

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO¹

Kamila Cristina Pereira AMORIM²

Adriene Sttéfane SILVA³

RESUMO

O estudo propõe como objeto de pesquisa a importância da motivação para o sucesso da organização. Os fatores motivacionais contribuem diretamente para o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas, influenciando na qualidade dos serviços prestados. O poder da motivação impulsiona o interesse tanto da entidade como de seu colaborador. O objetivo principal do estudo é evidenciar como e até qual limite os trabalhadores são valorizados e motivados na execução de seu ofício. A metodologia de pesquisa de campo da empresa Transgrãos foi a escolhida para ilustrar o que é proposto. A coleta de dados da pesquisa foi realizada através da observação e da aplicação de um questionário, concebendo as opiniões dos colaboradores da organização Transgrãos (com sede em Patos de Minas/MG) sobre os fatores motivacionais de seu ambiente de trabalho. Através da pesquisa feita e da revisão bibliográfica, é possível afirmar que os conceitos culturais e sociais que estão ligados às organizações empresariais devem mudar, começando pela liderança. Escutar os anseios dos colaboradores, e criar medidas para supri-los, faz-se necessário na empresa em foco. A utilização de novas abordagens pode acrescentar valorosamente para o sucesso empresarial, tanto no aspecto humano como no financeiro.

PALAVRAS-CHAVE: empresa. funcionários. motivação.

1 INTRODUÇÃO

A globalização e os avanços tecnológicos ampliaram a competitividade entre as empresas. Conseqüentemente, o processo de automação industrial foi fortemente impulsionado, impactando as relações organizacionais em todo o mundo. Maquinários foram os substitutos de pessoas, visto que era necessária uma redução no tempo da produção e uma maior precisão na fabricação do produto final. A solução para o impasse foi o aperfeiçoamento das técnicas que demandavam a produção humana. Dessa forma, quem garante o emprego e se destaca nele é aquele colaborador que busca o conhecimento, tanto em

¹ Trabalho apresentado na área temática 5 – Estudos de Caso do XIII Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 17 a 19 de outubro de 2015.

² Estudante de Graduação 8º período do Curso de Administração do UNIPAM, email: kamyllacristina93@gmail.com.

³ Orientadora do trabalho. Professora do Curso de Administração do UNIPAM, email: sttefane@unipam.edu.br

sua área de atuação como em outras áreas com ela correlatas. O funcionário não só ajuda a empresa em suas realizações cotidianas, mas também impulsiona seu crescimento de mercado. Em contrapartida, a organização deve ser a motivadora de seu colaborador.

No mesmo sentido, o presente projeto propõe como objeto de pesquisa o tema: a importância da motivação para o sucesso da organização.

O estudo almeja respostas para o seguinte problema: Como a empresa pode se tornar uma organização de sucesso através da motivação de seus funcionários?

Os fatores motivacionais contribuem diretamente para o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas, o que, por conseguinte, influi na qualidade dos serviços prestados. O poder da motivação impulsiona o interesse tanto da entidade como de seu colaborador, ou seja, organização e indivíduo trabalham juntos para o sucesso e a sobrevivência da empresa no mercado. As organizações empresariais podem atuar em diversas diretrizes buscando a motivação de seus funcionários. As pessoas, em seu trabalho, são motivadas quando se sentem reconhecidas como parte importante daquilo que produzem, seja através de elogios, promoções ou gratificações.

Diante deste cenário, a pesquisa objetiva, de forma geral, atestar o quão é importante as organizações utilizarem a motivação para um desempenho superior de seus funcionários, aumentando assim sua produtividade. Dessa forma, a pesquisadora vislumbra demonstrar o grau de motivação dos colaboradores através da aplicação de questionários, com o propósito de verificar se os funcionários estão ou não motivados, quais as razões que os motivam e se o ambiente organizacional é propício.

Especificadamente, o estudo propõe conceituar os aspectos da motivação e da gestão de pessoas, expondo as diversas teorias a elas inerentes; caracterizar os fatores motivacionais, a motivação no trabalho e as relações interpessoais; demonstrar, através dos resultados da pesquisa proposta, como o fator motivação age na sistemática da entidade; identificar os fatores mais relevantes na motivação do setor e se o funcionário se considera valorizado.

A pesquisa sobre motivação, delimitada às organizações empresariais, é primordial para o bom funcionamento da empresa, colocando fatores sociais, administrativos e psicológicos em foco. As teorias motivacionais trazem relevante contribuição para incentivar o comportamento humano, agregando conhecimento e mudando a realidade das empresas através de vários conceitos. O colaborador, ao se sentir motivado, procura exercer melhor suas funções, pois é reconhecido e valorizado.

