

INFLUÊNCIA DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS NA MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS EM UMA EMPRESA DE SEGURANÇA PATRIMONIAL, NO MUNICÍPIO DE ILHÉUS

INFLUENCE OF PEOPLE MANAGEMENT PRACTICES ON EMPLOYEE MOTIVATION IN A PROPERTY SECURITY COMPANY, IN THE MUNICIPALITY OF ILHÉUS

Caroline de Assis Honório¹

Cristiane Nunes²

RESUMO: Neste artigo, foram exploradas as práticas de gestão de pessoas em uma empresa de segurança patrimonial em Ilhéus, focando em como elas afetam a motivação dos colaboradores. Foram descritas as estratégias de recrutamento, treinamento e avaliação de desempenho destacando como essas práticas são fundamentais para o desenvolvimento e bem-estar da equipe. Em seguida, foi realizada uma pesquisa para entender melhor o nível de motivação dos funcionários, percepções sobre o reconhecimento que recebem no dia a dia e a influência das práticas. Os resultados ofereceram-nos uma visão clara da motivação dos colaboradores, apontando tanto as conquistas quanto os aspectos que ainda precisam de atenção. Ao final, o estudo reafirma atender as necessidades dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho motivador e produtivo. Assim, fica evidente que práticas bem-estruturadas têm um impacto significativo na motivação e no engajamento dos colaboradores, contribuindo para o sucesso da organização.

8085

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Motivação. Satisfação. Reconhecimento de desempenho.

ABSTRACT: In this article, people management practices in a property security company in Ilhéus were explored, focusing on how they affect employee motivation. Recruitment, training and performance assessment strategies were described, highlighting how these practices are fundamental to the development and well-being of the team. Next, a survey was carried out to better understand the level of motivation of employees, perceptions about the recognition they receive on a daily basis and the influence of practices. The results offered us a clear view of employee motivation, highlighting both achievements and aspects that still need attention. In the end, the study reaffirms meeting the needs of employees, promoting a motivating and productive work environment. Therefore, it is clear that well-structured practices have a significant impact on employee motivation and engagement, contributing to the success of the organization.

Keywords: People management. Motivation. Satisfaction. Performance recognition.

¹ Discente do curso de Administração da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

² Docente do curso de Administração da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas tem um papel fundamental no desempenho organizacional, como o setor de serviços. Neste contexto, a capacidade de gerenciar efetivamente o capital humano pode determinar o sucesso ou o fracasso de uma empresa.

Este estudo investiga o impacto das práticas de gestão de pessoas na motivação dos colaboradores dentro da organização.

A motivação dos funcionários é um elemento essencial para o sucesso de uma empresa, pois está diretamente ligada à produtividade, à satisfação no trabalho, e à retenção de talentos. Funcionários motivados tendem a ser mais engajados, comprometidos e dispostos a contribuir para os objetivos organizacionais. Além disso, a motivação pode influenciar significativamente a qualidade do serviço prestado aos clientes.

Compreender como as práticas de gestão de pessoas influenciam esses aspectos torna-se crucial para as empresas que buscam melhorar seu desempenho e manter uma vantagem competitiva no mercado de serviços.

A gestão de pessoas eficaz envolve uma série de práticas, incluindo recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, e sistemas de recompensa e reconhecimento, todas projetadas para maximizar o potencial dos colaboradores.

8086

Neste artigo, examinamos as principais práticas de gestão de pessoas e seu impacto na motivação dos colaboradores de uma empresa de segurança patrimonial. Analisamos como diferentes abordagens podem afetar a moral e a produtividade dos funcionários, oferecendo *insights* valiosos para líderes e gestores que buscam otimizar o desempenho de suas equipes.

Ao entender melhor esses mecanismos, a empresa de Segurança Patrimonial em Ilhéus poderá desenvolver estratégias mais eficazes para engajar seus colaboradores, melhorar a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, alcançar resultados superiores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas, ou gestão de recursos humanos, é um componente essencial da empresa. Essa seção monitora e educa os funcionários para que possam alcançar os objetivos da empresa. Chiavenato (2008) afirma que, atrair, desenvolver, motivar e manter os talentos humanos, é um componente da gestão de pessoas. Esse processo é fundamental para criar um

ambiente de trabalho produtivo e satisfatório e para garantir que a empresa permaneça competitiva no mercado.

Os recursos humanos anteriormente se concentravam apenas em tarefas básicas, como contratar e pagar funcionários. Com o tempo, passou a se concentrar no desenvolvimento da empresa, no treinamento e no crescimento dos funcionários, bem como na criação de políticas para que os funcionários ficassem mais felizes e envolvidos. Hoje em dia, a gestão de pessoas é vista como um componente essencial para o sucesso das empresas.

O autor Chiavenato (2008) diz, que a gestão de pessoas ajuda os funcionários a trabalharem juntos para atingir os objetivos organizacionais. Ou seja, para atrair, reter e incentivar os funcionários, inclui processos de contratação, desenvolvimento, avaliação de desempenho e políticas de remuneração também. O objetivo é garantir que a empresa tenha uma força de trabalho preparada para enfrentar os desafios de um mercado competitivo e em constante mudança, equilibrando as expectativas dos funcionários com as demandas da empresa e promovendo um ambiente de trabalho produtivo e colaborativo.

A gestão de pessoas envolve planejar, organizar, desenvolver e controlar práticas que ajudam os funcionários a trabalhar bem e lhes permitem alcançar seus objetivos pessoais. Chiavenato (2014) comenta que, a Gestão de Pessoas é o planejamento, a organização, o desenvolvimento, a coordenação e o controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente e eficaz do pessoal. Além disso, a gestão de pessoas é vista como uma abordagem que enfatiza o investimento em recursos humanos como o método mais eficaz para o crescimento de uma organização e a obtenção de resultados duradouros.

Chiavenato (2008) destaca também que, a mentalidade e cultura da organização, ambiente de trabalho, tipo de negócio e estilo de liderança influenciam a gestão de pessoas. Em algumas empresas, essa função é vista como uma função operacional com foco técnico, mas em outras, é vista como estratégica e essencial para o sucesso da empresa. Portanto, o valor da gestão de pessoas depende da perspectiva dos dirigentes sobre seu papel no crescimento e no sucesso da organização.

