

FATORES MOTIVACIONAIS NA EMPRESA AGRO BAGGIO DE LUCAS DO RIO VERDE - MT

DANIEL PAULO ORTOLON¹
FRANCISCO FÁBIO SOARES²
ANA FLÁVIA SOARES³
ALAN MURILO DA SILVA⁴
ADRIANO MARCOS RODRIGUES⁵

RESUMO: Como forma de elucidar o arcabouço teórico relacionado aos fatores motivacionais no trabalho e capturar as ações empresariais que contribuem diretamente para manter os colaboradores engajados e motivados, o artigo objetivou identificar os métodos que influenciam e estimulam os funcionários da empresa Agro Baggio de Lucas do Rio Verde/MT a desenvolverem suas atividades com empenho e alcançar os objetivos propostos pela empresa. O estudo caracteriza-se pelo método dedutivo, quantitativo e descritivo a partir de questionário aplicado aos colaboradores da empresa Agro Baggio de Lucas do Rio Verde – MT. Como achados da pesquisa, identificou-se que a empresa em questão, além de promover encontros anuais, participação na divisão de lucros, possui um plano de carreira que, na visão dos funcionários, motiva-os a continuarem na empresa e desenvolverem as atividades com empenho. Na visão dos colaboradores, a empresa reconhece profissionalmente seus empregados e esse reconhecimento torna-se muito mais importante para a manutenção da motivação.
PALAVRAS-CHAVE: Fatores motivacionais. Gestão. Empresa.

MOTIVATIONAL FACTORS IN THE AGRO BAGGIO DE LUCAS DO RIO VERDE – MT

ABSTRACT: In order to better elucidate the theoretical framework in relation to motivational factors at work and capture business actions that directly contribute to keeping employees engaged and motivated, the article aimed to seek out which methods influence and stimulate employees. employees of the company Agro Baggio de Lucas do Rio Verde / MT to develop their activities with commitment and achieve the objectives proposed by the company. Conducted using the deductive, quantitative and descriptive method based on a questionnaire applied to employees of the company Agro Baggio de Lucas do Rio Verde - MT. As research findings, it was identified that the company in question, in addition to promoting annual meetings, participation in the profit sharing, has a career plan that, in the view of employees, motivates them to continue in the company and develop activities with effort. In the view of employees, the company recognizes its employees professionally, and this recognition becomes much more important for maintaining motivation.

KEYWORDS: Motivational factors. Management. Company.

¹ Acadêmico de Graduação, Curso de Administração, Centro Universitário Fasipe - UNIFASIPE. Endereço eletrônico: daniel@agrobaggio.com.br

² Professor Especialista em Gestão Financeira, professor no curso de Administração, Centro Universitário Fasipe - UNIFASIPE. Endereço eletrônico: fasipe-ext-finan@hotmail.com

³ Professora Mestra em Contabilidade Gerencial e Tributária, Curso de Administração, Centro Universitário Fasipe - UNIFASIPE. Endereço eletrônico: contadoraanaflavia@hotmail.com.

⁴ Professor Mestre em Desenvolvimento. Curso de Psicologia. Centro Universitário Fasipe – UNIFASIPE.. Endereço eletrônico: alanmurilo_mds@hotmail.com.

⁵ Professor Mestre em Gestão Agroindustrial, professor no curso de Administração, Centro Universitário Fasipe - UNIFASIPE

INTRODUÇÃO

A arte de motivar os colaboradores vem com o intuito de alcançar o maior desempenho e produtividade para as organizações (PÉREZ-RAMOS, 1990; RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018). A motivação no ambiente de trabalho é tema complexo, pois os fatores de influência vão desde o ambiente de trabalho até a saúde emocional do colaborador e suas expectativas de vida (SILVA, et. al., 2017). Nesse sentido, vários pesquisadores buscaram e ainda buscam identificar o que produz efeito sobre o colaborador (SILVA, et. al., 2017).

