



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

ALICE DURLO NEMITZ

**A RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES E A
COMUNICAÇÃO EM UMA EMPRESA RURAL**

Recanto Maestro-Restinga Sêca

2023



**A RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES E A
COMUNICAÇÃO EM UMA EMPRESA RURAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Antonio Meneghetti Faculdade (AMF).

Orientador: Dr. Marcelo Pastoriza Tatsch

Recanto Maestro-Restinga Sêca

2023



ALICE DURLO NEMITZ

**A RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES E A
COMUNICAÇÃO EM UMA EMPRESA RURAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Antonio Meneghetti Faculdade (AMF).

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: DR. MARCELO PASTORIZA TATSCH

Doutor em Engenharia Agrícola Marcelo Pastoriza Tatsch – UFSM

Membro: MS. JUSSARA FOLETTTO

Mestre em Patrimônio Cultural Jussara Foletto – UFSM

Membro: ESP. ALMIR FOLETTTO

Especialista em psicologia com abordagem em Ontopsicologia

Universidade Estatal de São Petesburgo - Rússia

Recanto Maestro-Restinga Sêca

2023

RESUMO

O objetivo deste Trabalho de Conclusão de Curso consiste em analisar a relação entre a satisfação dos colaboradores e a comunicação em uma empresa rural. A comunicação é um dos principais fatores para a alta produtividade de uma empresa rural, nesse contexto é afirmado que o agronegócio tendo previsões da FAO (Food and Agriculture Organization) e da ONU (Organização das Nações Unidas) terá que produzir 70% a mais da produção mundial atual, conseqüentemente tendo que rever sua produtividade na mesma quantidade de território produtivo para atender a demanda mundial que será necessária em menos de trinta anos. Assim, para que fosse possível identificar a relação da produtividade, satisfação e comunicação a pesquisa partiu de um estudo bibliográfico abordando o agronegócio e os conceitos de comunicação e satisfação baseados em diversas teorias. A coleta de dados foi realizada através de questionários aplicados nos gestores e funcionários de uma empresa rural localizada na fronteira oeste do Rio Grande do Sul, com base nos resultados concluiu-se que existem, na empresa, diversos fatores que afetam a comunicação e a possível melhoria da produtividade.

Palavras-chave: agronegócio; comunicação; alta produtividade; satisfação; gestão de pessoas;

ABSTRACT

The objective of this End of Course Work is to analyze the relationship between employee satisfaction and communication in a rural company. The communication is one of the main factors for the high productivity of a rural company, in this context it is stated that the agribusiness having FAO (Food and Agriculture Organization) and UN (United Nations Organization) forecasts will have to produce 70% more than the current world production, consequently having to review its productivity in the same amount of productive territory to meet the world demand that will be necessary in less than thirty years. Thus, to identify the relationship between productivity, satisfaction and communication, the research started from a bibliographic study approaching agribusiness and the concepts of communication and satisfaction based on several theories. The data collection was carried out through questionnaires applied to managers and employees of a rural company located in the western border of Rio Grande do Sul. Based on the results it was concluded that there are, in the company, several factors that affect communication and the possible improvement of productivity.

Keywords: agribusiness; communication; high productivity; satisfaction; people management;

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico da faixa etária gestores	28
Figura 2: Gráfico do nível escolaridade gestores	28
Figura 3: Gráfico do tempo de empresa dos gestores	29
Figura 4: Gráfico da realização em fazer parte da empresa dos gestores	30
Figura 5: Gráfico do conhecimento das tarefas transmitidas	30
Figura 6: Gráfico da satisfação pelo trabalho - gestores	31
Figura 7: Gráfico se imagina trabalhando na empresa daqui há 05 anos - gestores	31
Figura 8: Gráfico de como repassa determinações	32
Figura 9: Gráfico de quem determinou tarefa sem o conhecimento para executá-la	33
Figura 10: Gráfico com a frequência com que passam tarefas sem conhecimento	33
Figura 11: Gráfico do relacionamento com os liderados	34
Figura 12: Gráfico com o canal de comunicação gestores	34
Figura 13: Gráfico da segurança dos gestores para realizar e transmitir tarefas	35
Figura 14: Gráfico sobre fatores de satisfação gestores	36
Figura 15: Gráfico da faixa etária funcionários da filial cerealista	37
Figura 16: Gráfico do nível escolaridade funcionários da filial	37
Figura 17: Gráfico do tempo de empresa funcionários da filial	38
Figura 18: Gráfico da realização em fazer parte da empresa funcionários da filial	39
Figura 19: Gráfico do conhecimento das tarefas filial cerealista	39
Figura 20: Gráfico das informações sobre as tarefas dadas funcionários filial	40
Figura 21: Gráfico da satisfação no trabalho na filial	41
Figura 22: Gráfico se imagina trabalhando na empresa funcionários filial	41
Figura 23: Gráfico de quem passa as determinações funcionários filial	42
Figura 24: Gráfico do que realizou tarefa sem conhecimento funcionários filial.	43
Figura 25: Gráfico da frequência de realização de tarefas sem conhecimento na unidade filial da cerealista	43
Figura 26: Gráfico das determinações são mais claras de quem para funcionários filial	44
Figura 27: Gráfico do relacionamento com os líderes unidade filial	45
Figura 28: Gráfico do canal de comunicação mais utilizado dos funcionários filial cerealista	45
Figura 29: Gráfico sobre se sente seguro em relação ao conhecimento funcionários filial	46
Figura 30: Gráfico dos fatores que o deixam satisfeito funcionários filial	47
Figura 31: Gráfico da faixa etária funcionários segredo	48
Figura 32: Gráfico do nível de escolaridade funcionários segredo	48
Figura 33: Gráfico do tempo de empresa funcionários segredo	49
Figura 34: Gráfico sobre a realização em fazer parte da empresa funcionários segredo	50
Figura 35: Gráfico do conhecimento das tarefas funcionários segredo	50
Figura 36: Gráfico do recebimento de informações bem detalhadas das tarefas funcionários segredo	51
Figura 37: Gráfico da satisfação pelo trabalho: funcionários segredo	52
Figura 38: Gráfico sobre se imagina trabalhando na empresa funcionários segredo	52
Figura 39: Gráfico de quem lhe repassa as determinações funcionários segredo	53
Figura 40: Gráfico sobre se realizou tarefas sem possuir conhecimento fazenda segredo	54

Figura 41: Gráfico sobre qual a frequência que realiza tarefas sem possuir conhecimento fazenda segredo	54
Figura 42: Gráfico das determinações mais claras são de quem funcionários segredo	55
Figura 43: Gráfico sobre o relacionamento com os líderes fazenda segredo	56
Figura 44: Gráfico sobre qual o canal de utilização mais utilizado pela empresa fazenda segredo	56
Figura 45: Gráfico sobre a segurança do conhecimento para realizar tarefas fazenda segredo	57
Figura 46: Gráfico sobre os fatores da satisfação fazenda segredo	58
Figura 47: Gráfico da faixa etária funcionários tigre e cerro	59
Figura 48: Gráfico do nível de escolaridade funcionários tigre e cerro	59
Figura 49: Gráfico sobre o tempo de empresa funcionários tigre e cerro	60
Figura 50: Gráfico sobre a realização em fazer parte da empresa funcionários tigre e cerro	61
Figura 51: Gráfico sobre conhecimento das tarefas funcionários tigre e cerro	61
Figura 52: Gráfico sobre se recebe informações detalhadas funcionários tigre e cerro	62
Figura 53: Gráfico sobre a satisfação no trabalho funcionários tigre e cerro	63
Figura 54: Gráfico se imagina trabalhando na empresa daqui há 05 anos funcionários tigre e cerro	63
Figura 55: Gráfico sobre quem repassa as determinações das tarefas funcionários tigre e cerro	64
Figura 56: Gráfico sobre a realização tarefas sem conhecimento ou informações detalhadas funcionários tigre e cerro	65
Figura 57: Gráfico sobre a frequência que os funcionários realizam tarefas sem o devido conhecimento fazenda tigre e cerro	66
Figura 58: Gráfico de quem as determinações são mais claras funcionários tigre e cerro	66
Figura 59: Gráfico do relacionamento com os líderes funcionários tigre e cerro	67
Figura 60: Gráfico do canal de comunicação mais utilizado na empresa funcionários tigre e cerro	68
Figura 61: Gráfico da segurança em relação ao conhecimento para executar as tarefas funcionários tigre e cerro	69
Figura 62: Gráfico sobre os fatores da satisfação fazendas tigre e cerro	70
Figura 63: Gráfico sobre a faixa etária funcionários lagoa	71
Figura 64: Gráfico sobre o nível de escolaridade funcionários lagoa	71
Figura 65: Gráfico sobre o tempo de empresa funcionários lagoa	72
Figura 66: Gráfico sobre a realização em fazer parte da empresa funcionários lagoa	73
Figura 67: Gráfico sobre o conhecimento das tarefas que realiza funcionários lagoa	74
Figura 68: Gráfico do recebimento informações bem detalhas das tarefas que são dadas funcionários lagoa	74
Figura 69: Gráfico sobre a satisfação pelo trabalho funcionário lagoa	75
Figura 70: Gráfico sobre se imagina trabalhando na empresa em 05 anos funcionários lagoa	76
Figura 71: Gráfico sobre quem passa as determinações funcionários lagoa	76
Figura 72: Gráfico sobre se já realizou tarefas sem possuir conhecimento para realizá-la funcionários lagoa	77

