

**UNIJUÍ- UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL**

**DACEC – DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTÁBEIS,
ECONÔMICAS E DE COMUNICAÇÃO**

Pós-Graduação Lato Sensu MBA em Coaching e Gerenciamento de Pessoas

**ESTUDO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM EMPRESA MULTINACIONAL
FRANCESA DO RAMO DO AGRONEGÓCIO COM ATUAÇÃO NOS ESTADOS DO
RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA**

LUIS CARLOS VOSS PEDRALI

Orientador: Luciano Zamberlan

RESUMO

Para o crescimento e lucratividades das empresas, não basta pensar apenas em tecnologias avançadas e equipamentos, mas também, é preciso que se saiba gerenciar o capital humano. Neste sentido, vem ganhando espaço a preocupação com os colaboradores e com o clima organizacional, levando-se em consideração a motivação, satisfação, e aspectos psicológicos dos mesmos. Nesse sentido, este estudo teve como objetivo identificar as formas pelas quais o clima organizacional interfere no desempenho de um grupo de colaboradores das áreas comercial, industrial e administrativa. Para tanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica para o embasamento teórico e a pesquisa documental com estudo de caso junto a empresa multinacional Timac Agro, por meio de dados coletados na pesquisa de clima organizacional realizada por meio de questionário aplicado a 400 colaboradores da empresa. Buscou-se identificar os pontos de maior fragilidade apontados pelos colaboradores, sendo que mostraram pontos de insatisfação como com os aspectos de motivação atrelados a remuneração, sendo este o ponto em que apresentam maior insatisfação. Além disso, no que se refere as oportunidade de crescimento, as relações que se estabelecem entre os colaboradores, além de outros pontos, atinentes ao clima organizacional. Buscar corrigir estas fragilidades é uma forma de engajar os colaboradores e de oportunizar que haja um clima organizacional positivo e sadio para todos. Além disso, é importante que se desenvolvam constantes pesquisas de satisfação, a fim de verificar o que esta melhorando, sendo corrigido e os pontos que merecem maior atenção.

Palavras-chave: Cultura Organizacional, Clima Organizacional, Gestão, Motivação.

1 INTRODUÇÃO

Hoje em dia o mundo está cada vez mais acelerado e os mercados muito globalizados, cada vez mais as empresas devem estar se adaptando em grande velocidade as demandas de mercado e também as mudanças comportamentais dos seres humanos, novas gerações, ou gerações antigas mudando sua visão trabalhista. Temos uma crescente no número de empresas nas mais diversas áreas o que causa um grande impacto no aumento das concorrências no mercado, com isso também aumento nas ofertas de emprego, com essa realidade os gestores devem estar cada vez mais preparados e adaptados a essa aceleração e adaptação, para contratar e principalmente manter os bons colaboradores ao seu lado, criando um bom clima organizacional no seu ambiente de trabalho.

Se torna fundamental para toda empresa que quer obter sucesso e se manter competitiva no mercado investir na obtenção de um clima organizacional harmonioso, para isso um primeiro passo é entender o clima organizacional da empresa através da gestão de pessoas, e como ferramenta básica de coleta de dados pode-se usar inicialmente a Pesquisa de Clima, que através dos seus resultados permite a empresa identificar as fraquezas e fortalezas e traçar planos de ação em cima destes resultados, trabalho este que deve estar ligado aos gestores de equipes com responsabilidade de melhorar ou manter determinados pontos identificados nas pesquisas e disseminar para os colaboradores. O planejamento estratégico e levantamentos frequentes de clima organizacional através de pesquisas com colaboradores são importantes ferramentas de diagnóstico e mapeamento.

É importante que as empresas façam uma pesquisa de clima organizacional, para mapear os aspectos críticos no ambiente interno a fim de levantar as necessidades, melhorando o ambiente de trabalho. Com esta atitude a empresa eleva bastante o índice de motivação dos funcionários que se sentem participativos, ouvidos e respeitados em suas opiniões. Cada ser humano se motiva por razões diferentes, o que é importante para a organização é que estas razões devem ser coerentes com sua cultura interna, valores e atitudes perante os colaboradores. A empresa onde foi desenvolvida a presente pesquisa trata-se de uma empresa multinacional Francesa do ramo do agronegócio chamada Timac Agro, com foco principal na fabricação e comercialização de fertilizantes agrícolas com presença comercial em mais de 120 países, e fábricas e centros administrativos em mais de 50 países, fundada no ano de 1959, contando hoje com mais de 8.000 colaboradores. No Brasil a empresa atua desde o ano de 1997, possui hoje 1.800 colaboradores, sendo estes 715 na área

comercial (vendas e assistência técnica) e 250 gestores. No Brasil a empresa se divide em 5 grandes áreas geográficas, denominadas dentro da empresa como Zonas: Sul, Sudoeste, Centro-Oeste, Nordeste e Norte. O presente estudo aqui apresentado foi realizado em uma dessas áreas: Zona Sul, que abrange todos colaboradores ligados aos estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

Nesse sentido, o estudo tem como objetivo geral identificar as formas pelas quais o clima organizacional interfere no desempenho de um grupo de colaboradores das áreas comercial, industrial e administrativa e tem como objetivo específico analisar o clima organizacional desta empresa, identificando principalmente as fraquezas, pontos de melhoria, no que se diz respeito a cultura organizacional presente e a motivação geral dos colaboradores. Dentro desta proposta serão apresentados análises bibliográficas sobre os processos da cultura organizacional e do clima. Por fim, será apresentada a pesquisa de clima conduzida na empresa no ano de 2017, ressaltando os aspectos relacionados ao clima e cultura dessa organização correlacionando com o estudo apresentado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentados os principais conceitos relacionados a temática estudada. Tendo em vista que este trabalho discute o clima e cultura organizacional, alguns assuntos serão essenciais para serem explorados mais profundamente. São temas que tornam esse estudo relevante e que serão relatados no decorrer do mesmo.

2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O comportamento organizacional abrange a cultura e o clima organizacional, tendo uma influência direta sobre o desempenho, a motivação e a satisfação dos membros da organização. Uma organização é formada por pessoas, que exercem o trabalho e seu objetivo é o fornecimento de serviços e/ou produtos que resultam em lucro. Ao mesmo tempo em que as pessoas exercem as atividades elas também, tem seu comportamento determinado pela empresa. Diante disso, o comportamento organizacional analisa os indivíduos e suas estruturas. As empresas influenciam aos seus funcionários na busca por estes apresentarem retornos positivos como produtividade, comprometimento e qualidade a instituição, pois desta forma, alcança a competitividade e a lucratividade no mercado em que atuam (OLIVEIRA, 2010).

Dessa forma, o Comportamento Organizacional estuda o comportamento humano com foco nas ações e atos dos indivíduos no ambiente das organizações, na busca pelo aumento da produtividade e na promoção da cultura organizacional (SAMPAIO, 2007).

A partir do momento em que a instituição conhece aos seus colaboradores começa a poder ofertar um ambiente organizacional saudável, livre de conflitos e com uma maior valorização pessoa. Através do conhecimento que a empresa tem, em relação ao comportamento de seus funcionários, é possível promover para eles um ambiente mais saudável, livre de conflitos, de insatisfação e desvalorização profissional (VERGASTA, 2001).

Não podem ser deixadas de lado para o entendimento do comportamento organizacional, duas teorias: a teoria das organizações e a teoria do comportamento micro organizacional. Segundo a teoria das organizações trata de questões relacionadas socioeconômicas como as atinentes a estrutura e as ações desenvolvidas nas organizações. Já a teoria do comportamento micro organizacional o comportamento organizacional analisa as atitudes e os comportamentos dos membros das instituições, ao ponto em que influenciam os sistemas das organizações (STAW, 1984).