2.2 Práticas de Gestão de Pessoas

O gerenciamento eficaz de pessoas é essencial para alinhar os objetivos pessoais dos funcionários com os objetivos organizacionais e criar um ambiente de trabalho motivador e melhor. Isso inclui um ambiente de trabalho positivo e inclusivo, programas de

desenvolvimento e reconhecimento profissional, sistemas de avaliação de desempenho justos e comunicação clara sobre as metas e visões da empresa.

Chiavenato (2014) enfatiza o fato de que a relação que existe entre indivíduos e organizações, é fruto de decisões mútuas e não de eventos predeterminados. As empresas escolhem os funcionários que querem, enquanto as pessoas escolhem onde querem empregar seus talentos e esforços. Para estabelecer essa relação, as empresas devem comunicar e divulgar suas oportunidades de trabalho. Neste segmento, serão abordadas algumas práticas de Gestão de Pessoas, como recrutamento, seleção, recompensas, desenvolvimento de pessoas e retenção de talentos.

O recrutamento segundo Chiavenato (2014), é o processo pelo qual a organização atrai candidatos do Mercado de Recursos Humanos (MRH) para seu processo seletivo. Ele funciona como uma comunicação de duas vias, onde a empresa divulga oportunidades de trabalho e, ao mesmo tempo, atrai potenciais candidatos. Para ser eficaz, o recrutamento não deve apenas informar sobre vagas, mas também atrair candidatos qualificados para serem selecionados, garantindo que os objetivos do processo sejam alcançados.

O primeiro passo da gestão de pessoas segundo Chiavenato (2014), é o processo de agregar pessoas, que permite que novos funcionários entrem na organização. Eles servem como filtros para selecionar candidatos que tenham características e habilidades que se alinhem com as necessidades e cultura da empresa. Portanto, o processo de seleção visa garantir que o que a empresa busca e o que os candidatos podem oferecer sejam compatíveis, selecionando os candidatos mais adequados para os objetivos da empresa.

A entrevista no ponto de vista do Chiavenato (2014), é uma forma de comunicação entre um entrevistador e um candidato que buscam se conhecer. As perguntas são usadas pelo entrevistador para observar as reações dos candidatos e aprender sobre seu comportamento e competências. Ainda que seja subjetiva, as entrevistas pessoais são o método mais eficaz na seleção de pessoal. A entrevista bem planejada e organizada ajuda a fazer uma avaliação mais precisa do candidato.

Diz Chiavenato (2014), que as recompensas podem ser monetárias ou não monetárias. As finanças são diretas e indiretas. O salário é a remuneração paga pelo empregador ao funcionário pelos serviços prestados e pelo desempenho do cargo. Essas recompensas são essenciais para manter os funcionários motivados.

Chiavenato (2014) fala também da importância de desenvolver pessoas, que vai além de fornecer informações; trata-se de capacitar os colaboradores com novos conhecimentos,

habilidades e atitudes que os tornem mais eficientes e eficazes. Envolve formação básica para mudanças de comportamento e a adoção de novas soluções e ideias. O desenvolvimento humano enriquece a personalidade, indo além da simples transmissão de dados, e as organizações estão cada vez mais conscientes dessa importância para melhorar o desempenho e o crescimento pessoal.

Na Era da Informação Chiavenato (2014) diz, que o treinamento se tornou essencial para aproveitar o conhecimento corporativo, que é o recurso mais valioso para as organizações. A transformação do conhecimento em produtividade é uma obrigação dos gerentes e um desafio significativo para a organização. Isso requer a aplicação estratégica e inteligente do conhecimento disponível para promover o sucesso e a inovação.

A gestão de pessoas afirma que manter e reter talentos é um desafio crucial para as organizações. Isso significa atrair, crescer e manter os funcionários comprometidos a longo prazo. Estilos de gestão eficazes, relacionamentos positivos com os funcionários, programas de desenvolvimento de carreira e saúde e segurança no trabalho são exemplos de cuidados no local de trabalho. Para manter os funcionários satisfeitos e motivados e promover seu bem-estar físico, psicológico e social.

2.3 Motivação

8089

A motivação dos funcionários é fundamental para o sucesso de uma organização, de acordo com Chiavenato (2008). As pessoas que trabalham com motivação tendem a ser mais produtivas, inventivas e comprometidas com os objetivos da empresa. A eficiência e a eficácia dos funcionários são diretamente influenciadas pela motivação, o que afeta positivamente a capacidade da empresa de atingir seus objetivos e se adaptar aos desafios e mudanças no mercado. Como resultado, é fundamental manter os funcionários motivados para criar um ambiente de trabalho dinâmico e voltado para resultados.

Um dos principais desafios da gestão de pessoas é manter os funcionários motivados. Para retê-los, as organizações devem criar planos que sejam compatíveis com seus objetivos, princípios e aspirações dos funcionários. Isso inclui estabelecer metas desafiadoras, criar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, reconhecer e recompensar o bom desempenho e oferecer oportunidades para crescimento e desenvolvimento profissional.

Segundo Chiavenato (2008) os incentivos são ferramentas importantes para motivar os funcionários e impulsionar o desempenho no trabalho. Ou seja, eles podem ser de natureza monetária, como salários e bônus, ou não monetária, como reconhecimento e oportunidades de

desenvolvimento. Os incentivos devem ser personalizados e alinhados com as necessidades e aspirações de cada funcionário para serem eficazes e aumentar o engajamento e a motivação.

Chiavenato (2014) diz que para entender os deveres, importância e posição hierárquica de uma pessoa em uma organização, costuma-se usar o cargo que ela ocupa. O cargo é essencial para a organização na alocação de tarefas e na definição das responsabilidades de cada funcionário. Por outro lado, o cargo é uma das principais fontes de expectativas e motivação do indivíduo. Ele tem um impacto direto no senso de identidade profissional, nas oportunidades de crescimento e desenvolvimento e nas recompensas associadas ao desempenho no trabalho. Portanto, o cargo desempenha um papel significativo na estrutura e na dinâmica do trabalho dentro da empresa, tanto para a organização quanto para o indivíduo.

