



**FUNDAÇÃO ROGE**  
UNIDADE SOCIAL EDUCACIONAL  
Centro Educacional LIMASSIS  
DELFIM MOREIRA - MG  
Autorização Portaria 421/2003 - MG 19/07/03

Marcos Vinícius Honório Maciel

Vinícius de Toledo Gregório

**GESTÃO DE PESSOAS NA BOVINOCULTURA LEITEIRA:**

Avaliação das necessidades humanas.

DELFIM MOREIRA - MG  
2019



**FUNDAÇÃO ROGE**  
UNIDADE SOCIAL EDUCACIONAL  
Centro Educacional LIMASSIS  
DELFIM MOREIRA - MG  
Autorização Portaria 421/2003 - MG 19/07/03

Marcos Vinícius Honório Maciel

Vinícius de Toledo Gregório

## **GESTÃO DE PESSOAS NA BOVINOCULTURA LEITEIRA:**

Avaliação das necessidades humanas.

Trabalho de Formação Técnica apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Técnico em Agropecuária do Centro Educacional LIMASSIS – FUNDAÇÃO ROGE, sob a orientação da professora Leidiane Cristina Batista de Souza.

DELFIM MOREIRA - MG  
2019

### **Ficha Catalográfica**

MACIEL, Marcos Vinícius H.; GREGÓRIO, Vinícius de Toledo.

Gestão de Pessoas na Bovinocultura leiteira: Avaliação das Necessidades Humanas. Marcos Vinícius H. Maciel; Vinicius de Toledo Gregório. Delfim Moreira, 2019, 26 p.

Trabalho de Formação Técnica Técnico em Agropecuária do Centro Educacional LIMASSIS  
Orientadora: Leidiane Cristina Batista de Souza

DELFIN MOREIRA – MG  
2019

Este exemplar corresponde à redação final do Trabalho de Formação Técnica apresentada por Marcos Vinícius Honório Maciel e Vinicius de Toledo Gregório aprovado pela Banca Examinadora.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

---

## DEDICATÓRIA

Dedicamos a todos que estavam envolvidos no desenvolvimento deste Trabalho de Formação Técnica, especialmente à nossa orientadora por ter paciência conosco, aos nossos pais por ter nos acompanhado nesta longa jornada.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos primeiramente a Deus, por ter nos dado saúde para o desenvolvimento do nosso Trabalho de Formação Técnica (TFT), a nossa família, por ter nos mantido aqui e que esteve no nosso lado durante essa jornada e também nossos professores e nossa orientadora por não desistirem de nós e terem nos ajudado para a realização deste trabalho.

*“Cada sonho que você deixa para trás é um pedaço do seu futuro que deixa de existir.”*

*(Steve Jobs, 2017)*

## RESUMO

As necessidades humanas visam à hierarquia em ações encontradas na pirâmide de Maslow, que mostra os comportamentos motivacionais dos seres humanos e dos funcionários das empresas. A pirâmide de Maslow busca entender a motivação que é resultada de estímulos individuais, e assim,consequentemente, levando às ações. Parao desenvolvimento de ações ou reações, são necessários estímulos, que podem ser obtidos intrínseca ou extrinsecamente, levando a um ciclo motivacional. Estetrabalho tem como objetivo visitar propriedades familiares no município de Delfim Moreira-MG e de Itanhandu-MG para aplicar um questionário aos funcionários e analisar os resultados, relacionando as respostas obtidas no questionário com a pirâmide de Maslow. As propriedades visitadas têm como características a produção de leite familiar, contém um funcionário e o próprio dono realiza as atividades da fazenda juntamente com o funcionário. Com algumas análises nas propriedades foi constatado que as respostas dos funcionários de todas as propriedades visitadas não tinham relação umas com as outras, das respostas obtidas, 33% colocaram segurança no trabalho como mais importante e 67% citaram folga e férias como menos importantes.

Palavras chaves: Necessidades Humanas. Motivações. Questionários. Estímulos.

