

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UFSM
CURSO GESTÃO DE COOPERATIVAS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE NA
COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DE SÃO PEDRO
DO SUL LTDA – COOPERAGRO.**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Cátia Spode Flores

**Santa Maria, RS, Brasil
2015**

**CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE NA
COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DE SÃO PEDRO DO SUL
LTDA - COOPERAGRO**

Cátia Spode Flores

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Gestão de Cooperativas
do Colégio Politécnico da UFSM, como requisito parcial para obtenção do grau
de **Tecnólogo em Gestão de Cooperativas**

Orientador: Prof. Dr. João Telmo de Oliveira Filho

**Santa Maria, RS, Brasil
2015**

**Universidade Federal de Santa Maria
Colégio Politécnico da UFSM
Curso Gestão de Cooperativas**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Trabalho de Conclusão de Curso

**CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE NA COOPERATIVA
AGROPECUÁRIA DE SÃO PEDRO DO SUL LTDA – COOPERAGRO**

Elaborado por
Cátia Spode Flores

Como requisito parcial para obtenção do grau de
Tecnólogo em Gestão de Cooperativas

COMISSÃO EXAMINADORA:

João Telmo de Oliveira Filho, Dr.
(Presidente/Orientador)

Roni Blume, Prof. (UFSM)

Jaqueline Carla Guse, Prof.^a (UFSM)

Santa Maria, 02 dezembro de 2015.

DEDICATÓRIA

Aos meus pais Luiz e Odete, as minhas irmãs, Laiza e Amanda, obrigado pelo amor e apoio que vocês dedicaram a mim em todos estes momentos. Esta conquista também é de vocês.

Agradecimentos

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

A Universidade Federal de Santa Maria, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presente.

Agradeço também de forma muito carinhosa e especial, ao meu querido orientador professor João Telmo de Oliveira Filho, pelas suas valiosas e oportunas orientações, e principalmente, pelo seu apoio, seu carinho, atenção e profissionalismo demonstrados ao longo deste estudo. **MUITO OBRIGADA!**

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Agradeço a minha mãe Odete, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

Ao meu pai, Luiz que apesar de todas as dificuldades me fortaleceu e que para mim foi muito importante.

Obrigada minhas irmãs Laiza e Amanda, que nos momentos de minha ausência dedicados ao estudo superior, sempre fizeram entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente.

Meus agradecimentos aos amigos Juliano Silveira, Flavia Naidon, Francis Mara, e Mariane companheiros de trabalhos e irmãos na amizade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida com certeza.

Agradeço também a Cooperativa Agropecuária de São Pedro Sul- Ltda (COOPERAGRO), seus colaboradores e gestores pela confiança e apoio na realização do estudo.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

Trabalho de Conclusão de Curso
Colégio Politécnico da UFSM
Universidade Federal de Santa Maria

CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE NA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DE SÃO PEDRO DO SUL LTDA – COOPERAGRO

AUTOR: CÁTIA SPODE FLORES

ORIENTADOR: DR. JOÃO TELMO DE OLIVEIRA FILHO

Santa Maria, 02 de dezembro de 2015.

Este trabalho apresenta um estudo que foi desenvolvido na Cooperativa Agropecuária de São Pedro do Sul. Este estudo teve como objetivo conhecer e identificar a percepção dos gestores e colaboradores em relação ao clima no ambiente de trabalho da Cooperativa Agropecuária de São Pedro do Sul Ltda – COOPERAGRO. O período da pesquisa corresponde ao segundo semestre do ano letivo de 2015. Para elaborar o presente estudo foi realizada uma pesquisa de clima organizacional, objeto de estudo desse trabalho. Foi utilizada para a coleta de dados, a técnica de questionário de múltipla escolha somente com perguntas fechadas aos colaboradores e de uma entrevista com perguntas abertas para os gestores. Identificada às opiniões de todos, verificou-se que existe um bom grau de satisfação do gestor e colaboradores em relação ao clima organizacional.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Clima Organizacional. Cooperativismo.

ABSTRACT

Graduation Final Work
UFSM Polytechnic School
Universidade Federal de Santa Maria

CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE NA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DE SÃO PEDRO DO SUL LTDA – COOPERAGRO

AUTHOR: CÁTIA SPODE FLORES

SUPERVISOR: JOÃO TELMO DE OLIVEIRA FILHO

Date and Place of Defense: Santa Maria, 02 december

This paper presents a study that was developed in the Cooperative Management Course at the Polytechnic School of the Federal University of Santa Maria. This study aimed to know and identify the perception of the work in relation to climate in the Agricultural Cooperative desktop São Pedro do Sul Ltda - COOPERAGRO. The survey period is the second half of the school year 2015. To prepare this study an organizational climate survey was conducted, object of study of this work. Was used for data collection, questionnaire technique to multiple choice questions with only closed to employees and an interview with open questions for managers. Identified the viewpoints of all, it was found that there is a good degree of employee satisfaction in relation to the organizational climate.

Keywords: People Management. Organizational climate. Cooperativism.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Classificação das atividades de recursos humanos e de gestão de pessoas segundo diferentes autores.....	19
--	----

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1- Sexo dos colaboradores	28
FIGURA 2- Faixa Etária dos colaboradores	28
FIGURA 3- Formação Profissional	29
FIGURA 4- Tempo de Trabalho na Cooperativa	30
FIGURA 5- Os critérios utilizados pela cooperagro para avaliar o desempenho de seus funcionários são claras.....	31
FIGURA 6- As condições gerais de trabalho (instalações físicas, equipamentos, etc) da cooperagro são adequadas?	32
FIGURA 7- A Cooperagro costuma manter seus funcionários bem informados sobre os assuntos relacionados ao trabalho?.....	32
FIGURA 8- Os funcionários sentem-se a vontade para opinar e sugerir críticas e melhorias?	33
FIGURA 9- Na Cooperagro ocorrem reuniões suficientes para troca de ideias e sugestões?..	34
FIGURA 10- Tem um bom relacionamento com seus colegas de trabalho?	35
FIGURA 11- Trabalhar com qualidade é uma preocupação da maioria dos funcionários da Cooperagro?.....	35
FIGURA 12- Sempre procura realizar suas atividades com eficiência e qualidade?	36
FIGURA 13- Há cooperação e trabalho de equipe no seu setor?	37
FIGURA 14- Em sua opinião, a Cooperagro tem uma boa imagem perante a sociedade em geral?	37
FIGURA 15- A Cooperagro contribui para o desenvolvimento da sua cidade	38
FIGURA 16- Você sente orgulho de ser funcionário da Cooperagro?.....	39
FIGURA 17- Você sente-se realizado profissionalmente?.....	40
FIGURA 18- A Cooperagro busca melhorar sua qualidade de vida no trabalho?	40
FIGURA 19- De acordo com o cargo que ocupa na cooperativa, sua remuneração é adequada em relação ao mercado de trabalho?.....	41
FIGURA 20- A Cooperagro é um bom local para se trabalhar?	42
FIGURA 21- Tem conhecimento de todos os benefícios oferecidos pela cooperativa (plano de saúde, previdência, entre outros)?	42

FIGURA 22- A cooperagro oferece condições para crescimento pessoal e profissional de seus funcionários?	43
FIGURA 23- É estimulado a expressar seu ponto de vista?	44
FIGURA 24- Você é elogiado pelos gestores quando faz um bom trabalho?.....	44
FIGURA 25- Sente-se a vontade para falar abertamente a respeito de trabalho com o seu superior?	45
FIGURA 26- Seu superior está sempre disponível quando precisa dele?.....	46
FIGURA 27- Participa das decisões que afetam o seu trabalho?	46
FIGURA 28- Está satisfeito com as práticas de reconhecimento e recompensas da cooperativa?.....	47
FIGURA 29- As frequências de treinamento oferecidos pela cooperativa estão adequadas?.	48
FIGURA 30- Está satisfeito com as praticas adotadas pela cooperativa para promover a saúde no ambiente de trabalho.....	49

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1 Questionário aplicado aos Colaboradores da Cooperativa	56
ANEXO 2 Questionário aplicado ao Gestor da Cooperativa	59

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Cooperativismo.....	14
2.1.1 Cooperativismo no Brasil	15
2.1.2 Cooperativismo no Rio Grande do Sul.....	16
2.1.3 Cooperativas Agropecuárias.....	17
2.2 Gestão de Pessoas	17
2.3 Cultura Organizacional.....	19
2.4 Clima Organizacional	21
3 METODOLOGIA.....	24
3.1 Caracterização da Pesquisa.....	24
3.2 Coleta de Dados.....	25
4 ANALISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	26
4.1 Contexto Externo da Organização	26
4.2 Contexto Interno da Organização	26
4.3 Apresentação dos Dados.....	27
4.4 Análise dos Resultados.....	27
4.4.1 Perfil dos Entrevistados	27
4.4.2 Análise dos Fatores do Clima Organizacional	30
4.4.3 O Clima Organizacional a partir da Percepção do Gestor da Cooperativa	49
4.5 Relação de Percepções do Gestor x Percepções dos Colaboradores	51
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
6 REFERÊNCIAS	54
7 ANEXOS	56
7.1 Questionário aplicado aos Colaboradores da Cooperativa	56
7.2 Questionário aplicado ao Gestor da Cooperativa	56

1 INTRODUÇÃO

Uma organização é feita fundamentalmente de pessoas que nela trabalham. Como seres humanos estão sujeitas as mais diversas influências do ambiente, diante das novas demandas e de um grande processo de globalização e exigências das organizações, valoriza-se cada vez mais a busca por um melhor e maior aprendizado.

Um mundo globalizado e competitivo, onde a competitividade entre as organizações estão cada dia maiores é necessário que se acompanhe o ambiente interno, e as pessoas que o compõem para o crescimento e sucesso das organizações.

As organizações precisam garantir que os colaboradores tenham interesse em permanecer e empregar esforços em seu trabalho.

Neste sentido, o Clima Organizacional está voltado para a análise do ambiente interno, permitindo diagnosticar os fatores principais que afetam positivamente ou negativamente a satisfação do colaborador.

O cenário atual demonstra que o Clima Organizacional é fundamental para o sucesso da organização e satisfação de seus colaboradores.

E é por meio da pesquisa de Clima Organizacional que podemos observar se as organizações estão atendendo as necessidades de seus colaboradores e a mesma possibilita que os gestores possam identificar as falhas existentes e com isso criar melhorias tornando o ambiente de trabalho mais agradável.

O objetivo geral deste trabalho é conhecer e identificar a percepção do gestor e colaboradores em relação ao clima no ambiente de trabalho da Cooperativa Agropecuária de São Pedro do Sul Ltda (COOPERAGRO), por meio da aplicação de uma pesquisa de Clima Organizacional.

Como objetivos específicos, buscou-se pesquisar junto à literatura especializada, conceitos e métodos de análises de Clima Organizacional; elaborar o questionário de pesquisa com base nas abordagens teóricas referenciadas; planejar e aplicar o questionário, definição de data, população, amostra; analisar o Clima Organizacional entre os colaboradores a partir de um questionário com perguntas fechadas; diagnosticar a percepção do gestor frente às variáveis do Clima Organizacional por meio de um questionário com perguntas abertas; e avaliar a situação do Clima Organizacional na Cooperativa Agropecuária de São Pedro do Sul Ltda (COOPERAGRO).

No presente trabalho, além da introdução e conclusão, foram elaborados quatro capítulos. No primeiro, abordou-se o Referencial Teórico falando sobre o Cooperativismo, Gestão de Pessoas, Cultura Organizacional e Clima Organizacional; no segundo tratou-se da metodologia usada na pesquisa e no terceiro foi exposta a Análise e Discussão dos dados coletados nos questionários e em entrevista realizada com o gestor da cooperativa e também com os colaboradores da mesma.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentada a revisão da literatura que permitiu o embasamento teórico para a realização do estudo. O referencial foi construído apoiado em definições de autores como Gawlak (2003), Oliveira (1984, 1998), Duarte (1986), Gil (2007), Chiavenato (1994, 1999, 2009), Dutra (2008), Robbins (2005), Schein (1982), Ferreira (2015), Luz (1995).

2.1 Cooperativismo

O cooperativismo teve seu início no ano de 1844, em meio a Revolução Industrial, na Inglaterra, num período em que as condições de trabalho eram precárias, em que 28 tecelões chamados de “Pioneiros de Rochdale” uniram-se e criaram uma cooperativa de consumo.

O cooperativismo é um movimento, filosofia de vida e modelo socioeconômico capaz de unir desenvolvimento econômico e bem estar social. Seus referenciais fundamentais são: participação democrática, solidariedade, independência e autonomia. Fundamentado na reunião de pessoas e não do lucro. (OCB; 2014)

Para Gawlak (2003, p.21), “Cooperativismo origina-se da palavra cooperação. É uma doutrina cultural e socioeconômica, fundamentada na liberdade humana e nos princípios cooperativos”.

No mesmo sentido Oliveira (1984, p.32), “a cooperação no mundo adquire cada dia mais importância, tanto nos países desenvolvidos, como nos em desenvolvimento, nos países capitalistas, como nos socialistas e nos do terceiro mundo”.

O cooperativismo originou-se de pequenas organizações de operários e camponeses europeus que buscaram na autoajuda mútua o benefício comum para a resolução dos problemas agravados a partir do século XIX. O ano de 1844, ano da fundação da cooperativa dos tecelões de Rochdale é tido como o momento de constituição do cooperativismo, do ponto de vista das organizações de características análogas. Assim, as primeiras experiências de trabalho cooperativo formalmente organizado surgem como uma alternativa econômica a situações históricas específicas sendo reconhecido como um dos mais eficientes instrumentos de desenvolvimento e de possível transformação social. (DUARTE, 1986, p.13).

As cooperativas são classificadas em ramos, de acordo com o segmento onde atuam identificados a seguir: Agropecuário, Consumo, Crédito, Educacional, Especial, Habitacional, Infraestrutura, Mineral, Produção, Saúde, Trabalho, Transporte e Turismo.

Segundo a OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras), os sete princípios do cooperativismo são: Adesão Livre e Voluntária; Controle Democrático pelos Membros; Participação Econômica dos Associados; Autonomia e Independência; Educação, Formação e Informação; Intercooperação e Interesse pela Comunidade.

Segundo Gawlak (2003, p.13), “Cooperar é agir de forma coletiva com os outros, trabalhando juntos em busca do mesmo objetivo. A prática da cooperação educa a pessoa desenvolvendo uma mentalidade mais aberta, flexível, participativa e solidária”.

2.1.1 Cooperativismo no Brasil

No Brasil, a cultura da cooperação é observada desde a época da colonização portuguesa. O movimento iniciou-se em 1889, na cidade de Ouro Preto (MG), com a criação da pequena cooperativa de consumo de que se tem registro no Brasil, denominada Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto. Além de se espalhar por Minas Gerais, alcançou outros estados como Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul. Foi o pontapé inicial para o surgimento de cooperativas de diversos ramos no país.

O país conta atualmente com 7.121 cooperativas dos diversos ramos, possuindo 12.793.957 associados e 365.800 empregados. (OCERGS/SESCOOP, 2014)

As cooperativas são regidas pela Lei 5764/71, que define em seu artigo 4º, o conceito de cooperativa:

As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características: I- adesão livre e voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços; II- variabilidade do capital social representado por quotas-partes; III- limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetos sociais; IV- intransmissibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos a sociedade; V- singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, as federações

e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade; VI- quórum para o funcionamento e deliberação da Assembleia Geral baseado no número de associados e não no capital; VII- retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral; VIII- indivisibilidade dos fundos de reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social; IX- neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social; X- prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa; XI- área de admissão de associados limitada as possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

2.1.2 Cooperativismo no Rio Grande do Sul

No Rio Grande do Sul, o cooperativismo teve início em 1902, com a criação de uma cooperativa de crédito em Linha Imperial, distrito de Nova Petrópolis idealizada pelo padre jesuíta suíço Theodor Amstad grande conhecedor do sistema cooperativo europeu, filho de comerciantes, que se converteu a sacerdote na Inglaterra, e posteriormente foi enviado ao Brasil se instalando no estado do Rio Grande do Sul, onde praticaria muitos trabalhos voltados para o bem-estar social. A cooperativa era formada por colonos de origem alemã que habitavam Nova Petrópolis. A organização nasceu com o nome de Sociedade Cooperativa Caixa de Economia e Empréstimos Amstad, que depois foi renomeada de Caixa Rural de Nova Petrópolis, e permanece em atividade até hoje sob a denominação de Crédito de Livre Admissão de Associados Pioneira da Serra Gaúcha – Sicredi Pioneira. (OCERGS/SESCOOP)

O cooperativismo gaúcho atualmente conta com o maior número de cooperativas no Brasil. São 440 cooperativas, com 2,6 milhões de associados e 58,4 mil empregados. No RS 65% das cooperativas estão concentradas no ramo agropecuário, crédito e infraestrutura, com 2,4 milhões, ou seja, 95% do total. (OCERGS SESCOOP, 2014)

O cooperativismo no Rio Grande do Sul está estruturado por ramos de atividades, nos mesmos moldes do cooperativismo brasileiro.

Conforme o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo do Rio Grande do Sul (SESCOOP/RS, 2014) o salário médio dos empregados em cooperativas gaúchas, foi 30,3% superior ao salário médio dos empregados do setor privado, e gera emprego direto para 58.376 trabalhadores.

2.1.3 Cooperativas Agropecuárias

A partir de 1907, em Minas Gerais, foram organizadas as primeiras cooperativas agropecuárias. Esse ramo de cooperativas, também foram surgindo no Sul do Brasil, principalmente nas comunidades de origem alemãs e italianas, conhecedoras do sistema cooperativista europeu.

