



Aline Tatiane da Silva

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**FATORES DE SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO
TRABALHO: um estudo de caso em uma agroindústria de Mato
Grosso do Sul**

Orientador: Prof. Dr. Fábio da Silva Rodrigues

Naviraí-MS



2023

FATORES DE SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: um estudo de caso em uma agroindústria do Mato Grosso do Sul

Aline Tatiane da Silva

RESUMO

O objetivo do presente trabalho foi identificar os fatores relacionados a satisfação e motivação no trabalho em uma agroindústria do Mato Grosso do Sul (MS), a partir da percepção dos colaboradores. O estudo trata-se de uma pesquisa quantitativa, de caráter descritiva estatística, no qual foi realizada pesquisa de campo com aplicação de aproximadamente 200 questionários *online*, e devolução de 43 questionários respondidos, nos quais os respondentes expressaram seu nível de concordância ou discordância às afirmações apresentadas. Com base nos resultados alcançados, pode-se considerar que os colaboradores trabalham motivados, e que tal motivação está ligada não somente ao fator financeiro, mas também ao fator físico do ambiente e ao clima organizacional como um todo.

Palavras-chave: Motivação; Benefícios; Reconhecimento; Satisfação; Agroindústria.

1 INTRODUÇÃO

Acredita-se que a motivação dos colaboradores pode ser considerada um dos fatores mais importantes da empresa, isto porque segundo Robbins; Judge; Sobral (2010, p. 196) ela pode ser entendida como “o processo responsável pela intensidade (quantidade), direção (qualidade) e persistência (duração) dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Portanto, tal aspecto não deve ser desconsiderado pela gestão. Acredita-se que determinados colaboradores deixem as empresas por insatisfação, muitas vezes, desmotivados pela ausência de reconhecimento. Contudo, tal reconhecimento não necessariamente deve ser financeiro.

Quando apenas financeiro, após alguns meses essa motivação vai se esvaindo, e é preciso trazer esse sentimento de volta com a motivação emocional, com o reconhecimento utilizando palavras que demonstrem a importância daquele colaborador para a empresa” (Rede Jornal Contábil, 2022). Ainda sobre motivação e dinheiro Chiavenato (2002) apresenta que o dinheiro, de forma geral, não se apresenta como aspecto motivacional de maior importância, sobretudo pela incorreta aplicação, exceto quando o colaborador acredita que sua remuneração será consequência de sua produtividade.

Existem várias maneiras de motivar um colaborador, contudo, para isso é preciso compreender a necessidade de cada um, uma vez que se trata de um processo particular, próprio de cada indivíduo. Diante do exposto, o presente trabalho visa, com base nas teorias motivacionais, analisar o nível de motivação e satisfação no trabalho dos colaboradores de uma empresa agroindustrial de Mato Grosso do Sul (MS) a partir da percepção dos colaboradores.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Administração de Pessoas

A administração de pessoas ou administração de recursos humanos (ARH) pode ser definida como “[...] o processo de captação, desenvolvimento, avaliação, remuneração de pessoas e de lidar com as relações de trabalho, com a saúde e a segurança e com as preocupações sobre o senso de justiça” (Dessler 2014, p. 2).

Marras (2016), diz que a ARH pode ser entendida ainda como um grupo de subsistemas que correspondem individualmente por cada função dentro da empresa de acordo com o formato organizacional de cada uma, podendo ser subdivididos por até 8 subsistemas, sendo eles: Recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, remuneração ou cargos e salários, higiene e segurança do trabalho, departamento pessoal, relações trabalhistas, serviços gerais e consultoria interna. (Marras, 2016)

Chiavenato aborda ainda a Gestão Humana como um processo e considera que há 5 processos básicos, sendo: Provisão: Quem irá trabalhar na organização; Aplicação: O que as pessoas farão na organização; Manutenção: Como manter as pessoas trabalhando na organização; Desenvolvimento: Como preparar e desenvolver as pessoas na organização; Controle de pessoas: Como saber quem são e o que fazem as pessoas na organização (Chiavenato, 2002).

Além dos aspectos apresentados acima, dentro da gestão humana é preciso considerar a motivação dos colaboradores.

2.2 Motivação

Conforme afirma Minicucci (1995), motivação é uma força que incentiva o indivíduo a atingir um objetivo, podendo ser essa força positiva ou negativa, onde a positiva nos aproxima do objetivo e a negativa nos afasta. Para Gomes e Quelhas (2003) o significado do termo motivação varia de acordo com a linha teórica dos autores. Ambos dizem que o conceito de



motivação pode variar desde a resposta de indivíduos a estímulos até a afirmação de que nenhuma pessoa pode motivar a outra, isto porque quando falamos em motivação falamos de algo que vem do interior de cada um.