Por meio do comportamento organizacional a empresa garante uma maior competitividade no mercado. A partir do momento em que as empresas passam a conhecer o comportamento de seus empregados, passam a ter a oportunidade de gerar neles motivação para que melhor exerçam sua função e adquiram uma maior produtividade (LUZ, 2007).

Segundo Sampaio (2007) o comportamento organizacional gera uma possibilidade de explicação, de previsão e ainda de controle do comportamento dos membros da instituição. Ainda, pensando no que trata o autor, pode ser dito que a finalidade do comportamento organizacional é desenvolver um estudo sobre o comportamento dos membros da organização. Identifica-se a influência da empresa sobre as pessoas ou ainda, o que precisa ser influenciado, voltados para que ocorra uma melhora nos processos a serem desenvolvidos, aumento da produtividade, satisfação e maior comprometimento dos colaboradores e que assim hajam vantagens e lucros para a empresa (LUZ, 2007).

Diversas vantagens podem ser elencadas pelo estudo do comportamento organizacional: aumento da produtividade e da qualidade com conseqüente satisfação dos clientes; Motivação e satisfação com o trabalho por parte dos colaboradores; Melhora nas relações de trabalho com pessoas de diferentes etnias, raça, cor, sexo, entre outros; Fortalecimento entre os membros da equipe; Estimulo para a adequação as mudanças que ocorrem com o tempo e as inovações tecnológicas; Proporciona equilíbrio entre o profissional

e o pessoal e melhora no comportamento ético (SAMPAIO, 2007).

2.1.1 Cultura Organizacional

A cultura organizacional abrange as normas, costumes e valores da instituição. Pode ser entendida como “um sistema de crenças e valores compartilhados e que interagem com as pessoas, as estrutura e mecanismos de controle para produzir as normas de comportamento características daquela organização” (LUZ, 2007, p. 15).

Ainda, como um grupo de pressupostos desenvolvidos para auxiliar nos problemas, e que são passados pelos líderes as novas gerações para que os utilize em novas situações, auxiliando a pensar, sentir e decidir (NASSAR, 2000).

A cultura organizacional não pode ser confundida com a cultura nas organizações, pois enquanto a cultura organizacional é compartilhada pelos membros da empresa por meio de crenças e de valores a cultura na organização é algo em que os membros da organização aprendem e com isso resolvem problemas (LUZ, 2007).

Observa-se que as organizações possuem uma finalidade e precisam por meio dos objetivos definir metas para corresponder a esta finalidade. Neste sentido, a cultura influencia no comportamento dos membros da organização e embasa a tomada de decisões, formando assim a cultura organizacional. A cultura organizacional define uma organização e o comportamento das pessoas. Cria uma forma de pensar, fazer e agir diante dos problemas e na tomada de decisões. É por meio da cultura organizacional que a instituição passa a ter sua própria identidade (CHIAVENATO, 2003).

De acordo com Nassar (2000, p.34) a cultura organizacional:

É o conjunto de valores, crenças e tecnologias que mantém unidos os mais diferentes membros, de todos os escalões hierárquicos, perante as dificuldades, operações do cotidiano, metas e objetivos. Pode-se afirmar ainda que é a cultura organizacional que produz junto aos mais diferentes públicos, diante da sociedade e mercados o conjunto de percepções, ícones, índices e símbolos que chamamos de imagem corporativa.

De acordo com Vergasta (2001) a cultura organizacional passa por uma transformação ao longo da história da instituição e da sociedade como um todo. Por isso, a importância de que haja uma valorização da cultura organizacional, devendo ser estudada e compreendida por todos.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Na atualidade vem ganhando espaço a preocupação com o capital humano, levando-se em consideração a motivação, satisfação, e aspectos psicológicos dos colaboradores, conforme Corrêa (2010).

Pode-se dizer que “o clima constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização” (CHIAVENTO, 2004, p.52). Assim, o clima trata-se do ambiente humano em que as pessoas de uma organização realizam o seu trabalho. O clima organizacional é uma ferramenta gerencial utilizada para expressar os sentimentos de funcionários em relação ao seu trabalho e a empresa como um todo.

O clima organizacional representa a percepção que os colaboradores possuem sobre o seu ambiente de trabalho. Ambientes com um clima organizacional agradável atendem a satisfação e as necessidades dos funcionários, já nos ambientes que o clima organizacional é desagradável há uma sensação de insegurança e a frustração por parte dos colaboradores, pode-se assim, afirmar que a satisfação ou insatisfação que permeia o ambiente de trabalho, relaciona-se com o clima organizacional (LUZ, 2006).

De acordo com Chiavenato (2004, p. 53) “O clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades”.

As organizações não podem ter como seu único foco a satisfação do cliente externo, mas sim, incluir o cliente interno, que é o colaborador, por ele estando o motivado, contribuirá com o atingimento dos objetivos da instituição e com a conquista e bom atendimento das necessidades do cliente externo. Para Kanaane (1994, p. 32) quando se tem um clima que “propicie a satisfação das necessidades de seus participantes e que canalize seus comportamentos motivados para a realização dos objetivos da organização”, se tem um clima que vai propiciar um aumento na qualidade de vida e motivação dos colaboradores.

O clima organizacional possui dimensões, de acordo com Chiavenato (2003), sendo elas: estrutura organizacional que impõem limitações as ações dos colaboradores, por meio de regras, nesta dimensão, identifica-se que o colaborador precisa de liberdade para um clima organizacional agradável; recompensas com o estímulo e incentivo do colaborador; calor e apoio com um clima de cooperação e de companheirismo entre todos; responsabilidade; risco com o estímulo a assumir novos desafios e por fim conflitos com a boa administração dos conflitos que venham a surgir no dia a dia. Por meio destas dimensões as organizações podem criar diferentes climas organizacionais.

De acordo com Araújo e Garcia (2009) contribuem para um clima organizacional positivo a equidade com a justiça e igualdades nas relações, realização com o respeito e o estar bem na organização e ainda, companheirismo com relações amistosas e agradáveis. Um clima organizacional favorável propicia um ambiente motivador e de crescimento pessoal e profissional.

O clima organizacional pode ser bom prejudicado ou ruim, segundo definição de Luz (2006), sendo o clima bom aquele em que o colaborador está motivado e apresenta comprometimento com a organização, já o clima organizacional prejudicado ou ruim apresenta conflitos, rivalidade, alta rotatividade de pessoal sendo um local desagradável para se trabalhar.

O "clima organizacional é um assunto que merece atenção por parte das organizações, principalmente por parte dos gestores de pessoas, devido à contribuição que ele fornece para os resultados" (CHIAVENATTO, 2004, p.448).

Um dos importantes pontos de destaque no estudo do clima organizacional é a sua avaliação, que teve sua origem em 1968 por Litwin e Stinger, mensuração o nível de motivação dos colaboradores, com posterior diagnóstico do estado de saúde da organização.

A avaliação do clima organizacional permite que se façam melhorias no ambiente de trabalho, analisando o clima interno e promovendo correções dos problemas, assim, atendendo as necessidades da organização.

Mede-se o nível de satisfação dos colaboradores, os aspectos positivos e negativos e com isso melhorando o clima, "os estudos sobre clima organizacional são úteis por proverem um diagnóstico geral para a organização, indicando as áreas mais deficitárias" (TORRES E OLIVEIRA, 2007, p.1).

Avaliar o clima organizacional permite encontrar novas informações, conhecer as satisfações e insatisfações, e com isso planejar melhores condições para o ambiente de trabalho e com isso o aumento da qualidade de vida dos colaboradores e conseqüentemente de toda a organização.