Figura 73: Gráfico sobre a frequência de realização de tarefas sem conhecimento funcionários lagoa	78
Figura 74: Gráfico de quem são as determinações mais claras funcionários lagoa	78
Figura 75: Gráfico do relacionamento com os líderes funcionários lagoa	79
Figura 76: Gráfico do canal de comunicação mais utilizado fazenda lagoa	80
Figura 77: Gráfico sobre se sente seguro com o conhecimento para realizar as tarefas funcionários lagoa	80
Figura 78: Gráfico dos fatores da satisfação fazenda lagoa	81

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA.....	13
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	13
1.2.1 OBJETIVO GERAL:	13
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 AGRONEGÓCIO	14
2.1.1 EVOLUÇÃO DO AGRONEGÓCIO NA ECONOMIA BRASILEIRA.....	14
2.1.2 MODERNIZAÇÃO E TECNOLOGIA	17
2.2 GESTÃO DE PESSOAS.....	19
2.2.1 COMUNICAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.....	19
2.2.2 SATISFAÇÃO.....	22
3 METODOLOGIA.....	25
3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA.....	26
3.2 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	26
3.3 MÉTODOS DE COLETAS DE DADOS.....	27
4. RESULTADOS	27
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	83
REFERÊNCIAS:	86

1 INTRODUÇÃO

A agricultura brasileira teve diversos ciclos, entre eles exemplificamos o do pau-brasil, da cana-de-açúcar, do tabaco, do gado, do café, do cacau, da borracha, e mais recentemente, da soja, das aves, dos suínos e de novo da cana-de-açúcar. Todos estes últimos marcados por estatísticas com elevadas produções e afirmação tanto econômica como social, no entanto, esse fenômeno tem como responsáveis a tecnologia nas diversas áreas e, fundamentalmente pela atuação das pessoas no meio rural.

De acordo com o Boletim Agropecuário de 2022 publicado pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), no País tem-se uma agricultura adaptada às regiões tropicais e a maioria dos produtores rurais são mais conscientes de suas responsabilidades com o meio de produção de alimentos.

Da mesma fonte, o Boletim de 2023 afirma que o Produto Interno Bruto (PIB) do agronegócio brasileiro - calculado pelo Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (Cepea), da Esalq/USP, em parceria com a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) - caiu 4,22% em 2022, totalizando a participação do setor no total de 24,8% no PIB brasileiro do ano. Porém em 2020 e 2021 houve recorde crescimento no PIB do agronegócio, registrando como o melhor biênio da história. De acordo com os pesquisadores da Cepea a baixa se deve pela forte alta no custo dos insumos no setor sendo exemplificados por sementes, fertilizantes, defensivos e combustíveis. No entanto, mesmo com a baixa evidencia-se que o setor segue tendo destaque no PIB geral brasileiro.

O PIB no País tem grande parte composto pelo agronegócio, sendo significativa a parcela da agricultura e da pecuária, além de constituir-se no ramo que provê itens essenciais para a população mundial. Isso aponta que cada vez mais o Brasil depende do agro e de suas contribuições econômicas e sociais. De acordo com a Conab (2023) a primeira estimativa para a safra 2022/23 indicava um volume de produção de 313,9 milhões de toneladas, 15,2% ou 41,4 milhões de toneladas superior ao obtido em 2021/22.

Porém grandes mudanças econômicas como a abertura de mercados e a formação de blocos econômicos trouxeram a necessidade de globalização e atualização para o agronegócio brasileiro, a demanda de alta produtividade e competitividade forçou muitas empresas a implementarem drásticas atualizações na estrutura e produção, criando cada vez mais o carecimento de uma gestão atualizada.

Por outro lado, o crescimento populacional mundial tem necessitado cada vez mais que o agronegócio produza com eficiência e produtividade elevados. De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU) a população mundial deve chegar em até 9,7 bilhões no ano de 2050 e, em nota o subsecretário-geral das Nações Unidas para assuntos econômicos e sociais, Liu Zhenmin afirma que “muitas das populações que mais crescem estão nos países mais pobres, onde o crescimento populacional traz mais desafios.” O papel do agronegócio é ser mais produtivo em menor quantidade de área para que a população desses países consiga adquirir melhores condições de vida.

O representante da Food and Agriculture Organization (FAO), Alan Bojanic relatou no ano de 2016 no 31º Congresso Nacional de Milho e Sorgo que "Para alimentar essa população, a produção de alimentos deverá aumentar em 70%, sendo que a produção de cereais terá que atingir as três bilhões de toneladas por ano em relação aos 2,1 bilhões produzidos atualmente". (FAO NO BRASIL, 2016)

Segundo Freitas e Brandão (2006, p100), a aprendizagem é o processo pelo qual se "adquire competência, do mesmo modo em que a competência representa uma manifestação do que o indivíduo aprendeu e aumento no resultado desse indivíduo". Assim, conseqüentemente aumentar a produtividade de um todo poderá ocorrer por meio do conhecimento, competência e adaptação, onde o fator humano é o grande elemento para que o sistema produtivo ganhe eficiência para atender a demanda de alimentos em nível global.

Segundo Grant (2012), para que seja possível suportar essa demanda das empresas rurais é primordial a capacitação em termos de liderança e gestão de pessoas. já Breitenbach (2014) afirma que a agricultura não é um setor isolado, portanto exige que os gestores rurais adquiram a capacidade de transacionar,

negociar, pesquisar, comparar preços e opções de mercado, ter estratégias que aumentem seu poder de negociação e produção.

Quando se trata de pessoas em atividade profissional há fatores de relacionamentos entre os próprios profissionais e suas interações na empresa especialmente, quando se trata dos fatores de satisfação, motivação e do processo de comunicação presente no meio que atuam.

As empresas rurais, em sua maioria, investem pouco em conhecimento e capacitação para aprimorar seu capital humano e acabam não se planejando para possíveis imprevistos na produção. Essa característica torna as variáveis incontroláveis como o clima desfavorável, a crescente rotatividade de funcionários mais representativos na gestão das empresas rurais. Alguns autores defendem que os fatores que limitam o sucesso de empresas rurais estão em um conjunto de acontecimentos:

“(...) sobreposição entre família e empresa, as dificuldades para enfrentar a crescente internacionalização, as dificuldades para enfrentar uma renovação organizacional, as dificuldades para planejar antecipadamente a sucessão da propriedade e gestão, a gestão do patrimônio familiar e a ineficácia dos órgãos de governança da empresa, principalmente do conselho de administração e uma gestão inadequada.” (CASILLAS, SANCHEZ e FERNANDEZ, 2007)

A partir dos dados expostos infere-se que os problemas existentes em propriedades rurais não são exclusivos de alguma área específica, mas agem como um todo, afetando aspectos de comunicação, finanças, produtividade, funcionários e gestores. A conexão entre os temas evidenciados, destaca-se a comunicação organizacional, especialmente, quando se trata de gerir pessoas e obter satisfação a satisfação delas no ambiente de trabalho. Assim, caracterizando a importância deste estudo que trata desses aspectos no cenário atual do agronegócio, destaca que as práticas de gestão de pessoas conectada com o impacto da comunicação organizacional podem tornar e a gestão de pessoas o fator mais relevante para ampliar o rendimento das organizações.

1.1 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA

Diante do exposto, esta pesquisa buscou responder a seguinte problemática: Como a gestão da comunicação em uma empresa rural pode influenciar na satisfação dos funcionários.

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 OBJETIVO GERAL:

Identificar o nível de satisfação dos colaboradores a partir do modelo de gestão da comunicação na empresa rural, objeto de estudo. Esta empresa situa-se no município de Alegrete-RS.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar possíveis rupturas no processo de comunicação da empresa; identificar os gargalos e oportunidades de melhoria na gestão da propriedade;
- Analisar o impacto da atual forma de comunicação no cotidiano das atividades laborais dos funcionários.

1.2.3 JUSTIFICATIVA

A comunicação nas organizações vem sendo estudada aos longos dos anos por diversos autores e é unanimidade que ela é relacionada diretamente com as pessoas, as organizações no atual cenário mundial passaram a ter mais interesse sobre as tecnologias e mediante este conceito, sabemos que a tecnologia vem sendo importante para o aumento da produção, mas sem as pessoas esta tecnologia sequer existiria, então esta pesquisa tem como tema central as pessoas e a forma de comunicação entre elas em uma empresa rural familiar.