## **ABSTRACT**

Human needs target the hierarchy of actions found in the Maslow Pyramid, which shows the motivational behaviors of human beings and corporate employees. Maslow's pyramid seeks to understand the motivation that results from individual stimuli, and thus, consequently, leading to actions. For the development of actions or reactions, stimuli are required, which can be obtained intrinsically or extrinsically, leading to a motivational cycle. This paper aims to visit family properties in the municipality of Delfim Moreira-Mg and Itanhandu-Mg to apply a questionnaire to employees and analyze the results, relating the answers obtained in the questionnaire, with the Maslow pyramid. The properties visited are characterized by family milk production, contain an employee and the owner himself carries out the farm activities together with the employee. With some analysis of the properties it was found that the responses of the employees of all the visited properties were not related to each other, of the answers obtained, 33% placed job security as the most important and 67% mentioned time of and vacation as less important.

Key words: Human Needs. Motivations. Questionnaires. Stimulus.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pirâmide Das Necessidades .....	12
Figura 2: Ciclo Motivacional.....	15
Figura 3: Resultado Da Fazenda1 .....	18
Figura 4: Resultado Da Fazenda 2 .....	19
Figura 5: Resultados Da Fazenda 3.....	20
Figura 6: Resultado Da Fazenda 4 .....	21
Figura 7: Resultado Da Fazenda 5 .....	22
Figura 8: Resultado Da Fazenda 6 .....	23

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	Justificativa.....	10
1.1.1	Objetivo Geral .....	10
1.1.2	Objetivos específicos .....	10
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	12
3	MOTIVAÇÕES INTRÍNSECAS E EXTRÍNSECAS .....	15
4	METODOLOGIA .....	17
5	RESULTADOS.....	18
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
	REFERÊNCIAS .....	25

## **1 INTRODUÇÃO**

Hoje em dia várias pessoas já estão aplicando dentro de suas empresas e até mesmo na indústria de lácteos, a teoria de Abraham Maslow que é baseada em fatores motivacionais e na necessidade humana (FERREIRA; DEMUTTI; GIMENEZ;,2010). Segundo a teoria diz que, o homem é motivado através de suas necessidades, que se manifestam em graus de importância fisiológica, sendo as necessidades básicas e a realização pessoal, as necessidades finais humanas que influenciam motivação e realização do indivíduo que o faz prosseguir. Por isso é importante saber dentro de uma empresa as necessidades dos funcionários para que tenham um bom desenvolvimento no trabalho prestado.

Já dentro das propriedades familiares podemos observar que os proprietários não estão visando pela necessidade humana do funcionário e sim pelo salário. Se as propriedades aplicassem a teoria de Maslow, poderia ser melhor a comunicação dos funcionários com o gerente, favorecendo o engajamento dos mesmos e por consequência melhorando o desempenho da propriedade.

### **1.1 Justificativa**

Ao identificar as necessidades dos funcionários envolvidos na bovinocultura leiteira de pequeno porte, pode-se proporcionar a eles melhores condições de trabalho, aumentando sua motivação e engajamento.

#### **1.1.1 Objetivo Geral**

Analisar a ordem de importância das necessidades humanas no ponto de vista dos funcionários de propriedades de Delfim Moreira-MG e de Itanhandu-MG.

#### **1.1.2 Objetivos específicos**

- Adaptar uma tese de mestrado para elaboração do questionário a ser aplicado;
- Programar datas de visitas em propriedades leiteiras, para realizar entrevista com os funcionários do setor;
- Explicar o método para preenchimento e aplicar o questionário;
- Tabular e analisar os resultados obtidos com as visitas às propriedades.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Abraham Maslow foi um psicólogo norte americano que determinou condições de necessidades humanas, onde o ser humano pode alcançar satisfações pessoais e profissionais. Segundo Heskth e Costa(1980),“as necessidades humanas estão arranjadas em uma hierarquia que é denominada de hierarquia de motivação humana”. Segundo o conceito de premência relativa, uma necessidade irá ser substituída por outra após sua realização.

Maslow criou a hierarquia das necessidades humanas, quesão divididas em cinco grupos: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto realização (Figura 1). Novas necessidades surgem á medida que as antigas forem atendidas até que o indivíduo atinja um ponto de total realização.