Ademais, segundo Soto (2011, p. 118)

A motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.

Por outro lado, quando falamos em incentivo, estamos falando de algo externo, algo que é oferecido às pessoas como forma de estimular o bom desempenho. Para Soto (2011), estudar a motivação vai nos permitir entender e conhecer o comportamento humano, o que nos permite antever e controlá-lo, utilizando-se de necessidades que impulsionam o comportamento. As necessidades, por sua vez, podem comumente ser chamadas de impulsos, uma vez que este termo é utilizado para designar quaisquer motivos fisiológicos, ou déficits corporais (fome, sede, etc).

No âmbito da administração e do comportamento humano, ao decorrer das décadas foram fundamentadas diversas teorias acerca das necessidades e motivações do ser humano.

Quanto à motivação no trabalho, sabe-se que é a vontade de exercer níveis elevados de esforços em direção aos objetivos organizacionais ou (laborais) condicionados pela capacidade de esforço para satisfazer alguma necessidade individual. (Esteves, 2010). Quanto à frustração, Soto define como “bloqueio que uma pessoa sofre diante de uma meta ou objetivo” (Soto, 2011 pg. 157). Tal bloqueio pode partir de barreiras que impedem o indivíduo de atingir satisfação, tais barreiras podem ser internas e/ou externas, sendo as internas mais voltadas ao comportamento e as externas ligadas a dificuldades financeiras, familiares e sociais.

Produtividade trata-se de uma relação mensurável entre o produto obtido (resultado ou saída) e os recursos empregados de produção. No que tange aos recursos humanos, a produtividade no trabalho humano é igual ao quociente da relação de uma produção pelo tempo nela empregado. A produtividade humana depende do esforço realizado e do método racional, e sobretudo do interesse e motivação das pessoas (Chiavenato, 2002).

Deve considerar também os fatores motivacionais, neste será exposto a seguir alguns destes fatores que podem ser subdivididos em dois grupos que são apresentados no próximo tópico.

2.3 Teorias de Conteúdo da Motivação

As teorias de conteúdo da motivação que serão mencionadas a seguir, concentram-se em identificar possíveis fatores que motivam as pessoas. Serão apresentadas as abordagens de Maslow, Alderfer e Herzberg.

A motivação faz parte das necessidades humanas. Maslow sugeriu que tais necessidades estão definidas como necessidades primárias e necessidades secundárias. Cada nível da hierarquia deve ser conquistado antes que um indivíduo possa transpor o próximo (Silva, 2010). Nesse contexto, Maslow apresenta a teoria de hierarquia de necessidades. De acordo com o pesquisador, as pessoas são motivadas por seu desejo de satisfazer necessidades específicas; o mesmo organizou essas necessidades em ordem hierárquica conforme imagem 1.



Figura 1. – Hierarquias das necessidades de Maslow (Gil, 2016).

Segundo a abordagem de Maslow, as necessidades fisiológicas são aquelas consideradas básicas de sobrevivência como comer, tomar água, dormir e respirar. As necessidades de segurança são aquelas em que o indivíduo se sente seguro, como ter um emprego, ter estabilidade financeira etc. As necessidades de amor/relacionamento são aquelas que dizem respeito ao círculo de amizade e de relacionamentos amorosos. As necessidades de estima estão relacionadas a auto realização, confiança, auto estima etc. E por fim, as necessidades de realização pessoal, que são aquelas acerca da independência, autonomia e crescimento pessoal e profissional.

Outra abordagem interessante é a teoria ERG, proposta por Clayton Alderfer, que se assemelha a teoria de Maslow, por também considerar que a motivação se divide em três tipos

de necessidades hierarquicamente dispostas. No entanto, ele reduz os cinco níveis de Maslow a apenas 3 níveis conforme imagem 2.

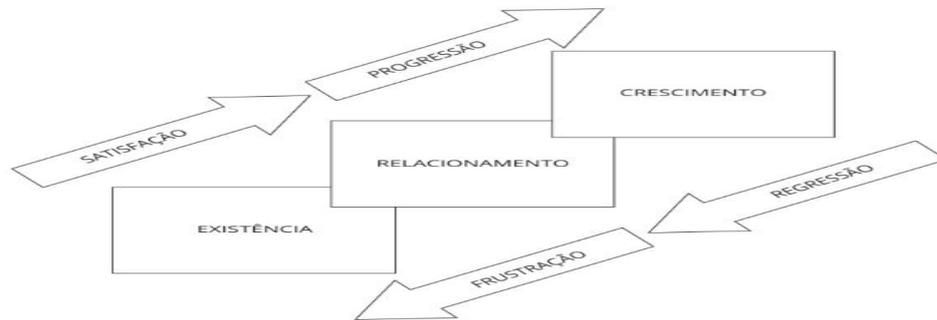


Figura 2 – A teoria ERG (Gil, 2016).