Como a empresa analisada é uma empresa familiar a realização deste trabalho permitirá que sejam esclarecidos gargalos e dificuldades na comunicação dentro da empresa, identificará se existem dificuldades com a satisfação perante a comunicação utilizada na determinação de tarefas e procedimentos a serem realizados e no relacionamento de líderes com liderados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No presente capítulo serão abordados os conceitos de agronegócio, satisfação, comunicação e gestão de pessoas.

2.1 AGRONEGÓCIO

2.1.1 EVOLUÇÃO DO AGRONEGÓCIO NA ECONOMIA BRASILEIRA

De acordo com Davis e Goldberg (1957) O agronegócio é a ação de distribuição e produção de insumos, produção, armazenamento, processamento e distribuição da produção agropecuária. Pois a agricultura não deve ser tratada isoladamente dos outros processos na fabricação de alimentos para Silva e Breitenbach (2013).

Mendes e Padilha Junior (2007) evidenciaram que o agronegócio é um sistema complexo que abrange todas as atividades desde as voltadas as propriedades rurais assim como a comercialização de insumos e suprimentos, atividades de processamento, armazenamento e distribuição dos produtos. Furlanetto e Cândido (2006) falam que o agronegócio brasileiro teve o sucesso que tem devido em partes aos diversos elos que o compõem, pois, a produção agropecuária junto com as outras partes como gestão, financeiro, infraestrutura, tecnologia e relações de trabalho compõem a cadeia produtiva que em sua totalidade avança economicamente e globalmente.

Com a globalização e evolução da tecnologia as propriedades rurais se atualizaram muito ao longo dos anos, entre 1900 e 1999 o Brasil presenciou as inovações tecnológicas tanto no campo como na cidade permitindo a atualização de conhecimentos e da produção agropecuária. Além do grande pulo tecnológico

algumas políticas públicas contribuíram para a expansão da produção e oferta, conseqüentemente para a expansão de consumo e demanda.

O início das pesquisas agropecuárias no Brasil é registrado com a criação do Jardim Botânico do Rio de Janeiro em 1808, apesar desse marco, as pesquisas foram praticamente nulos ao longo do período colonial e das primeiras décadas do império, após cinquenta anos da criação do jardim, as primeiras crises econômicas surgiram com a queda dos preços dos produtos exportados e o avanço da libertação dos escravos e os institutos agrônômicos foram criados para avançar na ciência e superar a produtividade da época. (Reifschneider, et al. 2012).

Já no século XIX as mudanças foram categóricas "a transição da mão-de-obra de maioria negra escrava para a liberta e de origem predominantemente europeia; a introdução de equipamentos, como o arado, a máquina de beneficiar café e turbinas para usinas hidrelétricas; a modernização das comunicações, com as reformas e a ampliação de estradas; a introdução do trem, do navio a vapor, do telégrafo e do telefone, que possibilitaram o surgimento das indústrias e da urbanização que, conseqüentemente, fez crescer as classes médias e proletárias." (MOLINA, 2009).

Essas mudanças fizeram necessário atualizações na educação do País, em 1887 foram criados os laboratórios, após isso em 2903 foi criado o curso superior em engenharia agrícola e o curso secundário em agricultura técnica. Desde o início o objetivo das instituições era informar os agricultores dos seus resultados em pesquisa e prestar serviços de análises. (Reifschneider, et al. 2012)

Com a ditadura militar de 1964 o país optou por focar na internacionalização da economia e na dependência externa, na agricultura isso ocasionou na busca a eficiência tecnológica e assim foram criados diversos órgãos de pesquisa para a agropecuária, como o PEPA (Programas Especiais de Pesquisa Agropecuária), SBPA (Sistema Brasileiro de Pesquisa Agropecuária) e Embrapa (Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária).

De acordo com Reifschneider et al. (2010) os institutos de pesquisa sempre tiveram preocupação com a passagem de informações sobre as pesquisas aos agricultores para que o conhecimento não se perca em apenas informações e sim

tendo a aplicação prática deles. Com isso os programas de assistência técnica e extensão rural, que tem como função orientar os produtores desde a área técnica até a de gestão das empresas foram criados e postos em prática principalmente nas cooperativas.

Ainda de acordo com Reifschneider et al. (2010) a cooperação surgiu para suprir essa necessidade de orientação nas propriedades, no contexto industrial é um movimento, filosofia de vida e modelo socioeconômico que reúne bem-estar social e desenvolvimento econômico que tem como principais mandamentos a participação democrática, solidariedade, independência e autonomia. Alguns dos programas que as cooperativas devem fazer são levar nossas formas de organização, tecnologia e cooperação, permitir acesso competitivo ao crédito, realizar programas públicos focalizados em áreas mais carentes ou frágeis, além de levar novas culturas e cultivares para as propriedades.

O autor (Reifschneider et al. (2010)) também defende que com grande influência das cooperativas os produtores do Rio Grande do Sul implementaram o cultivo da soja como cultura importante economicamente a partir da década de 1960, a rotação soja x trigo desencadeou inovações que enriqueceram o estado, com a experiência técnica adquirida e a expansão das áreas do cultivo da soja o estado se tornou um dos principais exportadores da cultura e o país o segundo produtor mundial de soja até 2019.

Conforme os números do Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA, 2018), no ano de 2018, o PIB do agronegócio somou R\$ 1,380 bilhão, esse cálculo engloba insumos, agropecuária, indústria e serviços do agronegócio representando uma fatia de 22% do PIB total brasileiro.

Outro fator muito importante para o crescimento do agro é que o país tem um vasto potencial para a expansão agrícola, em termos de disponibilidade de terras, sem que tenha uma severa agressão ao meio ambiente conforme Fries et al. (2013). O Brasil, com certa segurança, Mendes e Padilha Junior (2007) afirmam ser o país com maior potencial para expandir as exportações de *commodities*.

2.1.2 MODERNIZAÇÃO E TECNOLOGIA

De acordo com Lopes e Contini (2012:29) “O Brasil se tornou líder em inovação agropecuária no mundo tropical, consolidando a imagem de grande produtor de alimentos, capaz de contribuir para um maior equilíbrio entre a demanda e a oferta em âmbito global.” Porém mesmo com toda produção brasileira dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2010) provam que muitas propriedades rurais utilizam baixo conteúdo tecnológico, muitos agricultores têm dificuldade para acessar as inovações.

A modernização agrícola, como afirmam Kageyama e Leone (2001), é um processo de passagem de uma produção completamente artesanal para uma agropecuária mecanizada e de alta produtividade, que permitiu o abastecimento do mercado interno e externo. O processo de modernização a partir da década de 1960 iniciou a Revolução Verde que foram as novas formas de explorar agricultura e pecuária (BALSAN, 2006). A percepção de Matos (2010) é que a revolução é a forma de implementar tecnologias para máximo rendimento dos cultivos e desenvolver avançados sistemas de produção aliados a diversas situações ecológicas. A produtividade agropecuária é uma das partes mais importantes para a evolução do agronegócio brasileiro pois é diretamente ligada a redução dos custos dos alimentos e produtos agrícolas em geral (COSTA JUNIOR, 2018).

Pinto, Coronel e Conte (2016) mostram que as antigas formas de produção foram substituídas por avançadas tecnologias e maquinários modernos. Ainda afirmam que a elevada produtividade por hectare é consequência de tecnologias que vieram com o objetivo de elevar a eficiência na mão de obra e no uso dos maquinários para a produção, escoamento, transporte, logística e processamento da produção. Dentro desse raciocínio Teixeira (2005) apontou que o conceito da modernização agrícola também é o uso intensivo de máquinas, insumos químicos e técnicas para alcançar elevados rendimentos.

Na análise de Vian et al. (2013) durante o século XIX as máquinas e implementos surgiram para elevados ganhos na produtividade e aumento da oferta de produtos agrícolas mundialmente. As máquinas automotrizes são um indicador da modernização que colabora para a relação capital trabalho e a intensidade do uso das

terras. (FIGUEIREDO E CORRÊA, 2006). Em contraponto, isso levou a uma redução de mão de obra na produção agrícola (VIAN et al., 2013).

Bassoi et al. (2019) afirma que a inovação é um dos grandes pontos do desenvolvimento econômica e dos ganhos na produtividade e sustentabilidade. No mercado mundial, um dos principais fatores para a obtenção de competitividade é a capacidade de inovar. Não temos como falar em inovação sem falar na biotecnologia, Massruhá e Leite (2016) apontam que a demanda no uso da bioinformática na agricultura é cada vez mais recorrente com o uso de melhoramento genético vegetal e animal, além da necessidade do uso dessa tecnologia para suprir a demanda do crescimento populacional.

Junto com a biotecnologia temos a agricultura de precisão que é a técnica de manejo por rotação de culturas e uso de fertilizantes, agroquímicos, corretivos, sementes e água para o crescimento produtivo de determinada área (BASSOI et al., 2019). A Comissão Brasileira de Agricultura de Precisão define-a como um conjunto de tecnologias e ferramentas que são aplicadas que permitem um sistema de gerenciamento agrícola baseado na variabilidade temporal e espacial da unidade produtiva que visa a redução no impacto ambiental e aumento no retorno econômico (BRASIL, 2014).