Figura 1: Pirâmide Das Necessidades

Fonte: Jovem Administrador

Segundo Heskth e Costa (1980), “há etapas de hierarquia das necessidades onde Maslow subdividiu em tópicos dentro de uma pirâmide”. Como primeiro tópico está a necessidade física sendo a base da pirâmide, onde se localiza as necessidades básicas de qualquer ser humano. Segundo Matsuoka e Silva (2013), “as necessidades básicas de qualquer ser humano são respiração, comida, água,

sexo, sono, excreção”. Já no trabalho, as necessidades básicas seriam: horário, intervalo de descanso e conforto físico.

A necessidade de segurança é o segundo nível da hierarquia, onde se localizam os elementos que trazem segurança ao indivíduo, como por exemplo, abrigo ou casa, trabalho e saúde. Segundo Heskth e Costa (1980), o medo de ser demitido em seu trabalho e não poder fazer o planejamento do orçamento familiar devido à falta de segurança e continuidade no trabalho, traz insegurança para o funcionário assim consequentemente a falta de engajamento e motivação.

As necessidades de amor e relacionamento estão interligadas ao senso de pertencimento e intimidade, sendo duas peças-chaves para a felicidade humana. A ajuda com problemas pessoais dos colaboradores pode favorecer a relação interpessoal do gerente e do funcionário, assim trazendo um bom relacionamento entre os mesmos, realizando uma satisfação de amizade com o seu superior na empresa. Segundo Matsuoka e Silva (2013), “a troca de amizade, afeição, companheirismo e aceitação social estão interligadas ao favorecimento de uma harmonia e felicidade humana”.

De acordo com, Heskth e Costa (1980),

Há reclamações pela falta de amigos no trabalho, pela falta de namorada (o) ou esposa (o), pela falta de relações afetivas com outras pessoas, de modo geral, por não pertencer a um grupo, dentro ou fora da organização, por não ter oportunidade de prestar ajuda aos colegas, por não receber ajuda dos companheiros de trabalho (HESKTH e COSTA, 1980).

Segundo Rez (2016), “as necessidades de estima simbolizam o desejo humano de ser aceito e valorizado por si e pelos outros dentro de sua comunidade”, trazendo para si um conforto emocional. O reconhecimento no serviço do funcionário pelo gerente traz uma estima para o mesmo, assim ele realiza o seu trabalho com mais entusiasmo, mais motivado. A estima pode ser analisada quando o indivíduo busca em si próprio o reconhecimento ou o reconhecimento social dentro de um grupo, com o intuito de realizar as atividades com responsabilidade e entusiasmo.

Para Rez (2016), “na necessidade de realização pessoal, a motivação é vista como um impulso para o indivíduo realizar o seu potencial máximo”. O sentimento de fazer parte do negócio faz com que o funcionário tenha uma realização de estar crescendo junto com a empresa, assim ele irá fazer o seu trabalho com mais eficiência.

Porém, para que o funcionário se sinta motivado e se torne engajado é necessário eliminar barreiras e oferecer boas condições de trabalho. A realização pessoal pode ser identificada como um ponto mais complexo na necessidade humana, e se torna essencial para o indivíduo alcançar a realização profissional.

### 3 MOTIVAÇÕES INTRÍNSECAS E EXTRÍNSECAS

A motivação é um conceito que faz o indivíduo se engajar nas suas atividades, tendo mais empenho para realizar as tarefas e alcançar os objetivos. Segundo Tresca e Rose Junior (2000), “a motivação é o processo que leva as pessoas a uma ação ou à inércia em diversas situações”. O ciclo motivacional está ligado com as necessidades, impulso, ações e satisfação como mostra a figura 2.