Gerenciar o clima organizacional compreende os processos de detectar necessidades, buscar soluções e estratégias para o ambiente de trabalho. Não basta apenas realizar a pesquisa de clima organizacional que seria a primeira etapa de detecção, pois isto faz com que o clima possa vir a piorar, pois a pesquisa gera expectativas nos colaboradores, que se decepcionam ao verem que nenhuma atitude foi tomada pela empresa para mudar aquela situação.

Para garantir a permanência dos colaboradores na organização deve haver uma satisfação com a remuneração, e também com fatores como o ambiente de trabalho e a qualidade de vida como um todo, incumbindo a empresa encontrar meio de fazer com que isto aconteça (LUZ, 2003).

Para que as empresas consigam alcançar crescimento, desenvolvimento e conseqüentemente sua manutenção no mercado de trabalho, o clima organizacional representa um fator essencial, pois assim os colaboradores passam a ter um bom clima e com isso valorizam mais o seu trabalho e conseqüentemente uma melhor produtividade e lucratividade.

2.3 MOTIVAÇÃO

Etimologicamente a palavra motivação possui origem no latim *motivus*, tendo significado “aquilo que movimenta”. Ao longo dos anos tem sido tema de estudos de comportamento, haja vista sua complexidade, buscando compreender os motivos e mecanismos que movimentam aos seres humanos para que pratiquem determinados atos (MAXIMIANO, 2009).

No que se refere a gestão de pessoas os estudos sobre a motivação refletem as razões que levam a prática ou não de atos e comportamentos, a intensidade como ocorrem e a duração (OLIVEIRA, 2010).

De acordo com Vecchio (2012) a motivação humana possui relação com a explicação de motivos que levam as pessoas a realizarem determinados comportamentos. Ressalta ainda, que a motivação sofre variações entre as pessoas e até mesmo na mesma pessoa, em épocas diferentes.

Dentre as características da motivação podem ser citadas a complexidade haja vista que os motivos são baseados no comportamento humano, com uma variação entre os indivíduos e a dinamicidade já que sofre alteração ao longo do tempo, como o seu grau de importância (VECCHIO, 2012).

Cita Vergara (2009) ainda, que a motivação é intrínseca, surgindo da própria pessoa, não dependendo de terceiros. Nasce das necessidades humanas, podendo ser estimulada, incentivada e provocada por vontades externas.

Decorre das necessidades humanas, das metas e objetivos de cada um, formando-se no seu interior, gerando assim, uma identidade motivacional (BERGAMINI, 2008).

A motivação pode ser entendida como a vontade que as pessoas expressam para a prática de atos, na busca por objetivos e pela satisfação de suas necessidades. Dessa forma,

pode-se dizer que a motivação engloba as ideias de esforços, necessidades e de objetivos. Esforços seriam a intensidade na busca por um objetivo, este por vez é algo desejado pelo ser humano e que quando alcançado representa a satisfação de uma necessidade (ROBINS e DECENZO, 2004).

Pode ser compreendida ainda, como os esforços que somados direcionam os seres humanos para que optem pela realização de determinada atividade em detrimento de outra, analisando comportamentos e necessidades apresentadas (GRIFFIN e MOORHEAD, 2006).

Já Maximiano (2019) aponta três aspectos da motivação: direção (objetivo do comportamento); intensidade (o quanto de motivação há naquele ato); permanência (duração a motivação).

Neste mesmo sentido, de satisfação de necessidades, trata Robbins (2000), em que as necessidades são estados internos das pessoas, a busca pela satisfação destas necessidades é a motivação, que gera tensão, tensão esta, que só será aliviada pelos esforços. Havendo a satisfação das necessidades, há a redução da tensão.

Diante deste conceito, a motivação pode ser entendida como um ciclo, em que há uma sequência de atos, iniciando com a insatisfação/necessidade de algo até a satisfação e então o retorno ao estado de equilíbrio (VIEIRA et. al., 2011).

No ambiente do trabalho o administrador precisa ter conhecimento sobre a motivação humana, pois manter os colaboradores motivados os torna confiantes e comprometido para com as suas atividades (CHIAVENATO, 2010).

As pessoas precisam de liberdade na sua atuação, para que possam realizar o seu trabalho da melhor forma, confiando no que elas podem oferecer a organização (BERGAMINI, 2008).

Ainda, de acordo com Bergamini (2008), a motivação se relaciona com a autorrealização, no ambiente do trabalho, com o orgulho que se tem sobre as atividades que realiza. O gestor precisa encorajar e motivar as pessoas.

Para que os funcionários se mantenham motivados é preciso que haja uma administração desta motivação, por parte do gestor, para isso, é preciso que se fale sobre as necessidades que as pessoas tentam satisfazer, compreensão da forma como as pessoas buscam satisfazer as suas necessidades; identificação das compensações as quais as pessoas procuram obter em virtude de seus esforços (MAXIMIANO, 2009).

3 METODOLOGIA

3.1 CLASSIFICAÇÃO DO ESTUDO

As técnicas de coletas de dados podem ser divididas em pesquisa exploratória, pesquisa descritiva e pesquisa explicativa (KLEIN et al., 2015). A pesquisa descritiva é aquela que levanta hipóteses e estabelece relações entre as variáveis, sem que o pesquisador os modifique (BERTUCCI, 2015). Além disso, “expõe as características de uma determinada população e fenômeno, demandando técnicas padronizadas de coleta de dados” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 127).

Já a pesquisa exploratória busca identificar, levantar, conhecer ou descobrir informações (KLEIN et al., 2015). Já a explicativa, busca os porquês dos fenômenos, com a ocorrência dos fatos e suas causas (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Dessa forma, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, ao ponto que descreve e caracteriza as fragilidades identificadas em pesquisa de clima com colaboradores de uma região da empresa Timac Agro.

Utilizou-se, nesta pesquisa, a pesquisa bibliográfica e documental com o estudo de caso, realizado junto a empresa Timac Agro. O estudo de caso analisa algo em específico, em determinada organização, são fenômenos em um contexto da vida real (BERTUCCI, 2015). A pesquisa-ação se refere à solução de problemas coletivos, de forma que o pesquisador atua na resolução do problema (GIL, 2010).

O levantamento de dados trata da interrogação das pessoas sobre determinado comportamento, solicitando informações a elas (PRODANOV; FREITAS, 2013). A pesquisa experimental analisa várias variáveis, de forma que influencia o objeto de estudo (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A pesquisa documental organiza informações dispersas, são materiais que ainda não receberam tratamento (GIL, 2010). Diferentemente da pesquisa documental, a pesquisa bibliográfica é aquela que utiliza materiais cujos dados já receberam tratamento, como livros, revistas, artigos científicos, observando sempre a confiabilidade das fontes consultadas (PRODANOV; FREITAS, 2013).

3.2 COLETA DE DADOS

A amostra é composta por 400 colaboradores que atuam na empresa Timac Agro, na unidade situada na zona sul do Brasil, abrangendo os estados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina, o instrumento utilizado é o questionário dirigido e fechado, com questão descritiva em que se busca identificar o nível de satisfação dos colaboradores, aplicado no período do mês de dezembro do ano de 2017.

3.3 ANÁLISE DE DADOS

Para a pesquisa, foi aplicado um questionário de perguntas fechadas aos colaboradores da empresa multinacional francesa Timac Agro, visando analisar o nível de satisfação dos colaboradores.