A Agricultura 4.0 de acordo com Pereira da Silva, Oliveira e Loureiro Junior (2019) é a união de tecnologias para aperfeiçoar as práticas agrícolas por meio de conectividade, sensoriamento remoto e outras tecnologias da informação. É o encontro da agricultura com a tecnologia, ciência de dados e engenharia de controle e automação.

“Um importante conjunto de inovações técnicas tem sido disponibilizado nos últimos anos com um impacto positivo e crescente no desenvolvimento agrícola. GPSs com precisão submétrica, satélites com sensores que permitem a aquisição de informação precisa, frequente e quase instantânea sobre grandes extensões do globo terrestre, a combinação e a superposição de informação permitindo a determinação de áreas mais adequadas para um determinado fim, com minimização de riscos – o chamado zoneamento – são tecnologias, produtos e conhecimentos disponíveis para todos, ou quase todos, principalmente via internet “(REIFSCHNEIDER, et al., 2010)

Sabemos que os bons resultados da agropecuária brasileira são dados por uso de tecnologias, mecanização, crédito, melhoria na organização e gestão dos negócios (FIGUEIREDO; CORRÊA, 2006). De acordo com Dessebell (2014) a atividade agrícola é agora um negócio, com profissionais cada vez mais capacitados, com alto conhecimento em práticas, ferramentas e tecnologias para maximização dos lucros e minimização dos custos.

Jöhr (2012) afirma que a importância da gestão de pessoas no agronegócio é principalmente a gestão de talentos, também afirma que a principal preocupação é reter jovens no campo; as pesquisas apontam a idade média dos agricultores: americanos - 58 anos, japoneses - 67 anos, europeus - 65 anos. Com esses dados o autor chama atenção para as práticas de gestão de pessoas para que possam manter os jovens no campo. Com o agronegócio cada vez mais tecnológico a necessidade de constante atualização faz com que a população com idade mais avançada não consiga acompanhar as tecnologias e os jovens tendo que assumir cada vez mais os processos no campo assim mostrando necessidade de uma gestão mais atualizada para suprir as necessidades, motivações e satisfação dos jovens.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas segundo Mascarenhas (2008), pode ser conceituada como mobilização, orientação, direcionamento e administração do fator humano no ambiente organizacional, observando-se as diversidades dessa gestão em diferentes contextos.

Segundo Grant (2012), os estudos sobre gestão de pessoas no agronegócio são necessários pois a demanda por alimentos será dois terços maior que a atual em 2030 e para lidar com essa necessidade os líderes das propriedades terão que saber como comandar pessoas para o aumento da produtividade conforme necessário.

2.2.1 COMUNICAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

No estudo de gestão de pessoas existem autores que entendem que a área de interação humana é uma das chaves para o êxito, como Chiavenato (2004, p.81).

“A comunicação constitui a primeira área a ser focalizada no estudo das interações humanas e métodos de mudança no comportamento humano. Trata-se de uma área em que cada pessoa pode fazer grandes progressos na melhoria de sua própria eficácia e em seu relacionamento interpessoal ou com o mundo externo. É Também o ponto de maiores desentendimentos e conflitos entre duas ou mais pessoas, entre membros de um grupo, entre grupos e dentro da organização como um sistema” (CHIAVENATO, 2004 P. 81)

Meireles (2019) afirma que a comunicação é transferir informações a outra pessoa ou a um grupo de pessoas, que podem receber suporte de sistemas simbólicos e envolve troca de conhecimentos. Ainda de acordo com Meireles muitos gestores têm grande dificuldade de se expressar o que acarreta problemas frequentes nos grupos empresariais. O autor também menciona que para que a comunicação exista é necessário que exista no mínimo duas pessoas e entre eles há elementos que compõem isto, como o emissor (o que imite a mensagem), o filtro (elimina qualquer tipo de interferência), a mensagem (o que se quer transmitir), o ambiente (aqui surgem elementos que vão interferir), o receptor (quem vai receber a mensagem) e por último o feedback (informação que o receptor passa para o emissor mediante a mensagem dada).

De acordo com Bernacchi (2013), a comunicação tem princípios que a regulam, sendo eles a simplicidade, a eficácia do impacto, a credibilidade e a convicção daquilo que é transmitido e destes fatores surge o interesse do outro. Tendo em vista esses conceitos presumimos que a comunicação tem princípios básicos, mas também inclui conceitos inovadores como relata Assad (2010), segundo o autor atualmente a comunicação abrange o conhecimento compartilhado, a inteligência coletiva e a sustentabilidade corporativa.

A comunicação está presente em 100% do tempo nas organizações afirma Meireles (2019), o autor também assegura que um problema frequente em empresas é a dificuldade que os emissores têm de se expressar visto que se um objetivo não é entendido não há como atingi-lo. Ainda pontua os diferentes tipos de comunicação nas organizações como o contato direto que é o mais comum, os documentos redigidos q mostram eficiência no resgate de informações e as formas eletrônicas que

permitem que as pessoas estejam disponíveis a qualquer hora e também facilitam o armazenamento de documentos.

FINAMOR. [et al.]. (2015) afirmam que a sustentabilidade corporativa depende de transmitir otimismo, esperança e respeito nos discursos internos e externos o que muitas vezes não ocorre, pois, as empresas muitas vezes tendem a ter uma comunicação interna e externa debilitada. Os autores sustentam que a comunicação eficaz transmite precisamente o que é pretendido transmitir para o outro sendo essencial para a evolução das pessoas e organizações. Também no mesmo sentido PASSADORI (2013) comenta que sem ter empatia, se envolver, ter escuta ativa e outros posicionamentos a comunicação não é propagada.

Existem três tipos de canais de comunicação nas organizações, MEIRELES (2019) estabelece elas como descendente que é a que a comunicação parte da liderança para os colaboradores feita através de e-mails, memorandos, telefonemas e manuais com o objetivo de estabelecer estratégias; a ascendente que parte dos liderados para os líderes com o objetivo de enviar propostas, resolver problemas e conflitos; por último a horizontal onde as informações são enviadas de forma lateral ou diagonal, entre pares de trabalho e do próprio setor com a finalidade de solucionar problemas.

Porém também existem as barreiras na comunicação, que são fatores que afetam uma mensagem, MEIRELES (2019) aponta as principais barreiras sendo: relacionadas à própria pessoa pois todos temos limitações no saber ouvir; físicas como ruídos de máquinas ou espaço entre as duas partes comunicantes; semânticas quando a mensagem é interferida por sinais, gestos ou linguagem; todas as barreiras influenciam tanto no envio quanto no recebimento da mensagem, também, de acordo com o autor, existem acidentes que podem causar as barreiras, esses são apontados como omissões, distorções ou sobrecargas, tanto humanos quanto tecnológicos.

MEDEIROS (2019) defende que as informações devem ser sujeitas a uma hierarquia de cargos e funções dentro das organizações e que a motivação humana depende de fatores da organização estudada. Já Robbins (2005) defende que a comunicação é um fator da motivação pois facilita a empresa esclarecer aos funcionários o que deve ser feito, a qualidade do seu desempenho e como melhorá-

lo, o autor também destaca que é um mecanismo essencial para que os trabalhadores expressem sentimentos de frustração ou satisfação.

2.2.2 SATISFAÇÃO

De acordo com Robbins (2005, p. 61) “o termo satisfação com o trabalho se refere à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que ela realiza”. Também é mencionado por Robbins que o envolvimento e desempenho estão ligados a satisfação no trabalho. O autor também menciona que “o trabalho requer a convivência com colegas e superiores, a obediência às regras e políticas organizacionais, o alcance de padrões de desempenho, a aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do ideal”.

Validando esse conceito de que a produtividade está ligada com a satisfação das pessoas, Schein (1982 p.31) já mencionava que

“um dos problemas persistentes da psicologia organizacional foi o que consistiu em se desenvolver um conceito da natureza humana que proporcionasse aos dirigentes algumas diretrizes para auxiliá-los a recrutar, selecionar e gerir as pessoas a fim de obter produtividade para a organização e satisfação para o empregado” (SCHEIN, 1982 p.31)

Para aumentar a produtividade dos funcionários e criar uma força de trabalho unificada e eficiente que tem relações externas de qualidade e protege a reputação e outros ativos invisíveis da organização, satisfazer os relacionamentos entre os funcionários e entre funcionário e organização é um dos principais pontos de acordo com Berger (2008).

Chiavenato (2004) expõe que não devemos esquecer que as pessoas são humanas acima de tudo, ou seja, tem personalidade própria, expectativas e objetivos pessoais, jamais devemos considerá-las meros recursos, Fraser (1996) já havia mencionado que a satisfação é um estado pessoal e subjetivo, constantemente modificável por diversas condições na vida dos trabalhadores. Bergamini & Beraldo (1988) afirmaram antes disso o mesmo conceito de satisfação, sendo ele que as definições sobre o assunto ó possuem valia se as diferenças individuais forem consideradas.