A razão que faz os colaboradores de uma empresa trabalharem com maior motivação, buscando oportunidades melhores dentro da própria empresa é tema importante a ser abordado em busca de alcançar o melhor processo de gestão de pessoas (PÉREZ-RAMOS, 1990; RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018). Segundo Chiavenato (2004), seria mais fácil iniciar dizendo que a motivação não é importante para organização. Muitos pensam que a motivação é um traço da personalidade humana, que algumas pessoas possuem e outras não. Há aqueles que acreditam que as pessoas com pouca motivação são preguiçosas e indolentes. O conhecimento atual a respeito da motivação demonstra que essas pressuposições são errôneas. A motivação funciona como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve (PÉREZ-RAMOS, 1990; RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018).

As pessoas diferem quanto ao seu impulso motivacional básico e o mesmo indivíduo pode ter diferentes níveis de motivação, que variam ao longo do tempo, ou seja, ele pode estar mais motivado em um momento e menos em outra ocasião (SILVA; BARROS, 2018). Porém, manter um funcionário motivado dentro da empresa traz resultados positivos, pois empenha-se muito mais para o alcance das metas e, assim, os objetivos da empresa serão atingidos com mais facilidade, desenvolvendo suas atividades com eficiência e reduzindo a rotatividade de colaboradores dentro da empresa.

As pessoas passam a maior parte do dia no local de trabalho e se elas não estiverem satisfeitas, poderão trazer várias consequências para si e para a empresa dado que um colaborador desmotivado inicia um processo de não interesse por suas funções e isso fará com que as desenvolva apenas por necessidade, podendo gerar transtornos futuros para ambos (GIACOMELLI; DA ROSA BORGES; DOS SANTOS, 2016).

Motivação refere-se às forças internas e externas de uma pessoa, que provocam entusiasmo e persistência em seguir certo curso de ação. A motivação dos funcionários afeta a produtividade e é reponsabilidade do gestor manter os funcionários motivados, podendo este desempenhar algumas tarefas junto ao departamento de gestão de pessoas da empresa para que, juntos, consigam melhorar as afinidades dos funcionários com os cargos a eles designados (SILVA; BARROS, 2018; PEREIRA, 2018).

Há muitas formas de provocar a motivação como curso e treinamentos com mais frequência, investir na formação do empregado, estimular a autogestão, entre outros; o que poderá desenvolver o sentimento de propriedade para atuar de forma independente na solução de problemas, favorecendo a sensação positiva de capacidade e confiança para ambos (GIACOMELLI; DA ROSA BORGES; DOS SANTOS, 2016; PÉREZ-RAMOS, 1990; RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018; SILVA; BARROS, 2018).

Empresas que investem para que os funcionários se mantenham motivados por meio de incentivos financeiros, reconhecimento profissional e ambiente com bom clima organizacional têm maiores possibilidades de obterem resultados financeiros melhores; uma vez que profissionais motivados e satisfeitos com o local de trabalho produzem mais, dedicam-se à realização das funções, revelam-se mais prestativos e realizarão suas atividades, individuais e em grupo, da melhor maneira possível. Desta forma, levanta-se o seguinte questionamento: Quais são os métodos que influenciam e estimulam os funcionários da empresa Agro Baggio de Lucas do Rio Verde/MT?

Com o intuito de elucidar o arcabouço teórico relacionado aos fatores motivacionais no trabalho e capturar as ações empresariais que contribuem diretamente para manter os colaboradores

engajados e motivados, o artigo objetivou identificar os métodos que influenciam e estimulam os funcionários da empresa Agro Baggio de Lucas do Rio Verde/MT.

Como justificativa teórica, tem-se a busca por reafirmar as características do processo motivacional no ambiente de trabalho; e, como justificativa prática, a pesquisa demonstrou os principais fatores de motivação para esses colaboradores. A partir dos resultados, foi possível afirmar que a empresa pesquisada preocupa-se com os fatores motivacionais de seus colaboradores e busca fornecer ambientes que proporcionam a motivação.

