



## **COMPORTAMENTO HUMANO: ANÁLISE DA PERCEÇÃO DOS TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE AUTOPEÇAS EM RELAÇÃO AO SENTIDO DE REALIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **HUMAN BEHAVIOR: ANALYSIS OF THE PERCEPTION OF WORKERS OF A COMPANY AUTOMOTIVE IN RELATION TO THE SENSE OF ACCOMPLISHMENT AND ACCOUNTABILITY IN THE WORKPLACE**

Graziella do Rocio Vasques Palhano; Faculdade Santana; Brasil; [graziellavasques@gmail.com.br](mailto:graziellavasques@gmail.com.br)

Patrício Henrique de Vasconcelos; Faculdade Sagrada Família; Brasil; [adm.patricio@yahoo.com.br](mailto:adm.patricio@yahoo.com.br)

#### **Resumo**

Um dos maiores desafios para a gestão de pessoas atualmente é influenciar positivamente a motivação de seus trabalhadores, de modo a deixá-los mais confiantes como pessoas e profissionalmente mais satisfeitos e produtivos. O presente trabalho objetivou analisar as percepções dos trabalhadores de uma empresa do ramo de autopeças em relação ao sentido de realização e responsabilidade no ambiente de trabalho. No desenvolvimento deste trabalho realizou-se uma pesquisa básica, exploratória, bibliográfica e estudo de caso. Os principais resultados da pesquisa apontam que os trabalhadores possuem indicadores de realização com a empresa e um senso de responsabilidade com o trabalho. Conclui-se que os colaboradores desta empresa se sentem realizados e buscam manter um nível de comprometimento para com suas tarefas na empresa.

**Palavras-Chave:** Gestão de Pessoas; Comportamento humano; Sentido de Realização; Responsabilidade no trabalho.

#### **Abstract**

One of the biggest challenges for people management today is positively influencing the motivation of their employees so as to make them more confident as people and professionally more satisfied and productive. The present work aimed to analyze the perceptions of the workers of a company of the auto parts sector in relation to the sense of accomplishment and responsibility in the work environment. In the development of this work a basic, exploratory, bibliographic and case study research was carried out. The main results of the research indicate that the workers have indicators of achievement with the company and a sense of responsibility with the work. It is concluded that the employees of this company feel fulfilled and seek to maintain a level of commitment to their tasks in the company.

**Keywords:** People management; Human behavior; Sense of Accomplishment; Responsibility at work.

## **1. INTRODUÇÃO**

Ao estudar o comportamento humano dentro da organização, pesquisadores se deparam com um dos maiores desafios da gestão de pessoas atualmente: Ter funcionários motivados, satisfeitos e produtivos. Deste modo, deverá existir um compromisso mútuo, de um lado a empresa representada por seus gestores e, de outro, os colaboradores, que buscaram alinhar objetivos organizacionais com os objetivos individuais (CHIAVENATO, 2009).

Contudo, apesar dos gestores possuírem as ferramentas de gestão à disposição, devem saber utilizá-las no ambiente de trabalho. Devem demonstrar ainda, aos seus colaboradores, que para conquistar o resultado esperado, todos devem compartilhar da responsabilidade conforme o que lhes é exigido, bem como possuir um senso de identidade com a empresa (KANAANE, 2009).

Nesta perspectiva, os gestores de pessoas e os demais gerentes organizacionais, devem possuir uma visão mais abrangente do comportamento humano frente ao trabalho, como forma de atender às condições de trabalho.

Por isso, é necessário que cada indivíduo sintam-se realizado no trabalho, adquira novas qualificações e capacitações no ambiente interno e externo, para ir além das convicções e trazer contribuições para o ambiente de trabalho ao mesmo tempo, que fazem parte do planejamento estratégico da empresa, hoje presente cada vez mais nas organizações.

Este elementos são importantes para a gestão estratégicas de pessoas, desenvolvimento profissional e pessoal no ambiente de trabalho.

Diante disso, tem-se o problema de pesquisa: Como os colaboradores de uma empresa do ramo de autopeças percebem o ambiente organizacional em comparação ao sentido de realização e responsabilidade no ambiente de trabalho?