2.4 Motivação e Satisfação

A motivação no trabalho é um dos alicerces fundamentais para o progresso e o êxito da organização. De acordo com Chiavenato (2017), a motivação é o processo que impulsiona a pessoa a atingir objetivos e atender às suas necessidades, desempenhando um papel crucial no rendimento e na qualidade de vida no ambiente de trabalho. As empresas devem entender os diversos tipos de motivação para estabelecer ambientes de trabalho que promovam a produtividade e o envolvimento. Além disso, a motivação não é imutável, mas mutável, alterando-se de acordo com os contextos e as situações (Pereira et al., 2021), exigindo das organizações uma adaptação constante de suas táticas motivacionais.

8090

Por outro lado, a satisfação no trabalho está fortemente associada à percepção do indivíduo em relação às condições do seu local de trabalho. Conforme Tavares e Lima (2018), a satisfação no trabalho é afetada por vários elementos, tais como a interação com os colegas, as chances de evolução e o salário.

Nos anos recentes, as empresas buscaram uma estratégia mais integral para engajar seus funcionários, considerando suas necessidades psicológicas e emocionais. Santos e Almeida (2019) sustentam que, ao satisfazer essas demandas, as organizações fomentam um sentimento de pertencimento e satisfação no ambiente de trabalho. Silva e Souza (2021) destacam que o reconhecimento, o progresso profissional e o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional são elementos fundamentais neste cenário. Portanto, a satisfação no trabalho não se limita a aspectos materiais, mas também engloba uma visão mais abrangente como o suporte emocional e a qualidade das interações interpessoais no local de trabalho.

Os resultados organizacionais são positivamente influenciados pela relação entre as dimensões profundas do cargo e os estados psicológicos importantes dos funcionários. Isso inclui um alto nível de motivação, um bom desempenho do trabalho, satisfação com o trabalho e um menor número de ausências e rotatividade. Alguns conceitos implementadores podem ser usados para implementar esses elementos na vida real. Esses conceitos visam criar tarefas significativas, incentivar a autonomia e a responsabilidade dos indivíduos e fornecer feedback adequado. Por fim, as organizações podem melhorar o ambiente de trabalho e o desempenho dos funcionários ao alinhar esses elementos.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo foi realizado por meio de uma pesquisa bibliográfica que se baseou nas obras de Chiavenato (2008, 2014) sobre gestão de pessoas, com o objetivo de atualizar conhecimentos e contribuir para pesquisas acerca de políticas de contratação, treinamento, desenvolvimento de carreira, avaliação de desempenho e reconhecimento. Além da revisão bibliográfica, foi aplicado um questionário através do Microsoft Forms, fundamentado em Siqueira (2008, p. 235), selecionado para avaliar o nível de motivação dos funcionários.

A amostra do estudo incluiu dez supervisores administrativos, representando 20% do total de colaboradores da empresa. Os demais 30% dos funcionários, que pertencem ao setor operacional externo, não participaram da pesquisa, pois passam a maior parte do tempo fora da empresa, não tendo acesso ao e-mail corporativo, o que inviabilizou a resposta ao questionário. A seleção da amostra foi não probabilística e seguiu um critério convencional, pois um grupo de pessoas não pôde participar, pelos motivos mencionados anteriormente. O foco concentrou-se em departamentos administrativos, como recursos humanos, gestão financeira, compras e qualidade.

A metodologia teve como objetivo medir o grau de motivação dos funcionários, solicitando que classificassem, em uma escala de 1 a 4, o quanto determinadas afirmações refletem o ideal que compartilham no ambiente de trabalho, onde 1 representa "discordar completamente" e 4 representa "concordar completamente" com as frases descritas. Com esses resultados, a empresa pode compreender de forma mais aprofundada o que impulsiona cada colaborador e utilizar essas informações para orientar políticas de incentivo e aprimoramentos no local de trabalho.

Os dados foram coletados por meio de questionários estruturados, enviados por e-mail entre 2 e 12 de outubro de 2024, visando avaliar práticas de gestão e níveis de motivação. Os participantes foram informados sobre o objetivo da pesquisa e a confidencialidade das respostas, garantindo a participação voluntária. Ao término da pesquisa, foi calculada a média das notas atribuídas pelos colaboradores, conforme os dados gerados pela plataforma Forms. As respostas foram analisadas para identificar os níveis de motivação e as percepções dos funcionários sobre as práticas de gestão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Figura 1 ilustra o nível de motivação dos funcionários ao realizar suas funções na empresa de Segurança Patrimonial em Ilhéus.

Figura 1- Nível de motivação dos funcionários ao realizar suas funções.



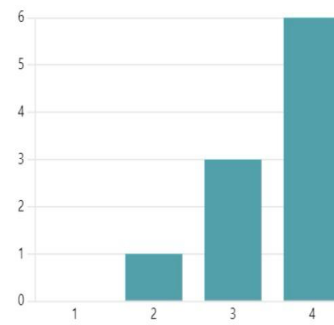
Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A média de 3,90 na avaliação de motivação dos colaboradores indica que, entre os dez funcionários, 1 funcionário respondeu 3 e os outros nove responderam 4, o que representa um alto grau de concordância em relação ao sentimento de motivação. Esse dado é fundamental, pois a motivação no ambiente de trabalho é um dos principais fatores que impactam o comportamento dos colaboradores, gerando benefícios que influenciam diretamente o desempenho e a satisfação geral da equipe.

A Figura 2 expressa a visão dos funcionários acerca das chances de se desenvolverem profissionalmente na organização.

Figura 2- Chances de se desenvolverem profissionalmente na organização.

3.50
Classificação Média



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

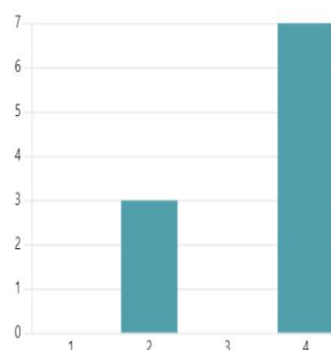
A percepção de 3,50 da média atribuída sobre as oportunidades de desenvolvimento conforme mostrado na Figura 2, indica que a maioria dos colaboradores enxergam positivamente as chances de crescimento na empresa. Apenas um colaborador avaliou essas oportunidades com uma nota mais baixa (2), enquanto os demais atribuíram notas entre 3 e 4, sugerindo que, em geral, se sentem apoiados e incentivados a aprimorar suas habilidades. Essa percepção impacta diretamente o comportamento dos colaboradores, aumentando o engajamento, a produtividade e a satisfação, além de favorecer a retenção de talentos e incentivar a inovação. Esses benefícios contribuem para o fortalecimento da organização como um todo.