As cooperativas agropecuárias se dividem conforme os tipos dos produtos com os quais trabalham. Muitas são mistas, ou seja, tem mais de uma seção: a de compras em comum (para compras de insumos, adubos, sementes, instrumentos, etc.) e a de vendas em comum (venda dos produtos dos cooperados).

O cooperativismo agropecuário já se estendeu em todo o território nacional. As cooperativas agropecuárias formam hoje, o segmento economicamente mais forte do cooperativismo brasileiro. É um dos ramos com maior número de cooperativas e cooperados no Brasil.

São 138 cooperativas agropecuárias que abrangem 293 mil associados e empregam mais de 32,5 mil trabalhadores.

Dentre as 138 cooperativas agropecuárias do RS, 49 processam ou transformam a matéria prima em algum grau, e 66 comercializam produtos com marca própria. (SESCOOP, 2014)

São formadas por produtores rurais, podendo também fazer parte deste tipo os produtores agropastoris ou de pesca. As atividades deste tipo de cooperativa são basicamente, beneficiamento, armazenamento, transporte, fornecimento de insumos e implementos, distribuição e comercialização dos produtos produzidos pelos seus sócios.

2.2 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é fundamental para o sucesso das organizações, a competitividade entre as organizações é cada dia maior e as pessoas com suas habilidades e competências passaram a ser o diferencial entre elas.

Para confirmar o fato de que Administração de Recursos Humanos é essencial, Gil (2007, p.15) afirma que “o fim da Administração de Recursos Humanos, só poderá ocorrer após o fim de todas as outras áreas da Administração, pois todos os demais recursos das organizações são administrados por seus recursos humanos”.

A gestão de pessoas se baseia em três aspectos fundamentais:

1. As pessoas como seres humanos: dotados de personalidades própria, profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada, possuidores de conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidade indispensáveis à adequada gestão dos recursos da organização.
2. As pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais: como elementos impulsionadores da organização e capazes de dotá-la de inteligência, talento e aprendizados indispensáveis à sua constante renovação e competitividade em um mundo de mudanças e desafios. As pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização e não como agentes passivos, inertes e estáticos.
3. As pessoas como parceiras da organização: capazes de conduzi-la a excelência e ao sucesso. Como parceiros, as pessoas fazem investimentos na organização como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos, na expectativa de colher retornos desses investimentos como salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, carreira, etc. qualquer investimento somente se justifica quando traz um retorno razoável. Na medida em que o retorno é bom e sustentado, a tendência certamente será a manutenção ou aumento do investimento. Daí o caráter de reciprocidade na interação entre pessoas e organizações. E também o caráter de atividade e autonomia e não mais de passividade e inércia das pessoas. Pessoas como parceiras ativas da organização e não como meros sujeitos passivos. (CHIAVENATO, 1999, p.07)

Segundo Gil (2007, p.17) “Gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. No mesmo sentido Chiavenato (2009, p.8) ressalta que “Devido a suas limitações individuais, os seres humanos são obrigados a cooperarem uns com os outros, formando organizações para alcançar certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria alcançar.”

Muitas empresas estão dispostas a tratar seus empregados como parceiros, incentivando-lhes a participação nas decisões e utilizando ao máximo seu talento para a obtenção de resultados.

As diferentes classificações sugeridas para as atividades de recursos humanos, de certa forma, podem ser consideradas as mesmas da Gestão de Pessoas, indicado no Quadro 1:

Aquino (1979)	Mikovich e Boudreau (2000)	Gómez-Mejia et. al. (1998)	Chiavenato (1999)
Procura	Recrutamento	Suprimento	Agregação
Desenvolvimento	Desenvolvimento	Desenvolvimento	Aplicação
Manutenção	Remuneração	Compensação	Recompensa
Pesquisa	Relação com empregados	Controle	Desenvolvimento
			Monitoração

Quadro 1- Classificação das atividades de recursos humanos e de gestão de pessoas, segundo diferentes autores.

Fonte: Gil (2007, p. 24).

As pessoas que trabalham nas organizações não são mais mencionadas como empregados ou funcionários, mas sim como colaboradores ou parceiros da organização.

Na visão de Dutra (2008, p.25) “As empresas passaram a depender cada vez mais do grau de envolvimento e comprometimento das pessoas com seus objetivos estratégicos e negócios”.

No mesmo sentido para Gil (2007, p.16) “A gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

2.3 Cultura Organizacional

Cada povo tem como cultura atitudes, o modo de agir, os costumes, crenças, e como cada povo, as organizações mesmo que com os mesmos fins, possuem cada uma a sua cultura organizacional.

A cultura organizacional de uma organização é constituída por um conjunto de valores, ideias, costumes, como se fosse os traços da organização. Cada organização possui sua cultura.

Robbins (2005, p.375), diz que “a cultura organizacional se refere a um sistema de valores compartilhados pelos membros que diferenciam uma organização das demais”.

A cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender lidar com os problemas de

adaptação externa e integração interna e que funcionam bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas. (SCHEIN, 1982, p.83)

Para Chiavenato (1999, p.142) “A cultura organizacional pode ser um fator de sucesso ou de fracasso das organizações. Ela pode ser flexível e impulsionar a organização, como também pode ser rígida e travar o seu desenvolvimento”.

Existem as culturas organizacionais adaptativas que se caracterizam pela sua maleabilidade e flexibilidade e são voltadas para a inovação e a mudança e não adaptativas que se caracterizam pela rigidez, e são voltadas para a manutenção do status e do conservantismo.

Existem sete características básicas que, em seu conjunto, capturam a essência da cultura de uma organização:

1. Inovação e assunção de riscos: grau em que os funcionários são estimulados a inovar e a assumir riscos;
2. Atenção aos detalhes: grau em que se espera que os funcionários demonstrem precisão análise e atenção aos detalhes;
3. Orientação para os resultados: grau em que os dirigentes focam mais os resultados do que as técnicas e os processos empregados para o seu alcance;
4. Orientação para as pessoas: grau em que as decisões dos dirigentes levam em consideração o efeito dos resultados sobre as pessoas dentro da organização;
5. Orientação para a equipe: grau em que as atividades de trabalho são mais organizadas em termos de equipes do que de indivíduos;
6. Agressividade: grau em que as pessoas são mais competitivas e agressivas, em vez de dóceis e acomodadas;
7. Estabilidade: grau em que as atividades organizacionais enfatizam a manutenção do status que está em contraste com o crescimento. (ROBBINS, 2005, p.375)

Os fundadores de uma empresa são os que têm maior impacto sobre a cultura inicial da organização. Eles têm uma visão daquilo que a organização deve ser e não estão limitados por costumes ou ideologias anteriores. (Robbins, 2005, p.381).

Segundo Ferreira (2015, p.53), a cultura pode ser compreendida em três níveis:

1. Artefatos: correspondem ao nível mais superficial e perceptível, que representam os aspectos visíveis, tais como organograma, políticas e diretrizes; produtos e serviços, rituais de integração, padrões de comportamento e o vestuário das pessoas.
2. Valores compartilhados: são os valores importantes que definem a razão pela qual as coisas são feitas.

3. Pressuposições básicas: representam o nível mais profundo e oculto da cultura; são as crenças inconscientes, percepções e sentimentos; são as regras não escritas.

2.4 Clima Organizacional

O conceito de Clima Organizacional foi sendo desenvolvido ao longo dos anos, estando presente desde a proposta de Escola das Relações Humanas na década de 30, conforme Oliveira (1998).

O clima organizacional é formado por percepções compartilhadas entre os trabalhadores influenciando na satisfação e na motivação. Conhecer o clima de forma profunda pode colaborar positivamente na qualidade de vida dos colaboradores da organização.

O clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes.

O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa ou que influencia o seu comportamento. Refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente organizacional, ou seja, aqueles aspectos internos da empresa que levam a provocação de diferentes espécies de motivação nos seus participantes. Na medida em que o ambiente organizacional permite a satisfação das necessidades individuais de seus participantes, o clima organizacional tende a mostrar-se favorável. Na medida em que o ambiente organizacional frustra a satisfação das necessidades dos participantes, o clima organizacional tende a mostrar-se desfavorável. (CHIAVENATO, 1994, p.392)

É por meio do estabelecimento do clima organizacional adequado que o gerente pode estabelecer as condições motivadoras no ambiente de trabalho.

Para Luz (1995) “o clima de uma organização é resultado do estado de espírito das pessoas que a compõem em determinado período e pode servir como indicador do nível de satisfação ou insatisfação dos colaboradores em determinado ambiente de trabalho”.

O conjunto de vários sentimentos vividos pelos colaboradores e suas consequências no ambiente de trabalho, formam o que denominamos clima organizacional.

O clima organizacional pode ser traduzido por aquilo que as pessoas costumam chamar de “ambiente de trabalho”. Várias vezes já ouvimos, consultamos ou fomos indagados sobre o ambiente de trabalho de uma determinada companhia. É esse “ambiente de trabalho” ou essa atmosfera psicológica que envolve a relação entre empresas e funcionários que chamamos de clima organizacional ou clima humano das organizações. (LUZ, 1995, p.07)

A pesquisa e o estudo de clima organizacional são uma necessidade para fornecer um diagnóstico geral da empresa e ajudam a entender melhor a dinâmica organizacional.

Para Robbins (2005, p.232) “As pesquisas indicam que as falhas de comunicação são as fontes mais frequentemente citadas de conflitos interpessoais”.

A pesquisa do clima organizacional pode ser considerada como um instrumento que, aplicado de forma consciente e metódica, tem condições de assegurar consistência em praticamente todas as decisões de mudanças com eficiência, eficácia e qualidade.

Em termos mais práticos, o clima organizacional depende das condições econômicas da empresa, do estilo de liderança utilizado, das políticas, e dos valores existentes, da estrutura organizacional, das características das pessoas que participam da empresa, da natureza do negócio (ramo de atividade da empresa), e do estágio da vida da empresa. (CHIAVENATO, 1994, p.392)

Por meio de uma pesquisa de clima organizacional, a organização pode conhecer efetivamente o seu clima, quais as causas que contribuem para os aspectos positivos e negativos, e como está o clima em cada unidade de trabalho.

A pesquisa do clima organizacional revela o retrato da empresa, mostrando a percepção e as atitudes das pessoas que nela trabalham, com relação a vários aspectos ligados ao trabalho. (Luz, 1995, p.41)

No dia-a-dia das organizações podemos encontrar indicadores de que o clima vai bem ou mal. Esses sinais não fornecem elementos capazes de descobrir as causas que mais afetam positiva ou negativamente o clima de uma organização, mas servem para alertar quando algo não está bem ou ao contrário, quando o clima está muito bom.

É possível mensurar o clima organizacional por meio de indicadores, que impactam a qualidade dos produtos/serviços da organização e que permitem saber se algo foge à situação esperada. Veja alguns deles:

1. Rotatividade de pessoal/turnover: o entra e sai de funcionários (admissões e desligamentos) pode representar uma falta de comprometimento e satisfação com a empresa.

2. Absenteísmo: as faltas e atrasos podem, também, ser considerados como falta de comprometimento e satisfação com a empresa.
3. Depredação do patrimônio da empresa: atitudes de revolta indicam estado de insatisfação do funcionário.
4. Programas de sugestões: um programa de sugestões que não é benfeito pode apresentar uma reação dos funcionários em relação á empresa, não demonstrando em numero ou qualidade sugestões que a organização esperava.
5. Avaliação de desempenho: por meio de avaliações formais, é possível entender as necessidades e motivações que afetam o desempenho dos funcionários e proporcionam satisfação no ambiente de trabalho.
6. Greves: a presença de greves indica o descontentamento dos funcionários com a empresa.
7. Conflitos interpessoais e interdepartamentais: são fortes indicadores, pois o relacionamento entre as pessoas e departamentos é o que define um clima tenso ou agradável.
8. Desperdícios de material: uma reação a insatisfação das condições de trabalho é danificar materiais, utilizando de forma excessiva ou incorreta. É uma forma de revolta dos trabalhadores.
9. Queixas no serviço médico: os funcionários vão aos consultórios médicos fazer queixas de suas condições de trabalho, angústias, humilhações e sobrecargas. (FERREIRA, 2015, p.56)

Identificar o clima organizacional pode ser considerado um bom instrumento para aumentar a eficiência da organização, pois possibilita a criação de um ambiente que satisfaça as necessidades de seus membros.

Sendo assim, a análise do clima organizacional é necessária aos administradores para que estes desenvolvam suas atividades de forma a ter sempre em mente o comportamento das pessoas no trabalho. E isto só será possível quando estiverem convencidos e sensibilizados da importância de seus recursos humanos e do clima de suas organizações.

3. METODOLOGIA

Nesta seção serão apresentados a metodologia que foi utilizada para a construção do presente estudo, pois é fundamental compreender quais foram os procedimentos metodológicos que nortearam o mesmo.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Segundo Gil (1996, p.45), “deve-se classificar as pesquisas com base nos objetivos e procedimentos técnicos utilizados”.

Quanto aos objetivos, esta pesquisa caracteriza-se como pesquisa descritiva com abordagem quantitativa e qualitativa. Conforme Gil (1996), pesquisas descritivas tem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

Para Oliveira (1999) é quantitativa porque busca quantificar opiniões, dados, nas formas de coleta de informações, como também com o emprego de recursos e técnicas estatísticas. É qualitativa, pois insere-se no campo das ciências Sociais, por basear-se não em fatos, mas em opiniões dos sujeitos dos entrevistados.

Com base nos procedimentos técnicos utilizados, a pesquisa é bibliográfica, e um estudo de campo porque foram coletados dados primários na organização em estudo, incluindo entrevistas com os gestores e aplicação de questionário aos colaboradores.

Para Marconi e Lakatos (1996) é bibliográfica, pois abrange toda a bibliografia já publicada em relação ao tema de estudo. Segundo Gil (1999) é uma pesquisa de campo, pois foi desenvolvido no próprio local em que ocorrem os fenômenos.

Quanto a natureza, é uma pesquisa aplicada. Para Gil (1999) a pesquisa aplicada envolve verdades e interesses locais. A fonte das questões de pesquisa é centrada em problemas e preocupações das pessoas e o propósito é oferecer soluções potenciais para os problemas humanos.

3.2 Coleta de Dados

Na coleta de dados da pesquisa bibliográfica, foram utilizados livros, revistas especializadas e artigos publicados com dados relativos sobre o tema em estudo.

Para a elaboração do questionário, estudaram-se os diversos modelos de clima organizacional, propostos por diversos autores. Por meio destes estudos, o modelo de Luz (1995) serviu como base para o mesmo, por ser o mais adequado para ser aplicado na organização cooperativa em estudo.

O questionário (Anexo A), utilizado para a coleta de dados foi dividido em duas partes, sendo que a primeira parte foram elaboradas cinco questões sobre o perfil de cada entrevistado e a segunda parte com 30 questões fechadas de múltipla escolha, sobre o clima organizacional. O questionário foi aplicado no dia 30 de setembro de 2015, foi exposto para os colaboradores o assunto da pesquisa, seus objetivos e sua finalidade, para que respondessem o questionário. Realizou-se a conscientização dos respondentes quanto a importância do questionário, sendo que o mesmo possivelmente poderá trazer melhorias para a organização. Foram entregues 25 questionários, onde houve o retorno de 22 questionários respondidos.

Foi realizado também um questionário com o gestor da cooperativa (Anexo B), com questões abertas. Buscou-se, a partir dessas informações, analisar e conhecer a visão do gestor frente a sua gestão e seus colaboradores. Para este estudo o questionário ao gestor foi primeiramente explicado, justificando a realização do estudo.

O questionário da pesquisa foi elaborado, agrupando-se as questões abordando alguns fatores principais como: treinamento e desenvolvimento pessoal, remuneração, relacionamento com colegas, liderança, imagem da organização, participação nas decisões, comunicação, objetivos e metas, oportunidade de crescimento e ambiente de trabalho.

A pesquisa de Clima Organizacional na Cooperagro foi realizada com a finalidade de identificar os fatores e grau de satisfação do gestor e dos colaboradores, além de utilizar de maneira prática os fundamentos teóricos estudados.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, será apresentada a cooperativa, e busca-se desenvolver os objetivos propostos, para se chegar à análise final do presente estudo. O mesmo está dividido em partes para um melhor desenvolvimento do trabalho proposto.

4.1 Contexto Externo da Organização

A sede da Cooperagro situa-se no município de São Pedro do Sul, na região central do Rio Grande do Sul, cidade rica em fósseis animais e vegetais do período triássico. Possui a maior reserva de fósseis vegetais do mundo. O principal acesso é pela BR 287, e fica a uma distância de 38 km da cidade de Santa Maria e 358 km da capital (Porto Alegre). Com uma extensão cerca de 874 km² e população estimada em 16.817 habitantes, segundo o censo do IBGE do ano de 2013. A etnia predominante é a alemã, ficando em segundo lugar a etnia italiana.

4.2 Contexto Interno da Organização

A Cooperagro é uma cooperativa do ramo agropecuário. Foi fundada em 21 de novembro de 1967, tem sua sede localizada na Rua Sete de Setembro n° 345, em São Pedro do Sul. Abrange os municípios de São Pedro do Sul e municípios circunvizinhos como Dilermando de Aguiar, Toropi, Mata, e ainda os municípios de Alegrete, Itaqui, Jaguari, Jari, Julio de Castilhos, Rosário do Sul, São Borja, São Francisco de Assis, São Gabriel, São Sepé, e Tupanciretã. Atualmente conta com 5.600 associados e 44 funcionários, chegando a mais de 50 funcionários no período de safra, possuem uma loja agropecuária, e uma unidade de recebimento de grãos que é a mais moderna da cidade. A Cooperagro comercializa predominantemente insumos, fertilizantes e implementos para a atividade agrícola e também produtos agropecuários em geral e tem seu trabalho focado no recebimento, secagem e armazenamento da soja.