Segundo Hitt (2013, p. 174), a teoria ERG difere da teoria de Maslow de duas maneiras opostas. A primeira é quanto a noção de preponderância não estabelecida na teoria de Alderfer, isto porque segundo o autor “as necessidades de existência de uma pessoa não necessariamente precisam estar satisfeitas antes que ela venha a se preocupar com o seu relacionamento com as outras pessoas”. Já a segunda se refere a satisfação de uma necessidade em relação a permanência da motivação, isto é, uma pessoa quando satisfeita com seus relacionamentos, mas insatisfeita com seu crescimento, tem maior desejo em relação a suas necessidades de relacionamento. Alderfer denominou este aspecto como frustração-regressão.

Já a terceira abordagem apresentada é a teoria dos dois fatores ou bifatorial. A teoria dos dois fatores foi fundamentada na década de 60 por Frederick Herzberg, e apesar de apresentar algumas semelhanças com as demais teorias das necessidades já mencionadas, está focaliza as recompensas e os resultados.

Os fatores motivacionais estão relacionados à realização, ao reconhecimento, à responsabilidade e ao progresso, todos eles referentes ao conteúdo do trabalho e às recompensas ao desempenho profissional. Os fatores higiênicos, por sua vez, estão ligados ao salário, às condições de trabalho e à política da instituição (Oliveira, Barbosa Hegedus, 2017).

| FATORES MOTIVACIONAIS | FATORES HIGIÊNICOS |
|---|--|
| Realização pessoal e profissional | Políticas organizacionais |
| Reconhecimento | Relacionamento supervisor/ subordinado |
| Responsabilidade e Desenvolvimento profissional | Condições físicas do trabalho |
| Conteúdo do Cargo | Relacionamento com os colegas |
| Autonomia | Salário e benefícios |
| Criatividade, Inovação do Trabalho e Participação | Vida pessoal |
| | Comunicação |
| | Segurança |

Fonte: adaptado de Maciel e Sá (2007).

Quadro 1 - Maciel e Sá (2007) *apud* Gross 2017.

2.4 Teorias de processo da motivação

Enquanto as teorias de conteúdo citadas acima focam em fatores que motivam as pessoas, as teorias de processo dizem respeito ao processo mediante tais fatores interatuam para gerar a motivação. Serão abordadas as contribuições teóricas de Vroom, Adams, Locke e McClelland.

Proposta por Victor Vroom, a teoria da expectativa ou expectância, afirma que as pessoas consideram três fatores ao decidirem como devem direcionar seus esforços (Hitt, 2013). O primeiro fator é a expectativa, ele trabalha a probabilidade que certo esforço pode gerar melhora no desempenho. O segundo fator é a instrumentalidade, que é a probabilidade que certo desempenho pode gerar melhores resultados. E o terceiro fator é a valência, que é a satisfação esperada pelo indivíduo, relativa a cada resultado do desempenho.

A teoria da equidade, desenvolvida por J. Stacy Adams, diz que, os colaboradores estão em constante observação, de modo a comparar aquilo que lhe foi dado como recompensa por determinada atividade, com o que foi oferecido aos colegas de trabalho, neste sentido, pode-se notar a busca por um tratamento justo, ou como mencionado por alguns teóricos, a busca pela equidade. Para Hitt (2013, p.172):

A teoria da equidade é a teoria da motivação que sustenta que a motivação é baseada na avaliação feita por uma pessoa sobre a proporção de resultados ou recompensas que ela recebe por sua contribuição no trabalho, comparada com a mesma proporção referente uma outra pessoa utilizada como paradigma.

Desenvolvida por Edwin Locke, a teoria da fixação de objetivos “postula que os objetivos reforçam o desempenho do ser humano, uma vez que afetam o esforço, a persistência e o direcionamento do comportamento” (Hitt, 2013, p. 174). Observou-se ainda que a fixação de objetivos aumenta a motivação dos colaboradores em diversas áreas do trabalho (Hitt, 2013).

Por fim, a teoria das necessidades, desenvolvida nos anos 1960 por David McClelland, põe em destaque as necessidades adquiridas, ou seja, necessidades que são desenvolvidas por meio de experiências pessoais ao longo da vida (Teixeira, 1998 apud Gomes, 2008). McClelland subdividiu as necessidades que podem ser desenvolvidas em três etapas, são elas:

Necessidade de realização, está diz respeito ao anseio por atingir objetivos específicos, enfrentar desafios, se superar fazendo algo melhor a cada dia. Para Robbins, (2009 pg. 138) “[...] algumas pessoas parecem ter inclinação natural para o sucesso. Elas buscam a realização



pessoal mais que a recompensa pelo sucesso em si. Desejam fazer alguma coisa melhor ou mais eficiente do que já foi feito no passado”. Essa compulsão compõe a necessidade de realização.