8093

A Figura 3 demonstra o entendimento dos funcionários acerca da relevância de seu trabalho para a organização.

Figura 3- Entendimento dos funcionários acerca da relevância de seu trabalho.

3.40
Classificação Média



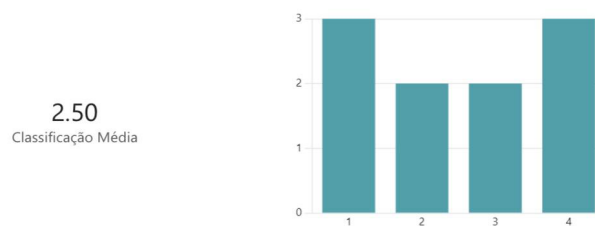
Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A avaliação média de 3,40 apresentada na Figura 3, na qual apenas dois colaboradores atribuíram a nota 2, indicando que não compreendem a importância de seu trabalho, e os outros oito conferiram a nota 4, sugere que a maioria dos funcionários reconhece a relevância de suas funções dentro da organização. Este reconhecimento é fundamental, uma vez que, quando os

colaboradores entendem o impacto de suas atividades no sucesso da empresa, eles tendem a se sentir mais valorizados e motivados, o que pode gerar uma série de efeitos positivos no seu comportamento e desempenho.

A Figura 4 reflete a visão dos funcionários acerca da competência de seus gestores em se comunicar de maneira eficiente com todos na organização.

Figura 4- Competência dos gestores em se comunicar de maneira eficiente.

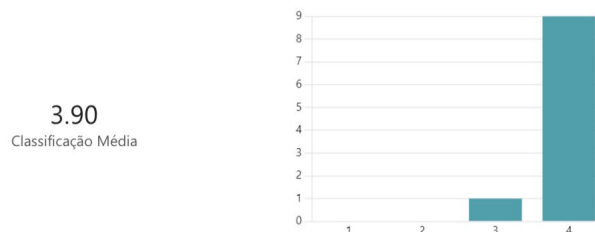


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A Figura 4 mostra uma média baixa de 2,50. Cinco funcionários discordam que os líderes se comunicam eficientemente, enquanto outros cinco concordam parcialmente. Isso indica uma dificuldade na comunicação por parte de alguns líderes para com seus liderados, sugerindo a necessidade de uma abordagem mais personalizada. Esse cenário pode impactar negativamente o comportamento das pessoas, afetando motivação e colaboração. Melhorar a comunicação é uma oportunidade para a empresa criar um ambiente de trabalho mais eficaz e produtivo.

A Figura 5 apresenta a perspectiva dos colaboradores acerca do quanto acreditam que seu trabalho é vantajoso para os demais.

Figura 5- Perspectiva dos colaboradores acerca do quanto seu trabalho é vantajoso para os demais.



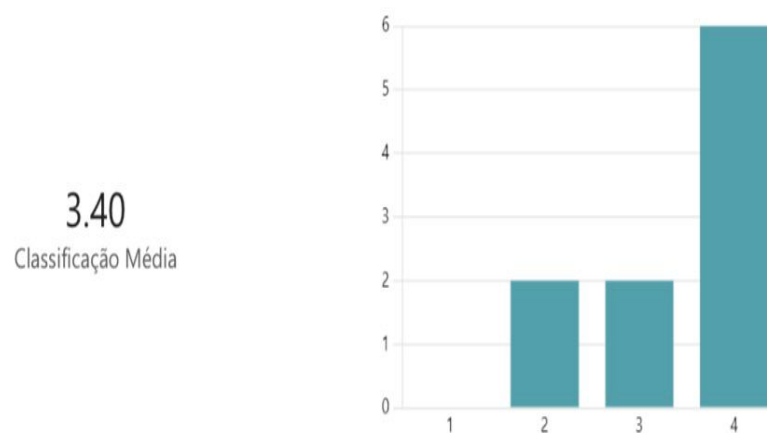
Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Os resultados na Figura 5, com uma média de 3,30, indica que a maioria dos colaboradores (dez funcionários) atribuiu notas entre 3 e 4, evidenciando a percepção de que seu trabalho é

considerado de grande importância para os clientes e para a sociedade em geral. Esse reconhecimento tende a fortalecer o engajamento e a motivação dos colaboradores, uma vez que a valorização do trabalho contribui para o aumento do comprometimento e da dedicação, gerando, assim, um impacto positivo no comportamento e no desempenho dentro da organização.

A figura 6 indica se os funcionários estão obtendo o retorno financeiro devido.

Figura 6- Retorno financeiro devido.

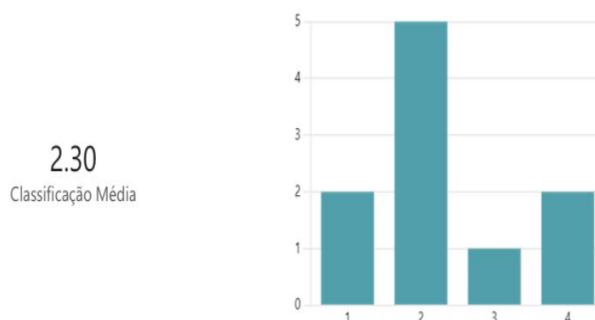


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Os dados, com uma média de 3,40, indicam que oito colaboradores atribuíram notas entre 3 e 4, expressando concordância com a afirmação de que recebem uma compensação financeira adequada, enquanto dois colaboradores manifestaram discordância em relação a essa afirmação. Tal situação sugere que a maioria dos funcionários reconhece a justiça na sua remuneração, o que pode contribuir positivamente para a satisfação e o engajamento no ambiente de trabalho. No entanto, a discordância de uma parcela dos colaboradores aponta para uma possível área de insatisfação, cuja persistência poderá impactar negativamente a motivação e o comportamento organizacional.

A Figura 7 se refere à prática de repetição de tarefas pelos funcionários durante suas atividades diárias.

Figura 7- Repetição de tarefas.