4.3 Apresentação dos Dados

Após serem realizadas as pesquisas, torna-se necessário, a análise e interpretação dos resultados obtidos.

Os dados foram coletados por meio de questionário, sobre o perfil dos funcionários, a cerca de sexo, escolaridade, idade, tempo de serviço na cooperativa e de 30 questões referente ao clima organizacional.

Dos 25 questionários distribuídos na Cooperagro, houve o retorno de 22 questionários respondidos e todos em condições de serem utilizados na apresentação e análise de dados, o que nos dá 88% de questionários respondidos.

Os resultados serão expostos por meio de gráficos dos itens do perfil e de cada questão sobre o clima organizacional.

4.4 Análise dos Resultados

Apresenta-se neste tópico a análise dos dados obtidos por meio da pesquisa elaborada com o objetivo de responder os objetivos do presente em estudo.

4.4.1 Perfil dos Entrevistados:

Quanto ao gênero dos colaboradores, entre os entrevistados, percebe-se que 50% representam o sexo feminino e 50% do sexo masculino, conforme o gráfico que segue:

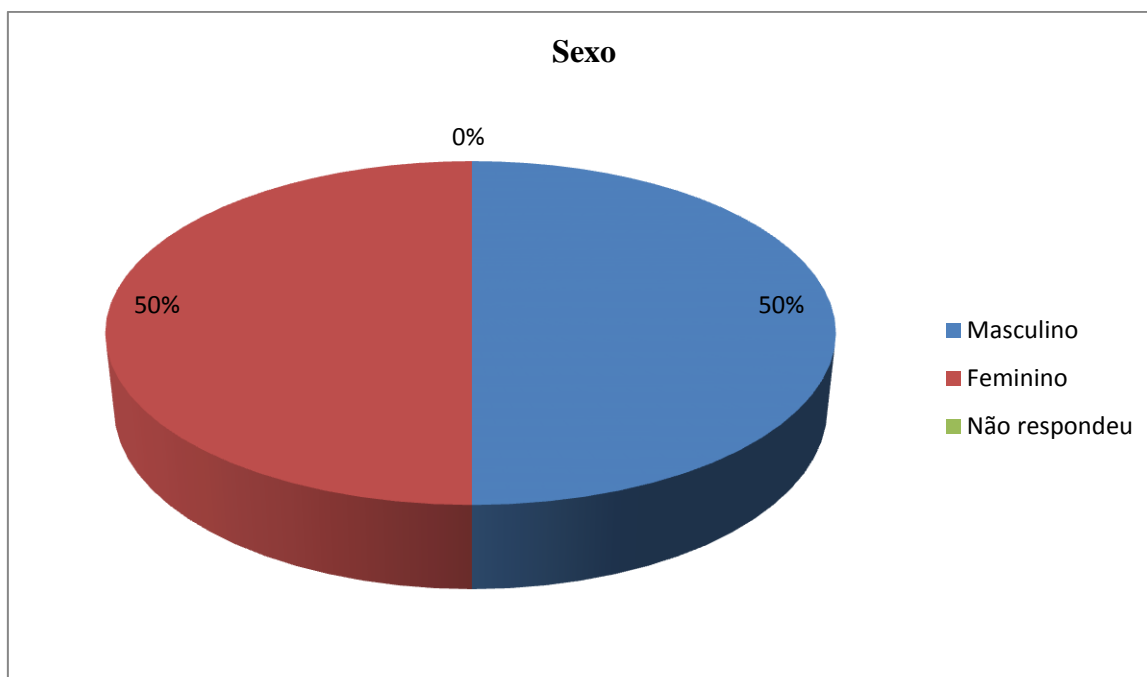


Figura 1- Fonte: Elaborado pela autora

No gráfico 2 a seguir, apresenta-se a faixa etária dos entrevistados:

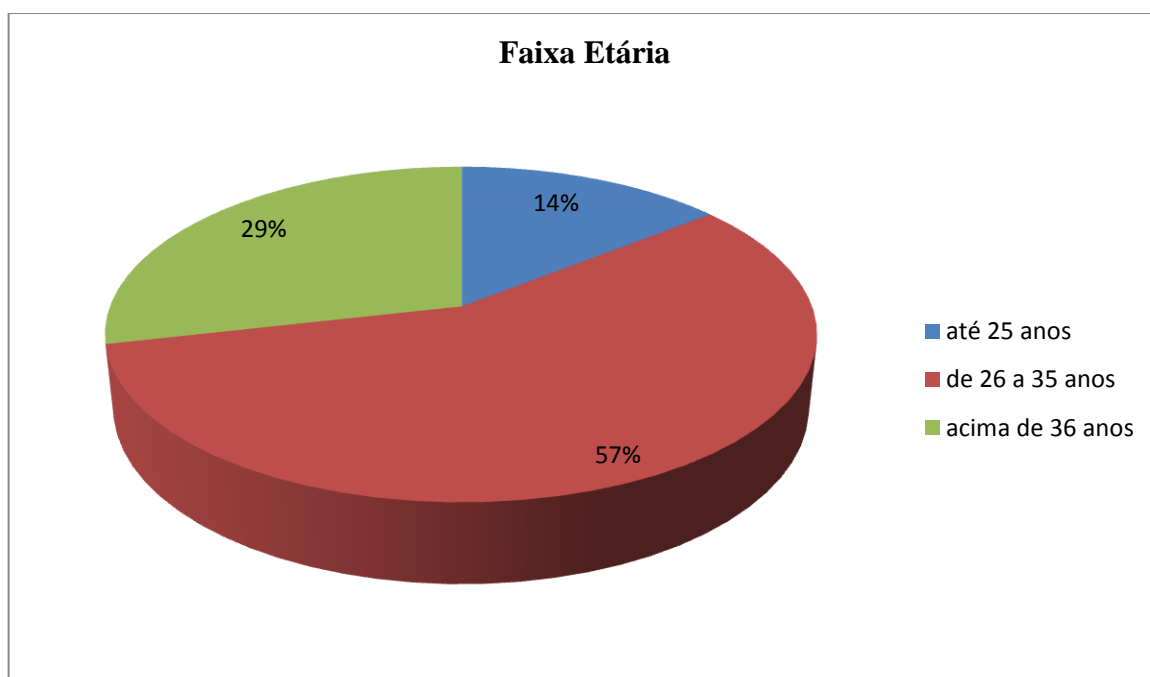


Figura 2- Fonte: Elaborado pela autora

No que se refere à faixa etária, pode-se verificar que a maioria dos colaboradores (57%) tem de 26 a 35 anos de idade, que correspondem a 12 pessoas das 22 entrevistadas, caracterizando uma maioria jovem de trabalhadores, 29% tem acima de 36 anos, 14% representa os colaboradores de até 25 anos.

O Gráfico 3, refere-se a formação profissional dos colaboradores.

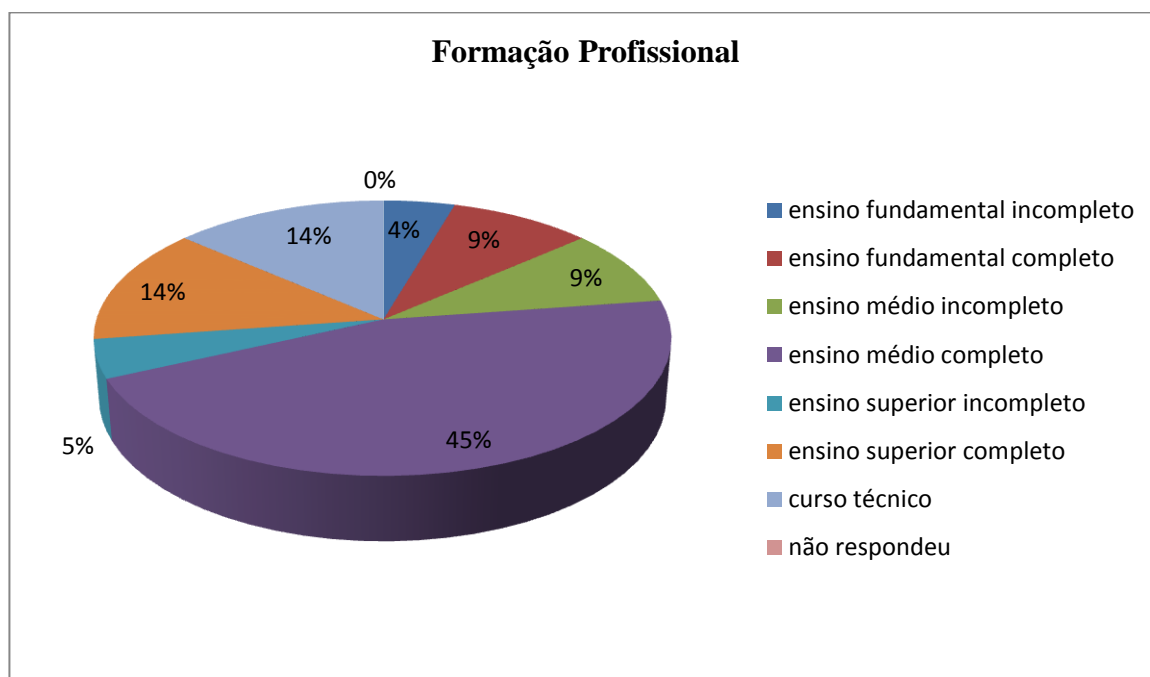


Figura 3- Fonte: Elaborado pela autora

Dos funcionários entrevistados, 45% possuem o ensino médio completo, 14% ensino superior e curso técnico completo, 9% ensino médio incompleto, 9% ensino fundamental completo, seguido de 5% com ensino superior incompleto e 4% que corresponde a 01 pessoa possui ensino fundamental incompleto.

Concluimos então que a Cooperagro possui em sua maioria, colaboradores com ensino médio completo seguido daqueles que possuem um curso técnico e um ensino superior completo.

No Gráfico 4 a seguir, apresenta-se o tempo de trabalho dos colaboradores na cooperativa.

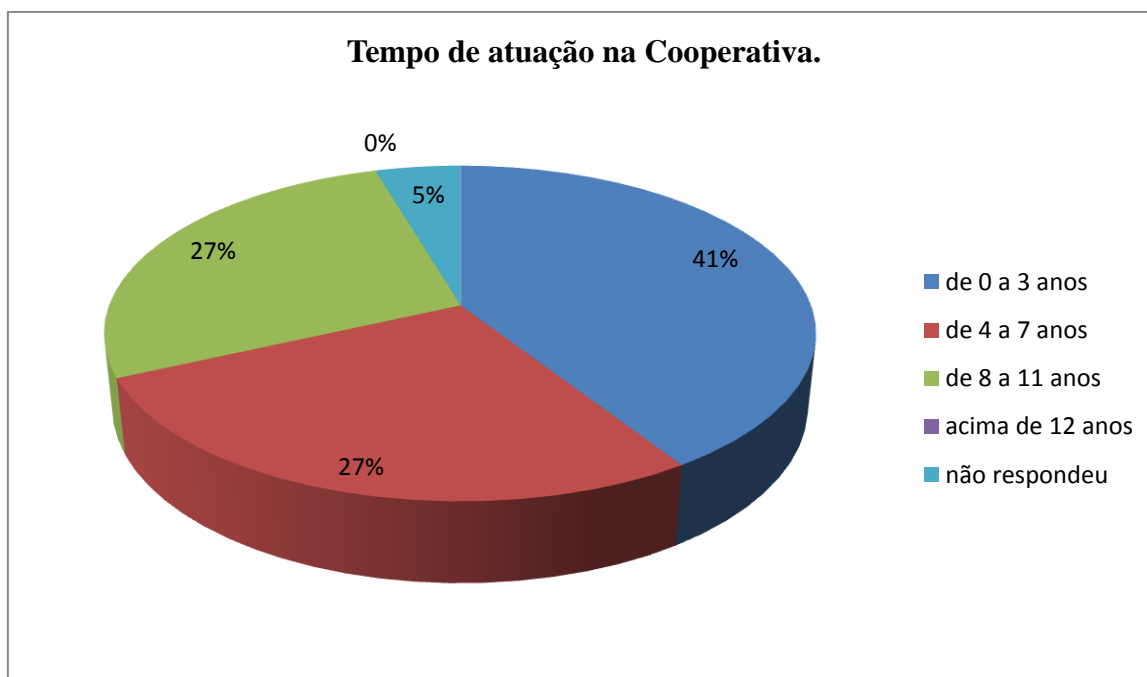


Figura 4- Fonte: Elaborado pela autora

Quanto ao tempo de atuação na cooperativa, 41% dos colaboradores entrevistados tem de 0 a 3 anos de trabalho, 27% de 4 a 7 anos, os de 8 a 11 anos de trabalho, representam 27% e um total de 5% não responderam. A partir desses dados nota-se que há um bom número de entrevistados que fazem parte do quadro de colaboradores da cooperativa há menos de 3 anos.

4.4.2 Análise dos Fatores do Clima Organizacional:

Neste tópico são apresentados os dados analisados e interpretados, a partir de aplicação do questionário elaborado com base no modelo proposto por Luz (1995), onde se investigou junto aos colaboradores da Cooperagro, alguns fatores do Clima Organizacional.

Quando perguntado se os critérios utilizados pela cooperativa para avaliar o desempenho de seus funcionários eram claras, pode-se observar que um total de 36% respondeu que sempre claras, e 32% responderam quase sempre claras; 23% responderam raramente claras, e apenas 09% responderam nunca. Portanto pode-se perceber que na Cooperagro os critérios para avaliar o desempenho dos funcionários são claros, como mostra o gráfico.

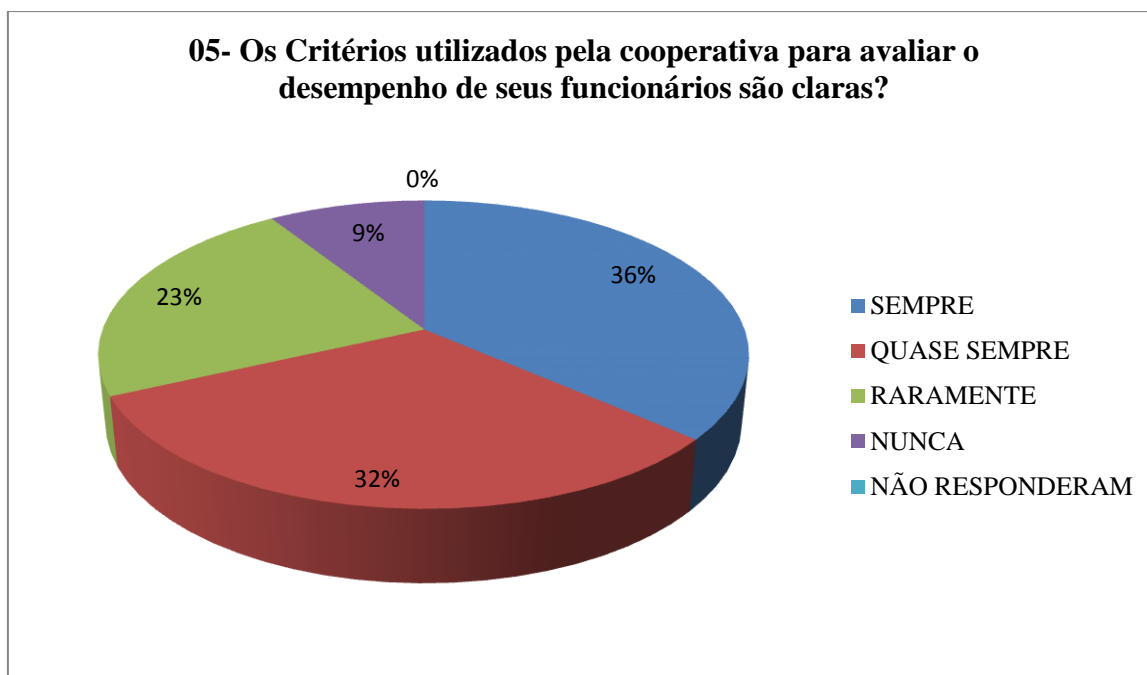


Figura 5- Fonte: Elaborado pela autora

Quanto se as condições gerais de trabalho (instalações físicas, equipamentos, etc) da Cooperativa são adequadas, 36% responderam sempre, 32% responderam quase sempre, 23% responderam raramente, e 9% responderam nunca, que correspondem a 05 pessoas. Percebe-se então que as condições gerais de trabalho da Cooperagro são adequadas.

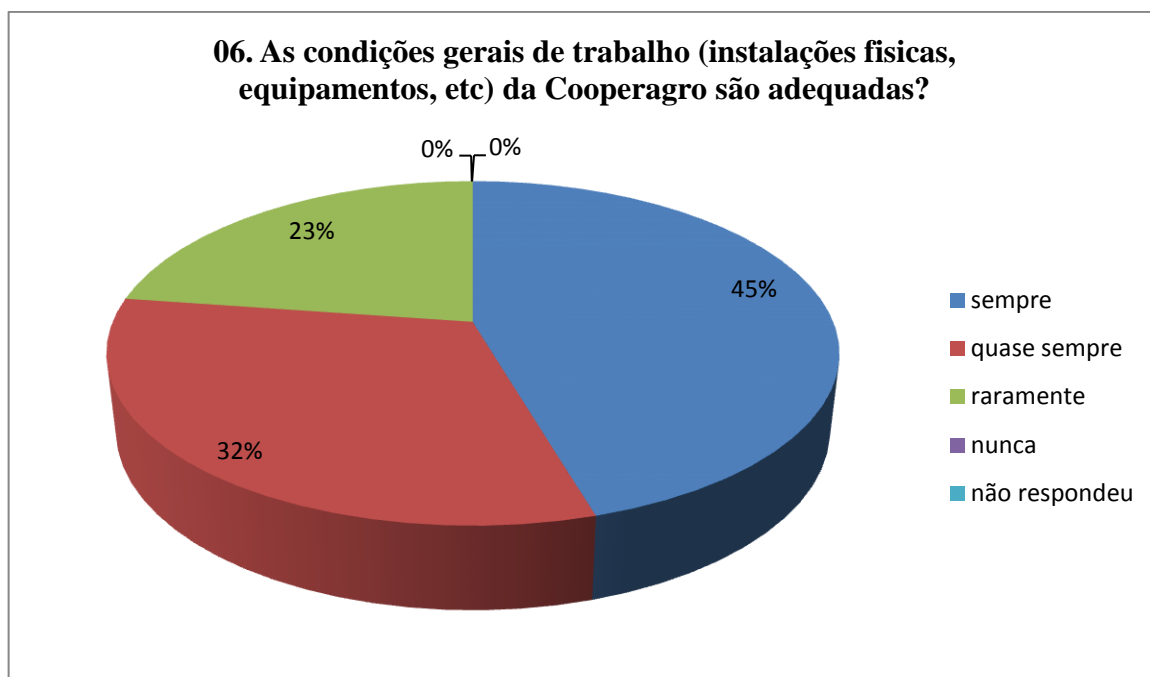


Figura 6- Fonte: Elaborado pela autora

Quando se perguntou se a Cooperagro costuma manter seus funcionários bem informados sobre os assuntos relacionados ao trabalho, observou-se que 36% responderam sempre, 36% quase sempre, 18% raramente e 5% nunca. O que demonstra que a cooperativa mantém seus funcionários informados.