Os participantes diante das afirmativas escolhiam entre as seguintes opções: Muito insatisfeito; Insatisfeito; Satisfeito e Muito Satisfeito, a média, leva em consideração todas as opções de respostas e a frequência de cada uma, depois divide esse número pelo total de respondente. A partir dos resultados obtidos criam-se os parâmetros para cada uma das indagações, sendo eles: 9 a 10 muito satisfeito; 7 a 8,9 satisfeito; 5 a 6,9 insatisfeito e menos de 5 totalmente insatisfeito.

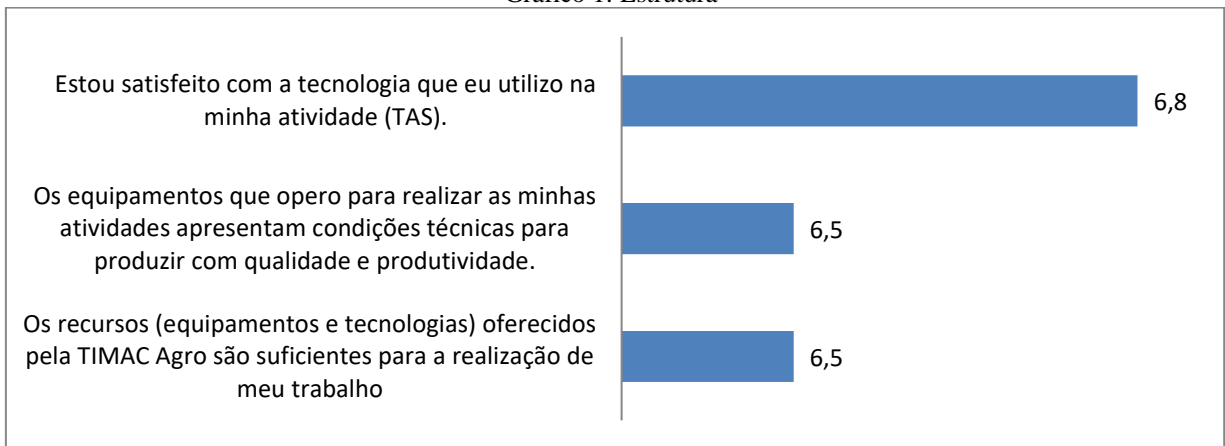
Os dados obtidos foram tabulados e analisados quantitativamente, diante das informações coletadas, identificou-se os pontos que apontavam maior fragilidade na empresa e estes serão observados nos gráficos a seguir.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

As perguntas foram distribuídas nas seguintes categorias: gestão, social, bom clima, estrutura e relacionamento. No que se refere a estrutura os pontos que apresentam insatisfação por parte dos colaboradores foram, de acordo com o Gráfico 1:

Gráfico 1: Estrutura



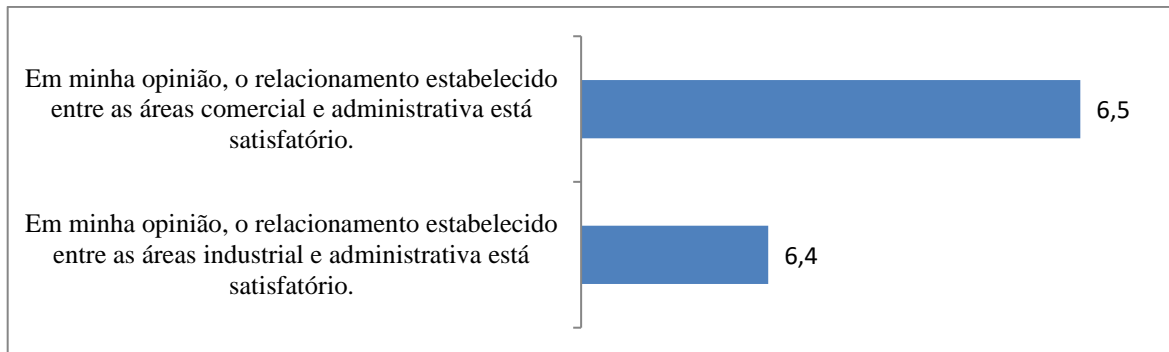
Fonte: o autor, 2019

Observa-se que no que se refere a estrutura mais especificamente equipamentos e tecnologia, os pontos que demonstraram insatisfação por parte dos colaboradores da empresa foram: estou satisfeito com a tecnologia que eu utilizo na minha atividade; os equipamentos que opero para realizar as minhas atividades apresentam condições técnicas para produzir com qualidade e produtividade e os recursos (equipamentos e tecnologias) oferecidos pela Timac Agro são suficientes para a realização de meu trabalho.

No que se refere ao aspecto social - qualidade de vida, os respondentes demonstraram que sentem-se insatisfeitos no que se relaciona a seguinte afirmação: “Sinto-me estressado com o trabalho na Timac Agro a ponto de prejudicar minha saúde”. O estresse com o trabalho pode acarretar varias consequências ao trabalhador e a empresa como um todo, dentre elas pode-se incluir as consequências como ansiedade, depressão, físicas como distúrbios gástricos e nervosismo, já para a organização as consequências são, por exemplo, reclamações, insatisfações e queixas, conforme leciona Chiavenato (2008).

No que tange o relacionamento entre as áreas da empresa, tanto internas como os setores, quanto as de zonas, caracterizadas como unidades da empresa no Brasil, demonstraram os resultados a insatisfação dos colaboradores no que se refere ao relacionamento.

Gráfico 2: Áreas



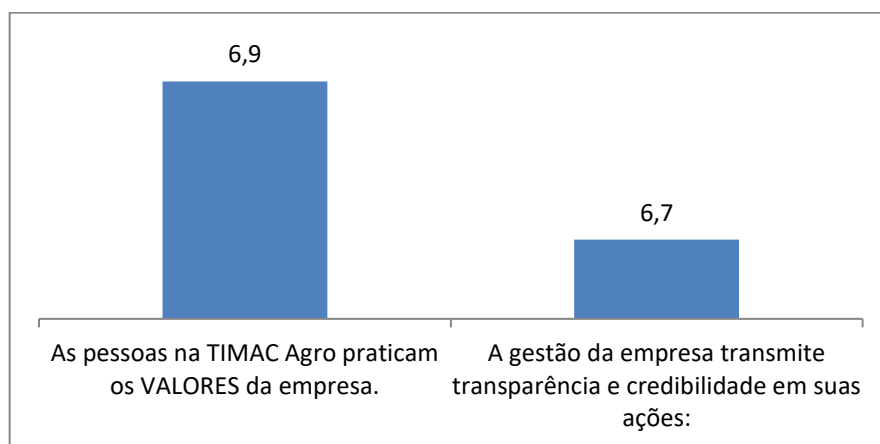
Fonte: elaborado pelo autor, 2019

O relacionamento e as relações que se estabelecem, estão intimamente ligados ao clima organizacional, uma convivência harmoniosa proporciona um clima organizacional favorável e o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno da empresa, trazendo benefícios para a empresa com a colaboração entre as pessoas, maior interesse no trabalho, facilidade de comunicação, relacionamentos entre as pessoas, integração da equipe e assim, a satisfação dos colaboradores.

As questões relacionadas à gestão envolveram temas como: Gestão, Reconhecimento e Valorização; Treinamento e Desenvolvimento; Imagem Timac Agro; Fluxo de Comunicação; Segurança no Trabalho; Remuneração e Benefícios; Crescimento Interno; Percepção RH; Percepção Marketing (MKT).