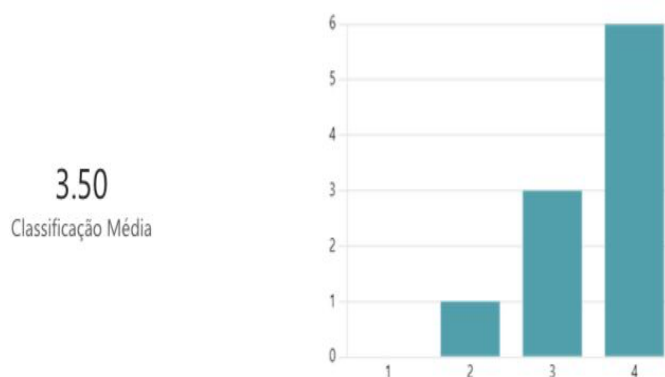


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A Figura indica uma média de 2,30, significa que sete funcionários discordam da afirmação de que repetem as mesmas tarefas todos os dias, enquanto três concordam. Isso sugere que a maioria dos funcionários considera seu trabalho variado, o que pode contribuir para maior engajamento e satisfação. Contudo, a concordância de uma parte dos colaboradores pode indicar que a repetitividade das tarefas gera desinteresse ou insatisfação, potencialmente afetando negativamente o comportamento e a motivação dentro da empresa.

A Figura 8 ilustra a percepção dos funcionários em relação ao respeito que recebem dentro da empresa.

Figura 8- Percepção sobre o respeito com que são tratados dentro da organização.



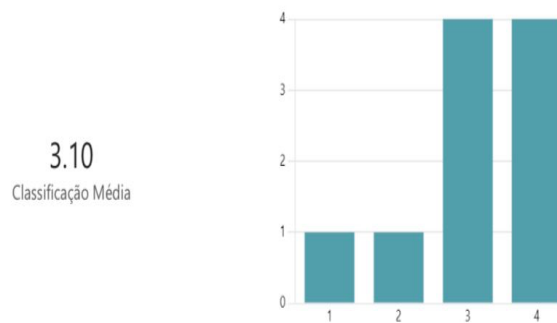
Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

O estudo mostra a média de 3,50, isto é, nove funcionários concordam que se sentem respeitados, enquanto um não concorda, conforme ilustrado na Figura 8. Isso reflete um bom nível de reconhecimento e envolvimento dentro da equipe. Esse resultado representa uma base sólida para reforçar a cultura de respeito e promover um ambiente mais inclusivo, o que pode

ter um impacto positivo no comportamento dos funcionários, aumentando a motivação, a colaboração e o bem-estar organizacional.

A Figura 9 trata-se da valorização às opiniões dos funcionários na organização.

Figura 9- Valorização às opiniões dos funcionários na organização.

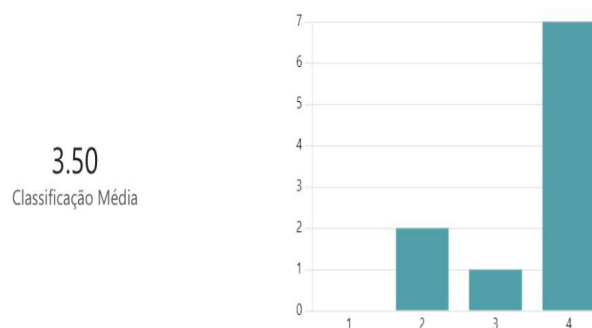


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A Figura 9 revela uma média de 3,10, indicando que a maioria dos funcionários sente que suas opiniões são valorizadas. Especificamente, oito funcionários concordam com essa afirmativa, enquanto dois manifestaram discordância, o que sugere que, apesar do resultado positivo, ainda há espaço para melhorias no acolhimento das perspectivas individuais dentro da organização. Melhorar esse aspecto de valorização pode intensificar o engajamento e a colaboração no ambiente de trabalho, promovendo um clima organizacional mais positivo e produtivo.

A Figura 10 ilustra a formação de amizades entre os colaboradores.

Figura 10- Formação de amizades entre os colaboradores.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A análise nos deu uma média de 3,50, conforme ilustrado na Figura 10, mostra que oito funcionários atribuíram notas entre 3 e 4, concordando que fazem amigos no local de trabalho,

enquanto dois discordaram, atribuindo nota 2. Esses dados destacam uma oportunidade de fortalecer o espírito de grupo e criar um ambiente mais receptivo. Fomentar amizades no ambiente de trabalho pode aumentar o envolvimento, melhorar a colaboração entre os funcionários e promover um clima organizacional mais positivo e produtivo.

A Figura 11 evidencia se os líderes confiam em seus funcionários para desempenhar as tarefas.

Figura 11- Confiança dos líderes em seus funcionários para desempenhar as tarefas.

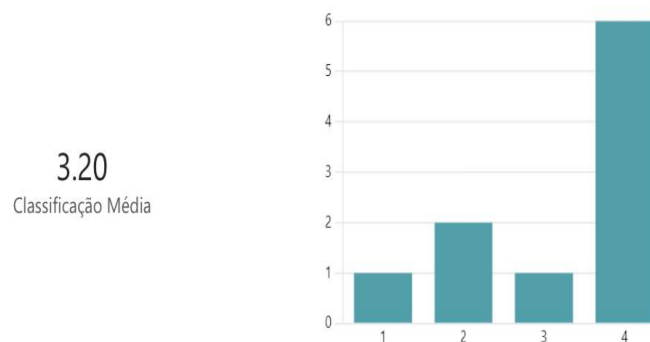


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

De acordo com a Figura 11, a pesquisa revelou a média de 3,60, ou seja, dez funcionários, atribuíram notas entre 3 e 4, indicando que percebem que seus superiores depositam confiança neles. Esse resultado reflete um alto grau de consideração por parte da liderança e favorece um ambiente de trabalho positivo. A confiança depositada nos colaboradores fortalece sua sensação de segurança, promove maior independência e pode intensificar o engajamento do grupo, resultando em maior produtividade e colaboração.

A Figura 12 demonstra se o emprego oferece as principais formas de assistência, tais como transporte, educação, saúde, habitação, pensão e outros benefícios associados.

Figura 12- Principais formas de assistência.