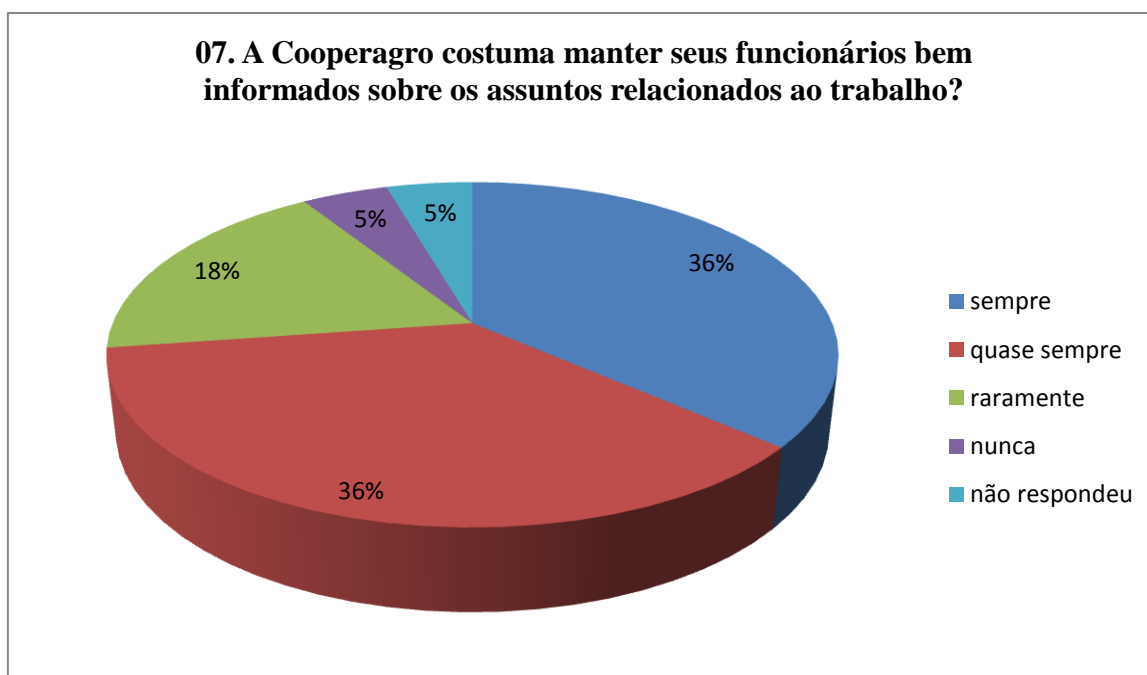


Figura 7- Fonte: Elaborado pela autora

Quanto se os funcionários sentem-se a vontade para opinar e sugerir críticas ou melhorias, 36% responderam quase sempre, 32% responderam sempre, 23% raramente, e 9% responderam nunca. Pode-se perceber, dessa forma que a maioria sente-se a vontade em dar opiniões, sugestões e críticas.

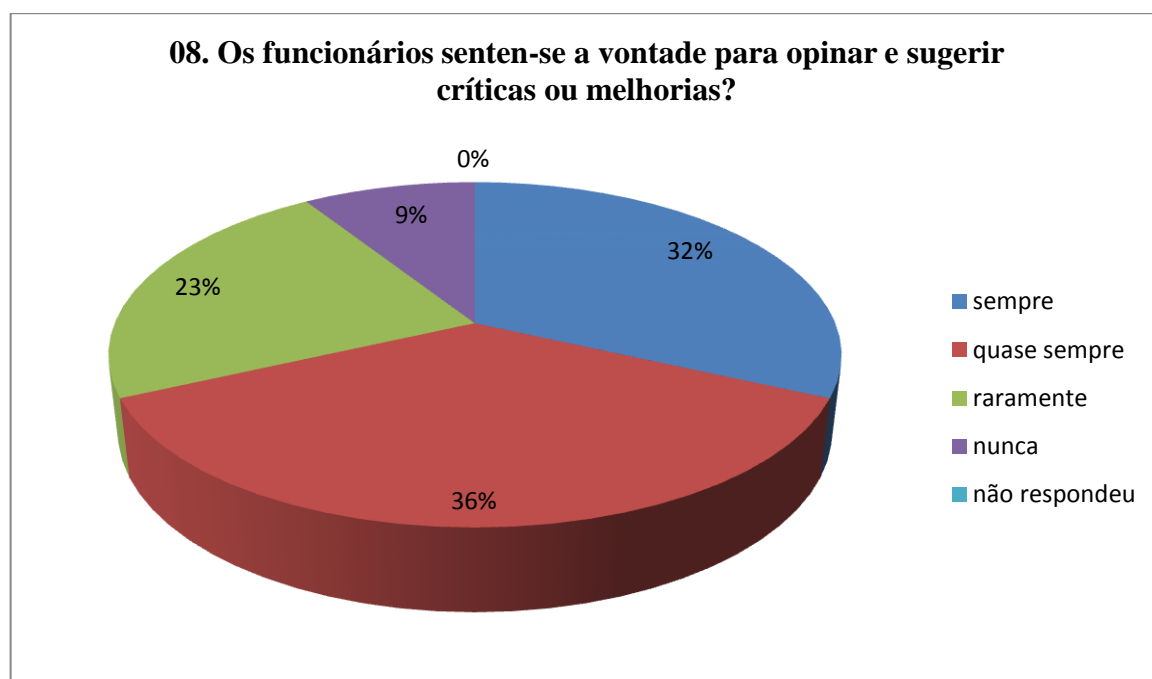


Figura 8- Fonte: Elaborado pela autora

Quando perguntado se ocorrem reuniões suficientes na cooperativa, 37% dos entrevistados responderam quase sempre, 27% sempre, 27% raramente, e 9% responderam nunca. Assim, nota-se que são feitas reuniões suficientes para troca de ideias.

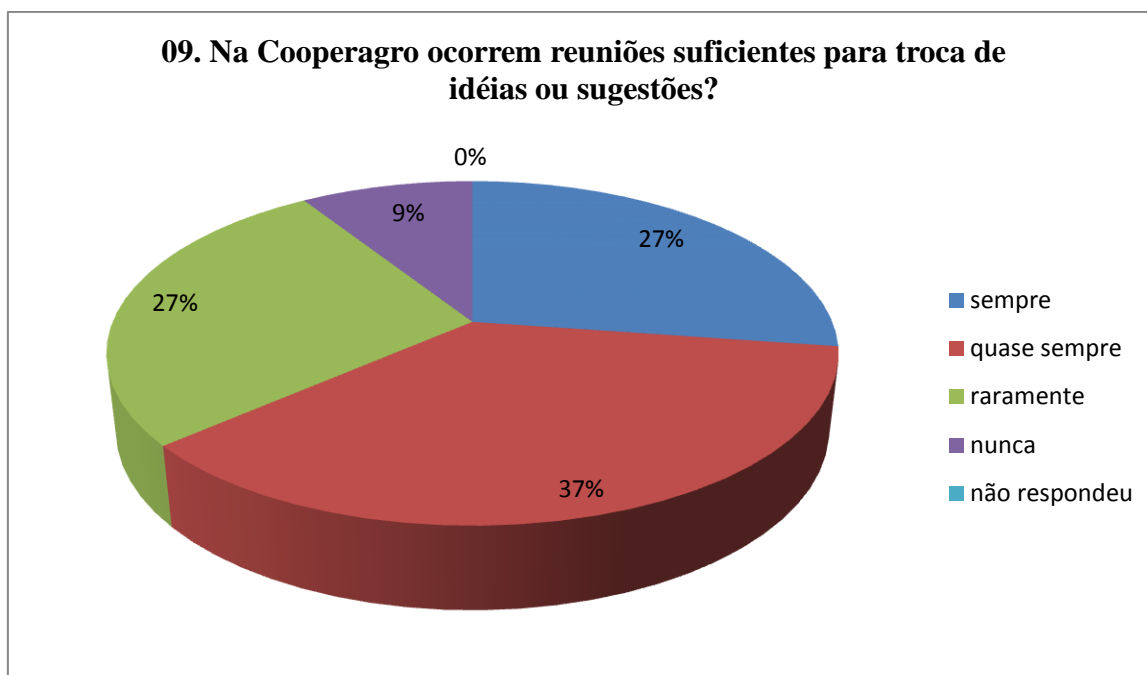


Figura 9- Fonte: Elaborado pela autora

Quando indagado aos colaboradores, se há um bom relacionamento com os colegas de trabalho, obteve-se o resultado de 41% dos entrevistados responderam sempre, 32% quase sempre, 18% respondeu que raramente, o que corresponde a 04 pessoas e 9% que correspondem a 02 pessoas respondeu nunca.

Com base nos resultados gerais pode-se verificar que o relacionamento entre as pessoas que fazem parte do quadro de funcionários da Cooperagro é muito bom, e isto é um fator positivo, pois um bom relacionamento entre as pessoas da organização é determinante para se ter um bom clima organizacional.

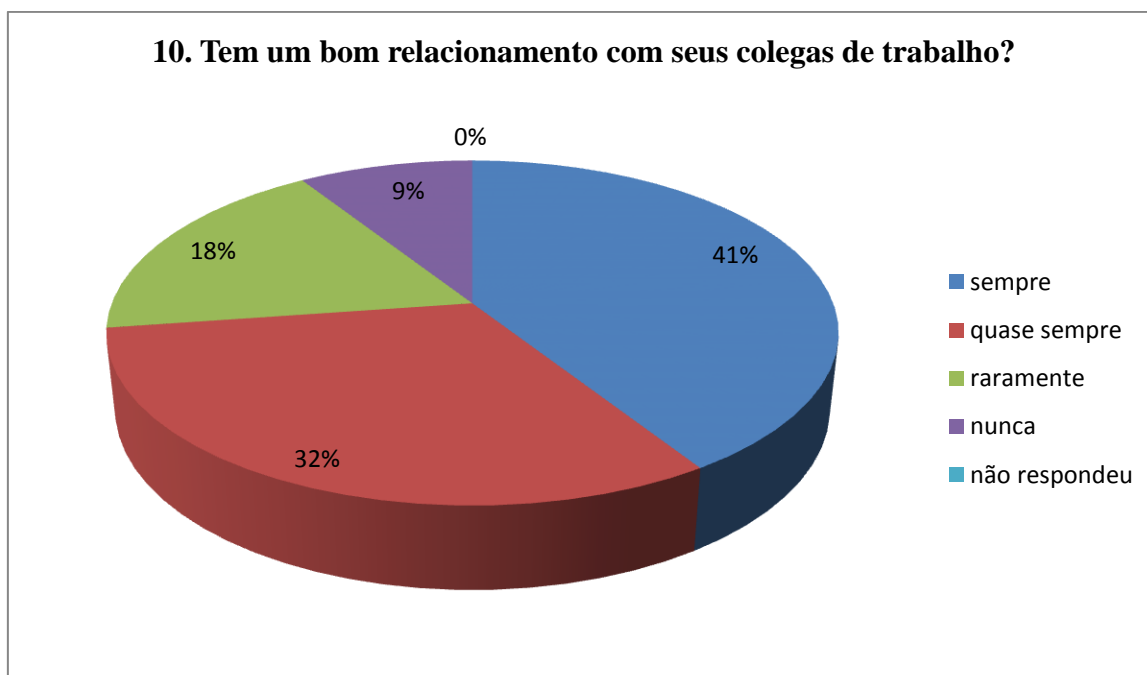


Figura 10- Fonte: Elaborado pela autora

Na questão se trabalhar com qualidade é uma preocupação da maioria dos funcionários da Cooperagro, obteve-se um total de 32% que responderam sempre, 27% quase sempre, 18% raramente o que corresponde a 04 pessoas, 18% nunca, e 5% não respondeu, que equivale a 1 pessoa. Pode-se verificar então, que trabalhar com qualidade é uma preocupação dos funcionários da Cooperagro.

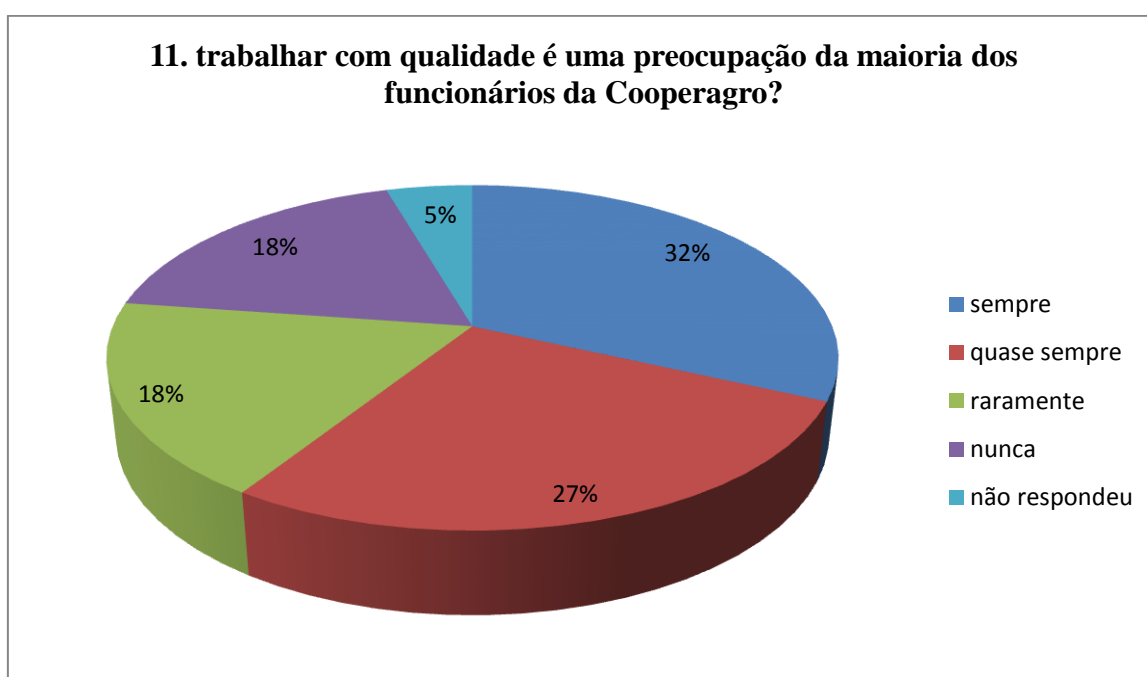


Figura 11- Fonte: Elaborado pela autora

Quando perguntado se o colaborador sempre procura realizar suas atividades com eficiência e qualidade, 55% responderam que sempre, 27% quase sempre, 14% raramente, que corresponde a 03 pessoas, e 4% responderam que nunca, que corresponde a 01 pessoa. Percebe-se dessa forma, que os colaboradores da Cooperagro, sempre realizam suas atividades com eficiência e qualidade.

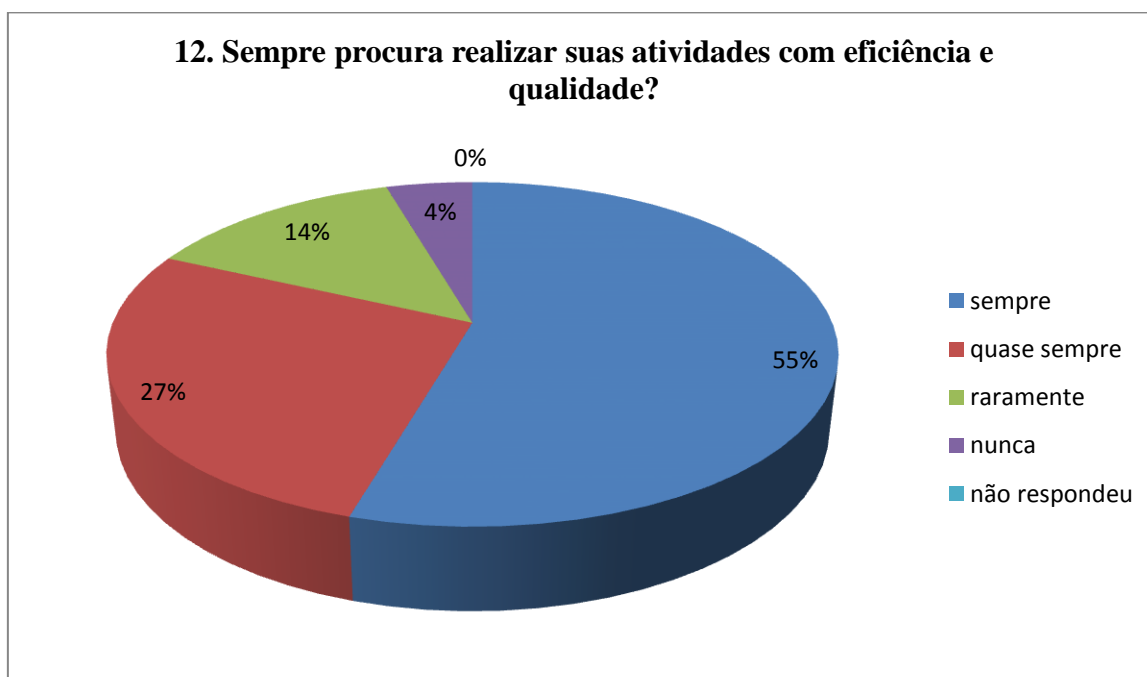


Figura 12- Fonte: Elaborado pela autora

Na questão, se há cooperação e trabalho de equipe no setor, 41% dos entrevistados responderam que sempre, seguido de 23% quase sempre, 23% raramente e 13% nunca o que corresponde a 03 pessoas. Sendo assim há cooperação e trabalho de equipe na Cooperagro.

