

Aplicação Prática da Administração na Economia Global 3

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

Aplicação Prática da Administração na Economia Global 3

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecário

Maurício Amormino Júnior

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremona

Karine de Lima Wisniewski

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena

Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena

Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A Atena Editora não se responsabiliza por eventuais mudanças ocorridas nos endereços convencionais ou eletrônicos citados nesta obra.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves -Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande

Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília

Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Livia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior

Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco

Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal

Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba

Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão

Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo

Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana

Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí

Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo

Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecário Maurício Amormino Júnior
Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: David Emanuel Freitas
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Clayton Robson Moreira da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

A642 Aplicação prática da administração na economia global 3
[recurso eletrônico] / Organizador Clayton Robson
Moreira da Silva. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-405-4

DOI 10.22533/at.ed.054202809

1. Administração de empresas. 2. Economia. 3.
Globalização. I.Silva, Clayton Robson Moreira da. CDD
658.812

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Aplicação Prática da Administração na Economia Global 2”, publicada pela Atena Editora, reúne um conjunto de quatorze capítulos que abordam diferentes temas relacionados à administração, com foco em sua aplicação prática. Discutir a prática gerencial possibilita o avanço da ciência administrativa e promove o intercâmbio de conhecimento entre gestores, acadêmicos e técnicos, bem como suscita a aprendizagem por meio da reflexão sobre os diversos fenômenos organizacionais abordados no decorrer dos capítulos.

Assim, este livro emerge como uma fonte de pesquisa robusta, que explora a prática da administração em diferentes contextos. Os capítulos iniciais contemplam estudos focados em temas como empreendedorismo, inovação e associativismo. Os capítulos seguintes discutem práticas de administração no campo do setor público, trazendo estudos sobre temas relevantes para a gestão pública, tais como sustentabilidade, licitações, sistemas de informação e políticas públicas. Os capítulos finais apresentam estudos no contexto da educação.

Desse modo, sugiro esta leitura àqueles que desejam expandir seus conhecimentos por meio de um arcabouço teórico especializado, que contempla um amplo panorama sobre a aplicação prática da administração na economia global, possibilitando a ampliação do debate acadêmico e conduzindo docentes, pesquisadores, estudantes, gestores e demais profissionais à reflexão sobre os diferentes temas que se desenvolvem no âmbito da administração.

Finalmente, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação, que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa ser útil àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos sobre os temas abordados pelos autores em seus estudos.

Boa leitura!

Clayton Robson Moreira da Silva

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A IMPORTÂNCIA DA CONVERGÊNCIA ENTRE PERFIL MOTIVACIONAL E SUPORTE ORGANIZACIONAL/SOCIAL NA GESTÃO DE PESSOAS

Mayara Bertazo Gaube
Simone Bochi Dorneles
Matheus Miller de Campos Viana

DOI 10.22533/at.ed.0542028091

CAPÍTULO 2..... 13

A SATISFAÇÃO DE COLABORADORES: UM ESTUDO NO LABORATÓRIO ANALÍTICO EM UMA ORGANIZAÇÃO NO MUNICÍPIO DE ANÁPOLIS-GO

Flávio Godoi de Oliveira
Pedro Diego Gualberto
Tallyta Carolina da Silva
Márcia Sumire Kurogi Diniz

DOI 10.22533/at.ed.0542028092

CAPÍTULO 3..... 28

PRAZER, EU SOU WATSON: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS SOBRE A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Emmanuelle Fonseca Marinho de Anias Daltró
Cristiane Mascarenhas Leite
Paulo Soares Figueiredo
Antônio Eduardo de Albuquerque Junior
Ernani Marques dos Santos
Pedro Canna Brazil Ramos

DOI 10.22533/at.ed.0542028093

CAPÍTULO 4..... 38

COMPETÊNCIAS VIRTUAIS: UMA NOVA ABORDAGEM PARA OS CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DE LÍDERES

Renato Lima dos Santos
Natanael Camilo da Costa
Marcus Vinícius Oliveira Braga
Júnior Cleber Alves Paiva
Mariana Silveira de Oliveira
Rafael Luis da Silva

DOI 10.22533/at.ed.0542028094

CAPÍTULO 5..... 48

A INDISSOCIÁVEL RELAÇÃO ENTRE COMUNICAÇÃO E LIDERANÇA EM PROCESSOS DE MUDANÇA POR FUSÕES E AQUISIÇÕES

Stella Regina Reis da Costa
Delaíse Pimentel Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.0542028095

CAPÍTULO 6	71
REVISÃO BIBLIOMÉTRICA SOBRE FINANÇAS COMPORTAMENTAIS NO MUNDO DE 2016 A 2019	
Luiz Antonio de Oliveira Dantas	
DOI 10.22533/at.ed.0542028096	
CAPÍTULO 7	98
DETERMINANTES DA ESTRUTURA DE CAPITAL DAS EMPRESAS BRASILEIRAS LISTADAS NA B3 NO PERÍODO DE 2007 A 2016	
Cláudia Luciana Tolentino Santos	
DOI 10.22533/at.ed.0542028097	
CAPÍTULO 8	115
ANÁLISE MULTICRITERIAL DA COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL SOB TRÍPLICE PERSPECTIVA: FINANCEIRA, GOVERNANÇA CORPORATIVA E SUSTENTABILIDADE	
José Ribamar Marques de Carvalho	
Adriana Fumi Chim Miki	
Cibele Cristina da Silva	
Enyedja Kerlly Martins de Araújo Carvalho	
Francisco Dinarte de Sousa Fernandes	
DOI 10.22533/at.ed.0542028098	
CAPÍTULO 9	133
CARACTERIZAÇÃO DA ATIVIDADE MOVELEIRA NA CIDADE DE OURÉM, PA	
Nívea Maria Mafra Rodrigues	
Denyse Cássia de Maria Sales	
Alessandra da Cunha Pessoa	
Thais Santos Amorim	
Ricardo Gabriel Almeida Mesquita	
Maria Joseane Marques de Lima	
Líbina Costa Santos	
Lídia da Silva Amaral	
Antonio Elson Ferreira Borges	
DOI 10.22533/at.ed.0542028099	
CAPÍTULO 10	141
<i>BIG DATA EM COMPRAS: UMA PESQUISA SOBRE O USO EM INDÚSTRIAS BRASILEIRAS</i>	
Karen Cristina Araujo Facio	
DOI 10.22533/at.ed.05420280910	
CAPÍTULO 11	158
DESAFIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DA INDÚSTRIA 4.0 NO BRASIL	
Tuany Esthefany Barcellos de Carvalho Silva	
Andreziene Almeida dos Santos	
Joyce de Lucena Miguel	
Daiane Rodrigues dos Santos	

