

**FACULDADE PATOS DE MINAS**  
**DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**  
**BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MEIRE LENE DE FÁTIMA MACHADO**

**BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS EMPRESAS DE  
AGRONEGÓCIOS EM PATOS DE MINAS (MG) A  
SEUS COLABORADORES: Um estudo sob a ótica de  
valorização do colaborador**

**PATOS DE MINAS**  
**2016**

**FACULDADE PATOS DE MINAS**  
**DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MEIRE LENE DE FÁTIMA MACHADO**

**BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS EMPRESAS DE**  
**AGRONEGÓCIOS EM PATOS DE MINAS (MG) A**  
**SEUS COLABORADORES: Um estudo sob a ótica de**  
**valorização do colaborador**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Administração e obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup>. Esp.: Cíntia Cristina de Moura

**PATOS DE MINAS**  
**2016**

FACULDADE PATOS DE MINAS  
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
Curso Bacharelado em Administração

**MEIRE LENE DE FÁTIMA MACHADO**

**BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS EMPRESAS DE  
AGRONEGÓCIOS EM PATOS DE MINAS (MG) A SEUS  
COLABORADORES: Um estudo sob a ótica de valorização do  
colaborador**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Administração, composta em 17  
de novembro de 2016.

AVALIADOR 1: Dr. Alex Garcia da Cunha  
Faculdade Patos de Minas – FPM

AVALIADOR 2: Me. David Fernando Ramos  
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS

Aos meus pais, Leila e José e aos meus irmãos, Rosimeire e Sérgio, a quem dedico essa vitória, pois são a razão de minha existência. Ao meu esposo, Adenilson, pelo amor, pela paciência, pela dedicação, por compreender minhas ausências e por ter me ajudado tanto, pois sem ele não chegaria até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, a Deus e a Nossa Senhora Aparecida, que são minha luz e minha força, iluminando todos os meus caminhos e que não me deixaram desistir;

À minha orientadora, Cíntia Cristina de Moura, que já acompanha minha trajetória acadêmica desde 2011, a quem agradeço por toda paciência, dedicação e por todos os seus ensinamentos;

Ao professor de TCC, Alex Garcia da Cunha, por ser tão exigente e competente em seu trabalho, pela atenção e respostas a todas as perguntas feitas e por fazer além do seu próprio trabalho em prol de ajudar toda a turma;

Às empresas que disponibilizaram o seu tempo para responder aos questionários enviados, fundamentais para a realização de meu trabalho;

Aos demais mestres por toda dedicação, pela paciência e pelos ensinamentos que tanto contribuíram para nosso aprendizado e crescimento;

Aos meus colegas e amigos que levarei para todo sempre, pelos momentos difíceis, pelos instantes bons e por tantas risadas juntos;

Ao meu gestor, Fernando, por disponibilizar o horário de trabalho livre para meus estudos e realização do TCC;

Aos meus familiares e amigos, pelo incentivo e pela força dada ao longo desse tempo e por compreenderem a minha ausência;

Agradeço a mim mesma por todo esforço e dedicação que tive nesse período. Não foi fácil, mas foi bem valioso, um sonho realizado;

Enfim, a todos que direta ou indiretamente contribuíram para essa vitória.

Muito obrigada a todos!!!

A maior das vitórias é quando podemos compartilhar a maior conquista. As conquistas mais importantes são aquelas que semeamos e colhemos juntos.

*Martha Thoffolo*

# **BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS EMPRESAS DE AGRONEGÓCIOS EM PATOS DE MINAS (MG) A SEUS COLABORADORES: Um estudo sob a ótica de valorização do colaborador**

## **BENEFITS OFFERED BY THE AGRIBUSINESS COMPANIES IN PATOS DE MINAS (MG) TO THEIR EMPLOYEES: A study by the perspective of the employee's improvement**

Meire Lene de Fátima Machado<sup>1</sup>

Graduanda do Curso de Administração. Faculdade Patos de Minas.

Cíntia Cristina de Moura<sup>2</sup>

Especialista em Pedagogia Empresarial

### **RESUMO**

O setor de agronegócios é um setor de extrema importância para nossa economia, para o desenvolvimento de nossa região e de todo o país. Por ser um setor atrativo, que gera muitos empregos em Patos de Minas, os profissionais enxergam nesse segmento uma grande chance de desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional, o que faz com que trabalhem por muito tempo na mesma organização. No entanto, há poucos estudos em empresas de agronegócios sobre esse assunto em Patos de Minas. Por isso, realizamos uma pesquisa de campo, de natureza qualitativa, através de um questionário contendo sete perguntas abertas que foi enviado por e-mail aos profissionais de Recursos Humanos de cinco empresas para levantarmos os diferenciais oferecidos pelas mesmas. Diante disso, objetivou-se compreender se os benefícios oferecidos aos colaboradores no ramo de agronegócios influenciam diretamente na sua valorização. Considerando as informações repassadas por essas empresas, verificou-se que há benefícios oferecidos nas organizações, além daqueles de caráter financeiros, que valorizam o colaborador e o seu trabalho. Concluiu-se, portanto, que todos os benefícios oferecidos aos colaboradores são importantes para o seu crescimento e desenvolvimento perante a organização, visto que isso faz com que os funcionários se sintam motivados e valorizados, contribuindo para o alcance dos objetivos pessoais e para os resultados almejados pelas organizações, fazendo com que a empresa em que trabalham se mantenha como referência mundial no segmento de agronegócios.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos. Benefícios. Agronegócios. Valorização.

---

<sup>1</sup> Orientanda

<sup>2</sup> Professor orientador

## ABSTRACT

The agribusiness sector is a sector of vital importance for our economy and for the development of our region and across the country. By being an attractive industry that generates many jobs in Patos de Minas, is possible to find in this segment a large chance of personal and professional development, making the employee work for a long time in the same organization. However, there are few studies on agribusiness companies on this subject in Patos de Minas. Therefore, we performed a field research, qualitative in nature, through a questionnaire containing seven open-ended questions which was sent by e-mail to HR professionals from five companies to raise the differentials offered by them. Given this, the objective of understanding the benefits offered to employees in the field of agribusiness influence directly on its recovery. Considering the information provided by these companies, it was found that there are benefits beyond financial organizations who value employee and his work. Therefore, it was concluded that all the benefits offered to employees are important to their growth and development in the face of the organization, which they feel motivated and valued, contributing to the achievement of personal goals and to the desired results by organizations, keeping as a world reference in the segment of agribusiness.

**Keywords:** Human resources. Benefits. Agribusiness. Improvement.

## INTRODUÇÃO

O setor de agronegócios é um setor de extrema importância para nossa economia e para o desenvolvimento de nosso país. Por ser um setor atrativo, os profissionais enxergam nesse segmento uma grande chance de desenvolvimento, tanto pessoal quanto profissional, fazendo com que trabalhem há anos na mesma organização.

Abaixo segue um pouco da história de Patos de Minas e do agronegócio de nossa região. Essa pesquisa foi baseada nos sites institucionais das empresas citadas abaixo e da prefeitura municipal de Patos de Minas.

Com o surgimento de nossa cidade na segunda década do século XIX nossos primeiros habitantes foram lavradores e criadores de gado.

