem fragilidades em relação a aspectos como plano de carreira, reconhecimento e oportunidades de crescimento. A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg de 1950 afirma que, para ocorrer a motivação real, é essencial que os fatores estejam bem desenvolvidos, com condições e razões de engajamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar a implementação da gestão de pessoas em empresas de autopeças de Oeiras-PI por meio de práticas de motivação e satisfação no ambiente de trabalho. Esse objetivo foi alcançado à medida que a pesquisa identificou as estratégias que as empresas utilizam para trabalhar com seus colaboradores, como reconhecimento profissional e um ambiente organizacional favorável. Além disso, os dados coletados proporcionaram uma compreensão mais ampla dos fatores que influenciam a motivação, a higiene e a satisfação dos colaboradores, permitindo-nos refletir sobre os pontos fortes e as áreas a serem aprimoradas na gestão de pessoas no setor analisado.

Além do objetivo geral, os objetivos específicos deste estudo também foram alcançados. Foi possível identificar as principais práticas de gestão de pessoas adotadas pelas empresas de autopeças de Oeiras-PI, destacando-se o apoio à capacitação dos colaboradores, a promoção da autonomia no ambiente de trabalho, o estímulo a relações interpessoais positivas e a construção de um ambiente organizacional mais inclusivo. A partir da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg de 1950, compreendeu-se o impacto dessas práticas na motivação e na satisfação dos colaboradores, especialmente no que se refere à clareza de papéis, à realização pessoal e à qualidade das relações no ambiente organizacional. No entanto, os dados também evidenciaram fragilidades relevantes, como a inexistência de um plano de carreira estruturado, a insatisfação com os benefícios oferecidos, a percepção de remuneração inadequada e a ausência de reconhecimento profissional. Tais fatores de natureza higiênica contribuem significativamente para a insatisfação no trabalho, mesmo quando os fatores motivacionais estão presentes. A partir dessa análise, torna-se possível propor recomendações para o aprimoramento da gestão de pessoas no setor de autopeças local através do fortalecimento dos elementos motivacionais e redução das fontes de insatisfação, por meio de práticas organizacionais mais claras, políticas de valorização profissional e criação de oportunidades de crescimento no setor.

As análises estatísticas, utilizando indicadores como média, moda, mediana e desvio-padrão, permitiram identificar padrões significativos nas percepções dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho. De modo geral, os dados indicam uma compreensão satisfatória das responsabilidades atribuídas e um ambiente

relativamente harmonioso e colaborativo. Variáveis como papéis claramente definidos e bons relacionamentos interpessoais foram altamente avaliados, indicando aspectos positivos da gestão atual. Porém, as lacunas identificadas em relação à valorização profissional e às condições físicas e psicológicas no local de trabalho indicam que melhorias são necessárias. Nesse cenário, o estudo sugere orientações específicas para melhorar a gestão de pessoas na perspectiva local, como o investimento em políticas de reconhecimento, clareza nas práticas da empresa e a oferta de oportunidades para crescimento profissional, visando fortalecer os elementos motivacionais e diminuir a presença de fatores de higiene que ainda afetam a satisfação e o bem-estar.

A utilização da teoria dos dois fatores provou ser eficaz para analisar o cenário estudado, fornecendo suporte concreto para que os gestores reconsiderem suas estratégias de valorização do capital humano. A motivação no trabalho vai além das recompensas financeiras; ela também inclui a criação de um ambiente onde as pessoas se sintam valorizadas, reconhecidas, desafiadas e integradas a um propósito organizacional mais abrangente. Bem como, os fatores higiênicos que ao serem alinhados contribuem significativamente para proporcionar uma esfera propícia para a vivência de todos os envolvidos.

Assim, é fundamental que os gestores de pessoas nas empresas de autopeças invistam tanto nos aspectos motivacionais quanto nos aspectos higiênicos, estabelecendo um equilíbrio que favoreça a satisfação e o engajamento dos colaboradores a longo prazo. Práticas como reconhecimento dos esforços, definição de planos de carreira, incentivo à participação dos colaboradores nas decisões e melhoria contínua das condições de trabalho são essenciais para reter talentos e alcançar melhores resultados organizacionais. Ademais, é fundamental que essas ações estejam em sintonia com a realidade local, levando em conta as especificidades econômicas, sociais e culturais do município de Oeiras-PI.