2 METODOLOGIA

2.1 MÉTODO DE PESQUISA

A pesquisa possui natureza de campo qualitativa e quantitativa, descritiva e exploratória. O objetivo principal do estudo é evidenciar como e até qual limite os trabalhadores são valorizados e motivados na execução de seu ofício. Assim, a metodologia de pesquisa de campo da empresa TransGrãos foi a escolhida para ilustrar o que é proposto.

2.2 MÉTODO DE ANÁLISE

O estudo em apreço foi formado por cinco etapas:

1ª Revisão da literatura sobre os objetivos apontados no projeto;

2ª Descrição da empresa TransGrãos;

3ª Levantamento de informações em uma investigação a partir da aplicação de questionários, os quais serão respondidos por colaboradores da empresa. Importante salientar que, embora distintas as formas de pesquisa propostas, ao findar a coleta de informação, ambas serão devidamente consolidadas, pois se complementam;

4ª Análise e organização dos dados coletados;

5ª Proposição de melhorias no ambiente interno da empresa, com o objetivo de transformar a relação empregadora x empregado em um vínculo de motivação.

2.3 COLETA DE DADOS

“A coleta de dados é uma etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de efetuar a coleta dos dados previstos.” (LAKATOS; MARCONI, 2003, p.165)

Esta etapa é essencial para a sistemática científica, utilizando a pesquisa de campo. O pesquisador vai ao encontro da realidade, observando o meio que o cerca, em contato direto.

A coleta de dados da pesquisa foi concretizada através da observação e da aplicação de um questionário, concebendo as opiniões dos colaboradores da organização TransGrãos sobre os fatores motivacionais de seu ambiente de trabalho. Dessa forma, a pesquisa foi individual com amostra de 50 entrevistados, sendo uma amostra probabilística

por conveniência. A pesquisa realizou-se no setor administrativo da sede da empresa Transgrãos, na cidade de Patos de Minas/MG.

O questionário foi aplicado em agosto de 2016. Para se chegar aos resultados, o programa IBM Statistics SPSS (versão 22) foi utilizado na estatística descritiva.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A empresa Transgrãos atua em nível nacional. Está presente nos estados de Minas Gerais, São Paulo, Goiás, Bahia e Mato Grosso. Conta com experiência de mercado, sendo destaque na terceirização de serviços relativos ao agronegócio. Oferece serviços adaptados para as necessidades de cada cliente, sendo este seu grande diferencial. Sua frota é diversificada, contando com caminhões pesados e extra-pesados, pranchas para transporte de máquinas, colheitadeiras de espigas e grãos, além de despendoador automotriz. A empresa Transgrãos iniciou sua trajetória em 1995, atuando primordialmente no transporte de cargas do setor agrícola da região de Patos de Minas. Atualmente, além do transporte de cargas, a empresa oferece serviços de colheita mecanizada de semente de milho em espiga e em grãos; despendoamento mecânico; transporte de carvão vegetal; transporte de máquinas e implementos agrícolas; locação de pranchas, caminhões e containeres.

O profissional que colabora com a Transgrãos é incentivado, sendo tratado com dignidade e respeito. A empresa coloca sempre à disposição cursos técnicos e de atualização. E, para os clientes, a entidade busca a melhor relação custo-benefício, prezando pela qualidade dos serviços, a segurança e a pontualidade na realização das tarefas. O setor de Recursos Humanos e de Departamento Pessoal localiza-se na matriz da empresa Transgrãos, em Patos de Minas/MG. Os funcionários mantêm o ambiente com muita sinergia, sendo o ritmo de trabalho intenso. Assim, é imprescindível o comprometimento de cada um com suas atividades, cumprindo devidamente todos os prazos impostos.

A pesquisa foi realizada no setor Recursos Humanos e de Departamento Pessoal da empresa Transgrãos, com o intuito de diagnosticar a motivação dos funcionários.

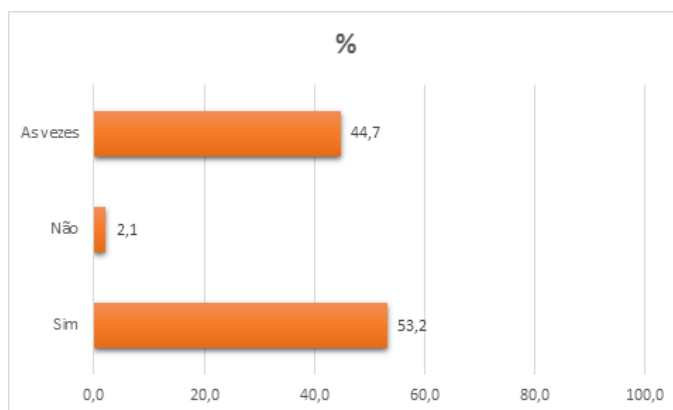
A maioria dos colaboradores pesquisados é do sexo feminino, representando 53,2% do total. A parcela masculina é demonstrada pelo percentual de 46,8%.