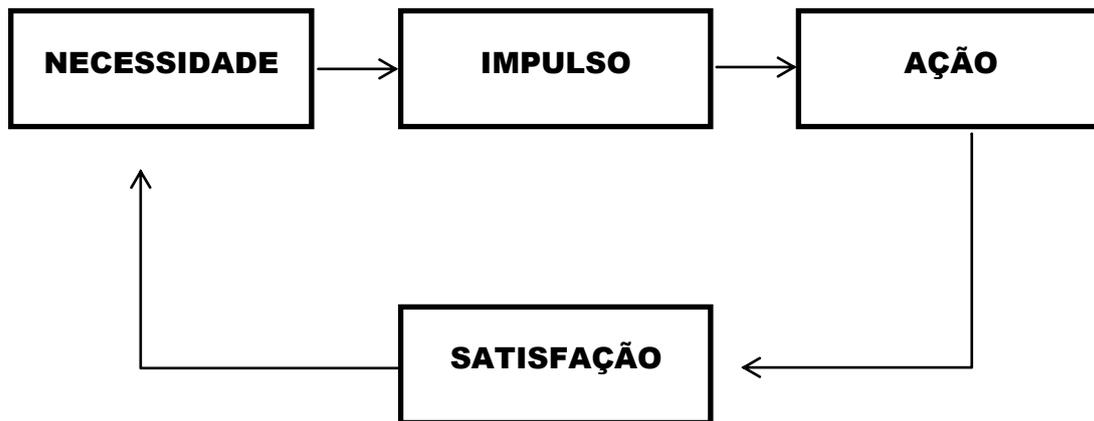


Figura 2: Ciclo Motivacional

Fonte: Adaptado, Stoner e Freeman 1985, p.324

Segundo Marques (2018), “a motivação intrínseca trata daquela que depende exclusivamente do indivíduo”. O autor acima diz que este tipo de combustível se relaciona aos interesses individuais e que podem ser alterados apenas por escolha da pessoa. Geralmente, a motivação interna está associada a metas e objetivos, e que se torna combustível para acordar bem disposto, enfrentar horas exaustivas e longas de trabalho para assim atingir sua realização pessoal.

A motivação extrínseca, ou seja, motivação externa é ativada através de estímulos externos, por exemplo, empresa onde seus funcionários são submetidos a atingir uma determinada meta e como gratificação ao alcançá-las são ofertadas bonificações. Segundo Estebané (2019), “o gerente pode dedicar grandes esforços a melhorar os elementos extrínsecos da organização”, assim acreditando que com essa técnica, se mantém o crescimento da empresa e de seus funcionários.

Uma das dificuldades dentro da fazenda que o gerente ou proprietário encontra, é o engajamento ou atender todas as necessidades dos funcionários, o engajamento é o resultado da motivação mais a eliminação das barreiras somada à criação de gatilhos, para isso o gerente também deve estar motivado e engajado. Para que

tenha uma boa comunicação com o colaborador, deve-se entender por qual situação o colaborador está passando, se esse problema pode ser resolvido ou não, o funcionário precisa se sentir à vontade para compartilhar suas ideias, o que lhe permite sentir-se como “dono” de suas tarefas e parte importante do negócio.

Melhorar a comunicação significa mostrar aos funcionários que os problemas deles são relevantes e que o gerente, enquanto responsável pela empresa, está atento e empenhado para auxiliar na resolução de problemas, mas, acima de tudo, o gerente está disposto a capacitar as pessoas tornando-as verdadeiros mestres e transformando a fazenda em uma escola onde todos podem aprender e principalmente criar e ensinar. Desta maneira a motivação surgirá de forma natural e intrinsecamente somada á eliminação de barreiras, o que levará ao engajamento das pessoas em direção ao sucesso do negócio.

#### 4 METODOLOGIA

Foi aplicado um questionário adaptado do trabalho publicado por Freitas(2016). Esse questionário foi formulado para podermos saber o queo funcionários mais valoriza no seu trabalho e que, conseqüentemente, contribui para sua motivação e engajamento na propriedade. Podem-se verificar abaixo os itens presentes no questionário:

1. Reconhecimento no serviço: mostra se o funcionário valoriza ser reconhecido pelo trabalho prestado;
2. Boas condições de trabalho: mostra se o funcionário valoriza receber condições adequadas para trabalhar;
3. Segurança no trabalho: mostra se o funcionário valoriza a segurança;
4. Responsabilidade: mostra se o funcionário valoriza estar comprometido com o trabalho;
5. Disciplina: mostra se o funcionário valoriza a necessidade de disciplina na fazenda;
6. Sentimento de fazer parte do negocio: mostra se ele valoriza se sentir parte da empresa;
7. Ajuda com problemas pessoais: mostra se o funcionário valoriza receber atenção para sua vida pessoal;
8. Folga e férias: mostra se o funcionário valoriza ter o seu descanso remunerado;
9. Promoção e crescimento: mostra se o funcionário valoriza crescer dentro da empresa.