A partir daí, houve grandes avanços em nossa cidade, como a criação da escola “Professor Antônio Dias Maciel”, o hospital regional “Antônio Dias Maciel”, o fórum “Olympio Borges”, o grupo escolar “Marcolino de Barros”, a Cemig, a escola “Professor Zama Maciel”. Essas obras influenciaram muito a nossa região, o crescimento de nossa cidade e sua evolução, tanto que no final dos anos 70 houve a



criação das primeiras empresas de sementes em nossa cidade (Agrocere S/A e Sementes Ribeiral Ltda.), bem como a instalação do primeiro núcleo de genética suína no país implantado pela Agrocere e também a instalação da CICA. Todo esse desenvolvimento incentivou muito a produção de produtos ligados à agricultura em nossa região.

Ainda na década de 70, o agronegócio e a agroindustrial já eram vistos como grandes potenciais econômicos do município, principalmente pelo incentivo dado pelo governo com o projeto Polocentro que incentivou o plantio e o crescimento das lavouras<sup>1</sup>.

Em nossa região, segundo Mello (2008), a agricultura possui diversos produtos, com destaque para o arroz, o feijão, o milho, o café, a soja e os produtos da horticultura. Todo esse destaque é fruto de investimentos, novas tecnologias e inovações para alcançar sempre o melhor resultado, sendo referência para todo o nosso país.

Ainda segundo Mello (2008), o desenvolvimento agropecuário e industrial contribuiu para aumentar a prestação de serviços bancários, ativando o comércio em nossa cidade.

Segundo o IBGE em 2015 a população estimada em Patos de Minas era de aproximadamente 148.762 habitantes, ficando atrás somente de Uberlândia e Uberaba, contendo uma área territorial de 3.189,771 quilômetros quadrados. Esses fatores contribuem para que as empresas de agronegócios ocupem um lugar de destaque em nossa economia onde esse segmento é responsável por movimentar o nosso mercado e gerar muitos empregos em nossa região.<sup>2</sup> Assim, ao longo dos anos várias empresas em nossa cidade tiveram um papel de extrema importância para nosso desenvolvimento social e econômico.

Cabe destacar que, em Patos de Minas, de acordo com a Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL), temos mais ou menos 23 empresas no ramo de agronegócios que comercializam defensivos agrícolas, sementes, fertilizantes e similares. Ao longo dos anos, algumas se destacaram em nossa região e até internacionalmente.

A DB (Décio Bruxel) comemora 40 anos de sucesso em nossa região, produzindo diversos *comodites* como arroz, feijão, soja, trigo, café e algodão. Com

---

<sup>1</sup> Dados obtidos em: <<http://www.patosdeminas.mg.gov.br>> Acesso em 19 abr. 2016.

<sup>2</sup> Dados obtidos em: <<http://www.ibge.gov.br>> Acesso em 19 abr. 2016.

investimentos em melhoramento genético para suínos, através de parcerias internacionais, foi reconhecida nacionalmente, ocupando seu lugar no agronegócio brasileiro.<sup>3</sup>

A Agrocere, com seus 70 anos de existência, foi a pioneira em genética, nutrição animal, melhoramentos genéticos de aves, suínos e soluções que proporcionaram maior produtividade de diversos produtos do nosso agronegócio como milho e soja, sempre com inovações, tecnologias e parcerias com o intuito de sempre satisfazer o seu cliente.<sup>4</sup>

A Valoriza, fundada em 1988, sempre voltada para novas tecnologias e inovações, iniciou suas atividades com o objetivo de comercialização de insumos agrícolas, mas, para atender às necessidades dos clientes, iniciou o beneficiamento móvel do café e a comercialização de tal produto. Criou, então, sua filial e o viveiro de mudas para a produção das mudas de café e de eucalipto; em seguida, para mudas de tomates e hortaliças. Devido à necessidade, criou outra empresa, responsável pela produção de fertilizantes/orgânico. Investiu em padrão de qualidade e estrutura da empresa a fim de produzir mais e com maior qualidade para o seu cliente.<sup>5</sup>

A Eliagro, fundada em 1989, antes se chamava Agroguima e, em 2002, passou a ser Eliagro. É uma empresa sempre preocupada com a satisfação de seu cliente fazendo parcerias com laboratórios e diversificando seus produtos a fim de atender tanto aos produtores rurais quanto veterinários e agrônomos, auxiliando-os em todas as suas necessidades.<sup>6</sup>

A Nativa agronegócios iniciou suas atividades em 2000 oferecendo um trabalho diferenciado de consultoria técnica aos seus clientes. Com parcerias fortes, oferece um diferencial com os melhores produtos e profissionais capacitados para atender aos seus clientes.<sup>7</sup>

A Riber Sementes, fundada em 2008, iniciou seus trabalhos no ramo de sementes. Logo teve seu crescimento expressivo devido às inovações e aos investimentos em novas tecnologias. Em 2012 firmou parceria com uma empresa alemã passando a se chamar Riber - KWS Sementes investindo, assim, em

---

<sup>3</sup> Dados obtidos em: <<http://www.db.agr.br>> Acesso em 19 abr.2016.

<sup>4</sup> Dados obtidos em: <<http://www.agrocere.com.br>> Acesso em 19 abr.2016.

<sup>5</sup> Dados obtidos em: <<http://www.valoriza.net>> Acesso em 19 abr.2016.

<sup>6</sup> Dados obtidos em: <<http://www.eliagro.com.br>> Acesso em 19 abr.2016.

<sup>7</sup> Dados obtidos em: <<http://www.nativagro.com.br>> Acesso em 19 abr.2016.

tecnologias, pesquisas, instalações, proporcionando maior produtividade para seus clientes.<sup>8</sup>

A Terrena Agro iniciou suas atividades em 1971 com o nome Cereais Patureba Ltda. ocasião em que comercializava e beneficiava o atacado e o varejo. Apenas em 2000 mudou sua denominação para Terrena Agronegócios. Em 2004 passou a atuar em serviços de agricultura de precisão e, em parceria com a Embrapa, passou a investir em equipamentos de fertilizantes e em novas tecnologias modernas no seu centro de análises. Hoje, com 45 anos de existência, é uma empresa que visa não somente o aprimoramento de seus produtos e serviços, mas também a capacitação e o desenvolvimento do potencial de seu capital humano.<sup>9</sup>

Essas empresas e muitas outras geram muitos empregos em Patos de Minas. Nota-se que vários colaboradores trabalham há anos na mesma empresa, devido ao fato de esta oferecer diversos benefícios aos mesmos.

Com base nisso, torna-se importante entender o que essas empresas fazem, que as diferencia das demais e como isso é capaz de impactar na valorização de seus colaboradores.

No entanto, há poucos estudos em empresas de agronegócios sobre esse assunto em Patos de Minas. Por isso, faremos uma pesquisa para levantarmos esses diferenciais oferecidos por algumas dessas empresas em nossa cidade.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO PRINCIPAL**

- Compreender se os benefícios oferecidos aos colaboradores no ramo de agronegócios em Patos de Minas influenciam diretamente na sua valorização.

---

<sup>8</sup> Dados obtidos em <<http://www.riber-kws.com>> Acesso em 19 abr.2016.

<sup>9</sup> Dados obtidos em <<http://www.terrenaagro.com.br>> Acesso em 19 abr.2016.

## OBJETIVOS SECUNDÁRIOS

- Investigar a presença do setor de agronegócio em Patos de Minas;
- Fazer um levantamento dos benefícios ofertados aos colaboradores pelas empresas de agronegócios de Patos de Minas;
- Avaliar se esses benefícios impactam na valorização dos colaboradores.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### AGRONEGÓCIO

O agronegócio é um ramo muito importante para nossa região já que, além de gerar muitos empregos, o setor movimentava nossa economia e nosso mercado e é referência mundial. O Brasil é líder nesse segmento, visto que este compreende a maior parte de nossas exportações.