O estudo também teve o propósito de levantar a média de idade dos funcionários. Verificou-se que 46,8% dos colaboradores têm idade entre 25 e 35 anos; 31,9% têm entre 18 e 25 anos e 21,3% de 35 e 45 anos. A empresa se mostrou eclética quanto à idade para

contratação de pessoal, visto que a tendência contemporânea empresarial é o emprego de funcionários mais jovens, com um nível mais acentuado de escolaridade.

Os colaboradores, quando indagados sobre sua disposição para sair para o trabalho, relataram os seguintes dados: 53,2% acordam dispostos para trabalhar; em contrapartida, 44,7% afirmam que este fato ocorre às vezes; por fim, 2,1% asseveram que não se sentem dispostos para trabalhar. O gráfico 3 demonstra estes dados.

Gráfico 3 – Disposição para sair para o trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

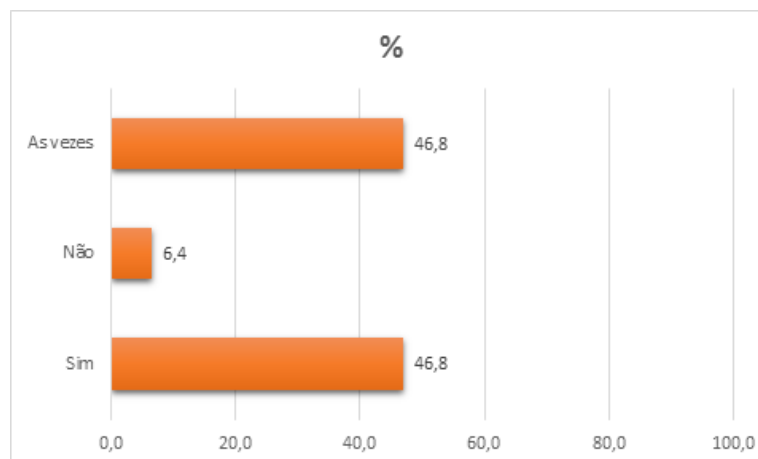
A disposição para ir trabalhar está intrinsecamente relacionada com a responsabilidade pelo trabalho executado, repassado ao funcionário. De acordo com Souza Junior *et al.* (2012, p.6) “os indivíduos devem sentir-se responsáveis pelo resultado do trabalho para que ele seja motivador.” É preciso que o colaborador sinta que seu ofício é importante, sendo imprescindível sua presença na empresa, porque sem ele o grupo não consegue trabalhar de forma harmônica.

Ao serem confrontados com a pergunta “Você está com seu corpo, mente e alma no seu emprego?”, os pesquisados responderam, em sua maioria, que estão ou que às vezes estão. De acordo com o gráfico 4, 46,8% está com seu corpo, mente e alma em sua ocupação e 46,8% sente-se assim às vezes; a minoria, 6,4% não está com seu corpo, mente e alma no seu emprego.

No mercado de trabalho a motivação acontece quando os funcionários “vestem” a camisa da empresa em que trabalham e, a partir de então, ele recebe como sobrenome o nome dessa empresa. [...] E o resultado depende da colaboração de todos. A partir do momento em que todos vestem a mesma camisa e lutam para alcançar uma meta, eles já estão motivados. (SOUZA JUNIOR; *et al.*, 2012, p.2)

Monteiro (2009, p.7) expõe que mesmo que o trabalho seja simples, o ambiente laboral em que as pessoas estão inseridas relaciona-se diretamente com o grau de motivação da equipe. Os funcionários da empresa devem ter motivos para colocar suas potencialidades nos campos da saúde espiritual, social, psíquica e biológica a serviço de sua vida pessoal e da empresa.

Gráfico 4 – Corpo, mente e alma em sua ocupação



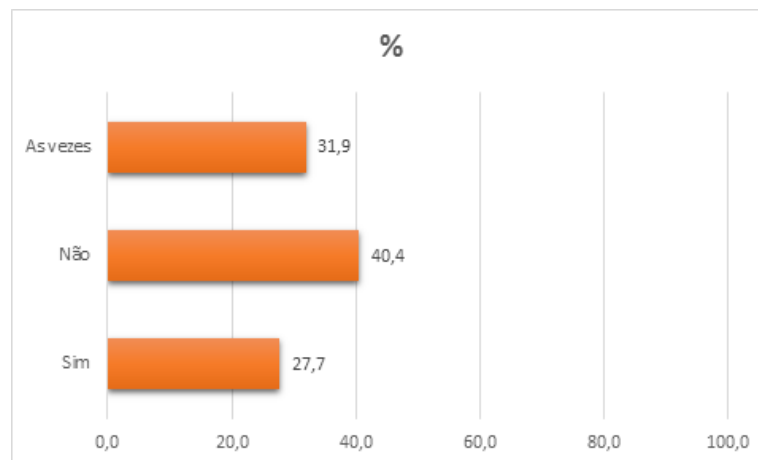
Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