Rogério Mandelli

DOI 10.22533/at.ed.05420280911

CAPÍTULO 12..... 173

CONSTRUÇÃO DE BRANDING E SUAS INTERFACES NO SEGMENTO DO ENTRETENIMENTO: UM ESTUDO DE CASO DAS MARCAS ROCK IN RIO E FYRE FESTIVAL

Natan Henrique Ferreira Ribeiro

Murilo Sérgio Vieira Silva

DOI 10.22533/at.ed.05420280912

CAPÍTULO 13..... 198

INTENÇÃO DE RELACIONAMENTO: A VISÃO RELACIONAL *BUSINESS-TO-BUSINESS* NO SEGMENTO AUTOMOTIVO BRASILEIRO

Cátia Biondo

Jaqueline Rosa

Geórgia Patricia da Silva Ferko

Fernanda Zanella Durante

Emerson Clayton Arantes

DOI 10.22533/at.ed.05420280913

CAPÍTULO 14..... 215

ABASTECIMENTO DE UM CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO VAREJISTA: ESTUDO DE CASO SOBRE A REDE DE SUPERMERCADOS PREZUNIC

Elton do Espírito Santo Santos

Fábio Braun Silva

Marcelo Silva Alves

Thiene Diniz Braun Silva

Denílson Queiroz Gomes Ferreira

Marcus Brauer

DOI 10.22533/at.ed.05420280914

CAPÍTULO 15..... 228

PMO COMO FERRAMENTA PARA A GESTÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA ORGANIZAÇÃO PROJETIZADA DO SETOR DE SERVIÇOS DE SANEAMENTO

Tácito Almeida de Lucca

Marcus Phoebe Farias Hinnig

Neri dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.05420280915

CAPÍTULO 16..... 254

***TECHNOLOGY SCANNING* EM PAÍSES MENOS DESENVOLVIDOS: INTEGRANDO AS INFORMAÇÕES DAS PATENTES E DAS MARCAS REGISTRADAS**

Shih Chih Hsun

DOI 10.22533/at.ed.05420280916

CAPÍTULO 17.....	276
TURISMO RELIGIOSO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES NA CIDADE DE ITAPETININGA, ESTADO DE SÃO PAULO – BRASIL	
Marcus Tadeu Quarentei Cardoso	
Alequexandre Galvez de Andrade	
Nélio Fernando dos Reis	
DOI 10.22533/at.ed.05420280917	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	287
ÍNDICE REMISSIVO.....	288

CAPÍTULO 1

A IMPORTÂNCIA DA CONVERGÊNCIA ENTRE PERFIL MOTIVACIONAL E SUPORTE ORGANIZACIONAL/SOCIAL NA GESTÃO DE PESSOAS

Data de aceite: 01/09/2020

Data de Submissão: 28/05/2020

Mayara Bertazo Gaube

Instituto Federal Farroupilha – Campus São
Vicente do Sul
<http://lattes.cnpq.br/6622211118854098>

Simone Bochi Dorneles

Instituto Federal Farroupilha – Campus São
Vicente do Sul
<http://lattes.cnpq.br/6622211118854098>

Matheus Miller de Campos Viana

Faculdade Metodista Centenário
<http://lattes.cnpq.br/2129651695494346>

RESUMO: O mundo dos negócios está cada vez mais competitivo, exigindo altos níveis de motivação das pessoas. Ter funcionários motivados a realizar o seu trabalho, tanto individualmente como em grupo tende a proporcionar resultados melhores. Uma forma de se alcançar isso é por meio do conhecimento do perfil motivacional dos colaboradores e do provimento de suportes organizacionais e sociais como mecanismos motivacionais que promovam o envolvimento organizacional. Quando motivados, os colaboradores conseguem manter esforços direcionados às metas organizacionais, podendo gerar resultados mais satisfatórios. Assim, compreender os fatores que motivam as pessoas e construir suportes a partir deles tem relevância no contexto atual. O objetivo deste

estudo foi relacionar os resultados obtidos sobre a percepção de suporte organizacional e social no trabalho com os perfis motivacionais dos colaboradores, demonstrando a importância de que haja convergência entre eles. As descobertas realizadas por meio de análise quantitativa demonstraram que a percepção do suporte oferecido é satisfatória, sendo o suporte de maior incidência o organizacional, em que as principais associações se referem aos vínculos e ao envolvimento do trabalhador com a organização. Já os perfis mais influentes são, em ordem decrescente, benevolência, hedonismo, universalismo e autodeterminação. De acordo com os perfis identificados, os colaboradores expressam interesse pelo bem-estar comum e motivação para inovar, ter autonomia e enfrentar desafios. Por fim, aliar os perfis com os suportes ajuda a garantir o envolvimento dos colaboradores com a organização.

