



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA - UEPB**  
**CAMPUS I**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA - DAEC**  
**CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MARIA FERNANDA DOS SANTOS**

**POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE  
MINÉRIO NA CIDADE DE PEDRA LAVRADA-PB.**

**CAMPINA GRANDE**

**2024**

MARIA FERNANDA DOS SANTOS

**POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE  
MINÉRIO NA CIDADE DE PEDRA LAVRADA-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba - Campus I, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração, pela referida instituição de ensino.

**Orientadora:** Profa. Dra. Joyce Aristércia Siqueira Soares.

**CAMPINA GRANDE**

**2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237p Santos, Maria Fernanda dos.  
Políticas de gestão de pessoas [manuscrito] : um estudo em uma empresa de minério na cidade de Pedra Lavrada-PB / Maria Fernanda dos Santos. - 2024.  
33 p. : il. colorido.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2024.  
"Orientação : Prof. Dr. Joyce Aristércia Siqueira Soares, Coordenação do Curso de Administração - CCSA. "

1. Recursos humanos. 2. Fator Envolvimento. 3. Gestão de pessoas. 4. Motivação no trabalho. I. Título

21. ed. CDD 658.3

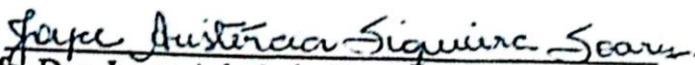
MARIA FERNANDA DOS SANTOS

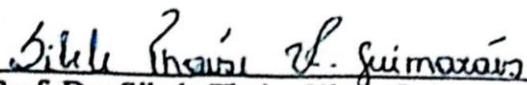
POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE  
MINÉRIO NA CIDADE DE PEDRA LAVRADA-PB

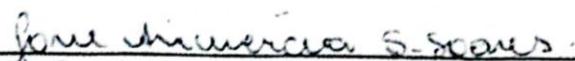
Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba - Campus I, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração, pela referida instituição de ensino.

Aprovada em: 04/06/2024.

**BANCA EXAMINADORA**

  
Prof.ª Dra. Joyce Aristércia Siqueira Soares (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof.ª Dra. Sibeke Thaise Viana Guimarães.  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof.ª Me. Jane Arimércia Siqueira Soares.  
Centro Universitário Integrado de Patos (UNIFIP)

---

A minha mãe, minha fonte de inspiração e  
força, DEDICO.

“O maior líder não é necessariamente aquele que faz as maiores coisas. Ele é aquele que faz com que as pessoas façam coisas grandiosas.”

(Ronald Reagan)

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Perfil dos Respondentes.....	16
Gráfico 2 - Descrição dos Cargos.....	16
Gráfico 3 - Nível de Escolaridade.....	17
Gráfico 4 - Fator Envolvimento.....	18
Gráfico 5 - Fator Treinamento, Desenvolvimento e Educação.....	20
Gráfico 6 – Fator Condições de Trabalho.....	22
Gráfico 7 – Fator Recompensas.....	24

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ARH Administração de Recursos Humanos

EPC's Equipamentos de Proteção Coletiva

EPI's Equipamentos de Proteção Individual

et al. E outros

GP Gestão de Pessoas

PB Paraíba

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Gestão de Pessoas .....	10
2.2 Políticas de Gestão de Pessoas .....	11
2.2.1 Política de GP: envolvimento.....	12
2.2.2 Política de GP: treinamento, desenvolvimento e educação.....	13
2.2.3 Política de GP: condições de trabalho .....	13
2.2.4 Política de GP: recompensas.....	13
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>14</b>
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>16</b>
4.1 Perfil dos respondentes .....	16
4.1.1 Nível de Escolaridade.....	17
4.2 Fator Envolvimento .....	17
4.3 Fator Treinamento, Desenvolvimento e Educação .....	20
4.4 Fator Condições de Trabalho .....	21
4.5 Fator Recompensas .....	23
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>27</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO .....</b>	<b>29</b>

## POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE MINÉRIO NA CIDADE DE PEDRA LAVRADA-PB.

DOS SANTOS, Maria Fernanda \*

### RESUMO

Este trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores acerca das políticas de gestão de pessoas, em uma empresa de minério, na cidade de Pedra Lavrada-PB. Os procedimentos metodológicos que foram utilizados para alcançar esse objetivo foi a pesquisa bibliográfica e de levantamento do tipo *survey*, por meio da aplicação de um questionário composto por 18 afirmações a partir de uma escala do tipo likert de cinco pontos (Discordo totalmente, discordo, nem concordo nem discordo, concordo, concordo totalmente) baseado em Fiuza (2008) que contemplou as Políticas de Gestão de pessoas: Envolvimento; Treinamento, Desenvolvimento e Educação; Condições de trabalho e Recompensas. Nota-se que organização atua positivamente na aplicação das Políticas de Gestão de Pessoas, uma vez que foi possível perceber na organização, uma boa conduta de respeito e atenção entre os colaboradores, a empresa busca constantemente o fornecimento de treinamentos visando o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores. Investe altamente em segurança, favorecendo para que os indivíduos exerçam suas atividades em um ambiente seguro e satisfatório, além disso, os colaboradores afirmam estarem satisfeitos com o salário que recebem. Logo, percebe-se que a aplicação das Políticas de GP favorece a motivação dos indivíduos, auxiliando a organização no alcance do seu propósito organizacional.

**Palavras-Chave:** Recursos Humanos; Envolvimento; Pessoas.

### ABSTRACT

This work aimed to analyze the perception of employees regarding people management policies, in a mining company, in the city of Pedra Lavrada-PB. The methodological procedures that were used to achieve this objective were bibliographical research and survey research, through the application of a questionnaire composed of 18 statements based on a five-point Likert scale (Totally disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree, totally agree), based on Fiuza (2008) which included People Management Policies: Involvement; Training, Development and Education; Working Conditions and Rewards. It is noted that the organization acts positively in the application of People Management Policies, since it was possible to perceive in the organization, a good conduct of respect and attention among employees, the company constantly seeks to provide training aimed at the professional and personal development of employees. collaborators. It invests heavily in safety, enabling individuals to carry out their activities in a safe and satisfactory environment. In addition, employees say they are satisfied with the salary they receive. Therefore, it is clear that the application of GP Policies favors the motivation of individuals, helping the organization to achieve its organizational purpose.

**Keywords:** Human Resources; Involvement; People.

---

\* Graduada do curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba.

## 1 INTRODUÇÃO

Diante da perspectiva de globalização que envolve as diversas organizações empresariais, muito se discute sobre a importância da valorização dos colaboradores nas entidades organizacionais. Para isso, a Gestão de Pessoas (GP) compreende o colaborador como o profissional que assume papéis estratégicos dentro das organizações, pois como se sabe, eles são fundamentais para o alcance dos objetivos organizacionais, auxiliando na tomada de decisões, bem como contribuindo para que a organização se sobressaia em um cenário de competitividade entre as organizações (HORTA; DEMO; ROURE, 2012).

Em se tratando do cenário de competitividade a GP assume um papel relevante e estratégico dentro das organizações, sendo composta por algumas políticas (Envolvimento; Treinamento, Desenvolvimento e Educação; Condições de trabalho, entre outras.) que quando efetivas influenciam diretamente o alcance dos resultados organizacionais (FIUZA, 2008). Diante disto, as Políticas de Gestão de Pessoas impactam diretamente a motivação dos colaboradores e de acordo com Melo et al. (2021) é muitas vezes instigada por alguns incentivos que são direcionados aos colaboradores, para que desta forma ocorra a concretização dos seus propósitos. Desta forma, a motivação pode ser compreendida como um impulso para que os indivíduos realizem suas atividades de maneira satisfatória, influenciando cada vez mais a organização no cumprimento de suas metas organizacionais.

Para Fiuza (2010), inúmeras pesquisas mostram a influência positiva entre Política e Práticas de Gestão de Pessoas com algumas variáveis como o lucro, produtividade, e qualidade, deste modo, as Políticas de GP necessita sempre contribuir para o bem-estar dos colaboradores. Considerando o cenário econômico competitivo que as organizações vivenciam atualmente, inúmeros indivíduos dedicam a maior parte do seu tempo ao ambiente de trabalho. Gurnaski e Borges (2020), afirmam que para uma empresa se tornar competitiva, necessita destacar-se no mercado, principalmente em se tratando dos seus altos índices de desempenho, deste modo, entende-se que para alcançar a vantagem competitiva os colaboradores necessitam estarem motivados e realizarem suas atividades com excelência. Nesta mesma perspectiva, torna-se relevante mencionar a importância de as empresas desenvolverem iniciativas com o intuito de tornar-se estratégica e atraente, além de identificar Políticas de GP que possam estimular os funcionários na execução de suas atividades, e assim, promover um ambiente de trabalho desafiador e estimulante, favorecendo a motivação e a concretização de suas ações.

De acordo com Fiuza (2010), as Políticas de Gestão de Pessoas se constituem em envolvimento; treinamento, desenvolvimento e educação; condições de trabalho e recompensas. Essas Políticas são relevantes para que as organizações possam entender a importância que os colaboradores exercem sobre a organização, como eles auxiliam na concretização do propósito organizacional, e deste modo, desenvolver ações humanizadas que visem reconhecer e motivar os indivíduos, auxiliando para que os mesmos exerçam suas atividades de maneira eficiente.

Dentro dessa perspectiva, diversos autores dedicam seus estudos ao entendimento de como as Políticas de Gestão de Pessoas influenciam na motivação dos colaboradores e execução de suas atividades. A este exemplo pode-se mencionar (FIUZA, 2010; GURNASKI e BORGES, 2020; HORTA et al, 2012), que apresentam em seus estudos a relevância da presente temática, ressaltando sua importância, no tocante ao auxílio das Políticas de GP dentro das organizações, para que desta forma estas priorizem a valorização dos colaboradores, para que sintam-se motivados, incentivando na sua realização profissional e pessoal, e impulsionando a organização a alcançar vantagem competitiva em relação as demais organizações.

Diante de tais considerações, o questionamento motivador da presente investigação consiste em investigar o impacto das Políticas de Gestão de Pessoas no ambiente de trabalho. Assim, a questão que norteia o presente estudo, consiste em: Qual a percepção dos colaboradores acerca das políticas de gestão de pessoas?

Para tanto, define-se como objetivo geral: Analisar a percepção dos colaboradores acerca das políticas de gestão de pessoas, em uma empresa de minério, na cidade de Pedra Lavrada-PB.