O gráfico 5 mostra os percentuais de realização profissional. 40,4% dos colaboradores não estão se realizando profissionalmente na empresa; 27,7% dos funcionários responderam que estão realizados; e 31,9% responderam que em algumas oportunidades se sentem realizados e em outras não.

Souza Junior; *et al.* (2012, p.2) definem que “a motivação está envolvida no sentimento de realização e de reconhecimento profissional que a pessoa manifesta ao realizar tarefas que tenham um significado importante para sua carreira.” Dentro do contexto das relações humanas, surgiram as teorias da motivação intrínseca e extrínseca.

De acordo com Delgado (2011, p.20) a motivação intrínseca está ligada às ambições da vida, sendo um conceito abstrato e particular, originado no interior da pessoa. Estar motivado é sentir-se bem com aquilo que é realizado. Bergamini (1997 *apud* DELGADO, 2011, p.21) aborda que de forma oposta à teoria intrínseca, a teoria da motivação extrínseca pressupõe que o comportamento humano pode ser modelado pela utilização adequada dos vários tipos de recompensa ou punições disponíveis no ambiente. Essa teoria, de acordo com a autora, é sinônima de condicionamento.

Gráfico 5 – Realização profissional na empresa



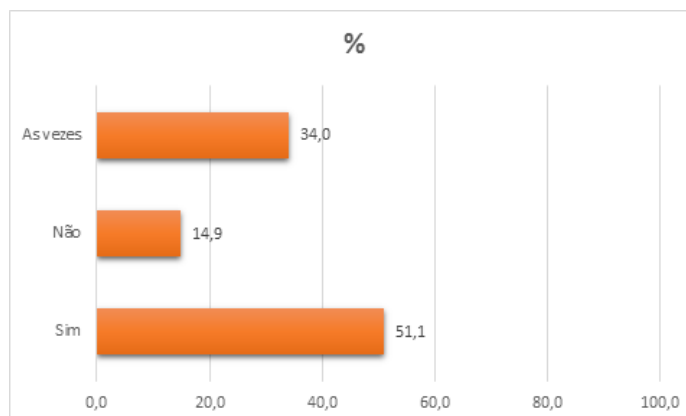
Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

No gráfico 6 é exposta a opinião dos colaboradores sobre sua felicidade e realização com seu trabalho. A maioria, 51,1% respondeu que é feliz e realizado com seu ofício; 14,9% afirmam que não se sente feliz e realizado; 34% colocam que às vezes estão com esta convicção.

Não são somente as organizações precisam das pessoas, mas as pessoas também necessitam das organizações para atingir seus objetivos pessoais e profissionais. No mercado atual, acontecem mudanças importantes nas estratégias motivacionais. Há a substituição de estratégias baseadas na recompensa proporcional do desempenho por um estilo de vida profissional que vise à felicidade do empregado. Procura-se uma abordagem positiva e humana, entendendo a pessoa em toda a sua complexidade. (CHIAVENATO, 1999 *apud* DELGADO, 2011, p.8)

Chiavenato (2000, p.301) expõe que para compreender o comportamento humano é primordial o conhecimento da motivação humana. Para o autor, a motivação é utilizada em diversos sentidos, estando relacionada ao sistema cognitivo do indivíduo, que versa sobre os valores pessoais. O ambiente físico e social no qual a pessoa está inserida, sua estrutura fisiológica, os processos fisiológicos, suas necessidades e experiências anteriores influenciam diretamente nos atos do indivíduo (pensar, sentir e acreditar).

Gráfico 6 – Felicidade e realização com o trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

Os gráficos 4, 5 e 6 englobam dados motivacionais de realização, felicidade e objetivo pertinentes às atividades laborais. Estes fatores são determinantes para que os funcionários sintam-se bem na empresa. As pessoas têm que desejar estar no seu ofício, sendo este desejo relacionado diretamente com a construção de algo maior que o indivíduo ou de bonificações, que fazem o funcionário produzir mais, pois se sente reconhecido.

