

ANÁLISE SOBRE A CONCEPÇÃO ENTRE FUNCIONÁRIOS E GESTÃO EMPRESARIAL: FATORES QUE INTERFEREM NA MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO INDUSTRIAL

ANALYSIS OF THE CONCEPTION BETWEEN EMPLOYEES AND BUSINESS MANAGEMENT: FACTORS THAT INTERFERE WITH MOTIVATION AND SATISFACTION IN INDUSTRIAL WORK

Taise Emanuelli Roesler¹

Raquel Fleig²

Délcio Pereira³

Iramar Baptistella do Nascimento⁴

RESUMO: O objetivo foi avaliar a concepção dos funcionários sobre a gestão empresarial por meio dos fatores que interferem na motivação e satisfação no ambiente de trabalho de uma empresa de cerâmica. Trata-se de um estudo exploratório-descritivo com abordagem quali-quantitativa. Os resultados mostraram que as variáveis relacionadas ao tempo de serviço e a presença de filhos na família são relevantes no comportamento do funcionário. Da mesma forma, os valores significativos quanto ao reconhecimento do líder por parte dos operários e a infraestrutura no ambiente de trabalho ($p < 0,05$). O impacto sobre as relações entre gestores e a satisfação dos funcionários está diretamente ligado ao fator liderança, o que comprova que o gestor com boas práticas e adquirindo habilidades de liderança poderá incentivar a motivação e gerar melhores índices de satisfação dos colaboradores de uma empresa. O reconhecimento por parte da empresa foi o fator de maior interferência na motivação dos colaboradores, sendo esta uma razão a ser explorada, visto que é uma prioridade que gera satisfação tanto no ambiente de trabalho quanto no desempenho da equipe.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão; Motivação; Processo Produtivo; Trabalhador.

ABSTRACT: The objective was to evaluate the employees' conception of business management through the factors that interfere with motivation and satisfaction in the work environment of a ceramics company. This is an exploratory-descriptive study with a quali-quantitative approach. The results showed that variables related to length of service and presence of children in the family are relevant in employee behavior. Likewise, significant values regarding the recognition of the leader by the workers and the infrastructure in the work environment ($p < 0.05$). The impact on the relationship between managers and employee satisfaction is directly linked to the leadership factor, which proves that the manager with good practices and acquiring leadership skills will be able to motivate and generate better levels of employee satisfaction in a company. Recognition by the company was the factor that most interfered in the motivation of employees, which is a reason to be explored, since it is a priority that generates satisfaction both in the work environment and in the performance of the team.

KEYWORDS: Management; Motivation; Production Process; Worker.

¹ Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Graduada em Engenharia de Produção – Habilitação Mecânica (UDESC).

² Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

³ Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Doutor em Administração pela Universidade Positivo (UP).

⁴ Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Doutor em Saúde e Meio Ambiente pela Universidade da Região de Joinville (UNIVILLE).

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16
http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	periodicoscesg@gmail.com	

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o cenário empresarial se apresenta cada vez mais competitivo, as organizações precisam de forma estratégica alavancar seus índices de desempenho para se manter no mercado. A produtividade e a qualidade são respeitáveis elementos que irão influir no bom funcionamento da empresa. É extremamente importante líderes qualificados, ambientes que garantam segurança e qualidade de vida (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012).

Segundo Chiavenato (2010) é bastante oportuno que os envolvidos na instituição compreendam os conceitos da motivação humana para que possam contar com a participação irrestrita dos colaboradores. Para os autores Sant'Anna, Paschoal e Gosendo (2012) as pessoas tendem a passar grande parte da sua vida dentro das empresas. A motivação acompanhada de qualidade de vida são pontos de grande valor para que os indivíduos envolvidos na produção desempenhem suas funções com apreço.

Neste processo de incentivo existem diversos conceitos, como as concepções clássicas e tantas outras atuais, com a intenção de compreender como as circunstâncias motivacionais instigam o ser humano e interferem na sua forma de trabalhar (PEDROSO et al., 2012). Da mesma forma, as relações de prazer e motivação com os desfechos de maior eficácia e produtividade no setor industrial (CARVALHO et al., 2013).

A sociedade moderna vive um cenário turbulento e competitivo, a garantia de eficiência e otimização resultará em qualidade e produtividade, e para isso é imprescindível que o gerenciamento seja focado nos colaboradores que compõe a empresa, considerando que pessoas estimuladas desempenham suas funções com eficácia e gostam de cooperar. A qualidade de vida dentro das instituições é de grande valor para o crescimento humano e para os ciclos motivadores, propicia melhores condições para realização de tarefas, ambiente saudável e harmonioso e um sentimento de bem-estar, tornando um clima motivador (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012).

A valorização de seus cooperadores é um dos fatores primordiais e um diferencial para o sucesso organizacional (BONFANTE; OLIVEIRA; NARDI, 2015).