Nos capítulos a seguir, apresenta-se o referencial teórico acerca das funções da gestão empresarial e os fatores de motivação; a metodologia a partir de pesquisa quantitativa realizada com os colaboradores através de questionário; a análise e interpretação dos resultados, com a qual foi possível identificar que o reconhecimento profissional é um fator motivador para os colaboradores da empresa pesquisada.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Funções da Gestão Empresarial

Nos dias atuais, a gestão, principalmente a gestão de pessoas, é muito eficaz para as organizações de um modo geral (MAXIMIANO, 2008; CHIAVENATO, 2000). É através dela que o trabalho é organizado, seja o trabalho em equipe, na diminuição de custos, buscando soluções para resoluções de problemas e maneiras para se alcançar metas. Enfim, a administração é de suma importância para a sociedade, para grandes e pequenas empresas contribuindo para o melhor desempenho das tarefas envolvidas (MAXIMIANO, 2008; CHIAVENATO, 2000). Através da gestão empresarial, planejam-se caminhos a serem percorridos e decisões a serem tomadas para que, assim, se alcancem os objetivos traçados (MAXIMIANO, 2008; CHIAVENATO, 2000).

Para Chiavenato (2000), dentre as funções da administração destacam-se o planejamento, a organização, a direção e o controle. Existem três tipos de planejamento, o estratégico, o planejamento tático e o operacional; sendo o planejamento estratégico aquele realizado em longo prazo, regido por diretores da organização para o futuro, ou seja, seus efeitos servirão para a empresa ao longo dos anos (CHIAVENATO, 2000). O planejamento tático é para um prazo mais curto, utilizado para que se tenham objetivos alcançados em médio prazo, envolvendo cada departamento para, assim, alcançar metas em cada um (MAXIMIANO, 2008). Já o operacional é aquele planejamento para curto prazo, com o qual se busca alcançar metas de imediato, definindo um objetivo para cada atividade (CHIAVENATO, 2000).

Para que uma empresa tenha sucesso, é preciso ter planejamento; através dele traçam-se metas e objetivos que contribuirão para o futuro da organização bem como o modo pelo qual estes serão alcançados (MAXIMIANO, 2008). As empresas são envolvidas por trabalhadores que, juntos, formam uma equipe para alcançar o sucesso, gerando lucros para a organização tal como a satisfação do cliente (ARAUJO; GARCIA, 2009; DE SOUZA LIPES, et. al., 2019). Sendo assim, uma entidade social com focos e objetivos, constituída por pessoas com diferentes funções; dentre elas, os diretores que trabalham na elaboração de estratégias para que se alcancem os objetivos da organização assim considerada por ser um empreendimento que gera lucros e atinge objetivos (RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018; SILVA; BARROS, 2018; ARAUJO; GARCIA, 2009; DE SOUZA LIPES, et. al., 2019).

Os gestores de uma organização têm a função de desenvolver maneiras de como atingir objetivos, buscando caminhos e planos para tal realização; pesa sobre eles a responsabilidade de atribuir aos colaboradores as tarefas cotidianas, sempre pensando nos fatores motivacionais (SILVA; BARROS, 2018; ARAUJO; GARCIA, 2009). Conforme Chiavenato (2000), a função administrativa garante observar se o que foi planejado e organizado cumpriu os objetivos, com estabelecimento de padrões ou de critérios, observações e comparações dos desempenhos. Chiavenato (2000) ainda ressalta que esse controle tem como finalidade certificar que os resultados desse planejamento se ajustem conforme os objetivos previamente estabelecidos para que, assim, através deles, verifique-se

se a atividade controlada está alcançando os objetivos e resultados desejados ou não dentro da organização.

Quadro 01: atividades de controle

Liderança	Processo de influenciar e conduzir as ações de pessoas.	Maximiano (2008)
Clima Organizacional	O meio interno de uma organização, a maneira como cada colaborador se sente dentro do ambiente de trabalho, o que pode influenciar o comportamento dos profissionais, de modo positivo ou negativamente.	Flores; Da Silva (2018)
Gestão de Pessoas	Função de gerenciamento de recursos humanos de uma organização, com foco no desempenho.	Del Mouro; Stefano (2017)
Motivação	Energia interna responsável por gerar a capacidade nas pessoas de produzir ações.	Paladini (2008)

Fonte: Própria (2020)

A gestão empresarial contribui para o desenvolvimento da sociedade, sendo indispensável para qualquer organização. Administrar processos e pessoas e encontrar as melhores estratégias para o desempenho da função dentre os vários setores da empresa, tais como financeiro, faturamento, recursos humanos, comercial, operacional, entre outros; subsidia o desempenho empresarial e humano (DE SOUZA LIPES, et. al., 2019; RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018; SILVA; BARROS, 2018; ARAUJO; GARCIA, 2009)