Necessidade de poder, diz respeito ao desejo de ser responsável pelo desempenho dos demais. A necessidade de poder é o desejo de ter influência e de controlar as pessoas. Indivíduos com alta necessidade de poder gostam de estar no “comando” buscam influenciar as pessoas, preferem situações competitivas e de status e tendem a preocupar-se mais com o prestígio e a influência do que propriamente com o desempenho eficaz (Robbins, 2009).

Necessidade de Afiliação, refere-se às pessoas que dão preferência a cooperação, optam por se relacionar amigavelmente e não gerar competição (Robbins, 2009).

3 Metodologia

A partir do objetivo da pesquisa, o referencial teórico foi construído por meio de pesquisa bibliográfica, acerca do que já foi discutido sobre as teorias de motivação e frustração e sua atuação no mercado de trabalho. Foi realizada uma pesquisa de campo por meio de questionários com o intuito de compreender o impacto das políticas motivacionais e de benefícios na produtividade de uma empresa do ramo frigorífico de Naviraí - MS. “A pesquisa bibliográfica é primordial na construção da pesquisa científica, uma vez que nos permite conhecer melhor o fenômeno em estudo. Os instrumentos que são utilizados na realização da pesquisa bibliográfica são: livros, artigos científicos, teses, dissertações, anuários, revistas, leis e outros tipos de fontes escritas que já foram publicados” (Sousa, Oliveira e Alves, 2021, pg. 66).

Para Marconi e Lakatos (2010, pg. 57) “A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo [...]”. Já a pesquisa de campo “caracteriza as investigações em que para além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se coletam dados junto de pessoas, utilizando diversos tipos de pesquisa.” Fonseca (2022, pg. 37).

Quanto à abordagem, o presente trabalho é de natureza quantitativa, e de caráter descritivo estatístico. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever causas de fenômeno, as relações entre as variáveis, etc. (Fonseca, 2002, pg. 20)

Por pesquisa descritiva entende-se aquela que busca principalmente descrever, analisar ou verificar as relações entre fatos e fenômenos (variáveis), ou seja, tomar conhecimento do que, com quem, como e qual a intensidade do fenômeno em estudo. Como instrumento de pesquisa utilizou-se observação em campo, a fim de captar o máximo da realidade vivenciada

no chão de fábrica, e o questionário. “[...] observação é a base de toda investigação no campo social, tornando-se, assim, imprescindível em qualquer processo de pesquisa científica.” (Richardson, 1999 *apud* Matias, 2019). Já para Fachini (2005, p.147)

O questionário consiste em um elenco de questões que são submetidas a certo número de pessoas com o intuito de coletar informações. E, para que a coleta de informações seja significativa, é importante verificar como, quando e onde obtê-las. Há várias formas de se coletar informações por meio de um questionário. As mais utilizadas são: pessoalmente, por via postal, por malote, por telefone, por um portador etc.

Optou-se por este meio devido sua fácil aplicação, uma vez que os questionários podem ser entregues para que os participantes respondam quando for conveniente, outro aspecto pelo qual optou-se pelo questionário é a garantia de anonimato do respondente, fator este que contribui grandemente para a franqueza nas respostas, além disto as questões são padronizadas o que garante uniformidade nas mesmas.

O questionário utilizado foi elaborado por Felipe Gross, baseado nos fatores motivação de Herzberg uma adaptação de outro questionário, elaborado por Batitucci (2000), o qual refere-se a uma Pesquisa sobre a Situação Motivacional na Organização na percepção dos funcionários e está embasado, principalmente na Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, o mesmo analisa o perfil de satisfação das necessidades básicas individuais. O questionário é dividido em dois blocos, sendo o primeiro somente para identificação do respondente e o segundo com as perguntas relacionadas ao ambiente de trabalho.

Para coletar os dados, o questionário foi enviado via *WhatsApp* focando apenas nos colaboradores do chão de fábrica, ressaltando também que o questionário foi aplicado sem qualquer relação com a empresa em questão para não influenciar nas respostas.