Ao citar Batalha e Silva (2007), Amilton et al. (2009) relatam que desde 1957 o setor de agronegócios é tratado de forma integrada, o que fez com que o Brasil ganhasse importância pelos motivos econômicos e pelo fato de o país ser, em sua maioria, agrícola. Oliveira et al. (2012) complementam que o agronegócio é fundamental para a geração de renda e emprego e menciona, neste contexto, sua grande importância para o desempenho da balança comercial do país.

Hoje, o setor de agronegócios é fundamental para o momento de crise que estamos vivendo. O grande número de exportações faz com que o país ainda consiga movimentar seu mercado apesar de muitas barreiras, como a alta do dólar, atrapalhar esse avanço.

Mesmo com todas as mudanças em nossa economia, as empresas estão atentas a elas e, principalmente, às pessoas.

Todas as organizações, sejam elas pequenas, médias ou grandes, estão engajadas em reconhecer e valorizar o capital humano, pois entendem a sua importância para a organização, mas nem sempre as pessoas tiveram reconhecimento e o valor que elas merecem. As pessoas eram vistas como meros

colaboradores que executavam as suas tarefas em troca de seu dinheiro para garantir o seu sustento.

Nos últimos tempos, as organizações e a área de recursos humanos aprenderam a ter mais cuidado com os seus colaboradores, a preocupar-se com sua qualidade de vida, com benefícios oferecidos e atentar para o capital humano e levar em consideração sua motivação.

Ao citar Zambrano, Merino e Castellanos (2012), Stefano et al. (2014) avaliam que, dentro das organizações, as pessoas são os recursos intangíveis, estratégicos, com conhecimentos únicos, agregando novas fontes de vantagens competitivas para a empresa. Sob esta perspectiva, com o passar do tempo o capital humano passou a ter importância fundamental para a organização.

Chiavenato (2009), no início do século XX, citou cinco teorias que tentaram explicar a conduta das pessoas e como as organizações tentaram administrar as pessoas. A primeira enfatizava que a motivação se dava por recompensas salariais ou materiais. A segunda dizia que a motivação era por recompensas sociais, priorizando a convivência. A terceira ressaltava o papel desempenhado nas organizações. A quarta citava a tomada de decisões e informações e a quinta era dada pela individualidade e complexidade do ser humano.

O que se pôde observar é que a motivação é um item muito complexo para o ser humano, devido a várias influências, motivos, experiências, situações que dizem respeito a essas pessoas. Nem sempre esse trabalho conseguiu sucesso, principalmente para a área de gestão de pessoas que sempre encontrou obstáculos ao longo de sua história.

## A GESTÃO DE PESSOAS NO BRASIL

De acordo com Treff (2010), os autores Fleury e Fisher (1992); Fausto (1977); Aquino (1980); Wood Jr. (1995); Almeida (1993) ressaltaram a importância da evolução da área de gestão de pessoas ao longo da história assinalando o fato de que todo esse processo teve marcos com o passar dos anos, tendo início em 1930. Segundo Fleury e Fisher (1992), a forma de trabalhar estava relacionada com as especificidades de cada atividade gerida por diversas hierarquias. Para Wood Jr. (1995) e Almeida (1993) a execução dessa gestão por diversas hierarquias só era

possível pela falta da legislação trabalhista. Vale assinalar, então que:

- De 1930 a 1945 (Estado Novo): deu-se início à formação de leis das relações de capital e trabalho com a estruturação dos sindicatos de trabalhadores e de empresas ocasião em que houve uma grande pressão na estruturação legal da área de gestão de pessoas.

- De 1945 a 1964 (Segunda República): nesse período o país preocupava-se com investimentos nas indústrias, com o desenvolvimento econômico e com o estímulo à instalação de multinacionais; assim, adotou-se uma gestão profissionalizada de pessoas baseada no paradigma taylorista/fordista (FURTADO, 1977; TAVARES, 1976).

- Após 1964: o referencial taylorista de gestão de pessoas foi adotado por muitos dirigentes empresariais brasileiros e criticado em vários outros países. Nos anos 70, preocupou-se com a estruturação da organização em relação às pessoas, surgem os cargos e salários, sua descrição e definição de remuneração justa. Tudo isso foi criado para reter talentos e atrair os profissionais. Nesse período, surgem os primeiros cursos de administração. Na década de 80, passou-se a valorizar tanto legalmente quanto financeiramente as competências. Então, a partir da década de 90, a atenção se voltou para a área de gestão de pessoas no Brasil.

Chiavenato (2009) relata que a partir dos anos 90 deu-se início à era da tecnologia que foi uma fase de extrema importância mundial aonde as informações chegavam a todos os lugares em tempos incalculáveis. Nessa fase, o conhecimento passou a ser o mais importante, assim como a área de gestão de pessoas.

No decorrer de toda a história podemos observar que a área de gestão de pessoas sempre teve muita importância para as organizações e para seus colaboradores, pois, mesmo com o país em crise, sempre esteve presente.

Para Chiavenato (2009) o que poderia ser notado nas organizações era a presença de colaboradores estressados, preocupados com metas a serem atingidas, com a insegurança em relação ao mercado e relacionado ao medo de perder o emprego. Tudo isso fazia com que a satisfação e a motivação com o trabalho ficassem cada vez mais abaladas.

O autor ressalta também que, mesmo nos momentos de crise, os colaboradores possuíam maiores chances de mostrar o seu trabalho, dar ideias, sugestões de melhorias e de ajudar a organização a atingir os resultados esperados.

## CAPITAL HUMANO

Segundo Chiavenato (2009), o capital humano é constituído por um conjunto de elementos existentes nas pessoas. Neste contexto, cabe assinalar que todas as organizações são formadas por pessoas, e essas pessoas são determinantes para o seu desenvolvimento e sucesso.

Ainda segundo Chiavenato (2009), o talento humano é fundamental, pois envolve o conhecimento e as competências, sendo valorizado a cada dia como a maior riqueza de uma organização. Relata também a importância dessas pessoas para as organizações, contribuindo para o resultado final e para o alcance dos objetivos almejados.

Segundo o autor, as organizações estão aproveitando esses talentos para tornar as organizações mais rentáveis, aprimorando serviços, produtos e processos. Isso torna a organização cada vez mais competitiva, o que reflete na importância da existência do setor de recursos humanos para que haja um trabalho que envolva características pessoais, motivações, valores, objetivos individuais com habilidades, capacidades e conhecimentos capazes de desenvolver as tarefas no âmbito da organização da melhor forma possível.

Chiavenato (2009) mostra que, desde 1930, observou-se que os interesses pessoais dos colaboradores e das organizações eram bem divergentes, mas que juntos conseguiram atingir os objetivos individuais. A única confirmação disso tudo é que as empresas não sobrevivem sem as pessoas e vice-versa.

## RECONHECIMENTO

Storey (2007) e Ribeiro, Roglio e Pécora Jr. (2013) (apud SILVEIRA, 2014) relatam que as práticas e o papel da área de gestão de pessoas estão mudando significativamente nas últimas décadas devido à sua capacidade de fazer com que as organizações se tornem mais eficazes, produzindo resultados alinhados às estratégias, favorecendo o comprometimento dos colaboradores, seu desenvolvimento e sua valorização.