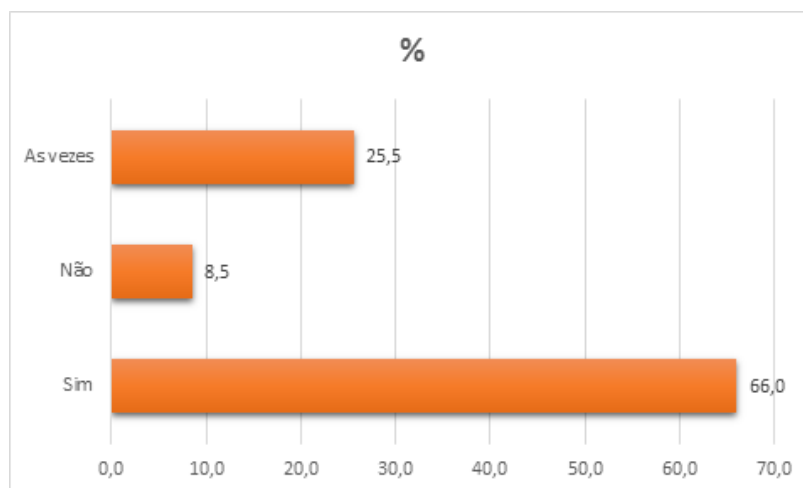
Em especial, nos dados demonstrados no gráfico 6 é perceptível que os colaboradores da empresa Transgrãos não se encontram satisfeitos em sua realização profissional. A desmotivação dentro da área de trabalho, de acordo com Robbins (2009, p.74), pode ter como consequências a saída do empregado da empresa e a negligência durante as atividades, com redução do empenho e aumento no índice de erros.

Nesta temática, Chiavenato (2010, p.275) coloca que “as organizações desenvolvem sistemas de recompensas capazes de provocar impacto direto na sua capacidade de atrair, reter e motivar os funcionários.” Pedroso (2012, p.68) expõe: “a ação motivadora é aquela que une os dois termos, desejos e aspirações, e permite sentir a ação como algo que faz parte da própria personalidade.” De forma complementar, Souza Junior *et al.* (2012, p.2) afirma que “um dos aspectos da motivação é valorizar os funcionários e saber da importância que eles representam na empresa.”

A seguir, o gráfico 7 demonstra se o funcionário indicaria a um amigo o trabalho na empresa em foco. A grande maioria, 66% dos colaboradores, indicaria. Este dado expõe que grande parte dos funcionários possui um vínculo positivo com a empresa, visto que um “amigo” é pessoa que se quer bem, não sendo comum fazer mal ou desejar mal à pessoa

amiga. A indicação de trabalho dentro da empresa a alguém com o qual se tem vínculo afetivo mostra que a instituição é vista como uma boa opção, um bom posto laborativo.

Gráfico 7 – Indicação de um amigo para trabalhar na empresa



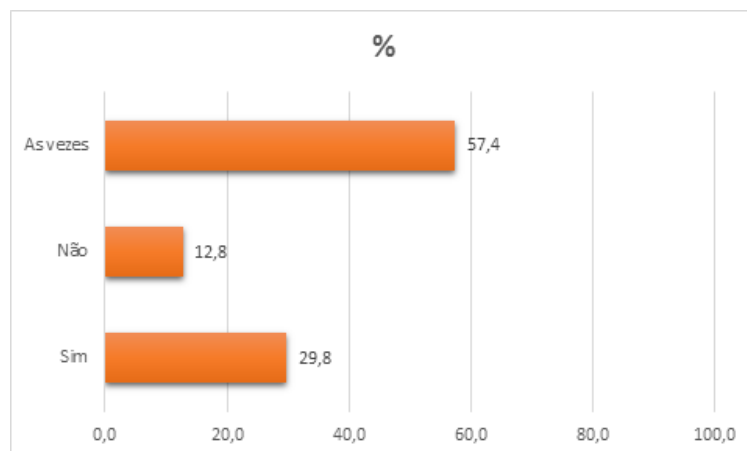
Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

Os participantes ao serem indagados se o ambiente da empresa é saudável e se a cultura condiz com seus valores, crenças e identidade social responderam que sim (29,8%); não (12,8%); e às vezes (57,4%), conforme relacionado no gráfico 8.

Robbins (2009, p.54) afirma que “valores são convicções básicas que influenciam de forma intensa no indivíduo”. Cada pessoa, para o autor, possui uma hierarquia de valores, que são elencados de acordo com sua experiência de vida e determinações culturais. Os valores, de maneira geral, não são modificáveis ou flexíveis. As atitudes e a motivação estão entrelaçadas com a valoração das condutas do empregado e do empregador. Como exemplo, honestidade e boa-fé devem ser norteadores das ações empresarias, pois são padrões éticos globalmente conhecidos e bem quistos.

Pedroso (2012, p.74), de forma complementar, expõe: “a motivação só é possível em ambientes em que confiança e lealdade estejam no centro das relações da empresa. Onde prevaleça a ética e o respeito mútuo entre as pessoas.”