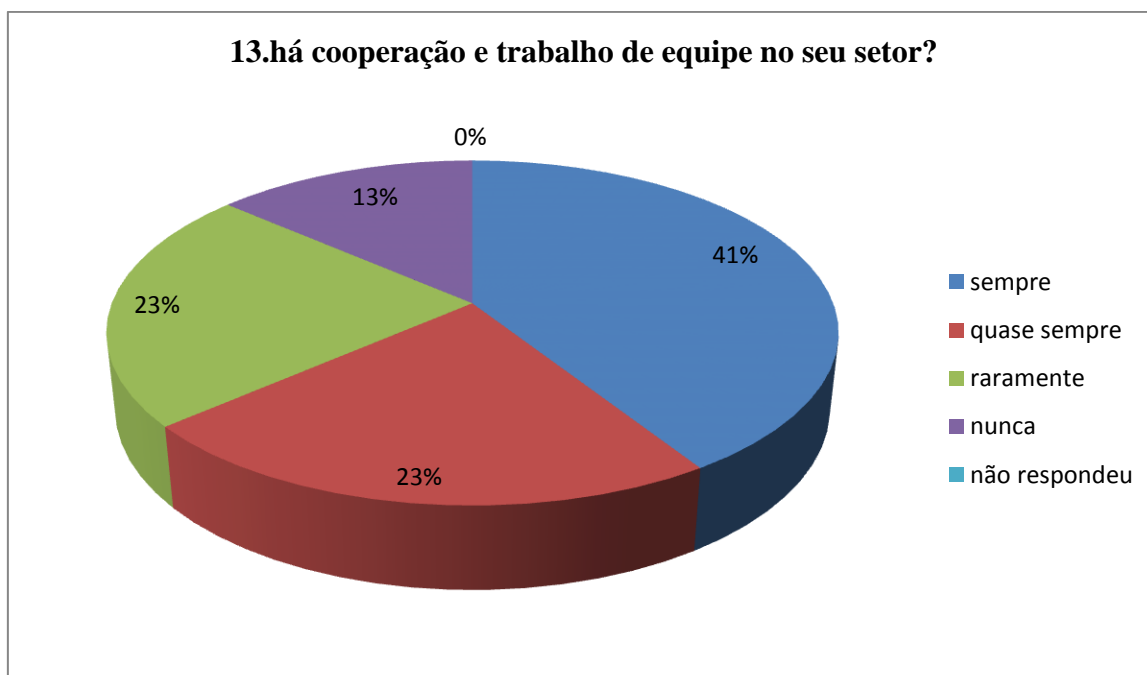


Figura 13- Fonte: Elaborado pela autora

Quando se perguntou aos colaboradores se na opinião deles a cooperagro tem uma boa imagem perante a sociedade em geral, 55% responderam que quase sempre, seguido de 27% sempre e 18% raramente. Percebe-se que a cooperativa possui uma boa imagem perante a sociedade em geral.

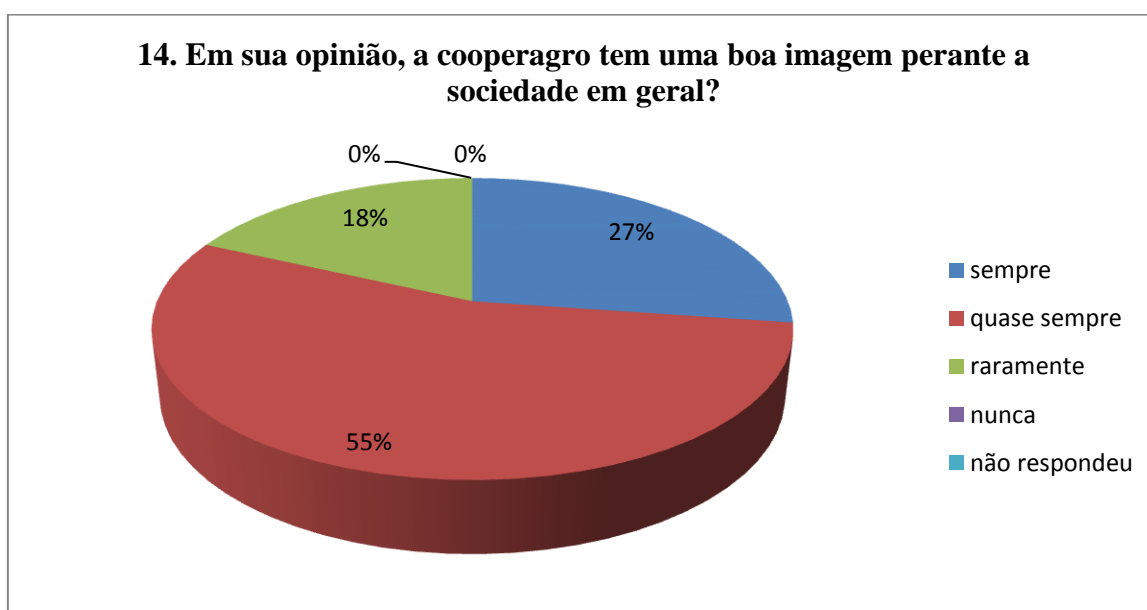


Figura 14- Fonte: Elaborado pela autora

Na questão se a Cooperagro contribui para o desenvolvimento da cidade, 41% respondeu sempre, 41% quase sempre, seguido de 18% raramente, que corresponde a 04 pessoas. Verificou-se então que a maioria concorda que a Cooperagro contribui para o desenvolvimento da cidade.

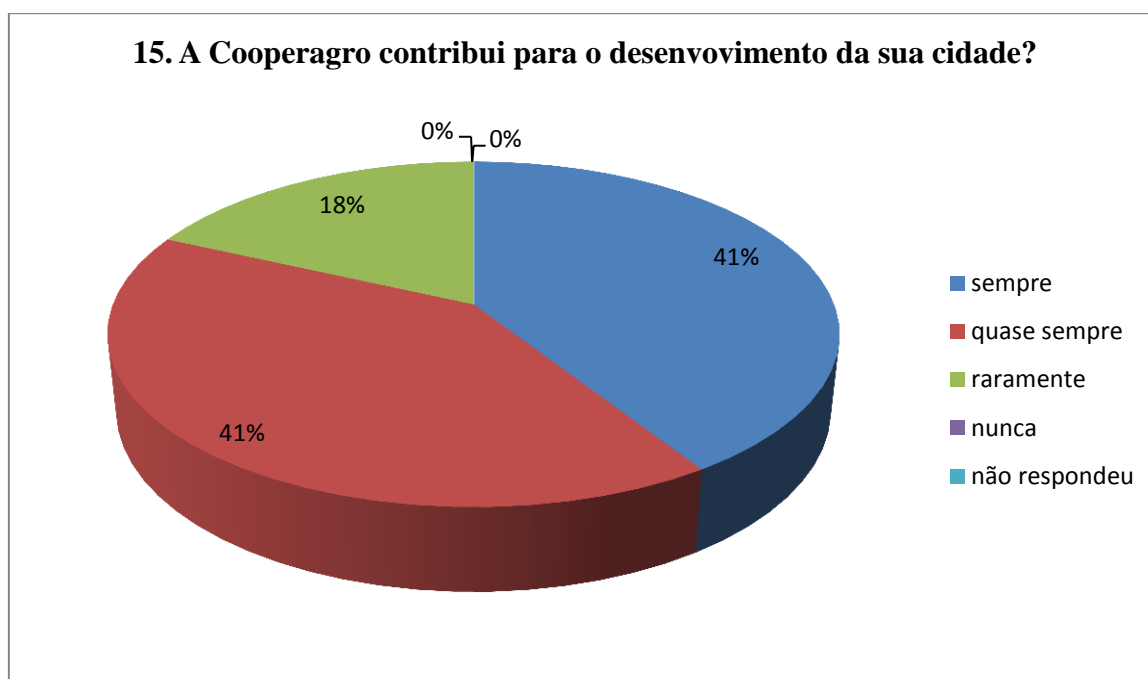


Figura 15- Fonte: Elaborado pela autora

Quando se perguntou se os colaboradores sentem orgulho de serem funcionários da Cooperagro, 41% responderam que sempre, 36% quase sempre, 14% raramente, 9% nunca. Verificou-se que a maioria dos entrevistados sente orgulho de ser funcionário da cooperativa estudada. Isto para a cooperativa é importante uma vez que o colaborador que sente orgulho da organização desempenha suas funções de forma mais prazerosa representando uma maior produtividade.

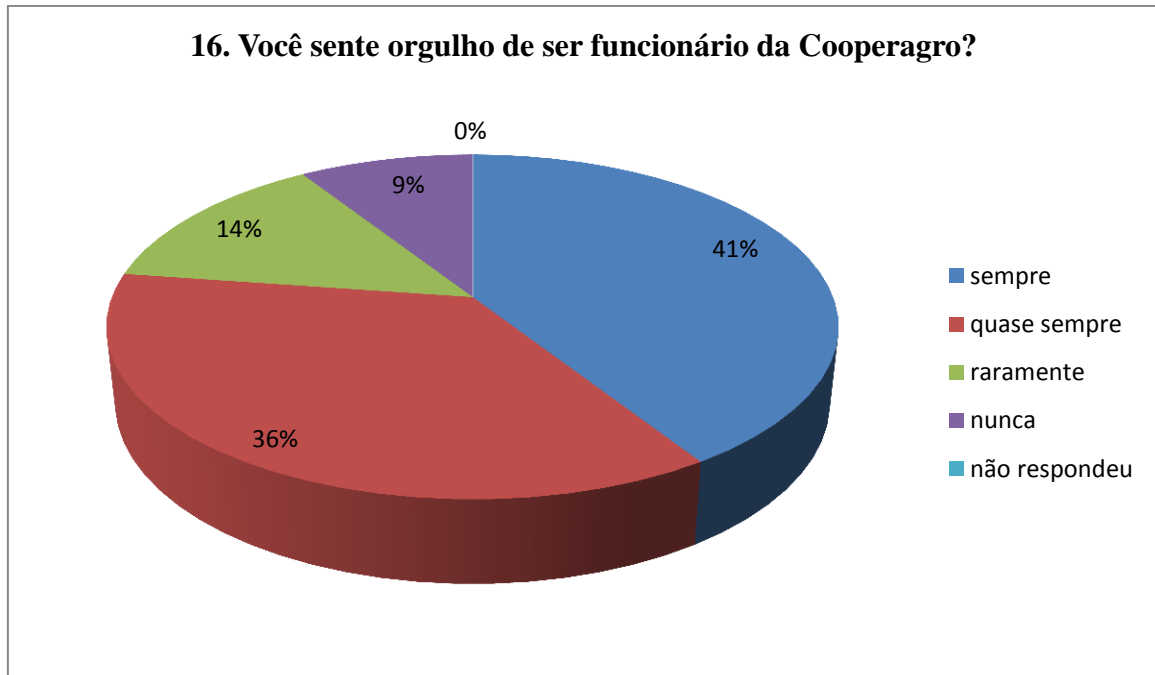


Figura 16- Fonte: Elaborado pela autora

Quando indagado se o colaborador sente-se realizado profissionalmente, obteve-se 45% sempre, 36% quase sempre, 14% raramente e 5% nunca. Neste item notou-se que não ocorreu uma grande variação nos índices apresentados, ou seja, a quantidade de colaboradores que se encontram quase sempre realizados profissionalmente é considerável, e isto deve ser analisado de forma mais cuidadosa, pois o fato do colaborador não estar satisfeito pode afetar o seu desenvolvimento profissional.

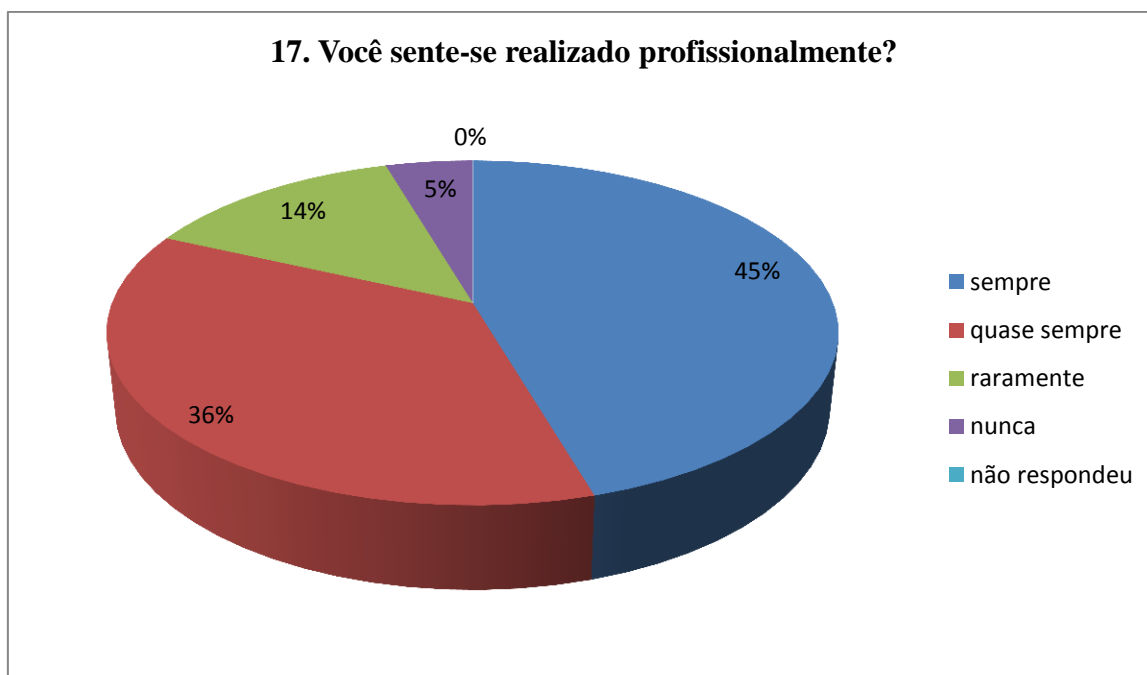


Figura 17- Fonte: Elaborado pela autora

Na questão se a Cooperagro busca melhorar a sua qualidade de vida no trabalho, 45% responderam que quase sempre, 32% sempre, 14% raramente e 9% que corresponde a 02 pessoas, nunca. Podendo então perceber que a Cooperagro busca melhorar a qualidade de vida de seus funcionários no trabalho.

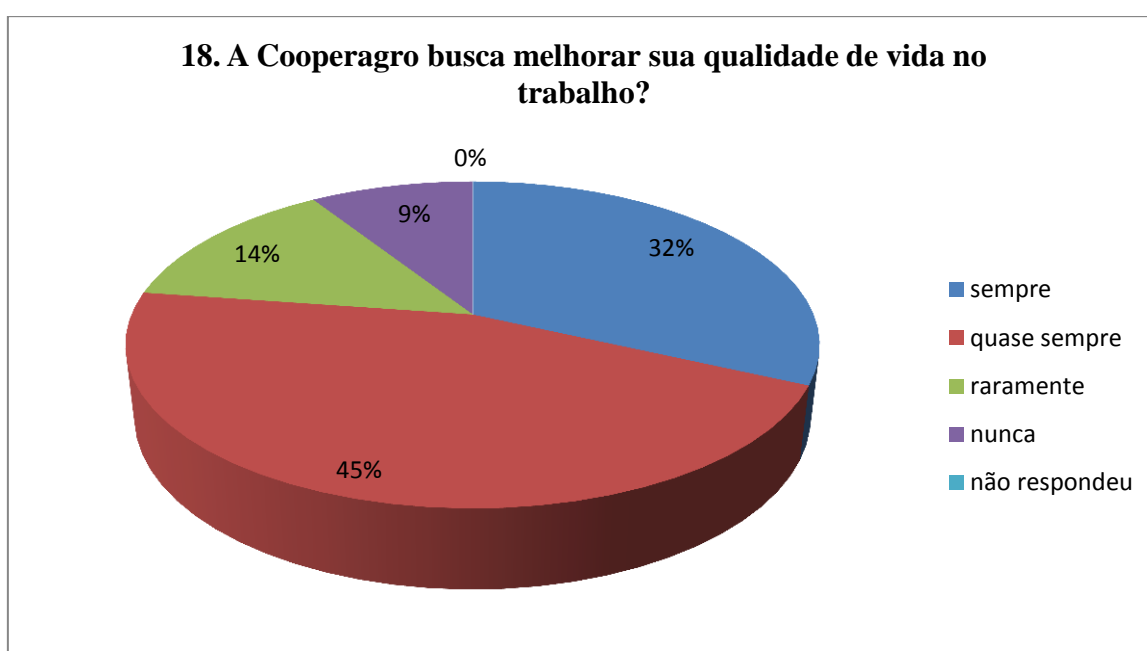


Figura 18- Fonte: Elaborado pela autora

Quando perguntado se a sua remuneração é adequada de acordo com o cargo que ocupa, em relação ao mercado de trabalho, 50% responderam que sempre, 32% quase sempre, 9% nunca, 5% não responderam e 4% responderam que raramente. Portanto, a maioria acha que sua remuneração está adequada de acordo com o cargo que ocupa na cooperativa.