4 Apresentação e Análise dos resultados

Para análise de dados foi realizado coleta de questionários com alguns colaboradores de uma empresa agroindustrial de MS, a qual emprega cerca de 1000 colaboradores e exporta para países como Chile, Estados Unidos, Rússia, Malásia, Filipinas, Países da União Europeia, entre outros. Empregando mais 270 mil colaboradores ao redor do mundo, e uma das líderes globais em produção de alimentos à base de proteína, a empresa atua no mercado a 70 anos e desde então está presente no mercado em diversos ramos, tais como carne in natura, enlatados, produtos de higiene e limpeza entre outros, ao longo dos anos conquistou reconhecimento de entidades mais de 30 certificações em temas de meio ambiente,

qualidade e segurança alimentar e responsabilidade social entre elas, ISO 9001, ISO 50001, PAACO, BRGS.

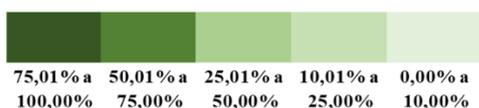
Para coleta, foram aplicados aproximadamente 200 questionários *online*, destes, retornaram 43 questionários respondidos, nos quais os respondentes expressaram seu nível de concordância ou discordância às afirmações apresentadas.

4.1 Análise dos Dados

A análise de dados foi realizada através da ferramenta de tabela disponibilizada pelo *Google Forms* considerando o percentual de concordância com as afirmações apresentadas, conforme tabelas apresentadas a seguir:

Tabela 1: Tabela de Análise Motivacional (Dados da pesquisa)

| Afirmação | Discordo totalmente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo Totalmente | Sem condições de opinar |
|---|---------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------|-------------------------|
| Eu estou satisfeito com a atividade que realizo na empresa. | 6,98% | 0,00% | 4,65% | 62,79% | 25,58% | 0,00% |
| Tenho o devido reconhecimento dos superiores pelo trabalho que realizo. | 6,98% | 2,33% | 13,95% | 62,79% | 11,63% | 2,33% |
| Percebo que meu superior confia em mim. | 2,33% | 2,33% | 2,33% | 60,47% | 32,56% | 0,00% |
| A empresa me oferece treinamento prático de como realizar as tarefas. | 6,98% | 0,00% | 6,98% | 69,77% | 16,28% | 0,00% |
| Gosto da minha função de trabalho, do que faço/exerço. | 4,65% | 0,00% | 0,00% | 55,81% | 37,21% | 2,33% |
| Consigo utilizar minhas competências/habilidades para realizar as atividades. | 0,00% | 0,00% | 6,98% | 62,79% | 30,23% | 0,00% |
| Tenho liberdade para tomar atitudes sozinhas. | 16,28% | 2,33% | 25,58% | 44,19% | 11,63% | 0,00% |
| A empresa está sempre buscando novas ideias de melhorar o trabalho. | 16,28% | 2,33% | 0,00% | 60,47% | 20,93% | 0,00% |
| Tenho liberdade para criar novas ferramentas de trabalho. | 16,28% | 2,33% | 11,63% | 55,81% | 13,95% | 0,00% |
| A empresa estimula os colaboradores a dar sugestões de melhoria. | 2,33% | 2,33% | 2,33% | 60,47% | 32,56% | 0,00% |
| O relacionamento entre eu e meu supervisor é bom. | 2,33% | 0,00% | 0,00% | 41,86% | 55,81% | 0,00% |
| Tenho um diálogo aberto com meu supervisor. | 0,00% | 2,33% | 0,00% | 65,12% | 32,56% | 0,00% |
| Meu superior sempre passa informações claras para poder desempenhar bem a tarefa. | 2,33% | 0,00% | 2,33% | 65,12% | 30,23% | 0,00% |
| O meu trabalho interfere de forma positiva a minha vida pessoal. | 9,30% | 0,00% | 18,60% | 58,14% | 9,30% | 4,65% |
| Sinto-me motivado à vir ao trabalho. | 11,63% | 0,00% | 2,33% | 58,14% | 25,58% | 2,33% |



Fonte: Dados coletados pela autora (2023)

Na tabela 1 foram consideradas as afirmações acerca de fatores pessoais, considerando os de maior impacto. Assim, pode-se notar que os colaboradores da JBS de Naviraí estão satisfeitos no que se refere à atividade executada, reconhecimento, confiança e autonomia,



quanto aos superiores e à administração da empresa como um todo, totalizando uma média de 58,91% assinaladas “concordo” e 25,74% “concordo totalmente”.

Assim como na teoria bifatorial proposta por Herzberg

Os fatores de ordem intrínseca, denominados “motivadores”, incluem variações de caráter mais pessoais, como as de realização, reconhecimento, sentido de responsabilidade, atração e desafio do próprio trabalho, possibilidade de progresso e crescimento psicológico.” (Pérez-Ramos, 1990, pg. 3).