É importante observar que este estudo possui algumas limitações que podem ter afetado os resultados. A principal dificuldade está na falta de fontes oficiais para determinar com precisão o número exato de empresas do setor de autopeças em Oeiras-PI, assim como a quantidade precisa de colaboradores do setor e/ou de cada empresa, isso dificultou a definição exata do universo em estudo. Além desse aspecto, houve resistência por parte de alguns colaboradores em participar do estudo, o que pode ter limitado a diversidade das observações. Além disso, acrescenta-se que a

coleta de dados por meio de questionário estruturado, embora eficaz para obtenção de dados quantitativos, pode limitar a compreensão aprofundada de experiências individuais e subjetivas dos participantes.

Considerando essas restrições, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem o alcance geográfico do estudo, com a inclusão de outras cidades e regiões do estado do Piauí ou até de outras unidades federativas, a fim de permitir uma avaliação comparativa mais sólida. Além disso, recomenda-se a condução de pesquisas que também utilize de métodos qualitativos, como entrevistas detalhadas ou grupos focais, que podem captar aspectos mais subjetivos do comportamento organizacional. Pesquisas que considerem a perspectiva dos gestores e líderes empresariais também são essenciais para entender a lógica por trás das práticas de gestão implementadas. Outrossim, estudos que investiguem a conexão entre motivação, produtividade e indicadores de desempenho organizacional podem agregar valor considerável à formulação de estratégias mais eficientes na gestão de pessoas, especialmente em empresas de pequeno e médio porte.

Portanto, é evidente que o investimento em gestão de pessoas deve ser considerado uma prioridade estratégica, inclusive em empresas de menor porte que atuam em mercados regionais. Valorizar os colaboradores promove um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo, como também ajuda a garantir a sustentabilidade do negócio a longo prazo. Este estudo é esperado para servir como um ponto de partida para reflexões e mudanças no setor de autopeças de Oeiras-PI, promovendo a implementação de práticas mais humanas, motivadoras e que atendam às necessidades reais de quem trabalha diariamente para o funcionamento dessas empresas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

ASCOM OEIRAS - Associação de Comércio, Indústria e Agricultura Oeirense. 2025. Lista de associados por segmento (AUTOPEÇAS).

BARRETO, Thiago Lima; ALTAF, Joyce Gonçalves; MUNHOZ, Sergio Milton Rincon. A EVOLUÇÃO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS. **Jornal Eletrônico Faculdades Integradas Vianna Júnior**, v. 2, n. 2, p. 17-17, 2010. Disponível em: <https://www.jornaleletronicofivj.com.br/jefvj/article/view/585/561>. Acesso em: 06 jan. 2025.

BARROS, Daniel Chiari; CASTRO, Bernardo Hauch Ribeiro de; VAZ, Luiz Felipe Hupsel. **Panorama da indústria de autopeças no Brasil: características, conjuntura, tendências tecnológicas e possibilidades de atuação do BNDES**. 2015. Disponível em: https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/9555/1/BNDES%20Setorial%202020Panorama%20da%20ind%C3%BAstria%20de%20autope%C3%A7as%20no%20Brasil_P_P.pdf. Acesso em: 24 jan. 2025.

BARROS, Maria Tamires Lopes de; SOBRAL, Eryka Fernanda Miranda; MELO, Fagner José Coutinho de. **Aplicação da teoria dos dois fatores: um estudo de caso em uma loja de calçados no Município de Salgueiro**. 2020. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/riufcg/32332/APLICA%C3%87%C3%83O%20DA%20TEORIA%20DOS%20DOIS%20FATORES%20-%20UM%20ESTUDO%20DE%20CASO%20-%20ANÁLISE%20VIII%20SIMEP%20ARTIGO%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 fev. 2025.

