

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

LUAN JONATAN BETT

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DO QUADRO OPERACIONAL DE UMA EMPRESA
DE ALIMENTOS DA REGIÃO SUL DE SANTA CATARINA**

CRICIÚMA

2017

LUAN JONATAN BETT

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DO QUADRO OPERACIONAL DE UMA EMPRESA
DE ALIMENTOS DA REGIÃO SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel, no curso de Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Msc. Nelson Savi.

**CRICIÚMA
2017**

LUAN JONATAN BETT

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DO QUADRO OPERACIONAL DE
UMA EMPRESA DE ALIMENTOS DA REGIÃO SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado para obtenção do grau de
Bacharel, no curso de Administração de
Empresas da Universidade do Extremo
Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Msc. Nelson Savi.

Criciúma, 27 de Novembro de 2017.

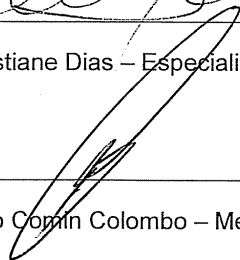
BANCA EXAMINADORA



Prof. Nelson Savi – Mestre – UNESC – Orientador



Prof. Cristiane Dias – Especialista - UNESC



Prof. Tiago Comin Colombo – Mestre - UNESC

**CRICIÚMA
2017**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado forças nestes anos de curso. A minha mãe Ivonir Frassão que me criou sozinha desde pequeno me dando muito amor e carinho e também a meus irmão que amo muito.

Um agradecimento especial a minha esposa Michele Pereira Kammer que esteve ao meu lado em todos os momentos nesta caminhada tão difícil que é a graduação.

E a todos os colegas e professores que me ajudaram a crescer e me aprimorar profissionalmente.

RESUMO

BETT, Luan Jonatan. **Análise do nível de motivação do quadro operacional de uma empresa de alimentos da região Sul de Santa Catarina.** 2017. 66 folhas. Monografia do curso de Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC, Criciúma.

O estudo presente tem por finalidade analisar o nível de motivação do quadro operacional de uma empresa de alimentos situada no Sul de Santa Catarina. Tendo os dados sido coletados por meio de um questionário na aplicação de uma pesquisa de clima organizacional, sendo uma pesquisa bibliográfica buscando - se conhecer o que já se foi publicado acerca do tema por outros autores, como por exemplo: comunicação; cultura organizacional; clima organizacional; cargos e salários; liderança; motivação. Trata-se também de uma pesquisa descritiva e de campo a qual se busca junto aos profissionais da empresa avaliar fatores que fazem parte do clima organizacional como um todo, com uma abordagem qualitativa. Os resultados da pesquisa demonstraram que existem muitos pontos desfavoráveis na empresa, esta, portanto, deve se atentar em especial as categorias que apresentaram altos índices de insatisfação perante seus profissionais. Observando que tais índices implicam diretamente na motivação, produtividade, eficiência e eficácia de seu quadro funcional. O clima organizacional se faz cada vez mais importante nas organizações, a empresa tem que conhecer onde estão seus pontos fortes e fracos perante seus primeiros clientes que são os colaboradores que nela atuam. Ao término desta monografia podem-se observar os fatores preponderantes tanto negativos, como positivos na empresa estudada e assim, se fez possível apontar sugestões de melhorias em vários aspectos, satisfazendo o objetivo proposto pelo autor.

Palavras-Chave: Motivação. Clima Organizacional. Insatisfação. Satisfação.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Gênero (1).....	33
Figura 2 - Estado civil (2)	34
Figura 3 - Faixa etária (3).....	34
Figura 4 - Formação educacional (4)	34
Figura 5 - Tempo de empresa (5).....	35
Figura 6 - Existe política de treinamento e aperfeiçoamento na organização? (7)....	35
Figura 7 - A organização oferece oportunidade para o seu desenvolvimento e crescimento profissional? (10).....	36
Figura 8 - Os membros da equipe participam juntamente com seu superior das decisões que afetam o trabalho? (8)	36
Figura 9 - Seu superior imediato é receptivo às sugestões de mudança? (11).....	37
Figura 10 - O superior imediato incentiva o trabalho em equipe? (14).....	37
Figura 11 - Você considera que seu trabalho é avaliado pelos seus superiores de forma justa? (18)	37
Figura 12 - Você respeita seu supervisor/coordenador/gestor/gerente? (34)	38
Figura 13 - Em sua opinião, existe um bom relacionamento entre os membros da equipe seja no âmbito pessoal ou profissional? (6).....	38
Figura 14 - Os colegas de trabalho realizam suas atividades de forma integrada e ajudam-se mutuamente? (12)	39
Figura 15 - O clima de trabalho entre a equipe é bom? (19)	39
Figura 16 - Você considera a empresa um bom lugar para trabalhar? (9)	40
Figura 17 - Você Indicaria um amigo para trabalhar na empresa? (33)	40
Figura 18 - O superior imediato tem facilidade de se relacionar com seus subordinados? (15)	41
Figura 19 - A organização é aberta a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos profissionais? (16)	41
Figura 20 - As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas? (24).....	41
Figura 21 - Você conhece todos os procedimentos e os realiza de maneira eficiente? (28).....	42
Figura 22 - Você conhece plenamente a missão e a visão da empresa? (30)	42
Figura 23 - As condições ambientais do seu local de trabalho são satisfatórias quanto à higiene? (22)	43
Figura 24 - As condições ambientais de seu local de trabalho são satisfatórias quanto à ventilação? (32).....	43
Figura 25 - Você está satisfeito com o trabalho que realiza? (13).....	44
Figura 26 - Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado? (27)	44
Figura 27 - Seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional? (23)	45
Figura 28 - Tenho liberdade para fazer o meu trabalho da forma como considero melhor? (20).....	45

Figura 29 - É você quem organiza sua rotina de trabalho para melhor aproveitamento de suas atividades? (21).....	46
Figura 30 - Você considera sua remuneração adequada ao trabalho que realiza? (17).....	46
Figura 31 - Você acha que a empresa remunera adequadamente os funcionários? (35).....	47
Figura 32 - A qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade? (31)	47
Figura 33 - Os funcionários da empresa sentem-se seguros quanto à estabilidade no emprego? (26).....	48
Figura 34 - Você gostaria de trabalhar em outro departamento/setor da empresa? (29).....	48
Figura 35 - Você se sente apto para assumir maiores ou mais responsabilidades? (25).....	49
Figura 36 - Análise geral de satisfação das categorias	50
Figura 37 - Análise geral de insatisfação das categorias	51

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estruturação público-alvo.....	31
Quadro 2: Síntese do delineamento da pesquisa.....	32

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 AS ORGANIZAÇÕES E AS PESSOAS.....	14
2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL	14
2.2.1 Cultura Organizacional	15
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	16
2.4 PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS	16
2.4.1 Recrutamento E Seleção	17
2.4.2 Treinamento E Desenvolvimento	18
2.4.3 Rotatividade	19
2.4.4 Remuneração	20
2.5 COMUNICAÇÃO	21
2.6 LIDERANÇA.....	23
2.7 MOTIVAÇÃO	26
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	29
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	29
3.1.1 Pesquisa Descritiva	29
3.1.2 Pesquisa de Campo	30
3.1.3 Pesquisa Bibliográfica	30
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E POPULAÇÃO ALVO	30
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	31
3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	31
3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	32
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	33
4.1 CATEGORIA 01: PERFIL DOS PROFISSIONAIS	33
4.2 CATEGORIA 02: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	35
4.3 CATEGORIA 03: LIDERANÇA.....	36

4.4 CATEGORIA 04: RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	38
4.5 CATEGORIA 05: IMAGEM DA EMPRESA	39
4.6 CATEGORIA 06: COMUNICAÇÃO	40
4.7 CATEGORIA 07: CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO.....	42
4.8 CATEGORIA 08: REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	43
4.9 CATEGORIA 09: VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	44
4.10 CATEGORIA 10: AUTONOMIA.....	45
4.11 CATEGORIA 11: REMUNERAÇÃO	46
4.12 CATEGORIA 12: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	47
4.13 CATEGORIA 13: ESTABILIDADE NO EMPREGO	48
4.14 CATEGORIA 14: CARREIRA.....	48
4.15 CATEGORIA 15: RESPONSABILIDADE	49
4.16 ANÁLISE GERAL DOS DADOS.....	49
4.17 SUGESTÕES DE MELHORIAS	52
5 CONCLUSÃO	55
APÊNDICE(S).....	61

1 INTRODUÇÃO

A motivação pode ser considerada como um estado psicológico dos profissionais, onde englobam as disposições, vontades e interesse em alcançar ou realizar um objetivo pré-disposto. Quando se afirma que uma pessoa esta motivada para realizar uma determinada tarefa, significa que a mesma esta disposta a realizar o trabalho que lhe foi proposto (MAXIMIANO, 2004).

Cada pessoa se motiva de forma divergente das outras, tendo variados padrões, valores e comportamentos, sendo que um objetivo pode motivar um profissional e em outro profissional trazer desmotivação (ANTUNES, 2005).

Pessoas e empresas vivem em dependência uma das outras, as pessoas para alcançar cargos e sucessos almejados, já as empresas necessitam da força humana para execução de seu operacional e produção, possibilitando assim que a organização alcance seus objetivos propostos (CHIAVENATO, 1999).

Faz-se necessário que as empresas motivem cada vez mais seus profissionais para que o crescimento organizacional ocorra, e com a grande concorrência de mercado nos dias atuais se necessita de colaboradores com alto índice de motivação para se buscar o melhor resultado possível e ganharem força perante os concorrentes.

O setor de alimentos é um setor forte no Brasil, representando 13% da mão de obra empregada no país, além de ser responsável por 9% da massa salarial Brasileira (SEBRAE, 2016).

Estando a empresa, objeto de estudo em questão inserida no setor industrial alimentício, por meio destes conceitos ela procura estar cada vez mais evoluindo em seu setor de produção, para se ter um aumento cada vez maior em suas vendas e sua produtividade, e para alcançar resultados cada vez melhores se faz necessário entender o clima motivacional de seus profissionais.

Deste modo o estudo proposto terá como objetivo geral compreender a motivação do quadro operacional para a qualidade na produção, partindo de uma situação problema que é descobrir quais fatores influenciam na motivação de seus colaboradores.

Tendo como expectativa que os resultados desta pesquisa possam identificar ações que contribuam para que os colaboradores trabalhem com uma

maior motivação, refletindo na produtividade, qualidade e crescimento da empresa e dos colaboradores.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

As empresas em sua grande maioria têm uma tendência em comparar o baixo desempenho de seus membros com a falta de treinamento, ou até mesmo pela má escolha no quadro de pessoal, porém quando ocorre o desligamento deste pessoal e o desempenho não evolui, a organização deve estudar o real motivo deste desânimo, sendo interessante aplicar pesquisa motivacional do quadro de colaboradores, obtendo retornos e posteriormente tratando o mal que atingi a organização (LUZ, 2003).

Deste modo, faz-se necessário conhecer a mente de seus profissionais, e seus pensamentos em relação à organização e os mais variados aspectos. Fazendo assim o entendimento das necessidades e realizar melhorias na empresa tanto na parte física, quanto na parte motivacional, trazendo assim para a empresa resultados positivos nos produtos e serviços realizados ao seu público alvo (LUZ, 2003).

Pode-se identificar que as organizações são dependentes de seus empregados na busca de seus objetivos. Identificando na análise e pesquisa motivacional um instrumento de importância na avaliação da motivação dos colaboradores que são as principais peças deste jogo.

A empresa a ser estudada está inserida no ramo de alimentos do Sul de Santa Catarina. Onde será analisado e estudado o setor de expedição que conta com 24 colaboradores.

Por meio da avaliação da motivação, é possível identificar variáveis que influenciam na motivação dos empregados tanto positivos quanto negativos que estão afetados a produção, desempenho profissional e após toda esta avaliação promover melhorias na motivação.

Deste modo, surge a situação problema a seguir: Quais fatores influenciam a motivação dos colaboradores para a qualidade na produção em uma empresa de alimentos situada na região Sul de Santa Catarina?

1.2 OBJETIVOS

Objetivo é o alvo a ser alcançado. “O objetivo do trabalho científico é a afirmação daquilo que se quer alcançar com o estudo”. (ACEVEDO, NOHARA, 2010, p.28).

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender a motivação do quadro operacional para a qualidade na produção em uma empresa de alimentos da região sul de Santa Catarina.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar o perfil dos funcionários da empresa;
- b) Verificar os fatores que promovem a motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho;
- c) Verificar os fatores que promovem a desmotivação dos colaboradores no ambiente de trabalho;
- d) Apresentar sugestões de melhorias para a motivação do quadro operacional, para a busca da qualidade no processo produtivo.

1.3 JUSTIFICATIVA

A criação do presente trabalho pode ser justificada pelo fato da necessidade das organizações entenderem os fatores que estão influenciando a motivação seus empregados, pelo fato de que esses fatores influenciam o rendimento do trabalho, submetendo-se a queda de produção e rendimento do trabalho proposto entre demais fatores que possam trazer prejuízo ou desperdício para a empresa.

Para que seja criado um ambiente de trabalho ideal, com qualidade de vida e satisfação de seus profissionais tanto na parte pessoal quanto na parte profissional, as empresas devem promover um clima saudável entre os empregados,

motivando-os e satisfazendo suas necessidades, sendo a empresa quem ganha com pessoal motivado, ganha em qualidade e produtividade de seus empregados.

Torna-se relevante o estudo citado para o desenvolvedor da pesquisa devidos os desafios que podem ser encontrados no decorrer da pesquisa por ser um tema de forte impacto nas empresas, para a Universidade que terá em seus arquivos mais um trabalho que ajudara em futuras pesquisas de mesma temática, e de grande relevância para a organização que será aplicada a pesquisa, compreendendo deste modo os aspectos motivacionais do seu setor de expedição.

Tornando-se ainda oportuno esse trabalho para a empresa, pois a mesma muitas vezes encontra dificuldades para a realização de ações para manutenção e motivação de seus colaboradores.

Para finalizar, o estudo apresenta-se viável, pois o aluno possui acesso direto a empresa e ao setor onde recolherá opiniões, dados e informações, a fim de analisar atitudes e comportamento dos colaboradores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nas seções a seguir foi elaborada a contextualização teórica para embasamento e conhecimento na aplicação da pesquisa.

2.1 AS ORGANIZAÇÕES E AS PESSOAS

As pessoas formam organizações a fim de alcançarem os objetivos comuns, e com o passar do tempo e estas organizações sendo bem sucedidas elas tendem a crescerem e com este crescimento elas requerem um maior número de pessoas para executarem suas atividades (CHIAVENATO, 2002).

Toda organização é formada pelas pessoas, dependendo delas para que ocorra o sucesso e o desenvolvimento da organização. Existe a necessidade de ocorrer uma cooperação dos profissionais da empresa para poder encontrar e alcançar os objetivos e desenvolver a organização (FARACO, 2007).

Segundo Chiavenato (2002, p.73), “As organizações dependem das pessoas para proporcionar-lhes o necessário planejamento e organização, para dirigi-las e controlá-las e para fazê-las operar e funcionar”.

Para Maximiano (2004, p.21), “Uma organização é um sistema de trabalho que transforma recursos em produtos e serviços”.

A cooperação dentre todas as partes é o que faz uma organização existir e alcançar o sucesso (BARNARD, 1971).

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Teixeira (2002, p.572), “Gerenciar o clima organizacional não é uma tarefa supérflua, e sim uma das responsabilidades estratégicas do corpo gerencial”.

O clima organizacional mostra o ambiente interno que existe entre os membros da empresa e está ligado ao seu grau de motivação, sendo o clima organizacional favorável quando satisfaz as necessidades pessoais e eleva a moral de todos e se torna desfavorável quando causa frustração em seus profissionais (FARACO, 2007).

Segundo Chiavenato (2000, p.314), “O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento”.

Quando o clima organizacional da empresa é bom seus funcionários tendem a serem proativos, buscam inovações, partilham idéias com todos, agem com um sentimento de orgulho por pertencerem a aquela organização. Por contrapartida quando o clima é ruim os colaboradores fazem o mínimo preciso, não buscam ajudar a empresa, e estas atitudes por muitas vezes reflete em aumento do absenteísmo e rotatividade (LACOMBE, 2005).

Conforme Chiavenato (2002, p.95), “Na verdade, o clima organizacional influencia o estado motivacional das pessoas e é por ele influenciado”.