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

ROESLER, Taise Emanuelli. FLEIG, Raquel. PEREIRA, Délcio. NASCIMENTO, Iramar Bapstitella. *Análise Sobre a Concepção Entre Funcionários e Gestão Empresarial: Fatores Que Interferem Na Motivação e Satisfação no Trabalho Industrial.*

Desta forma, este estudo tem por objetivo avaliar a concepção dos funcionários sobre a gestão empresarial através dos fatores que interferem na motivação e satisfação no ambiente de trabalho de uma empresa de cerâmica.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

É essencial que o sistema de gestão destaque a importância dos colaboradores, uma equipe desmotivada pode frear objetivo e metas, o líder precisa antever possíveis insatisfações para que não causem impactos no bem-estar individual e resultados negativos na organização (JACINTO et al., 2018). Não apenas um salário bom, mas diversas componentes podem motivar o colaborador.

O que é apresentado no decorrer deste artigo tem o intuito de entender estas particularidades. Recursos adequados, uma boa e eficaz liderança, um clima organizacional que transmita confiança e sistemas de desempenho e recompensas que reflitam na equipe como um todo, são fatores que podem estar relacionados a um bom desempenho individual elevando níveis dos indicadores produtivos (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

De acordo com Huang (2011) a motivação é uma força estimulante para o comportamento humano dos colaboradores e ajuda a compreender os níveis do comportamento pessoal e profissional. Nesse contexto, Dialamícuia e Correia (2014) afirmaram que um cooperador pode ser produtivo quando sente que está no lugar certo e desempenha uma tarefa que o permite estimular e explorar suas competências.

Estar atualizado com a demanda global, uma boa relação entre o setor empresarial e cooperador, manter um bom ambiente de trabalho e gestores qualificados não é tarefa fácil, mas é de suma importância para o triunfo da organização (BONFANTE; OLIVEIRA; NARDI, 2015).

Para Bezerra et al. (2010) o conceito da teoria dos dois fatores é a abordagem da questão da motivação e satisfação no trabalho como fenômenos distintos. A satisfação dentro do ambiente profissional é incapaz de instigar de modo duradouro a conduta do colaborador; já quando há a motivação o ambiente torna-se mais equilibrado e os funcionários atuam com melhores desempenhos. Teorias foram

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

importantes na construção do processo de desenvolvimento de metas e motivação industrial. Dentre outras, as principais foram:

Teoria da Expectativa: Esta teoria explica como expectativas e crenças combinam-se com estímulos criando um tipo de vínculo motivacional. Essa teoria representa a ideia de que o esforço é proporcional ao resultado que se almeja alcançar. Fundamentalmente esta teoria sugere que: a) O desempenho é relativo ao esforço. b) O esforço é relativo à importância atribuída ao resultado de desempenho (recompensa). c) Se a recompensa for importante, a motivação para tal esforço será intensa. Por fim, o resultado depende do valor atribuído para a execução das tarefas (MAXIMIANO, 2007).

Teorias Contemporâneas: Robbins e Judge (2014) classificaram a teoria da definição de metas e da autoeficácia como teorias contemporâneas.

Teoria da Definição de Metas: Aproximadamente no final dos anos 60, o autor Edwin Locke sugeriu que os efeitos de trabalhar na linha de metas era uma grande fonte de motivação no processo produtivo. Metas específicas parecem funcionar como estímulo interno, as pessoas se sentem mais estimuladas quando as metas são mais difíceis, isso se deve primeiro porque metas desafiadoras envolvem a atenção e auxiliam a manter a concentração, segundo porque metas difíceis fazem com que as pessoas persistam na tentativa de alcançá-las e, por fim, metas complicadas instigam a encontrar estratégias para efetuar a tarefa ou trabalho de maneira mais eficaz (ROBBINS; JUDGE, 2014).

Teoria da autoeficácia: conhecida também como teoria cognitiva, desenvolvida por Albert Bandura, é descrita como a compreensão do funcionário sobre sua capacidade de desenvolver determinada atividade, esta teoria é dividida em quatro modos ou “crenças” que de acordo com Robbins e Judge (2014) essas quatro componentes se referem à:

1. **Maestria Prática** – ganhar experiência relevante. Se você conseguiu realizar o trabalho com sucesso no passado, maior será sua capacidade no futuro.
2. **Aprendizagem por observação** – nada mais é que quando você observa alguém fazer, considera que também pode estar apto a fazer, você se sente mais confiante quando vê alguém, por exemplo, seu amigo, realizando determinada tarefa.

3. Persuasão verbal – você se torna mais confiante porque alguém o convenceu que você tem habilidades necessárias para conquistar os objetivos.

4. Excitação Emocional – uma excitação emocional aumenta a autoeficácia, levando a um estado energizado, a pessoa fica “empolgada” e seu desempenho melhora.