Buscando responder a esta problemática, o presente estudo objetivou: Analisar a percepção de um grupo de trabalhadores de uma empresa de autopeças em relação ao sentido de realização e responsabilidade com o trabalho.

Este estudo justifica-se pela possibilidade de ampliar as discussões sobre sentimento de realização dos trabalhadores, bem como a motivação destes para desenvolvimento das tarefas com nível de responsabilidade em ambientes de trabalhos de autopeças.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Gestão de pessoas**

Com a evolução das áreas designadas no passado, como administração de pessoal, relação industrial e administração de recursos humanos, é apresentada com outra expressão no século XX, tais como gestão de talentos, gestão de parceiros e gestão do capital humano (CHIAVENATO, 2009).

Ao longo do século XX as organizações tiveram três eras na administração como fonte importante nas empresas, são elas, era da industrialização clássica e neoclássica e a era da informação (CHIAVENATO, 2009):

A era da industrialização clássica (1900 / 1950): representou o período da industrialização, a revolução industrial, suas principais características dentro das empresas foram (a) formato piramidal e centralizador; (b) departamentalização funcional; (c) criação do modelo burocrático; (d) centralização das decisões na pirâmide organizacional. As pessoas eram consideradas recursos para produção junto com os recursos organizacionais, o homem era visto apenas como uma peça da máquina.

A era da industrialização neoclássica (1950 / 1990): Teve início logo após a segunda guerra mundial, onde o modelo burocrático, centralizador e de pirâmide ficou inflexível e moroso demais, não acompanhando as mudanças que vinham ocorrendo no ambiente. Fazendo necessário uma separação dentro das organizações, um esquema de departamentalização entre produtos e serviços, para agilizar o funcionamento e vindo de encontro com a proporcionar inovação, dinamismo e competitividade. A forma dentro das indústrias foi substituída pela administração de recursos humanos e passando a enxergar as pessoas como seres vivos e recursos com potencial, inteligentes e não como fator objeto, máquina de produzir, durante a década de 1980 o mundo vive uma mudança constante e rápida.

Era da informação (a partir de 1990): A tecnologia da informação provocou um novo patamar, o da globalização da economia. A competitividade era intensa entre as empresas, após o grande surgimento da internet a informação passou a ser disseminada no planeta em questão de segundos. A cultura organizacional teve um forte impacto, dando prioridade às mudanças e á inovação com olhos voltados ao futuro, trazendo um contexto de um ambiente turbulento e de instabilidade, sem previsão.

As qualidades que dão sucesso a uma empresa vêm de conduzir pessoas de forma responsável, gerindo o capital humano e dando merecido valor, ao longo do tempo a gestão de pessoas percorreu frequentes processos ao expor as mudanças no meio organizacional, determinando, que o fator humano é importantíssimo dentro das organizações, uma vez que por intermédio dele se realiza objetivos, metas e projetos da empresa (CHIAVENATO, 2009).

A causa motivadora para mudanças em relação à gestão de pessoas, seriam que o mundo se tornou cada vez mais globalizado e com fortes concorrentes em todos os setores empresariais, então o melhor recurso de cada empresa deve ser em buscar colaboradores cada vez mais qualificados.

Gil (2012) destacou que, o processo de agregar, aplicar, recompensar, manter, desenvolver e monitorar pessoas vem sofrendo diversas mudanças.

A gestão de pessoas surgiu para manter o equilíbrio de definições estratégicas, mais claras e com uma visão exata para assim buscar o alcance de seus objetivos, para tal se aperfeiçoou este conhecimento.

Segundo Gil (2012), verifica-se em algumas organizações tendência a reconhecer o empregado como parceiro, já que, todo processo produtivo realiza-se com a participação conjunta de diversos parceiros, como fornecedores, acionistas e clientes.

Aos poucos a gestão de pessoas vem conseguindo se consolidar e conquistar seu espaço, muitas organizações ao longo do tempo têm mostrado disposição e inovação para rever sua forma de gestão com seus colaboradores.