A empresa tem que estar sempre buscando um diagnostico de seu clima organizacional para que por meio disto se consiga saber se seu colaborador está satisfeito ou não quanto as suas atividades desempenhadas (LUZ, 2003).

Para Simcsik (2001, p.312), “O clima organizacional tem relação com o clima psicológico, ambiental, financeiro, social, político e religioso, além de receber uma influência íntima da cultura organizacional”.

2.2.1 Cultura Organizacional

Todas as organizações possuem uma cultura organizacional que se caracteriza por seus valores, suas políticas, normas e comportamentos de seus funcionários (GIL, 2014).

Para Dias (2003, p.42), “Uma organização se mantém unida, coesa, por meio da cultura organizacional, que expressa os valores ou ideias sociais e crenças que os membros da organização chegam a compartilhar”.

A cultura organizacional mostra o conjunto de normas, crenças, valores que norteiam a empresa como um todo e seus funcionários, a cultura é como se fosse à personalidade da empresa e é ela que molda todas as atitudes que os colaboradores apresentam em determinadas situações (DIAS, 2003).

Um dos temas mais delicados a ser abordado no campo da Administração é o da cultura organizacional, pois envolvem pontos que as empresas muito valorizam e que dão o norte de sua existência. Tem-se que notar que as empresas

que buscam uma maior flexibilidade em sua cultura tende a ter maiores condições de desenvolvimento, se comparadas aquelas que apresentam uma cultura mais rígida (GIL, 2014).

O clima organizacional se conota muito do que os próprios funcionários percebem da empresa podendo todos serem influenciados por fatores internos e externos, já a cultura organizacional busca mais a parte histórica da organização, sua missão, seus valores e suas origens (FLEURY, 2002).

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Uma parcela da vida das pessoas acontece dentro das empresas, sendo assim se faz normal que os funcionários queiram se identificarem com suas organizações a que prestam serviços, e para que estes colaboradores sejam cada vez mais produtivos eles precisam se sentirem importantes para a empresa e terem todas as condições mínimas necessárias para realização de suas tarefas (GIL, 2001).

“A qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio do seu trabalho na organização” CHIAVENATO (2004, p.448).

Cada vez mais todos da organização devem estar inseridos no contexto de qualidade de vida no trabalho e não somente a parte operacional, mas também a gerencia e direção, estando todos imbuídos num processo de melhorias em questões de saúde e segurança no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

2.4 PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS

O processo de gestão de pessoas é a função que busca fazer com que as pessoas cooperem entre si para alcançarem tanto os seus objetivos pessoais quanto o da empresa (GIL, 2014).

Existem pelo menos seis processos básicos na gestão de pessoas sendo eles, o processo de agregar pessoas que visa à inclusão dos novos funcionários à organização, o segundo processo que busca a aplicação das pessoas demonstrando as atividades que o novo funcionário irá desempenhar na empresa, o

terceiro que é o de recompensar os colaboradores, o quarto processo que busca o desenvolvimento das pessoas, o quinto processo que é o de manter os funcionários e o sexto processo que é o de monitoramento de seu quadro de profissionais (CHIAVENATO, 1999).

Faz-se cada vez mais notório nas organizações que se substitua a presença do chefe e entre o líder, pois no universo empresarial atual as pessoas são o principal patrimônio da empresa e o líder tem o poder e a capacidade de fazer que seus colaboradores se sintam motivados a desempenharem suas funções da melhor maneira possível (GAVA, 2015).

2.4.1 Recrutamento e Seleção

Conforme Chiavenato (2002, p.197), “Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”.

Nas empresas se faz existentes dois tipos de recrutamento, o externo e o interno. Tendo o recrutamento interno como vantagens que seu custo de admissão é praticamente zero, e se faz mais fácil recrutar profissionais com maiores qualificações. Já o recrutamento externo tem por positivo trazer pessoas com novas idéias e pensamentos para a organização (LACOMBE, 2005).

Recrutamento é o processo que visa atrair pessoas interessadas às vagas abertas na organização (GIL, 2001).

“A seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal” Chiavenato (2002, p.223).

A seleção é a parte que visa detectar o candidato mais apto para a vaga ofertada, levando em conta toda a história, cultura, missão e valores da organização (LACOMBE, 2005).

“A seleção caracteriza-se pela investigação, junto aos aprovados pelo recrutamento, dos melhores candidatos. É também um processo de pesquisa, porém, realizada com maior profundidade” AQUINO (1980, p.164).

Um dos grandes desafios para as empresas atualmente é o processo de recrutamento e seleção, pois se está cada vez mais difícil atrair e reter talentos para a organização (FRANCO, 2002).

2.4.2 Treinamento e Desenvolvimento

De acordo com a definição de Chiavenato (2007), o treinamento nada mais é que um processo onde visa educar em curto prazo utilizando processos organizados e ordenados sendo que os profissionais aprendem com um propósito já definido. Já o desenvolvimento de profissionais é um processo de educar que visa o longo prazo, tendo procedimentos ordenados e organizados sendo voltados para as gerencias, para aprenderem conhecimentos conceituais e teóricos para vários propósitos. De forma geral o treinamento e o desenvolvimento diferenciam em quatro pontos: o que é aprendido; como é aprendido; como a aprendizagem ocorre; e quando a aprendizagem ocorre.

“Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicada de maneira sistemática e organizada” (CHIAVENATO, 2002, p, 497).

Segundo Gil (2001, p.121), “Treinamento é o meio para adequar cada pessoa a seu cargo, com vista nos alcances dos objetivos da organização”.

Para Chiavenato (1999 p.295), “Treinamento é o processo de ensinar aos novos empregados às habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos”.

De acordo com Lacombe (2005), o treinamento é qualquer atividade que vem a contribuir e elevar as condições das pessoas de exercerem uma atividade, aumentando sua capacidade de exercício de sua função.

Conforme Gil (2001, p.121),

“Desenvolver pessoas não significa apenas proporcionar-lhes conhecimentos e habilidades para o adequado desempenho de suas tarefas. Significa dar-lhes a formação básica para que modifiquem antigos hábitos, desenvolvam novas atitudes e capacitem-se para aprimorar seus conhecimentos, com vista em tornarem-se melhores naquilo que fazem.”

As empresas não podem ver o treinamento apenas como uma serie de cursos e eventos, o treinamento deve ser visto como uma contribuição para a capacitação de seus profissionais. Elevando a moral, eficácia e eficiência

melhorando o ambiente de trabalho, a produtividade e a empresa em si, (FRANÇA, 2007).

O treinamento pressupõe uma troca de informações e conhecimentos entre aprendiz e instrutor, aprendizes são os profissionais que se encontram em qualquer nível da hierarquia de uma organização, apresentando necessidades de aprendizagem, já os instrutores, são as pessoas que se encontram em qualquer nível da organização com capacidade e experiência em determinado processo, sendo capazes de passarem seus conhecimentos aos aprendizes, (CHIAVENATO, 2007).

Opaloski (2014) afirma que as organizações estão em constantes processos de mudanças, sendo necessário cada vez mais ter profissionais habilitados e preparados para as mudanças, fazendo se assim importante o treinamento e o desenvolvimento de seus profissionais.

O treinamento é mais orientado tendo como foco o presente, já o desenvolvimento tem como visão os cargos que serão ocupados no futuro, (GIL, 2001). Assim sendo necessário a empresa identificar qual se faz necessário para cada situação.

2.4.3 Rotatividade

Rotatividade conforme Chiavenato (2002) define o número de profissionais que entram e sai de uma organização diante de um período analisado, expressa geralmente em porcentagem, expressando índices mensais ou anuais, dando a possibilidade de comparações e diagnosticar das causas da rotatividade.

O índice de rotatividade igual ou próximo de zero não deve ser desejável pela organização, demonstrando um estado de rigidez total, com profissionais e organização acomodada. Porém o índice de rotatividade muito elevado também não deve ser buscado pela empresa, pois reflete uma entropia da organização. Pode ser considerado um índice de rotatividade ideal em uma empresa, aquela rotatividade onde a empresa consiga reter seus profissionais de boa qualidade e aos poucos substituir os profissionais que apresentem distorções em seus desempenhos, (CHIAVENATO, 2002).

A análise da rotatividade de uma organização deve ser básica para que se possa ter uma previsão das disponibilidades de recursos humanos. Fazem-se importantes às análises dos dados de rotatividade para ter um delineamento dos programas de administração de carreiras, planejamento de sucessão e sistemas de avaliação. Se tornando ainda mais relevantes estes dados quando a rotatividade é indesejada, sendo o desligamento por iniciativa do profissional, (MANZINI, 1987).

Chiavenato (1999), afirma que a rotatividade não é uma causa, mas sim o efeito das variáveis internas e externas. Podendo ser as variáveis externas: a situação de oferta e procura das empresas, as oportunidades no mercado, a conjuntura econômica. As variáveis internas encontram-se o estilo de gerencia, política salarial e de benefícios, oportunidades de crescimento que a organização oferece aos profissionais, os relacionamentos, também as condições do trabalho e do ambiente.

2.4.4 Remuneração

De acordo com França (2007) a remuneração pode ser entendida como a recompensa que uma pessoa ganha para realizar serviços em um determinado ambiente. Mais que o salário, a remuneração engloba a remuneração variável que são, por exemplo: as participações nos resultados, lucros e ações da organização e outros benefícios, como: seguro de vida, assistência medica, vale transportes, e etc.

“Remuneração é o pacote de recompensas quantificáveis que um empregado recebe pelo seu trabalho”, (CHIAVENATO, 1999, p.224).

Marras (2002, p.3), “Remunerar é uma das principais funções da organização; por essa razão, esta sempre mereceu especial atenção dos acionistas, dirigentes e administradores de empresas”.

De acordo com Chiavenato (2002) a remuneração tradicional por ser fixa, não consegue obter o poder de motivar os profissionais a dar o seu melhor na execução das tarefas. A remuneração variável é o motivo pelo qual os profissionais dão o melhor de si dos desempenhos de suas tarefas, assim levando a empresa ao aumento de sua produtividade. Vários nomes são dados para a remuneração variável. Mas o desenho do programa de remuneração varia de cada empresa,

porém mantém sempre o mesmo propósito, sendo colocar colaboradores como um aliado junto com a empresa, lutando para alcançar os mesmos objetivos.

Chiavenato (2002), também afirma que a remuneração variável tem a flexibilidade como uma de suas vantagens, pois podem ser implantadas varias metas, independente do que a empresa pretende melhorar.

Conforme Lacombe (2005) a remuneração inadequada é um dos fatores que mais desmotiva os profissionais, afetando além de seu nível material, também o seu psicológico. Tornando-se assim quase que regra ocorrer certa coerência entre as remunerações dadas ao pessoal de uma mesma organização.

França (2007), assegura que deve ocorrer um grande gerenciamento sobre a remuneração, para que assim seja mantido um bom relacionamento entre empregado e empregador, tornado assim a gestão da remuneração algo importante dentro da área de recursos humanos e gestão de pessoas.

Segundo Lacombe (2005, p.146), “As pessoas tendem a se auto avaliar com benevolência e a julgar que merecem uma remuneração maior do que aquela considerada adequada pela empresa”. Sendo assim necessário que a organização avalie bem a remuneração que esta ofertando a seus profissionais e também comparar com as praticadas no mercado.

2.5 COMUNICAÇÃO

Na visão de Casagrande (2010), é um processo no qual ocorre uma troca de informações, antigamente a comunicação era uma questão de sobrevivência. Sendo considerada nas empresas a mesma forma, existindo a necessidade de haver comunicação, tornando os profissionais informados, surgindo deste modo a comunicação interna, podendo ser considerada essencial para as organizações.

Passar informação e ter compreensão de outra pessoa é o processo da comunicação. A comunicação ocorre por meio das transações entre pessoas, possibilitando as pessoas compartilharem ideias, fatos, sentimentos, pensamentos e também conhecimentos. A comunicação envolve no mínimo duas pessoas, sendo uma a que envia a mensagem e a outra que recebe a mensagem (CHIAVENATO, 2002).

Gil (2001) afirma que com o decorrer dos avanços da tecnologia ocorreu varias mudanças nas organizações, sendo os avanços da comunicação a responsável pelas verdadeiras revoluções. Um belo exemplo é o telefone que hoje em dia é móvel e podem transmitir mensagens gráficas ao contrario de antigamente que eram fixos e só transmitiam mensagens faladas. A mais notável de todas as capacidades humanas é a comunicação, sendo necessário a gerencia da mesma pelas organizações.

Para compreender a comunicação existem três conceitos básicos, sendo: dado, informação e comunicação. O dado é o registro feito de um determinado acontecimento. A informação é o conjunto de dados apresentando um significado reduzindo a incerteza. E a comunicação é quando essa informação é transmitida para os demais. Comunicar nada mais é que compartilhar uma determinada comunicação com varias pessoas (CHIAVENATO, 2003).

Para Pimenta (2006) a comunicação é de extrema importância para o agrupamento humano, sem a comunicação não seria possível estabelecer relações com grupos humanos, independente de ser grupo de trabalho, familiares ou comerciais. Tavares (2007) também afirma a importância da comunicação em qualquer processo administrativo, devendo ser trabalhada de forma planejada, sendo a base existencial de qualquer empresa.

As informações transmitidas por meio da comunicação podem ser formais ou informais, outras podem subir ou descer na hierarquia da empresa. A comunicação organizacional tem alguns defeitos como a interpessoalidade, no decorrer do processo da comunicação as informações podem sofrer alterações, fazendo com que a informação chegue divergente das geradas inicialmente (CHIAVENATO, 2003).

Para Gil (2001) existem diferenças entre informar e comunicar, sendo a comunicação o ato de tornar algo comum a todos e o ato de informar é algo que engloba a pessoa que retém a informação e a pessoa que a transmite. Tornando necessário que quem comunica tenha capacidade de falar, mas principalmente capacidade de interagir com o receptor de informação e informar da forma clara que seja de fácil entendimento.

Cabendo a cada gestor fazer que a comunicação organizacional circule nas três direções: sendo essas direções: para os lados, para cima e para baixo.

Deixando a comunicação clara e de fácil compreensão a todos os membros da equipe (MAXIMIANO, 2004).

Saber comunicar na visão de Gil (2001) deveria ser uma habilidade dominada por todos os gestores, sendo que na grande maioria das vezes ocorre a necessidade de expressar-se oralmente ou então se comunicar com um grupo de pessoas. Apesar de que a comunicação seja desenvolvida quase que de forma natural no ser humano, é uma capacidade fundamental, sendo que muitos não têm a capacidade de se comunicar de forma clara. O gestor que não tem a capacidade de comunicar confundiu facilmente o ato de informar com o ato de comunicar.

2.6 LIDERANÇA

Liderar é um dos papéis dos administradores. Quem consegue desempenhar este papel de líder, consegue influenciar o comportamento de seus liderados. Sendo que a motivação e a capacidade de liderar estão ligadas. Líderes e liderados dependem um do outro para obter resultados positivos, onde os liderados dependem dos seus líderes para que alcancem as metas traçadas, do mesmo modo os líderes dependem de seus liderados. Os liderados sentem-se motivados quando os interesses próprios de suas necessidades são semelhantes dos propostos pelos líderes (MAXIMIANO, 2004).

Cardoso (2014), afirma que a liderança vem ganhando papel de destaque como práticas inovadoras nas organizações, trazendo consigo a motivação dos profissionais, colocando-os como parceiros para alcance das metas organizacionais deixando de lado a visão de que os profissionais são apenas um bem para a empresa. Torna-se necessário para ser um líder saber interagir com as pessoas analisando que é por meio delas que as organizações conseguem realizar suas ações.

No mercado atual existe a necessidade de que os líderes vejam as pessoas como profissionais e não simples empregados, mostrando que todos na organização estão em busca dos mesmos objetivos, tornando-se todos um só. A liderança baseia-se na animação e prestígio pessoal de seus profissionais (GIL, 2001).

A liderança é considerada um processo social que está presente nas mais variadas situações, sendo elas: no esporte, na escola, na família, no trabalho, na vida pública ou privada. Se observar todas estas variadas situações, nota-se que todas as pessoas podem influenciar as demais, sendo assim todos têm potencial para se tornar um líder (FRANÇA, 2002).

De acordo com Gil (2001), o processo de liderar é complexo, existindo assim três abordagens diferentes sobre a liderança. Na primeira a liderança é observada como uma combinação de traços pessoais. A segunda abordagem beneficia o comportamento do líder, e a terceira observa as condições que determinam a eficiência e eficácia da liderança que variam conforme a situação organizacional.