PALAVRAS-CHAVE: Perfil motivacional; suporte organizacional e social; estrutura motivacional e envolvimento organizacional.

THE IMPORTANCE OF THE CONFLUENCE BETWEEN MOTIVATIONAL PROFILE AND ORGANIZATIONAL-SOCIAL SUPPORT FOR HR MANAGEMENT

ABSTRACT: The business world is getting more competitive and it requires high levels of motivation from people. To have motivated employees at work tends to get better individual and group results. Knowing employees' motivational profile and providing organizational-social supports as motivational mechanisms

to promote organizational engagement may help to accomplish that. Employees can do organizational goal-oriented efforts when motivated and they may get more satisfactory results by doing that. Thus, it's relevant to understand the factors that motivate people and to build supports from these factors in the current context. This study aimed to relate the obtained results about the perception of organizational-social support at work with the employees' motivational profiles in order to identify their convergence between each other and the importance of such convergence. The research findings showed that the perception of the offered support is satisfactory, and the most incident support is the organizational one, whose main associations refer to the employee's organizational bonds and engagement. On the other hand, the most influential profiles are benevolence, hedonism, universalism and self-determination, decreasingly. This data was obtained through the application of a method of quantitative analysis. From the identified profiles, it was possible to infer that the employees have motivation to innovate, to have autonomy and to face challenges and that they show interest for common well-being. Finally, to combine the profiles with the supports may help to guarantee the employees' organizational engagement.

KEYWORDS: Motivational profile; organizational-social support; motivational structure and organizational engagement.

1 | INTRODUÇÃO

Os ativos intangíveis mais importantes das organizações são as pessoas, de modo que, com a crescente concorrência no mundo dos negócios, as empresas precisam conhecer o perfil de seus colaboradores para proporcionar-lhes ambientes saudáveis. O perfil motivacional reflete a importância dada pelos colaboradores de uma empresa aos aspectos que orientam as suas vidas.

Para que as empresas estejam em constante evolução e mantenham seu nível de competitividade, os gestores precisam auxiliar suas equipes a aperfeiçoar as tarefas desempenhadas por meio dos suportes organizacionais e sociais. Dessa forma, podem ser considerados como fatores de importância para o envolvimento organizacional o conhecimento do perfil motivacional da equipe e o oferecimento de suportes adequados aos colaboradores.

Quando as empresas desconsideram esses fatores, as políticas organizacionais podem não obter os resultados esperados. Assim, alinhar as estratégias organizacionais aos perfis dos colaboradores pode resultar em indivíduos mais satisfeitos e envolvidos com o trabalho. Ainda, garantir os suportes sociais e organizacionais pode ser um fator motivador para que os indivíduos se envolvam com os objetivos e as políticas organizacionais. O suporte social se refere ao apoio que o indivíduo recebe do chefe e dos colegas de trabalho. Por outro lado, o suporte organizacional envolve, assim, as expectativas dos indivíduos com a retribuição e o reconhecimento dado pela organização ao seu trabalho (EISENBERGER *et al.*, 1986; TAMAYO; PASCHOAL, 2003; SEIDL; TRÓCCOLI, 2006).

A partir disso, surge o seguinte problema de pesquisa: de que forma a relação entre

o perfil motivacional dos colaboradores e os suportes organizacionais e sociais de uma empresa de varejo influencia no envolvimento organizacional? Para responder a esse questionamento, o objetivo geral proposto foi relacionar os resultados obtidos sobre a percepção de suporte organizacional e social no trabalho com os perfis motivacionais dos colaboradores, demonstrando a importância de que haja convergência entre eles.

A pesquisa que se apresenta justifica-se tendo em vista que compreender o perfil motivacional dos colaboradores é importante para que as organizações possam oferecer um ambiente de trabalho em que eles possam desempenhar suas atividades de modo eficiente e eficaz. O perfil deve influenciar na formulação das políticas de gestão de pessoas, para que se desenvolva um ambiente de trabalho harmônico e propício para que os colaboradores realizem seu trabalho com competência e engajamento (OLIVEIRA; LEITE, 2014; SANTOS, 2015).

Após essa introdução, o presente trabalho está estruturado da seguinte forma: serão apresentados a revisão de literatura, que traz os embasamentos teóricos que sustentaram a pesquisa; a metodologia utilizada para a realização do estudo, caracterizando a pesquisa, descrevendo o instrumento utilizado e explicando a realização da análise dos dados; a apresentação e a análise dos resultados obtidos pela aplicação do instrumento de pesquisa; e, por fim, as considerações finais.

2 | REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção apresenta os pressupostos teóricos que balizaram a realização deste estudo. Desta forma, os assuntos foram ordenados em dois tópicos: suporte organizacional e social no trabalho e estrutura motivacional e perfil motivacional.

2.1 Suporte Organizacional e Suporte Social no trabalho

É importante considerar e analisar como os suportes sociais e organizacionais são concedidos nas organizações. Isso possibilita proteger colaboradores e organizações de aspectos que prejudiquem os resultados esperados, além de melhorar o envolvimento dos colaboradores com as organizações. Alinhar estratégias e definir boas estruturas organizacionais tende a minimizar os riscos de descontentamento e adoecimento das pessoas.

Os suportes abordados neste estudo relacionam-se a diversos fenômenos relevantes para a efetividade organizacional. No caso do suporte organizacional, as principais associações se estabelecem em construtos referentes aos vínculos e ao envolvimento do trabalhador com a organização. Por outro lado, o suporte social no trabalho é associado diretamente a variáveis relacionadas ao bem-estar no trabalho (PASCHOAL, 2008).