Os autores sugerem uma analogia entre a teoria de definição de metas e da autoeficácia como representado na figura a seguir:

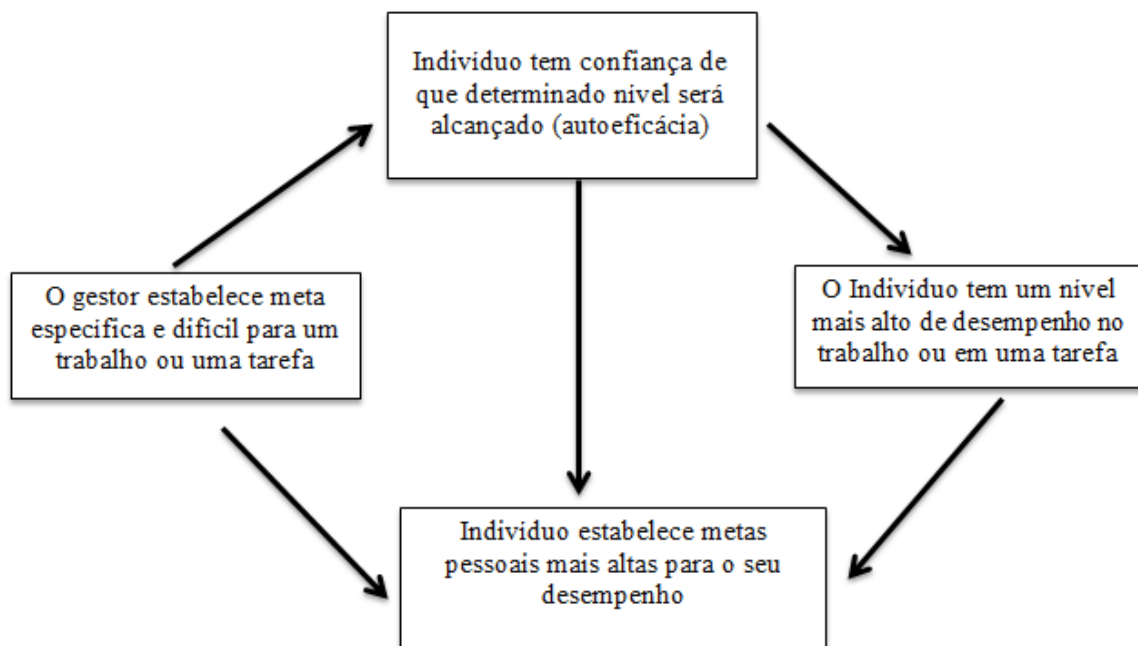


FIGURA 1: Efeitos conjugados de metas e autoeficácia no desempenho.
Fonte: Robbins e Judge (2014).

Os autores demonstraram que as teorias estão interligadas, uma não substitui a outra, a teoria de definição de metas complementa a teoria da autoeficácia, gerando assim melhores resultados. Atualmente existem diversas teorias para se entender como esses estímulos incitam o comportamento humano, este tema é extremamente importante para a organização, pois se demonstra um forte quesito para as organizações conquistarem melhores resultados (PEDROSO et al., 2012).

3 METODOLOGIA

O conteúdo empregado nesta pesquisa tem caráter qualitativo e quantitativo. É um estudo de caso, onde foi analisada uma indústria cerâmica instalada no norte de

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

ROESLER, Taise Emanuelli. FLEIG, Raquel. PEREIRA, Délcio. NASCIMENTO, Iramar Bapsttella. *Análise Sobre a Concepção Entre Funcionários e Gestão Empresarial: Fatores Que Interferem Na Motivação e Satisfação no Trabalho Industrial.*

Santa Catarina. De acordo com Severino (2017) a pesquisa é denominada um estudo de caso, onde é estabelecido um determinado objeto significativo e representativo, onde serão coletados dados e analisados rigorosamente.

Seguindo a ideia de Miguel et al. (2012) para definir uma estrutura conceitual teórica foi realizado um levantamento bibliográfico, que propiciou estabelecer os conceitos da pesquisa e identificar teorias e aspectos importantes para o estudo. Para o planejamento do caso foi estudada uma empresa do setor privado, esta foi escolhida pela facilidade para coleta de dados, localização e importância na região, o planejamento foi definido por dados obtidos através de questionário aplicado a colaboradores da empresa.

Para a coleta de dados foram aplicados 150 questionários com os colaboradores dos seguintes setores: decoração, classificação e embalagem. Os questionários foram aplicados por meio impresso com a autorização da empresa e dos funcionários. O questionário adaptado de Marotto et al. (2016) e Jacinto et al. (2018) é composto por 16 itens, com questionamentos ligados a fatores motivacionais como, liderança, satisfação quanto à remuneração e avaliação dos colaboradores quanto a aspectos relacionados à empresa. Todas as informações obtidas na coleta de dados foram inseridas no *software Microsoft Excel* versão 2016 e posteriormente verificadas por meio do *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versão 21.0.