O questionário foi preenchido de um a nove, sendo um mais importante e nove menos importante. Ao chegar à fazenda a dupla realizou uma conversa com os colaboradores da propriedade e fez a observação de determinados pontos como jeito de agir no trabalho, medo de falar e pontos da pirâmide de Maslow. Os pontos mais frisados pelos funcionários foram os relacionamentos pessoais e segurança no trabalho. Foram informados aos colaboradores quais eram os itens do questionário, o que cada item significava e a maneira correta para o preenchimento.

Com uma área entre 10 a 20 hectares, todas as propriedades familiares com até um funcionário. As propriedades escolhidas estão localizadas no município de

Delfim Moreira e Itanhandu na região do sul de Minas Gerais. As propriedades leiteiras visitadas produzem entre 50 a 100 litros de leite por dia.

## 5 RESULTADOS

<b>FAZENDA 1</b>	<b>O QUE VOCÊ MAIS VALORIZA NO SEU TRABALHO.</b>
<b>Reconhecimento no serviço;</b>	8
<b>Boas condições de trabalho;</b>	9
<b>Segurança de trabalho;</b>	7
<b>Responsabilidade;</b>	6
<b>Disciplina;</b>	4
<b>Sentimento de ser parte do negócio;</b>	5
<b>Ajuda com problemas pessoais;</b>	3
<b>Folga / Férias;</b>	2
<b>Promoções / Crescimento;</b>	1

Figura 3: Resultado Da Fazenda1

Fonte: Autores, 2019

Na fazenda 1 o funcionário em questão considerou o item “Promoção/Crescimento” como sendo o que ele mais valoriza no seu trabalho, mostrando que em relação à pirâmide de Maslow a necessidade de “Auto Realização” para elese encontra em primeiro lugar. O item menos valorizado foi “Boas Condições de Trabalho”, o que nos leva a entender que neste caso, um item básico sugerido por Maslow “fisiológico”, somente é sentido como necessidade deste funcionário após itens do topo da pirâmide como “Promoção/Crescimento”.

Isso é importante para dizer que existe uma ideia de hierarquia das necessidades humanas, mas não necessariamente uma necessidade só surgirá após outro ser suprido e não necessariamente elas surgirão na ordem da “pirâmide” uma pode vir antes da outra, como no caso acima.

<b>FAZENDA 2</b>	<b>O QUE VOCÊ MAIS VALORIZA NO SEU TRABALHO.</b>
<b>Reconhecimento no serviço;</b>	5
<b>Boas condições de trabalho;</b>	4
<b>Segurança de trabalho;</b>	3
<b>Responsabilidade;</b>	6
<b>Disciplina;</b>	2
<b>Sentimento de ser parte do negócio;</b>	1
<b>Ajuda com problemas pessoais;</b>	9
<b>Folga / Férias;</b>	7
<b>Promoções / Crescimento;</b>	8

Figura 4: Resultado Da Fazenda 2

Fonte: Autores, 2019

Na fazenda 2 o funcionário em questão considerou o item “Sentimento de Fazer parte do Negócio” como sendo o que ele mais valoriza no seu trabalho, mostrando que em relação à pirâmide de Maslow a necessidade “Social” para ele se encontra em primeiro lugar. O item menos valorizado foi “Ajuda com problemas pessoais”, o que relacionando à hierarquia das necessidades humanas estaria entre “Segurança” e necessidade “Social”.

Neste caso uma necessidade social se sobrepôs a uma necessidade de segurança.

Interessante que nas fazendas um e dois, os funcionários apontaram o item “Responsabilidade” em sexto lugar no que eles mais valorizam o que nos leva a pensar: será que eles realmente estão comprometidos com o negócio?