Para Eisenberger *et al.* (1986), a percepção de suporte organizacional ocorre a partir de um processo de personificação da organização, onde os empregados veem as

ações dos gestores como ações da própria organização. A gestão deve agir de forma que os trabalhadores desenvolvam percepções favoráveis a respeito do suporte organizacional. Oliveira-Castro *et al.* (1999) corroboram ao dizer que isso só ocorre quando o trabalhador julga sinceras, bem-intencionadas e não manipulativas as retribuições organizacionais.

O suporte organizacional está estruturado em quatro dimensões: a gestão do desempenho, que se refere à concepção dos colaboradores sobre as práticas de gestão do desempenho dos funcionários; a carga de trabalho, que trata das exigências e da sobrecarga de atribuições aos funcionários; o suporte material, que reflete a percepção individual sobre disponibilidade e qualidade de recursos fornecidos pela organização no apoio à execução eficaz das tarefas; e, por fim, a ascensão ao desempenho, promoção e salários, que aborda a percepção individual acerca das práticas de retribuição financeira, promoções e ascensão (OLIVEIRA-CASTRO *et al.*, 1999).

Em contrapartida, o suporte social visa proteger o indivíduo dos impactos negativos dos eventos estressores do cotidiano organizacional, visto que pode influenciar diretamente emoções positivas e favorecer a resolução de demandas que estão além da sua capacidade individual. Tal suporte pode ser definido como um conjunto de processos através do qual as relações sociais devem promover a saúde e bem-estar. Desse modo, o colaborador atribui um sentido humano à sua situação laboral e reconhece seu valor pessoal e profissional (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004; SEIDL; TRÓCCOLI, 2006).

A compreensão do suporte organizacional e do suporte social no trabalho revela-se como um antecedente promissor de variáveis individuais no contexto organizacional. Ainda que a percepção dos suportes envolva agentes diferentes, os dois fenômenos podem ser considerados como a percepção do empregado sobre características e condições de trabalho (PASCHOAL, 2008).

A partir do embasamento teórico exposto, conclui-se que a percepção de suporte organizacional envolve características fundamentais do cotidiano organizacional quanto à ideia de retribuição organizacional. Já o suporte social compreende a influência de aspectos sociais presentes na organização sobre construtos relacionados ao bem-estar no trabalho. A seguir, trata-se a respeito da estrutura motivacional e do perfil motivacional.

2.2 Estrutura Motivacional e Perfil Motivacional

Os colaboradores de uma empresa demandam ser tratados e respeitados como seres humanos, encontrar oportunidades para satisfazerem suas necessidades e atingir os seus objetivos e expectativas por meio do trabalho. O conjunto de metas e motivações que impulsionam o comportamento dos indivíduos constitui a estrutura motivacional das pessoas (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

O perfil motivacional é resultado de uma hierarquia de importância entre as motivações de cada indivíduo. Para Tamayo e Paschoal (2003), os perfis motivacionais apresentam a estrutura motivacional do colaborador, composta por conjuntos motivacionais

que podem estar presentes em todas as culturas. O Quadro 1 ilustra cada um dos conjuntos e suas metas específicas.

MOTIVAÇÃO	METAS MOTIVACIONAIS
Autodeterminação	Ter autonomia, decidir por si mesmo e/ou participar nas decisões, controlar a organização e execução do seu trabalho.
Estimulação	Ter desafios na vida e no trabalho, explorar, inovar, ter emoções fortes na vida e no trabalho, adquirir conhecimentos novos.
Hedonismo	Procurar prazer e evitar a dor e o sofrimento, ter satisfação e bem-estar no trabalho.
Realização	Ter sucesso e realização pessoal e profissional, mostrar a sua competência, ser influente.
Poder	Ter prestígio, procurar status social, ter controle e domínio sobre pessoas e informações.
Segurança	Integridade pessoal e das pessoas íntimas, segurança no trabalho, harmonia e estabilidade da sociedade e organização em que trabalha.
Conformidade	Controlar impulsos, tendências e comportamentos nocivos para os outros e que transgridem normas e expectativas da sociedade e da organização.
Tradição	Respeitar e aceitar ideias e costumes tradicionais da sociedade e da empresa.
Benevolência	Procurar o bem-estar da família e das pessoas do grupo de referência.
Universalismo	Compreensão, tolerância, procura do bem-estar de todos na sociedade e na organização onde trabalha, proteção da natureza.

Quadro 1 – Motivações do empregado e metas motivacionais

Fonte: Tamayo e Paschoal (2003, p. 42).

Os autores supracitados afirmam que, por natureza, o trabalho é uma estratégia de realização pessoal. A estrutura motivacional está formada por conjuntos motivacionais que estão ligados aos indivíduos de todas as culturas. Cada conjunto tem objetivos exclusivos que a tornam dinâmica e seus elementos motivacionais se relacionam por meio de diversas polaridades. As perspectivas de valorização dos empregados por parte das empresas que buscam atender as demandas motivacionais de seus colaboradores são apresentadas no Quadro 2. Por sua vez, os perfis motivacionais apresentados na Figura 1 manifestam a estrutura motivacional e suas polaridades (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

DEMANDAS	PERSPECTIVAS DE VALORIZAÇÃO
Autodeterminação	Autonomia na execução das tarefas, controle na execução do trabalho.
Estimulação	Trabalho interessante, variado, desafiador, criativo.
Hedonismo	Atividades prazerosas associadas ao trabalho.
Realização	Treinamento, desenvolvimento profissional, promoções e avanços na carreira, gerenciamento do desenvolvimento profissional.