As insatisfações nos aspectos relacionados a “Gestão Timac Agro” se deram nas afirmações trazidas no Gráfico 3:

Gráfico 3: Gestão Timac Agro



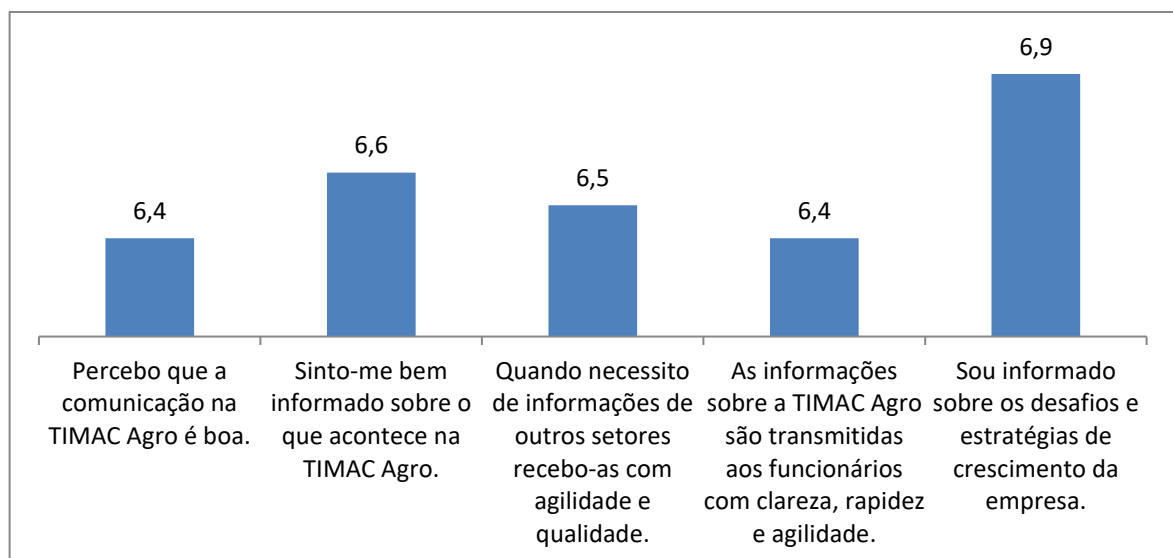
Fonte: elaborado pelo autor, 2019

Quando perguntados se as pessoas praticam os valores da empresa e se há uma transmissão de transparência e de credibilidade nas ações, identificou-se que os colaboradores

se mostraram insatisfeitos. Há uma relação entre os valores individuais e os valores e interesses da organização, para que haja um bom clima organizacional, deve haver um ajustamento entre estes valores e assim haverá uma maior motivação e melhora no clima organizacional.

Quando se fala em clima organizacional e satisfação dos empregados no ambiente de trabalho, fala-se em um espaço em que as pessoas se sintam motivadas a desenvolver suas funções, em que haja uma influência positiva, um reconhecimento e valorização das atividades que vem sendo prestadas (BEZERRA, 2011). Isto não é observado pelos colaboradores que participaram da pesquisa, tendo eles demonstrado-se insatisfeitos nestes aspectos.

Gráfico 4: Fluxo de comunicação TIMAC AGRO

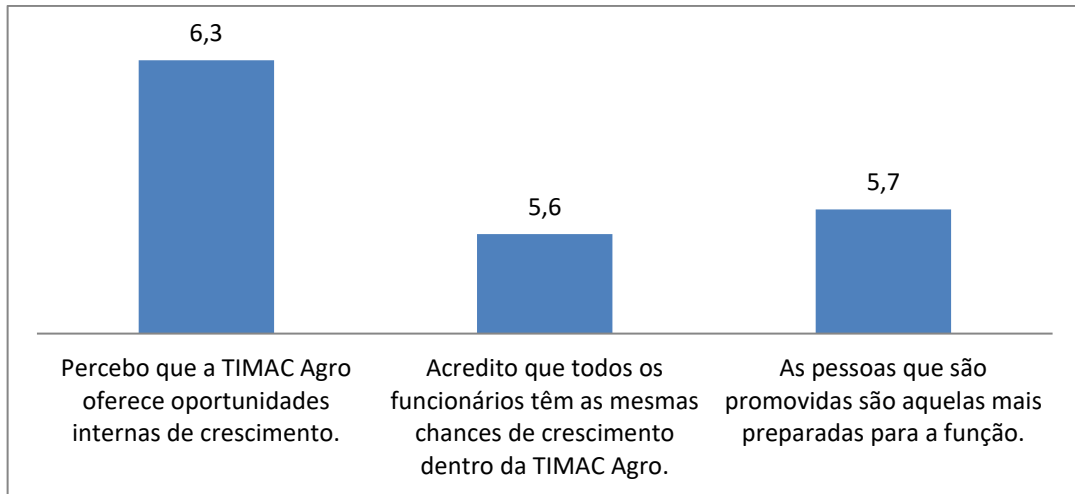


Fonte: elaborado pelo autor, 2019

Quanto à percepção de marketing a insatisfação foi demonstrada frente a seguinte afirmativa: “Os materiais e ferramentas desenvolvidos pelo MKT regional facilitam/ajudam o meu trabalho (filmagens, anuário, materiais de depoimentos de clientes, tabelas, pastas etc.)”.

Oportunidades de crescimento contínuo influenciam na qualidade de vida no trabalho, de forma que possibilitam aos colaboradores possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal. Os dados referentes às oportunidades de crescimento interno, coletados na pesquisa podem ser vistos no Gráfico 5:

Gráfico 5: Crescimento interno



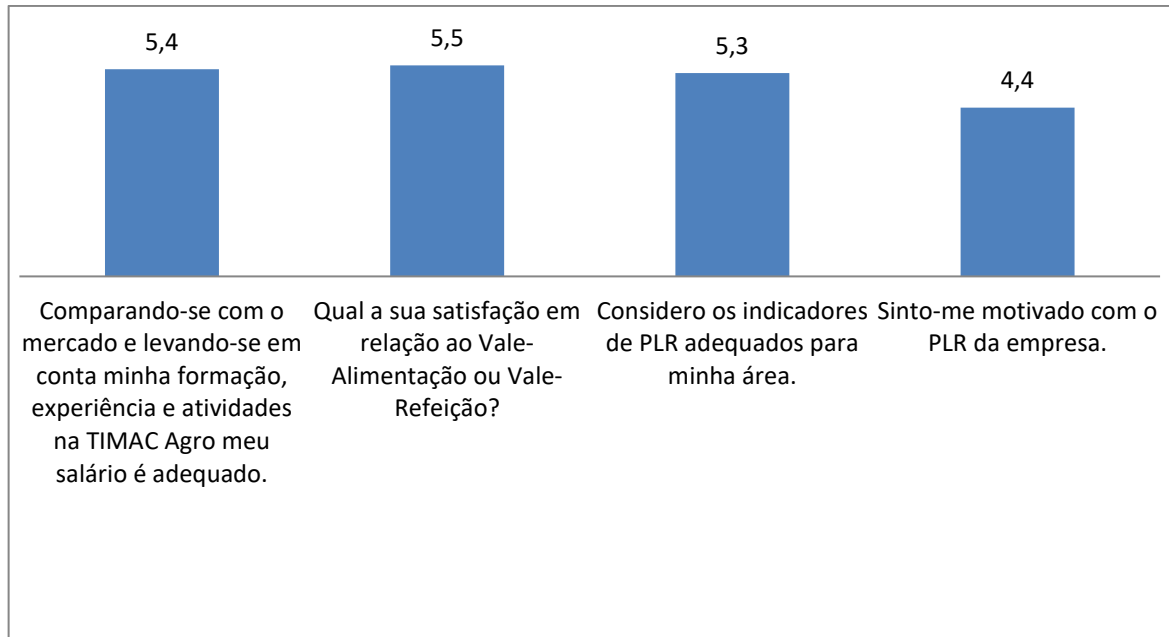
Fonte: elaborado pelo autor, 2019

O crescimento na empresa Timac Agro, conforme pode ser visto no Gráfico 5, do ponto de vista dos colaboradores possui pontos de insatisfação, como quando indagados sobre o oferecimento de oportunidades internas de crescimento, chances iguais de crescimento entre todos e promoções.