[...] é o capital de gente, talentos e competências. A competência de uma pessoa envolve a capacidade de agir em diversas situações, tanto para criar ativos tangíveis como intangíveis [...]. Assim o Capital Humano é constituído de talentos e competências. (CHIAVENATO, 2009, p. 38)

A gestão de pessoas diferentemente da administração de recursos humanos, abrange uma área de atividades diversas; de forma a atingir todos os setores e modificar algumas atitudes, antes ignoradas por não ser visto o colaborador, com o grau de importância devido (GIL, 2012).

## 2.2 Comportamento Humano

O comportamento humano é a personalidade individual que cada pessoa tem e deve ser desenvolvida, pois dentro de cada organização se torna a força principal que há movimento. As empresas têm perspectivas que são gerenciar e valorizar aos seus colaboradores, aonde as competências são priorizadas, no meio organizacional podendo então melhor trabalhar o conhecimento, habilidade e atitude destes colaboradores (CHIAVENATO, 2009). De acordo com Chiavenato (2009, p. 66).

Embora se possam ver as pessoas como recursos, isto é, portadoras de habilidades, capacidades, conhecimento, competências, motivação de trabalho etc., nunca se deve esquecer que as pessoas são pessoas, isto é, portadoras de características de personalidades, expectativas, objetivos pessoais, histórias particulares, etc. Convém, portanto, salientar algumas características genéricas das pessoas como pessoas, pois isso melhora a compreensão do comportamento humano nas organizações.

Através de todas as ações encontradas nos indivíduos, podem-se explorar o potencial para o desempenho das atividades e aperfeiçoar este conhecimento constantemente, por isso uma relação direta entre organização e indivíduos é necessária e deve ter reciprocidade de ambas as partes a qual depende de fatores como ambiente interno e externo, a estrutura têm padrões de relacionamento, e os comportamentos estabelecidos pelo meio em que trabalha, assim a organização poderá alcançar seu sucesso, e seus objetivos serão realizados com benefícios para todos.

Para Vecchio (2009), poder é a capacidade de mudar o comportamento de outras pessoas. É habilidade de fazer com que os outros realizem ações que de outro modo, poderiam não executar.

Muitos têm dificuldade e não conseguem separar o lado pessoal do profissional ou se relacionar de forma amigável com todos a sua volta. De certa forma, o modo como irá gerenciar os conflitos é importante, pois fazem parte das responsabilidades de uma organização cuidar de seus colaboradores, para garantir bons resultados, a fim de obter uma produtividade com boa qualidade (KANAANE, 2009).

Segundo Kanaane (2009, p. 82), “o ambiente de trabalho vem estabelecendo parâmetro, contemporâneos, quanto à conduta humana, buscando, desse modo, incrementar atitudes e posturas compatíveis ao momento atual vivenciado pelas empresas”.

Destacando que dentro das organizações o comportamento humano no trabalho é fundamental e de extrema importância para se relacionar e manter maior interação com determinadas pessoas em seu ambiente profissional, dessa forma através do comportamento podemos prever atitudes,

controlá-las e explicar de maneira simples como cada pessoa conhece a si mesmo, tendo assim um autoconhecimento de atitudes fazendo comparativos.

Para Maslow (2003), se quisermos uma força de trabalho motivada, devemos construir e modificar continuamente o ambiente onde as pessoas podem satisfazer suas necessidades ao mesmo tempo em que cumprem os objetivos da empresa.

Analisando que o comportamento individual tem diferentes atitudes por se tratar da personalidade particular de cada indivíduo, podem todos trabalhar com o mesmo objetivo em comum, embora, a visão de relevância de cada pessoa difere-se no sentido ao executá-la, se o comportamento será de maneira harmoniosa, ou se tornará uma insatisfação ou frustração pessoal (VECCHIO, 2009).

A teoria da hierarquia das necessidades de Maslow é que o homem busca por satisfação e de ser recompensado, mas nunca está completamente realizado, para suprir tal necessidade, procura por outra. Cada indivíduo se motiva ao satisfazer novas necessidades, geralmente tendem a manifestar nas básicas e aos poucos pelas necessidades de nível mais elevado (MASLOW, 2003).