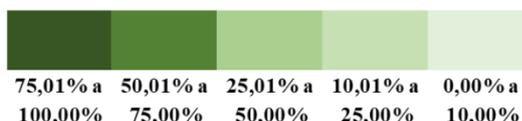
Quanto ao item “Sinto-me motivado a vir ao trabalho” 54,18% afirmaram que concordam e 25,58% afirmaram que concordam totalmente, somando 83,72% dos respondentes, isso nos mostra que os meios adotados pela empresa estão sendo benéficos aos colaboradores.

Ainda em torno da tabela 1 pode-se notar dois itens chamando atenção ao exibir um percentual considerável de discordância, ambos relacionado a autonomia dos colaboradores e com o mesmo resultado de 16,28% discordando totalmente e 2,33% discordando, totalizando 16,61% dos respondentes em cada um dos itens.

Analisando o primeiro item “tenho liberdade para tomar atitudes sozinho”, durante pesquisa de campo dentro da área produtiva da indústria foi possível observar que grande parte das ações tomadas acerca da produção necessitam de validação com o coordenador da área e em alguns casos específicos com o gerente industrial, fato este que apesar de fazer parte da rotina, pode justificar o resultado negativo apresentado. O segundo item, “tenho liberdade para criar novas ferramentas de trabalho” também recebeu 16,61% de respostas negativas entre discordo totalmente e discordo, quanto a este pode-se levar em consideração o mesmo ponto.

Tabela 2: Tabela de Análise Motivacional (Dados da pesquisa)

| Afirmção | Discordo totalmente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo Totalmente | Sem condições de opinar |
|--|---------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------|-------------------------|
| As instalações do ambiente de trabalho são agradáveis (banheiros, vestiários, restaurantes, área de descanso). | 11,63% | 4,65% | 4,65% | 53,49% | 25,58% | 0,00% |
| O ambiente de trabalho é bom (iluminação, ventilação, temperatura, ruídos). | 9,30% | 4,65% | 2,33% | 62,79% | 20,93% | 0,00% |
| A empresa disponibiliza um ambiente de trabalho limpo. | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 67,44% | 32,56% | 0,00% |
| A empresa disponibiliza materiais e equipamentos adequados para realização do trabalho. | 2,33% | 0,00% | 2,33% | 60,47% | 34,88% | 0,00% |
| A empresa oferece EPI's para trabalhar com mais segurança. | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 51,16% | 48,84% | 0,00% |
| A empresa se preocupa com a segurança dos seus colaboradores. | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 51,16% | 48,84% | 0,00% |

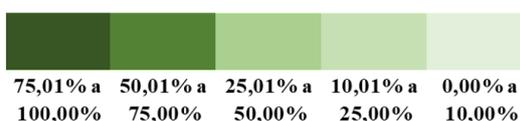


Fonte: Dados coletados pela autora (2023)

Na tabela 2 foram considerados os fatores acerca do ambiente de trabalho como um todo, também citado na teoria bifatorial de Herzberg como fator higiênico, uma vez que “os fatores extrínsecos, são chamados de “fatores de higiene”, porque incluem aspectos de natureza preventiva e ambiental, não relacionados diretamente com a tarefa ou trabalho em si mesmo. (Pérez, 1990, pg. 3). Ainda na tabela 2, podemos observar que 57,75% dos respondentes concordam com as afirmações apresentadas e 35,27% concordam totalmente, contudo a afirmação “as instalações de trabalho são agradáveis (banheiros, vestiários, restaurante, área de descanso) recebeu um total de 16,28% entre discordo totalmente e discordo o que evidencia que há oportunidade nos fatores higiênicos da empresa.

Tabela 3: Tabela de Análise Motivacional (Dados da pesquisa)

| Afirmção | Discordo totalmente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo Totalmente | Sem condições de opinar |
|---|---------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------|-------------------------|
| Meu salário é equivalente ao trabalho que realizo. | 18,60% | 2,33% | 25,58% | 39,53% | 11,63% | 2,33% |
| Meu salário está de acordo com o que o mercado paga no mesmo setor. | 18,60% | 2,33% | 23,26% | 41,86% | 4,65% | 9,30% |
| Os benefícios que a empresa proporciona são bons. | 16,28% | 4,65% | 4,65% | 65,12% | 9,30% | 0,00% |



Fonte: Dados coletados pela autora (2023)

Por fim, analisando a tabela 3, na qual estão centralizadas afirmações a respeito de salário e benefícios é possível notar certa insatisfação, visto que no item “Meu salário é equivalente ao trabalho que realizo”, apenas 39,53% concordaram e 25,58% não souberam opinar e 18,60% discordam totalmente, para tal foi evidenciado em campo que a empresa reconhece a oportunidade e já traça estratégias para reverter tal insatisfação.