<b>FAZENDA 3</b>	<b>O QUE VOCÊ MAIS VALORIZA NO SEU TRABALHO.</b>
<b>Reconhecimento no serviço;</b>	4
<b>Boas condições de trabalho;</b>	5
<b>Segurança de trabalho;</b>	6
<b>Responsabilidade;</b>	1
<b>Disciplina;</b>	2
<b>Sentimento de ser parte do negócio;</b>	7
<b>Ajuda com problemas pessoais;</b>	8
<b>Folga / Férias;</b>	9
<b>Promoções / Crescimento;</b>	3

Figura 5: Resultados Da Fazenda 3

Fonte: Autores, 2019

Na fazenda 3 o funcionário em questão considerou o item “Responsabilidade” como sendo o que ele mais valoriza no seu trabalho, mostrando que em relação à pirâmide de Maslow a necessidade de “Estima” para ele se encontra em primeiro lugar. O item menos valorizado foi “Folga/Férias”, relacionando-se assim com o item de necessidades “Fisiológicas” na hierarquia das necessidades humanas na teoria de Maslow.

Novamente um item de necessidade básica somente foi valorizado após um item de maior hierarquia.

<b>FAZENDA 4</b>	<b>O QUE VOCÊ MAIS VALORIZA NO SEU TRABALHO.</b>
<b>Reconhecimento no serviço;</b>	4
<b>Boas condições de trabalho;</b>	3
<b>Segurança de trabalho;</b>	1
<b>Responsabilidade;</b>	2
<b>Disciplina;</b>	5
<b>Sentimento de ser parte do negócio;</b>	7
<b>Ajuda com problemas pessoais;</b>	6
<b>Folga / Férias;</b>	9
<b>Promoções / Crescimento;</b>	8

Figura 6: Resultado Da Fazenda 4

Fonte: Autores, 2019

Na fazenda 4 o funcionário em questão considerou o item “Segurança de trabalho” como sendo o que ele mais valoriza, mostrando que em relação à pirâmide de Maslow a necessidade de “Segurança” para ele se encontra em primeiro lugar. O item menos valorizado foi “Folga/Férias”, relacionado com a necessidade básica no trabalho.

Este funcionário citou o item ‘Promoções/Crescimento’ como o oitavo item mais valorizado por ele, com isso surge um questionamento: ele realmente não valoriza este item ou será que ele sabe que não existe esta possibilidade no seu trabalho atual?

<b>FAZENDA 5</b>	<b>O QUE VOCÊ MAIS VALORIZA NO SEU TRABALHO.</b>
<b>Reconhecimento no serviço;</b>	3
<b>Boas condições de trabalho;</b>	8
<b>Segurança de trabalho;</b>	6
<b>Responsabilidade;</b>	2
<b>Disciplina;</b>	1
<b>Sentimento de ser parte do negócio;</b>	4
<b>Ajuda com problemas pessoais;</b>	9
<b>Folga / Férias;</b>	7
<b>Promoções / Crescimento;</b>	5

Figura 7: Resultado Da Fazenda 5

Fonte: Autores, 2019

Na fazenda 5 o funcionário em questão considerou o item “Disciplina” como sendo o que ele mais valoriza no seu trabalho, mostrando que em relação à pirâmide de Maslow a necessidade de “Estima” para ele se encontra em primeiro lugar. O item menos valorizado foi as “Ajuda com os problemas pessoais”, sendo relação com a pirâmide de Maslow a necessidade “Social”.

Em muitas propriedades os funcionários não se sentem á vontade para se abrir com seu superior ou até mesmo com os colegas de trabalho e inúmeras vezes um problema pessoal pode atrapalhar o desempenho profissional do colaborador, levando à desmotivação e falta de engajamento.

<b>FAZENDA 6</b>	<b>O QUE VOCÊ MAIS VALORIZA NO SEU TRABALHO.</b>
<b>Reconhecimento no serviço;</b>	2
<b>Boas condições de trabalho;</b>	4
<b>Segurança de trabalho;</b>	1
<b>Responsabilidade;</b>	3
<b>Disciplina;</b>	5
<b>Sentimento de ser parte do negócio;</b>	8
<b>Ajuda com problemas pessoais;</b>	6
<b>Folga / Férias;</b>	9
<b>Promoções / Crescimento;</b>	7

Figura 8: Resultado Da Fazenda 6

Fonte: Autores, 2019

Na fazenda 6 o funcionário em questão considerou o item “Segurança de trabalho” como sendo o que ele mais valoriza, mostrando que em relação à pirâmide de Maslow a necessidade de “Segurança” para ele se encontra em primeiro lugar. O item menos valorizado foi “Folga/Férias”, sendo assim a relação com a pirâmide de Maslow a necessidade “Fisiológica/Básica”.