Para Maslow (2003, p. 5), “Existem pelo menos cinco categorias de metas a que se pode chamar de necessidades básicas. São elas: fisiológicas, de segurança, amor, estima e auto realização”.

A seguir as 5 categorias de necessidades básicas que cada individuo procura (MASLOW, 2003)

- a) Necessidades fisiológicas: incluem fome, sede, sono, sexo e outras necessidades corporais. São as necessidades básicas de sobrevivência biológica.
- b) Necessidades de segurança: incluem segurança e proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional. Buscam assegurar a estabilidade das pessoas.
- c) Necessidades sociais: incluem afeição, filiação, aceitação social e amizade. Envolvem a necessidade de amor, de pertencer e de relacionamento humano.
- d) Necessidades de estima: incluem fatores internos de estima, como auto respeito, autonomia, senso de competência; e fatores externos de estima, como status, reconhecimento, prestígio, atenção e consideração.
- e) Necessidades de auto realização: é a necessidade mais elevada do ser humano. Constitui o impulso de ser aquilo que é capaz de ser e de maximizar as aptidões e capacidades potenciais. Incluem crescimento pessoal e o alcance da plena potencialidade da pessoa.

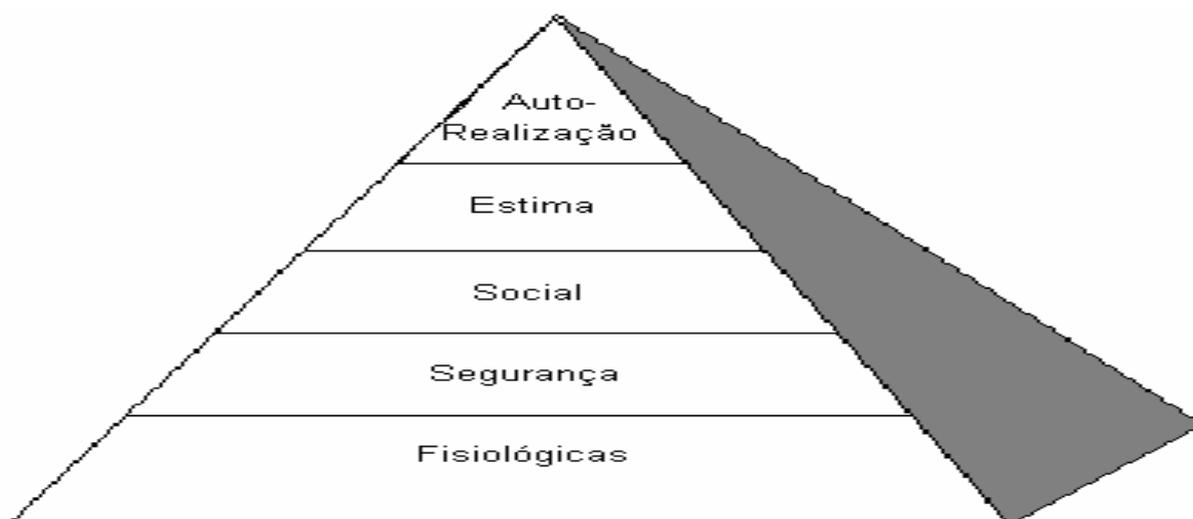


Figura 1- Pirâmide de Maslow

Assim a figura acima demonstra bem cada necessidade que o ser humano tem ao longo de sua vida, a busca por alcançar realização dentro do meio em que vive, sem deixar as prioridades de sobrevivência e segurança de lado.

### **2.3 Como desenvolver o Capital humano**

Ao agregar valor no ambiente de trabalho é gerado um clima propício ao talento de cada indivíduo, expandindo esta ideia pode-se atingir a todos lhes dando espaço e com a motivação necessária para demonstrar sua aptidão (CHIAVENATO, 2009).

Ao valorizar as pessoas cria uma evolução dentro da organização, por isso é fundamental para os negócios, a consolidação da credibilidade por parte de seus colaboradores e também diante do mercado (CHIAVENATO, 2009).