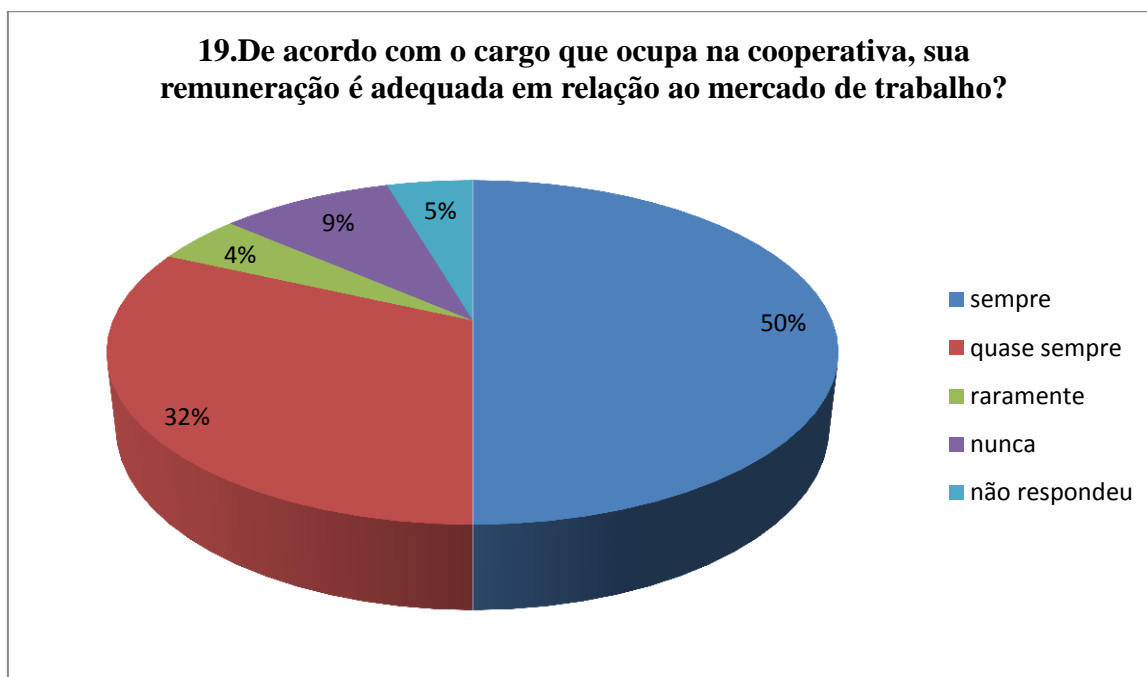


Figura 19- Fonte: Elaborado pela autora

Na questão se a Cooperagro é um bom local para se trabalhar 59% dos entrevistados responderam que sempre, 32% quase sempre, seguido de 9% nunca, 5% que não respondeu, e 4% raramente, identificando que a maioria, acha que a cooperativa é um bom local para se trabalhar.

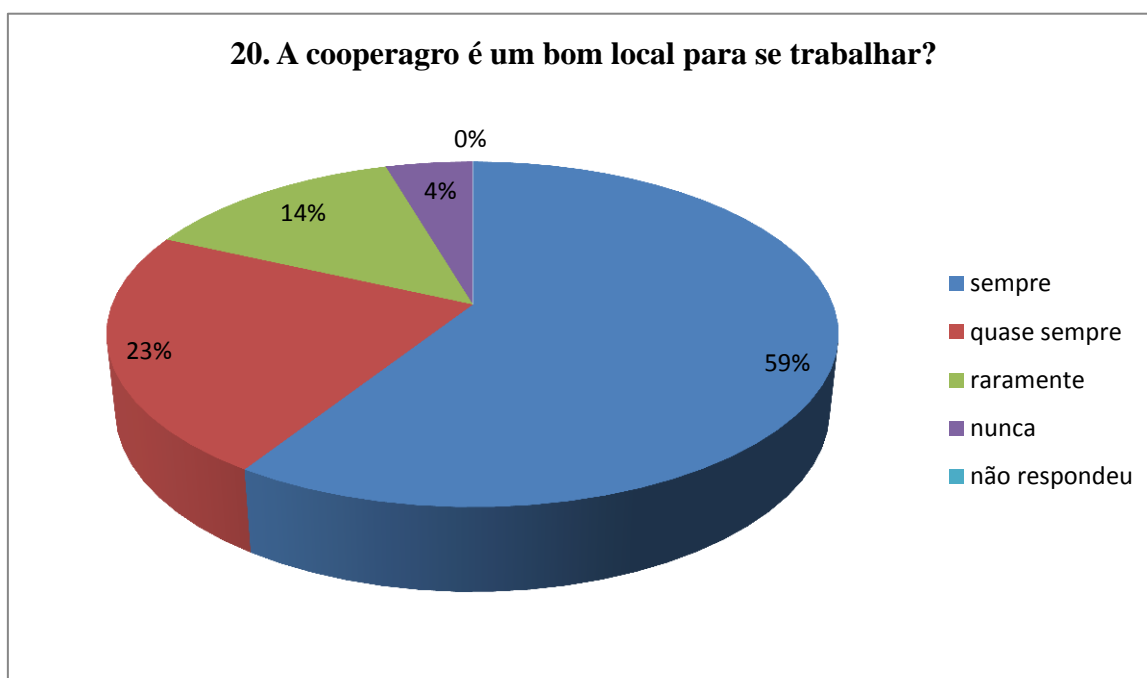


Figura 20- Fonte: Elaborado pela autora

Quando se perguntou se tinham o conhecimento de todos os benefícios oferecidos pela cooperativa, obteve-se um total de 41% sempre, 41% quase sempre, 14% raramente e 4% nunca. Verificou-se que a maioria tem conhecimento de todos os benefícios oferecidos.

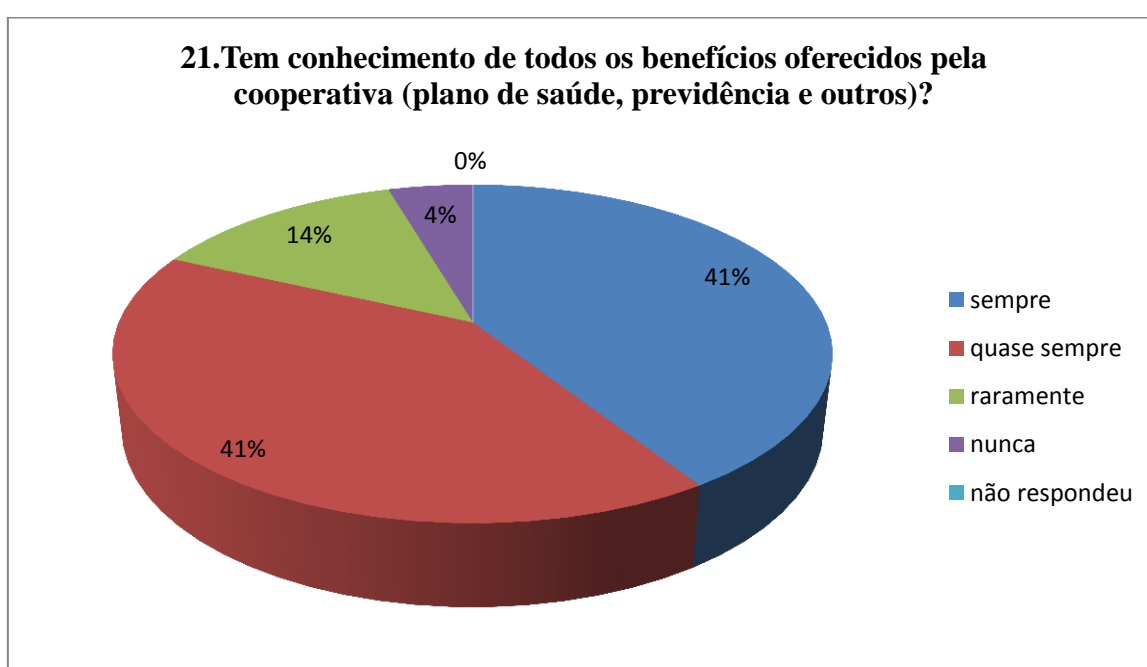


Figura 21- Fonte: Elaborado pela autora

Quanto se a Cooperagro oferece condições para o crescimento profissional, obteve-se um total de 41% dos entrevistados responderam sempre, 32% quase sempre, 23% raramente e 4% que corresponde a 1 pessoa, nunca. Sendo assim a Cooperagro oferece condições de crescimento pessoal e profissional aos seus funcionários.

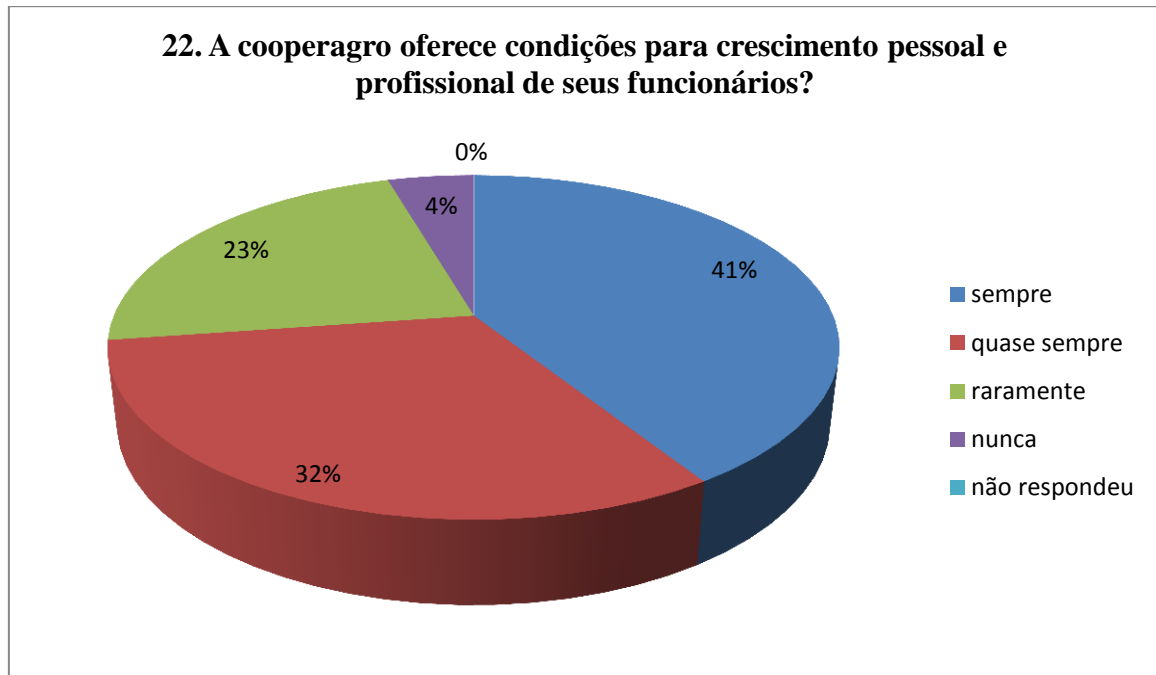


Figura 22- Fonte: Elaborado pela autora

Ao indagar se é estimulado a expressar seu ponto de vista, 36% dos entrevistados responderam quase sempre, 32% sempre, 23% raramente e 9% nunca. Podendo-se verificar que a maioria sente-se estimulado a expressar seu ponto de vista.

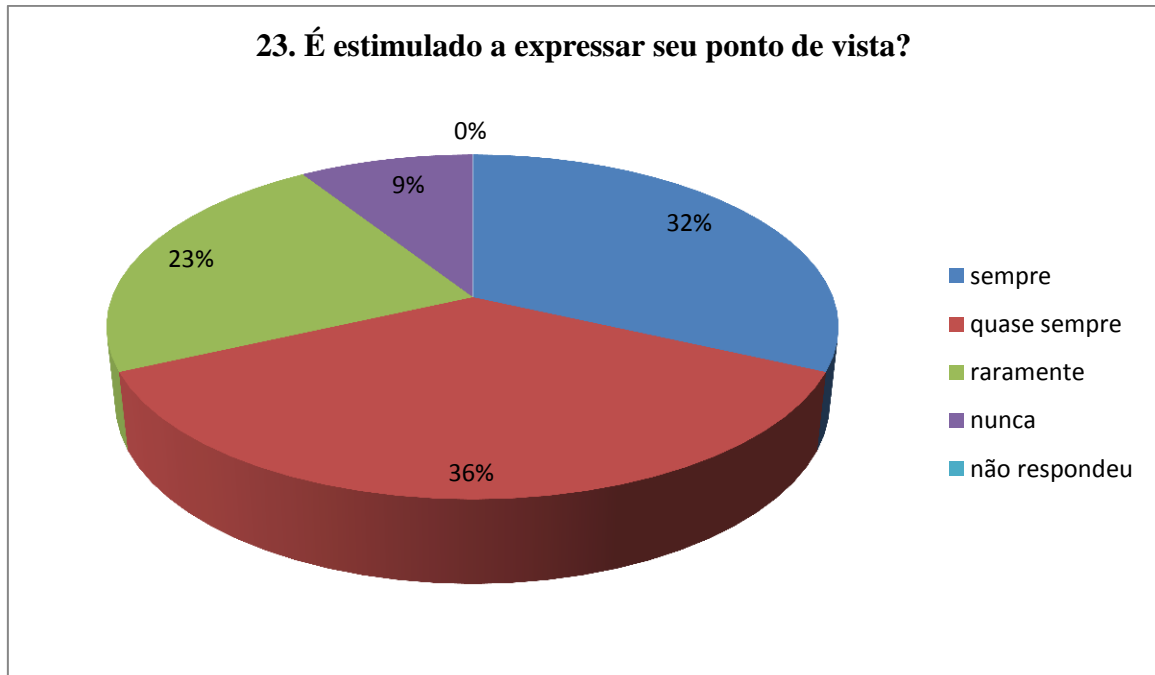


Figura 23- Fonte: Elaborado pela autora

Quando perguntado aos entrevistados, se eles são elogiados pelos gestores quando fazem um bom trabalho 41% responderam que quase sempre, 27% raramente, 18% nunca e 14% que corresponde a 03 pessoas responderam sempre, onde pode-se observar que quase sempre os funcionários são elogiados pelos gestores, por fazerem um bom trabalho.

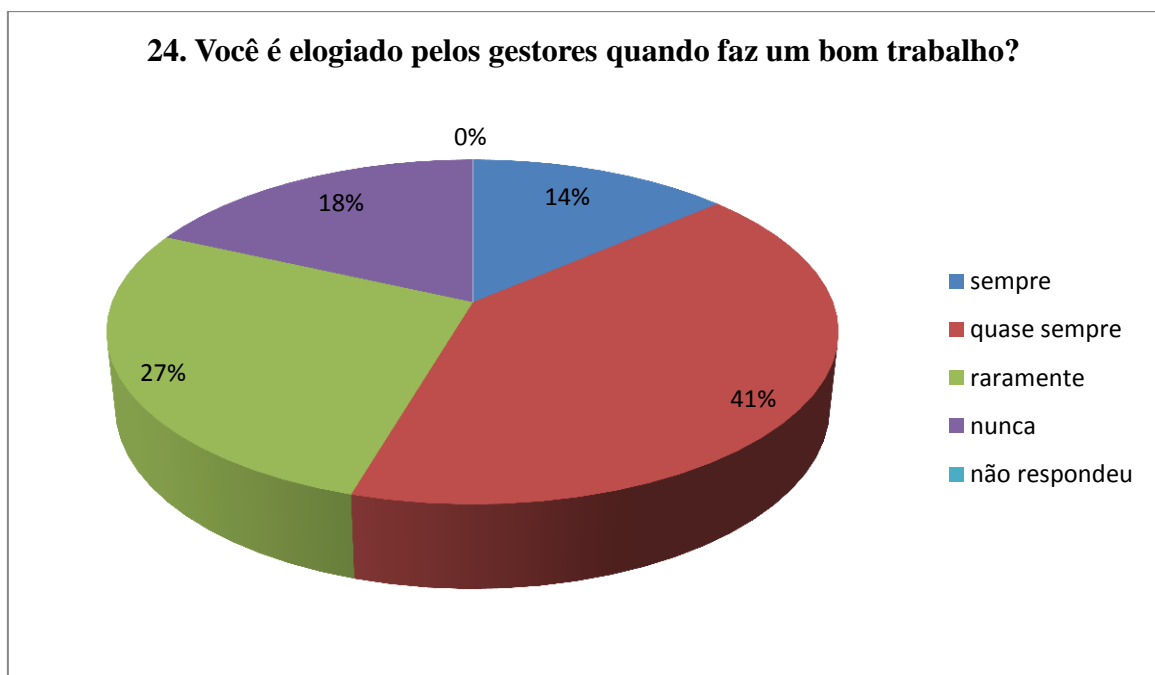


Figura 24- Fonte: Elaborado pela autora

Quanto a questão se sentem-se a vontade para falar abertamente a respeito de trabalho com o seu superior, 32% responderam que quase sempre, 27% sempre, 23% raramente e 18% que corresponde a 04 pessoas, responderam nunca. Verificou-se então, que a maioria sente-se à vontade de falar à respeito de trabalho com seu superior.