O conceito de satisfação pessoal no trabalho foi e é mudado ao longo da história pelas diversas concepções dos autores que abordaram o tema, para Rego (2001) está relacionada a concepção de justiça e respeito do trabalhador. Robbins (2003, p.74) já define satisfação no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”. O autor define assim pois na sua visão as pessoas tem uma reação ativa quando as ações não o satisfazem sugerindo atitudes de mudança

Na visão da satisfação no trabalho, alguns autores defendem que ela é influenciada por diversas situações, ou seja, a satisfação é um processo dinâmico que envolve características pessoais e de trabalho, expectativas pessoais, necessidades e motivações de cada um. (HARRIS, 1989; BÜSSING et al., 1999). Por exemplo, Cavanagh (1992) fez um levantamento sobre o tema e apresentou fatores que podem determiná-lo, primeiro ele analisou Locke e Gruneberg que identificaram três aspectos que influenciam a satisfação no trabalho sendo eles as diferenças na personalidade, no trabalho e nos valores atribuídos ao trabalho. Então o autor citou os estudos de Hinshaw e Atwood e de Weissman et al. Que mostram que os fatores influenciadores na satisfação são o sexo, a inteligência, o nível de educação, a experiência, o nível hierárquico, a autonomia no trabalho, a repetição do trabalho, a tarefa que executam, a remuneração e o resultado. Nesse sentido Dejours (1993) afirma que um trabalho de livre escolha e organizado proporciona equilíbrio e prazer, pois, permite a descarga da carga psíquica.

Os funcionários que têm as necessidades atendidas por meio da comunicação de qualidade têm tendência a construir relacionamentos eficazes dentro da organização, Rubin (1993) expõe esse conceito e é apoiado por Petit, Goris e Vaught (1997) que identificaram uma relação entre satisfação, tanto pessoal quanto geral com o trabalho, e a comunicação. Assim a comunicação interna e a satisfação interna são de enorme importância para o sucesso organizacional (Gray & Laidlaw, 2004) e o principal ponto é que os bons relacionamentos que a comunicação interna resulta levam a eficiência organizacional (Hargie et al., 2002).

Silva *et al.* (1998) evidenciam que no ambiente de trabalho algumas tarefas podem acarretar sobrecargas de estresse, uma delas é a insatisfação no trabalho decorrente do que se realiza e da carga de trabalho, em que uma maior insatisfação

leva a uma maior sobrecarga de estresse. Sobre isso, Bauk (1985) diz que os fatores mais significantes para ela ocorrer são a falta de conhecimento sobre progresso e sobre o trabalho além da carga excessiva de trabalho, o fato de o trabalho interferir na vida particular e a falta de liderança nas organizações.

Alguns autores sustentam que a satisfação e insatisfação no trabalho fazem parte do mesmo fenômeno, sem distinção, mostram que a satisfação e a insatisfação estão em dois extremos “não dando suporte à concepção de dois contínuos unipolares independentes (um pertencendo à satisfação e outro, à insatisfação)” Martinez (2002, p.17) (Locke (1969,1976); Henne & Locke (1985); Begley e Czajka (1993); Elovainio et al. (2000) e O’Driscoll & Beehr (2000).).

No tópico da insatisfação a má comunicação organizacional, onde a satisfação do funcionário com a comunicação é baixa, leva a consequências negativas, entre elas a redução do compromisso com o trabalho, mais faltas e mais rotatividade na empresa. (Hargie et al., 2002). Bolfek et al., (2017) dizem que os funcionários têm maior índice de insatisfação quando não tem informações suficientes e importantes para o cumprimento de suas tarefas, contudo, também afirma que informações desnecessárias levam a confusão do que é necessário fazer e a redução da motivação consequentemente a insatisfação com o trabalho.

Dessa maneira é possível observar que todos os escritores abordaram a comunicação de várias perspectivas diferentes para demonstrar o efeito da comunicação sobre os resultados da empresa além de determinar seu papel no contexto entre a satisfação e a organização. Alguns dentre eles examinaram a relação entre a comunicação e a produtividade com o objetivo de analisar a percepção do funcionário sobre o efeito da comunicação na satisfação e na produtividade organizacional. O resultado mostrou que os funcionários percebem que a relação da satisfação com a comunicação causa impacto na produtividade. (Morreale, Osborn, & Pearson, 2000; Clampitt e Downs 1993.)

3 METODOLOGIA

Neste capítulo serão abordados os elementos que constituem a operacionalização deste estudo. Para isso, os tópicos 1) abordagem da pesquisa, contemplando o tipo, a natureza e o delineamento deste projeto, 2) técnicas de coletas de dados, abordando as estratégias de coleta e observação 3) método de análise de dados.

A partir do problema de pesquisa estabelecido para o presente projeto de Trabalho de Conclusão do Curso em Bacharelado em Administração - fixaram-se as diretrizes metodológicas de pesquisa.

Para Gil (2010, p. 27) a pesquisa exploratória “proporciona maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito” e utilizando instrumentos complementares a de coletas de dados tais como: questionários e fotos

Com base nas diretrizes estabelecidas para esta investigação, as seções que seguem desenvolverão detalhadamente os pontos de sua execução.

- A EMPRESA ANALISADA:

A AgroNemitz, localizada no município de Alegrete-RS, iniciou as atividades em 1970 quando o fundador arrendou 35 hectares para cultivo de trigo em uma propriedade vizinha a que ele futuramente adquiriu. Atualmente a empresa é administrada por 4 integrantes da família. Os negócios estão divididos em quatro propriedades rurais adquiridas respectivamente em: Fazenda Lagoa – 1976, Fazenda Tigre - 1978, Fazenda Segredo - 2006 e Fazenda Cerro do Tigre - 2008. Além de duas propriedades arrendadas: Fazenda dos Porongos e Fazenda Limoeiro. Cada uma com estrutura operacional própria. As principais atividades da empresa são:

- Agricultura: cultivo de arroz irrigado, soja, milho e trigo. Além de produção de fertilizantes biológicos.

- Cerealista: unidades de secagem e armazenagem de grãos para comercialização e exportação.

- Pecuária: Cria, cria e terminação de bovinos para abate. Plantel de Aberdeen Angus (animas de pedigree, geneticamente superiores para embriões e reprodução).

As unidades da cerealista estão situadas em:

Matriz - Fazenda Cerro do Tigre – Município de Alegrete

Filial 1 – Cidade de Manoel Viana

Filial 2 - Fazenda Tres Lagoas – Município de Manoel Viana.

Gestão das propriedades: as propriedades têm suas gestões divididas, as propriedades Tigre, Cerro do Tigre, Limoeiro, Porongos e as unidades da cerealista são de gestão feita pelos gestores 1 e 2 enquanto as propriedades Segredo e Lagoa são de gestão dos gestores 3 e 4. A parte administrativa das lavouras e da pecuária são realizadas em conjunto pelos gestores 1, 3 e 4 enquanto da cerealista segue sendo pelos gestores responsáveis por ela com demonstração de resultados para os demais gestores.

3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA

No presente trabalho foi delineada uma pesquisa descritiva de natureza qualitativa.

A pesquisa é descritiva, pois tem como objetivo a descrição das características de determinada população. Também podem ser elaboradas com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis.

A pesquisa por levantamento é aplicável à pesquisa descritiva, pois é caracterizada pela obtenção de respostas às perguntas formuladas a um grupo de pessoas (universo) cujo comportamento se pretende conhecer.

A pesquisa de natureza qualitativa é aquela que busca identificar oportunidades ou solucionar problemas por meio de conversas e análises aprofundadas, o número de respondentes geralmente é menor, e o questionário da pesquisa apresenta perguntas abertas que permitem que o pesquisador pergunte coisas que não estão no questionário e que venham a ser relevantes para a análise.

Delineamento aplicada são pesquisas voltadas à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica.

3.2 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

A pesquisa foi desenvolvida em uma empresa rural no município de Alegrete-RS, foram aplicados questionários com uma parcela de cinquenta e seis dos funcionários, gestores e responsável técnico das propriedades que a empresa abrange que estavam disponíveis no momento da entrevista.

A técnica de coleta de dados ocorreu a partir de entrevista semiestruturada, que se caracteriza como um método de coleta que permite ao pesquisador um relacionamento direto com o grupo estudado por meio de perguntas abertas e fechadas. Ela, como qualquer base de dados, se torna mais eficiente quando o universo de respostas obtidas se torna maior.

3.3 MÉTODOS DE COLETAS DE DADOS

A coleta de dados foi realizada na AgroNemitz pela autora da pesquisa. Foram aplicados questionários com uma pergunta aberta e dezesseis perguntas fechadas para os funcionários (Apêndice A) e outro questionário com a mesma quantidade de perguntas para os gestores e gerentes (Apêndice B). Os questionários foram elaborados pela pesquisadora, que utilizou como base os conceitos bibliográficos que constituem a pesquisa.