Chiavenato (2009) mostra que algumas mudanças nas organizações se refletem no lado humano, como o aspecto intelectual, por exemplo, que é visto como diferencial na inovação de produtos e serviços. Mas o autor menciona que nem sempre essas mudanças são positivas, pois o comportamento das pessoas muda podendo ser influenciado pelo meio externo, pela cultura organizacional e por motivações individuais. Neste contexto, segundo o autor, o comportamento pode ser mudado devido à busca de mudanças no seu ambiente e também devido a objetivos, ao aprendizado e a conhecimento de novas pessoas.

Ao citar Polanyi (1966); Nelson e Winter (1982) e Nonaka (1997), Dusan (2014) ressalta que é nesse contexto que as pessoas são consideradas recursos valiosos em uma organização a partir de seu conhecimento, de suas competências e de particularidades, que são únicos, o que faz com que elas consigam transformar a empresa em um diferencial perante o mercado e a sua concorrência.

Ao citar Knapik (2006), Teixeira (2015) relata as ferramentas utilizadas pelo capital humano para atingir os resultados, que são as particularidades de cada um, suas habilidades, experiências, conhecimentos, capacidades, que são a base para qualquer empresa. Já ao citar Lacombe (2005), Almeida Jr. (2014) ressalta a importância de se observar as questões humanas no trabalho executado, pois é um fator predominante para atingir melhores resultados.

Ao citar Chiavenato (2004), Teixeira (2015) ressalta a importância do trabalho em conjunto entre empresa e colaboradores, visto que estes passam a maior parte do tempo nas empresas. Segundo Gil (apud TEIXEIRA, 2015) além do trabalho em conjunto, para alavancar os objetivos organizacionais, as pessoas também possuem objetivos individuais. Segundo Bergamini (apud ALMEIDA JR, 2014) os objetivos individuais variam de acordo com cada um devido a diferentes motivos, razões e comportamentos que envolvem esses objetivos.

Chiavenato (2009) diz que as pessoas não vivem sozinhas, elas precisam conviver com outras pessoas, saber cooperar, para que juntas alcancem seus objetivos e os da organização. Esses objetivos fazem com que as pessoas superem os seus limites e aprendam a trabalhar em conjunto e quando se conhece o resultado do seu trabalho e o que pode ser melhorado, isso faz contribuir para o alcance desses objetivos.



Segundo o autor, o capital humano é de extrema importância para a administração de recursos, pois as pessoas com os seus conhecimentos são essenciais e únicas, intangíveis, que somadas às estratégias das empresas se tornam um grande diferencial.

## SATISFAÇÃO/ MOTIVAÇÃO

Abaixo algumas definições de motivação segundo Gil e Chiavenato:

Gil (2001, p. 202) relata motivação da seguinte maneira:

A evidência de que de fato uma pessoa não é capaz de motivar outra não pode, no entanto, significar que o fenômeno da motivação deva ser desconsiderado pelos gerentes. Muito pelo contrário; os gerentes precisam estar atentos à motivação de seus empregados. Precisam estar aptos para identificar suas necessidades e criar as condições para que as tarefas a eles atribuídas, assim como seu ambiente de trabalho, sejam capazes de satisfazê-los. Em suma: os gerentes não podem motivar seus empregados, mas precisam dispor de conhecimentos e habilidades suficientes para despertar ou manter sua motivação no trabalho.

Segundo Chiavenato (2009, p.50): “de um modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico.

Com as constantes mudanças, as pessoas estão cada vez mais exigentes e atualizadas buscando, desse modo, conhecimento e melhores condições para se trabalhar e viver. Hoje as pessoas têm a capacidade de escolher, de desempenhar melhor o seu trabalho e priorizam melhores condições e melhor qualidade de vida, tanto pessoal quanto profissionalmente.

Os autores Siqueira e Padovam (2008) ressaltam a importância do suporte da organização para desenvolver um ambiente de trabalho agradável em que esta esteja preocupada com as condições de trabalho e com a satisfação do colaborador.

Citando Luo, Siu e Lu (2010), Silva, Cappelozza e Costa (2014) observaram que as condições de trabalho que mais ocasionaram estresse nas pessoas eram: carga de trabalho pesada, falta de autonomia do colaborador em seu trabalho e conflitos interpessoais. Esses pontos influenciavam diretamente no

comprometimento organizacional dos colaboradores nas organizações, pois causavam insatisfação.

Esses mesmos autores ressaltam que, para Oliveira Castro et al. (2006), isso poderia ser evitado se houvesse a percepção em altos níveis do suporte organizacional, onde seria possibilitado melhor desempenho na organização, reduzindo essa insatisfação. Essa percepção estimularia o colaborador no seu envolvimento e no comprometimento com a empresa fazendo com que ele fique satisfeito com o trabalho desempenhado. Já para Bastos e Borges-Andrade (2002); Siqueira e Gomide Jr. (2004) esse comprometimento reduziria as taxas de rotatividade estimulando, assim, os colaboradores nos projetos da organização.

Santos et al., (2014), ao citar Albuquerque (2002), relataram a importância de analisar as dimensões humanas, sua cultura, de observar a estrutura organizacional e a estratégia de gestão de pessoas para juntos alcançar os objetivos estratégicos da organização. Segundo os autores, para Wayne et al. (2013) deve ser observado também o suporte familiar e como o relacionamento pode influenciar diretamente no comprometimento no trabalho.

Segundo Chiavenato (2009) a motivação varia para cada indivíduo com necessidades, valores e objetivos diferentes, dependendo de estímulos e se tornando um ciclo que muda de acordo com a necessidade, sendo respeitadas pela individualidade e particularidade de cada pessoa.

O autor observa que essas necessidades podem variar, incluindo sua subsistência, a segurança, o relacionamento com outras pessoas, a autoestima, a autorrealização e até no que diz respeito ao desenvolvimento humano. Essas observações são usadas para entender o comportamento humano e para trabalhos relacionados à área de gestão de pessoas.

Na visão de Fiuza (apud SOUZA, BERTOLINI e RIBEIRO, 2014), a área de gestão de pessoas deve focar no bem-estar do colaborador, em sua satisfação para que, aliando-se às atividades empresariais, a empresa consiga atingir melhores resultados e se tornar mais competitiva.

Chiavenato (2009) também faz uma abordagem sobre a motivação das pessoas e o que pode ser feito para que a mesma seja desenvolvida nos colaboradores. Segundo ele, a motivação é algo difícil de atingir e mais difícil ainda de ser mantida. Quando envolve apenas os benefícios básicos, a motivação tende a

ser mais curta, momentânea, por serem limitados, influenciando menos no comportamento dos colaboradores.

Ainda segundo o autor, quando a motivação é desenvolvida, usando o lado do reconhecimento do trabalho, crescimento profissional, o que envolve diretamente a parte da realização, tende-se a satisfazer melhor o colaborador.

Como podemos observar até então não é somente o ambiente de trabalho que influencia uma pessoa. O profissional de gestão de pessoas deve atentar para a questão externa ao ambiente de trabalho, que pode tanto ajudar ou prejudicar o colaborador tanto em seu trabalho quanto em sua vida pessoal.

## BENEFÍCIOS

Ao citar Dutra (2009), Ferreira e Vargas (2014) observam que as pessoas procuram mais conhecimento sobre o seu trabalho e, por isso, se cobram mais, querem se desenvolver profissionalmente e começam a avaliar a organização que trabalham. Por isso que Novais e Cardoso (apud CARDOSO, CARDOSO & SANTOS, 2013) relatam a importância que as organizações devem dar a esse desenvolvimento profissional de seus colaboradores e buscar incentivos sociais e econômicos para que consigam reter seus talentos.