BASTOS, João Paulo; OLIVEIRA, Maria Helena; SANTOS, Ricardo. **Uso do questionário como ferramenta metodológica: análise e aplicações em pesquisas científicas**. 2023. Disponível em: <https://bjhs.emnuvens.com.br/bjhs/article/download/304/392/1071>. Acesso em: 09 fev. 2025.

BITTENCOURT, Bruna Prades. **Gestão de pessoas na construção civil: avaliação da qualidade de vida do trabalhador, através de estudo de caso aplicado em uma construtora**. 2023. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/262706/001173547.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 jan. 2025.

CARDOSO, A. F.; SILVA, M. R.; PEREIRA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com a motivação organizacional**. Revista Brasileira de Gestão e Negócios, v. 25, n. 2, p. 56-73, 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DAL FORNO, Cristiano; DA ROSA FINGER, Igor. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista brasileira de qualidade de vida**, v. 7, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/3015/2089>. Acesso em: 16 jan. 2025.

DATA SEBRAE. **Número de empresas por atividade econômica**. 2025. Disponível em: <https://datasebraeindicadores.sebrae.com.br/resources/sites/data-sebrae/data-sebrae.html#/Empresas>. Acesso em: 17 jun. 2025.

DAVEL, E.; VERGARA, S.C. (Orgs.) **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

DEL-MASSO, Maria Candida Soares; COTTA, Maria Amélia de Castro; SANTOS, Marisa Aparecida Pereira. Ética em pesquisa científica: conceitos e finalidades. **São Paulo: UNESP**, 2014. Disponível em: https://moodle.passofundo.ifsul.edu.br/pluginfile.php/117808/mod_resource/content/1/TEXT0%20DE%20APOIO%201.pdf. Acesso em: 09 fev. 2025.

DIONISIO, Ely Teresinha. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Natal: Edunp, 2011. Disponível em: https://conteudo.unp.br/ebooks_ead/Gestao_Estrategica_de_Pessoas.pdf. Acesso em: 06 fev. 2025.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processo, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de pessoas**: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2017.

ESTEFANUTO ORSIOLLI, Thamella Hellen et al. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: considerando o contexto público numa revisão sistemática. **GESTÃO. Org: Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 22, n. 1, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/gestaoorg/article/view/255648>. Acesso em: 16 jan. 2025.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 40, p. 18-29, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/hmsYKLkRbqPsmLwLZk3KDMB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jan. 2025.

FONTOURA, Clara Fabiane Lopes; DALEASTE, Juliano Correa; MOTTER, Leandro. A contribuição da gestão de pessoas para tornar o capital humano um diferencial competitivo em uma empresa do ramo de auto peças. **Anais Centro de Ciências Sociais Aplicadas/ISSN 2526-8570**, v. 5, n. 1, p. 1-15, 2018. Disponível em: <https://uceff.edu.br/anais/index.php/ccsa/article/view/186/178>. Acesso em: 25 jan. 2025.

FRANCO, L. M. S. **Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho**:

estratégias para organizações sustentáveis. São Paulo: Atlas, 2017.

FREITAS, Wesley Ricardo de Souza et al. Gestão de recursos humanos e manufatura enxuta: evidências empíricas do setor automotivo brasileiro. **Production**, v. 24, p. 451-461, 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/prod/a/gMB4QfnkQyWHZjLDYXNnqSL/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 24 jan. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GUIMARÃES, A. G.; SOARES, M. M.; AMARAL, A. A. Estratégia de produção na indústria de autopeças: estudo multicase em empresas da região de Sorocaba.

Revista de Administração e Inovação, v. 11, n. 3, p. 89-110, 2014. Disponível em:

<https://pdfs.semanticscholar.org/3ba3/2689ce58b264f23d042286ed25f7c583a37d.pdf>

f. Acesso em: 4 fev. 2025.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The motivation to work.** 2. ed. New York: John Wiley & Sons, 1959.

IRGANG, Luís et al. Os processos de gestão de pessoas a partir da inclusão de pessoas com deficiência. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 8, n. 3, p. 38-58, 2017. Disponível em:

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1834852/FULLTEXT01.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2025.