As empresas precisam saber utilizar melhor este capital humano através da aplicação deste potencial, fornecendo-lhe desafios onde se sintam mais produtivos e que ao colaborar tenham a satisfação em executar determinada tarefa, sabendo que assim podem alcançar bons resultados em conjunto com a empresa.

É necessário saber à medida que o indivíduo desempenhar seu trabalho, necessitará de outras competências e responsabilidades, ofertando recursos para poder ter crescimento na organização, demonstrando que com boa vontade será recompensado (ROBBINS, 2000).

Muitas empresas na maioria não têm esta visão de que precisa estabelecer metas desafiadoras, mas possíveis, e também premiar pelo seu desempenho justamente, com isso as organizações iram conseguir manter seu efetivo de capital intelectual, hoje tão concorrido, mas o colaborador também tem que se esforçar e ter em mente que há competitividade no mercado de trabalho e posicionar - se da melhor forma possível (CHIAVENATO, 2009).

### **2.4 Sentido de Realização e Responsabilidade com o trabalho**

Na administração uma pessoa motivada significa alguém que sempre demonstra estar à disposição seja qual for a natureza da tarefa ou atividade a ser realizada, pois independente do que seja, ter a mesma finalidade demonstra que isto o satisfaz como profissional e no âmbito pessoal (ROBBINS, 2000).

Robbins (2000, p. 342) diz que “motivação é a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual”.

A satisfação no trabalho tem dois sentimentos que podem ser favoráveis ou desfavoráveis, dependendo da visão de cada empregado, no ambiente de trabalho, por exemplo, uma pessoa pode dar muito valor ao trabalho bem feito e organizado, em contrapartida, outro indivíduo não se interessa da mesma forma (KANNANE, 2009).

Sendo assim a definição de satisfação no trabalho é a percepção baseada em situações cotidianas em relação a seus valores, ou seja, de que não há uma reflexão total da realidade ao qual vivenciam, é quando está não se realiza o indivíduo molda uma nova perspectiva para sua própria situação se tornando insatisfeito (KANNANE, 2009).

Assim a satisfação no trabalho é formada durante um determinado período de tempo, na medida em que o colaborador vai obtendo informações do ambiente de trabalho, então o nível das atitudes dentro da equipe deixa mais forte a relação dele no ambiente organizacional, uma vez que a busca pelos seus padrões para se conviver em sociedade junto aos seus colegas.

Ainda por meio da responsabilidade pode-se destacar características que fazem de cada indivíduo um profissional com sucesso garantido, estando inserida no seu comprometimento ao ter iniciativa para com suas funções. Buscando ao realizar alguma tarefa não somente fazê-la por obrigação, mas pelo saber e crescer ao desempenhá-la, nunca espera alguém ir cobrar por suas tarefas diárias, demonstram resultados tendo a possibilidade de obter oportunidades dedicando-se estar em melhoria constante (GIL, 2012).

Isso é o que as organizações vêm esperando dos seus colaboradores, pois quando cada colaborador vê o momento de agarrarem-se as ofertas de oportunidade no âmbito profissional escolhe ser parte integradora desta empresa sendo verdadeiramente comprometido, proporcionando um ambiente bom de trabalho para ele e ainda possibilidades que serão vistas na produtividade e condições melhores na lucratividade da empresa (VECCHIO, 2009).

Senão haver boas condições de trabalho, ou o desempenho reconhecido o colaborador deixará de lado a sua responsabilidade e dedicação com suas tarefas, para que isso não venha a ocorrer, por exemplo, a empresa deve expor sempre seus objetivos e o trabalho que ele desempenha irá contribuir para que isso aconteça assim ele terá uma visão do seu crescimento pessoal na organização (VECCHIO, 2009).

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Classificação Da Pesquisa**

Esta pesquisa é de natureza básica, finalidade exploratória, com abordagem qualitativa e, procedimentos técnicos de estudo de caso.

Pesquisa básica é aquela que se caracteriza pela busca de conhecimentos ao formular hipóteses de discussões, ao obter respostas a respeito de questões levantadas em torno de um assunto abordado, portanto, são responsáveis pelo desenvolvimento geral de um método aplicado (GIL, 2009).