Os autores Gregolin, Patzlaff e Patzlaff (2011) apontam o que motiva um colaborador: Segundo Oliveira (2008) vários fatores podem levar à desmotivação como salário, benefícios, condições físicas. Já crescimento, reconhecimento, autorrealização variam para cada indivíduo. Para Chiavenato (2003) esses fatores são incapazes de promover essa satisfação nos colaboradores, que depende de muito mais: do ambiente, das pessoas, das condições de trabalho e de como tudo isso é administrado na organização.

Ao citar Oliveira e Limongi-França (2005) e Paschoal, Torres e Porto (2010), Souza, Bertolini e Ribeiro (2014) observaram a importância dada ao funcionário como um diferencial competitivo da organização sendo este um fator essencial para o desenvolvimento desse funcionário.

Tudo isso é um grande avanço nas relações de trabalho, mostrando que as organizações começam a se preocupar com o seu capital humano e em estratégias de valorização de seus colaboradores.

A área de gestão de pessoas deve trabalhar incessantemente a fim de buscar melhorias para o trabalhador desde que seja de acordo com as possibilidades das empresas. Essas melhorias podem ser um diferencial para o colaborador na hora de tomar alguma decisão.

Essas melhorias não se baseiam apenas no financeiro, mas na estrutura organizacional e física e em relacionamentos interpessoais onde tudo influencia no comportamento do colaborador.

Para Chiavenato (2009) as organizações preocupam-se cada vez mais com os concorrentes, com sua competitividade perante o mercado e os gestores devem levar em consideração tudo enxergando nas pessoas o seu diferencial, que consiste em elemento responsável pela inovação, acompanhado por seus valores e princípios, determinando novas estratégias para a organização.

Para Chiavenato (2009) o setor de gestão de pessoas deve se preocupar com as funções desempenhadas para que tragam sucesso e respostas aos problemas que possam ocorrer. É importante, nesse contexto, saber planejar, organizar, desenvolver, coordenar e controlar as técnicas a fim de promover o melhor desempenho do pessoal. Também se deve criar comportamentos e novas competências de seus colaboradores. Isso contribuirá para que as organizações sejam melhores, mais ágeis e mais competitivas.

Para isso, as organizações contam com algumas estratégias para buscar a motivação de seus colaboradores e entre elas estão os benefícios sociais, que segundo a Constituição Federal de 1988 e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que são classificados conforme a sua exigibilidade como legais ou espontâneos:

a) Benefícios legais: são os benefícios exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou por convenção coletiva entre empresas e sindicatos, tais como: 13º. salário; férias; aposentadoria; seguro de acidentes de trabalho; auxílio doença; salário-família; salário-maternidade; horas extras; adicional por trabalho noturno; etc.

Alguns desses benefícios são pagos pela empresa enquanto outros são pagos pelos órgãos previdenciários.

b) Benefícios espontâneos: são os benefícios concedidos por liberalidade das empresas uma vez que não são exigidos por lei nem por negociação coletiva e

incluem: gratificações; seguro de vida em grupo; refeições; transporte; empréstimos; planos de saúde; complementação de aposentadoria; etc.

Abaixo citarei alguns autores seguidos de observações em relação aos benefícios em uma organização.

As empresas que possuem benefícios devem pensar na motivação de seus colaboradores, no seu bem-estar, na sua qualidade de vida e o que esses benefícios podem agregar a esses colaboradores, como cita Chiavenato (2004.p.317): “os benefícios devem satisfazer às diferentes necessidades humanas dos funcionários. ”

Souza, Bertolini e Ribeiro (2014) citam os autores Nascimento e Carvalho (2006); Villasboas e Batista (2004); Wood Jr. e Picarelli Filho (1999) que ressaltam que saber recompensar os colaboradores é uma forma de atrair e reter talentos e, para isso, deve-se investir também na capacitação profissional e no fortalecimento de relações de longo prazo.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) observam que os benefícios assumem um papel de muita influência na vida do colaborador tanto na vida social, profissional, nos objetivos pessoais, de vida e até na questão financeira contribuindo para a sua motivação e pela busca de novos conhecimentos.

Ao citar Cavalcanti, Gomes e Pereira (2001), Stefano, Campos e Christ (2014) ressaltam que os benefícios geram diversos tipos de valores aos trabalhadores e que, apesar dessas empresas possuírem dificuldades em contratar ou manter pessoas, os colaboradores se sentem seguros no trabalho e motivados, pois estão propícios a uma melhor qualidade de vida, graças a esses benefícios.

Stefano, Campos e Christ (2014) também mostram que diversos autores, através de vários estudos, relatam que o benefício financeiro não é o mais importante para um colaborador:

De acordo com Bergamini (1997) e Sampaio (2005) o salário não é a única motivação. Para Pessoa Filho e Medeiros (2007) tal item depende da avaliação da satisfação e das estratégias para reter esses colaboradores no emprego. Já para Gonçalves, Caldas e Stefano (2011); Grzeszczeszyn e Huzek (2008) os benefícios sociais são importantes para a satisfação e para a qualidade de vida do colaborador. Mas, segundo Alvin, L e Alvin, S (2011) e Pizolotto (2000) a oferta de benefícios com seus propósitos e efeitos vão influenciar no ciclo motivacional dos colaboradores.

E na visão de Leal Júnior e Silva (2007) os benefícios oferecidos pelas

empresas fazem parte de estratégias desenvolvidas pela área de recursos humanos com o intuito de reter e manter os colaboradores motivados na organização visto que o salário não consegue sozinho ser um fator motivacional.

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para se alcançar o objetivo deste trabalho, realizamos uma pesquisa de campo, de abordagem qualitativa, de natureza aplicada, classificada como descritiva, através de uma revisão da literatura em artigos de periódicos científicos nacionais publicados na área de Gestão de Pessoas que foi feita por meio da base de dados *Scielo*, do portal *Google Acadêmico* e também foram utilizados livros científicos da área de Gestão de Pessoas.

Além disso, foram enviados e-mails aos gestores de Recursos Humanos de quinze empresas de agronegócios apresentando a pesquisa e os convidando para participarem da mesma. Em anexo a estes e-mails foi enviado um questionário com sete perguntas abertas para coletar os dados para a pesquisa.

No e-mail de apresentação (anexo b) foi esclarecido para os respondentes que as informações relatadas na pesquisa, bem como a sua identidade e de sua empresa, seriam totalmente resguardadas e assim foram chamadas de A, B, C, D, E.

As empresas de agronegócios citadas possuem mais de cinquenta funcionários e foram selecionadas devido à proximidade dos profissionais de Recursos Humanos com a pesquisadora e com a sua orientadora a fim de agilizar a coleta dos dados.

Objetivou-se com isso buscar respostas e o entendimento necessário sobre os benefícios oferecidos por essas empresas, capazes de influenciar diretamente na valorização de seus colaboradores.

Nessas fontes bibliográficas e nessa pesquisa de campo buscamos informações que respondessem ao problema de pesquisa proposto neste estudo, quais sejam: benefícios oferecidos aos colaboradores que podem impactar na valorização dos mesmos.