A mineradora fundada em 2011, localiza-se na Zona Rural da cidade de Pedra Lavrada-PB, e atua no beneficiamento do mineral, Mica Moscovita, altamente rico na região. Atualmente sua estrutura organizacional, conta com 13 colaboradores dispostos nas diversas áreas (Administrativo, Produção, Oficina Mecânica, Refeitório). Por ser uma empresa de pequeno porte, notou-se que existe um clima organizacional favorável a execução das atividades, mas existem pontos que merecem uma atenção maior no que tange aos aspectos de promover um melhor desenvolvimento profissional e pessoal dos profissionais, buscando uma melhor integração dos indivíduos, favorecendo assim a organização no alcance do seu propósito.

Por fim, o presente estudo justifica-se pela necessidade de entender, analisar e identificar qual a percepção dos colaboradores acerca da aplicação das Políticas de Gestão de Pessoas em uma mineradora, situada na cidade de Pedra Lavrada-PB, e entender como estas políticas influenciam na motivação dos mesmos. Além de averiguar como o Gestor de Pessoas, juntamente com a equipe estratégica da organização podem adotar medidas e ações para garantir a implementação e a efetivação destas Políticas de GP, visando o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores, facilitando para que sintam-se motivados, e destinados a executar suas atividades de maneira satisfatória, bem como estando aptos a sugerir melhorias, auxiliando a organização a atingir seus objetivos organizacionais, e favorecendo assim o alcance de vantagem competitiva frente aos seus concorrentes.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Gestão de Pessoas**

O processo de gerir pessoas é essencial dentro de uma organização, pois como se sabe, são os colaboradores que espelham o propósito organizacional, auxiliando a organização a obter diferencial no cenário competitivo vivenciado atualmente. No entanto, compreende-se que o comportamento humano acaba sendo influenciando principalmente pelas relações sociais ao qual os indivíduos fazem parte, e dentro da organização é perceptível que as relações humanas são desenvolvidas a partir do contato e convivência com os demais grupos de pessoas ali presentes (CHIAVENATO, 2004).

Nesta mesma perspectiva, é notório que dentro das organizações há uma troca contínua de competências entre os indivíduos, que desenvolvem suas capacidades e compartilham seus aprendizados, assim, Dutra (2011, p.24) enfatiza que “A agregação de valor das pessoas é, portanto, sua contribuição efetiva ao patrimônio de conhecimentos da organização, permitindo-lhe manter suas vantagens competitivas no tempo”. Portanto, percebe-se que todo o conhecimento adquirido durante a trajetória profissional, capacitará os colaboradores a enfrentarem novos desafios que possam vir a surgir.

A Gestão de Pessoas, segundo Soviensi e Stigar (2008, p.54) é definida “(...) pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, o Capital Humano, que nada mais é do que as pessoas que a compõe”. Frente a esta perspectiva, o Gestor de Pessoas necessita sempre ter um olhar cuidadoso ao lado humano das pessoas, pois são elas as impulsionadoras do alcance dos objetivos organizacionais. Dentro de uma organização o setor de GP (Gestão de Pessoas) realiza um trabalho árduo, que objetiva o amadurecimento e o desenvolvimento profissional dos colaboradores desde a sua entrada na organização (Recrutamento e Seleção) até o momento ao qual o colaborador se desliga da organização.

A partir do momento em que ocorre a seleção dos colaboradores recrutados, é perceptível que está ocorrendo uma captação de profissionais que através de suas competências

irão cumprir o propósito organizacional. Assim, percebe-se a necessidade que este profissional esteja capacitado a assumir funções designadas, para isto, é necessário que a organização disponha de treinamentos, visando o desenvolvimento do colaborador no ambiente ao qual se encontra inserido.

Em consonância com as ideias de Ávila e Stecca (2015) é neste processo de treinamento e desenvolvimento das pessoas que se objetiva uma melhoria da atuação daquele profissional dentro da organização, bem como auxilia no favorecimento da execução de atividade de maneira satisfatória. Deste modo, uma das técnicas evidenciadas para treinamento e desenvolvimento de pessoas consiste em integralizar estes novos colaboradores no ambiente organizacional, que visa alinhar os novos indivíduos que estão chegando, para que desta forma se tenha uma produção garantida, a motivação dos colaboradores venha a ser evidenciada positivamente, e ainda assim auxiliar na diminuição da rotatividade.

Deste modo, percebe-se que a partir do momento em que o Departamento de GP, realiza toda essa integração do colaborador na organização, envolvendo para que os mesmos se situem no ambiente ao qual estão inseridos, se torna extremamente crucial para que os mesmos desenvolvam suas habilidades, e suas aptidões dentro da organização. Dutra (2011, p. 60) afirma que:

O sucesso de uma organização depende cada vez mais do conhecimento, da habilidades, criatividade e motivação de seus colaboradores. O sucesso das pessoas, por sua vez, depende cada vez mais de atitudes voltadas à criação e ao aproveitamento de oportunidades para aprender e de um ambiente favorável ao pleno desenvolvimento de suas potencialidades.

Sendo assim, no tocante as ideias mencionadas, compreende-se a importância de os gestores buscarem estratégias para promover uma melhor atuação do profissional no ambiente organizacional, para que seus colaboradores sintam-se comprometidos e deste modo, auxiliem no aumento do desempenho organizacional. Uma das estratégias que corroboram efetivamente para o êxito no desenvolvimento das atividades no ambiente de trabalho, é a motivação.

Dutra (2011), entende a motivação como sendo uma condição na qual os colaboradores se comprometem e se asseguram a desenvolverem suas atividades visando o alcance de um determinado objetivo, engajando-se cada vez mais na necessidade de satisfação de suas necessidades. Logo, percebe-se a importância da motivação para o envolvimento dos colaboradores na entidade, uma vez que sentem-se motivados para executarem suas atividades de maneira satisfatória e eficiente.

Similarmente a esta ideia, Robbins (2005, p.132) apresenta sua definição acerca do que é a motivação, como sendo “(...) o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Assim, refletimos que a motivação está atrelada aos esforços que o colaborador executa em função de um determinado objetivo, logo, por mais que seja um aspecto individual, a organização precisa oferecer estímulos visando o crescimento profissional daqueles que fazem parte da organização.

Para isto, é necessário ter um foco nas Políticas de GP: Envolvimento; treinamento, desenvolvimento e educação, condições de trabalho e recompensas, favorecendo a capacitação profissional, auxiliando em uma melhor qualidade de vida, para que os colaboradores sejam reconhecidos, e, para que assim, se tenha uma maior satisfação na execução de suas atividades.

## 2.2 Políticas de Gestão de Pessoas

As Políticas de Gestão de Pessoas, bem como sua importância são temas discutidos e analisados dentro das organizações, tendo em vista que é a partir da implementação destas políticas que se tem a efetividade principalmente se referindo a retenção, desenvolvimento e valorização dos colaboradores que fazem parte daquela organização. No entanto “As Políticas de Gestão de Pessoas são diretrizes definidas para garantir a constância de propósitos

dimensionados no planejamento estratégico e na realização de suas expectativas” (DUTRA, 2011, p. 91).

A aplicação destas Políticas de Gestão de Pessoas dentro de uma organização, corrobora para que transformações no que tange os aspectos humanos na organização aconteçam. Além disso, possibilitam que os colaboradores possam modificar seus valores organizacionais, podendo ainda realizar mudanças comportamentais sempre que necessário. Além desta perspectiva possibilita uma manutenção do ambiente ao qual estão inseridos, e intermediarão o sucesso organizacional, visando atender o que o mercado requer.

O estudo das Políticas de Gestão de Pessoas compreende-se como um objeto de pesquisa e aprofundamento frequente na literatura. São diversos os autores que dedicam-se a compreensão e importância das Políticas de GP nas organizações, destacando que o êxito das empresas será resultado do seu empenho mútuo e da visão direcionada ao envolvimento das pessoas na organização, tornando-lhes talentosos e atingindo grande diferencial competitivo. (VERGARA; BRANCO, 2001).

No tocante ao diferencial competitivo Fiuza (2008, p.80) evidencia que:

Em tese, a GP nas organizações assume papel especialmente relevante e estratégico na realidade competitiva, já que suas políticas devem criar capacidades organizacionais que levam à competitividade. Portanto, as políticas de gestão de pessoas precisam ser modificadas para ajustar-se à estratégia empresarial.

Logo, percebe-se que a área de GP nas das organizações, é relevante, uma vez que impulsiona os colaboradores na execução de suas atividades e no comprometimento das metas organizacionais, e deste modo, favorece assim a vantagem competitiva. Ainda nesta mesma perspectiva, Gurnaski e Borges (2020, p.82), mencionam que:

(...) as políticas e práticas de Gestão de Pessoas passaram a não ser uma defesa para as organizações, mas sim, podem ser a vantagem competitiva da empresa, uma vez que os funcionários motivados perfilados com os objetivos corporativos se tornam ativos valiosos no atual ambiente concorrencial.

Deste modo, as Políticas de GP, são relevantes nas organizações que necessitam obter vantagem competitiva, frente a seus concorrentes. Neste sentido, estas políticas podem ser classificadas segundo Fiuza (2010), como: Envolvimento; Treinamento, Desenvolvimento e Educação; Condições de trabalho e Recompensas. Ambas possuem direcionamento favorável no que tange o papel e reconhecimento do funcionário nas organizações e influenciam no alcance das metas organizacionais.

### 2.2.1 Política de GP: envolvimento

Nas organizações, o envolvimento dos colaboradores é essencial ao alcance das metas organizacionais, porém o envolvimento leva em consideração principalmente o fato de ser reconhecido na organização, ou seja, a afetividade é extremamente essencial para criação de vínculos e estabelecimento de um clima organizacional favorável.

Assim, percebe-se que o reconhecimento atrelado a participação positiva do funcionário na organização e a comunicação frequente é essencial para que a organização venha concretizar seu propósito organizacional. Fiuza (2008, p.84) evidencia uma definição constitutiva da Política de GP: Envolvimento, como sendo:

Conjunto de práticas de reconhecimento, relacionamento, participação e comunicação que visam conhecer os colaboradores e melhorar a qualidade dos relacionamentos e de sua integração na organização; reconhecê-los melhor; incentivar sua participação na condução dos negócios; e incrementar a comunicação organizacional.

Percebe-se, no entanto, que a Política de GP: Envolvimento, visa associar aspectos relacionados ao bem estar dos colaboradores, a criação de vínculos afetivos direcionados a uma maior satisfação na execução de suas atividades, auxiliando em uma perspectiva de atuação mais profunda do colaborador, como o profissional que poderá estar presente sugerindo

estratégias de melhoria dos processos organizacionais, sendo assim reconhecidos, e ao mesmo tempo, contribuindo para o crescimento organizacional.