Em contrapartida, na afirmação “Os benefícios que a empresa proporciona são bons.” 65,12% concordam, 9,30% concordam totalmente somando 74,42% de afirmações positivas, 6,65% discordam e 16,28% discordam totalmente, somando apenas 20,93% de respostas negativa, o que evidencia que apesar o salário não ser tão satisfatório os benefícios o complementam e de modo geral os colaboradores estão sentindo-se satisfeitos e motivados.

Por fim, após análise de dados foi possível observar que os colaboradores da empresa analisada se sentem motivados e satisfeitos ao que se refere aos fatores motivacionais e higiênicos da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo identificar os fatores relacionados a satisfação e motivação no trabalho em uma agroindústria do MS, a partir da percepção dos colaboradores.

A partir da coleta de dados por meio de aplicação de questionário foi possível identificar quais aspectos motivacionais os colaboradores consideram mais relevantes.

Conforme análise de dados a maioria dos respondentes concordou que se sentem motivados a vir ao trabalho isso evidencia que os meios adotados pela empresa estão sendo benéficos aos colaboradores, quanto aos aspectos higiênicos observou-se que há oportunidades de melhoria visto que a maioria das respostas foram negativas, contudo foi possível concluir que de modo geral no que se refere à atividade executada, reconhecimento, confiança e autonomia, quanto aos superiores e à administração da empresa como um todo, os colaboradores estão satisfeitos.

Por fim, como sugestão para posteriores pesquisas, pode-se buscar aprofundar-se nos aspectos motivacionais mais relevantes individualmente e aplicar uma pesquisa de campo voltada aos gestores com foco na produtividade para melhor compreensão dos impactos de tais aspectos.



REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, D. **Metodologia de pesquisa em Administração**. Uma abordagem prática, Atlas S.A 2005.
- BATITUCCI, M. D. **Recursos Humanos 100%**: A função do RH no terceiro milênio. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2000.
- BERSON, A. A. **Motivação das organizações**: a importância do colaborador. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – FEMA. 2015.
- BOOG, G. **Manual de gestão de pessoas e equipes** - Volume 1, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**, 7ª Edição, ATLAS S.A, São Paulo. 2002
- DESSLER, G. **Administração de recursos humanos**, 3ª Ed 2014.
- ESTEVES, T. M. **Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Resultados Organizacionais**: Estudos, Controvérsias Teóricas e Metodológicas. 2010
- FACHINI, O. **Fundamentos da metodologia**. Saraiva, 6ª Ed. 2005.
- FERREIRA, A.; BOAS, A. A. V.; ESTEVES, R. C. P. M. **Teorias de Motivação**: Um Estudo de Caso Sobre a Percepção das Lideranças. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Universidade Estadual do Ceará, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. **Teoria geral da Administração** – Dos Clássicos a Pós Modernidade. Atlas, 2016.
- GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.
- GOMES, A. A. P.; QUELHAS, O. L. G. D.S. **A motivação no ambiente organizacional**. Revista produção Online. Santa Catarina.
- GROSS, F., M. **O nível de motivação dos colaboradores de uma empresa do Vale do Taquari**, 2017.
- HITT, M. A. MILLER, C. **Comportamento Organizacional**. 3ªEd, LTC, 2013.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING. Disponível em <<<https://www.ibccoaching.com.br/portal/vida-profissional/entenda-como-funciona-teoria-da-eguidade-fundamental-equipe-de-trabalho/>>>. Acesso em: 15/06/2020 às 17:23h
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**, 7ª ed. Atlas S.A 2010.



MATIAS, P. J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. -- [3. Rempr.]. – São Paulo: Atlas, 2019.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à Administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.

OLIVEIRA, J. C.; BARBOSA, K. L.; HEGEDUS, C. E. N. **Um estudo de caso dos fatores motivacionais na Universidade Federal do Espírito Santo** – Campus de Alegre, 2017.

PÉREZ-RAMOS, J. **Motivação no trabalho**: abordagens teóricas . Psicologia USP, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990. DOI: 10.1590/S1678-51771990000200004. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/34427>. Acesso em: 11 dez. 2023.

PIANA, MC. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional [online]**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 233 p. ISBN 978-85-7983-038-9. Available from SciELO Books. Acesso em 01/07/2020

RECONHECIMENTO É A CHAVE....Disponível em <<<https://www.jornalcontabil.com.br/reconhecimento-e-a-chave-para-fidelizar-um-bom-colaborador/>>>. Acesso em outubro de 2023.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**, 8ª Ed, 2009.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2010.