Poder	Prestígio dos papéis e tarefas laborais, participação nas decisões, reconhecimento do mérito.
Segurança	Estabilidade no emprego, transparência, seguro médico.
Conformidade	Socialização organizacional, supervisão adequada, sistema de controle eficiente e justo, redução da incerteza do comportamento.
Tradição	Normas claras e precisas, divulgação das informações relacionadas com o trabalho.
Benevolência	Proteção familiar, atividades que envolvam a família.
Universalismo	Clima organizacional harmônico, respeito da natureza.

Quadro 2 – Demandas motivacionais do empregado e perspectivas para sua valorização por parte da empresa.

Fonte: Tamayo e Paschoal (2003, p. 46).

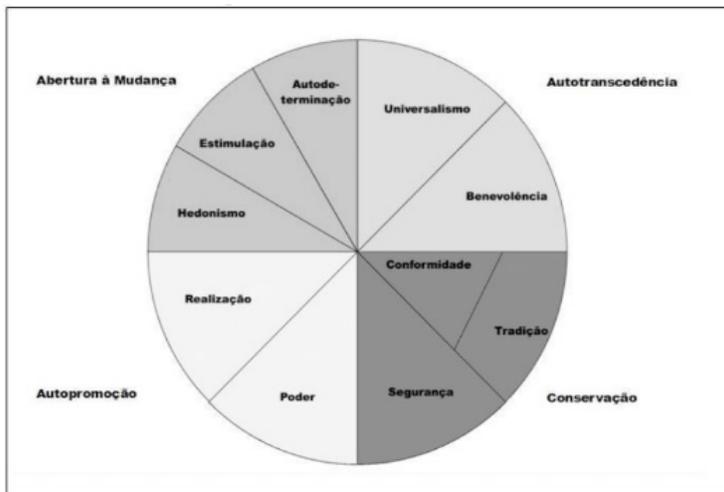


Figura 1 – Estrutura motivacional.

Fonte: Tamayo e Paschoal (2003).

Para Schwartz e Bilsky (1987), esta estrutura é constituída pelo conteúdo motivacional dos valores que determina as semelhanças e diferenças existentes entre eles e pelas relações entre os diversos domínios axiológicos, decorrentes das suas compatibilidades e contradições.

Após as definições dos conceitos referentes a suporte organizacional e suporte social no trabalho e estrutura motivacional e perfil motivacional, a próxima seção apresenta a metodologia utilizada e caracteriza a pesquisa, a forma de coleta e o tratamento dos dados do estudo.

3 | METODOLOGIA

A pesquisa realizada possui abordagem quantitativa e, quanto aos objetivos, caracteriza-se como uma pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva busca descrever características do que está sendo estudado, enquanto a abordagem quantitativa é caracterizada pelo uso de técnicas estatísticas e de quantificação na coleta e no tratamento dos dados (DIEHL; TATIM, 2004).

Este estudo buscou analisar a percepção dos colaboradores de uma filial santamariense de uma empresa de varejo (empresa X) sobre o suporte social e organizacional e identificar seu perfil motivacional. Para tanto, foram aplicados questionários estruturados com perguntas fechadas que ofereciam opções de acordo com a escala de Likert. Para a análise dos suportes, utilizou-se uma versão reduzida da Escala de Suporte Organizacional Percebido (ESOP), validada por Tamayo *et al.* (2000). Apesar de os suportes apresentarem construtos distintos, os itens que medem as dimensões tanto do suporte organizacional quanto social foram abordados no mesmo instrumento.

Para a análise do perfil motivacional dos colaboradores, foi utilizada uma versão reduzida do *Portrait Value Questionnaire* (PVQ), desenvolvida por Granjo e Peixoto (2013), no qual os itens do instrumento estão embasados na teoria de valores de Schwartz (1992). Os questionários foram aplicados com o consentimento da gestão da filial da empresa, observando os princípios éticos necessários aos 22 colaboradores efetivos da filial em julho de 2017.

Com relação à análise dos dados, realizou-se a estratificação e aplicação de técnicas estatísticas com o apoio do software *Microsoft Excel*. As análises foram feitas de acordo com as médias das variáveis que representam a percepção dos colaboradores em relação aos suportes prestados pela empresa e pelas médias obtidas em relação ao perfil motivacional. Os resultados obtidos são apresentados e analisados na seção seguinte.

4 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O ambiente de estudo foi uma filial de uma empresa gaúcha do setor varejista que começou com uma pequena empresa de comércio e representações e, atualmente, emprega mais de 4.000 funcionários que atuam em mais de 260 lojas que compõem a rede. Alguns dos valores estabelecidos pela empresa são: respeito; confiança; comprometimento; trabalho em equipe; transparência e foco nas pessoas.

A unidade estudada possui 22 colaboradores efetivos que são subordinados ao gerente geral, que, por sua vez, é subordinado ao gerente regional. A empresa X possui um departamento de recursos humanos que auxilia as filiais nos processos de recrutamento, seleção, admissões, desligamentos, remunerações e desenvolvimento. Também possui um gerente geral de desenvolvimento humano que lidera uma equipe de facilitadores de recrutamento de gerentes, auxiliando as filiais nos processos de recursos humanos e nos

treinamentos dos seus colaboradores.

O suporte social foi analisado por meio das variáveis: suporte coletivo, que aborda a preocupação do bem-estar entre os colegas de trabalho, integração entre subordinados promovida pela chefia, colaboração entre colegas para a realização do trabalho e a importância dada à opinião dos colaboradores para a resolução de problemas; e, gestão da chefia, que aborda a colaboração, estimulação, coordenação, valorização e consideração do chefe sobre os seus subordinados.