2.2 Fatores Motivacionais

O ambiente empresarial deve ser comumente estudado, pois é a partir das empresas que a economia se mantém. Nesse processo, pessoas desenvolvem papel importante, tornando-se imperativa a busca contínua da manutenção da motivação humana (SILVA; BARROS, 2018; CHIAVENATO 2000; DEL MOURO; STEFANO (2017). O impulso motivacional básico é considerado intrínseco e o mesmo indivíduo pode ter diferentes níveis de motivação, que variam ao longo do tempo, ou seja, ele pode estar mais motivado em um momento e menos em outra ocasião (SILVA; BARROS, 2018; CHIAVENATO 2000), porém o ambiente que o cerca lhe confere possibilidade de se manter mais ou menos motivado (GIACOMELLI; DA ROSA BORGES; DOS SANTOS, 2016).

Manter um funcionário motivado é desafiador, entretanto, provêm da motivação resultados positivos, importantes para o alcance das metas e, assim, os objetivos da empresa serão atingidos com mais facilidade, desenvolvendo suas atividades com eficiência e reduzindo a rotatividade de colaboradores dentro da empresa.

Os fatores motivacionais, de acordo com Chiavenato (2000), obedecem a uma hierarquia tratada a partir da Teoria de Maslow, que descreve a motivação a partir de uma hierarquia de necessidades, que se iniciam com as fisiológicas até a autorrealização. O alcance de um nível torna imperiosa a busca de outro.

FIGURA 01: Hierarquia de necessidades de Maslow



Fonte: Gavioli e Galeale (2007)

A partir da teoria da hierarquia das necessidades, o pesquisador identificou que as necessidades possuem um nível hierárquico, que iniciam com as fisiológicas do corpo, como alimentação, descanso e excreção; na sequência, o ser humano necessita de segurança, tanto na vida pessoal como na profissional; possui necessidades sociais, como manter laços familiares, com a comunidade e interação com pessoas; continua com a necessidade de reconhecimento, que se relaciona com responsabilidade, aprovação na família e amigos; e, finalmente, a autorrealização, que implica na necessidade de crescer profissionalmente, obter autonomia e crescimento pessoal (GAVIOLI; GALEALE, 2007; CHIAVENATO 2000; SILVA, et al., 2017).

3. MATERIAL E MÉTODOS

Com o objetivo de apresentar quais são os métodos que influenciam e estimulam os funcionários da empresa Agro Baggio de Lucas do Rio Verde/MT, a presente pesquisa utilizou-se do método dedutivo, quantitativo e descritivo. O corte de tempo utilizado foi o transversal e realizado com suporte nos dados primários alcançados a partir de questionário aplicado com os colaboradores da empresa entre o período de agosto a outubro de 2020. A população da pesquisa foi representada pelos colaboradores das Agro Baggio Máquinas Agrícolas Ltda. de Lucas do Rio Verde - MT, com uma amostra de 90 respondentes.

A Agro Baggio Maquinas Agrícolas é uma concessionária representante da marca John Deere com trinta e dois (32) anos de existência e com vinte (20) anos instalada em Lucas do Rio Verde; sua missão é oferecer soluções seguras e diferenciadas para o Agronegócio, buscando a satisfação dos seus clientes, contribuindo para o desenvolvimento da região. Com o objetivo de contribuir com o homem do campo, a Agro Baggio se faz presente em diversas áreas do Agronegócio, oferecendo máquinas novas e usadas, implementos, peças e serviços de assistência técnica. Investe no aperfeiçoamento de seus colaboradores para obter a satisfação nos serviços prestados a seus clientes.