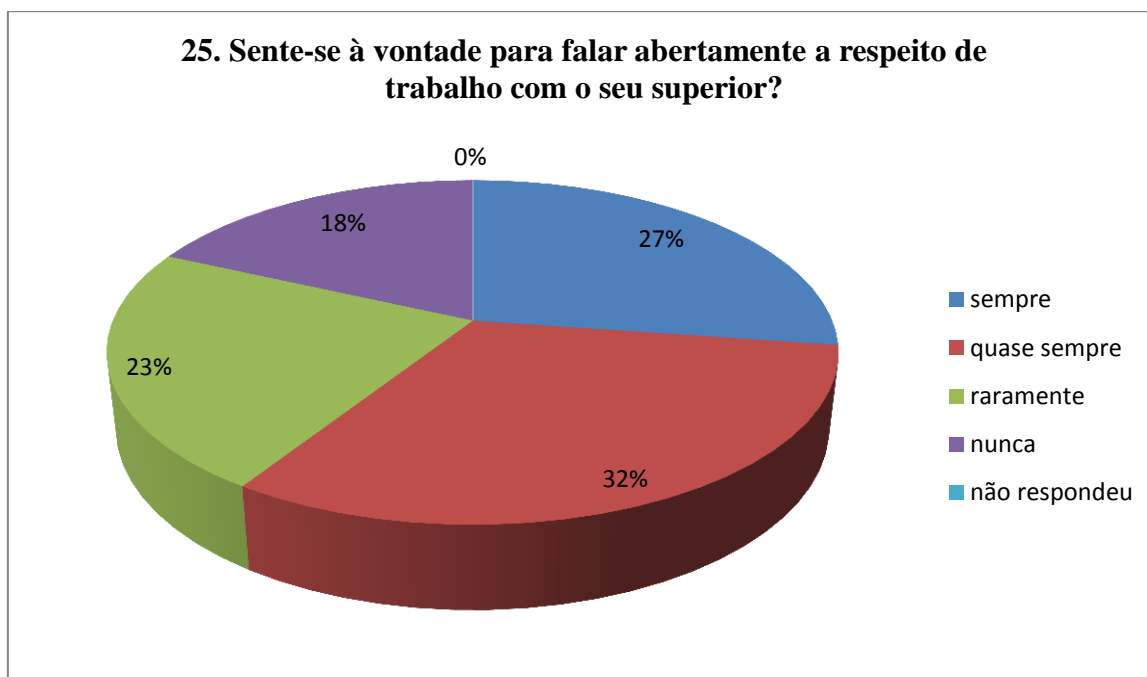


Figura 25- Fonte: Elaborado pela autora

Quando perguntado se o superior está sempre disponível quando se precisa dele, obteve-se um total de 36% dos entrevistados responderam sempre, 32% quase sempre, seguido de 27% que corresponde a 06 pessoas raramente, e 5% nunca. Verificou-se então, que o superior está sempre disponível quando se precisa do mesmo.

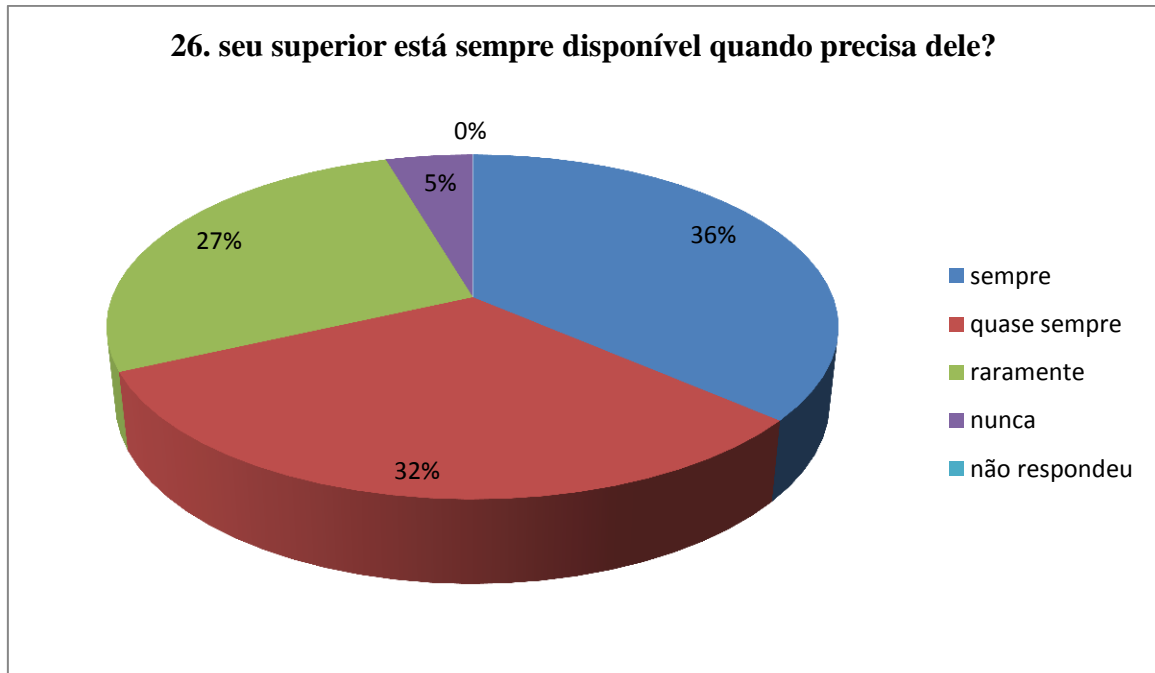


Figura 26- Fonte: Elaborado pela autora

Quando questionados se participam das decisões que afetam o seu trabalho, 32% dos entrevistados responderam quase sempre, 23% raramente, seguido de 23% nunca, e 22% sempre. Verificou-se então que quase sempre, os funcionários participam das decisões que afetam o seu trabalho.

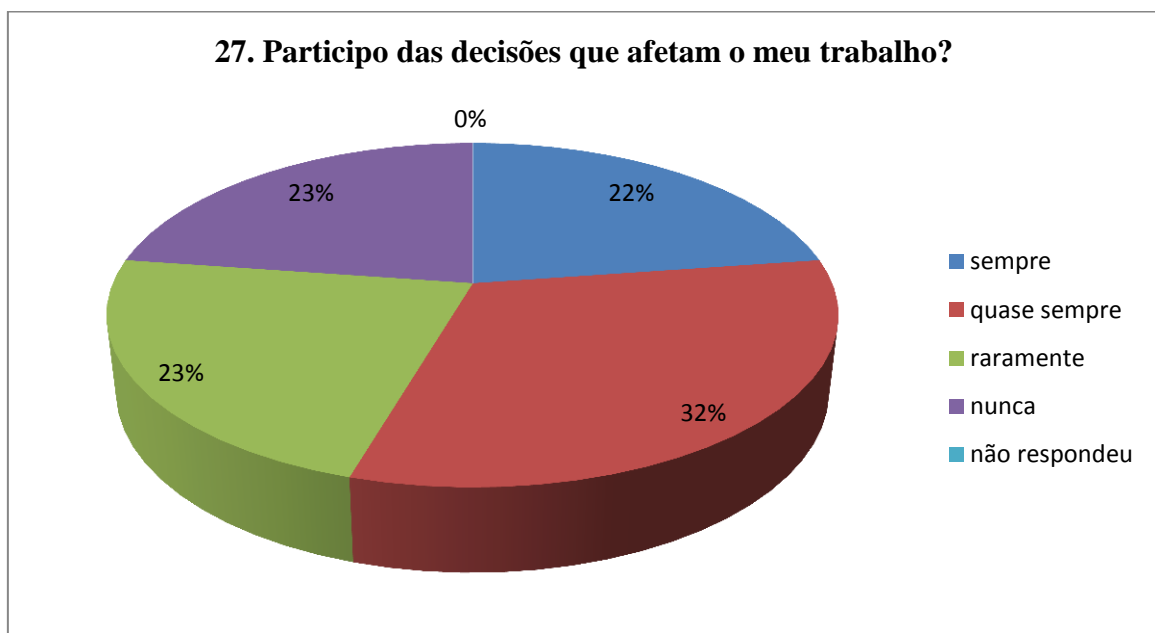


Figura 27- Fonte: Elaborado pela autora

Na questão, onde se perguntou se estão satisfeitos com as práticas de reconhecimento e recompensas da cooperativa, 41% dos entrevistados respondeu que quase sempre, 27% raramente, 23% sempre, seguido de 5% que não respondeu e 4% que corresponde a 1 pessoa respondeu nunca. Portanto a maioria dos funcionários está satisfeito com as práticas de reconhecimento e recompensas da Cooperagro.

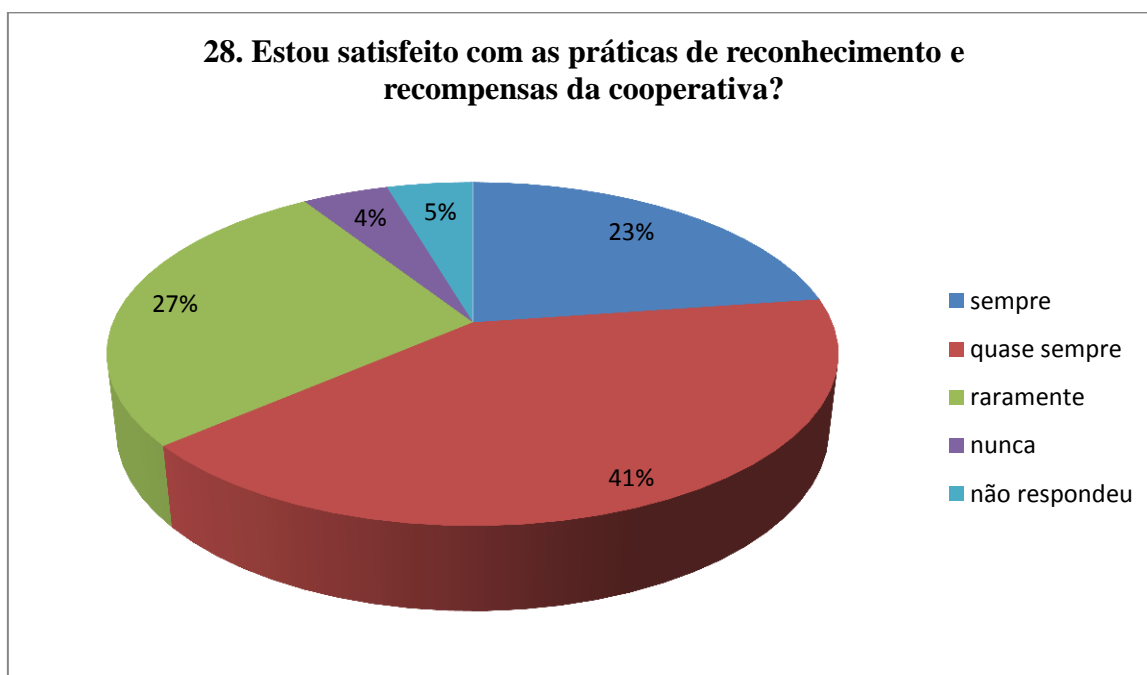


Figura 28- Fonte: Elaborado pela autora

Quanto se as frequências de treinamentos oferecidos pela cooperativa estão adequadas, 36% dos entrevistados responderam que quase sempre, 32% raramente, 18% sempre, seguido de 9% que corresponde a 02 pessoas não responderam e 5% responderam nunca. Portanto percebe-se que as frequências de treinamentos oferecidos pela Cooperagro estão adequadas e satisfatórias, e isto comprova que a cooperativa investe em treinamentos para seus colaboradores com a finalidade de adaptar o colaborador a uma determinada função ou cargo, reciclar conhecimentos e habilidades relacionados a execução de tarefas.

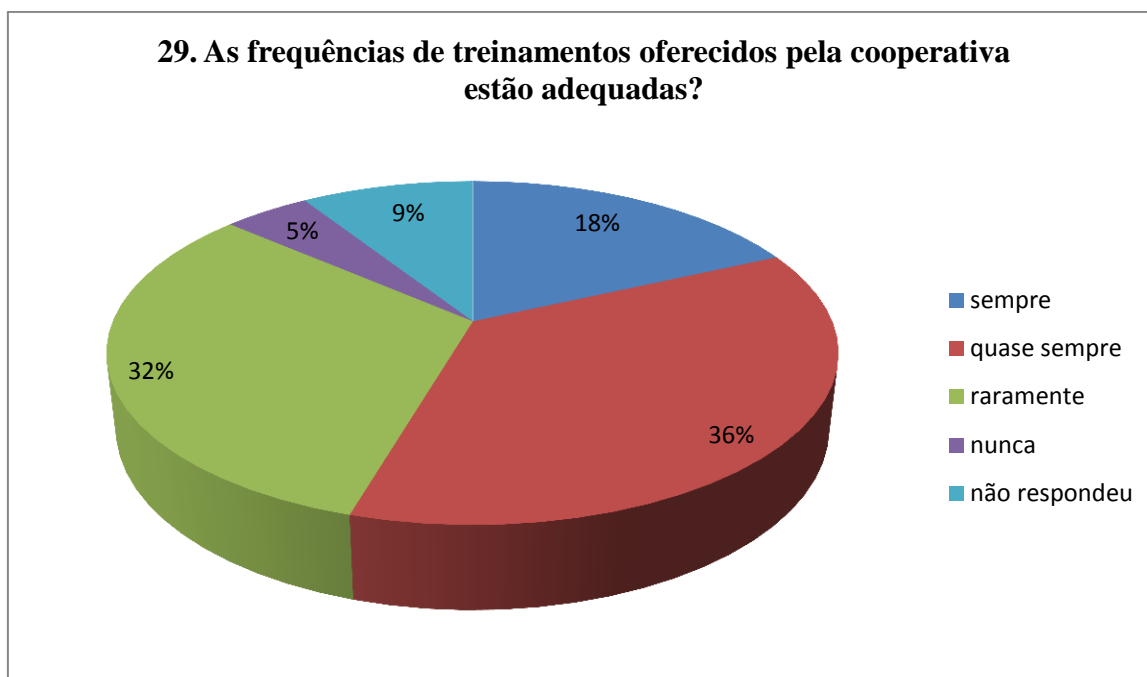


Figura 29- Fonte: Elaborado pela autora

E para finalizar, quando se perguntou se estavam satisfeitos com as práticas adotadas pela cooperativa para promover a saúde no ambiente de trabalho, 59% dos entrevistados responderam que quase sempre, 23% sempre, seguido de 14% raramente e 4% que corresponde a 01 pessoa, respondeu nunca. Sendo assim, podemos concluir que a maioria dos entrevistados está satisfeito com as práticas adotadas para promover a saúde no ambiente de trabalho.

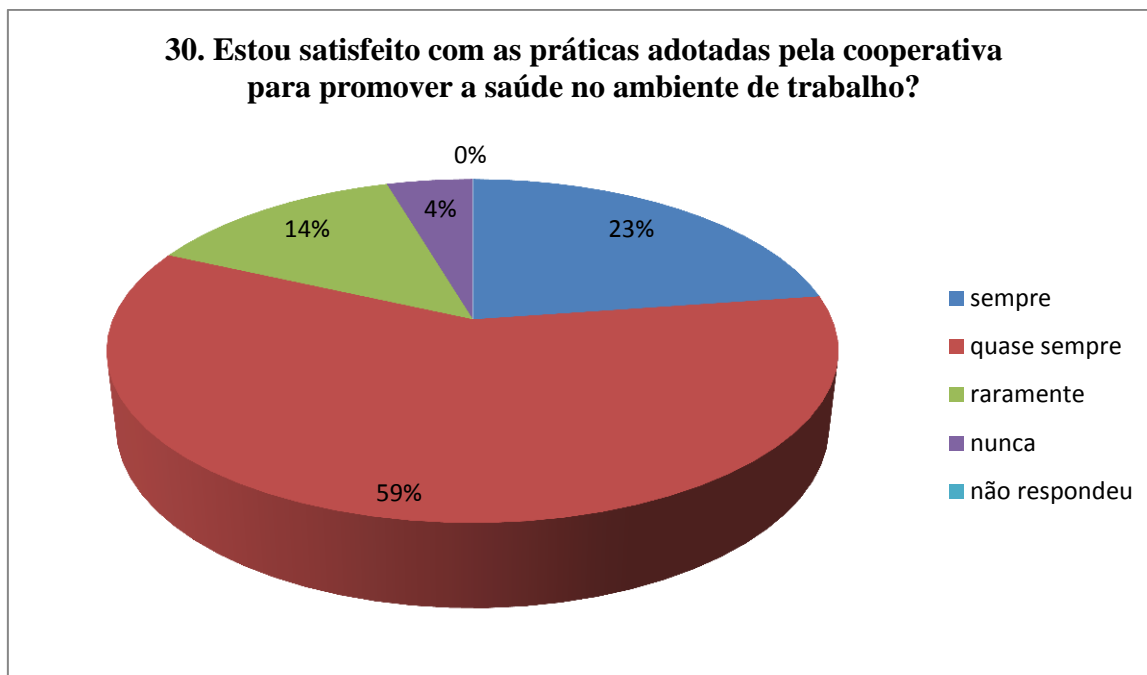


Figura 30- Fonte: Elaborado pela autora

4.4.3 O Clima Organizacional a partir da Percepção do Gestor da Cooperativa:

Em relação à política de gestão de pessoas (questão 1, anexo B), o gestor expõe que a política de gestão de pessoas é muito importante para o bom andamento de todas as atividades desenvolvidas pela cooperativa, em suas palavras “estamos procurando cada vez mais descobrir o potencial de cada pessoa, para a partir daí valorizar mais e fazer com que cada um se sinta bem e possa produzir mais. Mas confesso que não é tarefa fácil”.