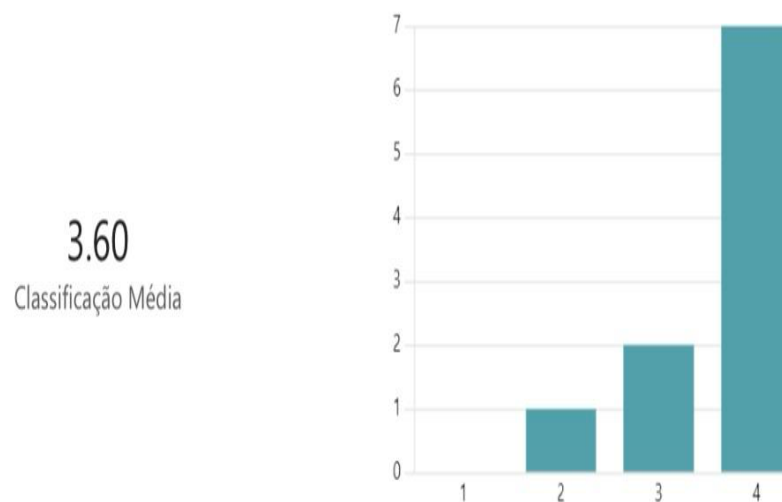


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

A média de 3,20 ilustrada na Figura 12, indica que sete colaboradores atribuíram notas entre 3 e 4, concordando que os benefícios oferecidos são adequados, enquanto três discordaram, atribuindo notas entre 1 e 2. Embora uma parte dos colaboradores reconheça a adequação dos benefícios, a discordância de outros sugere que há espaço para melhorias. Esse cenário pode impactar a satisfação geral e, se não abordado, afetar negativamente o engajamento e a motivação, destacando a necessidade de ajustes para aumentar o bem-estar e a retenção dos funcionários.

A Figura 13 reflete o cumprimento das obrigações da empresa para com seus colaboradores.

Figura 13- Cumprimento das obrigações da empresa para com o colaborador.

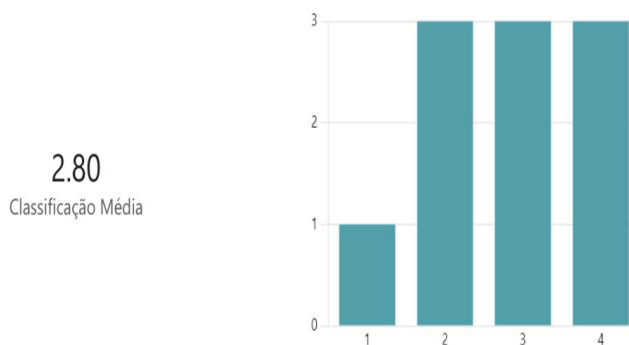


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Foi atribuída na Figura 13 a média de 3,60, assim dizendo que, nove colaboradores concordam que possuem uma perspectiva positiva em relação ao cumprimento das obrigações da organização, enquanto um não concorda. A maior parte dos funcionários acreditam que as expectativas fundamentais estão sendo atendidas, o que sugere um nível elevado de alinhamento e comprometimento com os objetivos da empresa. Esse cenário pode gerar um impacto positivo no comportamento dos colaboradores, reforçando a motivação, a produtividade e o engajamento com as metas organizacionais.

A Figura 14 demonstra se a compensação oferecida aos funcionários é apropriada e compatível com o empenho empregado.

Figura 14- Suficiência e equidade da remuneração em relação ao esforço.

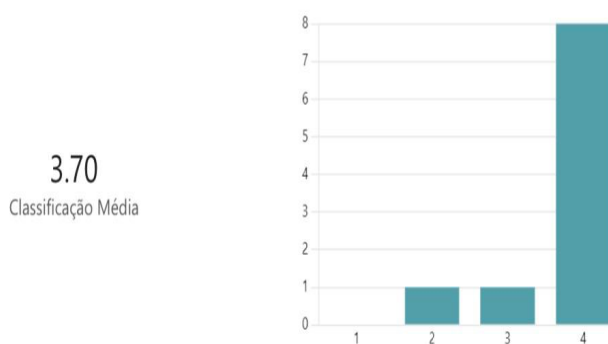


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

O resultado, conforme ilustrado na Figura 14, mostra que seis colaboradores concordam que a remuneração é justa em relação ao seu esforço, enquanto quatro discordam, evidenciando um descontentamento moderado com a gratificação pelo empenho. Com uma média de 2,80 fica claro que alguns funcionários acreditam que a compensação não reflete integralmente o esforço dedicado. Isso sugere que há espaço para melhorias na percepção de reconhecimento e gratificação, o que, se ajustado, pode aumentar a satisfação, o engajamento e a motivação no ambiente de trabalho.

A figura 15 representa se os colaboradores têm oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas. 8100

Figura 15- Aprendizado contínuo nas tarefas diárias.



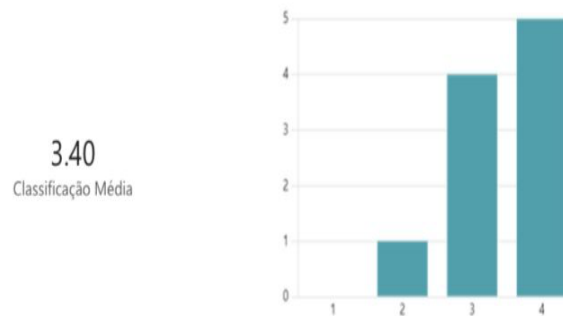
Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Analisando Figura 15 com uma média de 3,70 nos diz que, a maioria dos colaboradores (nove funcionários) concordam que há boas oportunidades de aprendizado no ambiente de trabalho, enquanto um funcionário discorda parcialmente. Essa percepção é altamente positiva, indicando que a organização proporciona um ambiente favorável ao desenvolvimento contínuo.

Esse cenário pode aumentar o engajamento e a motivação dos colaboradores, além de fomentar o aprimoramento de habilidades, o que contribui para o crescimento pessoal e para o avanço da empresa.

A Figura 16 demonstra que os funcionários mantêm relações de cordialidade e respeito recíproco no local de trabalho.

Figura 16- Relações de cordialidade e respeito no local de trabalho.