O poder e a liderança são elementos que estão ligados um com o outro no processo de influenciar pessoas. Sendo que o poder vem da força para o direcionamento dos sistemas e das situações das organizações por meio de seus recursos. Pode-se identificar alguns poderes utilizados nas organizações: o poder da recompensa, poder de especialização, o poder legítimo, poder coercitivo e poder de informação. A liderança foca a utilização de alguns desses poderes ou até mesmo a combinação desses poderes. Em organizações, equipes ou em qualquer outro tipo de grupo social a aplicação dos poderes citados tende a criar padrões e responsabilidades sociais rigorosas, possibilitando o controle dos indivíduos, quando estes poderes não conseguem controlar os indivíduos ocorrem fatos que podem marcar a história da instituição, acarretando graves consequências humanas, sociais e políticas (FRANÇA, 2002).

Gil (2001) afirma que todos os gestores devem atuar sempre como líderes, observando que a liderança é a forma de direção que se baseia no prestígio pessoal e na aceitação dos subordinados nas organizações.

As pessoas são influenciadas pelos líderes por meio do poder que eles têm, existindo três tipos de poderes: O poder legítimo, sendo o poder que é dado pela posição ocupada pelo líder na organização. O poder referente, sendo aqueles que se tornam líderes por meio de exemplos e por último o poder do saber, sendo o poder que se baseia nos conhecimentos que o líder tem em determinados assuntos (LACOMBE, 2005).

Gabriel (2014), analisa o tema liderança e afirma que nos últimos tempos é um assunto com uma grande abordagem e vem gerando bastantes conflitos, cada vez mais esta sendo exigidos pessoas capacitadas para ocuparem cargos de liderança, tendo assim se adaptarem as mais variadas e constantes mudanças.

O líder deve estar sempre olhando para frente, assim mostrando a direção na qual pretende conduzir a organização ou setor. O líder é aquele que exerce influencias nos subordinados, orientando-os a atingir as metas, passando a sua visão de forma clara aos demais, possibilitando que todos entendam os objetivos a serem alcançados (BATEMAN; SNELL, 2006).

Dias (2003) afirma que a liderança esta dentro do campo da cultura, sendo que a liderança acontece dentro de algumas ocasiões, depende muito das condições onde se encontra.

A liderança de uma empresa conforme Lacombe (2005), deve ser capaz de alcançar as metas almejadas por meio de seus profissionais liderados, sendo papel do líder ordenar, motivar, comandar e persuadir seus liderados. Buscando encontrar a melhor maneira de agir e interpretar cada momento com cada pessoa, visando o alcance dos objetivos da organização.

Cada organização traça uma linha básica com o modelo ideal de liderança, e após traçar esta linha iniciam-se os programas de desenvolvimento gerencial que busca os objetivos propostos, e complementa-las com características pessoas de cada líder, sendo proposto pela empresa os valores fundamentais e os direcionamentos que seu líder deve seguir, porem permitindo que cada líder possa complementar este direcionamento com suas características pessoais (MARRAS, 2005).

Conforme o pensamento de França (2002) conclui-se que a liderança é uma metodologia na qual os lideres buscam junto aos demais componentes do grupo, alcançar as metas e objetivos propostos por meio da informação e comunicação, controle e soluções de conflitos e também por meio da motivação do grupo. Sendo também executada com a intenção de direcionar os profissionais a aceitarem serem liderados. Um líder só permanece líder enquanto atender as expectativas de seus liderados.

2.7 MOTIVAÇÃO

Conforme Chiavenato (2003), A motivação é um método psicológico que se torna importante no entendimento do comportamento dos seres humanos junto a personalidade e aprendizagem. A motivação atua junto a outros processos mediadores do ambiente. A motivação depende muito da persistência, direção e intensidade dos esforços que uma pessoa executa para atingir os objetivos. Para a existência da motivação é necessário ser estimulada pelos indivíduos e também pelos colegas de trabalho e as gerencias.

Aquino (1980) afirma que no trabalho a motivação traz espírito positivo, permitindo ao individuo a realização de suas tarefas em seu pleno potencial. A motivação pode ser considerada como a gasolina interior utilizada para enfrentar os desafios encontrados no decorrer do trajeto percorrido na organização.

A motivação impulsiona a pessoa para executar uma ação, também definida como uma necessidade do individuo, considerando-a como um impulso ou uma necessidade ela vem de dentro dos indivíduos (FRANÇA, 2002).

Cada indivíduo tem suas necessidades, desejos ou até mesmo prioridades, sendo assim o que motiva uma pessoa pode não motivar outra pessoa. Cabe a cada organização criar as condições para que crie vários tipos de motivação para atingir todos os profissionais. Todo individuo possui algum tipo de motivação, porem muitos buscam a motivação fora da empresa, porem a empresa precisa descobrir e trazer a motivação de seus colaboradores para dentro da organização (LACOMBE, 2005).

Uma das metas básica dos gerentes é motivar os profissionais para que exerçam suas funções com forca total. Metas, feedbacks e incentivos são os elementos mais comuns nas teorias motivacionais (WAGNER III; HOLLENBECK, 2003).

Conforme pensamentos de Gil (2001) a origem da motivação vem da necessidade de um individuo, dependendo muito da força de seus motivos, sendo os motivos quem impulsionam os individuos a terem comportamentos peculiares. Os motivos podem ser considerados as necessidades, desta forma as necessidades das pessoas são o que as motivam a terem determinadas atitudes.

As metas e necessidades são quem dirigem os processos motivacionais. As metas podem ser positivas como interesses pessoais, reconhecimento, elogios promoções ou aumento salarial, e também tem as metas negativas que são no caso às críticas e desinteresse pessoal. Sendo que as metas positivas são atrativas enquanto as metas negativas fazem com que as pessoas tentam evitá-las. Existem necessidades fisiológicas, psicológicas ou sociológicas. A necessidade de alimentar-se é uma necessidade fisiológica. As necessidades de autoestima são as necessidades psicológicas e as necessidades sociológicas são as necessidades de convivência em grupo e interação social (CHIAVENATO, 2005).

Vergara (2003) afirma que não existe um padrão na motivação. Uma atividade pode motivar algumas pessoas porem para outras podem fazer com que se sintam desmotivadas, ocorre essa diferença devido às pessoas terem valores diferentes, interesses distintos, necessidades diferentes e demais diferenças. Trabalhar com essa diferença deve ser uma arte que os gestores devem dominar, devendo ter sensibilidade para compreender essas diferenças, assim tornando sua tarefa mais fácil.

Segundo França (2002), a estratégia gerencial nos processos de motivação de RH propõe que deve ocorrer um entendimento da motivação, encontrando a forma de entendimento de cada profissional, possibilitando assim que os gestores tenham em suas mãos conhecimentos sobre os fatores de motivação de seus profissionais. Após o conhecimento de seus profissionais tenta-se conciliar os objetivos pessoais com os objetivos da organização. Desta forma os profissionais não são manipulados pelos gestores, mas sim estabelece uma parceria com eles, sendo que cada um utiliza seus objetivos e habilidades para juntos buscarem o sucesso objetivado pela organização.

Maximiano (2004), a motivação no trabalho torna-se um estado de disposição psicológica, proporcionando vontade e interesse em realizar os objetivos. Quando uma pessoa esta motivada para o trabalho, quer fazer que esta com disposição favorável para realizar o trabalho/tarefa que será repassada.

Antunes (2005) também afirma que a motivação diferencia em cada pessoa, diferenciando-se em padrões, valores e de pessoa para pessoa, comportamentos, cada profissional tem uma percepção do que lhe motiva e desmotiva.

No quesito motivação o ambiente externo e os fatores individuais são de extrema importância, tendo que além de observar as influências da organização devem se observar todas as demais influências que podem afetar a motivação dos profissionais (AQUINO, 1980).

Conforme afirmações de Maximiano (2004) a motivação dos profissionais no trabalho é o resultado do encontro das motivações internas e externas das pessoas. Sendo os motivos internos os motivos que possibilitam algumas pessoas a realizarem algumas atividades que as demais não, sendo de natureza psicologia e fisiologia, já os motivos de classe externos são proporcionados pelo ambiente, por meio de estímulos e incentivos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia científica tem como objetivo encontrar a realidade dos fatos, depois de encontrados se faz um método. Sendo a metodologia um caminho racional que se tem por finalidade facilitar a busca por conhecimento (CERVO; BERVIAN, 1996).

Conforme Pádua (1996, p.18), “Um método científico passa a ser o parâmetro para o conhecimento verdadeiro e a experimentação, a fonte de autoridade para a fundamentação do saber”.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Para Oliveira (1997, p.118), “A pesquisa, tanto para efeito científico como profissional, envolve a abertura de horizontes e a apresentação de diretrizes fundamentais, que podem contribuir para o desenvolvimento do conhecimento”.

A pesquisa elaborada pelo autor tem a finalidade de encontrar quais os fatores que determinam a motivação dos colaboradores para a qualidade na produção em uma empresa de alimentos situada na região Sul de Santa Catarina. O tipo de pesquisa quanto aos fins tem caráter Descritiva, e quanto aos meios de investigação conotada como pesquisa Bibliográfica e de Campo.

3.1.1 Pesquisa Descritiva

Na pesquisa descritiva se tem por conclusão observar, registrar e analisar os pontos, sem entrar no mérito de seu conteúdo. Sendo que o pesquisador na pesquisa descritiva busca apenas descobrir a ocorrência que o fenômeno ocorre e não intervindo (OLIVEIRA, 1997).

Nos estudos caracterizados como descritivos se tem como uma de suas principais características a utilização de técnicas de coletas de dados padronizadas, sendo o questionário uma das principais técnicas (GIL, 2008). Tornando-se assim esta pesquisa de caráter Descritiva, pois, visa buscar a ocorrência com que os fenômenos ocorrem, analisando, observando e registrando os pontos, e se utilizando de questionário que é umas das principais técnicas utilizadas em coleta de dados padronizadas.

3.1.2 Pesquisa de Campo

Pesquisa de campo é a verificação realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno. Sendo incluídos nestas pesquisas de campo entrevistas, testes, questionários e observação dos participantes. (VERGARA, 2010).

Sendo esta pesquisa de campo, pois ocorrerá por meio de questionário realizado no próprio local onde o fenômeno ocorre. Geralmente o estudo de campo tem como foco a comunidade, podendo ser uma comunidade de trabalho, de lazer ou estudo, o estudo de campo se desenvolve por meio da observação das atividades do grupo de estudo ou então por meio de entrevista procurando se interpretar o que ocorre no grupo em estudo (GIL, 2008).

3.1.3 Pesquisa Bibliográfica

Para Oliveira (1997), a pesquisa bibliográfica se faz mais ampla que a documental, podendo ser feita ao mesmo tempo em que a de campo e documental, a pesquisa bibliográfica tem por finalidade se conhecer as várias formas de contribuição científica que se estabelece sobre algum assunto.

“A pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras” Lakatos (1991. p.183).

Esta pesquisa se faz bibliográfica porque se realiza por meio de pesquisas do que já foi abordado por outros autores.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E POPULAÇÃO ALVO

Para Roesch (2007), população é o grupo de pessoas que se faz de interesse para se pesquisar afim de um determinado propósito, dependendo do tamanho da população ou tempo para se realizar a pesquisa se faz necessário a retirada de uma parcela da população para a realização do estudo.

A amostra é uma parte da população que se encontrada estatisticamente, por conta que a totalidade de pessoas a serem pesquisadas se faz grande se tornando inviável a utilização de todos (GIL, 1996).

A população alvo desta pesquisa são todos os profissionais que atuam no setor de embalagem secundária em uma empresa de alimentos da região Sul de Santa Catarina, totalizando 24 questionários, se realizando assim um censo.

Quadro 1 - Estruturação público-alvo

Objetivo	Período	Extensão	Unidade de amostra	Elementos
Compreender a motivação do quadro operacional para a qualidade na produção em uma empresa de alimentos da região sul de Santa Catarina.	Primeiro Semestre de 2017.	Empresa de Alimentos.	Setor de Embalagens Secundárias.	Profissionais em geral, homens e mulheres independente de idade ou função.

Fonte: Autor do trabalho (2017).

O quadro acima representa o público alvo da pesquisa aplicada.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Conforme Lakatos e Marconi (1992), os dados primários são aqueles colhidos diretamente pelo autor, já os dados secundários são dados que o autor não criou. Observando isto, esta coleta de dados é considerada primária pelo fato de que os dados serão encontrados e colhidos pelo próprio autor.

O instrumento utilizado para a coleta de dados da pesquisa será um questionário composto por perguntas fechadas e entregues pessoalmente aos colaboradores. Por meio deste método, o pesquisador busca respostas concretas sobre o atual nível de satisfação dos colaboradores de uma empresa de alimentos situada no Sul de SC.

Conforme Vergara (2010), os questionários são identificados por uma ordem de perguntas entregues a quem vai respondê-lo, podendo ele ser aberto ou fechado.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

As abordagens quantitativas e qualitativas são dois métodos diferentes na forma como abordam o problema que está sendo o objeto de estudo (OLIVEIRA, 1997).

A abordagem utilizada na análise de dados desta pesquisa é a qualitativa, conforme Cresweel (2007), este tipo de pesquisa busca empregar diversos tipos de alegações de conhecimento, métodos na coleta de dados, estratégias de investigação e análise dos dados. Se buscando descobrir e interpretar os resultados obtidos na pesquisa.

3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção será apresentada a síntese dos procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, o objetivo, o tipo de pesquisa utilizada para os fins da pesquisa, os meios utilizados para investigação, como foram classificados os dados da pesquisa, as técnicas que foram utilizadas para coletar os dados, os procedimentos para a coleta dos dados e a qual a técnica utilizada para analisar os dados coletados.

Quadro 2: Síntese do delineamento da pesquisa

Objetivos Específicos	Tipo de pesquisa quanto aos fins	Meios de investigação	Classificação dos dados da pesquisa	Técnica de coleta de dados	Procedimentos de coleta de dados	Técnica de análise dos dados
Identificar o perfil dos funcionários da empresa	Descritiva	Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Primários	Questionário	Questionário aplicado pessoalmente	Quantitativa
Verificar os fatores que promovem a motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho	Descritiva	Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Primários	Questionário	Questionário aplicado pessoalmente	Quantitativa
Verificar os fatores que promovem a desmotivação dos colaboradores no ambiente de trabalho	Descritiva	Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Primários	Questionário	Questionário aplicado pessoalmente	Quantitativa
Caracterizar as ações necessárias para a motivação do quadro operacional, em busca da qualidade no processo produtivo.	Descritiva	Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Primários			Quantitativa

Fonte: Autor do Trabalho (2017).

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

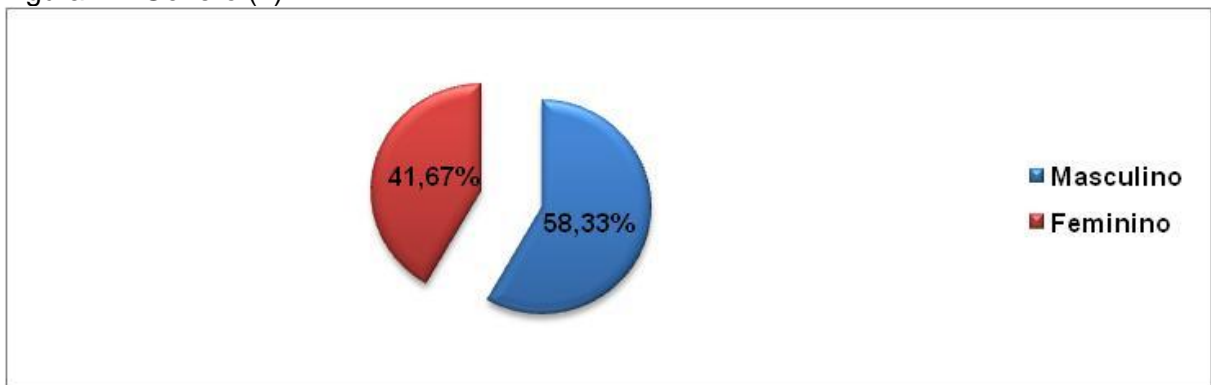
A seguir são apresentados os resultados obtidos na pesquisa, sendo que o total de profissionais questionados foi de 24, ou seja, todos os profissionais da área pesquisada responderam aos questionamentos. Sendo o questionário feito por meio da escala de importância, da seguinte forma: Nunca; Raramente; As vezes; Quase Sempre; Sempre.