Em contrapartida, o suporte organizacional foi investigado por meio das variáveis: carga de trabalho, que aborda as exigências e a sobrecarga de tarefas atribuídas aos funcionários; gestão de desempenho, que concerne à opinião dos trabalhadores sobre as práticas organizacionais de gerenciamento do desempenho; e, suporte material ao desempenho e ascensão, promoção e salários, que reflete a percepção do indivíduo sobre a disponibilidade, a adequação, a suficiência e a qualidade dos recursos materiais e financeiros fornecidos pela organização, e a percepção do indivíduo sobre as práticas organizacionais de retribuição financeira, promoções e ascensões funcionais.

Ambos os suportes têm sido relacionados a diversos fenômenos relevantes para a efetividade organizacional. Ainda que as percepções de suporte organizacional e de suporte social envolvam agentes diferentes, os dois fenômenos podem ser considerados como a percepção do empregado sobre características e condições de trabalho. A Tabela 1 evidencia que o fator que obteve maior concordância através da percepção dos colaboradores foi a gestão de desempenho e o fator que obteve menor concordância foi a carga de trabalho.

SUPORTE ORGANIZACIONAL	MÉDIA	CLASSIFICAÇÃO
Gestão de desempenho	7,33	1º
Suporte material ao desempenho e ascensão, promoção e salários	7,02	2º
Carga de trabalho	5,13	3º

Tabela 1 – Média dos fatores de suporte organizacional.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Com relação à carga de trabalho, observou-se que os funcionários se sentem pressionados com os prazos estipulados e exigidos pela organização, visto que, eventualmente, existe sobrecarga de trabalho. É relevante atentar e dar maior flexibilidade às ações desempenhadas pelos colaboradores. A Tabela 2 apresenta as médias obtidas em relação ao suporte social, que protege o indivíduo do impacto dos eventos estressores

do dia-a-dia organizacional.

SUORTE SOCIAL	MÉDIA	CLASSIFICAÇÃO
Gestão da chefia	6,38	1º
Suporte coletivo	5,96	2º

Tabela 2 – Média dos fatores de suporte social.

Fonte: Elaborada pelos autores.

O fator que obteve maior representatividade foi a gestão da chefia. Segundo Tamayo *et al.* (2004), o suporte dos colegas de trabalho e dos chefes forma uma rede social que proporciona ao trabalhador experiências positivas no trabalho, em que o empregado atribui um sentido humano à sua situação laboral e reconhece seu valor pessoal e profissional.

Após a análise individual das variáveis englobadas por cada suporte, será apresentado na Tabela 3 o suporte com maior incidência na percepção dos colaboradores da empresa.

PERCEPÇÃO	MÉDIA	CLASSIFICAÇÃO
Suporte organizacional	6,50	1º
Suporte social	6,17	2º

Tabela 3 – Média dos suportes organizacional e social.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Considerando a média obtida na análise, o suporte com maior incidência pelos colaboradores é o organizacional, onde as principais associações têm sido estabelecidas com construtos referentes aos vínculos e ao envolvimento do trabalhador com a organização. Por sua vez, o suporte social no trabalho tem sido diretamente associado a variáveis relacionadas ao bem-estar no trabalho (PASCHOAL, 2008).

Com base nos resultados obtidos, é possível afirmar que os suportes organizacional e social oferecidos pela empresa X são satisfatórios na visão dos funcionários. Porém, cabe ressaltar que nem todos os fatores englobados pelos suportes são geradores de motivação e empenho para os colaboradores. A percepção dos colaboradores mostra que é possível aprimorar os suportes, engajando e envolvendo cada vez mais os indivíduos com a organização.

Após a discussão e apresentação dos resultados obtidos sobre os suportes, inicia-se a discussão e apresentação do perfil motivacional dos colaboradores. Conhecer o perfil motivacional dos colaboradores da empresa torna mais assertivo o desenvolvimento de

programas diferenciados de motivação na organização, atendendo às metas de diversos grupos de trabalho, de acordo com as especificidades de cada grupo.

Por meio do questionário aplicado, foram obtidos os perfis motivacionais mais influentes dos colaboradores, conforme a Tabela 4.

VALOR MOTIVACIONAL	MÉDIA	CLASSIFICAÇÃO	SERVE A INTERESSES
BENEVOLÊNCIA	9,17	1º	COLETIVOS
HEDONISMO	7,33	2º	INDIVIDUAIS
UNIVERSALISMO	6,72	3º	MISTOS
AUTODETERMINAÇÃO	5,50	4º	INDIVIDUAIS

Tabela 4 – Médias dos perfis motivacionais mais influentes.

Fonte: Elaborada pelos autores.

O perfil “benevolência” serve a interesses coletivos e indica que os colaboradores buscam o bem-estar comum. Por sua vez, o perfil “hedonismo” demonstra que os colaboradores procuram o prazer e evitam sofrimentos, servindo a interesses individuais. Já o perfil “universalismo” reflete a disposição dos colaboradores da empresa à compreensão, à tolerância, ao bem-estar e à proteção da natureza, servindo tanto aos interesses individuais quanto aos interesses coletivos. Por fim, o perfil “autodeterminação” aponta a busca por autonomia para tomar e/ou participar das decisões, tendo controle do seu trabalho e da organização. Com base nos perfis encontrados, obteve-se a estrutura motivacional da organização apresentada na Figura 2.