Gráfico 8 – Ambiente empresarial condizente com valores, crenças e identidade social

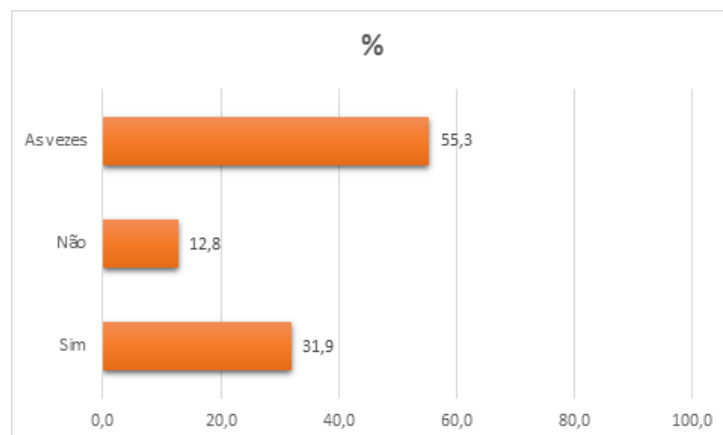


Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

No tocante à participação dos funcionários (gráfico 9), foi perguntado se suas opiniões são escutadas. 55,3% dos entrevistados afirmaram que participam esporadicamente com seus pontos de vista nas decisões da equipe; 31,9% dos colaboradores afirmaram que sempre participam; e 12,8% expuseram que não participam.

O processo participativo dos funcionários utiliza as potencialidades dos colaboradores e estimula um comprometimento destes com o sucesso da organização. Ouvir a opinião dos empregados em decisões que são de sua alçada aumenta a autonomia e o controle de seu ofício, motivando-o. Os indivíduos tornam-se mais comprometidos com a organização, produtivos e felizes com sua ocupação. (ROBBINS, 2009, p.164)

Gráfico 9 – Participação nas decisões da equipe



Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

Souza Junior; *et al.* (2012, p.6) expõe que aplicando a teoria da Hierarquia das Necessidades no ambiente de trabalho, é possível colocar o colaborador em uma posição que seja favorável à empresa e a ele, concomitantemente. O colaborador pode ser colocado em uma posição na qual se sinta confortável e seguro; dessa forma, ele se tornará confiante e participativo, adquirindo liberdade e gosto pelo que faz. Posteriormente, o líder pode proporcionar que o próprio colaborador desperte a necessidade de autorrealização, buscando um nível mais elevado, estabelecendo e buscando executar suas metas. Sua evolução reflete diretamente na empresa. Os indivíduos precisam sentir-se responsáveis pelo resultado do trabalho, de modo que ele seja motivador.

A Teoria das Necessidades de Abraham Maslow expõe que dentro de cada ser humano há uma hierarquia de cinco categorias de necessidades, descritas a seguir:

Fisiológica (inclui fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades do corpo); segurança (inclui a segurança e proteção contra danos físicos e emocionais); social (inclui afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo); estima (inclui fatores internos de estima, como o respeito próprio, realização e autonomia, e também fatores externos de estima, como status, reconhecimento e atenção); autorrealização (é a intenção de tornar-se aquilo que é capaz de ser, ou seja, o alcance de seu próprio potencial e autodesenvolvimento). (ROBBINS, 2005, p.33)

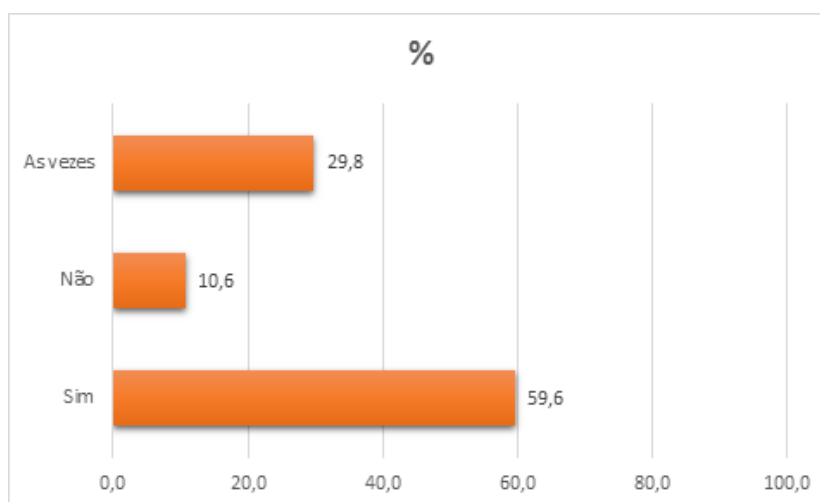
Um conjunto de caracteres registrados através da experiência em relações empresariais levou Robbins (2005, p.72) a identificar quatro fatores que conduzem a altos níveis de satisfação com o trabalho: trabalho intelectualmente desafiante, recompensas justas, condições de apoio no trabalho e colegas colaboradores. Tais fatores são controláveis pelo executivo. Os executivos influenciam diretamente nos processos e nos resultados da organização. Pedrosa (2012, p.74) aborda que para manter o nível de motivação dentro das organizações é essencial a comunicação constante entre a empresa e seus colaboradores, das mais variadas formas: textos internos periódicos, eventos, avaliações constantes, confraternizações organizacionais, palestras e seminários.