Sobre a importância da Cooperagro para a comunidade local e para os colaboradores (questão 2, anexo B), o gestor nos relata em suas próprias palavras:

“A Cooperagro é a maior empresa no ramo de insumos agrícolas de São Pedro do Sul. Possui hoje aproximadamente 5.000 associados ativos, esta entre os 5 maiores faturamento do município, isto já dá uma dimensão da importância da cooperativa para a região. Para os colaboradores que são mais de quarenta, chegando a mais de cinquenta no período de safra, acredito ser uma empresa muito boa de se trabalhar, mas onde a cobrança é bastante grande. A Cooperagro embora tenha um número grande de colaboradores é uma empresa em que todos tem que dar o máximo para conseguir atender a demanda de trabalho que muito grande”.

Na percepção do clima e sua condução para a otimização dos resultados (questão 3, anexo B) o gestor da Cooperagro afirma que:

“O clima organizacional, é conduzido de forma que todos os colaboradores tenham sempre a liberdade de sugerir para que o trabalho seja desenvolvido de forma mais agradável e com muita produtividade. Cada setor também tem o seu responsável e isto torna as coisas mais fáceis”.

A imagem da Cooperagro em relação ao futuro (questão 4, Anexo B), o gestor relata que:

“o presente das empresas em geral está bastante difícil. Temos fortes concorrentes, temos um custo fixo alto (folha de pagamento, luz, impostos, combustíveis, etc...), trabalhamos com a agricultura que apresenta também um risco alto em função de preços e do clima, e isto gera uma certa inadimplência e que com uma justiça que a anos não consegue mais atender a demanda torna muito lenta a cobrança, isto tudo faz com que a gestão da cooperativa seja cada vez mais profissional e dedicada, para seguir trabalhando e atendendo as demandas dos agricultores. A prova disto é o grande número de cooperativas que vem fechando as portas no Rio Grande do Sul. No entanto estamos fazendo um trabalho para cada vez mais otimizar os recursos existentes na empresa e estamos conseguindo com isto aumentar a receita, aumentar o recebimento de grãos que é muito importante uma vez que temos a unidade de recebimento mais moderna da nossa cidade. Acredito que vamos crescer juntamente com a agricultura da região e continuar de maneira muito simples atendendo as demandas dos nossos associados e da comunidade da região”.

Sobre como o clima organizacional pode influenciar nos resultados da organização tanto positivos quanto negativos (questão 5, Anexo B), o gestor nos fala que:

“como relatei na primeira questão o clima organizacional é de fundamental importância para as empresas se manterem no cenário atual. A nossa cooperativa não é diferente das demais e é formada por pessoas (colaboradores e direção) com o firme propósito de atender bem um outro grupo de pessoas (associados), sendo assim, se não houver um mínimo de organização entre as pessoas, as atividades não se desenvolvem. Neste sentido somente posso me referir a resultados positivos quando efetivamente conseguimos ter um bom clima organizacional, os trabalhos são despendidos com mais prazer e isto por si só já dá mais qualidade ao resultado final”.

Após a apresentação das motivações e percepções dos gestores em relação aos aspectos abordados por este estudo, constrói-se a seguir uma relação entre as percepções do gestor e dos colaboradores.

4.5 Relação de Percepções do Gestor x percepções dos Colaboradores:

Em relação às percepções de gestores e colaboradores, observa-se uma linearidade de percepções. Existem pontos a melhorar como em todas as organizações, mas que são reconhecidos e identificados por colaboradores e gestores.

Sobre o tema de gestão de pessoas, gestores e colaboradores demonstram o conhecimento de que a cooperativa conta com a clareza da definição das funções de cada cargo bem como sua remuneração. Para o gestor a política de gestão de pessoas é de suma importância para o bom andamento da cooperativa, procurando cada vez mais descobrir o potencial de cada pessoa e com isso valorizar mais e fazer com que cada um se sinta bem e assim produzir mais.

O clima organizacional é percebido pelo gestor como essencial no desenvolvimento e crescimento da cooperativa, da mesma forma que a maioria dos colaboradores afirma que há um bom relacionamento entre os colegas, criando um ambiente de trabalho agradável e onde se tem a liberdade de dar opiniões e sugerir críticas ou melhorias.

Tanto os colaboradores como o gestor, tem conhecimento sobre a importância da cooperativa para a comunidade local e sentem orgulho de fazer parte da mesma.

A percepção do gestor em relação ao futuro da cooperativa é que haverá crescimento e fortalecimento da mesma em nível regional juntamente com a agricultura da região. E para se obter este fortalecimento estão fazendo um trabalho para cada vez mais otimizar os recursos existentes na cooperativa, e com isso cada vez mais aumentar a receita.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa de clima organizacional é um instrumento muito útil para se conhecer os sentimentos e percepções dos funcionários a respeito da organização para qual prestam serviço. Ela facilita a empresa indicando aonde está acertando ou errando perante seus funcionários.

O presente trabalho teve como objetivo principal realizar uma pesquisa de Clima Organizacional na Cooperagro (Cooperativa Agropecuária de São Pedro do Sul-LTDA).

A pesquisa de clima organizacional é indispensável para que a organização tenha conhecimento dos fatores que podem influenciar positivamente ou negativamente no ambiente de trabalho e identificar o comportamento de seus colaboradores.

Em relação aos resultados obtidos com a pesquisa, pode-se concluir que os funcionários da Cooperagro sentem-se satisfeitos em pertencer a uma organização que é a maior no ramo de insumos agrícolas de São Pedro do Sul, sentem-se motivados, com produtividade e o relacionamento entre os colegas e gestores é harmonioso e amigável. Existe boa comunicação entre todos os funcionários, trata-se de uma cooperativa que deixa bem claro a seus funcionários qual o seu objetivo e que possui regras bem definidas que devem ser seguidas. Além de ser altamente burocrática na realização de suas atividades.

O gestor é uma pessoa de fácil acesso onde seus funcionários possuem liberdade de se chegar e realizar perguntas e obter respostas. Estando sempre interessado nas idéias e sugestões vindas de seus funcionários. Na opinião de seus funcionários, deixa a todos informados sobre mudanças e sabe reconhecer quando alguém faz um bom serviço.

Em relação ao ambiente de trabalho, trata-se de uma organização com espaço físico adequado ao seu número de funcionários, que transmite segurança em seu interior por ser equipada com os devidos materiais contra acidentes, com ambiente limpo, e na organização tem-se a preocupação em evitar doenças ocasionadas pelo trabalho.

A satisfação pessoal é motivada por um ambiente de trabalho onde se atua em equipe, oferecendo condições para crescimento pessoal e profissional dos funcionários. É uma organização que investe em treinamentos aos funcionários, mas que ainda se tem pontos a melhorar.

Em relação à remuneração e benefícios, trata-se de uma organização que de acordo com os funcionários, possui um salário adequado com a função executada.

Quanto aos indicadores de clima organizacional (rotatividade de pessoal, absenteísmo, etc), analisando a idade dos colaboradores e tempo de serviço na cooperativa podemos concluir que há baixo nível de rotatividade, possuem um bom desempenho, e comprometimento com a cooperativa.

Finalizando, a presente pesquisa alcançou o objetivo geral, e os objetivos específicos, conforme a percepção dos colaboradores que nos deixou clara a contribuição da Cooperagro em sua vida pessoal e profissional.

Trata-se de uma organização onde os funcionários estão satisfeitos em relação às ações da gestão de pessoas realizada na organização que é resultado de uma chefia de qualidade e que está sempre aberta a receber ideias e sugestões de seus funcionários.

Enfim, a equipe de colaboradores da Cooperagro está bem receptiva a mudanças bem como a novos desafios propostos pela cooperativa.

Fica como sugestão para futuros trabalhos, a realização de novos estudos de clima organizacional na cooperativa e a realização de comparativos de resultados futuros com os resultados passados.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n.5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L.5764.htm. Acesso em: 15/10/2015.

CHIAVENATO, I. **Administração**: teoria, processo e prática 2.ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

Cooperativismo G.J. Holyoake. **Os 28 Tecelões de Rochdale**- História dos Probos Pioneiros de Rochdale. Trad. Por Archimedes Taborda. Livraria Francisco Alves. São Paulo/Belo Horizonte, 1933.

DUARTE, L.M.G. **Capitalismo e Cooperativismo no R.G.S.** Porto Alegre: Ocergs,1984.

DUTRA, J.S. **Gestão de Pessoas**: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2008.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima Organizacional e Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

GAWLAK, Albino, RAZTZKE, Fabiane. **Cooperativismo – Primeiras Lições – SESCOOP- Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo**. Brasília: SESCOOP,2003.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LUZ, Ricardo. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 1995.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisas**. São Paulo. Nobel, 1998.

OCB- **Organização das Cooperativas Brasileiras**. Disponível em:
<http://www.ocergs.coop.br/cooperativismo/conceitos>. Acesso em 17/09/2015.

OLIVEIRA, N.B. **Cooperativismo Guia Prático**. 2 ed. Porto Alegre: OCERGS, 1984.

OLIVEIRA, Marco Antonio Garcia. **Como Entender a Cultura Organizacional**. São Paulo: Nobel, 1998.

ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SESCOOP RS- **Expressão do Cooperativismo Gaúcho 2014**. Disponível em:
<http://stampacom.com.br/pf/sescoop/exp2014/#42>. Acesso em 16/09/2015.

SCHEIN, Edgard H. **Psicologia Organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1982.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. Estrutura e Apresentação de monografias, dissertações e teses: MDT. 8.ed. Santa Maria: Editora UFSM, 2012.

7. ANEXOS

7.1 Questionário aplicado aos colaboradores da Cooperagro



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UFSM
CURSO DE GESTÃO DE COOPERATIVAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO.**

Prezado (a) Colaborador (a):

Sou Cátia Spode Flores, aluna do 7º semestre do Curso Gestão de Cooperativas, do Colégio Politécnico da UFSM. Estou realizando o Trabalho de Conclusão de Curso “Clima Organizacional: Uma análise na Cooperativa Agropecuária de São Pedro do Sul-COOPERAGRO” que será orientado pelo Professor Dr. João Telmo Filho. Esta pesquisa tem por objetivo conhecer e identificar a percepção do trabalho em relação ao clima no ambiente de trabalho da Cooperativa.

Para a realização dessa pesquisa necessito da sua colaboração através do preenchimento de um questionário, havendo posteriormente uma transição dos dados obtidos.

Sua participação é de muita importância para essa pesquisa, sendo que sua identidade será preservada, pois somente as informações obtidas serão utilizadas para a conclusão, e o delineamento das análises.

SITUAÇÃO PESSOAL:

1. Sexo:

() feminino () masculino

2. Faixa Etária:

() até 25 anos

() de 26 a 35 anos

() acima de 36 anos.

3. Formação Profissional:

() ensino fundamental incompleto

() ensino fundamental completo

- () ensino médio incompleto
 () ensino médio completo
 () ensino superior incompleto. Qual curso?.....
 () ensino superior completo. Qual Curso?.....
 () outro. Qual?.....

4. Tempo de Trabalho na Cooperativa:

- () de 0 a 03 anos
 () de 04 a 07 anos
 () de 08 a 11 anos
 () acima de 12 anos. Quanto tempo?.....

A partir da questão nº 05, as respostas devem ser marcadas conforme o grau de importância de acordo com a sua opinião, por favor marque somente uma alternativa.

Você considera que:

<p>05. Os critérios utilizados pela COOPERAGRO para avaliar o desempenho de seus funcionários são claros.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>
<p>06. As condições gerais de trabalho (instalações físicas, equipamento, etc.) da COOPERAGRO são adequadas.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>
<p>07. A COOPERAGRO costuma manter seus funcionários bem informados sobre os assuntos relacionados ao trabalho.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>
<p>08. Os funcionários sentem-se a vontade para opinar e sugerir críticas ou melhorias.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>
<p>09. Na COOPERAGRO ocorrem reuniões suficientes para troca de ideias ou sugestões.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>
<p>10. Tem um bom relacionamento com seus colegas de trabalho.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>
<p>11. Trabalhar com qualidade é uma preocupação da maioria dos funcionários da COOPERAGRO.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>
<p>12. Sempre procura realizar suas atividades com eficiência e qualidade.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>
<p>13. Há cooperação e trabalho de equipe no seu setor.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>
<p>14. Em sua opinião, a COOPERAGRO tem uma boa imagem perante a sociedade em geral.</p> <p>() sempre () quase sempre () raramente () nunca</p>

<p>15. A COOPERAGRO contribui para o desenvolvimento da sua cidade. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>16. Você sente orgulho de ser funcionário da COOPERAGRO. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>17. Você sente-se realizado profissionalmente. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>18. A COOPERAGRO busca melhorar sua qualidade de vida no trabalho. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>19. De acordo com o cargo que ocupa na cooperativa, sua remuneração é adequada em relação ao mercado de trabalho. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>20. A COOPERAGRO é um bom local para se trabalhar. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>21. Tem conhecimento de todos os benefícios oferecidos pela cooperativa (plano de saúde, previdência, entre outros). <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>22. A COOPERAGRO oferece condições para crescimento pessoal e profissional de seus funcionários. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>23. É estimulado a expressar o seu ponto de vista. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>24. Você é elogiado pelos gestores quando faz um bom trabalho. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>25. Sente-se a vontade para falar abertamente a respeito de trabalho com o seu superior. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>26. Seu superior está sempre disponível quando precisa dele. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>27. Participo das decisões que afetam o meu trabalho. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>28. Estou satisfeito com as práticas de reconhecimento e recompensas da cooperativa. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>
<p>29. As frequências de treinamentos oferecidos pela cooperativa estão adequadas. <input type="checkbox"/> sempre <input type="checkbox"/> quase sempre <input type="checkbox"/> raramente <input type="checkbox"/> nunca</p>

Obrigado por sua colaboração!!

7.2 Questionário aplicado ao gestor da Cooperagro



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UFSM
CURSO DE GESTÃO DE COOPERATIVAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO.**

Prezado Gestor:

Sou Cátia Spode Flores, aluna do 7º semestre do Curso Gestão de Cooperativas, do Colégio Politécnico da UFSM. Estou realizando o Trabalho de Conclusão de Curso “Clima Organizacional: Uma análise na Cooperativa Agropecuária de São Pedro do Sul-COOPERAGRO” que será orientado pelo Professor Dr. João Telmo Filho. Esta pesquisa tem por objetivo conhecer e identificar a percepção do trabalho em relação ao clima no ambiente de trabalho da Cooperativa.

Para a realização dessa pesquisa necessito da sua colaboração através do preenchimento de um questionário, havendo posteriormente uma transição dos dados obtidos.

Sua participação é de muita importância para essa pesquisa.

1. Considerando a importância da gestão de pessoas para as organizações, como você, enquanto gestor percebe a política de gestão de pessoas da COOPERAGRO?

A política de gestão de pessoas é de suma importância para o bom andamento de todas as atividades desenvolvidas pelas empresas, e também na Cooperagro. Estamos procurando cada vez mais descobrir o potencial de cada pessoa, para apartir daí valorizar mais e fazer com que cada um se sinta bem e possa produzir mais. Mas confesso que não é tarefa fácil.

2. Qual a importância da COOPERAGRO para a comunidade local e para os seus colaboradores?

A Cooperagro é a maior empresa no ramo de insumos agrícolas de São Pedro do Sul. Possui hoje aproximadamente 5.000 associados ativos, esta entre os 5 maiores faturamento do município, isto já dá uma dimensão da importância da cooperativa para a região. Para os colaboradores que são mais de quarenta, chegando a mais de cinquenta no período de safra, acredito ser uma empresa muito boa de trabalhar, mas onde a cobrança é bastante grande. A Cooperagro embora tenha um número grande de colaboradores é uma empresa em que todos têm que dar o máximo para conseguir atender a demanda de trabalho que muito grande.

3. De que forma o clima organizacional é percebido pelos gestores e como é conduzido para a otimização de resultados?

O clima organizacional é conduzido de forma que todos os colaboradores tenham sempre a liberdade de sugerir para que o trabalho seja desenvolvido de forma mais agradável e com muita produtividade. Cada setor também tem o seu responsável e isto torna as coisas mais fáceis.

4. Qual a sua percepção de futuro em relação a COOPERAGRO?

O presente das empresas em geral está bastante difícil. Temos fortes concorrentes, temos um custo fixo alto (folha de pagamento, luz, impostos, combustíveis, etc...), trabalhamos com a agricultura que apresenta também um risco alto em função de preços e do clima, e isto gera certa inadimplência e que com uma justiça que a anos não consegue mais atender a demanda torna muito lenta a cobrança, isto tudo faz com que a gestão da cooperativa seja cada vez mais profissional e dedicada, para seguir trabalhando e atendendo as demandas dos agricultores. A prova disto é o grande número de cooperativas que vem fechando as portas no Rio Grande do Sul. No entanto estamos fazendo um trabalho para cada vez mais otimizar os recursos existentes na empresa e estamos conseguindo com isto aumentar a receita, aumentar o recebimento de grãos que é muito importante uma vez que temos a unidade de recebimento mais moderna da nossa cidade.

Acredito que vamos crescer juntamente com a agricultura da região e continuar de maneira muito simples atendendo as demandas dos nossos associados e da comunidade da região.

5. Considerando as transformações em nível de complexidade e periodicidade presentes na evolução da sociedade em geral e a necessidade de adaptação das organizações a essas mudanças: como o clima organizacional pode influenciar nos resultados da organização tanto positivos quanto negativos?

Como relatei na primeira questão o clima organizacional é de fundamental importância para as empresas se manterem no cenário atual. A nossa cooperativa não é diferente das demais e é formada por pessoas (colaboradores e direção) com o firme propósito de atender bem outro grupo de pessoas (associados), sendo assim, se não houver um mínimo de organização entre as pessoas, as atividades não se desenvolvem. Neste sentido somente posso me referir a resultados positivos quando efetivamente conseguimos ter um bom clima organizacional, os trabalhos são desempenhados com mais prazer e isto por si só já dá mais qualidade ao resultado final.

Obrigado por sua colaboração!!