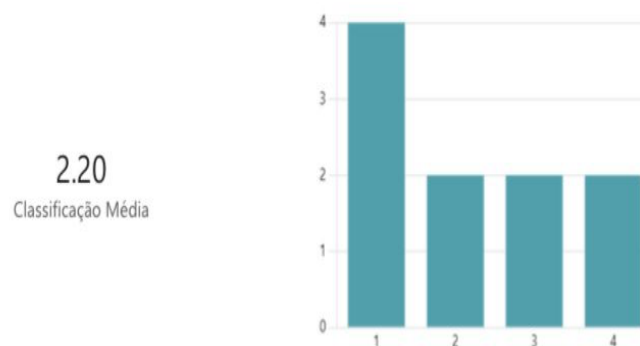


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Conforme evidenciado na Figura 16, a média de 3,40 mostra que a maioria dos funcionários (nove) se sentem bem aceitos entre os colegas, enquanto um discorda parcialmente. Esse dado sugere que as relações interpessoais no local de trabalho são positivas, o que favorece um ambiente colaborativo. Um clima de aceitação mútua é essencial para fortalecer a cooperação e melhorar a comunicação entre os membros da equipe, promovendo um ambiente mais harmonioso e produtivo.

A Figura 17 expressa o sentimento dos funcionários de se verem como uma máquina ou um animal ao desempenhar suas tarefas.

Figura 17- Sentimento dos funcionários ao desempenhar suas tarefas.



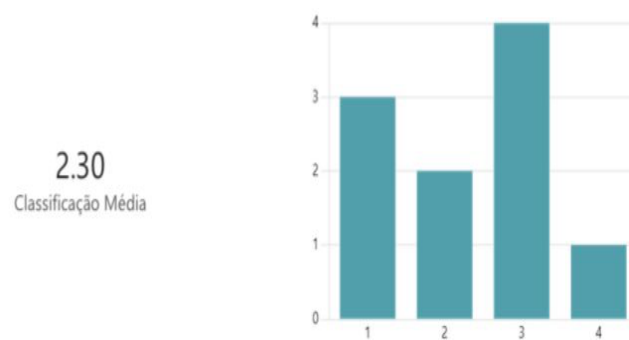
Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Como demonstrado na Figura 17, foi atribuída uma média 2,20, ou seja, seis discordam da sensação de desumanização em suas tarefas cotidianas, enquanto quatro concordam. Embora a

maioria percebe valor e propósito nas atividades diárias, promovendo um senso de autonomia, a concordância de quatro colaboradores indica uma preocupação com a falta de significado ou desconexão nas tarefas realizadas. Essa percepção negativa pode afetar a motivação e o bem-estar desses funcionários, sugerindo a necessidade de revisar processos ou enriquecer as atividades para que todos os colaboradores se sintam mais valorizados e engajados.

A Figura 18 simboliza a visão dos funcionários que se empenham bastante no trabalho, porém recebem uma gratificação insuficiente.

Figura 18- Empenho em relação à gratificação.

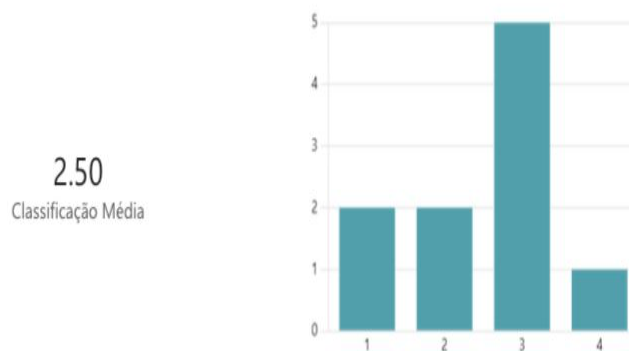


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Com a média de 2,30 conforme mostrado na Figura 18, cinco colaboradores concordam e cinco discordam com a afirmação de que se dedicam intensamente ao trabalho, mas recebem uma compensação inadequada. Isso indica que, enquanto alguns veem a remuneração como adequada, outros percebem uma descompensação entre esforço e recompensa. Essa percepção pode afetar a satisfação e o empenho da equipe, destacando a necessidade de revisar a política de remuneração para alinhar melhor o reconhecimento ao esforço dedicado.

A Figura 19 espelha o ponto de vista dos funcionários acerca do esgotamento excessivo provocado pelo trabalho.

Figura 19- Esgotamento excessivo provocado pelo trabalho.

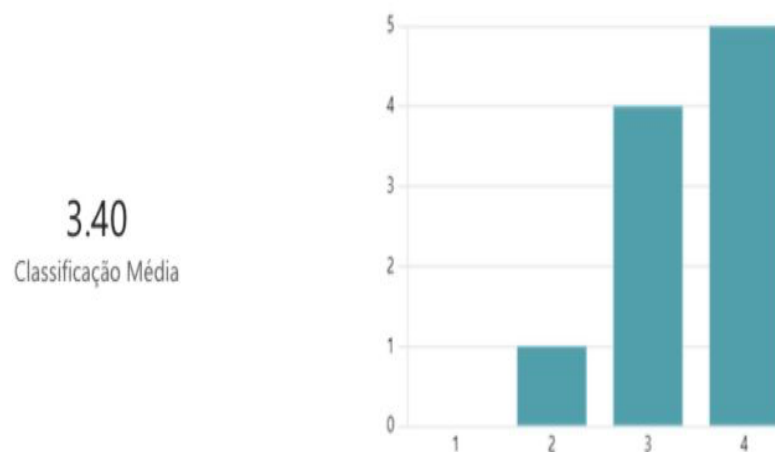


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

De acordo com a média de 2,50 apresentada na Figura 19, seis funcionários concordam que o trabalho os esgota muito, enquanto quatro discordam. Esse resultado indica que uma parte significativa da equipe sente que o nível de exigência do trabalho pode estar afetando seu bem-estar, o que pode impactar negativamente a motivação e a produtividade. A percepção de exaustão pode levar a um aumento no estresse e à diminuição do engajamento, sugerindo a necessidade de revisar a carga de trabalho e promover um ambiente mais equilibrado.

A Figura 20 simboliza o reconhecimento dos funcionários pelo trabalho que realizam na empresa.