Atualmente, as organizações ampliaram sua visão estratégica e sua atuação no mercado. O processo produtivo é realizado com a colaboração de inúmeros parceiros: os fornecedores contribuem com matérias-primas, insumos básicos, serviços e tecnologias; os acionistas e investidores com capital e investimentos que permitem sustentabilidade financeira para a aquisição de recursos; os funcionários somam ao processo produtivo com seus conhecimentos, capacidades e habilidades; os clientes e consumidores contribuem

adquirindo os bens e serviços dispostos no mercado pela organização. (CHIAVENATO, 2010, p.8)

O gráfico 10 mostra os dados sobre conforto e bem-estar no local de trabalho. De acordo com 59,6% dos colaboradores que responderam ao questionário, o conforto e o bem-estar existem no local onde trabalham. Para 10,6% não existe e para 29,8% às vezes existe.

Gráfico 10 – Conforto e bem-estar no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

Maximiano (2011, p.241) expõe que as pessoas são singulares, mas concomitantemente compartilham características comuns. Existem necessidades comuns a todas as pessoas, mas cada pessoa possui uma situação específica em termos de necessidades.

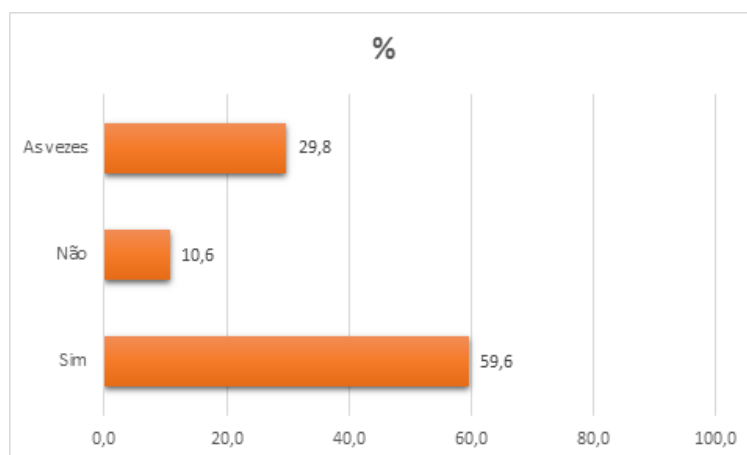
Tamayo; Paschoal (2003, p.36) afirmam que os direitos inerentes ao empregado têm como base o tratamento respeitoso, encontrando dentro da empresa oportunidades de desenvolvimento, concretizando seus objetivos profissionais. Primordialmente, o interesse do colaborador não é aumentar seu lucro, mas sim contribuir de forma significativa para a sistemática da empresa. Entre a pessoa e a organização existe uma dinâmica que é fundamental para a concretização dos objetivos, tanto da empresa como do empregado. Tal dinâmica é determinada pelas exigências laborais, sendo a harmonia das duas fontes, dentro deste contexto, a causa de conseqüências positivas para os dois agentes (empresa e colaborador).

As características do local de trabalho são muito importantes como fatores motivacionais. Um ambiente saudável onde todos possuam as ferramentas necessárias para seus ofícios e trabalhem em local adequado são impulsionadores de uma boa produção.

Hezberg em sua teoria dos dois fatores afirma que ao ambiente de trabalho comportam fatores extrínsecos que atuam diretamente nas pessoas. O tipo de chefia e supervisão, as condições físicas e ambientais do local, regulamentos internos, etc. são fatores de contexto que circundam o indivíduo. Caso estes fatores sejam péssimos ou precários, há uma consistente insatisfação dos empregados. (CHIAVENATO, 2014, p.370)

A integração do colaborador a uma empresa visionária é um fator motivacional muito forte. O avanço em conjunto do empregado e da empresa faz com que o funcionário se sinta importante na formação e consolidação da instituição no mercado, abrindo cada vez mais caminhos no mundo corporativo. Ao serem perguntados se sentem que a Transgrãos é uma empresa com visão para o futuro, 78,7% dos entrevistados afirmaram que sim; 14,9% admitiram que às vezes sentem; e 6,4% declararam que não. (gráfico 11)