Pesquisa básica é “considerada a forma mais acadêmica de pesquisa, visto que o principal objetivo é fazer uma contribuição para o conhecimento, em geral para o bem comum, em vez de resolver um problema específico para uma organização” (Collis & Hussey, 2005, p. 27).

Pesquisa exploratória, conforme Gil (2009, p.41):

[...]. Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado [...].

Pesquisa qualitativa é aquela que nos fornece uma melhor compreensão de certos fenômenos sociais, que se apoiam em hipóteses de maior importância ao estudar um acontecimento entre diferentes indivíduos, podendo ser aplicada de três formas diferentes como estatística, ou dados já estudados por outras pessoas, evidencia comportamentos ao captar em base de dados psicológicos e o último por observar uma ação ou indicadores sendo esta, a mais complexa.

De acordo com Brasileiro (2013, p. 49):

[...]pesquisa qualitativa— é aquela que se ocupa da interpretação dos fenômenos e da técnica da atribuição de significados no decorrer da pesquisa, não se detendo a técnicas estatísticas. Ela é descritiva e coleta dados em forma direta. Os processos e suas dinâmicas, as variáveis e as relações entre elas são dados para a construção de sentidos e os principais condutores da abordagem. Trabalha, basicamente, com tipos de narrativa; e os visuais – colhidos durante observações; [...].

“Estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Pode ou não ser realizado no campo (VERGARA, 2007, p.49)”.

Pelo exposto anteriormente, percebe-se que estas orientações metodológicas se apresentaram adequadas ao desenvolvimento deste trabalho.

A população deste estudo estava delimitada a 40 trabalhadores de uma empresa do ramo de autopeças, selecionados por acessibilidade, dos quais 29 trabalhadores participaram voluntariamente da pesquisa, correspondendo assim a uma amostra de 72% do universo pesquisado. Os dados foram coletados no período de 20 a 23 de agosto de 2016, através de um questionário de autoria Celinski (1995), contendo 28 (vinte e oito) questões separadas em 2 (duas) variáveis: Sentido de realização 8 (oito) questões e responsabilidade com o trabalho 10 (dez) questões. Em seguida foram tratados, distribuídos em tabelas, permitindo proceder as análises desta pesquisa.

### **3.2 Descrição do Objeto de Estudo**

A empresa objeto do estudo desta pesquisa é do ramo de autopeças, possui médio porte, com cerca de 40 colaboradores. Fundada em setembro de 2001, vem buscando ao longo dos anos atenderem seus clientes de forma personalizada, focando numa constante evolução na qualidade do seu atendimento e dos produtos oferecidos.

E se tornar referência na venda de peças para caminhões, carretas e similares, associando sua imagem como sinônimo de qualidade e confiabilidade.

Buscando atender os clientes com presteza, oferecendo produtos de qualidade, primando pela eficiência na entrega das mercadorias e oferecendo sempre uma negociação rápida e com preços competitivos.

Diante a percepção da empresa pesquisada do ramo de autopeças, que é de comércio, optou-se pela pesquisa de campo, o importante era aplicar uma pesquisa de comportamento organizacional com foco em sentido de realização e responsabilidade no ambiente de trabalho, para tal aplicou-se um questionário aos seus funcionários em relação ao sentido de realização e responsabilidade, como eles percebem isso dentro de seu ambiente de trabalho.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados e discussões apresentados têm por base as análises realizadas pelas respostas do questionário de Celinsky (1995) nas variáveis de sentido de realização e responsabilidade no trabalho, conforme apresentadas nas seções seguintes.

### 4.1 Percepção dos trabalhadores sobre o Sentido de Realização pelo trabalho

A Tabela nº 1 mostra como é o sentido de realização do colaborador dentro da organização, vai além de ter suas necessidades básicas supridas, mas como cada pessoa tem a visão sobre a empresa se eles obtêm o reconhecimento pelo trabalho executado, as oportunidades cedidas aos seus colaboradores em crescimento profissional, o conforto que a organização proporciona e a confiança recebida nas relações em geral.