O questionário foi estruturado de forma a alcançar e compreender as ações que a empresa promove junto aos funcionários para que se mantenham motivados. A técnica de coleta de dados foi por meio de coleta manual e, após a aplicação do questionário, foi realizada a tabulação e interpretação dos resultados. Para a tabulação dos dados, foram utilizados os gráficos em barras e elaborados quadros quantitativos, o que possibilitou visualização dos resultados como um todo; e a interpretação dos dados foi realizada individualmente para cada gráfico e quadro. As informações

obtidas são importantes para mostrar ao leitor quais os motivos que levam os colaboradores a trabalharem engajados com a empresa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Formatação e Análise dos Dados

A partir da amostra selecionada, tem-se que 84% dos respondentes são do sexo masculino e 16% são do sexo feminino, com a seguinte faixa etária.

Tabela 01: Faixa etária

Idade	Resultado
De 20 a 30 anos	50%
De 31 a 40 anos	31%
Maiores de 40 anos	19%

Fonte: Própria (2020)

A maior parte dos funcionários da empresa é do sexo masculino e são jovens e que estão há pouco tempo no mercado, buscando uma oportunidade de trabalho. Com isso, desempenham suas atividades com mais entusiasmo, com possibilidade aumentada de apresentar melhores resultados, pois estão no auge da sua expectativa quanto ao crescimento profissional.

Tabela 02: Renda salarial

Renda Salarial	Resultado
Até 02 salários-mínimos	35%
03 salários-mínimos	33%
Mais de 04 salários-mínimos	32%

Fonte: Própria (2020)

A Tabela 02 demonstra a renda salarial dos funcionários, entrevistados, sendo que 35% possuem renda de dois salários-mínimos. A renda não pode se considerada uma renda alta, mas, com o índice de desemprego no momento e crise que as empresas então enfrentando, a maioria necessita manter seus empregos para garantir o sustento. 33% têm renda de três salários e 32% com renda superior a quatro salários. O salário é o incentivo principal ou predominante, pois possibilita o atendimento das necessidades básicas e de segurança dos funcionários, sendo que o atendimento dos fatores motivadores iniciais, da base da Tabela de Maslow, é recomendado para, posteriormente, alcançarem-se níveis mais altos de necessidades humanas. Na hora da contratação, o salário tende a pesar muito e é uma das formas pelas quais as empresas demonstram a importância do cargo dentro da organização.

Com a crise que o país vem enfrentando e o desemprego aumentando, as pessoas estão se submetendo a ganhar menos que o cargo exige. As empresas estão fazendo vários cortes para diminuir seus gastos, inclusive em salários e excluindo cargos.

Tabela 03: Tempo e atuação na empresa

Tempo de atuação na empresa	Resultado
De 01 a 02 anos	29%
De 03 a 04 anos	24%
Mais de 05 anos	47%

Fonte: Própria (2020)

A Tabela 03 apresenta o tempo de colaboração dos funcionários na empresa. Observa-se que 47% dos funcionários possuem mais de cinco anos de colaboração, sugerindo que o colaborar sente-

se acolhido e reconhecido, favorecendo à empresa uma estabilidade no fornecimento dos serviços prestados.

Quando questionados se os colaboradores possuem o hábito de se reunirem após o dia de trabalho, obteve-se a seguinte informação.

Tabela 04: Encontros pós-jornada de trabalho

Encontros pós- Jornada de Trabalho	Resultado
Sim	42%
Não	58%

Fonte: Própria (2020)

Grande parte dos colaboradores manifesta o hábito de se encontrar, reunir-se após o dia de trabalho com os colegas; isso é interessante para que os funcionários consigam desenvolver laços de amizade entre seus colegas e, com isso, tendem a deixar o ambiente de trabalho mais descontraído, favorecendo um clima organizacional mais agradável, pois uma boa relação entre eles garante adequado desenvolvimento das tarefas. Identificou-se que a empresa também tem o hábito de reunir os funcionários no final do ano com eventos natalinos com o intuito de promover agradecimentos pelo ano de trabalho e para conferir interação entre os funcionários. Esses eventos são sempre favoráveis, pois os colaboradores sentem-se privilegiado em participar da confraternização como forma de comemorar os bons resultados que a equipe de trabalho conseguiu atingir no decorrer do ano.

A Agro Baggio, no fim do exercício social, disponibiliza um valor de seus lucros para ratear entre seus colaboradores, o que se constitui relevante fator de motivação.