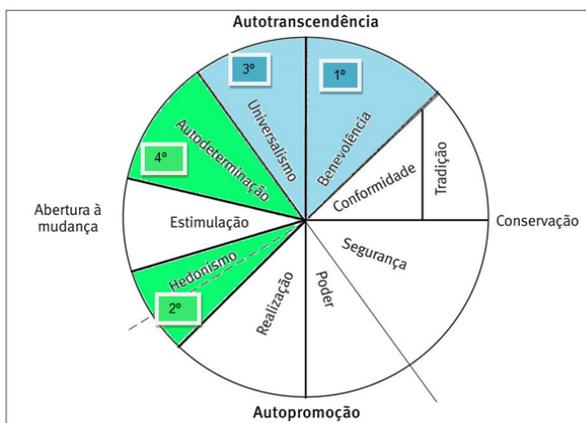


Figura 2 – Estrutura motivacional do perfil dos colaboradores da empresa X.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Com a análise dos resultados obtidos, verificou-se que os colaboradores priorizam os valores que atendem às metas individuais, como o “hedonismo”, o “universalismo” e a “autodeterminação”. Assim, na estrutura motivacional da empresa X, os conjuntos “autotranscendência” e “abertura à mudança” possuem maior influência.

O conjunto “abertura à mudança” expressa a motivação para inovar, criar, autodeterminar-se, ter autonomia e enfrentar desafios. Isso demonstra que os colaboradores estão dispostos a se engajarem nos problemas da empresa e podem auxiliar na criação de soluções, se possuírem autonomia. A “autotranscendência” é o conjunto que expressa a motivação altruística, em que a pessoa transcende as suas preocupações egoístas e promove o bem-estar comum. É demonstrada pela motivação do empregado com os resultados do grupo de trabalho e da organização como um todo.

A partir desses resultados, comprova-se que conhecer o perfil motivacional dos colaboradores da organização e alinhá-lo aos suportes organizacionais e sociais é importante, visto que, com isso, é possível orientar de forma mais assertiva as políticas e as estratégias da empresa para garantir o envolvimento dos colaboradores e atingir os objetivos organizacionais.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou o perfil motivacional dos colaboradores da empresa X, e o confrontou com os suportes organizacional e social no trabalho, demonstrando a importância da convergência entre eles. Quanto à análise do perfil motivacional, constatou-se que a benevolência se destaca em relação aos outros perfis e que há predomínio dos interesses individuais.

Cabe à empresa alinhar suas metas e diretrizes de acordo com o perfil da equipe, para motivá-la e obter resultados satisfatórios. Porém, a empresa pode optar por mudá-lo, alinhando suas estratégias de acordo com o perfil desejado.

Verificou-se que a benevolência e o hedonismo apresentam divergências nos resultados, podendo gerar desmotivação, baixo rendimento e resultados não tão satisfatórios. Por outro lado, o universalismo e a autodeterminação convergem entre si, podendo oferecer o suporte necessário para o desenvolvimento das tarefas.

A limitação encontrada neste estudo foi de que a pesquisa foi aplicada somente aos colaboradores, não havendo parâmetros comparativos da percepção dos gestores e dos funcionários. Sugere-se, então, uma proposta de realização de uma nova análise a fim de verificar como os gestores classificam o perfil da sua equipe e como percebem os suportes oferecidos.

Também, sugere-se realizar uma correlação do perfil motivacional com a cultura organizacional da empresa, pois alinhar o perfil dos colaboradores com a cultura da empresa pode gerar resultados mais satisfatórios para ambos.

REFERÊNCIAS

- DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71, 500-507, 1986.
- GRANJO, M.; PEIXOTO, F. Contributo para o estudo da Escala de Valores Humanos de Schwartz em professores. **Laboratório de Psicologia**, v. 11, n. 1, p. 3-17, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.14417/lp.699>. Acesso em: 18 set. 2019.
- OLIVEIRA, E. F. de; LEITE, N. R. P. Motivação dos colaboradores e gestão de pessoas em pequenas empresas. In: ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 8, 2014, Goiânia, Goiás. **Anais...** Goiânia, Goiás: Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas – EGEPE, 2014. Disponível em: <http://www.egepe.org.br/anais/tema04/260.pdf>. Acesso em: 18 set. 2019.
- OLIVEIRA-CASTRO, G. A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; PILATTI, R. **Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário**. Revista de Administração Contemporânea, 3, 29-51, 1999.
- PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. 2008. 180 f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
- SANTOS, L. V. Gestão de pessoas e seu principal objetivo: motivar profissionais e interferir positivamente nos resultados da organização. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 11, 2015, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Congresso Nacional de Excelência em Gestão – CNEG, 2015. Disponível em: <http://www.inovarse.org/filebrowser/download/8227>. Acesso em: 18 set. 2019.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, p. 1-65, 1992. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6). Acesso em: 20 ago. 2019.
- SCHWARTZ, S.H., & BILSKY, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- SEIDL, E. M. F.; TRÓCCOLI, B. T. **Desenvolvimento de escala para avaliação do suporte social em HIV/AIDS**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(3), 317-326, 2006.
- TAMAYO, A.; LIMA, D.; SILVA, A. V. **Clima organizacional e estresse no trabalho**. Em A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 77-101). Porto Alegre: Artmed, 2004.
- TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003>. Acesso em: 18 set. 2019.
- TAMAYO, M. R.; PINHEIRO, F. A.; TRÓCCOLI, B. T.; PAZ, M. G. T. **Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP)**. [Resumo]. Em Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (ORG.), 52a Reunião Anual da SBPC, Resumos (CD-ROM). Brasília: SBPC, 2000.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abastecimento 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 227

Alavancagem 98, 99, 102, 103, 104, 106, 109, 110, 111, 124

Aquisições 48, 50, 51, 54, 58, 67, 68, 69, 70

B

Bem-estar 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 18, 21

Big Data 141, 143, 145, 156, 157, 166, 167, 171

Business-to-business 198

C

Centro de Distribuição 146, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 226, 227

