

## Uma análise sob a ótica da Teoria de Dois Fatores de Herzberg em empresas de autopeças de Oeiras-PI

**MARIA CLARA TOMAZ GUEDES**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ

**ROSANY DA SILVA BATISTA**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ

### Introdução

Atualmente, a gestão de pessoas é um fator essencial para o sucesso organizacional, especialmente no setor de autopeças, marcado pela competitividade e exigência técnica. Este estudo possuiu como objetivo analisar as estratégias de gestão de pessoas adotadas pelas empresas de autopeças em Oeiras-PI, com base na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg. A pesquisa é quantitativa, de natureza descritivo-exploratória, utilizou-se o método survey com aplicação de questionários estruturados.

### Problema de Pesquisa e Objetivo

Assim, busca-se responder à seguinte questão: quais estratégias de gestão de pessoas são aplicadas no setor de autopeças local e como elas influenciam o ambiente organizacional com base na teoria de Herzberg? A relevância deste estudo está ligada à necessidade de compreender a gestão de pessoas especificamente nas empresas de autopeças, em Oeiras, no Piauí, com o intuito de contribuir para aprimorar as estratégias de negócios e aumentar a satisfação dos colaboradores.

### Fundamentação Teórica

2.1 ORIGEM E CONCEITOS DA GESTÃO DE PESSOAS 2.2 AS TEORIAS MOTIVACIONAIS APLICADAS À GESTÃO DE PESSOAS 2.2.1 A influência da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg na gestão de pessoas

### Metodologia

A pesquisa é quantitativa, de natureza descritivo-exploratória, utilizou-se o método survey com aplicação de questionários estruturados.

### Análise e Discussão dos Resultados

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS PARTICIPANTES 4.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO 4.3 FATORES HIGIENICOS DO TRABALHO 4.4 FATORES MOTIVACIONAIS DO TRABALHO

### Considerações Finais

As análises estatísticas, utilizando indicadores como média, moda, mediana e desvio-padrão, permitiram identificar padrões significativos nas percepções dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho. De modo geral, os dados indicam uma compreensão satisfatória das responsabilidades atribuídas e um ambiente relativamente harmonioso e colaborativo. Porém, as lacunas identificadas em relação à valorização profissional e às condições físicas e psicológicas no local de trabalho indicam que melhorias são necessárias.

### Referências

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. The motivation to work. 2. ed. New York: John Wiley & Sons, 1959.  
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2017.  
LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

### Palavras Chave

Gestão de pessoas, Motivação, Autopeças