Gráfico 01: Divisão dos lucros e motivação

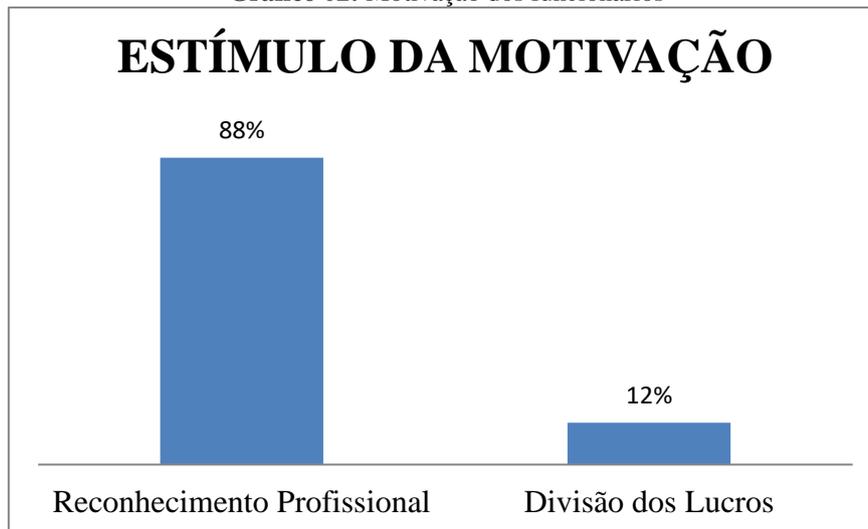


Fonte: Própria (2020)

O Gráfico 01 representa o quanto a divisão dos lucros motiva seus colaboradores, com um indicativo de 87%. Quase que a totalidade dos pesquisados se sente mais motivado com a divisão do lucro da organização. Essa remuneração, em algumas empresas, incentiva seus funcionários a alcançarem metas e desempenharem um trabalho engajado em equipe. Dessa forma, a empresa consegue obter vantagens dentro da organização em parceria com seus colaboradores, pois mantendo-os motivados consegue reduzir a rotatividade de pessoal, o que confere maior qualidade para o serviço desenvolvido.

A partir da teoria das relações humanas, o olhar sobre as necessidades físicas, sociais e psicológicas do colaborador foi difundido. A divisão dos lucros é uma forma de remuneração variável, é uma ferramenta utilizada pelas empresas para estimular o empregado a uma busca constante pela melhoria de seu desempenho, uma vez que o recebimento desta remuneração adicional está atrelado ao cumprimento e até a superação de metas estabelecidas pela organização; muitas empresas dispõem de uma parte dos lucros para bonificar seus funcionários e, com isso, motivando-os ao cumprimento das metas e reduzindo a rotatividade de pessoal na empresa.

Gráfico 02: Motivação dos funcionários



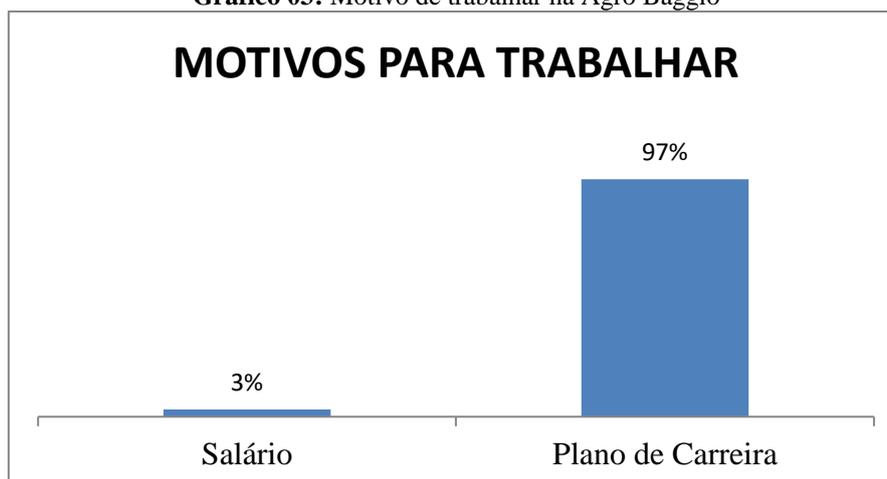
Fonte: Própria (2020)