Competências Virtuais 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47

Competitividade Empresarial 115, 119, 129

Compras 141, 142, 145, 146, 149, 152, 154, 155, 203, 217, 218, 219, 223, 224

Comunicação 13, 15, 16, 18, 19, 25, 26, 34, 42, 45, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 159, 163, 170, 179, 183, 185, 201, 203, 219, 221, 224, 225, 229, 232, 234, 236, 241, 245, 247

D

Dados em Paineis 98, 105, 106, 111, 112

Decisões de Investimentos 71, 73, 81, 82, 88, 89, 90, 92, 93, 99

Desemprego Tecnológico 28, 32, 36

Digitalização 158, 159, 163, 166

Dívida 98, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 107, 108, 110, 111

E

Engenharia Sanitária 98, 99, 100, 103, 105, 106, 111, 112, 131, 134, 228

Entretenimento 173, 175, 186, 195

Envolvimento organizacional 1, 2, 3

Escritório 144, 228, 230, 231, 242, 248

Estado emocional 13, 15, 35

Estrutura de Capital 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 110, 111, 112, 113, 114, 127

Estrutura Motivacional 1, 3, 4, 5, 6, 10, 11

Estudo Bibliométrico 71, 81, 82

F

Finanças Comportamentais 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 88, 89, 90, 92, 93, 95

Fusões 48, 50, 51, 54, 58, 67, 68, 69, 70

G

Gestão de Pessoas 1, 3, 12, 14, 17, 24, 26, 28, 30, 36, 38, 39, 40, 41, 46, 47, 52, 62, 70, 229, 234, 242

Gestão do Conhecimento 228, 232, 234, 239, 245, 246, 248

I

IBM Watson 28, 29, 30, 37

Indústria 13, 18, 33, 47, 108, 133, 134, 135, 139, 140, 146, 151, 153, 154, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 186, 189, 216, 220, 222, 231, 239, 268, 284

Inovação 29, 35, 36, 42, 81, 134, 165, 166, 168, 169, 170, 198, 217, 226, 229, 233, 234, 235, 254, 255, 256, 257, 270, 271, 272

Inteligência Artificial 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 159, 166, 167

Intenção de Relacionamento 198, 199, 200, 201, 202, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 211

L

Liderança 23, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62, 65, 66, 68, 145, 247

M

Marca registrada 254, 256, 271

Mesorregião de Itapetininga 276

Movelaria 133, 137

Mundo do Trabalho 28, 29

O

Organização Projetizada 228, 230

P

Patente 254, 255, 256, 264, 266, 271

Percepção de valor 199, 200

Perfil Motivacional 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11

Posicionamento 51, 66, 124, 127, 129, 173, 178, 183, 193, 194, 196, 197

Projetos 38, 39, 43, 44, 45, 46, 51, 69, 104, 195, 197, 228, 229, 230, 231, 232, 234, 235, 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 248, 251, 252

R

Recursos Humanos 7, 24, 26, 38, 39, 40, 42, 46, 47, 49, 52, 57, 63

Região norte 138, 140

Revolução Industrial 29, 33, 35, 158, 160, 162, 166, 167, 170, 171, 184

S

Santo Sudário 276, 277, 282, 284, 285, 286

Satisfação 5, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 181, 193, 199, 205, 206, 217

Segmento Automotivo 198, 199, 204

Sistema 6, 16, 20, 24, 28, 29, 30, 33, 34, 49, 61, 67, 161, 166, 200, 215, 219, 221, 222, 223, 226, 228, 229, 230, 242, 243, 246, 257, 258, 259, 268, 271, 272, 278, 282, 283, 284

Social 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 16, 37, 40, 54, 67, 69, 77, 88, 91, 96, 116, 117, 118, 127, 128, 129, 130, 131, 136, 143, 161, 162, 190, 193, 201, 213, 252, 273, 274, 276

Suporte Organizacional 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 12, 69

Sustentabilidade Corporativa 115, 117, 119, 126, 128

T

Technology Scanning 254, 255, 259, 270, 271

Tecnologia 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 39, 42, 51, 69, 140, 143, 145, 158, 159, 160, 161, 163, 165, 167, 168, 171, 189, 196, 224, 229, 230, 233, 234, 242, 254, 255, 256, 260, 263, 287

Trabalho informal 133

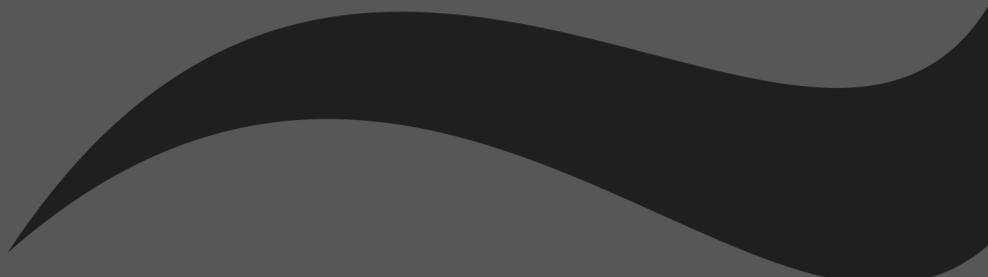
Turismo Religioso 276, 277, 280, 282, 283, 284, 286

V

Valoração da marca 180

Varejista 7, 215, 216, 217, 218, 223, 226, 227

Aplicação Prática da Administração na Economia Global 3



www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Aplicação Prática da Administração na Economia Global 3



www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 