<b>SENTIDO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1 - Eu gosto do meu trabalho?	0	0	2	6	21
2 - O meu trabalho é importante para minha empresa?	0	0	4	4	21
3 - O meu trabalho exige bastante da minha capacidade profissional?	0	1	4	7	17
4 - Eu converso sobre trabalho que faço com os meus amigos?	0	4	9	7	9
5 - O meu trabalho é especializado?	1	7	6	6	9
6 - Eu procuro constantemente melhorar meu modo de trabalhar?	0	1	2	3	23
7 - O meu trabalho possibilita que eu tome decisões?	2	2	3	8	14
8 - Eu me realizo com o meu trabalho que faço?	0	0	6	8	15
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>49</b>	<b>129</b>

Tabela 1 – Sentido de Realização

A Tabela nº1 expõe que a opção “discordo totalmente” foi escolhida 3 (três) vezes, ou seja, 1% (um por cento) da amostra; a opção “discordo” foi adotada 15 (quinze) vezes, o que corresponde a 6% (seis por cento) da amostra; a opção “nem concordo” e “nem discordo” foi priorizada 36 (trinta e seis) vezes, correspondente a 16% (dezesesseis por cento) da amostra; a opção “concordo”, isto é, 49 (quarenta e nove) vezes, que equivale a 21% (vinte e um por cento) da amostra. A maior parte escolheu a opção “concordo totalmente” sendo 129 (cento e vinte e nove) vezes, ou seja, 56% (cinquenta e seis por cento) da amostra.

Para Kanaane (2009) não basta apenas levar em consideração as necessidades como determinantes do comportamento do trabalhador; é preciso considerar também em que grau o mesmo percebe as condições existentes no ambiente organizacional, como facilitadoras ou não, para atingir seus objetivos e suas necessidades.

Ao analisar a tabela, percebe-se que a grande maioria assinalou as alternativas “concordo” e “concordo totalmente”, totalizando 76% (setenta e seis por cento) da amostra, demonstrando que na sua maioria esses colaboradores sentem-se satisfeitos com seu trabalho na empresa, e a função que desempenham, sentindo segurança dentro da organização.

Partindo destes dados, a empresa se continuar a manter o clima agradável entre seus colaboradores no trabalho, acarretará sem dúvidas, num melhor trabalho executado pelo indivíduo dessa organização, as diferenças que isso trará serão vistas, nos níveis produtivos com bons resultados dentro da organização.

#### 4.2 Percepção dos trabalhadores sobre as Responsabilidades pelo trabalho

A Tabela nº 2 mostra como é a responsabilidade do colaborador dentro da organização, ou seja, se ele demonstra ter compromisso com suas funções, se tem empatia uns com os outros, tem a iniciativa de melhorar, mas sem passar por cima dos demais, e se há um entendimento entre gestor e colaborador.

<b>RESPONSABILIDADE NO TRABALHO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1 - Eu me sinto responsável pelo meu trabalho?	0	0	1	6	22
2 - A minha empresa me vê como responsável pelo meu trabalho?	0	1	5	10	13
3 - Eu posso decidir sobre os assuntos que afetam diretamente o meu trabalho?	3	2	7	7	10
4 - As responsabilidades a mim confiadas são coerentes com o trabalho que executo?	1	0	3	9	16
5 - A minha empresa sabe delegar responsabilidades?	0	0	5	9	15
6 - A qualidade do meu trabalho é de minha responsabilidade?	0	0	1	6	22
7 - Eu sou ouvido quando se trata de algum assunto referente ao meu trabalho?	2	1	6	7	13
8 - O meu trabalho não sofre modificações sem que eu seja ouvido?	3	6	7	7	6
9 - Eu sou responsável pelo meu trabalho perante os meus colegas?	1	1	3	9	15
10 - O meu chefe sabe quando deve delegar responsabilidades?	0	1	3	11	14
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>81</b>	<b>146</b>

Tabela 2 – Responsabilidade no trabalho

Em geral, a Tabela nº 2 expõe que a opção “discordo totalmente” foi escolhida 10 (dez) vezes, ou seja, 3% (três por cento) da amostra; a opção “discordo” foi adotada 12 (doze) vezes, o que corresponde a 4% (quatro por cento) da amostra; a opção “nem concordo” e “nem discordo” foi priorizada 41 (quarenta e uma) vezes, correspondente a 14% (quatorze por cento) da amostra; a opção “concordo”, isto é, 81 (oitenta e uma) vezes, equivale a 28% (vinte e oito por cento) da amostra. A maior parte escolheu a opção “concordo totalmente” sendo 146 (cento quarenta e seis) vezes, ou seja, 50% (cinquenta por cento) da amostra.