As variáveis incluídas para análise foram: idade do trabalhador (anos), a existência ou não de filhos por parte dos trabalhadores, tempo de serviço estipulado em < 6 anos ou ≥ 6 anos, se a empresa oferece segurança quanto a acidentes de trabalho, se os operários identificam a existência de infraestrutura no ambiente de trabalho, se o trabalhadores constatam o reconhecimento dos líderes em relação as suas atividades na indústria e, consecutivamente, a verificação sobre quatro principais fatores relacionados à boa prática de liderança por parte dos gestores: inovação no trabalho, interação com os funcionários, valorização e incentivo ao trabalhador.

As variáveis quantitativas foram apontadas dentro de médias e desvios-padrão (DP) e as qualitativas (categóricas) foram analisadas por meio de frequências absolutas e relativas. Verificaram-se valores significativos no “p- valor”. Neste estudo

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

ROESLER, Taise Emanuelli. FLEIG, Raquel. PEREIRA, Délcio. NASCIMENTO, Iramar Bapsttella. *Análise Sobre a Concepção Entre Funcionários e Gestão Empresarial: Fatores Que Interferem Na Motivação e Satisfação no Trabalho Industrial.*

optou-se para análise das variáveis categóricas e escalares num valor de $p < 0,05$ e/ou um intervalo de confiança (IC) 95%.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Tabela 1 apresenta as avaliações das características gerais dos funcionários relacionadas ao trabalhador industrial, ou seja, as variáveis que podem ou não apresentar significância quanto à satisfação e/ou prazer advindo daquilo que se espera. A variável escalar correspondente à idade do trabalhador apresentou diferença (significância) entre os dois grupos ($p < 0,05$). Já as variáveis categóricas apresentaram diferenças apenas nos fatores relacionados à existência ou não de filhos e tempo de serviço.

Tabela-1 Avaliação de características gerais dos funcionários relacionadas à satisfação e insatisfação do operário de uma indústria de cerâmica situada no Planalto Norte

Características e fatores Relacionados	Grupo Satisfeito (n=57)	Grupo Insatisfeito (n=44)	p- valor (Sig.)
Idade (anos) / DP	33.8 (6.4)	26.8 (6.7)	0,000** (p<0,05)
Filhos			
Possui	42 (73,7%)	19 (43,2%)	0,002** (p<0,05)
Não possui	15 (26,3%)	25 (56,8%)	
Tempo de serviço			
< 6 anos	14 (24,6%)	32 (72,7%)	0,000** (p<0,05)
≥ 6 anos	43 (75,4%)	12 (27,3%)	

Abreviatura: Sig: significativo, dPp: valor de significância.

Fonte: Autores

A Tabela 2 apresenta as avaliações dos fatores relacionados aos trabalhadores industriais, ou seja, as variáveis que podem ou não apresentar significância quanto à satisfação. O reconhecimento do líder por parte dos operários e a infraestrutura no ambiente de trabalho apresentaram valores significativos ($p < 0,05$). Quanto aos

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

ROESLER, Taise Emanuelli. FLEIG, Raquel. PEREIRA, Délcio. NASCIMENTO, Iramar Bapstitella. *Análise Sobre a Concepção Entre Funcionários e Gestão Empresarial: Fatores Que Interferem Na Motivação e Satisfação no Trabalho Industrial.*

valores não significativos, os itens relacionados à segurança em acidentes no trabalho e fatores associados à boa prática da liderança não apontaram relevância ($p > 0,05$).

Tabela-2 Avaliação dos fatores relacionados com satisfação e insatisfação no trabalho industrial de uma indústria de cerâmica situada no Planalto Norte.

Fatores Relacionados	Grupo Satisfeito (n=57)	Grupo Insatisfeito (n=44)	p- valor (Sig.)
Segurança em acidentes no trabalho			
Oferece	56 (98,2%)	42 (95,5%)	0,579** (p>0,05)
Não oferece	1 (1,8%)	2 (4,5%)	
Infraestrutura no ambiente de trabalho			
Apresenta	41 (71,9%)	23 (52,3%)	0,040** (p<0,05)
Não apresenta	16 (28,1%)	21 (47,7%)	
Reconhecimento do líder em relação aos esforços no trabalho			
Operários que constataram o reconhecimento	42 (73,7%)	9 (20,5%)	0,000** (p<0,05)
Operários que não constataram o reconhecimento	15 (26,3%)	35 (79,5%)	
Quatro fatores relacionados à boa prática da liderança			
Inovação no trabalho	1 (1,8%)	1 (2,3%)	0,300** (p>0,05)
Interação com os funcionários	3 (5,3%)	2 (4,5%)	
Valorização do funcionário	46 (80,7%)	40 (90,9%)	
Incentivo ao funcionário	7 (12,3%)	1 (2,3%)	

Abreviatura: Sig: significativo, p: valor de significância.