JABBOUR, Charbel José Chiappetta et al. Gestão de recursos humanos e desempenho operacional: evidências empíricas. **Gestão & Produção**, v. 19, p. 347-360, 2012. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/gp/a/njzcBsqtG6LrCZ8MKdkx3WC/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 04 fev. 2025

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEITE, Eduardo Dias; OLIVEIRA, Ricardo Machado Cardoso. Como as Teorias Motivacionais Influenciam os Funcionários do Banco do Brasil. **Rebena-Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem**, v. 4, p. 117-131, 2022. Disponível em:

<https://rebenamnuvens.com.br/revista/article/view/49/42>. Acesso em: 24 jan. 2025.

LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. Gestão estratégica de pessoas, estratégia de retenção de profissionais e comprometimento organizacional em uma estrutura organizacional remota. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 6, n. 4, p. 803-822, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273429846012.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2025.

LIMA, Vinicius Zanchet; BAGGIO, Daniela; FERNANDES, Antônio Jorge. A importância da gestão de pessoas para a qualidade de vida no trabalho. **UNIFESO-Humanas e Sociais**, v. 4, n. 4, 2018. Disponível em: <https://revista.unifeso.edu.br/index.php/revistaunifesohumanasesociais/article/view/724>. Acesso em: 15 jan. 2025.

LIRIO, Angelica Barbieri et al. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, 2020. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398/2869. Acesso em: 14 jan. 2025.

LOPES, Antônio Jorge Rodrigues Monteiro et al. **Motivação dos professores no novo ensino médio**: estudo de caso em Manaus à luz da teoria dos dois fatores. 2024. Disponível em: https://riu.ufam.edu.br/bitstream/prefix/8292/2/TCC_Ant%C3%B4nioLopes.pdf. Acesso em: 22 jan. 2025.

MACÊDO, Camila Cristina; BUENO, Jaqueline Donizete; GOUVÊA, Victor Renan Sozzo; GOUVEA, Rosiane Cristina Sozzo; VENDRAME, Maris de Cassia Ribeiro. **Gestão de pessoas em uma pequena empresa: um estudo de caso na Sozzo & Gouvêa Auto Peças Ltda.** 2022. Disponível em: <https://unisalesiano.com.br/lins/wp-content/uploads/2022/05/Artigo-32-corrigido-administracao.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2025.

MACIEL, Paulo César; JUNQUEIRA, Alvaro Gustavo Wagner. GESTÃO DE PESSOAS E VENDAS: ALINHAMENTO DOS OBJETIVOS DE DESEMPENHO DA EQUIPE DE VENDAS AOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE UMA ORGANIZAÇÃO DO RAMO DE AUTOPEÇAS. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 6, n. 1, 2014. Disponível em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/174/172>. Acesso em: 05 fev. 2025.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MÁXIMO, Pedro Felipe De Oliveira; RIBEIRO, Marcos. **Fatores presentes no ambiente de trabalho que influenciam a produtividade**, 2023. Disponível em: https://aprepro.org.br/conbrepro/anais/2023/arquivos/10022023_191032_651b4014095c0.pdf. Acesso em: 07 jan. 2025.

MIGNONI, A. M.; MOZZATO, A. R.; SGARBOSSA, M. Gestão Da Diversidade: Uma Perspectiva De Qualidade De Vida No Trabalho. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 13, n. 2, p. 2-19, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/pgc/article/view/62936/38018>. Acesso em: 13 jan. 2025.

MONSORES, Geneci Leme; NOVAES, Guilherme Lima. Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade. **Revista Eletrônica TECCEN**, v. 15, n. 1, p. 74-80, 2022. Disponível em: <https://editora.univassouras.edu.br/index.php/TECCEN/article/view/2917>. Acesso em: 13 jan. 2025.

MORAES WYSE, Robert. Motivação: teorias motivacionais do comportamento humano. **Revista de ciências gerenciais**, v. 22, n. 36, p. 134-141, 2018. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/331910528_Motivacao_Teorias_Motivacionais_do_Comportamento_Humano. Acesso em: 18 jan. 2025.