Sendo os resultados apresentados por seções, primeiramente o perfil dos profissionais e depois as seguintes variáveis: Treinamento e Desenvolvimento, Relacionamento Interpessoal, Liderança, Imagem da Empresa, Condições Físicas de Trabalho, Comunicação, Realização Profissional, Valorização Profissional, Remuneração, Autonomia, Qualidade de vida no trabalho, Responsabilidade, Estabilidade no emprego e Carreira.

4.1 CATEGORIA 01: PERFIL DOS PROFISSIONAIS

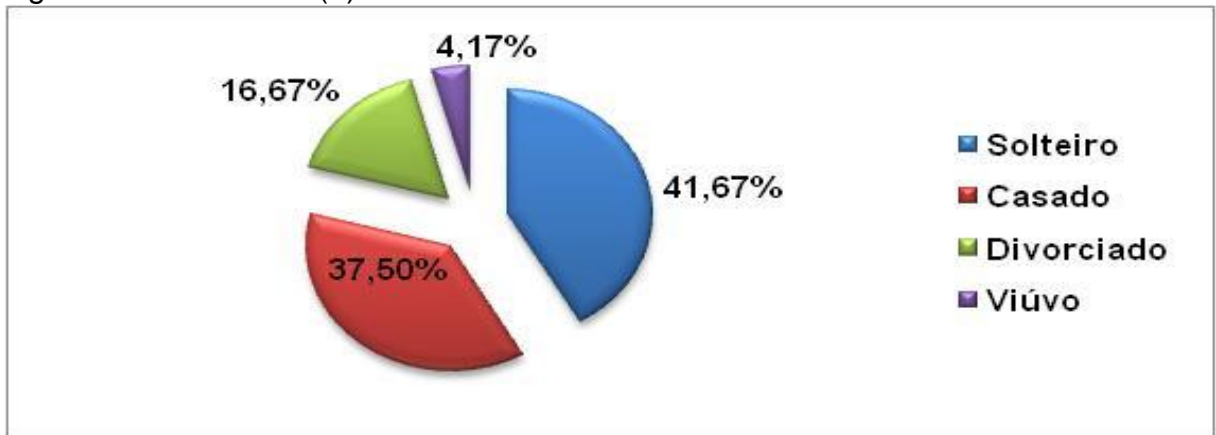
As questões a seguir têm por objetivo identificar o perfil dos profissionais, levando em consideração o Gênero, Estado civil, Faixa etária, Formação educacional e o tempo de empresa de cada entrevistado.

Figura 1 – Gênero (1)



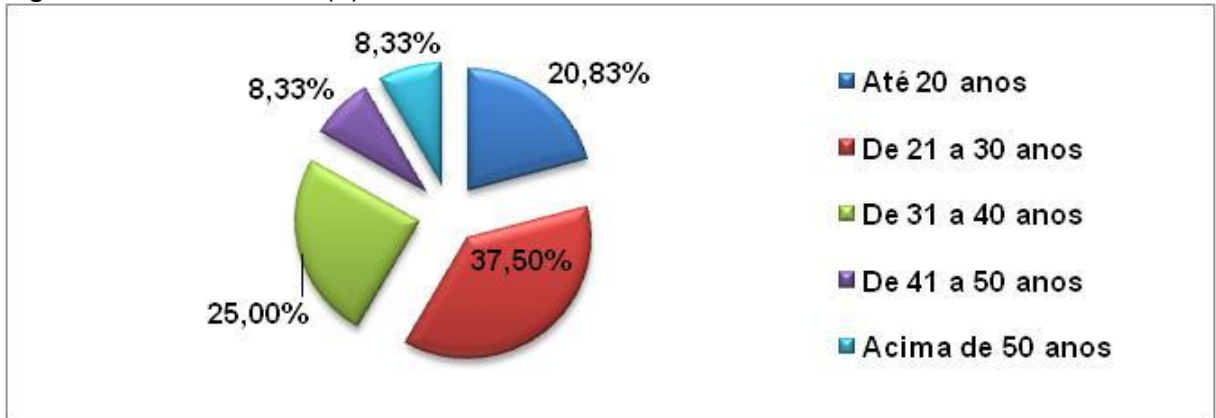
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 2 - Estado civil (2)



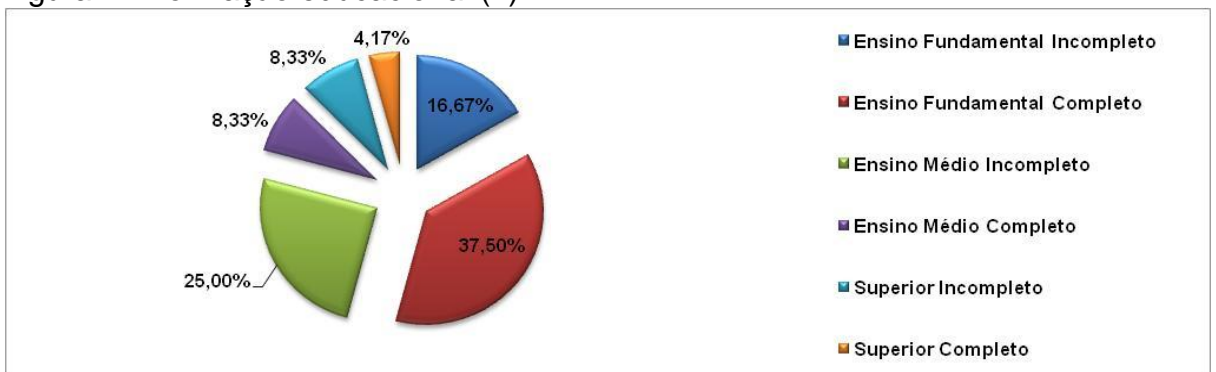
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 3 - Faixa etária (3)



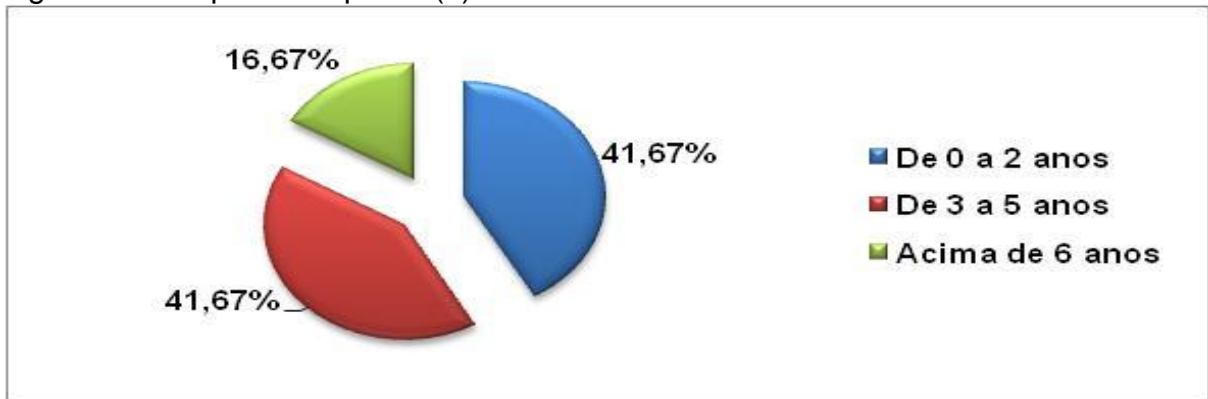
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 4 - Formação educacional (4)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 5 - Tempo de empresa (5)



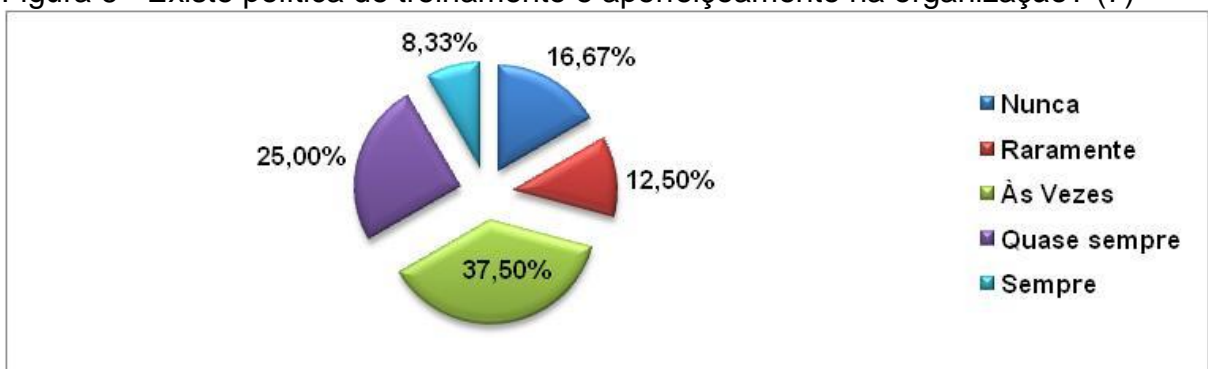
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Consegue-se observar que a maior parte dos colaboradores do setor pesquisado é do sexo masculino, solteiro, com idade entre 21 a 30 anos, possuindo o ensino fundamental completo e a maioria com no máximo 5 anos de empresa.

4.2 CATEGORIA 02: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

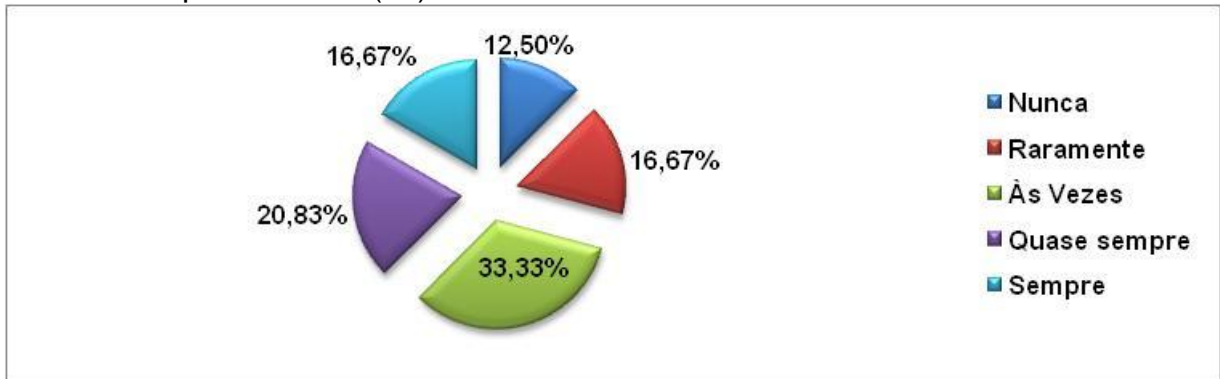
Por meio desta variável pode se notar o quanto a empresa está preocupada com o aprendizado e aperfeiçoamento de seu quadro de profissionais.

Figura 6 - Existe política de treinamento e aperfeiçoamento na organização? (7)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 7 - A organização oferece oportunidade para o seu desenvolvimento e crescimento profissional? (10)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

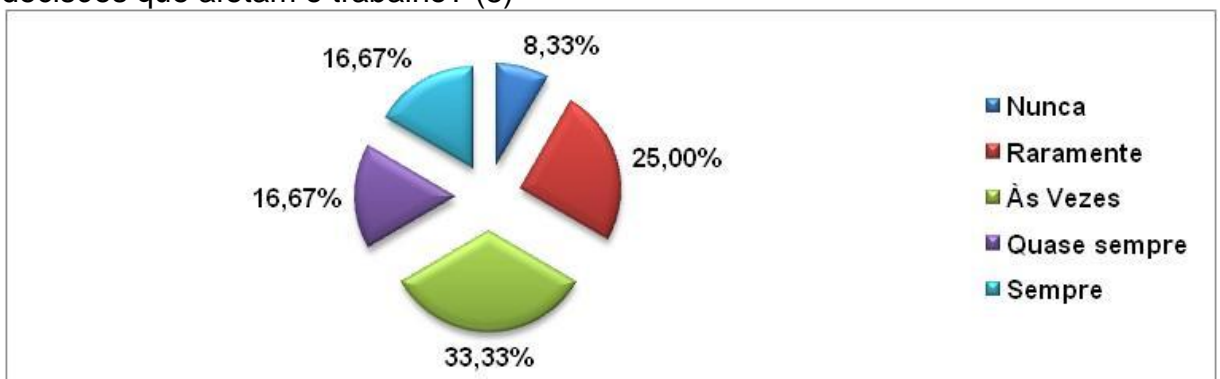
Nesta categoria nota-se que a maioria dos profissionais afirma existirem políticas e oportunidades de crescimento e desenvolvimento dentro da organização.

Conforme Gil (2001), o desenvolvimento se refere as experiências de aprendizagem que não estão necessariamente vinculadas ao cargo que o colaborador ocupa, mas que oportunizam a ele se desenvolver e crescer profissionalmente.

4.3 CATEGORIA 03: LIDERANÇA

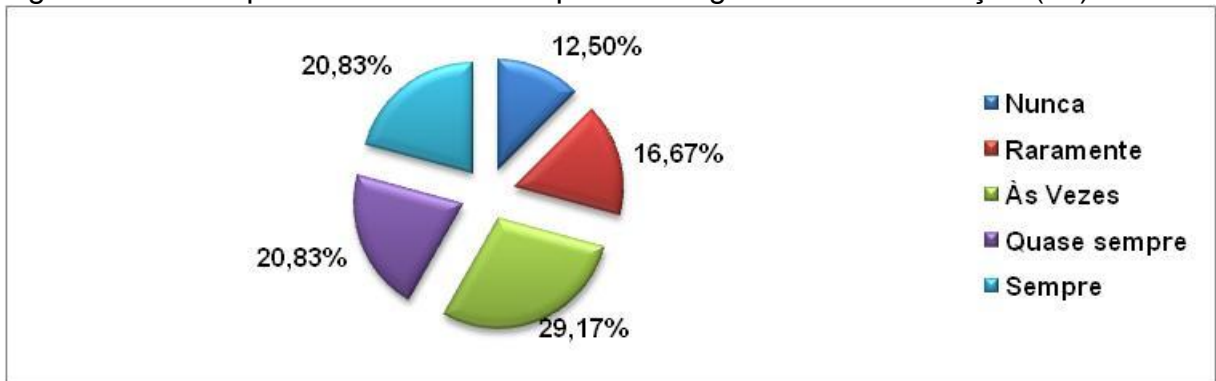
A liderança é um ponto primordial para que cada profissional se sinta motivado na realização de suas tarefas.