Feito isso, os artigos e os questionários foram analisados criticamente a partir de categorias criadas baseadas nos dados coletados.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base na metodologia aplicada nesse estudo analisaram-se cinco empresas participantes nessa pesquisa relatando tudo que é oferecido por elas, seja financeiramente ou não.

Ao analisar os dados coletados, verificou-se que as empresas participantes oferecem diversos benefícios aos seus colaboradores e que alguns deles são comuns entre elas.

### REMUNERAÇÃO

Todo colaborador presta serviço em troca de um pagamento: o salário. Chiavenato (2008) relata que essa é a ligação entre as pessoas e as organizações. Esse pagamento envolve direitos e responsabilidades entre empregado e empregador.

Além do salário, o pagamento pode ser feito de outras formas. Dutra (2009) cita participações nas vendas e participação nos resultados: no alcance de metas previamente negociadas entre a empresa e os trabalhadores, entre outros.

Para Chiavenato (2010) esse tipo de remuneração traz vantagens em uma organização como, por exemplo, o ajuste da remuneração às diferenças individuais das pessoas e o alcance de metas e resultados. Essa última pode favorecer a motivação, as premiações por desempenho, os resultados e os objetivos. Para Alvim e Alvim (2011) isso influencia na produtividade dos colaboradores.

Alguns desses tipos foram vistos na **Empresa A** que oferece premiações para os melhores do ano e por metas alcançadas. Incentiva, assim, a permanência do colaborador na empresa, oferecendo a cada cinco anos trabalhados uma gratificação e dias a mais nas férias.

Já a **Empresa B** possui o programa Colaborador do mês, um bônus anual de acordo com sua performance e participação nos lucros o que, segundo a Constituição Federal de 1988 (Art. 7º, inciso XI), não é obrigatório, exceto quando previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados pode ser considerado um fator motivacional para os colaboradores, pois, com metas e objetivos definidos, eles saberão o que deve ser feito para atingir esses resultados. É também um incentivo à melhoria dos padrões de produtividade, seu pagamento é desvinculado ao salário, que varia de acordo com cada desempenho e com as metas atingidas e não constitui base para qualquer encargo trabalhista e previdenciário, não podendo ser entendida como salário, sendo pago com base nos resultados atingidos, previamente definidos através de acordo firmado entre os colaboradores, sindicatos e empregadores.

Para Leal Junior e Silva (2007) os benefícios oferecidos aos colaboradores são uma forma de motivação visto que o salário não é o único fator motivacional da organização.

## TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

As **Empresas A, B, C, D e E** se preocupam bastante com os treinamentos de seus colaboradores. Como mencionou Chiavenato (1999) o treinamento pode ser um método de adaptação e aperfeiçoamento para as pessoas a determinados cargos, melhorando o seu desenvolvimento.

Chiavenato afirma também que o treinamento é fundamental para atingir os objetivos da empresa e que é necessário esse investimento para que se obtenha esse retorno.

Com base nisso, as **Empresa A** e a **Empresa C** investem em treinamentos específicos de cada área. A **Empresa B** possui planos de desenvolvimento e capacitação individual e coletiva a fim de trabalhar competências específicas. A **Empresa E** realiza um programa de treinamento e desenvolvimento anual que gera oportunidades de promoção e crescimento.

Segundo Chiavenato (1999), treinamento não é simplesmente uma despesa, é um investimento que trará benefícios sendo capaz de adequar cada pessoa ao seu cargo, melhorando o seu desempenho.

As empresas que investem em treinamentos conseguem retornos não só financeiros, mas conseguem estreitar relações com clientes internos e externos, pois os colaboradores desenvolvem suas tarefas de maneira eficaz, resolvendo



problemas com maior rapidez. Chiavenato afirma que se o colaborador estiver bem treinado, todos da organização sairão ganhando.

Levando-se em consideração a preocupação que as empresas possuem em treinar os colaboradores, Milkovich e Bourdreau (2010) ressaltam que o treinamento tem o intuito de promover habilidades, regras e atitudes, adequando as características dos colaboradores às exigências de cada função.

As **Empresas B e E** investem também em programas de desenvolvimento para seus colaboradores, contexto em que Chiavenato (1999) destaca que é diferente de um treinamento, pois envolve mudanças de cargos a longo prazo e novas habilidades que podem ser adquiridas. É o que essas duas empresas fazem através da utilização de programas voltados para competências específicas com oportunidades de crescimento e promoção para os seus colaboradores.

Todo esse trabalho é muito importante para todos da organização, pois, além de atualizações constantes de conhecimento e novas práticas das áreas específicas, o colaborador consegue se desenvolver, se capacitar, se atualizar com o mercado e buscar sempre alcançar a excelência dos seus serviços e os resultados esperados.

Outros benefícios espontâneos também são oferecidos, dependendo da liberalidade da empresa ou por uma convenção ou acordo coletivo, são eles:

## PLANO DE SAÚDE

Para Chiavenato (2004), os benefícios podem ser considerados vantagens e regalias concedidas pelas empresas, sendo pagos parcial ou integral, integrando a remuneração dos colaboradores. Nessas vantagens incluem-se a assistência médico hospitalar, o seguro de vida, a alimentação subsidiada, o transporte, o pagamento de tempo não trabalhado, os planos de pensão ou aposentadoria etc.

Segundo o autor os benefícios podem trazer objetivos individuais, sociais e econômicos que atendam às suas necessidades proporcionando mais tranquilidade em sua vida pessoal, familiar e um trabalho mais produtivo, minimizando o custo das horas trabalhadas, melhorando a qualidade de vida e são uma forma de recompensar o colaborador.

Notou-se que as empresas também se preocupam com a saúde e qualidade de vida de seu colaborador sendo que as **Empresas A, B, D e E** oferecem o plano

de saúde aos seus colaboradores. As mensalidades são subsidiadas parcial ou totalmente pela empresa podendo ser extensivo aos seus dependentes diretos, desde que o pagamento seja feito pelo colaborador.

Todas essas empresas compreendem que esse benefício ainda é o básico, mas consideram-no uma vantagem competitiva perante os demais, devido à grande importância dada pelos colaboradores, se tornando um diferencial desde o processo seletivo.

## PLANO ODONTOLÓGICO

A **Empresa A** e a **Empresa B** entendem que esse benefício favorece ao empregado e sua família mais segurança em caso de imprevistos ou alguma emergência.

## ALIMENTAÇÃO E VALE-REFEIÇÃO

Com esses benefícios, as empresas conseguem oferecer uma alimentação balanceada para seus colaboradores. As refeições oferecidas dentro da empresa além de estimular as boas práticas de alimentação podem até reduzir acidentes de trajeto, diminuindo riscos para o colaborador.

Além disso, com base nos Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT), conforme o Art. 229 do Regulamento do Imposto de Renda (RIR) /99, é permitido a dedução do imposto de renda devido às pessoas jurídicas tributadas como lucro real, dada como caráter de incentivo fiscal, entre outros, esse valor da aplicação da alíquota do imposto sobre o somatório das despesas de custeio realizadas no período. Dessa forma, oferecer alimentação como um benefício poderá trazer lucro tanto para a empresa como para o empregado.

Diante disso, a **Empresa A, D e E** oferecem vale-refeição e alimentação a seus colaboradores.

## BOLSA DE ESTUDOS

Um dos grandes diferenciais hoje nas empresas é o incentivo à prática dos estudos. Nota-se que algumas empresas ainda têm receio em fazer esse investimento, pois acham que o colaborador poderá deixar a empresa após a finalização dos estudos, mas, atualmente muitas empresas investem nesse benefício filiando-se a instituições de ensino que oferecem descontos para diversos níveis de ensino.