OLIVEIRA, Eduardo César. **Metodologia científica: como elaborar projetos de pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

OLIVEIRA GOMES, Mike Ceriani. Modelo Financeiro e Gestão de Pessoas como Fator Estratégico. **Revista Inovação, Projetos e Tecnologias**, v. 4, n. 2, p. 174-184, 2016. Disponível em: https://periodicos.uninove.br/iptec/article/view/9357/pdf_47. Acesso em: 12 jan. 2025.

OLIVEIRA, Katiuscia Machado Barbosa et al. O CONHECIMENTO COMO FATOR ESTRATÉGICO DE COMPETITIVIDADE ORGANIZACIONAL. **Pensar Acadêmico**, v. 3, n. 1, p. 36-41, 2009. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/pensaracademico/article/view/1050/935>. Acesso em: 12 jan. 2025.

PAIVA, Celso Pereira et al. Uma abordagem as teorias motivacionais. **São Paulo (II Encontro Científico, Simpósio de Educação)**, 2009. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58667179/CC11786905809-libre.pdf?1553124914=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUMA_ABORDAGEM_AS_TEORIAS_MOTIVACIONAS.pdf&Expires=1739481357&Signature=aCKS6eLvfiGBUHLE3Q2FzqkQSajRKWIsNNL-7L7~R74PrqA5m8WE00GPUCQypa7Of9hNnqNCvZfEp0lz9ggBVsUkfBrYA0aERunCOE~OFgg2s~LRWzRhoKAEo8O9iQUwdFtDLyMGFdpXWwyvTaoBGqVUHQJ~N7OkS2thuTFam1AubrZvtGwKVgxPdk8CJC5dlg8Hgeyh0GH4LMLmMQ~LtblQHfEIK-85FQcYZjshWGooNkKmyYnxtzy5Qa3z6pcWNft1KDfNR1pcsC534YgkbgV6NWzvRrY5CF1dY8kjuBMIAzeSw23mT2yA6gj3kncRGXpZI8Ba-hldX7Dpy7oQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acessado em: 17 jan. 2025.

PAULO, Bruno; REQUENA, Ivan Bim. A gestão estratégica de pessoas influenciando na produtividade das organizações. **Organização Sistêmica**, v. 2, n. 2, p. 7-19, 2013. Disponível em: <https://cadernosuninter.com/index.php/organizacao-sistematica/article/view/280>. Acesso em: 13 jan. 2025.

PEIXOTO, Guilherme Henrique de Freitas et al. Gestão Eficaz de Pessoas: Nova Auto Peças. **Gestão Eficaz de Pessoas: Nova Auto Peças**, 2022. Disponível em: <http://ibict.unifeob.edu.br:8080/jspui/bitstream/prefix/4581/1/PE.M6.ADM.G2.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2025.

PERRY, J. L.; HONDEGHEM, A.; WISE, L. R. Revisitando as bases motivacionais do serviço público: 20 anos de pesquisa e uma agenda para o futuro. **Revisão da administração pública**, v. 70, n. 5, p. 681-690, 2010. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-6210.2010.02196.x>. Acesso em: 19 jan. 2025.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista brasileira de qualidade de vida**, v. 4, n. 1, 2012. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1195/801>. Acesso em: 05 fev. 2025.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, p. 76-97, 2006. Disponível em: https://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap_3_Como_Elaborar.pdf. Acesso em: 09 fev. 2025.

RIBEIRO, Felipe Tavares et al. A importância da gestão de pessoas para o sucesso organizacional. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 2, p. 692-704, 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/4230/1625>. Acesso em: 11 jan. 2025.

ROCHA, Adilson Carlos; WAGNER, Carine. Avaliação da satisfação no trabalho: estudo em uma empresa distribuidora de autopeças. **REMIPE-Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco**, v. 3, n. 1, p. 118-139, 2017. Disponível em: <https://remipe.fatecosasco.edu.br/index.php/remipe/article/view/60/66>. Acesso em: 18 jan. 2025.