Fonte: Autores

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020 periodicoscesg@gmail.com	Trabalho 02 Páginas 01-16
---	--	------------------------------

4.1 Faixa etária e tempo de serviço

O comprometimento pode impactar positivamente na satisfação do trabalhador, e a satisfação é um antecedente do desempenho no trabalho. A variável faixa etária parece impactar significativamente no comprometimento normativo dos trabalhadores, uma vez que a maior faixa etária do trabalhador indica maior dedicação e satisfação destes para com a empresa (ZONATTO et al., 2018). No presente estudo a média de satisfeitos ficou na faixa etária entre 33 anos em comparação com a média de insatisfeitos, de 26 anos, conforme Tabela 1.

Estudiosos explicaram a variável tempo de serviço e faixa etária com relação à satisfação profissional como a diferença entre gerações X (faixa etária maior) e Y (faixa etária menor) (TRIDAPALLI et al., 2017). Os autores afirmaram que, com relação à rotatividade das gerações, percebe-se que colaboradores X trabalham em no máximo quatro empresas durante todo o seu período profissional. Mesmo com o período consideravelmente longo, os colaboradores da geração X tendem a ser mais fiéis à empresa e acomodar-se no emprego com o passar dos anos, esta geração tem mais facilidade em aceitar críticas e sentimento de satisfação profissional.

Já os colaboradores Y, mostram-se mais rotativos, esta geração é mais sensível a críticas, a geração Y é movida por motivações externas, caso estas motivações não façam parte do cenário de uma organização é bem provável que a mesma venha a sofrer com a falta de compromisso com o trabalho, a rotatividade e a baixa produtividade por parte dos funcionários Y. A dificuldade em manter motivada a geração Y se deve porque essa geração tem o desejo por novos desafios, esses profissionais buscam um crescimento rápido, como promoção e maior reconhecimento em curto espaço de tempo (CIRIBELLI; RAMOS, 2016).

Segundo Maximiano (2007) a teoria de Herzberg sugere que satisfação e insatisfação têm finalidades diferentes, onde satisfação são fatores intrínsecos, se referem ao trabalho em si, a realizar algo importante e de responsabilidade e a possibilidade de crescimento e, sobre esses fatores, as pessoas podem estar satisfeitas ou não satisfeitas. O segundo quesito diz respeito a condições extrínsecas, e estão ligadas à insatisfação ou a não insatisfação a assuntos ligados à supervisão, relações pessoais, tempo de empresa, benefícios, política de administração dos colaboradores, condições físicas e de segurança.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

4.2 Variável tempo de empresa

Os resultados referentes à variável tempo de empresa apresentados neste estudo concordam com o estudo de Lima, Zille e Soares (2015), que destacou que o maior percentual de “satisfeitos” encontra-se na faixa de 5 a 9 anos de tempo de trabalho na empresa. No presente estudo, o maior percentual de “insatisfeitos” encontra-se na faixa de menos de 1 ano até 4 anos.

4.3 Variável filho na família

A influência do filho na concepção do funcionário industrial parece ser uma variável relevante em seu comportamento no trabalho. Para Matias, Andrade e Fontaine (2011) seria de esperar que a família reduzisse a satisfação obtida no desempenho do papel profissional, contudo, as exigências prevalecem sobre os recursos na determinação do conflito. O conflito família-trabalho, ou seja, a interferência do papel familiar não demonstrou efeitos negativos na satisfação profissional, assim como a satisfação profissional não interfere no conflito familiar. Portanto, a percepção de conflito parece derivar menos da existência de recursos materiais ou psicológicos (como satisfação profissional ou apoio da organização) do que das exigências associadas ao papel por gênero.

4.4 Segurança quanto a acidentes de trabalho - a importância de estar seguro no seu trabalho

Simonelli et al. (2016) destacaram a importância de um ambiente seguro, pois os acidentes de trabalho trazem consequências para todos, primeiramente para o acidentado (com prejuízo humano), e para a empresa, pois diminui a produção e aumenta o absenteísmo. Os estudos observaram, que a implantação de medidas preventivas além de minimizar os riscos ocupacionais, também ajudam a proporcionar um ambiente salubre e com maior qualidade de vida para os trabalhadores. O que conseqüentemente melhora a produtividade e a qualidade dos produtos, pois um funcionário contente com seu ambiente de trabalho será mais eficiente. Bom para o empregado e bom para o empregador (SILVA; WOIDA, 2018).

Na presente pesquisa, tanto o grupo satisfeito quanto o grupo insatisfeito apresentaram que a empresa analisada oferece segurança no trabalho. Todavia, o

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

ROESLER, Taise Emanuelli. FLEIG, Raquel. PEREIRA, Délcio. NASCIMENTO, Iramar Bapsttella. *Análise Sobre a Concepção Entre Funcionários e Gestão Empresarial: Fatores Que Interferem Na Motivação e Satisfação no Trabalho Industrial.*

presente estudo não apontou valores significativos na relação segurança no trabalho e satisfação, conforme Tabela 2. Entende-se, baseado nas respostas dos entrevistados, que isso pode ser explicado porque na empresa existem programas de incentivo à segurança, como CIPA, SIPAT e campanhas quanto ao uso de EPI's, mas o sentimento dos trabalhadores é que a questão de segurança que a empresa assume é em função de normas obrigatórias e leis vigentes.