#### 2.2.2 Política de GP: treinamento, desenvolvimento e educação

É evidente explicar que atualmente as mais diversas organizações buscam recrutar e selecionar colaboradores com competências hábeis para exercer funções designadas, porém, as que entendem e valorizam o colaborador como o profissional que pode ser um diferencial na organização, tendem a auxiliar cada vez mais a aprendizagem e desenvolvimento destes profissionais. Desta forma, entende-se que a Política de GP: treinamento, desenvolvimento e educação, visa “(...) prover competências e estimular a aprendizagem dos colaboradores para se desenvolverem profissional e pessoalmente e, ainda, desempenharem bem suas funções rumo ao alcance das metas organizacionais” (FIUZA, 2010, p. 66).

Deste modo, a missão do autor permite compreender que a organização venha dispor de táticas voltadas a disponibilidade de treinamentos, que é uma metodologia que visa colaborar na educação e desenvolvimento do profissional, atribuindo condições para que os colaboradores criem capacidades que facilitem o desempenho das atividades, favorecendo e estimulando o crescimento pessoal e profissional, assim como também impulsionando o alcance dos objetivos organizacionais.

#### 2.2.3 Política de GP: condições de trabalho

Para as organizações obterem vantagem competitiva, necessitam diferencia-se no mercado que atuam, portanto, umas das alternativas que asseguram este êxito, é a garantia de um ambiente de trabalho com condições seguras e favoráveis para que os colaboradores exerçam suas atividades satisfatoriamente. Deste modo, Fiuza (2008, p.86), menciona a definição constitutiva da Política de GP: condições de trabalho, como: “conjunto de práticas que visam prover aos colaboradores boas condições de trabalho e maior bem-estar em termos de benefícios, saúde, segurança e tecnologia”.

Evidencia-se assim, a necessidade de as organizações buscarem formas de atuar, provendo benefícios que possam auxiliar o colaborador em sua atuação na organização. Para tanto, são diversas alternativas que podem corroborar para esta atuação, algumas destas são: adaptação de horários de trabalho mais flexíveis, sem excesso de carga horária; dispor de locais de repouso para que os colaboradores usufruam em seu horário de descanso; ofertar plano de saúde e odontológico, dentre outros.

Nos aspectos voltados a saúde e bem-estar do trabalhador, torna-se relevante a oferta de acompanhamento médico periódico, assim como a realização de exames, para mapeamento de doenças ocupacionais que possam surgir, garantindo sobretudo, a saúde do colaborador. Além disso, é de extrema valia a dedicação e atenção quanto aos aspectos emocionais e psicológicos da equipe, ofertando sempre que necessário acompanhamento com profissionais da psicologia. (SILVA, 2022).

Uma outra perspectiva que merece atenção, é no tocante a segurança. É imprescindível a disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s e Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC’s, promovendo a garantia da saúde e proteção do trabalhador, além de evitar que acidentes de trabalho aconteçam, bem como permite que o colaborador tenha a capacidade de desenvolver suas tarefas, não tendo sua permanência no âmbito empresarial comprometida por eventuais acidentes no trabalho.

#### 2.2.4 Política de GP: recompensas

Compreende-se a Política de GP: recompensas como sendo, o “Conjunto de práticas de remuneração e incentivos que visam recompensar as competências das pessoas e sua contribuição à organização” (FIUZA, 2010, p.67).

Os incentivos se tornam essenciais dentro de uma organização, pois eles são fontes que permitem ao colaborador perceber que seu empenho e dedicação tornou-se reconhecido e admirado pela alta gerência da empresa.

Portanto, é imprescindível que reflexões sejam feitas sobre as formas que as Políticas de GP: recompensas afetam a organização e os trabalhos desenvolvidos nestas. Além disso, entender o seu impacto no grau de competitividade ao qual se dedicam. Deste modo, Junior et al. (2013, p.34) afirma que:

Os programas de benefícios e incentivos interferem diretamente no comportamento organizacional dos colaboradores, dentre os fatores que são afetados por essa política da Administração de Recursos Humanos (ARH) estão o comprometimento, a satisfação e a motivação, fatores que irão afetar nos resultados desejados pela organização.

É possível perceber que quando o colaborador se insere em uma organização, por sua competência e/ou formações, tende a buscar um salário justo e compatível com a função desempenhada, entretanto, esperam dos seus superiores feedbacks acerca de como se encontra o seu desempenho na organização, o que pode muitas vezes ser demonstrado através de remuneração e recompensas, onde o colaborador possa sentir-se motivado, e desta forma, realizar suas atividades de uma maneira mais satisfatória. Este empenho resulta em uma melhoria na produção e, conseqüentemente nos resultados da organização.

Para tanto, o estudo das Políticas de Gestão de Pessoas: Envolvimento; treinamento, desenvolvimento e educação, condições de trabalho e recompensas, se torna essencial, uma vez que possui relação direta com a satisfação dos colaboradores, favorecendo o comprometimento na realização de suas atividades.

Assim, torna-se essencial que os gestores incentivem os colaboradores, identificando suas competências e atribuições, dando o suporte necessário para que estes desenvolvam suas atividades, favorecendo para uma melhor produtividade e para um alcance das metas organizacionais, garantindo sempre satisfação pessoal e profissional, e principalmente, segurança no ambiente ao qual atuam.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa científica, busca evidenciar respostas a indagações que possam surgir, contribuindo para o desenvolvimento da ciência, reúne abordagens que auxiliará na compreensão de alguma hipótese que foi levantada e que necessita de alguma comprovação. “Assim, pesquisar, num sentido amplo, é procurar uma informação que não sabemos e que precisamos saber” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.43). Com isso, a busca por conhecimento se dá através da aplicação dos métodos científicos que se aproprie ao que está sendo pesquisado.

Quanto a natureza, a pesquisa foi classificada como básica, que tem por característica gerar conhecimento na atualidade que contribuirá para o processo de desenvolvimento da ciência, sem que haja a necessidade de uma aplicação prática, ou seja, o pesquisador fundamenta seu conhecimento com um intuito sanar problemas de interesses universais, contribuindo na construção de novos cenários do conhecimento (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Em se tratando dos objetivos, a pesquisa foi classificada como exploratória e descritiva, buscando evidenciar o que é pretendido alcançar no decorrer do estudo. Deste modo, o estudo exploratório, segundo Sellitz (1975, p. 60) possui algumas funções, sendo elas:

(...) aumentar o conhecimento do pesquisador acerca do fenômeno que deseja investigar em estudo posterior, mais estruturado, ou da situação em que pretende realizar tal estudo; o estabelecimento de conceitos; o estabelecimento de prioridades para futuras pesquisas; a obtenção de informação sobre possibilidades práticas de realização de pesquisas em situações de vida real; apresentação de recenseamento de

problemas considerados urgentes por pessoas que trabalham em determinado campo de relações sociais.

A presente pesquisa também se classifica como descritiva, que segundo Gil (2002), busca evidenciar particularidades, opiniões, atitudes e crenças de determinado grupo de pessoas, utilizando-se métodos de coleta de dados padronizados. Portanto, o presente estudo tem um caráter exploratório descritivo, onde busca-se o aprofundamento mais detalhado acerca de um fenômeno ao qual está sendo pesquisado.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa foi classificada como bibliográfica e survey. Para tais características compreende-se a pesquisa bibliográfica como sendo o procedimento técnico de pesquisa que auxilia o investigador na obtenção de dados, favorecendo na construção do conhecimento sobre o problema de estudo, e auxiliando no desenvolvimento intelectual do pesquisador. (SILVA; OLIVEIRA; SILVA, 2021).

A pesquisa também pode ser classificada como Survey, onde se busca a obtenção de dados sociais, econômicos e demográficos de um determinado grupo de pessoas, para realizar os aprofundamentos das informações e futuros procedimentos de análise. (ZANELLA, 2011). Assim, percebe-se que há uma busca constante no intuito de levantar dados, favorecendo na compreensão e conhecimento da realidade que determinado grupo de pessoas vivenciam.

Quanto a abordagem do problema, a pesquisa caracteriza-se como quantitativa. Prodanov e Freiras (2013, p.69) consideram que na pesquisa quantitativa:

(...) tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc).

Diante desta compreensão a abordagem quantitativa auxiliará na compreensão de processos vivenciados por determinada população, a fim de sugerir mudanças, bem como influencia-los na formulação de opiniões e interpretações da realidade ao qual estão inseridos.

O instrumento de pesquisa utilizado, tratou-se de um questionário de afirmações com uma escala do tipo Likert de cinco pontos, Zanella (2011, p.110) enfatiza que:

O questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas descritivas [perfis socioeconômicos, como renda, idade, escolaridade, profissão e outros], comportamentais [padrões de consumo, de comportamento social, econômico e pessoal, dentre outros] e preferenciais [opinião e avaliação de alguma condição ou circunstância].

Tal instrumento de pesquisa foi um questionário composto por 18 afirmações a partir de uma escala do tipo likert de cinco pontos (Discordo totalmente, discordo, nem concordo nem discordo, concordo, concordo totalmente), baseado em Fiuza (2010) onde contemplou as Políticas de Gestão de pessoas: Envolvimento; Treinamento, Desenvolvimento e Educação; Condições de trabalho e Recompensas. Esse instrumento foi direcionado a 13 colaboradores. A amostra envolveu todos os colaboradores da organização pesquisada e o questionário foi enviado por meio de um formulário do google via whatsapp, entre os dias 20/11/2023 e 12/02/2024.