Figura 8 - Os membros da equipe participam juntamente com seu superior das decisões que afetam o trabalho? (8)



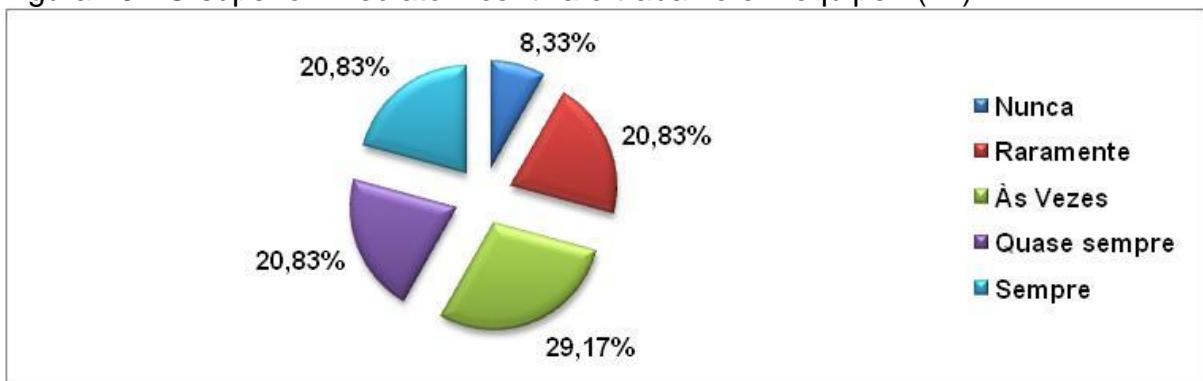
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 9 - Seu superior imediato é receptivo às sugestões de mudança? (11)



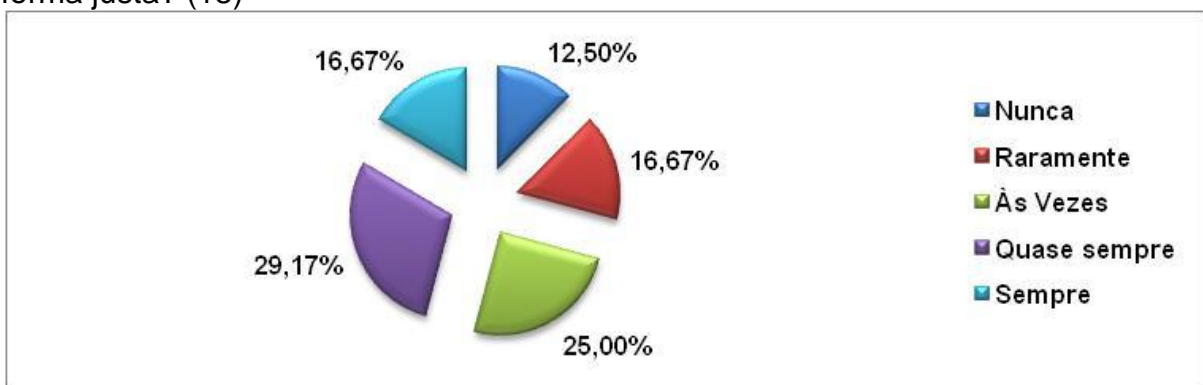
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 10 - O superior imediato incentiva o trabalho em equipe? (14)



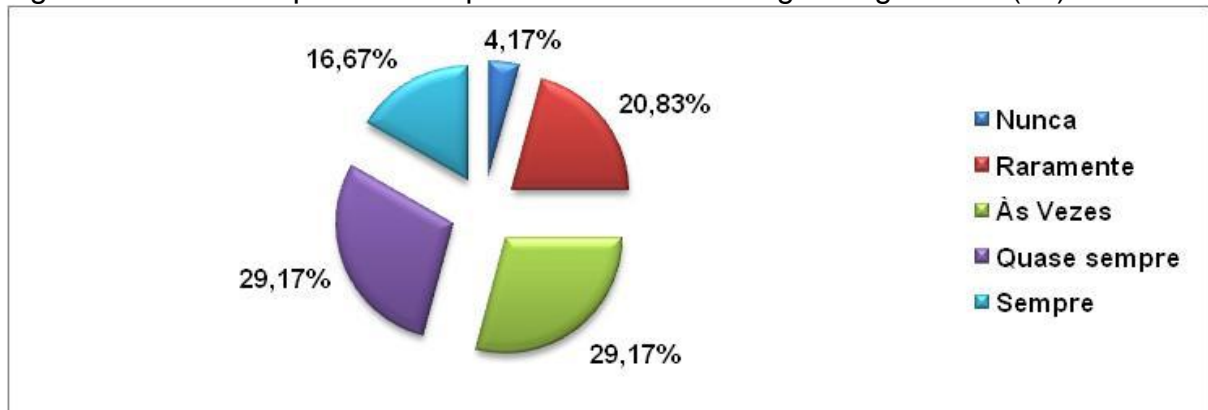
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 11 - Você considera que seu trabalho é avaliado pelos seus superiores de forma justa? (18)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 12 - Você respeita seu supervisor/coordenador/gestor/gerente? (34)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

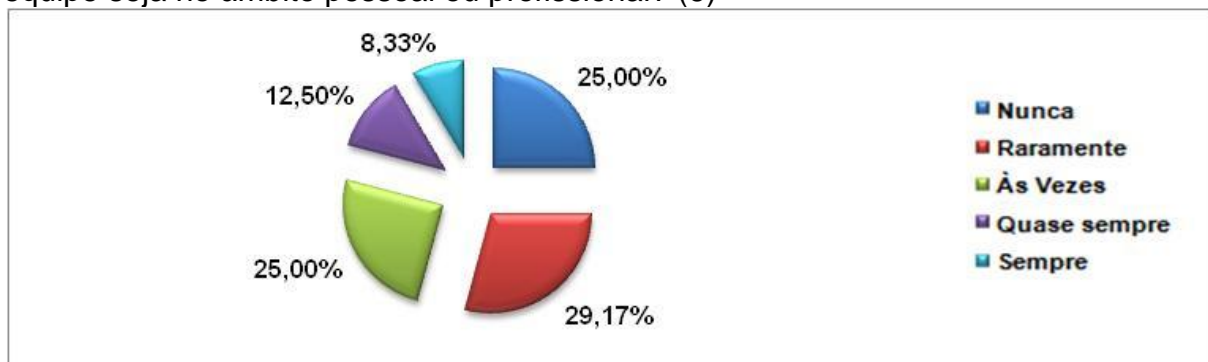
Observa-se um número considerável de respostas negativas nesta categoria. Segundo Lacombe (2005), existem três tipos de liderança, a legítima que é pela posição que se ocupa na organização, a referente que se torna líder através do exemplo e a do saber que se baseia nos conhecimentos que as pessoas têm.

Tendo que buscar os líderes agruparem estes três tipos de liderança, para trazerem suas equipes próximas dele e buscarem uma melhora de seus resultados.

4.4 CATEGORIA 04: RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

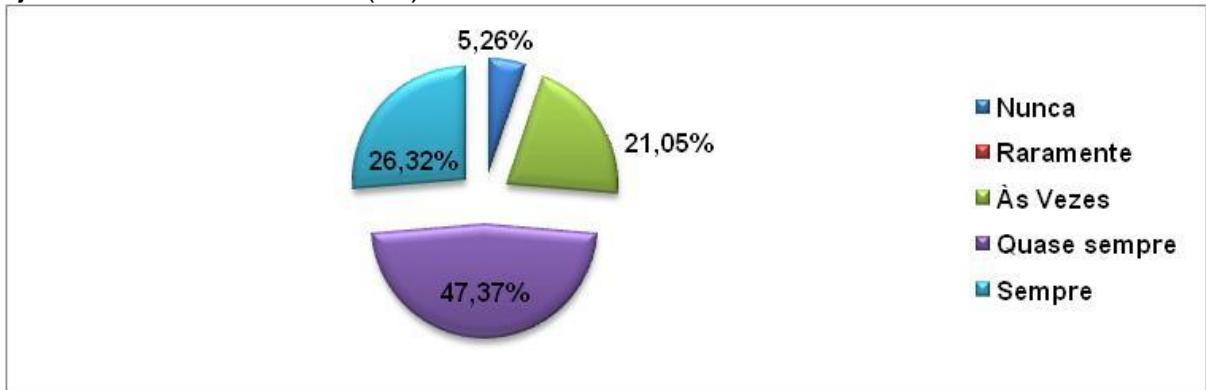
Para que se obtenha o sucesso pessoal e da organização, as pessoas precisam se relacionar umas com as outras, na busca de seus objetivos comuns.

Figura 13 - Em sua opinião, existe um bom relacionamento entre os membros da equipe seja no âmbito pessoal ou profissional? (6)



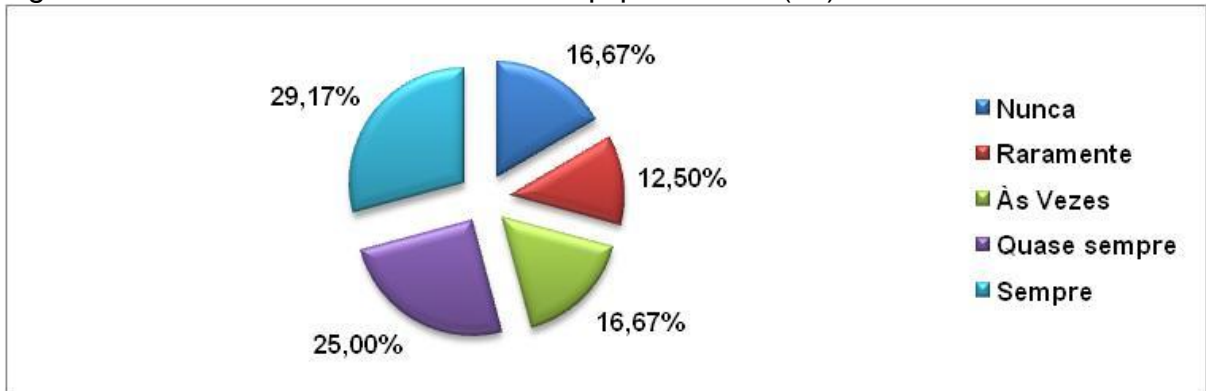
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 14 - Os colegas de trabalho realizam suas atividades de forma integrada e ajudam-se mutuamente? (12)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 15 - O clima de trabalho entre a equipe é bom? (19)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

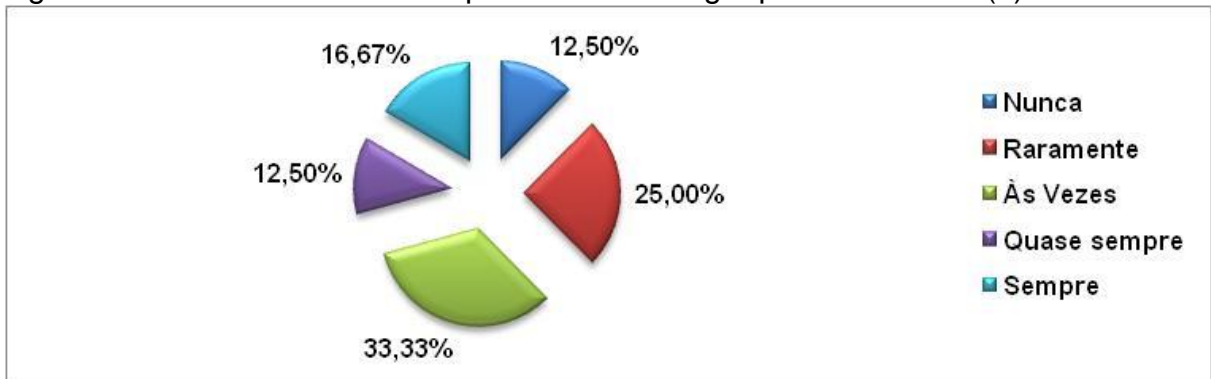
As pessoas se agrupam entre si para atingirem determinadas metas da organização, e através disto buscam também atingirem seus objetivos pessoais (CHIAVENATO, 2002).

Com o clima favorável tende-se a se elevar os resultados da organização.

4.5 CATEGORIA 05: IMAGEM DA EMPRESA

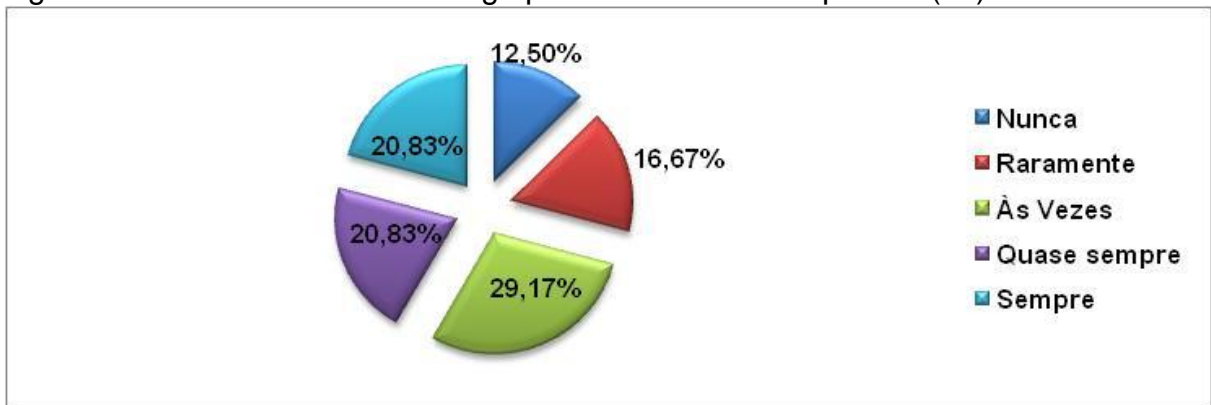
Esta categoria demonstra como todas as pessoas em volta, enxergam a organização.

Figura 16 - Você considera a empresa um bom lugar para trabalhar? (9)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 17 - Você Indicaria um amigo para trabalhar na empresa? (33)



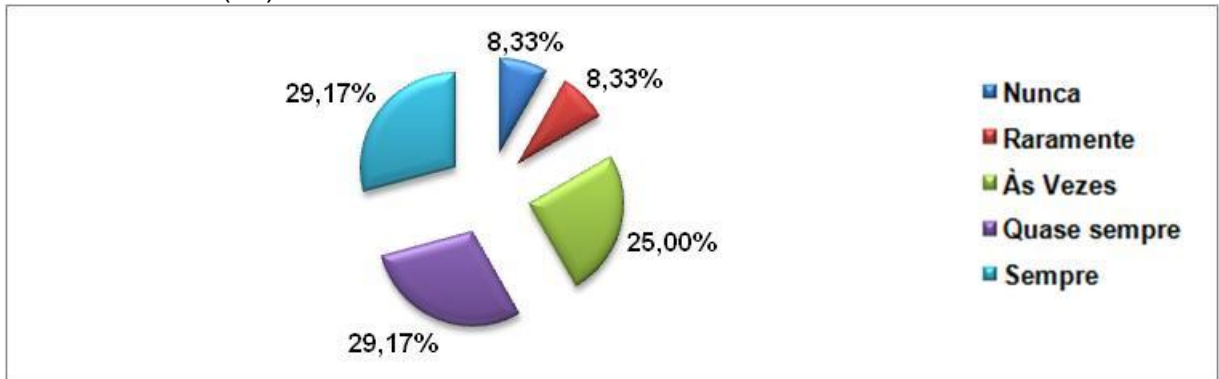
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Imagem da empresa é a percepção que os colaboradores, clientes, comunidade em geral se tem da empresa, através da imagem se consegue entender como a empresa é vista de modo geral (CITADIN, 2010).

4.6 CATEGORIA 06: COMUNICAÇÃO

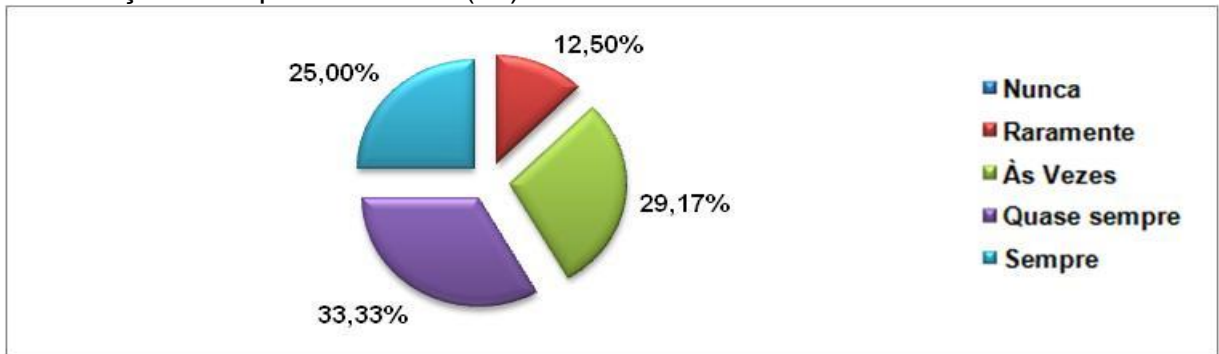
A comunicação é a maneira pela qual as pessoas trocam conhecimentos e informações dentro da empresa, quando se faz ineficiente pode causar grandes transtornos para a organização como um todo.