Gráfico 11 – Sentimento que trabalham em uma empresa visionária



Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

De acordo com Pedrosa (2012, p.73), a valorização humana dentro das organizações surgiu como resposta à necessidade de correção da desumanização do trabalho, feita através de métodos rígidos e rigorosos. A eficiência era medida pela produção e a motivação era essencialmente financeira. Percebeu-se que não há organizações sem pessoas, sendo imprescindível a conciliação entre os anseios das corporações e os interesses individuais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa realizada e da revisão bibliográfica efetuada no presente estudo é possível afirmar que os conceitos culturais e sociais que estão ligados às

organizações empresariais devem mudar, começando pela liderança. Através de líderes práticos o clima organizacional se modifica. O colaborador necessita compreender que faz parte do corpo empresarial de forma efetiva, sendo seu trabalho importante para o crescimento e sua opinião eficaz para a gestão da empresa.

O ser humano, ao ser bonificado pela sua competência procura sempre fazer o melhor, usando a criatividade e a inovação para resolver problemas ou desenvolver atividades específicas. A qualidade do trabalho deve andar em conjunto com a quantidade de produção e os relacionamentos humanos. Dessa forma, a solução para os problemas motivacionais é a adoção de medidas que supram as necessidades de quem trabalha, seja a nível psicológico ou de ordem material. O sucesso dos negócios está atrelado à motivação dos colaboradores.

Avaliar a motivação dos colaboradores de uma empresa é imprescindível para identificar as percepções dos funcionários, ouvindo suas opiniões e aperfeiçoando continuamente o ambiente laboral, principalmente no que tange ao bem-estar do empregado. Manter um elevado grau de satisfação e motivação dentro da empresa agrega valores humanitários à instituição, os quais são raros no mundo globalizado.

O desfecho desta pesquisa permitiu diagnosticar dados positivos e negativos na motivação dos colaboradores do setor administrativo da empresa Transgrãos. No geral, os funcionários têm uma visão positiva da empresa. Encontram-se felizes na sua ocupação, inseridos em um ambiente onde consideram que há conforto e bem-estar. A empresa é considerada visionária por grande maioria de seus empregados. Porém, a realização profissional não foi detectada pela maioria dos colaboradores; este fator pode estar relacionado à gestão empresarial, que possivelmente limita a ascensão aos cargos de maior prestígio.

Escutar os anseios dos colaboradores, e criar medidas para supri-los, faz-se necessário na empresa em foco. A utilização de novas abordagens pode acrescentar valorosamente para o sucesso empresarial, tanto no aspecto humano como no financeiro.

O tema “importância da motivação empresarial” é extenso, não sendo possível esgotá-lo neste estudo. Porém, a pesquisa realizada almeja ser uma ferramenta eficaz para demais projetos desta temática, visto que é importante a exploração desta área para uma melhor gestão das pessoas nas corporações financeiras.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: Teoria, Processo e Prática**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Introdução à teoria geral da Administração**. 9. ed. São Paulo: Manole, 2014.

DELGADO, Reni Reina Ramos. **A importância da motivação para o sucesso da organização: o caso da sociedade cabo-verdiana de tabacos S.A.** Artigo Científico. (Licenciatura em contabilidade e administração) - Instituto Superior de Ciências Econômicas e Empresariais, Mindelo, jun. 2011. Disponível em:
<<http://www.portaldoconhecimento.gov.cv/bitstream/10961/495/2/Import%C3%A2ncia%20da%20Motiva%C3%A7%C3%A3o%20para%20o%20Sucesso%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2016.

MONTEIRO, Michele Teixeira. **A importância da motivação nas empresas**. Monografia. (Pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em:
<http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k210899.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2016.

PEDROSO, Daniel Oesley de Oliveira; *et al.* A importância da motivação dentro das organizações. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 60-76, out. 2012. ISSN 2317-0727. Disponível em:
<http://www.revistareage.com.br/artigos/primeira_edicao/05_a_importancia_da_motivacao_dentro_das_organizacoes.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2016.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 11.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SOUZA JUNIOR, Alcides de; *et al.* **A importância da motivação nas empresas**. 2012. Disponível em:
<<http://www.aems.edu.br/conexao/edicaoanterior/Sumario/2013/downloads/2013/3/4.pdf>>. Acesso em: 24 ago. 2016.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **RAC**, v.7, n.4, p.33-54, out./dez. 2003. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n4/v7n4a03.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2016.

TRANSGRÃOS: transportando para o futuro. 2011. Disponível em:
<<http://transgraos.com.br/empresa.php>>. Acesso em 20 ago. 2016.