RUBIO, Alessandra Cristina; GUIMARÃES, Thiago Silva; NAVES, Simone Cristina Fernandes. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Saberes da Fapan**, v. 2, n. 1, 2014. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/revistasaberesfapan/article/view/1893/1520>. Acesso em: 15 jan. 2025.

RUGGERO, Sergio Miele; DOS SANTOS, Nilza Aparecida; DA SILVA, Márcia Terra. Indústria 4.0: caminhos da transição e estratégias de inovação em empresas de autopeças no Brasil. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 14, n. 9, p. 15894-15911, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/2632/1629>. Acesso em: 26 jan. 2025.

SÁ, Kátia de. **Motivação dos contadores em seu ambiente de trabalho: uma aplicação dos dois fatores de Frederick Herzberg**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/126915/Contabeis291348.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 4 fev. 2025.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011&lng=pt&nrm=iso. Acessos em: 27 fev. 2025.

SANTANA, Danielle Barbosa. **O modelo de gestão de pessoas proposto por Dave Ulrich comparado ao modelo de gestão de pessoas de uma empresa do**

setor de petróleo, 2017. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/33480/33480.PDF>. Acesso em: 07 jan. 2025.

SANTOS, Adelcio Machado; DE MORAIS FRANCO, Suzana Alves. A administração e o surgimento da gestão de pessoas. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v. 7, n. 2, p. 182-191, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/1900/843>. Acesso em: 07 jan. 2025.

SANTOS, Daniel Robert Gomes; DUTRA, Edvaldo Silva. TEORIAS MOTIVACIONAIS:: A FALTA DE MOTIVAÇÃO OCASIONADA PELA MÁ QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/812/779>. Acesso em: 16 jan. 2025.

SANTOS, Rachel. **Motivação no ambiente de trabalho: Uma aplicação da teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg O caso da empresa Rossi Residencial**. 2016. Tese de Doutorado. Tese de mestrado não publicada). Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/30511/30511.PDF>. Acesso em: 3 fev. 2025.

SERRAN, Francisco José; ALBERTON, Anete. Maturidade da cultura de segurança: relação com as práticas de gestão de saúde e segurança ocupacional e qualidade de vida no trabalho. **REUNIR Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 13, n. 3, p. 182-199, 2023. Disponível em: <https://www.reunir.revistas.ufcg.edu.br/index.php/uacc/article/view/1350/758>. Acesso em: 12 jan. 2025.

SGARBOSSA, Maira; MOZZATO, Anelise Rebelato. Ações da gestão de pessoas que contribuem para o florescimento no trabalho: revisão integrativa de literatura. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 23, n. 3, p. 133-152, 2021. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/52152/38838>. Acesso em: 10 jan. 2025.

SILVA, Alan Elias; SOUSA, Jalva Lilia Rabelo de. **UM ESTUDO ACERCA DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO**. In: **Congresso de Administração, Sociedade e Inovação (XII), 2019, Palhoça (SC). Anais... Palhoça (SC): FATENP - Unigranrio, 2019**. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/12casi/201360-UM-ESTUDO-ACERCA-DA-SATISFACAO-NO-TRABALHO-EM-UMA-INSTITUICAO-PUBLICA-DE-ENSINO>. Acesso em: 27 fev. 2025.

SILVA, Alan Elias; DE SOUSA, Jalva Lilia Rabelo. Motivos-causas da escolha e permanência para o trabalho em uma instituição de ensino público. **Revista Ciências Administrativas**, v. 29, p. e13464-e13464, 2023. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/13464/7144>. Acesso em: 27 fev. 2025.

SILVA, Alexsandra Lessa; CRAVO, Julian Ribeiro; TEIXEIRA, Tatiani Fernandes. A gestão estratégica de pessoas como fator principal de desenvolvimento humano e

empresarial: estudo de caso da empresa Áurea Alimentos. **Maiêutica-Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional**, v. 4, n. 1, 2016. Disponível em: https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/article/view/1588/717. Acesso em: 11 jan. 2025.