Análise descritiva, geral e comparativa. A análise descritiva é um dos instrumentos imprescindíveis quando se busca retratar comportamentos e tendências a partir de fenômenos reais. E vem a ser a base sobre a qual os métodos estatísticos se aplicam, o que faz dela uma prática fundamental. O método comparativo compreende em estabelecer paralelos entre dois ou mais hipóteses, para analisar semelhanças e diferenças, é um método para comprovar ou refutar teorias e hipóteses que se baseia em comparações.

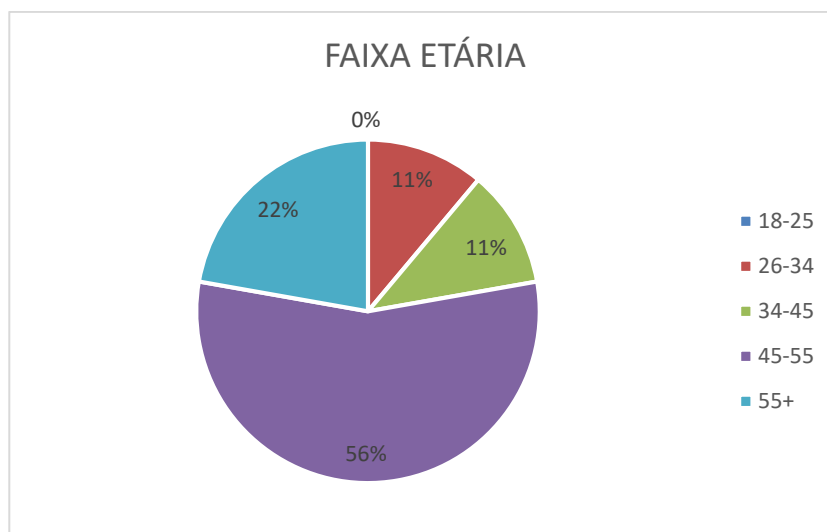
Fator limitante: autora ser filha do proprietário e gestor da empresa

4. RESULTADOS

4.1 Gestores

- 9 pessoas

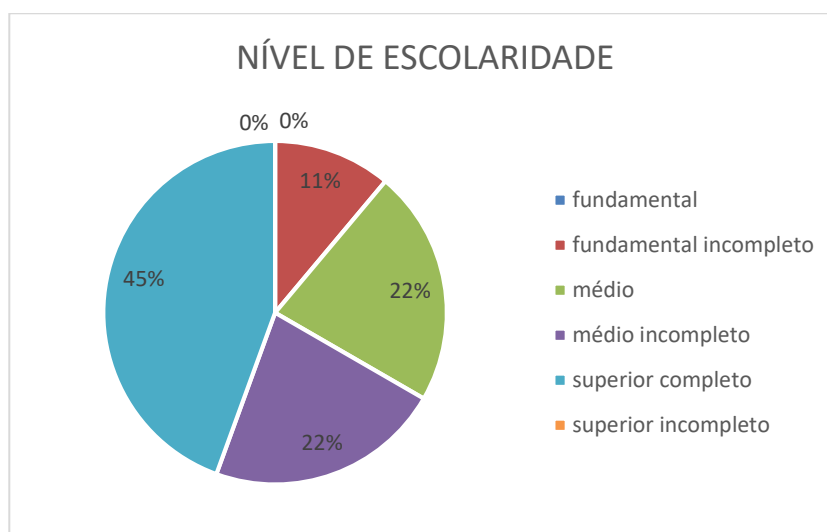
Figura 1: Gráfico da faixa etária gestores



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na análise deste gráfico tivemos como resultado um total de 9 questionários sendo que uma pessoa está na faixa etária entre 26 e 34 anos, também uma pessoa na faixa entre 34 e 45 anos, cinco pessoas entre 45 e 55 anos e uma pessoa com mais de 55 anos, podendo então concluir que entre os gestores sua maioria está entre seus 45 a 55 anos.

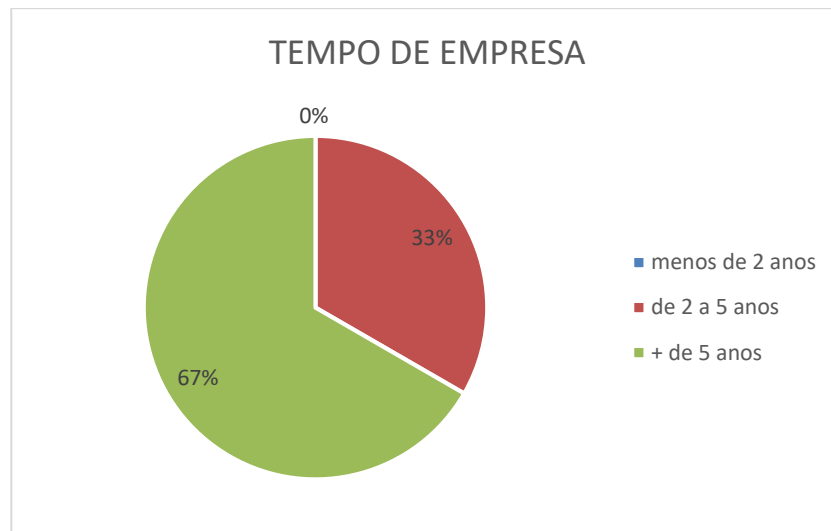
Figura 2: Gráfico do nível escolaridade gestores



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico 2 demonstrado acima concluímos por meio dos 9 questionários que um dos gestores tem a escolaridade de fundamental incompleto, dois tem ensino médio incompleto e dois tem ensino médio completo enquanto quatro tem ensino superior completo assim demonstrando que em sua maioria não possuem ensino superior

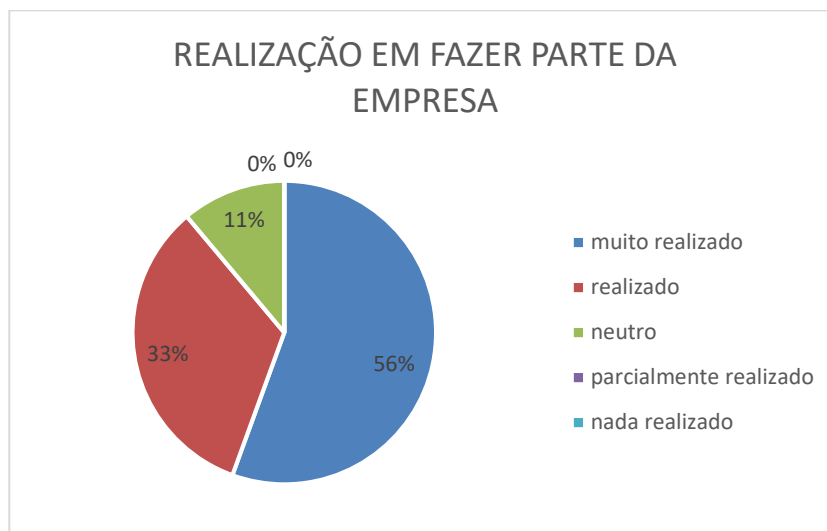
Figura 3: Gráfico do tempo de empresa dos gestores



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico tempo de empresa dos gestores tivemos como resultado 3 pessoas com tempo entre 2 e 5 anos de empresa e 6 com mais de 5 anos de empresa, o que indica que os gestores tendem a permanecer por longos períodos na empresa, e isso pode inferir que já conhecem de forma profunda as atividades da empresa e o resultado que se espera de cada funcionário

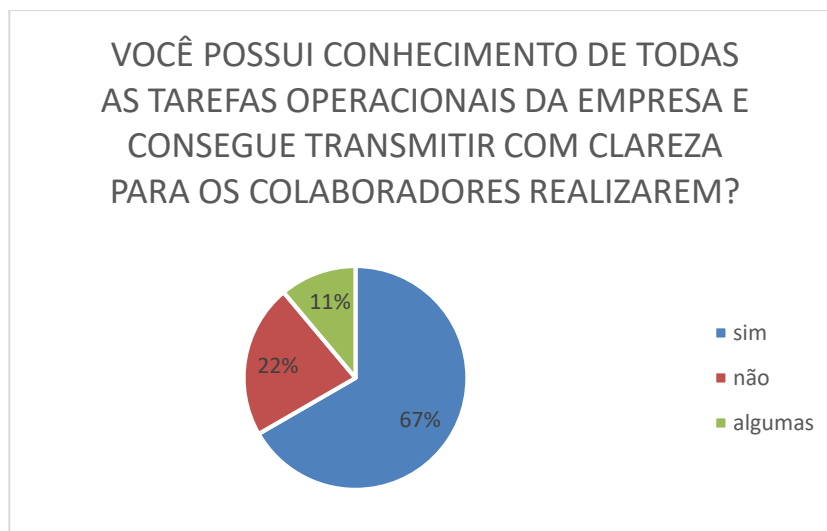
Figura 4: Gráfico da realização em fazer parte da empresa dos gestores



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

O Gráfico 4 evidencia que cinco dos gestores estão muito realizados, três estão realizados e um se mantém neutro, o que indica que estão satisfeitos em fazer parte da empresa e podem ser importantes extensão dos proprietários na condução da gestão da empresa.