Localizada na cidade de Pedra Lavrada-PB, a mineradora atua no beneficiamento do Mineral, Mica Moscovita, e tem como atividade econômica: Fabricação de outros produtos de minerais não metálicos não especificados anteriormente (ICMS). Na sua estrutura organizacional estão dispostos os 13 colaboradores, ao qual foram os respondentes da pesquisa. Adentrar na organização para realizar o estudo se torna imprescindível, uma vez será possível um estudo mais aprofundado acerca da percepção dos indivíduos em se tratando a aplicação das Políticas de GP, afim de identificar como a empresa está atuando e como deve se proceder a buscar melhorias visando a satisfação e a motivação dos indivíduos

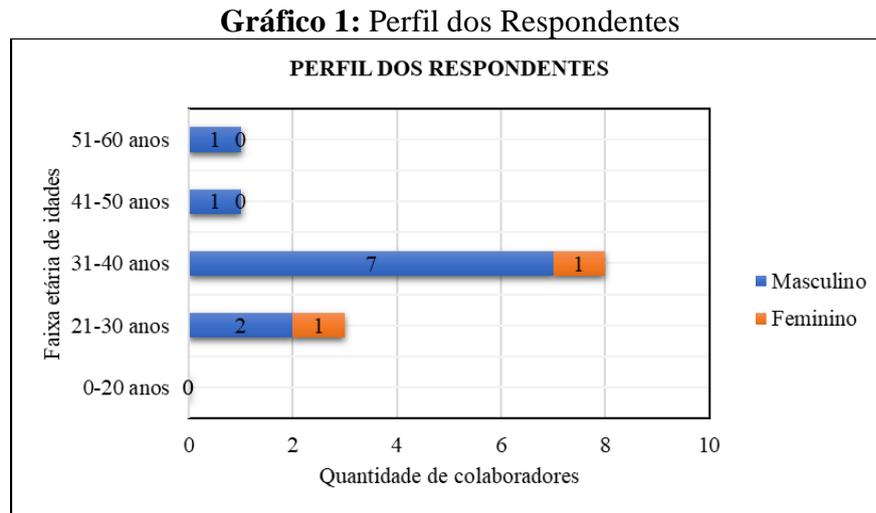
Partindo para a análise de dados, esta foi realizada com o apoio do software Rstudio, para plotagem de gráficos. Este software busca analisar dados e emitir gráficos que auxiliam na compreensão e entendimento dos fenômenos que estão sendo pesquisados, com um intuito de

favorecer a compreensão do pesquisador para que assim possa apresentar estes dados e após isto realizar a discussão dos resultados.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Perfil dos respondentes

A seguir, é possível observar no Gráfico 1 a idade e o gênero dos respondentes da pesquisa.

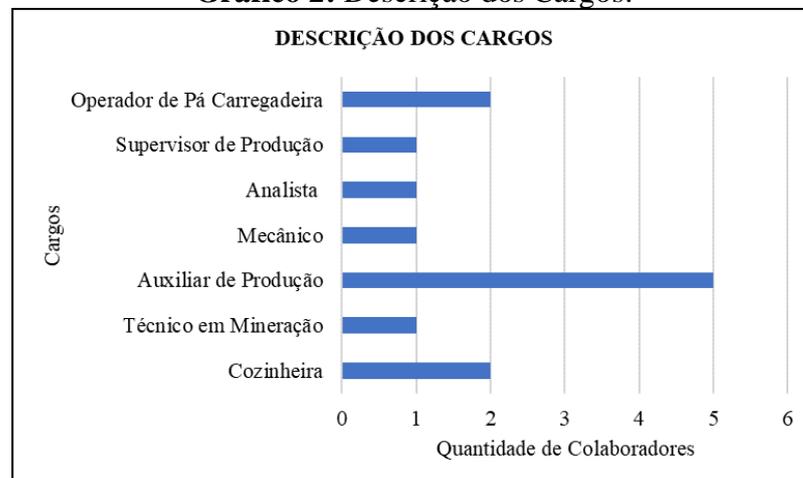


Fonte: Dados da Pesquisa

Ao aplicar o questionário, buscou-se identificar o perfil dos respondentes da pesquisa, sendo que 15% dos respondentes são do sexo feminino, e os outros 85% são respondentes do sexo masculino. Ainda assim, foi possível identificar a faixa etária dos colaboradores, de tal modo, percebe-se que 23% dos respondentes ficam entre a faixa etária de 21-30 anos, 62% entre a faixa etária de 31-40 anos, 8% entre a faixa etária de 41-50 anos, e ainda 8% entre a faixa etária de 51-60 anos.

Além disso, é possível perceber que quando se trata do estado civil, é possível mencionar que 46% dos colaboradores respondentes consideram-se solteiros, enquanto os demais 54% são casados. Em se tratando dos cargos ocupados, temos o seguinte detalhamento no Gráfico 2.

### Gráfico 2: Descrição dos Cargos.



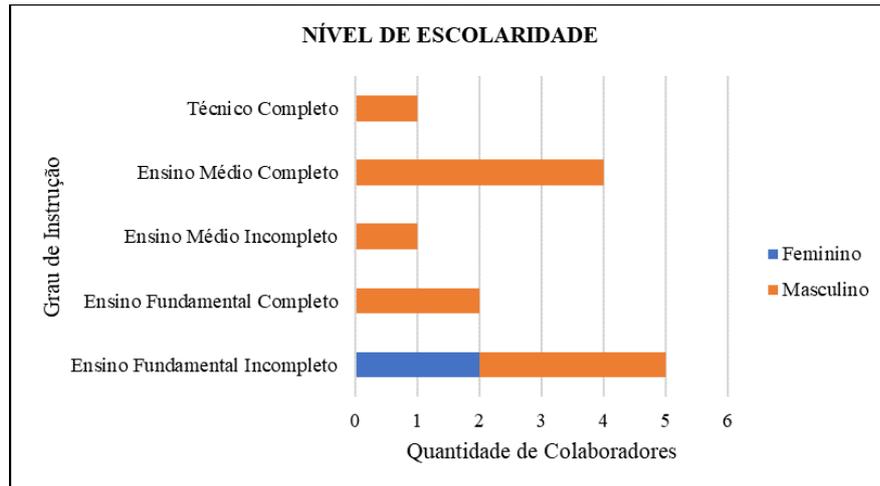
Fonte: Dados da Pesquisa

Podemos perceber que, 2 colaboradores assumem o cargo de Operador de Pá Carregadeira, 1 colaborador assume o cargo de Supervisor de Produção, temos 1 Analista, 1 Mecânico, 5 Auxiliares de Produção, 1 Técnico de Mineração, e ainda 2 Cozinheiras, de acordo com os dados apresentados no gráfico 2.

#### 4.1.1 Nível de Escolaridade

Em se tratando do nível de escolaridade, buscou-se identificar o nível de formação dos colaboradores da organização, ao qual foi representado no Gráfico 3.

**Gráfico 3: Nível de Escolaridade**



**Fonte:** Dados da Pesquisa

É notório que diante do que foi exposto no gráfico, percebe-se que 38% dos colaboradores do sexo masculino e feminino, possuem Ensino Fundamental Incompleto, 15% dos colaboradores, possuem Ensino Fundamental Completo, 8% dos colaboradores possuem Ensino Médio Incompleto, 31% possuem Ensino Médio Completo, enquanto os demais 8% possui Técnico Completo, ambos do sexo masculino.

Desde modo, vale ressaltar que boa parcela dos colaboradores, capacitou-se profissionalmente, buscando a realização de cursos complementares, visando o aprimoramento de novas atividades, afim de desempenha-las dentro da organização, favorecendo assim a empresa no alcance das metas organizacionais.

#### 4.2 Fator Envolvimento

Compreende-se que a Política de GP: Envolvimento, é primordial para auxiliar em uma melhor integração dos colaboradores na organização, favorecendo o bom vínculo, e auxiliando para que os mesmos se sintam capazes de opinar, e participar das decisões da empresa, de uma forma que sejam reconhecidos como essenciais nas tomadas de decisões. (FIUZA, 2008)

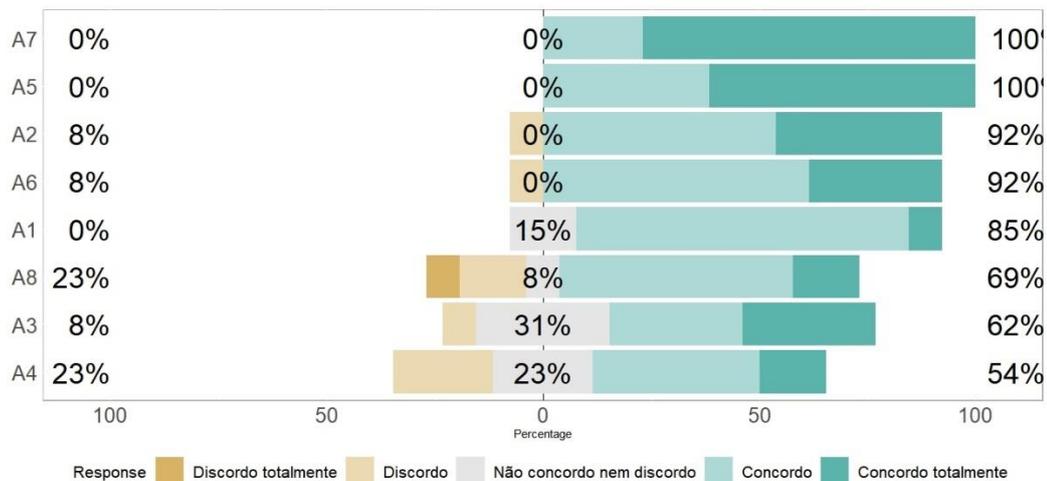
Para avaliar as características do fator Envolvimento foram apresentadas 8 afirmações, no Gráfico 4, em que os respondentes expressaram seu nível de concordância ou discordância. As afirmações estão descritas a seguir:

- A1: A organização onde trabalho estimula a minha participação nas tomadas de decisões e resolução de problemas;
- A2: A organização onde trabalho preocupa-se em divulgar informações importantes para o bom desempenho de minha função (por meio de missão organizacional, valores organizacionais, metas, resultados esperados, novos produtos/serviços, etc.);
- A3: A organização onde trabalho reconhece o trabalho que faço e os resultados que apresento (por meio de elogios, recompensas não monetárias, etc.);

- A4: Na organização onde trabalho, as minhas sugestões/reclamações são consideradas;
- A5: A organização onde trabalho os (colaboradores) costumam me tratar com respeito e atenção;
- A6: A organização onde trabalho procura conhecer minhas competências para definir minhas atividades;
- A7: A organização onde trabalho promove eventos sociais para integrar seus empregados (como confraternizações, game de cultura, etc.);
- A8: A organização onde trabalho procura conhecer minhas expectativas e aspirações para definir minhas atividades.

A seguir, o Gráfico 4, apresenta a dimensão referente ao fator Envolvimento.