No Gráfico 02, questionou-se qual é a razão que deixa os funcionários motivados no trabalho. 88% responderam que o reconhecimento profissional os deixa mais motivados e 12% responderam ser a participação nos lucros da empresa. Ter reconhecimento profissional por parte da empresa tem maior influência na motivação dos colaboradores que a participação nos lucros empresariais. A partir da teoria das relações humanas, o olhar sobre as necessidades físicas, sociais e psicológicas do colaborador foi difundido e os resultados vêm ao encontro da Teoria de Maslow, observando que não é apenas o salário o principal motivador de um colaborador; sobretudo, ele deseja ser valorizado, reconhecido pelo seu desempenho na organização.

Dentro do ambiente de trabalho, é possível colocar o colaborador em uma posição que seja favorável à empresa e a ele ao mesmo tempo. Isso significa colocá-lo em uma função em que ele se sinta, primeiramente, seguro. Ao sentir segurança quanto às oportunidades apresentadas, o empregado vai se sentir confiante, tende a ser participativo e, principalmente, se gostar do que faz, vai gerar resultados positivos à organização. Assim, o administrador já estaria suprimindo a necessidade que o cargo exige, alocando ali um profissional que goste de executar a tarefa a ele designada, com eficiência, fazendo com que seu rendimento aumente, conseqüentemente aumentando a produção da empresa; com isso, os funcionários, desempenhando funções com que se identifiquem, conseguirão render muito mais que em outra função com a qual não têm afinidade, devendo os líderes ficarem atentos a essas situações dentro da empresa.

Dado esse passo, o líder pode proporcionar que o próprio colaborador desperte a necessidade de autorrealização, buscando nível mais elevado ao estabelecer suas metas. Quanto mais ele queira evoluir, melhor será também para a empresa. O planejamento do trabalho possui impacto importante na motivação, na satisfação e no desempenho no trabalho. Os indivíduos precisam sentirem-se responsáveis pelo resultado do trabalho para que ele seja motivador. Necessitam perceber que sua participação no desempenho das tarefas é significativa.

Gráfico 03: Motivo de trabalhar na Agro Baggio



Fonte: própria (2020)

Dos 90 funcionários que a empresa tem, apenas 3% disseram que trabalham na empresa Agro Baggio devido ao salário. Identificou-se que esses funcionários se adequam na faixa de tempo na empresa de 1 a 2 anos. E, 97% responderam que é devido ao plano de carreira que ela proporciona a seus funcionários.

Por ser uma concessionária de uma marca mundialmente conhecida, a maioria dos seus colaboradores sentem-se motivados por fazerem parte e poderem contribuir com seu trabalho para o futuro da empresa, podendo prosperar dentro dela, ocupando cargo superior ao atual, o que, no entender dos colaboradores, significa esforço reconhecido.

Levando em consideração também o fato de que a empresa dispõe, para seus colaboradores e família, de plano de saúde com abrangência nacional e plano odontológico (são poucas empresas que oferecem esses benefícios), estes são de suma importância para o colaborador, que pode, assim, contemplar a si e sua família com a cobertura dos benefícios na área da saúde. Um componente que, certamente, influencia na satisfação do colaborador e o motiva para permanência.

Principalmente, os funcionários sentem-se satisfeitos com o salário, pois a maioria dos cargos são comissionados e, mesmo apresentando seus altos e baixos, quando comparados com outras empresas do mesmo setor, mantêm-se acima da média. Dentre várias empresas para se trabalhar, muitos buscam uma oportunidade de conseguir uma vaga na empresa e poder construir nela uma carreira.

5. CONCLUSÃO

O processo de trabalhar a motivação entre os colaboradores ocorre com o intuito de alcançar o maior desempenho e produtividade para as empresas. As razões para haver motivação nos indivíduos diferem e oscilam ao longo da vida, apresentando vários estágios e fatores que interferem na sua manutenção. As tentativas dos gestores em manterem a motivação no ambiente de trabalho representam um trabalho árduo com necessidade de revisão constante dos meios para tal. Ter as informações precisas acerca de quais são as ações empresariais que motivam seus colaboradores confere diversos benefícios à gestão empresarial.