Figura 5: Gráfico do conhecimento das tarefas transmitidas

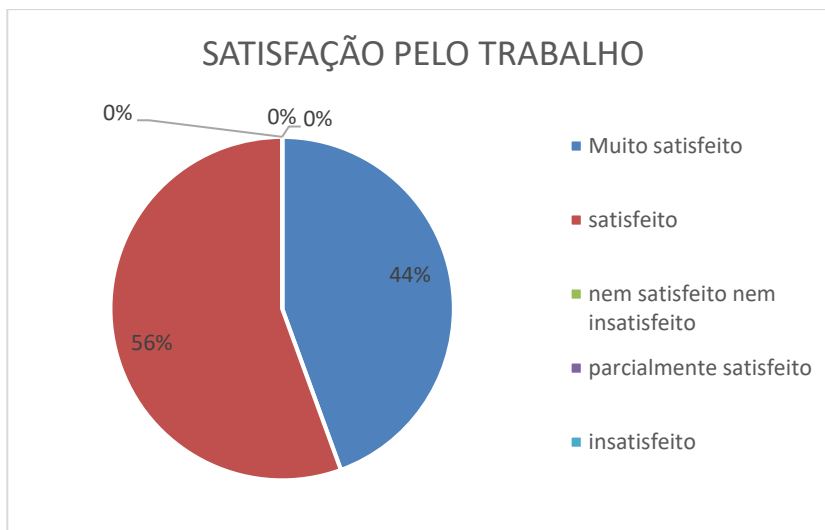


Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico acima (gráfico 5) tivemos seis respostas para 'sim', duas para 'não' das quais foram justificadas pelas seguintes respostas: "Algumas tarefas os colaboradores têm mais conhecimento, decidimos juntos a melhor forma de executar"

e “A explicação para transmitir as tarefas muitas vezes é sucinta”, além de uma resposta para ‘algumas’.

Figura 6: Gráfico da satisfação pelo trabalho - gestores



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

O gráfico 6 - satisfação pelo trabalho – gestores indica que quatro gestores estão muito satisfeitos com o trabalho e cinco estão satisfeitos o que pode indicar que estes gestores podem ser excelentes difusores deste sentimento que possuem e, se utilizarem uma comunicação assertiva podem influenciar os demais funcionários no sentido gerar aspectos positivos para que exista um estado de satisfação do quadro de profissionais com a empresa.

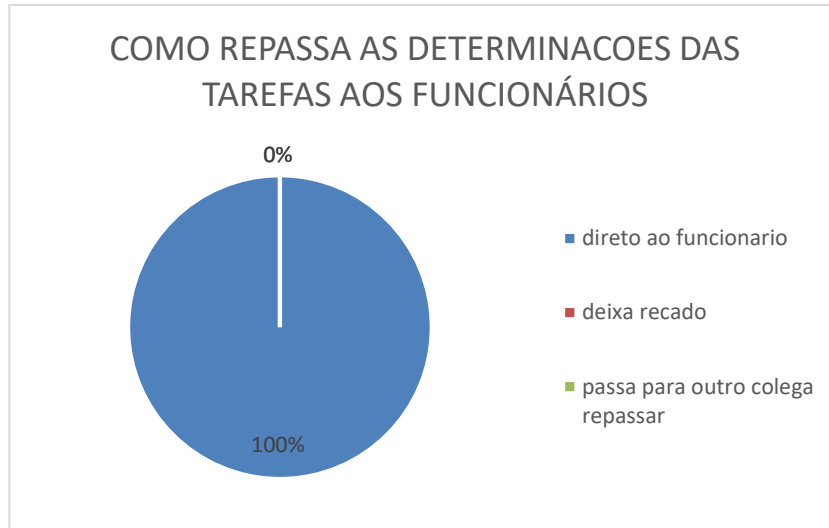
Figura 7: Gráfico se imagina trabalhando na empresa daqui há 05 anos - gestores



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Todos os 9 gestores se imaginam trabalhando na empresa em 05 anos, indicando que os proprietários podem investir no desenvolvimento dos seus gestores.

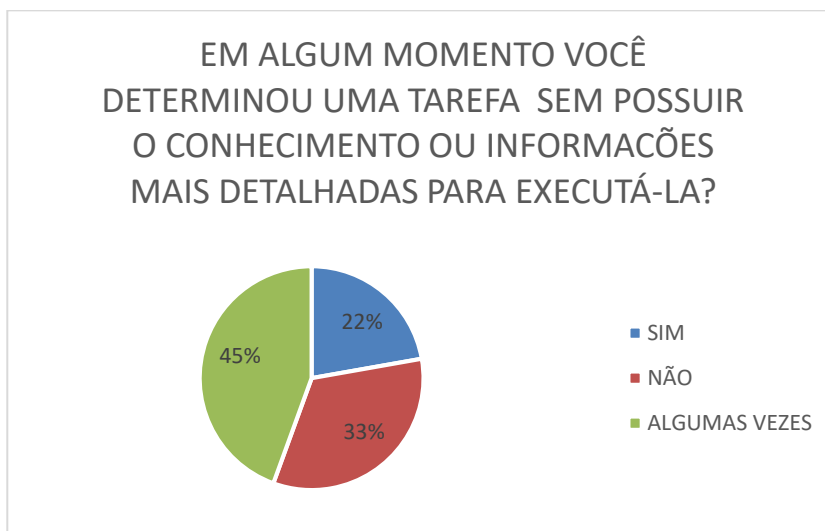
Figura 8: Gráfico de como repassa determinações



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Todos os gestores repassam as determinações direto ao funcionário, então infere-se que existe uma forma de comunicação direta o que pode eliminar ruídos no processo de comunicação da empresa.

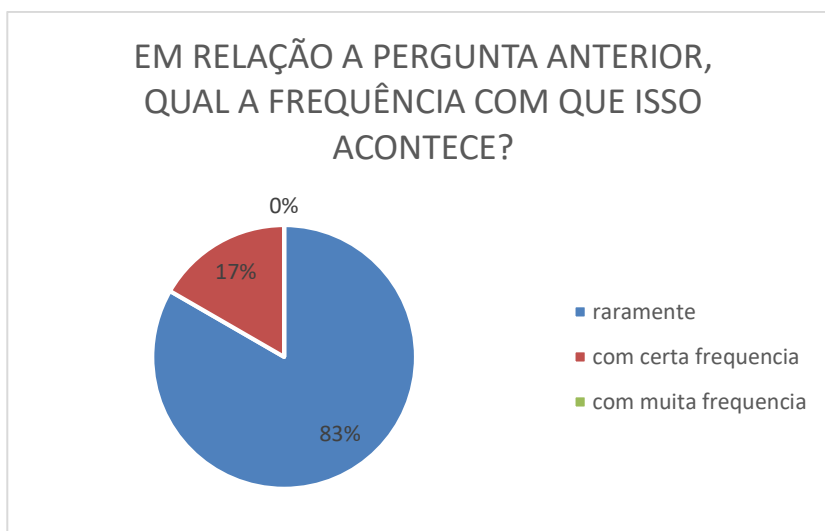
Figura 9: Gráfico de quem determinou tarefa sem o conhecimento para executá-la



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta os gestores evidenciaram que quatro deles algumas vezes passaram tarefas sem conhecimento detalhado para executá-las, dois apenas falaram que 'sim' e 3 que não passaram e isso pode ser um problema a ser observado pela alta gestão da empresa

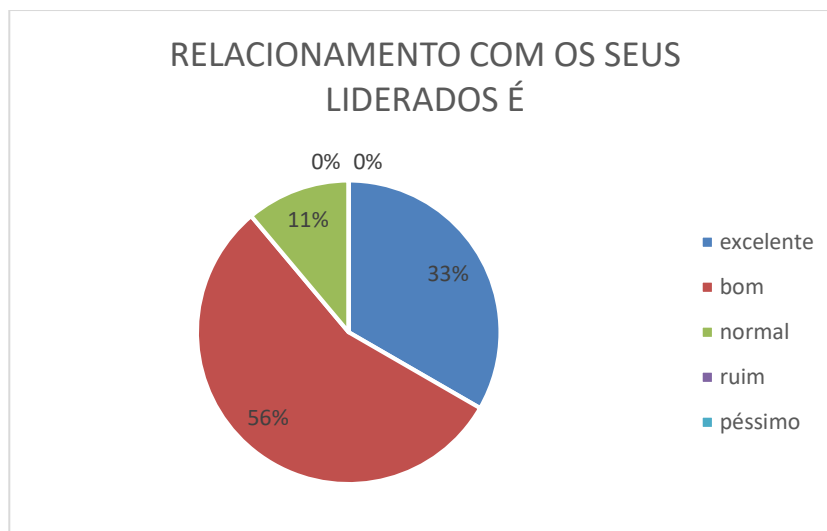
Figura 10: Gráfico com a frequência com que passam tarefas sem conhecimento



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Em relação ao gráfico anterior cinco dos gestores apontaram que são raras as vezes que passaram tarefas sem conhecimento e um deles afirma que acontece com certa frequência.