Figura 18 - O superior imediato tem facilidade de se relacionar com seus subordinados? (15)



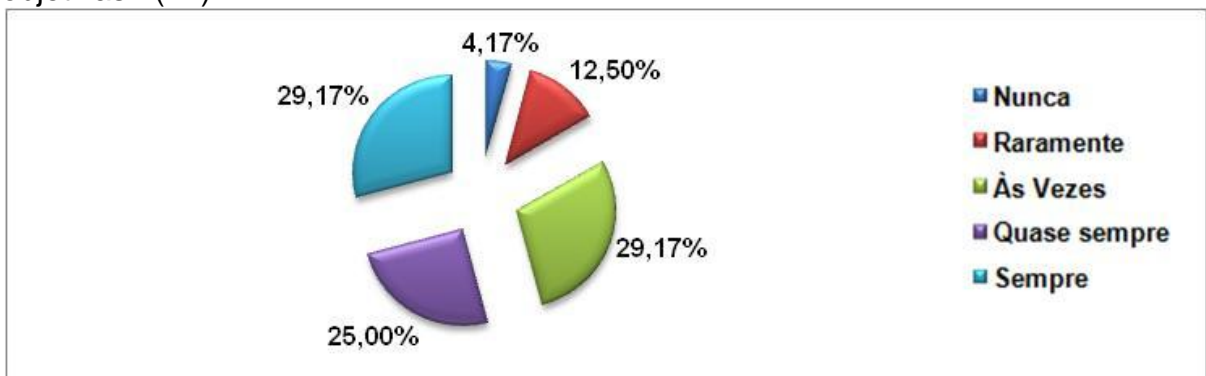
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 19 - A organização é aberta a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos profissionais? (16)



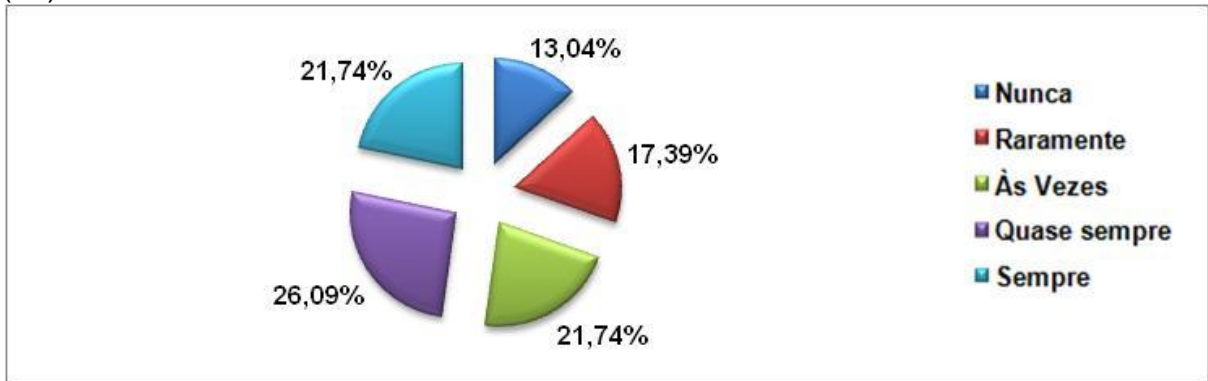
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 20 - As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas? (24)



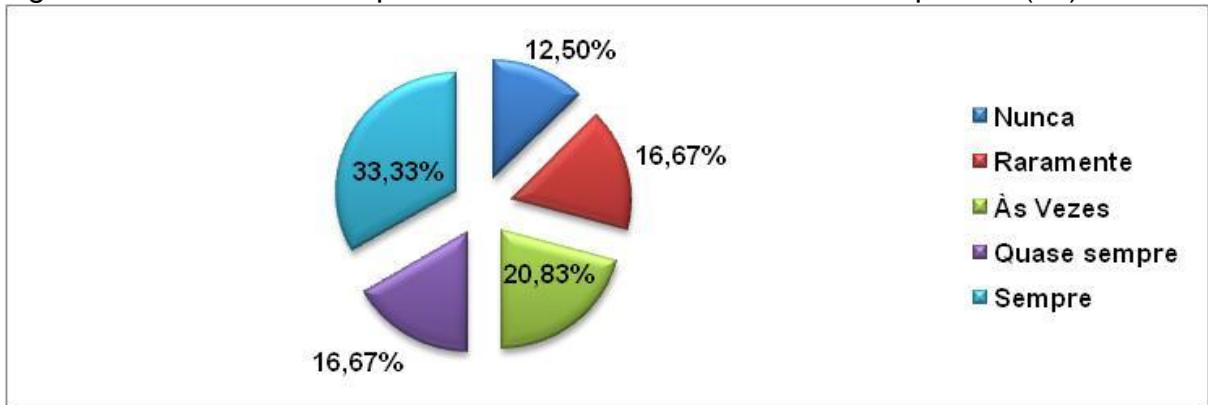
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 21 - Você conhece todos os procedimentos e os realiza de maneira eficiente? (28)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 22 - Você conhece plenamente a missão e a visão da empresa? (30)



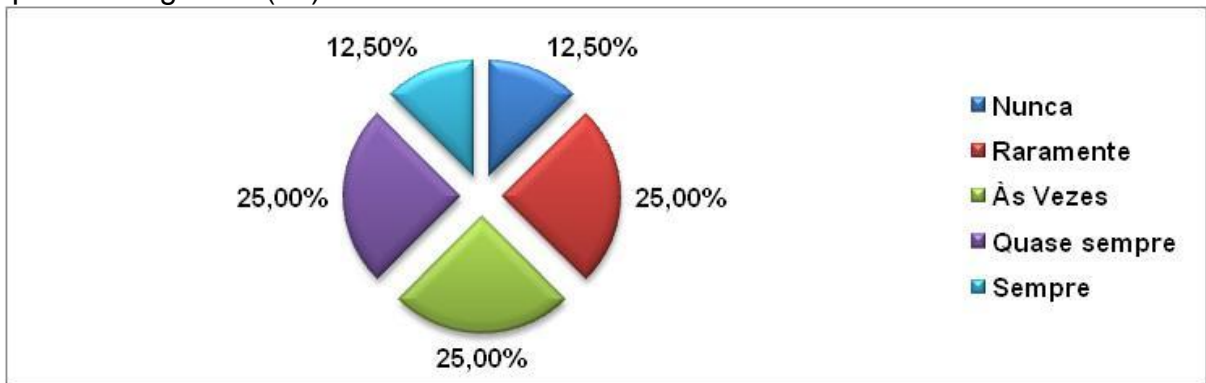
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Para se ter o adequado processo de comunicação tem que se ter obrigatoriamente o emissor, o receptor, a mensagem, o código e o veículo (ALONSO, 2002). A empresa tem que buscar cada vez mais ter este processo mais limpo e feito de uma maneira que seus colaboradores compreendam tudo que lhe é transmitido.

4.7 CATEGORIA 07: CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO

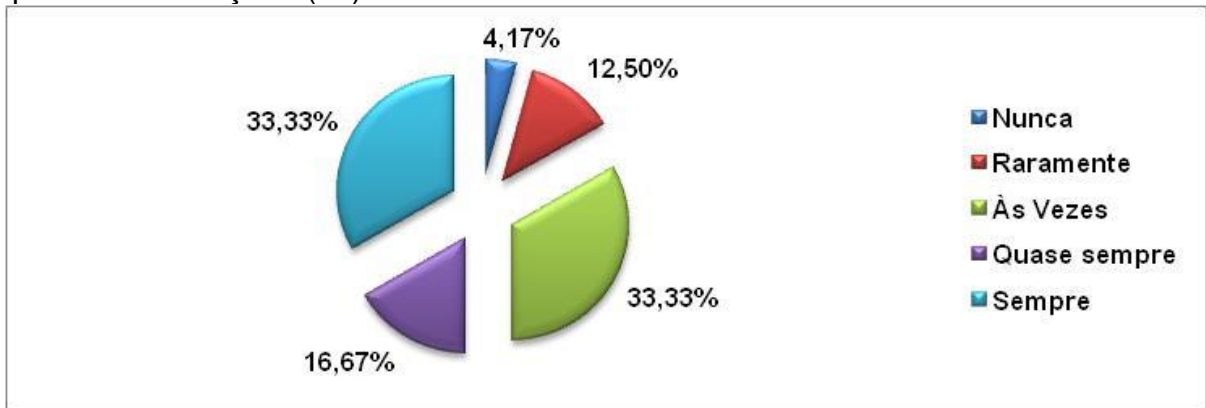
Mensura a qualidade e o conforto que são ofertados aos profissionais da empresa.

Figura 23 - As condições ambientais do seu local de trabalho são satisfatórias quanto à higiene? (22)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 24 - As condições ambientais de seu local de trabalho são satisfatórias quanto à ventilação? (32)



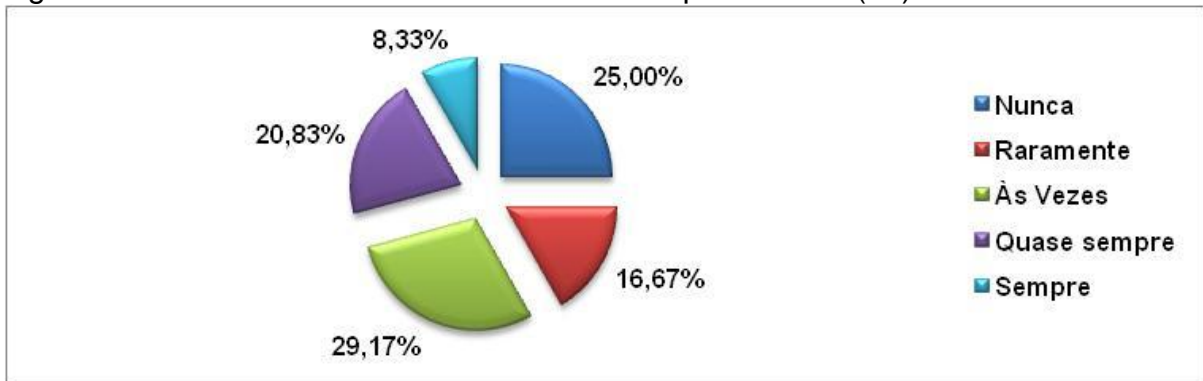
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Conforme Luz (2003) a qualidade e o conforto das condições físicas de trabalho são as condições disponibilizadas aos funcionários, como instalações, climatização, área de lazer. Através desta categoria se observa que ainda pode ser melhorado tais aspectos.

4.8 CATEGORIA 08: REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

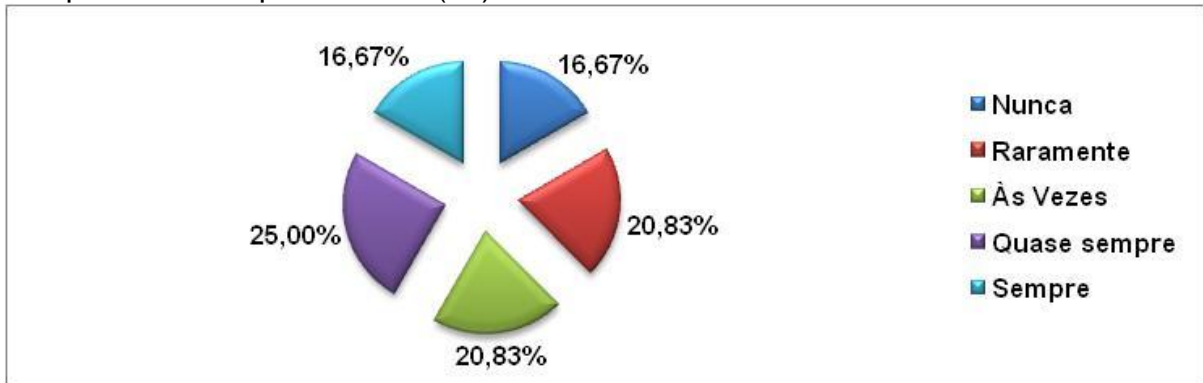
Pode-se saber se os desejos, metas, objetivos do profissional está sendo encontrado junto à organização.

Figura 25 - Você está satisfeito com o trabalho que realiza? (13)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 26 - Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado? (27)



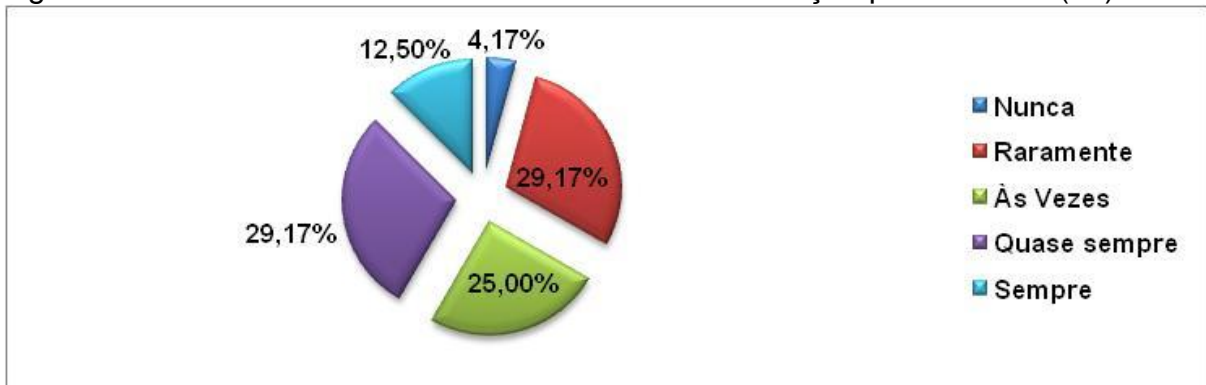
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Através da realização profissional consegue se ter a percepção dos funcionários em relação a empresa, se atende suas necessidades, para o alcance de suas metas e objetivos (BISPO, 2006). Os colaboradores pensam ter mais a ser explorado, podendo a empresa trabalhar ainda mais neste aspecto.

4.9 CATEGORIA 09: VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Esta categoria pode se definir o quanto a empresa investe, valoriza seus profissionais.

Figura 27 - Seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional? (23)



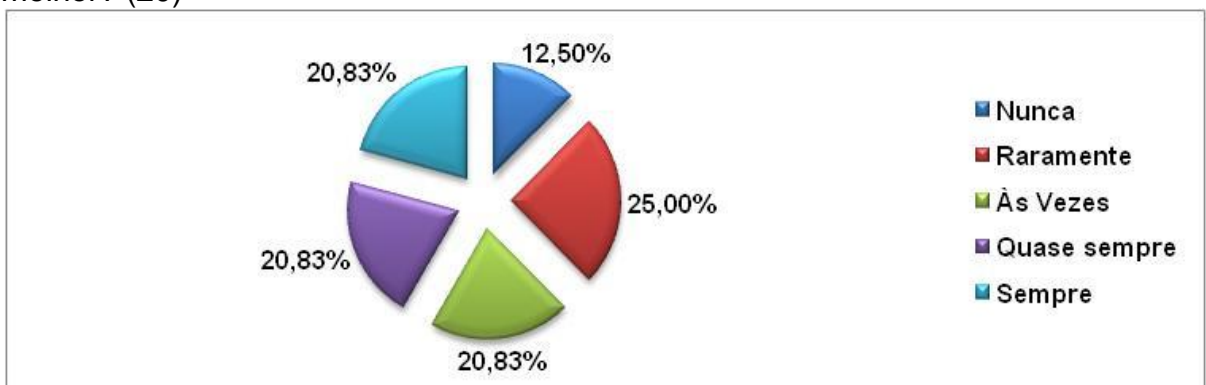
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Segundo Citadin (2010) por meio da valorização profissional pode se definir o quanto a empresa investe e oferece as oportunidades para seus colaboradores. A empresa deve buscar estar sempre investindo e dando oportunidades a seus colaboradores.

4.10 CATEGORIA 10: AUTONOMIA

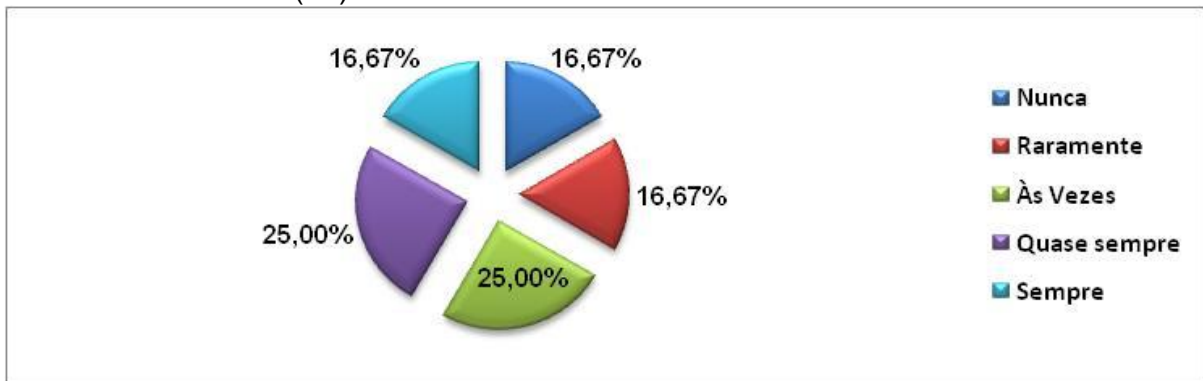
Demonstra o quanto os profissionais sentem de liberdade para tomarem decisões e executarem suas atividades.