Segundo Aguiar (2005) o investimento em educação possibilita o ganho em qualidade nos serviços e produtos da empresa conseguindo atrair pessoas que querem ampliar seus conhecimentos e melhorar seu desempenho profissional. Alguns exemplos são: curso de idiomas; auxílio-educação (faculdade, supletivo, vestibular) entre outros.

Esse benefício é considerado um investimento pela **Empresa A**, que oferece bolsa de estudos para quem quer se qualificar, ter uma formação profissional e adquirir mais conhecimento.

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho é uma importante ferramenta do setor de Recursos Humanos em uma organização. Segundo Chiavenato (1999) ela avalia a função de cada pessoa com as atividades que realiza, os resultados e metas alcançadas e o desenvolvimento de cada um. Relata também que essa avaliação é um processo de estimular o valor, as qualidades e a excelência das pessoas.

Essa preocupação é notada na **Empresa B** que possui programas formais de avaliação de desempenho para 100% de seus colaboradores.

## PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Algumas empresas que adotam a avaliação de desempenho podem utilizá-la para a implantação do plano de cargos e salários, que consiste em um levantamento

dos valores pagos pelo mercado, no mesmo segmento, de acordo com cada função exercida dentro da organização.

Com esse plano, a empresa consegue descrever cada função e definir a remuneração de forma justa, seguindo a pesquisa de mercado, se tornando competitiva e valorizada no que diz respeito à remuneração. Para Pontes (2008) a eficiência desse plano se dá pelas descrições e especificações corretas dos cargos.

A grande importância disso tudo é o conhecimento que os colaboradores têm do seu crescimento profissional, seja a nível crescente de salário ou a nível hierárquico. Isso os mantém motivados e engajados em atingir os resultados.

Este fato pode ser observado na **Empresa A** que oferece treinamentos aos colaboradores que desejam e que possuem a capacidade para outro cargo. A **Empresa B** possui um plano que contempla todas as funções da empresa, atribuindo para cada uma delas uma faixa salarial com seus respectivos *steps* que sinalizam quais as possibilidades de remuneração daquela função. Desse modo, faz constantes pesquisas salariais com atualizações dos valores de todas as faixas conseguindo assim oferecer remunerações atrativas para diversos profissionais e de mantê-los engajados na empresa. Já na **Empresa E** há promoções, tanto vertical quanto horizontalmente, sendo observadas as habilidades, as competências, as experiências e a necessidade da organização.

O que se pôde observar é que segundo Bohlander (2003) uma boa remuneração e alguns benefícios não são suficientes dentro de uma organização. É necessário reconhecimento por parte de seus gestores. Como relata Bergamini (1999) é necessário que o colaborador saiba a importância do seu trabalho. Stefanini (2007) enfatiza que o sucesso da organização é afetado diretamente pela satisfação de seus colaboradores.

Verificou-se que na **Empresa A** as pessoas são consideradas com grande importância para o seu desenvolvimento onde os diretores fazem o possível para que o colaborador sinta prazer em seu local de trabalho e não uma obrigação a ser cumprida;

A **Empresa B** admite que suas pretensões de negócio só serão realizadas e que os resultados que almejam só serão atingidos se contar com as pessoas certas nas funções certas;

A **Empresa C** considera as pessoas como a base de toda a organização bem-sucedida;

A **Empresa D** considera que o seu maior patrimônio hoje é o capital humano, fundamental para o sucesso da organização e;

A **Empresa E** refere-se às pessoas como fundamentais para que todos os processos ocorram da melhor forma e tenha crescimento na empresa.

Outras formas de estimular os colaboradores, tanto motivacional quanto profissionalmente, é fazer como a **Empresa A** que realiza diversos eventos nas datas comemorativas como dia do trabalho, das mães, da mulher, das crianças e promove a integração nas confraternizações de final de ano;

A **Empresa B** enfatiza a preocupação na melhoria dos processos contando sempre com a participação/opinião dos colaboradores, pois são eles que lidam e atuam nos processos, promovendo anualmente encontros que reúnem todos os colaboradores incluindo matriz e filiais para compartilhamento dos resultados obtidos, para divulgação dos objetivos e projetos para o próximo ano;

A **Empresa E** também adota a política de escutar a opinião do colaborador e de realizar eventos, valorizando o colaborador e a sua família através de palestras motivacionais.

O que se observou em comum nas cinco empresas foi a preocupação com a qualidade de vida e com a capacitação de seus colaboradores, oferecendo treinamentos, seja para áreas específicas ou até mesmo para a empresa toda estimulando, assim, o desenvolvimento pessoal e profissional.

As empresas participantes se preocupam em atualizações constantes de remuneração, pois sabem que a concorrência está acirrada e o mercado está cada vez mais competitivo.

Notou-se que, de uma forma ou de outra as empresas se voltam para os colaboradores, buscando alternativas para atender aos seus anseios, contribuindo assim para o alcance dos objetivos tanto pessoais quanto profissionais e, desse modo, cada vez mais, as pessoas são vistas como peças fundamentais para o sucesso das organizações, o que contribui para atingir os resultados e metas propostos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O setor de agronegócios na região de Patos de Minas é muito importante para nossa economia e para a economia de nosso país, o que contribui com um número expressivo nas exportações.

Em Patos de Minas, as empresas desse segmento geram muitos empregos, sendo um segmento atrativo para muitos profissionais da cidade e também da região.

O objetivo desse estudo foi analisar algumas empresas desse segmento com o intuito de entender quais eram os diferenciais oferecidos aos colaboradores que impactavam diretamente na valorização dos mesmos.

Para o alcance desse objetivo, foi realizada uma revisão da literatura e uma pesquisa de campo através de um questionário no qual participaram cinco empresas de Patos de Minas.

Com esse estudo verificamos que as empresas oferecem diversos benefícios e também outros diferenciais capazes de manter os colaboradores motivados e trabalhando na empresa há anos.

Fica claro que os benefícios oferecidos por essas cinco empresas levam em consideração o bem-estar, a satisfação, a valorização como pessoa e como colaborador e também a remuneração, mesmo sabendo que a motivação financeira é temporária. Logo, compreendem que todo e qualquer benefício oferecido é capaz de estimular o crescimento e o desenvolvimento dos colaboradores, percebidos como fundamentais para o alcance de objetivos e resultados almejados pelas organizações, se tornando um diferencial perante o mercado.

Nota-se que a permanência dos colaboradores nessas empresas do ramo de agronegócios em Patos de Minas pode ser influenciada pelos benefícios oferecidos, pois as pessoas, além de um bom salário, querem se sentir bem no local de trabalho, saber os níveis de crescimento profissional bem como estar a par da importância do seu trabalho para sua vida e para a organização.