Figura 20- Reconhecimento dos funcionários pelo trabalho que realizam na empresa.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Conforme demonstrado na Figura 20, a média de 3,40 significa que nove colaboradores se sentem valorizados na empresa, enquanto um não. Esse resultado reflete uma percepção positiva de reconhecimento por parte da maioria, o que pode incentivar a motivação, o comprometimento e o desempenho no trabalho. No entanto, a discordância de um colaborador indica que há espaço para melhorar o reconhecimento, garantindo que todos se sintam igualmente valorizados e motivados, o que pode fortalecer o clima organizacional e a produtividade.

A Figura 21 demonstra a visão dos funcionários sobre acreditar ter direito a uma remuneração mais elevada pelo trabalho que executam.

Figura 21- Direito a uma remuneração mais elevada pelo trabalho que executam.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Com uma média elevada de 3,70 conforme mostrado na Figura 21, dez funcionários atribuíram notas entre 3 e 4, indicando descontentamento com a remuneração, pois consideram que seus vencimentos não correspondem ao esforço e dedicação no trabalho. Essa percepção é crucial, pois pode gerar insatisfação e aumentar a rotatividade, evidenciando a necessidade de revisar a política de remuneração para alinhar o reconhecimento financeiro ao empenho da equipe.

A Figura 22 ilustra a visão dos funcionários acerca de sua própria produtividade no ambiente de trabalho.

Figura 22- Visão dos funcionários acerca de sua própria produtividade no ambiente de trabalho.

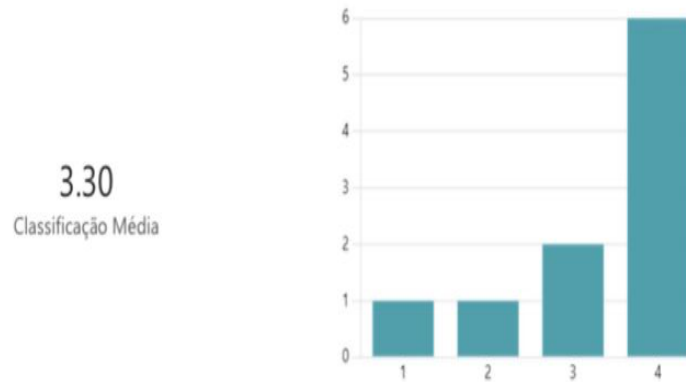


Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Com base na média de 3,70, conforme evidenciado na Figura 22, os dez funcionários se consideram produtivos, o que reflete uma visão positiva sobre sua eficácia no trabalho. Essa percepção é essencial para promover a autoconfiança e o contentamento no ambiente de trabalho, estimulando maior envolvimento e cooperação para atingir as metas do grupo. Isso pode resultar em um desempenho mais elevado, contribuindo para o sucesso da organização e criando um ciclo contínuo de motivação e produtividade.

A Figura 23 mostra o impacto dos funcionários nas decisões da empresa, contribuindo ativamente para a formação de opiniões.

Figura 23- Impacto dos funcionários nas decisões da empresa.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Como ilustrado na Figura 23, a média de 3,30 indica que oito colaboradores acreditam que possuem a capacidade de influenciar as decisões da empresa, enquanto dois não compartilham dessa visão. Esse resultado demonstra que a maioria se sente envolvida no processo decisório, o que favorece o sentimento de pertencimento e engajamento. No entanto, a discordância de alguns sugere uma oportunidade para ampliar a participação de todos, consolidando ainda mais a cultura de cooperação e fortalecendo o vínculo entre os colaboradores e a organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A influência das práticas de gestão de pessoas na motivação dos funcionários na empresa de Segurança Patrimonial, localizada na cidade de Ilhéus revelou aspectos relevantes sobre o ambiente laboral. A grande parte dos funcionários demonstra satisfação em suas atividades cotidianas, um aspecto crucial para manter a produtividade e o contentamento no ambiente de trabalho.

Adicionalmente, muitos percebem que possuem boas chances de progressão na carreira, evidenciando que a organização está empenhada em incentivar o progresso de seu time. No entanto, a comunicação entre os gestores e os funcionários ainda é um campo que requer melhorias.

Algumas pessoas acreditam que a partilha de informações poderia ser mais eficiente, destacando a relevância de uma conversa franca e constante no local de trabalho. Uma comunicação clara e respeitosa é fundamental para criar um clima organizacional mais

colaborativo e produtivo. Outra vantagem é que os funcionários percebem o efeito positivo que suas atividades causam na vida dos demais, demonstrando um sólido senso de propósito. Contudo, existe um temor de que a remuneração não corresponda ao esforço realizado.

Apesar de muitos se sentirem apreciados, é evidente que alguns pensam que merecem uma recompensa mais equitativa. Em síntese, esta pesquisa indica que, apesar de muitos fatores positivos na motivação dos funcionários, também existem áreas que precisam de mais atenção. Concentrar-se em aprimorar a comunicação, valorizar as contribuições individuais e garantir que as recompensas sejam apropriadas pode fomentar um ambiente de trabalho mais estimulante e receptivo. Sem dúvida, isso contribuirá para o progresso constante da organização e para o bem-estar de seus membros.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4^a ed. Em 2014, foi publicado pela Elsevier em Rio de Janeiro.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3^a ed. Em 2008, foi publicado pela Elsevier em Rio de Janeiro.
- SIQUEIRA, Marlene. **Medidas do Comportamento Organizacional**. 1^a ed. Em 2008, foi publicado pela Artmed em Porto Alegre.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9. ed. Em 2017, foi publicado pela Elsevier em Rio de Janeiro.
- PEREIRA, Lúcia; SILVA, João; SANTOS, Marcos. **Gestão de Pessoas e Motivação no Século XXI**. 1^a ed. Em 2021, foi publicado pela Qualitymark em Rio de Janeiro.
- TAVARES, Ana; LIMA, Sérgio. **Fatores Determinantes da Satisfação no Trabalho: Teorias e Aplicações**. 1^a ed. Em 2018, foi publicado pela FGV em Rio de Janeiro.
- SANTOS, Ana; ALMEIDA, Francisco. **A Satisfação no Trabalho no Contexto Contemporâneo: Uma Abordagem Emocional**. 1^a ed. Em 2019, foi publicado pela UFPR em Curitiba.
- SILVA, Maria; SOUZA, Paulo. **Equilíbrio Entre Vida Pessoal e Profissional: Um Caminho para a Satisfação no Trabalho**. 1^a ed. Em 2021, foi publicado pela Cengage Learning em São Paulo.