Figura 28 - Tenho liberdade para fazer o meu trabalho da forma como considero melhor? (20)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 29 - É você quem organiza sua rotina de trabalho para melhor aproveitamento de suas atividades? (21)



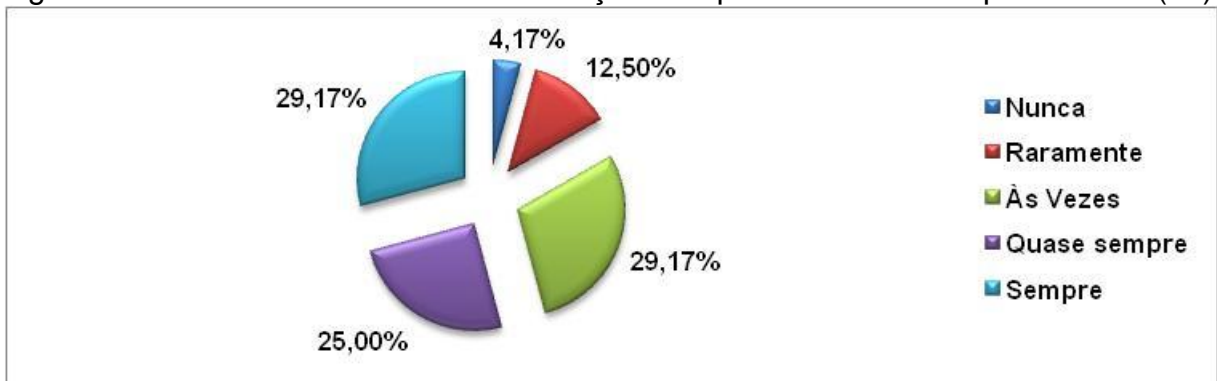
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Autonomia descreve o quanto os profissionais sentem liberdade para tomar decisões, sendo oportuna a sua ajuda nas decisões de mudanças na organização (CHIAVENATO, 2002).

4.11 CATEGORIA 11: REMUNERAÇÃO

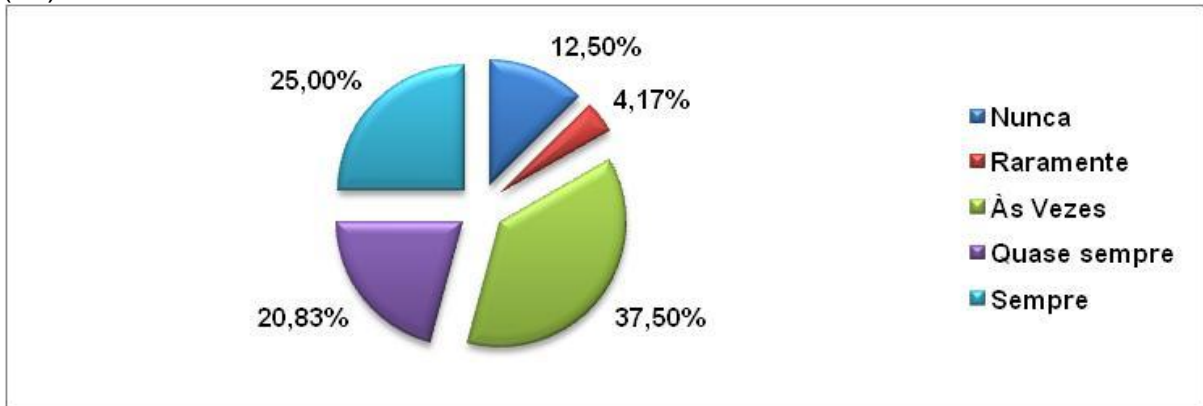
Remuneração representa tudo o que o profissional ganha em troca de sua mão de obra.

Figura 30 - Você considera sua remuneração adequada ao trabalho que realiza? (17)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Figura 31 - Você acha que a empresa remunera adequadamente os funcionários? (35)



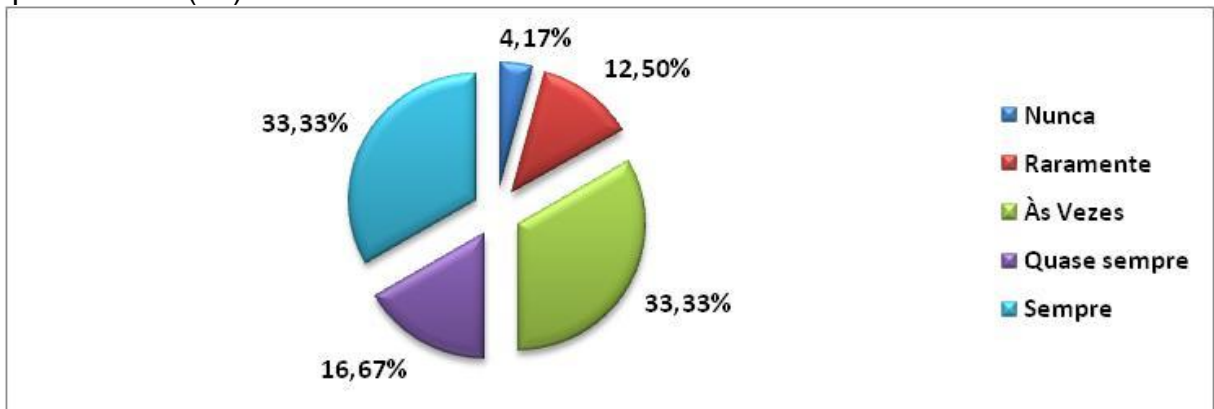
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

A remuneração representa tudo o que o colaborador ganha em troca de seus serviços (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Categoria de grande relevância no mundo organizacional apresenta resultados positivos, demonstrando que a maioria dos profissionais se sentem satisfeitos quanto a este aspecto.

4.12 CATEGORIA 12: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Figura 32 - A qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade? (31)



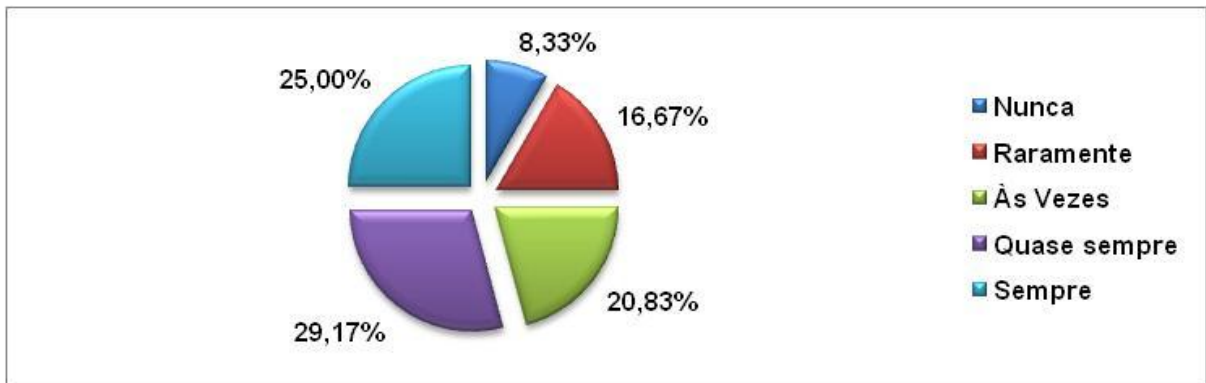
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

São melhorias significativas, pois melhoram todos os ambientes e aspectos da organização (CHIAVENATO, 2002).

4.13 CATEGORIA 13: ESTABILIDADE NO EMPREGO

Demonstra o quanto o profissional tem de segurança quanto ao seu emprego e permanência no mesmo.

Figura 33 - Os funcionários da empresa sentem-se seguros quanto à estabilidade no emprego? (26)



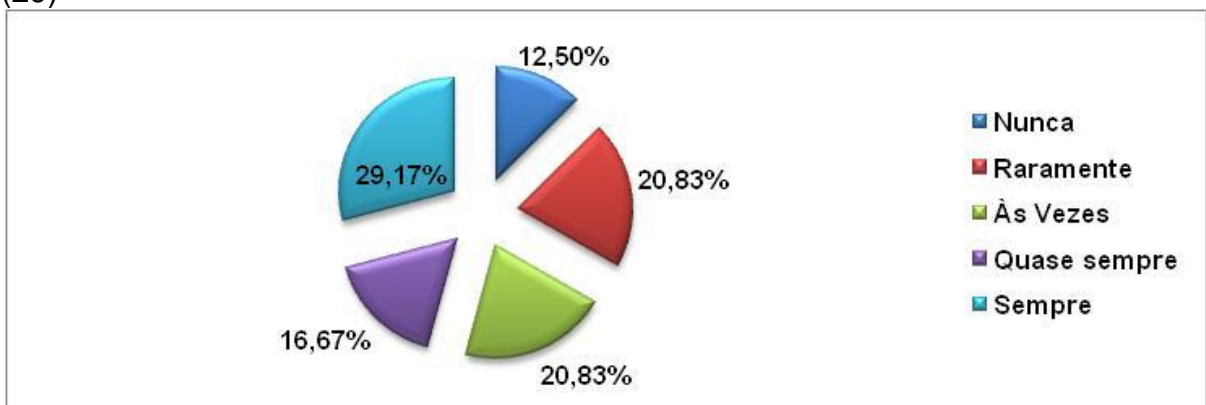
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Conforme Luz (2003), demonstra como os colaboradores se sentem seguros quanto ao seu emprego, bem como ao seu desempenho na organização. As respostas mostram que os colaboradores da empresa se sentem seguros, aspecto positivo.

4.14 CATEGORIA 14: CARREIRA

A carreira é o crescimento do profissional dentro da organização.

Figura 34 - Você gostaria de trabalhar em outro departamento/setor da empresa? (29)



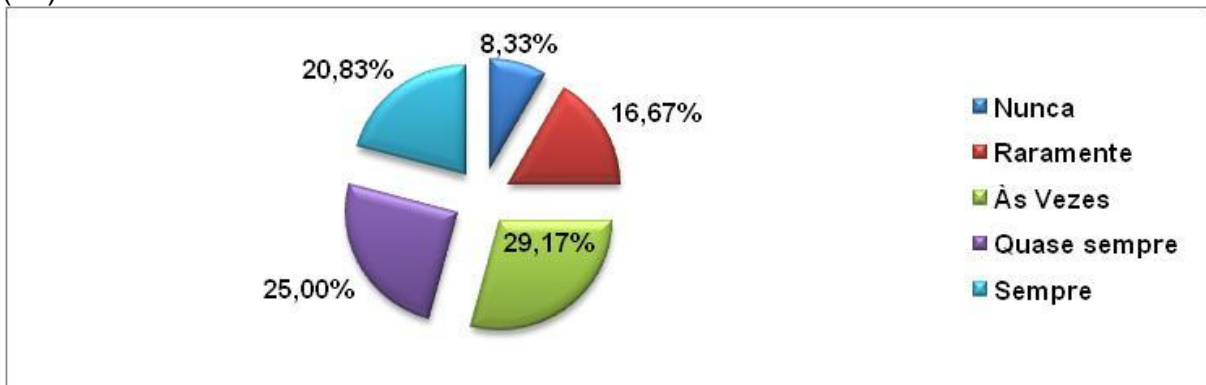
Fonte: Dados da pesquisa (2017)

É por meio da carreira que se aperfeiçoa e desenvolve o colaborador para a melhora de seu desempenho profissional (CHIAVENATO, 2002).

4.15 CATEGORIA 15: RESPONSABILIDADE

A responsabilidade é o comprometimento dos profissionais quanto ao exercício das funções.

Figura 35 - Você se sente apto para assumir maiores ou mais responsabilidades? (25)



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

A responsabilidade demonstra o perfil do colaborador em relação ao seu comprometimento com os seus serviços, a importância dos afazeres e do seu trabalho (FRANCO, 2002).

4.16 ANÁLISE GERAL DOS DADOS

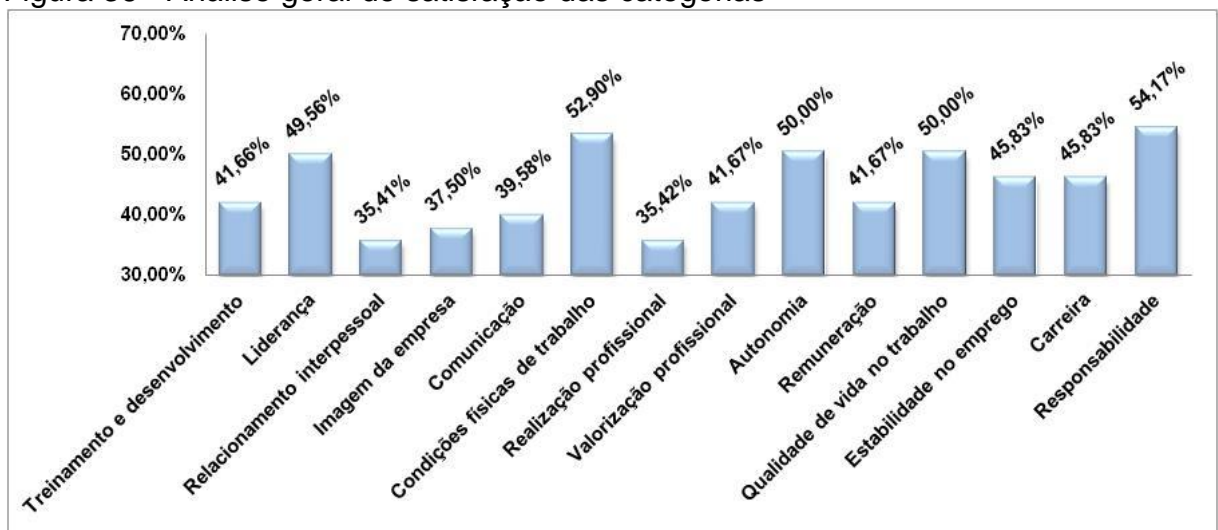
Por meio da pesquisa se obteve 24 profissionais respondendo ao questionário proposto, onde se foram levantadas questões ligadas ao clima organizacional da empresa, em escala de importância contendo 35 perguntas na sua totalidade. Destas, 5 estavam relacionadas ao perfil do profissional e 30 ao clima organizacional, sendo o resultado atribuído da seguinte forma: Sempre; Quase Sempre; Às Vezes; Raramente e Nunca.

Por meio do questionário se foi apurado o perfil do profissional atuante da organização estudada, considerando o gênero, faixa etária, estado civil, formação educacional e tempo de empresa.

E as categorias desenvolvidas no questionário foram as seguintes: Treinamento e desenvolvimento; Liderança; Relacionamento interpessoal; Imagem da empresa; Comunicação; Condições físicas de trabalho; Realização profissional; Valorização profissional; Autonomia; Remuneração; Qualidade de vida no trabalho; Estabilidade no emprego; Carreira e Responsabilidade.

Conforme as figuras 36 e 37 notam-se os percentuais finais de cada categoria relacionados à satisfação e insatisfação dos profissionais entrevistados.

Figura 36 - Análise geral de satisfação das categorias



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

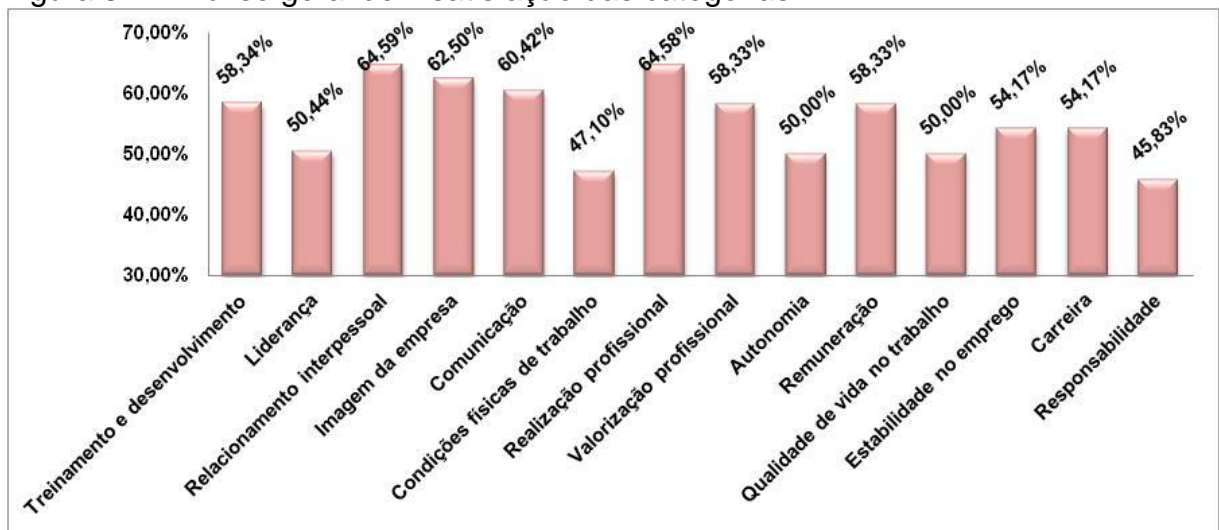
Conforme análise geral de satisfação demonstrada na figura 36, onde somadas foram às alternativas Sempre e Quase Sempre, observa-se que o maior índice de satisfação é apresentado na categoria responsabilidade com 54,17%, seguida por condições físicas de trabalho com 52,90% de aprovação, em seguida aparecem as categorias qualidade de vida no trabalho e autonomia com 50,00%, liderança 49,56%, carreira e estabilidade no emprego apresentam 45,83% de satisfação, valorização profissional e remuneração demonstram 41,67%, em seguida com 41,66% aparece a categoria treinamento e desenvolvimento, comunicação apresenta 39,58%, seguida por imagem da empresa com 37,50%, realização profissional com 35,42% e por último aparece a categoria relacionamento interpessoal com a representatividade de 35,41%.