4.5 Infraestrutura no ambiente de trabalho

Na Tabela 2 o resultado de “p-valor” obteve um efeito significativo para infraestrutura. Assim como comprovou a pesquisa de Silva, Zanini e Furtado (2015), os domínios físicos e psicológicos são de grande importância para a satisfação e a motivação do trabalhador. Para Catapan et al. (2014) as condições de trabalho podem satisfazer integralmente o trabalhador. A infraestrutura da empresa é tão importante quanto a saúde e a segurança do trabalhador. A saúde e a segurança do trabalhador interferem na qualidade de vida dentro da indústria, assim como a infraestrutura.

Ao analisar o estudo de Costa et al. (2012), a capacidade produtiva está significativamente associada com a percepção de qualidade de vida dos trabalhadores, essa associação foi mais forte para os aspectos físicos da avaliação. Os resultados reforçaram a necessidade de diretrizes preventivas específicas para o aprimoramento dos aspectos ligados ao domínio físico, tanto no ambiente de trabalho como fora dele, visto que essa interação potencializa os efeitos sobre aspectos físicos em ambas as esferas.

Grande et al. (2013) destacaram que os programas como ginástica laboral, programas de incentivo à saúde e à segurança e uma boa infraestrutura melhoram essas condições. Tais diretrizes implicam em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em condições físicas, psicológicas ou sociais, o que torna um ambiente agradável e com melhorias na qualidade de vida das pessoas na organização e fora dela (SILVA; ZANINI; FURTADO, 2015).

4.6 Reconhecimento dos líderes em relação às suas atividades na indústria

Brunório et al. (2017) evidenciaram que o fator correspondente ao reconhecimento profissional tornou-se fundamental. Os pesquisados relataram que

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

muitos empregadores entendem que se dedicar ao trabalho é uma obrigação dos trabalhadores. Já os resultados deste estudo demonstraram que o líder reconhecendo os colaboradores que executam com qualidade e vão além das expectativas, é fundamental para a motivação e a satisfação profissional.

A variável reconhecimento foi um fator preponderante e motivacional nos estudos de Lima, Zille e Soares (2015). A valorização de seus cooperadores é um dos fatores primordiais e um diferencial para o sucesso organizacional uma vez que as relações entre reconhecimento e promoção de funcionários elevou os níveis de satisfação e qualidade de vida no trabalho (BONFANTE; OLIVEIRA; NARDI, 2015).

4.7 Boas práticas de liderança

Ao contrário dos resultados positivos do estudo de Ferraz e Lopes (2015), os entrevistados deste estudo, apresentaram menor satisfação com as práticas de boa liderança. Neste estudo, conforme apresentado na Tabela 1, o “p-valor” não foi significativo para boas práticas de liderança pois entende-se que pode haver bastante diversificação entre os entrevistados e subjugam-se ao fato de que são muitas as habilidades que um líder deve desenvolver para o alcance dos objetivos de sua organização. Assim como nos desfechos do trabalho de Nascimento et al. (2016), esta pesquisa levantou diversas habilidades que um bom líder deve possuir para influenciar sua equipe. Cada indivíduo possui uma personalidade diferenciada e tem sua própria motivação.

Na pesquisa *survey* realizada por Brunório et al. (2017), observou-se que os entrevistados destacaram 6 fatores mais valorizados pelos colaboradores nas organizações e, destes, 4 dependem exclusivamente do líder e não dependem de recursos financeiros, o que comprova que o gestor com suas habilidades de liderança poderá incentivar os colaboradores nas empresas.

A pesquisa realizada demonstrou que a liderança é um fator fundamental para o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Conforme apresentado no referencial teórico, as habilidades dos líderes favorecem o crescimento da empresa, por meio de colaboradores mais motivados a produção melhora. Portanto, a liderança através desta perspectiva assume um papel fundamental para os modelos organizacionais, fortalecendo estratégias que permitam melhores relacionamentos

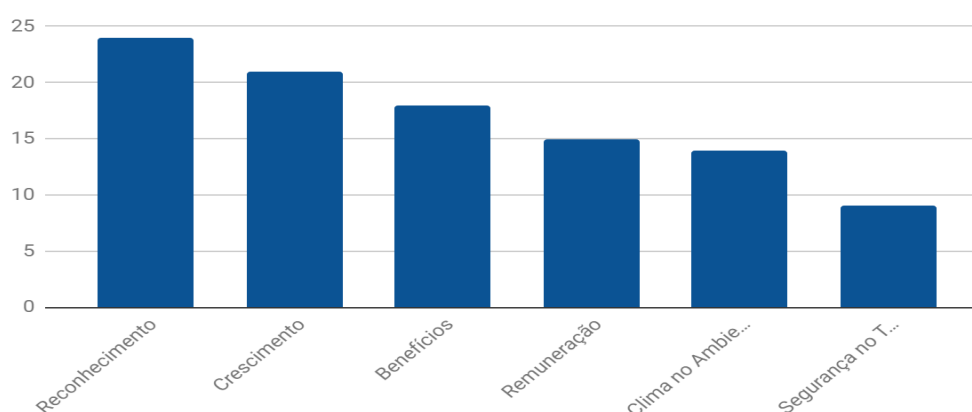
Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