**Gráfico 4:** Fator Envolvimento.



**Fonte:** Dados da Pesquisa.

Em se tratando da afirmativa A1: A organização onde trabalho estimula a minha participação nas tomadas de decisões e resolução de problemas, percebe-se que 85% dos respondentes concordam com essa afirmativa, enquanto 15% mantiveram-se neutros, no entanto, percebe-se que existe uma aceitação por parte da organização em considerar as opiniões dos indivíduos quando se tratam de tomadas de decisões e de resolução de problemas. Portanto, é notório que a partir do momento em que a organização reconhece o quanto o colaborador é útil para a organização, faz com que o mesmo eleve sua autoestima, possuindo assim o senso de pertencimento, favorecendo no seu envolvimento na organização, bem como auxiliando a organização no alcance dos seus objetivos. (FIUZA, 2008)

No que tange a afirmativa A2, nota-se que 8% dos respondentes discordam desta afirmação: A organização onde trabalho preocupa-se em divulgar informações importantes para o bom desempenho de minha função (por meio de missão organizacional, valores organizacionais, metas, resultados esperados, novos produtos/serviços, etc.), enquanto 92% dos respondentes, afirmam que concordam e/ou concordam totalmente com essa afirmativa, desta forma, compreende-se que a organização realiza um trabalho positivo no que diz respeito a divulgação de informações de grande relevância.

É imprescindível destacar que nas diversas organizações existentes, cada colaborador, recebe suas recompensas, em função das atividades que são desempenhadas por estes, logo existe uma diferença de remuneração entre os colaboradores. No tocante a afirmação A3: A organização onde trabalho reconhece o trabalho que faço e os resultados que apresento (por meio de elogios, recompensas não monetárias, etc.). Percebe-se que 31% dos colaboradores se mantiveram neutros quanto o que menciona a presente afirmativa, entretanto, 8% dos colaboradores discordam, enquanto 62% concordam totalmente com essa afirmativa. este

modo, é possível considerar que existe um reconhecimento do trabalho, seja através de feedbacks ou recompensas não monetárias consideráveis. Todavia, mesmo havendo este reconhecimento, ainda é possível adotar novas estratégias de reconhecimento ao trabalho, que favorecem e impactem positivamente o colaborador no desempenho de suas funções. Desta forma, segundo a perspectiva de Mineiro (2013), se faz necessário que a organização busque reconhecer as necessidades dos colaboradores, afim de buscar adaptar as recompensas segundo os anseios apresentados por estes.

Em se tratando da perspectiva abordada na afirmação A4: Na organização onde trabalho, as minhas sugestões/reclamações são consideradas, percebe-se uma igualdade no quantitativo dos respondentes que discordam (23%) e que se mantiveram neutros (23%) sobre a consideração de reclamações e sugestões advindas dos colaboradores. Enquanto 54% dos respondentes afirmam concordar totalmente. Logo, percebe-se que há um cenário que revela a aceitação de sugestões e/ou reclamações, todavia, mostra-se também uma necessidade de a organização passar a adotar e criar novos espaços em que os colaboradores se sintam motivados a expor suas opiniões e tenham a certeza da consideração e avaliação do que por si foi mencionado. Assim, a partir do momento em que as sugestões passam a serem consideradas, há um favorecimento e estímulo direto no indivíduo a apresentar novas sugestões e/ou reclamações, visando melhorias no ambiente de trabalho, logo, Mineiro (2013, p.7) afirma que “se os gestores conseguirem dar estímulos aos funcionários, eles terão sempre o desejo de atingir um determinado fim (...)”. Contudo, buscar reconhecer as sugestões advindas dos colaboradores, é um incentivo para que ações de melhorias possam vir a ser sugeridas para o melhor desempenho de atividades.

Sobre a afirmação A5: A organização onde trabalho os (colaboradores) costumam me tratar com respeito e atenção, houve uma concordância total por parte dos respondentes, ou seja, 100% dos colaboradores compreendem que na organização há uma boa conduta de respeito, tornando o ambiente mais favorável a realização das atividades.

No tocante a afirmação A6: A organização onde trabalho procura conhecer minhas competências para definir minhas atividades, 92 % dos respondentes afirmam concordar com a afirmativa, enquanto 8% discordam do que menciona a afirmação. Deste modo, compreende-se que existe uma preocupação por parte da organização em reconhecer as competências dos colaboradores, afim de identificar o perfil e habilidades, visando direcionar a melhor função a ser atuada.

Em se tratando da afirmação A7: A organização onde trabalho promove eventos sociais para integrar seus empregados (como confraternizações, game de cultura, etc.), é possível perceber que 100% dos colaboradores concordam com essa afirmativa, ou seja, a organização busca promover confraternizações ou outros eventos em busca de promover uma integração mais assertiva e promove continuamente momentos de envolvimento e lazer entre os colaboradores.

Sobre a afirmação A8: A organização onde trabalho procura conhecer minhas expectativas e aspirações para definir minhas atividades, 23% dos respondentes discordam desta afirmativa, 8% mantiveram-se neutros, enquanto 69% concordam, portanto, embora um considerável número revele que a organização reconhece as habilidades dos colaboradores, existe ainda um percentual que pontua que a organização precisa conhecer e valorizar as competências e habilidades dos seus colaboradores, antes mesmo da definição de atividades.

Por fim, vale ressaltar que na organização ao qual foi aplicada a pesquisa, percebe-se que a Política de GP: Envolvimento, se aplica de forma positiva, ou seja, a organização busca reconhecer a importância da atuação dos colaboradores, através do reconhecimento e aplicação das sugestões advindas dos profissionais, além de ser um ambiente satisfatório em que o respeito mútuo sempre prevalece, além disso, a organização busca promover eventos de socialização, uma vez que entende que é necessário uma integração maior entre os

colaboradores. Assim sendo, é importante destacar que estas iniciativas favorecem em uma maior satisfação no ambiente de trabalho, para que os indivíduos se sintam motivados a realização de suas atividades.

#### 4.3 Fator Treinamento, Desenvolvimento e Educação

É notório que os indivíduos se encontram em constante evolução, seja no aspecto pessoal, assim como também no aspecto profissional. Nas organizações não é diferente, existe uma busca constante por parte dos colaboradores, em aprender o novo, neste caso, os colaboradores tendem a compartilhar a necessidade de aprimoramento de atividades, e assim a organização busca sanar esta necessidade através da disponibilização de treinamentos e/ou cursos de aperfeiçoamento ao colaborador.

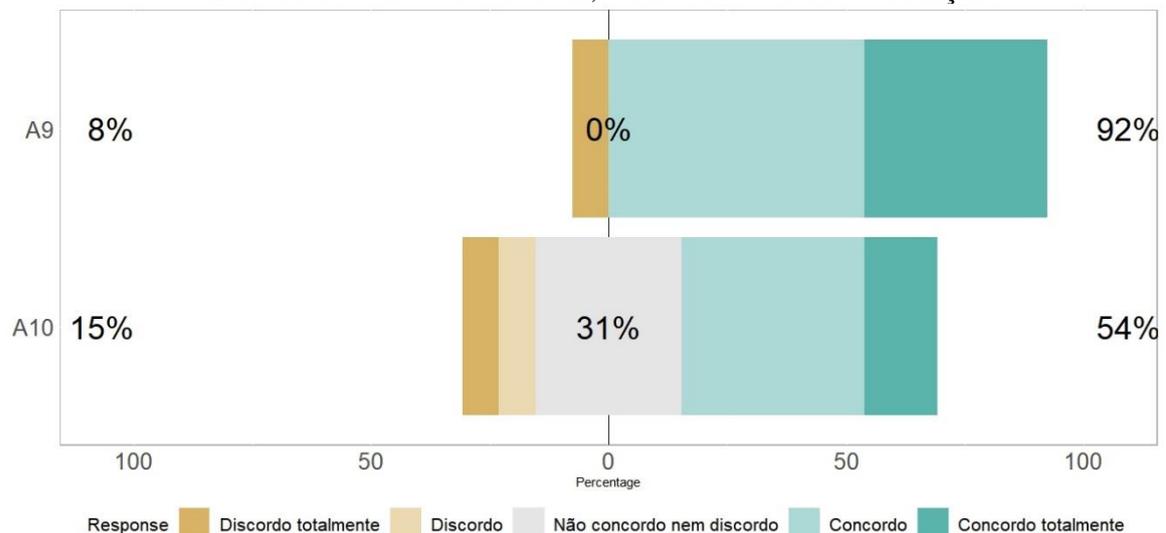
A política de GP: Treinamento, Desenvolvimento e Educação, segundo Fiuza (2008, p. 85) tem-se como definição constitutiva: “conjunto de práticas que visam, principalmente, prover competências e estimular a aprendizagem dos colaboradores para se desenvolverem profissional e pessoalmente e, ainda, desempenharem bem suas funções rumo ao alcance das metas organizacionais”.

Para avaliar as características do fator Treinamento, Desenvolvimento e Educação, foram apresentadas 2 afirmações, no Gráfico 5, em que os respondentes expressaram seu nível de concordância ou discordância. As afirmações estão descritas a seguir:

- A9: A organização onde trabalho me faz participar de treinamentos internos e/ou externos, assim como também de palestras para o meu aprimoramento profissional;
- A10: A organização onde trabalho investe no meu desenvolvimento por meio do patrocínio parcial ou total de cursos.

Assim, pode-se observar no Gráfico 5, a dimensão referente ao fator Treinamento, Desenvolvimento e Educação.

**Gráfico 5:** Fator Treinamento, Desenvolvimento e Educação.



**Fonte:** Dados da Pesquisa.

Em se tratando da afirmativa A9: A organização onde trabalho me faz participar de treinamentos internos e/ou externos, assim como também de palestras para o meu aprimoramento profissional, podemos perceber que 92% dos colaboradores respondentes da pesquisa, afirmam concordarem totalmente com essa afirmativa, o que retrata que a organização estimula a participação dos colaboradores em treinamentos internos e/ou externos, disponibilizados pela própria organização, ou ainda por empresas terceirizadas. Todavia,

percebe-se que existe uma parcela de 8% dos colaboradores que discordam desta afirmativa. Podemos perceber uma preocupação significativa por parte da organização em promover os treinamentos em busca de auxiliar os colaboradores no melhor desenvolvimento de suas atividades, afim de intensificar as habilidades, favorecendo a organização no alcance dos objetivos organizacionais.

No que tange a afirmação A10: A organização onde trabalho investe no meu desenvolvimento por meio do patrocínio parcial ou total de cursos, é notório que 31% dos colaboradores mantiveram-se neutros, 15% afirmam discordar totalmente desta afirmativa, enquanto os demais 54% afirmam concordar com o que se apresenta na afirmativa, assim sendo, compreende-se que existe uma necessidade maior por parte da organização em rever estratégias de investimento em cursos externos a organização que possam ser oferecidos aos funcionários, visando reconhecer a importância do auxílio positivo que será dado ao colaborador, e ainda assim, reconhecendo o impacto positivo direto na motivação dos mesmos. Ainda assim, percebe-se que investir no desenvolvimento das pessoas favorece as organizações a ganharem vantagem competitiva frente a seus concorrentes, assim, Carlos, Bazon e Oliveira (2012) afirmam que grandes empresas preferem investir em treinamento, pois para elas, isto não se tornará uma despesa para a organização, mas favorecerá no desenvolvimento dos colaboradores bem como beneficiará seus clientes.