Dentre as teorias da motivação esta a teoria da equidade, que vem de encontro com a insatisfação apresentada pelos colaboradores, ao ponto em que se refere a ideia que indivíduo possui sobre equidade e justiça e a partir disso se motiva. De acordo com “a sensação de tratamento justo, ou equidade, pode atuar como estímulo poderoso para aumentar ou diminuir o empenho” (VECCHIO, 2012, p. 81). A base da motivação, segundo esta teoria esta na tensão de equidade que há nas relações, o temor da injustiça, causa influência no esforço que dedica para a atividade (MAXIMIANO, 2009).

Nos aspectos atinentes a remuneração e benefícios ofertados pela empresa, identificou-se os pontos de maior insatisfação entre os funcionários, sendo inclusive em um dos pontos tratados encontrada a resposta “totalmente insatisfeitos”, conforme Gráfico 6:

Gráfico 6: Remuneração e benefícios



Fonte: elaborado pelo autor, 2019

O Gráfico 6 retrata que os participantes demonstraram-se totalmente insatisfeitos com a Participação nos Lucros ou Resultados-PLR da empresa, no que se refere à motivação que esta traz eles. Além disso, insatisfeitos na questão relacionada à adequação do salário, satisfação com o vale alimentação ou vale refeição e indicadores da PLR. Uma compensação justa e adequada é segundo o modelo de Walton (1973) um dos fatores que relacionam-se a qualidade de vida no trabalho, e para tanto, depende de uma remuneração adequada ao trabalho e qualificação da pessoa, equilíbrio das remunerações entre os colaboradores, o que o autor chama de equidade interna e a equidade externa com o equilíbrio que ocorre com as remunerações comumente pagas no mercado de trabalho para aquela atividade prestada.

Além disso, pode ser citada a teoria da expectância com uma relação entre o esforço e o resultado esperado. São as escolhas realizadas pelos sujeitos para que alcance determinado fator. No ambiente do trabalho, possui uma vasta utilização, já que une a relação de esforço com o rendimento, dando um maior enfoque a ideia de motivação do trabalhador (ALVES FILHO, 2012). Dessa forma, o esforço realizado nas atividades é compensado com a remuneração, sendo que quando não se entende o colaborador ser a mesma adequada gera a desmotivação no ambiente de trabalho

4.4 SUGESTÕES A PARTIR DO RESULTADO

Os colaboradores que estão muito satisfeitos com o seu trabalho tendem a apresentar atitudes positivas com relação a ele, por outro lado aqueles colaboradores insatisfeitos, tendem a apresentar atitudes negativas. Uma visão positiva do trabalho melhora a produtividade do trabalhador, além de caracterizar a vontade que ele tem na busca pelo seu sucesso e o da empresa (ROBBINS, 2002).

Diante da pesquisa realizada na empresa Timac Agro foram identificados diversos pontos em que os colaboradores demonstraram insatisfação e para que haja uma maior motivação e satisfação dos trabalhadores é importante que ocorram atitudes por parte da empresa, modificando estas percepções que eles têm na atualidade.

Observou-se na pesquisa que os principais pontos que trazem insatisfação dos trabalhadores refere-se a qualidade de vida no trabalho, como estresse, relacionamento estabelecido entre as áreas industrial, administrativa e comercial, falta de união, falta de prática dos valores da empresa e de transparência e de credibilidade nas ações, reconhecimento e a valorização do profissional e do trabalho realizado, oportunidades de crescimento, remuneração e benefícios ofertados pela empresa.

Como sugestões de melhoria para a empresa, sugere-se o uso das ferramentas citadas por Limongi França (2011), voltadas a gestão de qualidade de vida no trabalho, são elas: utilização dos indicadores predeterminados para o levantamento da satisfação dos colaboradores; diagnóstico do clima organizacional; grupos de trabalho voltados a gestão da qualidade de vida no trabalho; relatórios de análise do estresse e da insatisfação; pesquisas de opinião sobre os mais diversos aspectos da empresa e avaliações constantes de desempenho. O uso de indicadores de qualidade de vida proporciona que se viabilize uma capacidade estratégica, gerencial e operacional, para as questões atinentes a qualidade de vida no trabalho.

O estresse advindo do trabalho pode ser administrado e reduzido seguindo algumas mudanças de comportamento por parte do colaborador, como: planejamento das suas atividades; exercícios físicos regulares contribuindo para a saúde física e mental; boa alimentação; meditação e relaxamentos com técnicas como a yoga; psicoterapia e psicanálise, conforme destaca Chiavenato (2008).

5 CONCLUSÃO

Analisar o clima organizacional por meio de pesquisas de satisfação é uma forma de conhecer e de melhorar a satisfação dos colaboradores, desenvolver estratégias de gestão e assim melhorar o desempenho da organização, assim a pesquisa de satisfação pode ser considerada uma importante ferramenta estratégica de gestão.

Identificou-se que na empresa objeto do estudo os colaboradores mostraram pontos de insatisfação como com os aspectos de motivação atrelados a remuneração, sendo este o ponto em que apresentam maior insatisfação. Além disso, no que se refere as oportunidade de crescimento, as relações que se estabelecem entre os colaboradores, além de outros pontos, atinentes ao clima organizacional. Buscar corrigir estas fragilidades é uma forma de engajar os colaboradores e de oportunizar que haja um clima organizacional positivo e sadio para todos.

Na pesquisa de clima organizacional realizada junto a empresa objeto de estudo foram realizadas perguntas distribuídas nas seguintes categorias: gestão, social, bom clima, estrutura e relacionamento. Dentro de cada uma das categorias identificou-se pontos em que os colaboradores demonstravam um maior nível de insatisfação.

No que se refere a estrutura estes pontos foram relacionados a tecnologia utilizada nas atividades, as condições técnicas dos equipamentos, e a suficiência dos recursos oferecidos pela empresa para o desempenho das atividades. No aspecto social - qualidade de vida, os respondentes demonstraram que sentem-se insatisfeitos no que se relaciona ao estresse e o quanto é prejudicial a saúde. No que tange o relacionamento entre as áreas da empresa, tanto internas como os setores, quanto as de zonas, caracterizadas como unidades da empresa no Brasil, demonstraram os resultados a insatisfação dos colaboradores.

Nas questões relacionadas à gestão, reconhecimento e valorização; treinamento e desenvolvimento; imagem timac agro; fluxo de comunicação; segurança no trabalho; remuneração e benefícios; crescimento interno; percepção rh; percepção marketing (mkt), foram os pontos em que houveram as afirmações de maior insatisfação dos colaboradores.

Quando perguntados se as pessoas praticam os valores da empresa e se há uma transmissão de transparência e de credibilidade nas ações, também, identificou-se que os colaboradores se mostraram insatisfeitos. Nos aspectos atinentes a remuneração e benefícios ofertados pela empresa, identificou-se os pontos de maior insatisfação entre os funcionários, sendo inclusive em um dos pontos tratados encontrada a resposta “totalmente insatisfeitos”.

Para o crescimento das empresas, elas devem procurar manter as pesquisas de satisfação entre os seus colaboradores, pois independente de máquinas e de tecnologias a mão de obra humana é a principal ferramenta a serviço das organizações. Por meio das pesquisas as empresas conseguem monitorar a percepção que vem sendo obtida pelos colaboradores, os pontos de muita satisfação e de total insatisfação. É importante que com os resultados obtidos a empresa esteja disposta a agir com os resultados, ver os pontos que precisam de mais atenção e de melhoras e então melhorá-los.