SILVA, Gelder Pessoa; DE OLIVEIRA ROSSINI, Clauber. A utilização das teorias motivacionais por pesquisadores organizacionais no Brasil: estudo de 2010 a 2020. **Entrepreneurship**, v. 5, n. 2, p. 36-55, 2021. Disponível em: <https://sustenere.inf.br/index.php/entrepreneurship/article/view/CBPC2595-4318.2021.002.0004/2760>. Acesso em: 18 jan. 2025.

SILVA, Jessica Thais Lima et al. **A importância da Gestão de Recursos Humanos nas organizações**. 2017. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60039867/90-A-IMPORTANCIA-DA-GESTAO-DE-RECURSOS-HUMANOS-NAS-ORGANIZACOES20190717-25357-rmlwiq-libre.pdf?1563385389=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA_IMPORTANCIA_DA_GESTAO_DE_RECURSOS_HUMA.pdf&Expires=1739484706&Signature=SGJXTcbg6a3ujtq4ksbl0HoGLqN7MHGllqjQlik-vwFYcLbd2mZdvT2uyil~eOABl4j5nWmWBL7fCIBDBiA8Ta9ccvRa55t2F6noGmcwfU~3gn6~xKZQQ6eg6VoZ7D-fg3nVKoP~PC~IzjmXFEenG~Jlc7~RXWFXFEXmGnnfKUggaWDAUEqQifnVcN9xr-XNRwNilSbOi7r8Z3fuolX7Xqd8d-XND~OYohJAxOZNdwC4Gp3xGxiFihgPVQ0no7-bZa9T24-6wi~DfMH07Z6RCr3~qKpeYWf23ZqJPlk36ZrLwxEMyjF7SiCNxn2~pzriWGV5AC5jQafOckkF~4log_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 05 fev. 2025.

SILVA, José Murilo Vieira da. **Teoria dos dois fatores de Herzberg: um levantamento bibliométrico nas publicações brasileiras nas bases Spell e Scielo**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/38326/1/SILVA%2c%20Jos%c3%a9%20Murilo%20Vieira%20da.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2025.

SILVA, J. P.; RODRIGUES, C. F. **Gestão estratégica e competitividade organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.

SILVA, K. P. da; PEREIRA, L. A.; BARBOSA, D. B. **A qualidade de vida no trabalho como estratégia para retenção de talentos e produtividade organizacional**. *Revista de Carreiras e Pessoas – ReCaPe*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 128-144, 2022.

SILVA, Leandro Gama Pereira Da et al. **A influência da teoria dos dois fatores de herzberg no clima organizacional na área hospitalar**. 2021. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/6485/1/adm_2021_novotec_t_leandro_gama_ainfluenciadateoria.pdf. Acesso em: 04. fev. 2025.

SILVA, Tiago de Almeida. **Gestão estratégica de pessoas: um estudo de caso da empresa Pneuação Comércio de Pneus Ltda**. 2017. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/894/1/TIAGODEALMEIDASILVA.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2025.

SOARES, Neuma Lopes. **A motivação no setor público: aplicabilidade da teoria de Frederick Herzberg**. 2021. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/28746/1/2021_NeumaLopesSoares_tcc.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 11 jan. 2025.

SOUSA, Maria Aparecida Trajano; DE MATOS CAVALCANTE, Sabina Michelle; DE ALMEIDA NETO, José Leandro. As Novas Perspectivas da Gestão de Pessoas nas Indústrias do Polo Calçadista de Juazeiro do Norte-Ceará. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 7, n. 21, p. 115-132, 2013. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/255/324>. Acesso em: 10 jan. 2025.

SOUZA, M. R. et al. **Gestão estratégica de pessoas: teorias e práticas no contexto atual**. São Paulo: Atlas, 2021.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

VITÓRIO, Elias Ely Gomes. **Teorias de motivação de pessoas, aplicadas nas organizações públicas fortemente hierarquizadas**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/036237ae-f9f7-4c1a-95b7-7d5ac86602e8/content>. Acesso em: 17 jan. 2025.