No tocante a aplicação da Política de GP: Treinamento, Desenvolvimento e Educação, percebe-se que por mais que a organização promova treinamentos internos e externos, e disponibilize profissionais aptos a realização de palestras, buscando influenciar os colaboradores a se aperfeiçoarem em suas atividades, faz-se necessário um investimento maior no que tange ao patrocínio parcial ou total de cursos, uma vez que impactará na motivação direta dos indivíduos, e estes por sua vez, poderão aplicar todo o conhecimento adquirido no momento de execução de suas atividades, afim de favorecer a organização no alcance de seu propósito organizacional.

#### 4.4 Fator Condições de Trabalho

Os indivíduos buscam constantemente exercer suas funções em um ambiente organizacional que dispõe de condições de trabalho satisfatórias, pois influenciará na motivação direta dos mesmos. Condições de trabalho está diretamente relacionados ao bem-estar dos colaboradores, no que se refere a benefícios, seja através da disponibilização de atendimentos médicos, psicológico, entre outros, a promoção de saúde, no que diz respeito a dispor de um ambiente com instalações confortáveis para a execução de atividades, no que tange ao aspecto segurança, através de métodos utilizados visando a prevenção de acidentes, bem como dispondo das tecnologias necessárias, através do fornecimentos de equipamentos necessários para a execução das atividades. (FIUZA, 2008)

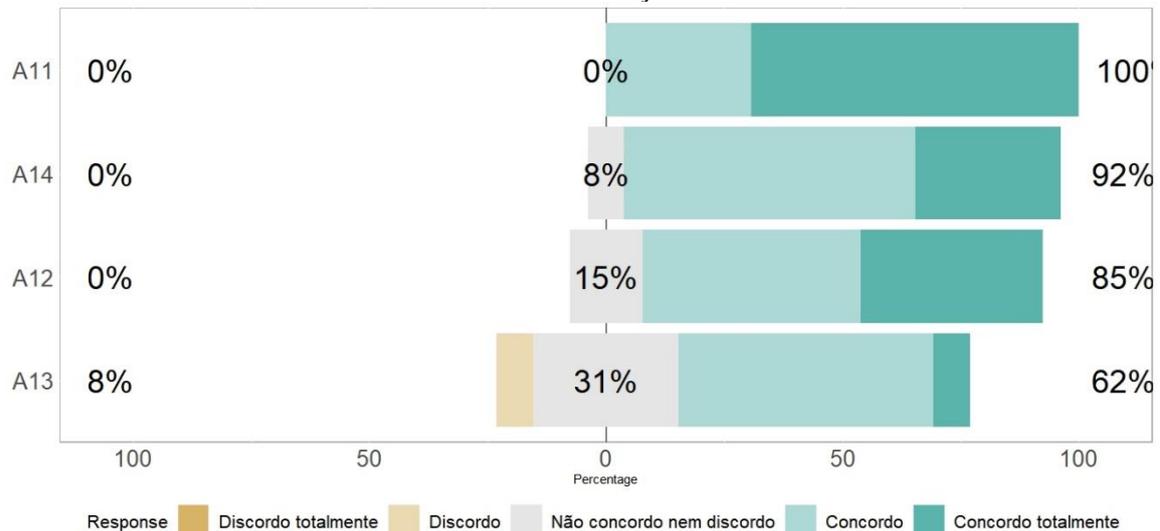
Para avaliar as características do fator Condições de Trabalho, foram apresentadas 4 afirmações, no Gráfico 6, em que os respondentes expressaram seu nível de concordância ou discordância. As afirmações estão descritas a seguir:

- A11: A organização onde trabalho preocupa-se com a minha segurança no trabalho (por meio de circuitos internos de TV, acesso restrito às instalações, existência de comissão interna para prevenção de acidentes, manutenção de equipamentos de segurança como extintores, iluminação de escadas, saídas de emergência, pisos antiderrapantes, etc.);
- A12: A organização onde trabalho possui canais de comunicação para divulgar informações e estimular a comunicação (como intranet, reuniões periódicas, jornais internos, painéis eletrônicos, etc.);
- A13: A organização onde trabalho preocupa-se com a minha saúde e bem-estar no trabalho (por meio de local arejado, boa iluminação, instalações confortáveis,

programas de qualidade de vida, programas de prevenção de doenças e estresse no trabalho, centrais de atendimento ao empregado, etc.);

- A14: A organização onde trabalho fornece os materiais, equipamentos e tecnologia adequados ao desempenho eficaz de minha função.  
A seguir, o Gráfico 6, apresenta a dimensão referente ao fator Condições de Trabalho.

**Gráfico 6:** Fator Condições de Trabalho.



**Fonte:** Dados da Pesquisa.

Em se tratando da afirmativa A11 : A organização onde trabalho preocupa-se com a minha segurança no trabalho (por meio de circuitos internos de TV, acesso restrito às instalações, existência de comissão interna para prevenção de acidentes, manutenção de equipamentos de segurança como extintores, iluminação de escadas, saídas de emergência, pisos antiderrapantes, etc.), pode-se perceber uma concordância de 100% dos respondentes, aspecto extremamente crucial dentro das organizações, tendo em vista que existe uma preocupação significativa com a segurança dos seus colaboradores, e isso se torna essencial para que os mesmos exerçam suas atividades com a certeza que está em um ambiente seguro, além de que a organização passa a ganhar vantagem competitiva frente a seus concorrentes, pois garante dispor de um alto indicativo de segurança.

No que tange a afirmativa A12: A organização onde trabalho possui canais de comunicação para divulgar informações e estimular a comunicação (como intranet, reuniões periódicas, jornais internos, painéis eletrônicos, etc.), 15% dos colaboradores mantiveram-se neutros, enquanto 85% dos colaboradores afirmam concordar totalmente com a afirmativa, assim sendo, é notório que a organização costuma utilizar de canais de comunicação afim de disseminar informações de relevância aos colaboradores, porém se faz necessário adotar novas medidas que visem facilitar ainda mais a comunicação dentro as organização e entre os colaboradores, pois como se sabe, uma boa comunicação favorecerá no fornecimento de informações claras sobre quais os objetivos da organização, e quais meios serão utilizados para alcance das metas organizacionais.

No tocante a afirmativa A13: A organização onde trabalho preocupa-se com a minha saúde e bem-estar no trabalho (por meio de local arejado, boa iluminação, instalações confortáveis, programas de qualidade de vida, programas de prevenção de doenças e estresse no trabalho, centrais de atendimento ao empregado etc.), 62% dos colaboradores afirmam concordar com esta afirmativa, 31% mantiveram-se neutros, enquanto 8% discordam desta afirmativa. Contudo, percebe-se que por mais que uma parcela significativa afirme que a

organização se preocupa com a saúde e o bem estar dos colaboradores, ainda existe uma necessidade significativa, no que tange a esse aspecto, a organização necessita adotar medidas que possam auxiliar cada vez mais no provimento de um local de trabalho que venha a se tornar propício a realização de atividades, tornando o local de trabalho em um ambiente satisfatório para a execução das atividades, logo, Schiavon, Silva, Filho (2018, p. 29) afirma que “A produtividade da empresa está diretamente ligada a seu capital intelectual e manter a saúde e bem-estar deste passou a ser uma abordagem estratégica, quanto melhor o funcionário se sentir melhor e maior será a sua capacidade de produzir e solucionar problemas”. Assim, percebe-se que o provimento de um local de trabalho arejado, que dispõe de instalações satisfatórias para a execução de atividades, impactará positivamente na motivação dos colaboradores.

Em se tratando da afirmativa A14: A organização onde trabalho fornece os materiais, equipamentos e tecnologia adequados ao desempenho eficaz de minha função, 92% dos respondentes afirmam concordar totalmente com essa afirmativa, enquanto 8% mantiveram-se neutros, deste modo, percebe-se que a organização dispõe de ferramentas e materiais adequados para execução de atividades nos mais diversos setores existentes na organização, favorecendo a satisfação do trabalhador na execução de suas atividades, e ainda assim, causando impacto positivo direto na motivação dos mesmos.

No tocante a aplicação da Política de GP: Condições de trabalho, percebe-se que a organização procura investir em segurança, o que se torna essencial para que os colaboradores se sintam seguros e protegidos no momento de execução de suas funções, porém faz-se necessário uma busca constante pela melhoria no que tange as instalações físicas da organização, uma vez que favorecerá a permanência do capital intelectual na organização, e a partir do momento em que se investe em saúde e bem-estar os colaboradores, promove uma sensação de pertencimento nos colaboradores, favorecendo em um clima organizacional saudável e harmonioso.

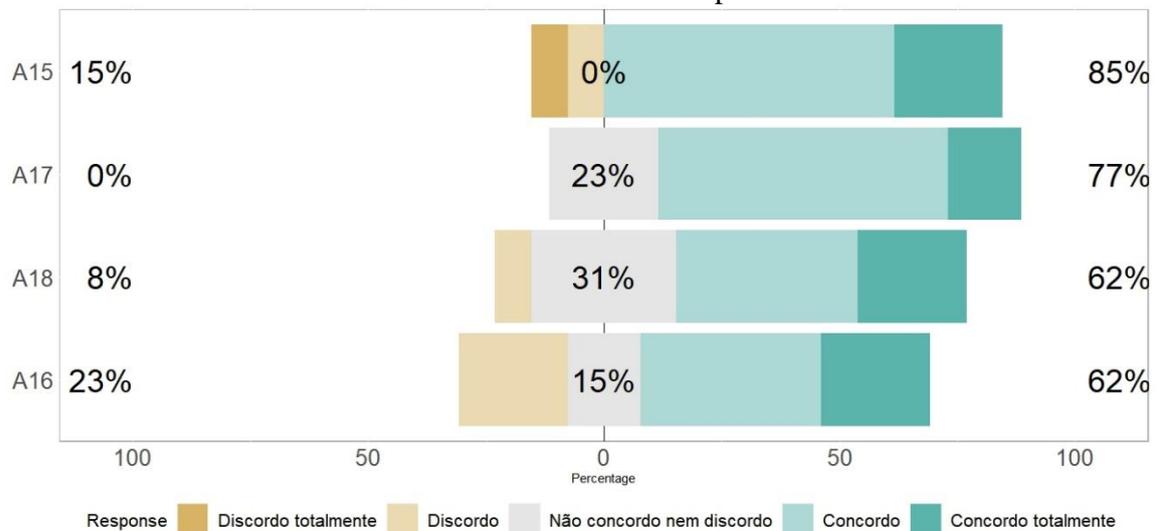
#### 4.5 Fator Recompensas

Os indivíduos ao exercerem suas funções no ambiente organizacional, precisam ser recompensados, ou seja, a organização reconhece as funções exercidas pelos colaboradores gratificando-o pelo trabalho executado, portanto, a Política de GP: Recompensas, segundo Fiuza (2008, p. 87) tem-se como definição constitutiva: “conjunto de práticas de remuneração e incentivos que visam recompensar as competências dos colaboradores e sua contribuição à organização”.