A busca pela satisfação dos trabalhadores no ambiente corporativo deve ser um dos principais focos das empresas, o colaborador que esta satisfeito com a empresa, produz mais e com mais qualidade o que é de grande importância para o crescimento e lucratividade das instituições.

Esta pesquisa não buscou exaurir a temática objeto de estudo, propondo para estudos futuros um acompanhamento dos resultados obtidos e do que vem sendo feito pelas empresas para melhorá-los.

6 REFERÊNCIAS

ALVES FILHO, Antonio. **Motivação para o trabalho**: um estudo com os profissionais de saúde das unidades básicas de saúde do município de Natal RN. 2012. 197 f. Tese (Doutorado em Psicologia, Sociedade e Qualidade de Vida) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

ARAÚJO, Luis César; GARCIA, Adriana, **Gestão de Pessoas: estratégia e integração**. 2. Ed.- São Paulo: Atlas, 2009

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (tcc)**. São Paulo: Gen, 2015.

BEZERRA, Aline. **Clima organizacional: fatores que influenciam na empresaxyz**, 2011

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

CHIAVENATO, I. **Gerenciando Pessoas**. 3ª ed. São Paulo: Makron Book, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CORRÊA, Kenneth. **História da Pesquisa de Clima Organizacional**. 2010. Disponível em: <<http://www.administracaoegestao.com.br/pesquisa-de-clima-organizacional/page/6>>. Acesso em: 28 de abr. 2019

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRIFFIN R. W ; MOORHEAD G. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Editora Ática, 2006.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações: O homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.

KLEIN, Amarolinda Zanela. **Metodologia de pesquisa em administração: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2015

LIMONGI FRANÇA, A. C. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2011

LUZ, Ramsés Antundes. **Ergonomia e Qualidade de vida no trabalho**. SABERES. Jaraguá do Sul, v.2, n.3, p. set/dez, 2007.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

MAXIMIANO, Antônio Cesar A. **Fundamentos de Administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Teoria Geral da Administração: da Revolução Industrial Revolução Digital**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASSAR, P. **História e cultura organizacional**. Revista Comunicação Empresarial, n. 36, 2000.

OLIVEIRA, Marco A. **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010.

PRODANOV, C. C. **Manual de metodologia científica**. 3. ed. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2006.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013

ROBBINS, Stephen P. **Administração: mudanças e perspectivas**. Tradução de Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2000.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Person Education: Prentice Hall, 2002

ROBBINS, Stephen Paul; DECENZO, David A. **Fundamentos da Administração: conceitos essenciais e aplicações**. Tradução de Robert Brian Taylor. 4ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

SAMPAIO, K. **Comportamento Organizacional - Princípios**. Publicação para Pós Graduação, FTC – Vitória, Maio 2007.

STAW, B. M. **Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variables**. *Annual Review of Psychology*, v. 35, p. 627-666, 1984.

TORRES, Elvia Florêncio; OLIVEIRA, José Arimatés. **A influência do clima organizacional no alcance da efetividade organizacional em indústrias do setor alimentícios utilizando o modelo ASH**. Rio de Janeiro-RJ,2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br>>. Acesso em: 28 abr. 2019

VECCHIO, Robert P. **Comportamento organizacional**. Tradução de Roberto Galman. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_VERGASTA, Patrícia D.. **Cultura e aprendizagem organizacional**. 2001. Disponível em: <<https://www.terraviva.pt/enseada/5831/trabalho/t20001310.html>>. Acesso em: 28 abri. 2019.

VIEIRA, Keila Furtado et al. **A utilidade dos indicadores da qualidade**. J. Bras. Patol. Med. Lab, Rio de Janeiro, v. 47, n. 3, p.2001-2010, jun. 2011

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?** *Sloan Management Review*, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

7 ANEXOS

7.1 QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA DE CLIMA FRUTO DESTE TRABALHO.

1. RELACIONAMENTO	
Gestor e Subordinado	
1 -	Meu gestor imediato tem habilidade para coordenar a equipe.
2 -	Meu gestor imediato se interessa em conhecer minhas opiniões e ideias.
3 -	Meu gestor imediato me explica as razões que existem por trás das ordens e decisões importantes.
4 -	Meu gestor imediato me orienta e me ajuda na realização das minhas tarefas.
5 -	Meu gestor imediato é uma pessoa empenhada na busca de resultados.
6 -	Meu gestor imediato deixa claro o que espera do meu trabalho (metas e responsabilidades).

7 -	Meu gestor imediato informa a equipe sobre as mudanças que estão ocorrendo na empresa.
8 -	Meu gestor imediato sabe demonstrar como posso contribuir para os objetivos da empresa.
9 -	Meu gestor imediato confia em mim para fazer a TIMAC Agro crescer na minha região/área.
10 -	O meu gestor imediato incentiva a prática dos VALORES da TIMAC Agro.
11 -	O meu gestor imediato pratica os VALORES da TIMAC Agro.
12 -	Tenho confiança de que meu Diretor Geral (Patrão Zona) ou Diretor Zona Brasil possa fazer com que a TIMAC Agro cresça cada vez mais.
13 -	Tenho confiança de que o Presidente possa fazer com que a TIMAC Agro cresça cada vez mais.
96 -	Tenho confiança de que o Gerente da minha área ou RAF possa fazer com que a TIMAC Agro cresça cada vez mais na nossa área de atuação.
110 -	Tenho confiança de que meu Patrão País possa fazer com que a TIMAC Agro cresça cada vez mais.
117 -	Tenho confiança de que meu Diretor Industrial possa fazer com que a TIMAC Agro cresça cada vez mais.

Áreas

14 -	Percebi melhorias no relacionamento entre as áreas depois da última pesquisa.
15 -	Percebi melhorias entre os setores da minha unidade depois da última pesquisa.
97 -	Em minha opinião, o relacionamento estabelecido entre as áreas industrial e administrativa está satisfatório.
98 -	Em minha opinião, o relacionamento estabelecido entre as áreas comercial e administrativa está satisfatório.
99 -	Em minha opinião, o relacionamento estabelecido entre as Zonas e a Zona Brasil está satisfatório.
100 -	Percebi melhorias no relacionamento entre as Zonas e a Zona Brasil depois da última pesquisa.

Colegas

16 -	Em meu setor existe trabalho em equipe.
17 -	O relacionamento entre as pessoas do meu setor de trabalho é bom.
18 -	Percebo que meus colegas buscam resolver problemas no dia a dia.
19 -	Quando encontro dificuldades no dia a dia, meus colegas estão dispostos a me ajudar/orientar.

2. ESTRUTURA

Equipamentos e Tecnologia

20 -	Os recursos (equipamentos e tecnologias) oferecidos pela TIMAC Agro são suficientes para a realização de meu trabalho.
21 -	Os equipamentos que opero para realizar as minhas atividades apresentam condições técnicas para produzir com qualidade e produtividade.
22 -	Quando tenho problemas com o uso de equipamentos/tecnologias/sistemas tenho o suporte necessário.
111 -	Estou satisfeito com a tecnologia que eu utilizo na minha atividade (TAS).
112 -	A tecnologia TAS agrega valor para a minha atividade.

Ambiente Físico

101 -	O ambiente (estrutura) disponível para realizar o meu trabalho é satisfatório.
102 -	A minha equipe de trabalho preocupa-se em manter o ambiente limpo e organizado.
103 -	As condições físicas ATUAIS (limpeza, temperatura, nível de ruído e iluminação) do meu local de trabalho são fatores que ajudam em meu desempenho.