Conclui-se, portanto, que todos os objetivos oferecidos aos colaboradores são importantes para o crescimento e desenvolvimento perante a organização o que contribui para o alcance dos seus resultados e de se manter como referência no segmento de agronegócios de Patos de Minas.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA Jr., A. A importância da motivação para os profissionais do agronegócio. **Revista Eletrônica da Faculdade José Augusto Vieira**, v. 7, n. 4, p. 225-237, mar. 2014.
- AGUIAR, M. A. F. de. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Excellus e Consultoria, 2005.
- AQUINO, P.A. **Administração de recursos humanos**: uma introdução. São Paulo: Atlas, 1980.
- BATALHA, M. O.; SILVA, A. L. Gerenciamento de sistemas agroindustriais: definições, especificidades e correntes metodológicas. In: BATALHA, M. O. (Coord.) **Gestão agroindustrial**: GEPAL: Grupo de estudos e pesquisas agroindustriais. 3. ed. –São Paulo: Atlas, 2007, p. 1-60.
- BERGAMINI, C. W. **Avaliação de Desempenho Humano na Empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- BRASIL. **Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acesso em 07 out. 2016.
- CARDOSO, M. F.; CARDOSO, J. F.; SANTOS, S. R. O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: Um estudo em uma indústria gaúcha. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade: UNEB**, v. 3, n. 1, p.107-121, jan/abr. 2013.
- CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos** como incrementar talentos na empresa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- CHIAVENATTO, I. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho**: Como Reter Talentos nas Organizações. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: O capital humano das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- DUTRA, A. Curso de Especialização em Administração Pública. **Gestão de pessoas na área pública**. 2009.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

FERREIRA, F.S.; VARGAS, E. C. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. **Estação Científica (unifap)**, v.4, n.2, p.21-39, dez.2014.

FLEURY, M.T.; FISCHER, R.M. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história de questões atuais. **Revista de Administração da USP**, v.27, nº 4, p. 05-15, out./dez.1992.

FURTADO, C. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Nacional, 1977.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpex, 2006.

LEITE, N. P.; LEITE, F. P.; ALBUQUERQUE, L. G. A gestão de pessoas e as estratégias de atração, desenvolvimento e retenção de profissionais: o caso Petrobrás. **Revista Ibero-americana de Estratégia - Riae**, v. 12, n. 4, p.91-122, out/dez. 2013.

MELLO, O. **Patos de Minas: meu bem querer**. 3. ed. Patos de Minas: Prefeitura Municipal de Patos de Minas- Semed, 2008.

MOSCOZO, P. Q.; PAIXÃO, R. B. Necessidades humanas, remuneração e avaliação de desempenho: dilemas da gestão de pessoas na mix utilidades. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade: UNEB**, v. 4, n. 2, p.137-153, mai. /ago. 2014.

NOVAES, A. L. et al. Análise dos fatores críticos de sucesso do agronegócio brasileiro. In: CONGRESSO SOBER- SOCIEDADE BRASILEIRA DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E SOCIOLOGIA RURAL, 48., 2009. **Anais...** Dourados. Dourados: Sober, 2009. p. 1 - 20.

PATZLAFF, P. M. G.; PATZLAFF, A. C.; GREGOLIN, M. R. Motivação para o trabalho e o comportamento humano nas organizações. **Revista Emancipação**, v. 11, n. 1, p.59-71, jan. 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

SANTOS, N. M. et al. Cultura Organizacional, Estrutura Organizacional e Gestão de Pessoas como Bases para uma Gestão Orientada por Processos e seus Impactos no Desempenho Organizacional. **Bbr: Brazilian Business Review**, v. 11, n. 3, p.106-129, mai/jun 2014.

SCHREIBER, D. Influência da cultura organizacional sobre a decisão de internalizar ou externalizar as atividades de p&d. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 5, n. 1, p.180-199, jan-jun. 2014.



SILVA, N. S. O.; MOURÃO, L. A influência dos estilos de liderança sobre os resultados de treinamento. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 15, n. 1, p.260-283, jan. 2015.

SILVA, R. S.; CAPPELLOZZA, A.; COSTA, L. V. O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. **Revista de Administração: IMED - RAIMED**, v. 4, n. 3, p.314-329, ago/dez. 2014.

SILVEIRA, V. N. S. Alinhamento estratégico e gestão estratégica de pessoas: análise conceitual e perspectivas teóricas. **Revista Pretexto: Universidade FUMEC**, v. 15, n. 4, p.114-133, out. 2014.

SOUZA, J.; BERTOLINI, G. R. F.; RIBEIRO, I. Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. **Revista Eletrônica de Estratégia e Negócios UNISUL**, v. 7, n. 2, p.3-22, maio 2014.

STEFANO, S. R.; CAMPOS, E. A. R.; CHRIST, E. Práticas de benefícios sociais nas organizações: desafios na gestão de pessoas. 2014. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/3055>>. Acesso em: 22 fev. 2016.

STEFANINI, C. J. Área Temática: **Recursos Humanos** – Motivando Sem Dinheiro. São Paulo: Faculdade das Américas, 2007.

TEIXEIRA, C. R. **Avaliação de Desempenho**: Percepção dos colaboradores de uma empresa de agronegócios. 2015. 87 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, Unijuí- Universidade Regional do Noroeste do Rs, Ijuí, 2015.

## **ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**

### **Autora Orientanda:**

Meire Lene de Fátima Machado

Rua: Major Gote 1901 - Centro

(34) 9 9944 - 6915

meirelenef@yahoo.com.br

### **Autora Orientadora:**

Cíntia Cristina de Moura

Rua Major Gote 1901- Centro

(34) 3818 - 2300

cintiacm.moura@gmail.com

## **ANEXO A: Questionário**

1 - Qual a importância das pessoas para a organização? Comente.

2 - A empresa adota políticas que valorizam o colaborador? Quais são elas?

3 - A empresa tem uma política para a formação de talentos? Se sim, como ela funciona?

4 - A empresa adota estratégias para atrair bons profissionais de outras empresas? Quais são essas estratégias? Como funcionam?

5 - A empresa oferece benefícios aos colaboradores? Se sim, quais são esses benefícios? Em sua opinião, esses benefícios podem ser considerados uma vantagem competitiva? Por quê?

6 - Na empresa há políticas de cargos e salários para os seus colaboradores? Qual a visão e a importância dada pela empresa em relação à remuneração dos colaboradores? Fale sobre isso.

7 - Na empresa existem programas de treinamento e desenvolvimento para seus colaboradores? Caso existam, quais as vantagens desses programas para o colaborador? Relacione-as detalhadamente.

## ANEXO B – E-mail enviado

Prezado,

Minha orientanda Meire Lene de Fátima Machado, aluna do 8º período de Administração da Faculdade Patos de Minas- FPM e eu Cíntia Cristina de Moura, viemos através deste, o convidar para participar da pesquisa acadêmica de conclusão de curso intitulada: **BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS EMPRESAS DE AGRONEGÓCIOS A SEUS COLABORADORES: seu impacto na taxa de rotatividade.**

Nesta pesquisa analisaremos algumas empresas de agronegócios que possuem colaboradores, a fim de compreender se essas empresas de agronegócios selecionadas oferecem benefícios a seus colaboradores e se esses benefícios impactam diretamente na taxa de rotatividade e se são capazes de reter talentos nessas organizações.

Em nenhum momento você será identificado. Para isso, os dados relativos à identidade das empresas participantes bem como do profissional serão mantidos em total sigilo, onde as empresas terão nomes fictícios, sendo chamadas de a, b, c, d, etc. e os nomes dos profissionais de Recursos Humanos também serão nomes fictícios, começando com uma única letra do alfabeto, por exemplo, Carla, Carlos...

Isso será descrito na metodologia do trabalho no relatório final de divulgação da pesquisa.

Estamos abertos para quaisquer questionamentos e/ou dúvidas.

Contamos com a sua colaboração, desde já agradecemos e aguardamos o retorno o mais breve possível.

## DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizamos a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

Meire Lene de Fátima Machado – autora orientanda

---

Cíntia Cristina de Moura – autora orientadora