Consegue se conotar por meio dos índices de satisfação divididos por categorias que há uma baixa satisfação dos profissionais desta organização, tendo

que serem procuradas maneiras e realizados planos de ação para se estar alavancando estes índices e ajudando na melhora da empresa como um todo.

A satisfação no trabalho se percebe como a relação entre o que uma pessoa espera de seu trabalho e o que ele percebe está se obtendo. É ainda um estado emocional resultante da avaliação que um colaborador faz sobre até que ponto as funções que desenvolve atendem seus objetivos (FLEURY, 2002).

Figura 37 - Análise geral de insatisfação das categorias



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Na análise geral de insatisfação das categorias foram somadas as alternativas Nunca, Raramente e Às vezes. Onde a categoria que apresentou o maior índice de insatisfação foi a de relacionamento interpessoal com 64,59%, e em seguida vieram as seguintes categorias: realização profissional com 64,58%, imagem da empresa 62,50%, comunicação 60,42%, treinamento e desenvolvimento 58,34%, remuneração e valorização profissional apresentaram ambas 58,33%, carreira e estabilidade no emprego 54,17%, liderança 50,44%, autonomia e qualidade de vida no trabalho com 50,00%, condições físicas de trabalho aparece com 47,10% e por último aparece a categoria responsabilidade com 45,83% de índice de insatisfação dos profissionais pesquisados.

Foram constatados altos índices de insatisfação dos profissionais em diversas categorias, tendo estes pontos que serem observados, estudados e trabalhos pela organização na busca da queda destes índices.

Segundo Gil (1996), é comum se achar culpados pela insatisfação no trabalho, mas deve-se atentar para o que realmente está acontecendo, podendo por muitas vezes até ser a própria pessoa o seu motivo de desânimo.

4.17 SUGESTÕES DE MELHORIAS

Por meio da pesquisa realizada na empresa em estudo, foram coletados dados de onde se podem obter os índices de satisfação e insatisfação dos profissionais da organização. A seguir, serão apresentadas sugestões de melhorias baseados nos índices colhidos por meio do questionário aplicado aos colaboradores, tendo por finalidade se estar elevando o índice de satisfação como um todo na empresa.

- Criar um sistema onde se vise identificar as necessidades de treinamento para posteriormente serem feitos programas específicos de desenvolvimento e treinamento aos profissionais. Pois de acordo com Gil (2001), o treinamento é o meio utilizado para que seja possível adequar cada profissional à seu cargo, visando o alcance dos objetivos proposto pela organização;
- Realizar melhorias nas condições físicas, higiênicas e ambientais da empresa, elevando assim a qualidade de vida no trabalho de seus profissionais. Pois com boa qualidade de vida no trabalho elevara a motivação e eficácia dos profissionais dentro da organização, sendo assim capazes de satisfazer as suas necessidades com o trabalho desempenhado na organização elevando o clima satisfatório e o alcance de resultados conforme afirma Chiavenato, (2004);
- Incentivar o trabalho em equipe e a cooperação de todos nas tarefas desenvolvidas. Pois conforme Chiavenato (2005) as organizações surgiram da necessidade de alcançar tarefas que não eram possíveis sozinhos, desta forma o trabalho em equipe facilita o alcance dos objetivos pessoais e organizacionais, executando tarefas de forma eficaz;

- Realizar reunião setorial para que se tenha uma melhor comunicação e troca de opinião entre líder e subordinados. Como afirma Casagrande (2010), a comunicação e a troca de informação é uma questão de sobrevivência, desta forma ocorrendo a necessidade de praticar a comunicação, tornando os profissionais informados sobre o todo ou os pontos relevantes para execução de suas tarefas.
-
- Aplicar uma remuneração justa aos seus profissionais, através de uma pesquisa de mercado. Lacombe (2005) afirma que a remuneração inadequada é um dos fatores que mais desmotiva os profissionais, Tornando indispensável que desta maneira a remuneração seja coerente com as funções praticadas e com os valores praticados pelas demais organizações.
-
- Realização de eventos fora do ambiente organização, para assim incentivar o relacionamento interpessoal. Pois quando pessoas entram nas empresas procuram alcançar seus objetivos pessoais. E para que cada profissional entenda um pouco dos objetivos de seus colegas e que possam andar juntos na organização, deve ocorrer o relacionamento, o conhecimento, convívio, facilitando a busca de metas comuns (CHIAVENATO, 2002).
-
- Criar um plano de carreiras. Pois de acordo com Chiavenato (2004) a grande maioria dos profissionais de uma organização entram buscando ter uma carreira, necessitando de desenvolvimento profissional, cursos e treinamentos e com o plano de carreira indica como o profissional deve se especializar e agir para alcançar a função almejada.
-
- Realizar com periodicidade a pesquisa de clima organizacional no setor para se buscar saber sempre os índices de satisfação e insatisfação de seus profissionais e buscar a melhora destes números. Desta forma conforme aponta Gil (2008), deve-se manter uma periodicidade nas

aplicações de pesquisa, procurando desta forma analisar os resultados obtidos nas ações tomadas.

5 CONCLUSÃO

Por meio da pesquisa de clima organizacional a empresa consegue detectar seus pontos fortes e fracos perante a visão de seu primeiro cliente, que são seus colaboradores. E em um momento onde o mercado se encontra cada vez mais concorrido se faz de grande importância conhecer o que seus profissionais pensam sobre a organização e fazer da organização um ambiente melhor para estes profissionais, pois com um clima organizacional positivo se tem por subsequência um aumento na produtividade, tende-se a ser mais proveitosa, gerando assim benefícios tanto para a empresa quanto ao seu quadro de profissionais.

O presente trabalho teve por objetivo principal compreender a motivação do quadro operacional para a qualidade na produção em uma empresa de alimentos localizada no Sul de Santa Catarina. Tendo sido encontrados os índices determinantes de tais fatores e podendo então se ter uma compreensão de tais pontos.

Conforme o primeiro objetivo específico foi identificado os perfis de cada profissional que atua na organização.

O segundo e terceiro objetivos específicos buscavam conhecer os fatores que promovem a satisfação e insatisfação dos profissionais do setor estudado, fatores que estes que são identificados dentro de categorias, categorias estas que são: Treinamento e desenvolvimento, relacionamento interpessoal, liderança, imagem da empresa, condições físicas de trabalho, comunicação, realização profissional, valorização profissional, autonomia, remuneração, qualidade de vida no trabalho, estabilidade no emprego, carreira e responsabilidade.

Após a elaboração e conclusão das etapas acima descritas se fez sugestões de melhorias, visando se estar minimizando os índices desfavoráveis apresentados em algumas categorias e se estar cada vez mais elevando os índices que se apresentaram positivos.

De acordo com tudo o que fora proposto no decorrer da pesquisa e com os resultados apresentados, a visão do pesquisador é que a pesquisa se fez satisfatória, pois, atingira todos os seus objetivos propostos, apresentando e posteriormente analisando os índices gerais de satisfação e insatisfação dos profissionais da organização que foi estudada.

Sendo viável a aplicação das melhorias sugeridas, buscando se ter o aumento do índice de satisfação de seus profissionais.

Se tornando este estudo de grande importância e positivo tanto para o pesquisador quanto para a empresa, ficando a disposição para posteriores pesquisas e estudos acerca do tema.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Claudia Rosa, NOHARA, Jouliana Jordan. Monografia no curso de Administração: guia completo de conteúdo e forma: inclui normas atualizadas da ABNT, TCC, TGI, trabalhos de estágio, MBA, dissertações, teses. 3. ed. – 3º. reimpressão – São Paulo: Atlas, 2010.

ALONSO, Maria Ester Cambréa. **A arte de assessorar executivos**. São Paulo: Pulsar, 2002.

ANTUNES, Marcos Aurelio. **Estudo descritivo do clima organizacional de uma empresa no ramo supermercadista em Criciúma-SC**. 2005. 87 f. Monografia (Especialista em Gestão Empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2005. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000028/0000285B.pdf>>. Acesso em: 15 de abr. de 2017.

AQUINO, Cléber Pinheiro de. **Administração de Recursos Humanos: Uma Introdução**. São Paulo: Atlas, 1980.

BARNARD, Chester I. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1971.

BATEMAN, Thomas S; SNELL, Scott A. **Administração: Novo Cenário Competitivo**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Prod. [online]. 2006, vol.16, n.2, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132006000200007&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 16 out. 2017

CARDOSO, Gustavo Vasconcelos. **A liderança e a motivação para as equipes de trabalho em uma instituição financeira no município de criciúma/SC**. 2014. 38 f. Monografia de Conclusão de Curso (Especialista no Curso de Gestão do Desenvolvimento Humano e Organizacional) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3294/1/Gustavo%20Vasconcelos%20Cardoso.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2017.

CASAGRANDE, Elaine Bez Birolo. **Análise do processo de comunicação interna em uma empresa do ramo alimentício na cidade de Jacinto Machado – SC**. 2010. 69 f. Relatório de Estágio (Bacharel em Secretariado Executivo) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/301/1/Elaine%20Bez%20Birolo%20Casagrande.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2017.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4º ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

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

_____. **Recursos Humanos.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de Pessoas.** 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa.** 6. ed São Paulo: Atlas, 2007.

CITADIN, Lucilaine Feltrin. Análise do clima organizacional em empresa do ramo químico da região da AMREC-SC. 2010. 129f. Monografia (Especialista em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2010.

Disponível em:

<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/00004E/00004E7E.pdf>. Acesso em: 10 out.2017.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto.** 2 ed. Porto Alegre – RS: Aritmed, 2007.

DIAS, Reinaldo. **Cultura Organizacional.** Campinas: Alínea, 2003.

FARACO, Adroaldo. **Administração de recursos humanos - completa e atualizada: o conceito de APH.** Criciúma, SC: Ed. Do Autor, 2007.

FLEURY, Maria Tereza Leme et al. **As Pessoas na Organização.** 6 ed. São Paulo: Gente, 2002.

FRANÇA, Ana Cristina Limong. **As pessoas na organização.** 13. ed. São Paulo: Gente, 2002.

_____. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

FRANCO, Simon. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes.** 2 ed. São Paulo: Gente, 2002.

GABRIEL, Renata de Souza. **Estudo das competências orientada para a liderança.** 2014. 36 f. Monografia (MBA em Gestão Empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/2389/1/Renata%20de%20Souza%20Gabriel.pdf>>. Acesso em: 27 de abr. de 2017.

GAVA, Aline Bilésimo da Silva. **Gestão de pessoas com base em motivação a serviço da liderança.** 2015. 38 f. Monografia (Especialista em MBA em Gestão Empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2015. Disponível em:

<<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3304/1/ALINE%20BIL%C3%89SIMO%20DA%20SILVA%20GAVA.pdf>>. Acesso em 19 abril. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2014.

LACOMBE, Fancisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____, MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MANZINI, Andrew O.; GRIDLEY, John D.; OLIVEIRA NETO, Leopoldo A. de. **Sistrat: sistema estratégico de planejamento e desenvolvimento de recursos humanos**. Itaipava: Intercultural, 1987.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração da Remuneração**. São Paulo: Thomson, 2002.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos da Administração: Manual compacto para cursos de formação tecnológica e seqüenciais**. São Paulo: Atlas, 2004.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica: Projetos de pesquisa**. São Paulo: Pioneira, 1997.

OPALOSKI, Daniela Josino. **Análise do clima organizacional de uma clínica medicada região do extremo sul de Santa Catarina**. 2014. 97 f. Monografia (Bacharel em Administração de Empresas) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/2847/1/DANIELA%20JOSINO%20OPALOSKI.pdf>>. Acesso em: 22 de abr. 2017.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. **Metodologia da Pesquisa: Abordagem Teórico-Prática**. São Paulo: Papyrus, 1996.

PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação Empresarial**. Campinas: Alínea, 2006.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e Pesquisas em Administração**: Guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de casos. 3 ed. – 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

SEBRAE. **Nota conjuntural do setor de alimentos**. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RJ/Menu%20Institucional/Sebrae_SET_dez12_alim.pdf>. Acesso em: 10 de abr. de 2017.

SIMCSIK, Tibor. **OSM: Organização Sistemas e Métodos**. São Paulo: Futura, 2001.

TAVARES, Mauricio. **Comunicação Empresarial e Planos de Comunicação: Integrando Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2007.

TEIXEIRA, José Emídio. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Operações**. Volume 2. São Paulo: Gente, 2002.



VERGARA, Sylvia Constant. . **Gestão de pessoas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2003.

APÉNDICE(S)

Apêndice 1: Questionário aplicado aos profissionais de uma empresa do ramo alimentício do sul de Santa Catarina.

	<p>Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc</p> <p>Curso de Administração de Empresas</p> <p>Disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC-I)</p>	
---	--	---

Professor Orientador: MSc. Nelson Savi

Acadêmico: Luan Jonatan Bett

Segmento: Clima Organizacional

Local da pesquisa: Empresa do ramo alimentício do sul de Santa Catarina

Questionário de pesquisa aplicado pelo acadêmico Luan Jonatan Bett na busca de informações para seu Trabalho de Conclusão de Curso, sobre Clima Organizacional.

Questionário

Instruções: O objetivo deste questionário é conhecer a maneira pela qual os funcionários estão se relacionando com a organização, colegas, etc. As informações obtidas por meio deste questionário serão utilizadas para apresentar a empresa sugestões de melhorias no ambiente de trabalho. Assinale com um **X** a alternativa desejada, assinale apenas uma alternativa por questão e não deixe nenhuma em branco. Não sendo necessário identificar-se. A sua participação é de fundamental importância. Obrigado!

1. Genero

1() Masculino 2() Feminino

2. Estado Civil

1() Solteiro 2() Casado

3() Divorciado 4() Viuvo

14	O superior imediato incentiva o trabalho em equipe?	1	2	3	4	5
15	O superior imediato tem facilidade de se relacionar com seus subordinados?	1	2	3	4	5
16	A organização é aberta a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos colaboradores?	1	2	3	4	5
17	Você considera sua remuneração adequada ao trabalho que realiza?	1	2	3	4	5
18	Você considera que seu trabalho é avaliado pelos seus superiores de forma justa?	1	2	3	4	5
19	O clima de trabalho entre a equipe é bom?	1	2	3	4	5
20	Tenho liberdade para fazer o meu trabalho da forma como considero melhor?	1	2	3	4	5
21	É você quem organiza sua rotina de trabalho para melhor aproveitamento de suas atividades?	1	2	3	4	5
22	As condições ambientais do seu local de trabalho são satisfatórias quanto a higiene?	1	2	3	4	5
23	Seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?	1	2	3	4	5
24	As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas?	1	2	3	4	5
25	Você se sente apto para assumir maiores ou mais responsabilidades?	1	2	3	4	5
26	Os funcionários da empresa sentem-se seguros quanto a estabilidade no emprego?	1	2	3	4	5
27	Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?	1	2	3	4	5
28	Você conhece todos os procedimentos e os realiza de maneira eficiente?	1	2	3	4	5
29	Você gostaria de trabalhar em outro departamento/setor da empresa?	1	2	3	4	5
30	Você conhece plenamente a missão e a visão da empresa?	1	2	3	4	5
31	A qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade?	1	2	3	4	5
32	As condições ambientais de seu local de trabalho são satisfatórias quanto a ventilação?	1	2	3	4	5
33	Você indicaria um amigo para trabalhar na empresa?	1	2	3	4	5
34	Você respeita seu supervisor/coordenador/gestor/gerente?	1	2	3	4	5
35	Você acha que a empresa remunera adequadamente os funcionários?	1	2	3	4	5

Muito obrigado pela sua colaboração!