3. BOM CLIMA

Engajamento

23 -	Eu contribuo para um bom clima de trabalho na TIMAC Agro.
------	---

24 -	Sinto-me totalmente comprometido em relação ao trabalho que executo na TIMAC Agro.
25 -	A TIMAC Agro realmente me inspira a dar o melhor de mim no desempenho do meu trabalho.
26 -	Percebi melhorias no clima de trabalho depois da última pesquisa.
27 -	As pessoas na TIMAC Agro envolveram-se ativamente na construção das melhorias internas.

Pertencimento

28 -	Sinto orgulho em dizer que trabalho na TIMAC Agro.
29 -	Gosto do trabalho que executo na TIMAC Agro.
30 -	Sinto-me totalmente adaptado em relação ao trabalho que executo.
31 -	Para mim seria muito difícil sair da TIMAC Agro.
32 -	Indicaria um amigo a trabalhar na TIMAC Agro.
33 -	Em momento de dificuldades do dia a dia, percebo que a empresa torna-se mais unida.
34 -	Quanto mais tempo se trabalha na TIMAC Agro, mais a gente se sente parte dela.
35 -	Percebo que o trabalho que faço na TIMAC Agro contribui para a empresa atingir seus resultados.

4. SOCIAL

Qualidade de Vida

36 -	A TIMAC Agro é uma empresa que promove a qualidade de vida e o bem-estar de seus funcionários.
37 -	Consigo equilibrar minha vida profissional e pessoal.
38 -	Sinto-me estressado com o trabalho na TIMAC Agro a ponto de prejudicar minha saúde.

5. GESTÃO

Gestão TIMAC AGRO

39 -	Conheço os Valores da TIMAC Agro:
40 -	Identifico-me com os VALORES da TIMAC Agro.
41 -	As pessoas na TIMAC Agro praticam os VALORES da empresa.
42 -	Os gestores da TIMAC Agro praticam os VALORES da empresa.
43 -	Os gestores da TIMAC Agro incentivam a prática dos VALORES da empresa.
44 -	O nível de pressão que existe na TIMAC Agro é adequado para a minha função.
45 -	O nível de cobrança com relação ao atingimento de metas/resultados é adequado:
46 -	A gestão da empresa transmite transparência e credibilidade em suas ações:
47 -	As mudanças que ocorrem na Gestão da TIMAC Agro contribuem para a evolução da empresa:

Reconhecimento e Valorização

48 -	Os bons resultados alcançados por mim em meu trabalho são reconhecidos na TIMAC Agro.
49 -	Considero-me valorizado dentro da TIMAC Agro.

Treinamento e Desenvolvimento

50 -	Considero o processo de integração na TIMAC Agro satisfatório.
51 -	Os treinamentos que recebi tem sido suficientes para a realização do meu trabalho.
52 -	Considero que os treinamentos oferecidos pela TIMAC Agro são muito bons.
53 -	Consigo aplicar no meu dia a dia os treinamentos que recebi.
54 -	O meu gestor imediato me motiva e me orienta a participar dos treinamentos oferecidos pela TIMAC Agro.
55 -	Busco me aperfeiçoar e qualificar em relação ao trabalho que executo na TIMAC Agro.
56 -	Os gestores da TIMAC Agro se interessam em saber quais os treinamentos necessários para a equipe.
57 -	A TIMAC Agro realmente se preocupa com o desenvolvimento e aprendizado dos funcionários.

Imagem TIMAC AGRO

58 -	Considero que a imagem da TIMAC Agro perante meus colegas de trabalho é muito boa.
59 -	Eu transmito uma boa imagem da TIMAC Agro para as pessoas.

60 -	Percebo que a TIMAC Agro é uma empresa que se preocupa com a sua imagem.
104 -	Considero que a imagem da TIMAC Agro perante os clientes é muito boa.

Fluxo de Comunicação TIMAC AGRO

61 -	Percebo que a comunicação na TIMAC Agro é boa.
62 -	Sinto-me bem informado sobre o que acontece na TIMAC Agro.
63 -	Sinto-me bem informado sobre o que acontece na minha área/setor.
64 -	Recebo as informações necessárias para o bom andamento do meu trabalho.
65 -	Quando tenho dúvidas sobre qualquer assunto a respeito da TIMAC Agro, sei onde encontrar a resposta.
66 -	Quando necessito de informações de outros setores recebo-as com agilidade e qualidade.
67 -	As informações sobre a TIMAC Agro são transmitidas aos funcionários com clareza, rapidez e agilidade.
68 -	Estou satisfeito com os veículos de comunicação interna da empresa (Ex.: Acontece.com.br; Informando Você):
69 -	Sou informado sobre os desafios e estratégias de crescimento da empresa.

Segurança no Trabalho

70 -	A TIMAC Agro se preocupa com as condições de segurança no trabalho.
71 -	Recebo todas as informações necessárias sobre as normas de segurança no trabalho.
72 -	Meus colegas de trabalho seguem todas as normas de segurança exigidas pela TIMAC Agro.
73 -	Estou comprometido com o Programa de segurança STOP na TIMAC Agro.
74 -	Percebo mudanças no comportamento de segurança das pessoas após o Programa de segurança STOP.
75 -	Sinto que meu gestor se preocupa em aplicar os ensinamentos do Programa de segurança STOP.
105 -	Estou satisfeito com as ações de saúde e segurança realizadas na minha unidade (Ex.: Campanha de vacinação, SIPAT).

Remuneração e Benefícios

76 -	Comparando-se com o mercado e levando-se em conta minha formação, experiência e atividades na TIMAC Agro meu salário é adequado.
77 -	Tenho um bom entendimento sobre os meus benefícios.
78 -	Qual a sua satisfação em relação ao Plano de Saúde?
79 -	Qual a sua satisfação em relação ao Plano Odontológico?
106 -	Qual a sua satisfação em relação ao Vale-Alimentação ou Vale-Refeição?
107 -	Considero os indicadores de PLR adequados para minha área.
108 -	Sou informado mensalmente sobre os indicadores de PLR.
109 -	Sinto-me motivado com o PLR da empresa.
118 -	Qual a sua satisfação em relação ao Refeitório da empresa?
119 -	Qual a sua satisfação em relação ao transporte oferecido pela empresa.

Crescimento Interno

80 -	Percebo que a TIMAC Agro oferece oportunidades internas de crescimento.
81 -	Acredito que todos os funcionários têm as mesmas chances de crescimento dentro da TIMAC Agro.
82 -	As pessoas que são promovidas são aquelas mais preparadas para a função.
83 -	Caso eu me interessasse por uma oportunidade interna e me sentisse preparado eu me candidataria à vaga.
84 -	Recebo avaliações referentes ao meu desempenho na TIMAC Agro.

Percepção RH

85 -	Sinto-me à vontade para falar com a equipe de RH quando necessito.
86 -	Quando necessito da equipe de RH sou bem atendido.
87 -	Confio nas informações transmitidas pelo RH da TIMAC Agro.
88 -	Conheço as atividades do RH da TIMAC Agro.

Percepção MARKETING

113 -	Quando necessito de algum apoio técnico e procuro o Supervisor de Marketing, ele(a) me fornece informações de qualidade:
114 -	Estou satisfeito com os treinamentos conduzidos pelo Supervisor de Marketing.
115 -	Os materiais e ferramentas desenvolvidos pelo MKT regional facilitam/ajudam o meu trabalho (filmagens, anuário, materiais de depoimentos de clientes, tabelas, pastas etc.)
116 -	Consigo aplicar no meu dia a dia os treinamentos conduzidos pelo Supervisor de Marketing.