Das seis fazendas visitadas 33% dos funcionários entrevistados colocaram como mais importante “Segurança no trabalho” e 67% colocaram como menos importante “Folga/Férias”.

Considerando que ainda vivemos uma sociedade onde algumas necessidades básicas são esquecidas, a maioria dos funcionários considerou “Folga/Férias” como sendo menos valorizados por eles.

Folga e férias é um direito legal do trabalhador assalariado. Muitas pessoas estão acostumadas a trabalhar sem descanso remunerado e tendem a pensar que é uma situação normal.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com as visitas realizadas foi constatado medo dos funcionários ao falar sobre o seu trabalho e insegurança de se expor diante de terceiros.

Conclui-se com estes resultados, que as necessidades humanas variam e que nem sempre uma necessidade básica de trabalho vem em primeiro lugar, portanto, cada propriedade e cada funcionário devem ser tratados como únicos que são.

Somente assim será possível compreender quais as necessidades de cada um, o que é mais motivador para ele e como fazer com que ele faça o trabalho porque quer fazer e se sente feliz com isso. Somado à eliminação de barreiras, teremos pessoas mais engajadas, satisfeitas e trabalhando para atingir um objetivo que se torna de todos e não apenas do proprietário da empresa.

## REFERÊNCIAS

- ESTEBANÉ, N. M..**Motivação Intrínseca e Extrínseca: A Teoria dos Dois Fatores.** 2019. <https://blog.grupo-pya.com/pt-br/motivacao-intrinseca-e-extrinseca-teoria-dos-dois-fatores/>. Acesso Dia 17/09/2019
- FERREIRA, A., DEMUTTI, C.M., GIMENEZ, P.E.O..**A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a Sua Percepção do Ambiente de Trabalho.** 2010. Universidade Federal Fluminense. 2010.
- FREITAS, L. N.. **Impacto da Mentalidade do Produtor no Engajamento dos Funcionários Sobre a Qualidade do Leite.**2016. Escola Superior de Agricultura. São Paulo. 2016
- HESKTH, J. L. e COSTA, M. T. P. M.. **Construção de um Instrumento Para Medir a Satisfação no Trabalho.**1980. Área de psicologia na Universidade de Brasília. 1980.
- MARQUES, J. R.. **A Diferença Entre Motivação Intrínseca E Extrínseca.** 2018. <https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/a-diferenca-entre-motivacao-intrinseca-e-extrinseca/>. Acesso Dia 17/09/2019
- MATSUOKA, L. T. e Silva, J.J.. **Os Efeitos das Hierarquias das Necessidades humanas de Maslow: Conjecturas na Sociedade Contemporânea.** 2013. FATEC – Faculdade de Tecnologia - Centro Paula Souza / Curso: Tecnologia em Eventos, Presidente Prudente / SP.2013.
- MUNDO EDUCAÇÃO. **Maslow e as Necessidades Humanas.** 2019. <https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/psicologia/maslow-as-necessidades-humanas.htm>. Acesso Dia 17/09/2019
- REZ, R.. **Pirâmide de Maslow: Hierarquia de Necessidade do Consumidor.** 2016. <https://novaescolademarketing.com.br/marketing/piramide-de-maslow/>. Acesso Dia 31/07/2019
- TRESCA, R. P e DE ROSE JUNIOR, D.. **Estudo Comparativo da Motivação Intrínseca em Escolares Praticantes e Não Praticantes de Dança.** 2000. *Intrinsic motivation, extrinsic motivation, human behavior dance.* Brasília. 2000.
- MACHADO, P.F..**Sucesso no Leite.** Débora Horn e Bruna de Paula. Piracicaba (SP): Clínica do Leite, 2017.