Nesse contexto, com o intuito de elucidar o arcabouço teórico relativo aos fatores motivacionais no trabalho e capturar as ações empresariais que contribuem diretamente para manter os colaboradores engajados e motivados, o artigo objetivou-se a identificar os métodos que influenciam e estimulam os funcionários da empresa Agro Baggio de Lucas do Rio Verde/MT a desenvolverem suas atividades com empenho e alcançar os objetivos propostos pela empresa.

A partir da pesquisa primária aplicada aos colaboradores da empresa, analisou-se quais são as ações que a empresa desempenha para trabalhar e manter a motivação entre seus colaboradores, bem como quais as ações que conferem mais resultado perante seus funcionários. Como achados da

pesquisa, identificou-se que a empresa em questão, além de promover encontros anuais, participação na divisão de lucros, possui um plano de carreira que, na visão dos funcionários, motiva-os a continuar na empresa e desenvolverem as atividades com empenho. Na visão dos colaboradores, a organização reconhece profissionalmente seus empregados e esse reconhecimento foi citado como muito mais importante para a manutenção da motivação. Sendo assim, os objetivos traçados para a pesquisa foram alcançados e o problema de pesquisa foi respondido.

Como limitação de pesquisa, tem-se a população concentrada em apenas uma filial da empresa, pois a pesquisa poderia ser estendida às outras unidades. E como recomendações de pesquisas futuras, observa-se a importância de caracterizar, de forma cíclica, o grau de motivação em que os funcionários se encontram.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de, GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas, Estratégias e Integração Organizacional**, 2ª Ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**, 6º Ed. – Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**, 7º Ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

DEL MOURO, Gisele Cristina Fogaça; STEFANO, Silvio Roberto. Práticas de gestão de pessoas nas organizações do ramo de concessionárias de automóveis. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR-RECC**, v. 4, n. 1, p. 20-31, 2017.

DE SOUZA LOPES, Matheus et al. Clima organizacional em empresa do agronegócio soja: um estudo de caso. **SOBER - Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural**. Ilhéus - BA, 21 a 25 de julho de 2019

DUTRA, Joel Souza (Organizador). **Gestão por Competências**, 4ª Ed. – São Paulo: FLORES, Rafael Telch; DA SILVA, Soraia Alves Feitoza. A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas. **Revista Conbrad**, v. 3, n. 2, p. 41-55, 2018.

GAVIOLI, Eliana; GALEGALE, Napoleão Verardi. Hierarquia das necessidades associadas aos tipos psicológicos. **São Paulo: CEETEPS**, 2007.

GIACOMELLI, Wiliam; DA ROSA BORGES, Gustavo; DOS SANTOS, Elaine Garcia. Determinantes da Desmotivação no Trabalho: uma investigação teórica e empírica. **Revista de Administração de Roraima-RARR**, v. 6, n. 1, p. 4-17, 2016.

MARCONI, Maria de Andrade, Lakatos, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 4 Ed. São Paulo: Atlas 1999.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**, 5ª Ed. – São Paulo: Atlas S.A., 2000.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana á revolução digital**, 6ª Ed. – São Paulo: Atlas S.A., 2008.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**, 2ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2000.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da Qualidade: Teoria e Prática**, 2ª Ed. – São Paulo: Atlas S.A., 2008.

PÉREZ-RAMOS, Juan. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. **Psicologia USP**, 1990, 1.2: 127-140.

RIBEIRO, Marco Ferreira; PASSOS, Clotilde; PEREIRA, Paulo. Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. **Gestão e Desenvolvimento**, 2018, 26: 105-131.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**, 11ª Ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SILVA, André Vasconcelos; BARROS, Fernanda Costa. Motivação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 9, n. 2, p. 2473-2495, 2018.

SILVA, Vander Luiz et al. Análise da motivação de pessoas: um estudo baseado em princípios da Hierarquia de Necessidades de Maslow. **Revista Foco**, v. 10, n. 2, p. 148-166, 2017.

STONER, James A. F. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 6ª Ed., São Paulo: Atlas S.A., 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, 8º Ed. São Paulo: Atlas, 2007.