ROESLER, Taise Emanuelli. FLEIG, Raquel. PEREIRA, Délcio. NASCIMENTO, Iramar Bapsttella. *Análise Sobre a Concepção Entre Funcionários e Gestão Empresarial: Fatores Que Interferem Na Motivação e Satisfação no Trabalho Industrial.*

entre cooperadores e empresa, e assim progredindo para o triunfo das metas organizacionais (OLIVEIRA; RABELO, 2018).

Quando os entrevistados foram questionados sobre qual o fator motivacional de maior influência para satisfação e desempenho profissional, a variável reconhecimento foi evidenciada para 24 (23,76%) colaboradores, seguida da possibilidade de crescimento 21 (20,79%), benefícios extras 18 (17,82%), remuneração 15 (14,85%), clima organizacional 14 (13,86%) e segurança 9 (8,91%).

Fator Motivacional de Maior influência no Desempenho Industrial



Fonte: Elaborado pelos autores

O resultado deste estudo corrobora com o de Brunório et al. (2017), onde os entrevistados apontaram reconhecimento e crescimento profissional como principais fatores motivadores. No estudo de Almeida et al. (2019), os entrevistados responderam a remuneração como o item de maior influência, seguido de reconhecimento e clima organizacional como os maiores influenciadores na motivação. Nota-se que os fatores motivacionais, como reconhecimento, relações interpessoais, clima organizacional impulsionam os colaboradores ao desenvolvimento de suas atividades com mais ânimo, comprometimento e eficiência, gerando assim acréscimo de produtividade e melhor desempenho.

5 CONCLUSÕES

A visão dos componentes motivacionais por parte dos líderes contribui para um ambiente agradável e melhores condições pessoais e de trabalho. Desta maneira, o estudo sugere que a empresa avalie periodicamente o nível de satisfação e aplique

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

ROESLER, Taise Emanuelli. FLEIG, Raquel. PEREIRA, Délcio. NASCIMENTO, Iramar Bapsttella. *Análise Sobre a Concepção Entre Funcionários e Gestão Empresarial: Fatores Que Interferem Na Motivação e Satisfação no Trabalho Industrial.*

estratégias práticas que transformem o ambiente de trabalho. A identificação de variáveis facilita prioridades específicas para que a empresa analise e renove atividades de boas práticas no sentido de melhorar suas condições e sua força de trabalho. Melhorias de alguns pontos são necessárias, principalmente para os colaboradores com menos tempo de serviço, que, se bem trabalhados, podem gerar níveis ainda melhores de satisfação e menores índices de *turnover*.

O impacto sobre as relações entre gestores e a satisfação dos funcionários está diretamente ligado ao fator liderança, o que comprova que o gestor com boas práticas e adquirindo habilidades de liderança poderá incentivar a motivação e gerar melhores índices de satisfação dos colaboradores de uma empresa. O reconhecimento por parte da empresa foi o fator de maior interferência na motivação dos colaboradores, sendo este uma razão a ser explorada, visto que os resultados geram satisfação tanto no ambiente de trabalho quanto no desempenho da equipe.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, U. X.; SCHELSKE, F. L.; ROVER, A. Percepção dos Fatores Motivacionais de Maslow no Contexto Organizacional. **Revista Unoesc & Ciência** - ACSA, Joaçaba, 10 (1), 37-44. 2019.

BEZERRA, F. D.; ANDRADE, M. F. da C.; ANDRADE, J. S. de; VIEIRA, M. J. Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. **Revista Brasileira de Enfermagem**, 63(1), 2010. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672010000100006>

BONFANTE, J. G.; OLIVEIRA, L. M.; NARDI, A. O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade. **Revista Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, 6 (6),114-129. 2015.

BRUNÓRIO, W.; PASOTTI, J. R.; CARDOSO, C. A. S.; FELIX JR, J. C. Liderança e Motivação no Trabalho. **Revista RACRE**, 17(21),47-59. 2017.

CARVALHO, J. F. et al. Qualidade de Vida no Trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Revista Educação em Foco**, 07, 21- 31. 2013.

CATAPAN, A. et al. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, 6(2),130-138. 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

ROESLER, Taise Emanuelli. FLEIG, Raquel. PEREIRA, Délcio. NASCIMENTO, Iramar Bapsttella. *Análise Sobre a Concepção Entre Funcionários e Gestão Empresarial: Fatores Que Interferem Na Motivação e Satisfação no Trabalho Industrial.*

CIRIBELI, J. P.; RAMOS, T, L. Análise do Perfil Profissional das Gerações Baby Boomer, X E Y com Carteira Assinada em Ubá-MG. **Revista Científica Fagoc Multidisciplinar**, 1, 9-19. 2016.