VITTOR, Manoel dos Santos Benedito et al. Motivação: impactos da aplicação de métodos motivacionais no âmbito corporativo. **Sociedade em Debate**, v. 4, n. 2, 2022. Disponível em: <https://www.sociedadeemdebate.com.br/index.php/sd/article/view/43/49>. Acesso em: 08 fev. 2025.

ZWICKER, A. M.; OLIVEIRA, LR de; LÖBLER, Mauri Leodir. Teorias de Herzberg e McGregor: um comparativo entre os setores administrativos público e privado. **Revista Sociais e Humanas, Santa Maria**, v. 31, p. 108-128, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/30999/pdf>. Acesso em: 08 fev. 2025.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS PARTICIPANTES

Gênero:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Prefiro não declarar

Faixa Etária:

- ☐ Jovem Aprendiz (menor de 18 anos)
- ☐ 18 a 25 anos
- ☐ 26 a 35 anos
- ☐ 35 a 45 anos
- ☐ 46 a 60 anos
- ☐ Acima de 60 anos

Última formação concluída:

- ☐ Ensino fundamental incompleto
- ☐ Ensino fundamental completo
- ☐ Ensino médio incompleto
- ☐ Ensino médio completo
- ☐ Curso técnico incompleto
- ☐ Curso técnico completo
- ☐ Curso profissionalizante incompleto
- ☐ Curso profissionalizante completo
- ☐ Ensino superior incompleto
- ☐ Ensino superior completo
- ☐ Mestrado incompleto
- ☐ Mestrado completo
- ☐ Doutorado incompleto
- ☐ Doutorado completo
- ☐ Outro _____

Tempo na empresa:

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ De 1 a 3 anos
- ☐ De 4 a 6 anos
- ☐ De 7 a 9 anos
- ☐ De 10 a 12 anos
- ☐ Acima de 12 anos

Cargo em exercício na empresa:

- ☐ Vendedor(a) de peças
- ☐ Atendente de balcão
- ☐ Caixa
- ☐ Gerente
- ☐ Mecânico
- ☐ Auxiliar de Mecânico
- ☐ Auxiliar Administrativo
- ☐ Auxiliar de Serviços Gerais
- ☐ Estoquista
- ☐ Outro _____

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

1- A carga de trabalho é adequada e equilibrada, permitindo um bom desempenho.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

2- A empresa promove um ambiente inclusivo para todos os funcionários.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo

- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

3- A empresa valoriza a diversidade em suas práticas e políticas internas.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

4- O trabalho que realizo me traz satisfação profissional.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

5- Eu entendo claramente minhas funções e responsabilidades na empresa.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

6- Tenho autonomia suficiente para desempenhar minhas funções.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

AMBIENTE DE TRABALHO

7- O ambiente de trabalho é colaborativo e respeitoso.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

8- O ambiente de trabalho é organizado e propício para a execução das minhas tarefas.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

9- Meu salário é compatível com minhas responsabilidades e com o mercado de trabalho.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

10- Os benefícios oferecidos pela empresa (plano de saúde, vale-alimentação, etc.) são satisfatórios.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

11- As condições físicas do ambiente de trabalho são adequadas.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo

- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

12- Tenho segurança no ambiente de trabalho.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

13- Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

FATORES HIGIENICOS DO TRABALHO

14- Os gestores incentivam a comunicação aberta e transparente com a equipe.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

15- Existe um bom fluxo de comunicação entre os colaboradores e a gestão.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

16- As políticas de gestão de pessoal da empresa são claras e justas.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

17- As regras e políticas da empresa são de fácil acesso.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

FATORES MOTIVACIONAIS DO TRABALHO**18- Existe um plano de carreira estruturado na empresa.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

19- Sinto-me reconhecido(a) pelos meus esforços e resultados alcançados.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

20- A empresa incentiva a capacitação e desenvolvimento profissional dos colaboradores.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente

- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

21- Tenho oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional na empresa.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

22- Meu trabalho me proporciona um senso de realização pessoal.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

23- Recebo feedbacks construtivos sobre o meu desempenho.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente

24- Tenho desafios que me motivam a melhorar constantemente.

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Concordo totalmente