Para Kanaane (2009), o trabalho é considerado conjunto de condições materiais, sociais e culturais que atendem ou não as necessidades do trabalhador. No contexto atual é possível afirmar que o trabalho, no âmbito das organizações, passou a ser um instrumento que visa atender às necessidades dos trabalhadores, dos acionistas, dos clientes e da sociedade.

Com base nos resultados apresentados na tabela acima, fica claro que a maioria dos colaboradores acredita é parte da empresa por isso à responsabilidade no trabalho e importante, por isso assinalou as alternativas “concordo” e “concordo totalmente”, em um total de 78% (setenta e seis por cento) da amostra.

Constatou nos dados expostos que esta concordância, sobre ter comprometimento é assertiva por parte da empresa; quer dizer que seus colaboradores têm confiança e segurança em trabalhar para esta organização.

Entretanto, seria ainda melhor se os gestores concederem um retorno sobre seu desempenho ao mesmo para que se sintam motivados ao se dedicar as suas funções.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Pelas análises e discussões desenvolvidas neste estudo foi possível concluir que entre os trabalhadores pesquisados existe um nível de confiança entre si e segurança em trabalhar na organização pesquisada.

Também foi evidente a importância que dão as suas habilidades, destacando que os trabalhadores estão realizados com as suas funções e comprometem-se com o trabalho.

Este aspecto é importante, pois pode gerar em cada indivíduo o significado para novas perspectivas em relação à empresa, ao mesmo tempo, por parte dos profissionais como a gestão de pessoas, que sendo bem administrada pode eventualmente vir a agregar maior valor dentro do meio organizacional.

Cabe ressaltar ainda, que para obter uma boa equipe dentro das organizações será essencial que seus colaboradores sejam ouvidos, para que os mesmos se sintam satisfeitos com suas funções na empresa.

Sugere-se para os gestores de gestão de pessoas da empresa pesquisada, desenvolver programas de treinamentos, sistemas de recompensas por bons resultados, a fim de reconhecer e considerar a importância dos seus colaboradores.

Por consequência, o indivíduo irá sentir-se mais satisfação com a organização, evitando a desmotivação, então terá incentivo para produzir e trazer resultados favoráveis, e assim tendo em vista excelentes ganhos e contribuindo para o crescimento da organização.

Este método de estímulo poderá evitar perda de muitos talentos por parte da empresa, que na maioria das vezes favorecem para o êxito da organização.

Assim, o objetivo proposto neste estudo de analisar as percepções dos trabalhadores de uma empresa do ramo de autopeças em relação ao sentido de realização e responsabilidade no ambiente de trabalho, foi alcançado.

## **REFERÊNCIAS**

BRASILEIRO, Ada Magaly Matias. Manual de produção de textos acadêmicos e científicos. São Paulo: Atlas, 2013.

CELINSKI, Leszek. Guia para diagnóstico em administração de recursos humanos. Petrópolis: Vozes, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações. Rio de Janeiro, Elsevier, 2010.

- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: o capital humano nas organizações. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- COLLIS, Jill; Hussey, Roger. Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Trad. Lúcia Simonini. 2. ed.-Porto Alegre: Bookman, 2005.
- GIL, A.C. Como elaborar projeto de pesquisa. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2009
- GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2012.
- KANAANE, Roberto. Comportamento Humano nas Organizações: O homem rumo ao século XXI. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MASLOW, Abraham H. Diário de Negócios de Maslow. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- ROBBINS, Stephen Paul. Administração: mudanças e perspectivas. São Paulo, 2000.
- VECCHIO, Robert P. Compartimento Organizacional: conceitos básicos. tradução 6ª ed. norte-americana. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- VERGARA Silvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisas em Administração. São Paulo: Atlas, 2007.