Para avaliar as características do fator Recompensas, foram apresentadas 4 afirmações, no Gráfico 7, em que os respondentes expressaram seu nível de concordância ou discordância. As afirmações estão descritas a seguir.

- A15: A organização onde trabalho me oferece remuneração compatível com as minhas competências e formação/escolaridade;
- A16: A organização onde trabalho preocupa-se em me oferecer remuneração compatível com a oferecida no mercado (público ou privado, dependendo do caso) para a minha função;
- A17: A organização onde trabalho possui um plano de carreira/progressão funcional claramente definido e conhecido por todos;
- A18: Na organização onde trabalho, recebo incentivos (como promoções/funções comissionadas, participação nos lucros, opções de ações, bônus/prêmios/gratificações, etc.).

A seguir, o Gráfico 7, apresenta a dimensão referente ao fator Recompensas.

**Gráfico 7: Fator Recompensas.**

**Fonte:** Dados da Pesquisa.

No que tange a afirmativa A15: A organização onde trabalho me oferece remuneração compatível com as minhas competências e formação/escolaridade, percebe-se que 85% dos colaboradores afirmam concordar com essa afirmativa, enquanto 15% discordam desta afirmativa. Logo, é possível observar que a maioria dos respondentes se sentem satisfeitos com a remuneração oferecida, e concordam ser compatível com a sua formação. Porém, ainda existe uma parcela dos colaboradores que percebem uma necessidade de reajuste salarial que fosse compatível com a sua escolaridade, ou seja, a organização necessita reavaliar os colaboradores e suas competências a fim de remunerá-los efetivamente de acordo com sua formação, ou seja, é necessária uma avaliação em primeiro momento na fase de retenção de talentos. Logo, Rato (2019, p. 39) menciona que “A motivação ou prática de gestão da compensação e benefícios, passa pela aplicação de mecanismos de retenção aos trabalhadores identificados na fase anterior, com elevado desempenho e potencial”, ou seja, se faz necessário no momento de recrutamento, uma análise detalhada das competências dos indivíduos, para que assim, a remuneração seja oferecida conforme suas competências.

Levando em consideração a afirmativa A16: A organização onde trabalho preocupa-se em me oferecer remuneração compatível com a oferecida no mercado (público ou privado, dependendo do caso) para a minha função, 23% dos colaboradores afirmam discordar da afirmativa, 15% se mantiveram neutros, enquanto os demais 62% dos colaboradores concordam totalmente. Assim sendo, percebe-se que existe uma parcela dos colaboradores que afirmam concordar que a organização segue oferecendo remuneração compatível com o mercado, mas ainda assim, há uma necessidade por parte da organização de visualizar o mercado, a base salarial que está sendo ofertada para cada cargo existente, para que assim se busque uma readequação, passando a ofertar salários reajustados e que estejam no mesmo indicativo dos seus concorrentes.

Em se tratando da afirmativa A17: A organização onde trabalho possui um plano de carreira/progressão funcional claramente definido e conhecido por todos, percebe-se que 77% dos colaboradores afirmam concordar que a empresa dispõe de um plano de carreira, enquanto 23% mantiveram-se neutros, ou seja, boa parcela dos respondentes conhecem o plano de carreira da organização, porém se faz necessário que a organização foque no aspecto de disseminação do que seria o plano de carreira e detalha-lo, afim de que os demais colaboradores possam conhecer e entender como se procede o plano de carreira da organização ao qual fazem parte.

Por fim, em se tratando da afirmativa A18: Na organização onde trabalho, recebo incentivos (como promoções/funções comissionadas, participação nos lucros, opções de ações, bônus/prêmios/gratificações, etc.), temos uma concordância de 62% dos colaboradores, uma discordância de 8%, enquanto 31% mantiveram-se neutros nessa afirmativa. Uma parcela significativa afirma que a empresa fornece incentivos aos colaboradores, seja através de promoções, ou ainda participação nos lucros. Porém, faz-se necessário que a organização busque meios de reconhecimento ao colaborador. A promoção auxilia positivamente para que o trabalhador busque novos desafios a serem alcançados, irá influenciar na motivação de uma forma que o indivíduo buscará crescimento pessoal e profissional. Ofertar prêmios e/ou gratificações é crucial para que os mesmos se sintam motivados para estarem naquele ambiente e para que junto com os demais colaboradores, exerçam suas funções, afim de promover o alcance das metas organizacionais.

De acordo com os resultados obtidos no tocante a aplicação da Política de GP: Recompensas, percebe-se que a organização oferece remuneração compatível com as competências e formação/escolaridade dos indivíduos, porém ao mesmo tempo faz-se necessário que a organização busque aplicar métodos de reconhecimento de competências no momento de recrutamento, a fim de conhecer melhor as habilidades do indivíduo que possivelmente fará parte da equipe organizacional. Ainda assim, se faz necessário a apresentação um plano de carreira aos colaboradores, para que seja evidenciado e direcionado os objetivos que a empresa precisa alcançar e como a organização em conjunto com os colaboradores irá atuar no cumprimento destes objetivos.

Diante das definições apresentadas e dos resultados obtidos, percebe-se a importância da aplicação das Políticas de Gestão de Pessoas nas organizações, tendo em vista que reúne 4 fatores primordiais que favorece diretamente a motivação dos colaboradores na execução de suas atividades. No entanto, a organização tende a ganhar vantagem competitiva frente a seus concorrentes uma vez que valoriza o capital intelectual da organização.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do problema de pesquisa apresentado em se tratando do entendimento de qual seria a percepção dos colaboradores acerca das políticas de gestão de pessoas, pode-se perceber que a aplicação destas políticas se tornam extremamente essenciais para o alcance dos objetivos organizacionais, pois com a aplicação das quatro Políticas de GP sendo elas: Envolvimento; Treinamento Desenvolvimento e Educação; Condições de Trabalho e Recompensas, os colaboradores impulsionam-se a exercerem suas atividades, e sentem-se motivados, uma vez que percebem que a organização reconhece a importância da sua atuação na organização. De acordo com o objetivo geral de analisar a percepção dos colaboradores acerca das Políticas de Gestão de Pessoas, em uma empresa de minério, na cidade de Pedra Lavrada-PB, foi possível compreender que diante da análise e discussão dos resultados da pesquisa realizada, o objetivo geral do referido trabalho foi alcançado com êxito, foi possível perceber que a organização atua positivamente na aplicação das Políticas de Gestão de Pessoas, ou seja, favorecendo a motivação dos mesmos, e auxiliando a organização no alcance do seu propósito organizacional.

No que tange aos resultados obtidos no fator Envolvimento, percebe-se que nas 8 afirmativas apresentadas existe uma concordância significativa dos colaboradores, o que demonstra que a organização atua positivamente quanto a aplicação desta política, porém, se faz necessário que a organização busque promover eventos em que haja um melhor envolvimento dos colaboradores. Ainda assim, no que tange aos resultados obtidos no fator Treinamento, Desenvolvimento e Educação, percebe-se que a organização atua positivamente na disponibilização de treinamentos aos colaboradores, sejam eles internos ou externos, e isto se torna primordial, uma vez que favorecerá em um melhor aprimoramento de atividades, onde

os colaboradores se sentirão mais preparados para a execução de suas atividades de uma maneira satisfatória, mas, ainda assim, faz-se necessário um investimento maior por parte da organização em aprimorar o desenvolvimento profissional dos indivíduos, através do patrocínio parcial ou total de cursos, para aqueles que desejam se aprofundarem e obter mais conhecimento.

Alinhado a isto, a partir dos resultados obtidos através das afirmativas mencionadas no Fator Condições de Trabalho, é perceptível que um ponto positivo que se destaca, é em se tratando do aspecto segurança, tendo em vista que foi possível perceber um grande investimento por parte da organização, uma vez que existe toda uma preocupação direta com a segurança dos indivíduos, bem como existe uma busca constante para que no momento da execução de suas atividades, o colaborador sintam-se seguro em realizá-las, mas ainda, vale mencionar que é necessário que a organização reveja estratégias para dispor de um ambiente de trabalho favorável a execução de atividades, principalmente buscando oferecer instalações em bons estados de conservação, com ambiente arejado, limpo e bem iluminado para uma melhor execução de atividades. Ainda assim, no que tange aos resultados obtidos nas afirmativas apresentadas no Fator Recompensas, compreende-se que os boa parte dos colaboradores sentem-se satisfeitos com o salário que recebem, pois reconhecem que é uma recompensa compatível com sua função ou formação. Mas, ainda assim, faz-se necessário que a organização busque verificar o mercado, se as remunerações que estão sendo oferecidas na organização são compatíveis com o mercado, buscando sempre se readaptar quando necessário.

No tocante a pesquisa realizada, algumas limitações precisam ser evidenciadas. Uma das principais dificuldades encontradas, é no que tange a limitação da amostra de respondentes, que por mais que a pesquisa tenha sido aplicada com 100% dos colaboradores desta organização (13 indivíduos), houve uma barreira que diz respeito a compreensão dos aspectos que estavam sendo pesquisados, por mais que tenha acontecido um primeiro momento exemplificando o objetivo de determinado estudo, foi perceptível que uma parcela significativa dos colaboradores respondentes da pesquisa, sentiram uma certa dificuldade em entender o que seria as Políticas de Gestão de Pessoas, e só a partir do detalhamento das afirmativas, que os mesmos conseguiram assimilar o propósito da pesquisa.