COSTA, C. S. N., et al. Capacidade para o Trabalho e Qualidade de Vida de Trabalhadores Industriais. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, 17(6). 2012.

DIALAMÍCUA, M. O.; CORREIA, M. M. M. F. **A influência da motivação intrínseca e das características da função no desempenho profissional dos trabalhadores da indústria hoteleira.** 145f. Dissertação de mestrado (Gestão de Recursos Humanos) - Universidades Lusíada, Lisboa, 2014.

FERRAZ, R.; LOPES, E. Satisfação no Trabalho: Comparação de duas Escalas de Medida por Meio de Equações Estruturais. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, 14(1), 32-42. 2015.

GRANDE, A. J. et al. Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico controlado e randomizado por cluster. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**, 19(5), 371-375. 2013.

HUANG, T. P. Comparing motivating work characteristics, job satisfaction, and turnover intention of knowledge workers and blue-collar workers, and testing a structural model of the variables' relationships in China and Japan. In: **The International Journal of Human Resource Management**, 924-944. 2011. Disponível em <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2011.555134> Acesso 29/05/2019.

JACINTO, É. C. et al. Influência da liderança como estímulo motivacional: estudo de caso na empresa prost bar e restaurante em Juiz de Fora, MG. In: **4º Congresso de Administração e Tecnologia – IV CAT Tema: 4ª Revolução Industrial.** 2018.

LIMA, A. J.; ZILLE, L. P.; SOARES, M. G. Um Olhar Sobre a Satisfação no Trabalho: Estudo em Organização Multinacional do Setor de Usinagem no Estado de Minas Gerais. **Revista Gestão & Planejamento**, Salvador, 16(3),310-325. 2015.

MAROTTO, E. et al. Fatores Motivacionais: Contribuição para o Sucesso das Empresas. **Revista Científica Intelletto**, 1(2),24-37. 2016.

MATIAS, M.; ANDRADE, C.; FONTAINE, A. M. Diferenças de Gênero no Conflito Trabalho-Família: Um estudo de com Famílias Portuguesas de Duplo-emprego com Filhos em Idade Pré-Escolar. **Revista de Psicologia**, Lisboa, 25(1),9-32. 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Atlas, 2007.

MIGUEL, P. A. C. et al. **Metodologia de Pesquisa em Engenharia de Produção e Gestão de Operações.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--

ROESLER, Taise Emanuelli. FLEIG, Raquel. PEREIRA, Délcio. NASCIMENTO, Iramar Bapsttella. *Análise Sobre a Concepção Entre Funcionários e Gestão Empresarial: Fatores Que Interferem Na Motivação e Satisfação no Trabalho Industrial.*

NASCIMENTO, M. S. S.; COSTA, T. A.; AZEVEDO, J. C. Os Desafios Da Liderança: Como Atingir Resultados Significativos. **Revista Científica Interdisciplinar**, 3 (3) 63-81. 2016.

OLIVEIRA, A. C.; RABELO, M. H. S. Como a liderança influência no desempenho dos colaboradores. **Revista acadêmica conecta FAESP**, 3(1), 1-19. 2018.

PEDROSO, D. O. O. et al. Importância da Motivação dentro das Organizações. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**. 1(5), 60-76. 2012.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil Ltda. 2014.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2010.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e Suporte para Ascensão, Promoção e Salários. **RAC**, Rio de Janeiro, 16(5),744-764. 2012.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA, A. C. C. J., ZANINI, R. R.; FURTADO, J. H. Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e os Fatores Associados. Iberoamerican. **Journal of Industrial Engineering**, Florianópolis, 7(14),182-200. 2015.

SILVA, J. C F.; WOIDA, L. M. Estudo dos Fatores Motivacionais Presentes em uma Empresa do Ramo de Eletrônico de Garça - SP. **Revista Tecnológica da Fatec**, Americana, 6(2), 89-102. 2018.

SIMONELLI, A.; JACKSON FILHO, J. M.; VILELA, R. A. G.; ALMEIDA, I. M. Influência da segurança comportamental nas práticas e modelos de prevenção de acidentes do trabalho: revisão sistemática da literatura. **Revista Saúde Social**, 25 (2),463-478. 2016.

TRIDAPALLI, J.; SILVA, E., ZIEDE; M. K. L.; MARCOLLA, C. Os Conflitos da Geração X e Y no Mercado de Trabalho. **Revista Húmus**, 7(20), 131-156. 2017.

ZONATO, V.C.S. et al. Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional. **Revista de Administração IMED**, 8(1), 99-119. 2018.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia	Vol. 11 n. 2 Jul-dez 2020	Trabalho 02 Páginas 01-16 periodicoscesg@gmail.com
---	------------------------------	--