SIGNIFICADO DE MOTIVAÇÃO. Disponível em <<<https://www.dicio.com.br/motivacao/>>>. Acesso em 28/04/2020 às 16:35

SILVA, M. L. F. **Comportamento Organizacional**.: Um estudo feito com os Servidores Técnico-Administrativos em uma das Unidades Funcionais no HC/UFMG. 2010. Universidade Federal de Minas Gerais

SILVA, S. G. **Motivação e Produtividade no trabalho**: O caso dos Estivadores do Porto da Praia, 2008

SOTO, E. **Comportamento Organizacional. O impacto das emoções**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. **A Pesquisa Bibliográfica**: Princípios e Fundamentos. Cadernos da Fucamp, v. 20, n. 43, p. 64-83/2021.

APÊNDICE I

Questionário

| Afirmiação | Discordo totalmente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo Totalmente | Sem condições de opinar |
|---|---------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------|-------------------------|
| 1. Eu estou satisfeito com a atividade que realizo na empresa. | | | | | | |
| 2. Tenho chances de crescimento na empresa. | | | | | | |
| 3. Sou reconhecido na empresa pelo trabalho que faço. | | | | | | |
| 4. Tenho o devido reconhecimento dos superiores pelo trabalho que realizo. | | | | | | |
| 5. Percebo que meu superior confia em mim. | | | | | | |
| 6. Recebo feedback (retorno) frequentemente sobre avaliação do meu trabalho. | | | | | | |
| 7. A empresa oferece para mim a oportunidade de ter novos desafios. | | | | | | |
| 8. A empresa me proporciona cursos para melhorar meu trabalho. | | | | | | |
| 9. A empresa me oferece treinamento prático de como realizar as tarefas. | | | | | | |
| 10. Gosto da minha função de trabalho, do que faço/exerço. | | | | | | |
| 11. Consigo utilizar minhas competências/habilidades para realizar as atividades. | | | | | | |
| 12. Sempre faço a mesma coisa, tornando o serviço chato. | | | | | | |
| 13. Tenho liberdade para tomar atitudes sozinhas. | | | | | | |
| 14. Faço meus deveres sem pedir para meus superiores. | | | | | | |
| 15. Meu supervisor fica a todo instante cobrando minhas tarefas. | | | | | | |
| 16. A empresa está sempre buscando novas ideias de melhorar o trabalho. | | | | | | |
| 17. Tenho liberdade para criar novas ferramentas de trabalho. | | | | | | |
| 18. A empresa estimula os colaboradores a dar sugestões de melhoria. | | | | | | |
| 19. Se a empresa mantiver o atual formato de administração, terá um futuro excelente. | | | | | | |
| 20. Concordo com as regras que são estabelecidas pela empresa. | | | | | | |
| 21. Acho boa a maneira que a empresa é administrada hoje. | | | | | | |
| 22. O relacionamento entre eu e meu supervisor é bom. | | | | | | |
| 23. Tenho um relacionamento de respeito | | | | | | |



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| com meus superiores. | | | | | | |
| 24. Tenho um diálogo aberto com meu supervisor. | | | | | | |
| 25. As instalações do ambiente de trabalho são agradáveis (banheiros, vestiários, restaurantes, área de descanso). | | | | | | |
| 26. O ambiente de trabalho é bom (iluminação, ventilação, temperatura, ruídos). | | | | | | |
| 27. A empresa disponibiliza um ambiente de trabalho limpo. | | | | | | |
| 28. Meu salário é equivalente ao trabalho que realizo. | | | | | | |
| 29. Meu salário está de acordo com o que o mercado paga no mesmo setor. | | | | | | |
| 30. Os benefícios que a empresa proporciona são bons. | | | | | | |
| 31. Tenho um relacionamento bom com meus colegas do mesmo setor de trabalho na empresa. | | | | | | |
| 32. Trato com respeito todos os colegas. | | | | | | |
| 33. Tenho um relacionamento bom com colegas de outro setor de trabalho na empresa. | | | | | | |
| 34. Problemas de trabalho ficam no trabalho, não levo para casa. | | | | | | |
| 35. Geralmente preciso ficar depois do horário para terminar as tarefas. | | | | | | |
| 36. O meu trabalho interfere de forma positiva a minha vida pessoal. | | | | | | |
| 37. Meu superior sempre passa informações claras para poder desempenhar bem a tarefa. | | | | | | |
| 38. A empresa tem um processo de comunicação clara. | | | | | | |
| 39. Os colaboradores sempre são informados das decisões tomadas pela empresa. | | | | | | |
| 40. A empresa disponibiliza materiais e equipamentos adequados para realização do trabalho. | | | | | | |
| 41. A empresa oferece EPI's para trabalhar com mais segurança. | | | | | | |
| 42. A empresa se preocupa com a segurança dos seus colaboradores. | | | | | | |
| 43. Sinto-me motivado à vir ao trabalho. | | | | | | |