Portanto, o presente estudo, tem como contribuição primordial a apresentação da importância da aplicação das Políticas de Gestão de Pessoas nas organizações, reconhecer a importância dos colaboradores como primordiais ao alcance das metas organizacionais. Além disso, a presente pesquisa servirá de apoio a instituição sobre a necessidade de uma política de recursos humanos que atenda às necessidades dos colaboradores, afim de buscar dispor de um ambiente de trabalho satisfatório a execução das atividades. Ainda assim, o presente estudo poderá influenciar positivamente novos pesquisadores a ampliarem o desenvolvimento quanto ao estudo das Políticas de Gestão de Pessoas, disseminando a importância desta prática nas organizações, e contribuindo para o reconhecimento da área de Gestão de Pessoas nas entidades organizacionais.

## REFERÊNCIAS

- ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de Pessoas**. Santa Maria - RS. Rede e-Tec Brasil, 2015.
- CARLOS, Caroline Mazon Gomes; BAZON, Sebastião; OLIVEIRA, Wdson de. A Importância do Treinamento e Desenvolvimento nas Empresas de Pequeno Porte na Cidade de Araras. **Revista Científica do Centro Universitário de Araras “Dr. Edmundo Ulson”**, v. 6, n. 1, p. 15-30. 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro. Campus, 2004.
- DUTRA, Ademar. **Gestão de Pessoas I**. Santa Catarina. UnisulVirtual, 2011.
- DUTRA, Joel Souza. **Competências: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo. Atlas S.A, 2011.
- FIUZA, Gisela Demo. Desenvolvimento e Validação da Escala de Percepção de Políticas de Gestão de Pessoas (EPPGP). **Revista de Administração Mackenzie**, v.9, n. 6, p. 77-101, Set./Out. 2008.
- FIUZA, Gisela Demo. Políticas de Gestão de Pessoas, Valores Pessoais e Justiça Organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v.11, n. 5, p. 55-81, Set./Out. 2010.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas, 2002.
- GURNASKI, Maria Polliana; BORGES, Ceyça Lia Polerosi. Políticas de Gestão de Pessoas: Um estudo de caso sobre a percepção motivacional dos colaboradores da Cooperativa Cresol de Laranjeiras do Sul/PR. **Revista de Ciências Empresariais da Unipar**, v.11, n.1, p.75-99, Jan./Jun. 2020.
- HORTA, Priscila; DEMO, Gisela; ROURE, Patricia. Políticas de Gestão de Pessoas, Confiança e Bem-estar: Estudo em uma Multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v.16, n. 4, art. 4, p. 566-585, Jul./Ago. 2012.
- JUNIOR, Antonio Bispo dos Santos et al. O papel dos benefícios e incentivos na satisfação do colaborador e nas estratégias das empresas. **Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais**, v. 1, n.17, p. 31-44, Out. 2013.
- MELO, Daniel Carvalho Moreira et al. Análise Ergonômica do Trabalho como Fator Motivacional no Ambiente de Trabalho: Um Estudo de Revisão. **Congresso De Gestão, Negócios E Tecnologia Da Informação**, Abr. 2021.
- MINEIRO, Susana Patrícia Neves. **Motivação, Comunicação e Liderança: Caso da Polícia de Segurança Pública Portuguesa**. 2013.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo. Feevale, 2013.

RATO, Inês Murteira da Silva. **A Importância dos Sistemas de Recompensa para a Motivação e Satisfação dos Trabalhadores no Sector da Hotelaria**. 2019.

ROBBINS, Stephen. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2005.

SCHIAVON, Bianca; SILVA, Caíque Correia da; FILHO; Oswaldo Matarossi. A Importância da Saúde e Bem-Estar do Capital Intelectual dentro das Organizações. **Revista Fatec Sebrae em Debate: Gestão, Tecnologias e Negócios**, v. 4, n. 9, p. 27-40, Jul./Dez. 2018.

SELLTIZ, JAHODA, DEUSTCH, COOK. **Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais**. 1975.

SILVA, Monique de Fátima Alves. **Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho: Como está a saúde dos profissionais da área de gestão de pessoas que trabalham nos serviços de saúde?**. 2022.

SILVA, Michele Maria da; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SILVA, Glênio Oliveira da. A Pesquisa Bibliográfica nos Estudos Científicos de Natureza Qualitativos. **Revista Prisma**, v. 2, n. 1, p. 91-109, Fev./Dez. 2021.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos Humanos x Gestão de Pessoas. **Revista Científica de Administração e Sistemas da Informação**, v. 10, n. 10, p. 51-61, Jan./Jun. 2008.

VERGARA, Sylvia Constant.; BRANCO, Paulo Durval. Empresa Humanizada: A organização necessária e possível. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.2, p. 20-30, Abr./Jun. 2001.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Pesquisa**. Florianópolis. 2011.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

**Questionário destinado a avaliar a percepção dos colaboradores quanto as políticas de Gestão de Pessoas implementadas na organização.**

### PERFIL DOS RESPONDENTES

- a) Idade: \_\_\_\_\_
- b) Gênero: ( ) Masculino ( ) Feminino
- c) Estado Civil: ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) Separado/Divorciado ( ) Viúvo
- d) Qual seu nível de escolaridade: \_\_\_\_\_
- e) Formação: \_\_\_\_\_
- f) Cargo que ocupa: \_\_\_\_\_
- g) Quanto tempo ocupa o cargo? \_\_\_\_\_

Leia cada uma das afirmativas e marque o seu grau de concordância em uma escala de 1 a 5, em que:

Significado		
1		Discordo Totalmente
2		Discordo
3		Não concordo nem discordo
4		Concordo
5		Concordo totalmente

Inventário de Socialização com base em Fiuza (2008)						
Nº	Afirmção	1	2	3	4	5
1	A organização onde trabalho estimula a minha participação nas tomadas de decisão e resolução de problemas.					
2	A organização onde trabalho preocupa-se em divulgar informações importantes para o bom desempenho de minha função (por meio de missão organizacional, valores organizacionais, metas, resultados esperados, novos produtos/serviços etc.).					
3	A organização onde trabalho reconhece o trabalho que faço e os resultados que apresento (por meio de elogios, recompensas não monetárias, etc.)					
4	Na organização onde trabalho, as minhas sugestões/reclamações são consideradas.					
5	A organização onde trabalho os (colaboradores) costumam me tratar com respeito e atenção.					

6	A organização onde trabalho procura conhecer minhas competências para definir minhas atividades.					
7	A organização onde trabalho promove eventos sociais para integrar seus empregados (como confraternizações, game de cultura, etc.).					
8	A organização onde trabalho procura conhecer minhas expectativas e aspirações para definir minhas atividades.					
9	A organização onde trabalho me faz participar de treinamentos internos e/ou externos, assim como também de palestras para o meu aprimoramento profissional.					
10	A organização onde trabalho investe no meu desenvolvimento por meio do patrocínio parcial ou total de cursos.					
11	A organização onde trabalho preocupa-se com a minha segurança no trabalho (por meio de circuitos internos de TV, acesso restrito às instalações, existência de comissão interna para prevenção de acidentes, manutenção de equipamentos de segurança como extintores, iluminação de escadas, saídas de emergência, pisos antiderrapantes etc.).					
12	A organização onde trabalho possui canais de comunicação para divulgar informações e estimular a comunicação (como intranet, reuniões periódicas, jornais internos, painéis eletrônicos etc.).					
13	A organização onde trabalho preocupa-se com a minha saúde e bem-estar no trabalho (por meio de local arejado, boa iluminação, instalações confortáveis, programas de qualidade de vida, programas de prevenção de doenças e estresse no trabalho, centrais de atendimento ao empregado etc.).					
14	A organização onde trabalho fornece os materiais, equipamentos e tecnologia adequados ao desempenho eficaz de minha função.					
15	A organização onde trabalho me oferece remuneração compatível com as minhas competências e formação/escolaridade.					
16	A organização onde trabalho preocupa-se em me oferecer remuneração compatível com a oferecida no mercado (público ou privado, dependendo do caso) para a minha função.					
17	A organização onde trabalho possui um plano de carreira/progressão funcional claramente definido e conhecido por todos.					
18	Na organização onde trabalho, recebo incentivos (como promoções/funções comissionadas, participação nos lucros, opções de ações, bônus/prêmios/gratificações etc.).					

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, supremo criador do universo, aquele que permite que todos os meus sonhos se concretizem, estando comigo em todos os momentos, e principalmente me fazendo acreditar que com fé, tudo é possível.

A minha mãe, Francisca Maria dos Santos, minha fonte de inspiração, a que me dá forças diariamente para enfrentar os desafios, que não mede esforços para me ajudar, independente dos momentos. A meu pai, Francisco Galvincto dos Santos (In Memoriam), por ter me dado toda a educação necessária ao longo dos 6 anos de vida compartilhados juntos.

As minhas irmãs, Franciedna Maria dos Santos e Francislância Almeida dos Santos; ao meu irmão, João Batista dos Santos; aos meus cunhados, Marcondes Gomes Macedo e Jarbas Dantas Vasconcelos, que contribuem constantemente para a minha evolução e por sempre estarem comigo me motivando a lutar pelos meus sonhos.

A minha orientadora, Profa. Dra. Joyce Aristércia Siqueira Soares que prontamente aceitou o meu convite para ser a orientadora do referido trabalho, e que a todo momento esteve disposta a me auxiliar, contribuindo ricamente com suas orientações que favorecem significativamente o êxito deste trabalho.

Agradeço de modo geral a todos os meus professores, que ao longo de todos estes anos compartilharam conhecimento junto comigo, sempre dispostos a contribuir para o meu crescimento enquanto futura Administradora.

Externo a minha gratidão aos meus companheiros de curso, que ao longo destes anos compartilharam comigo esta experiência significativa que é a Graduação. De forma especial agradeço as minhas amigas, Josefa Marta Batista da Silva, Josilda da Silva Barbosa, Raiane Pereira da Silva, e aos meus amigos, Zenildo Bismarck Rodrigues da Luz e Ruben José Pereira Araújo, que estiveram junto a mim em toda a trajetória acadêmica, dividindo os momentos, compartilhando conhecimento e experiências significativas em minha vida, e acima de tudo me motivando a seguir em frente para alcançar o meu propósito.

A todos que fazem a Bentonit União Nordeste, pela oportunidade a mim depositada ao longo do curso, por confiarem no meu trabalho e por me fazerem acreditar que com esforço, somos capazes de alcançar grandes voos.

Por fim, a todos os meus amigos e familiares, que estiveram comigo ao longo da minha jornada, que me ouviram e foram fontes de motivação, por me incentivarem a buscarem sempre o melhor, e por acreditarem em mim. GRATIDÃO.