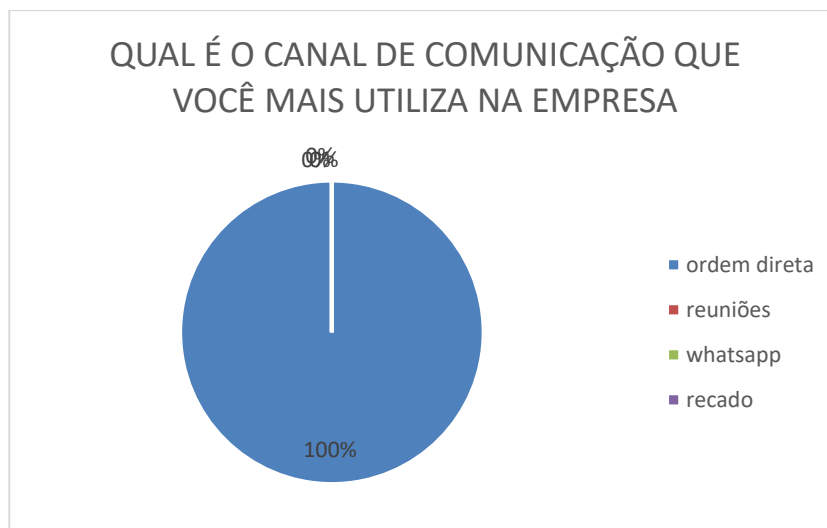
Figura 11: Gráfico do relacionamento com os liderados



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta os gestores oscilaram entre excelente que obteve três respostas, bom que obteve cinco respostas e normal que teve apenas uma resposta.

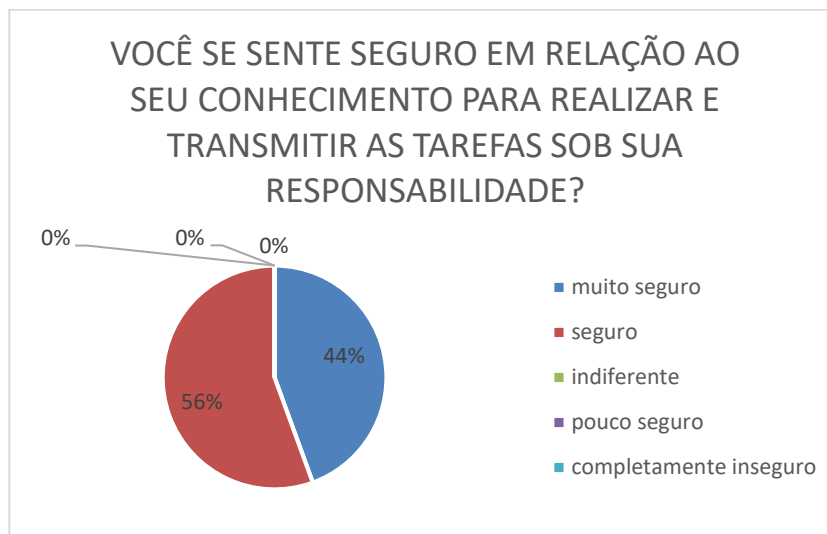
Figura 12: Gráfico com o canal de comunicação gestores



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Os gestores unanimemente utilizam mais a ordem direta como canal de comunicação na empresa.

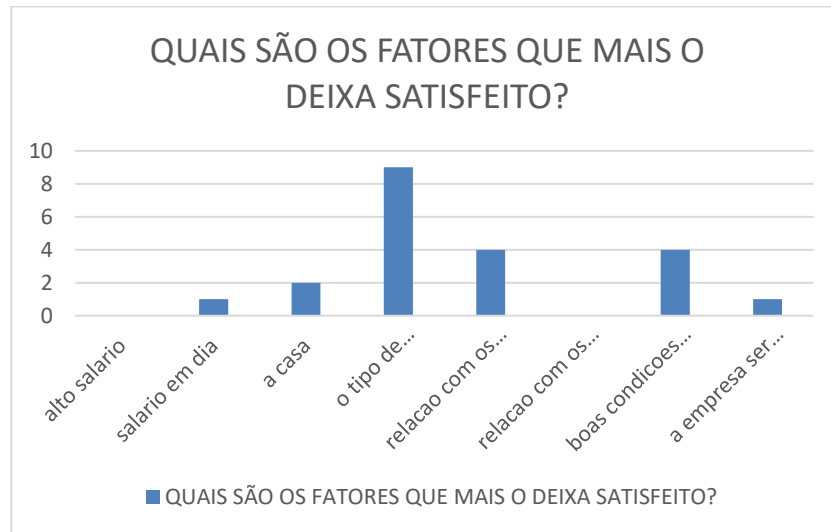
Figura 13: Gráfico da segurança dos gestores para realizar e transmitir tarefas



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico 13 os gestores apontaram a segurança que sentem em realizar e transmitir tarefas, em sua maioria – cinco deles – apontaram que se sentes seguros na realização das tarefas e quatro deles apontaram que se sentem muito seguros nesse quesito.

Figura 14: Gráfico sobre fatores de satisfação gestores



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

ÚLTIMA: SE VOCÊ ACHA/ENTENDE QUE PODE MELHORAR A SUA SATISFAÇÃO NO TRABALHO E EM RELAÇÃO A EMPRESA, O QUE PRECISA OCORRER PARA ISSO?

Melhorando mais a comunicação

Separar a empresa dos outros sócios

Clareza na comunicação, participação ativa de todos os envolvidos, melhoria contínua das pessoas e dos processos, trocando informações para que as boas práticas sejam difundidas por toda a empresa.

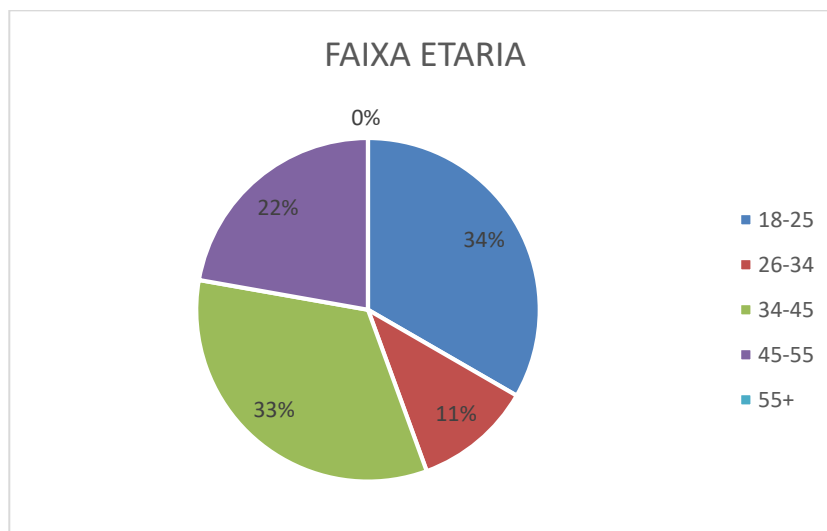
Melhorar comunicação interna, plena união da direção.

Feedbacks diários

4.2. Colaboradores da filial da cerealista - Manoel Viana

- 9 pessoas

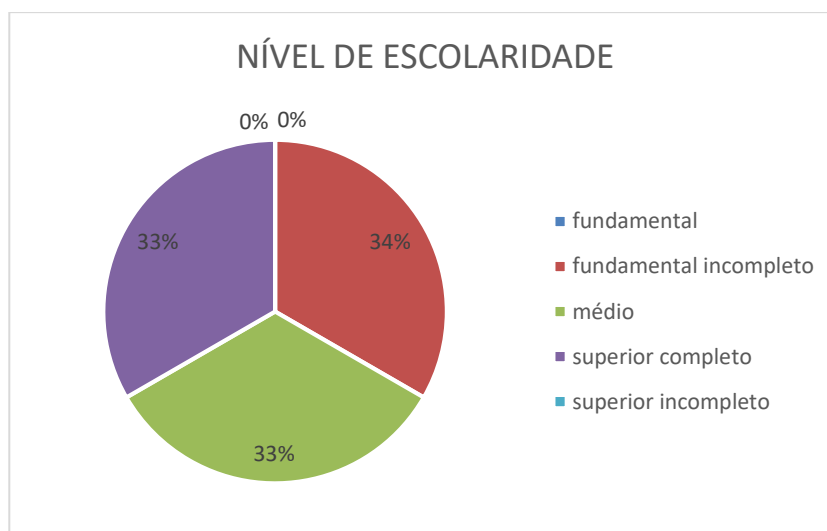
Figura 15: Gráfico da faixa etária funcionários da filial cerealista



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico 15 temos como respostas três para a faixa de 18 a 25 anos, um para 26 a 34, três para 34 a 45 e dois para 45 a 55 anos, podemos então concluir que na unidade filial da cerealista os funcionários estão bem distribuídos nas faixas de 18 a 25 anos e 34 a 45 anos.

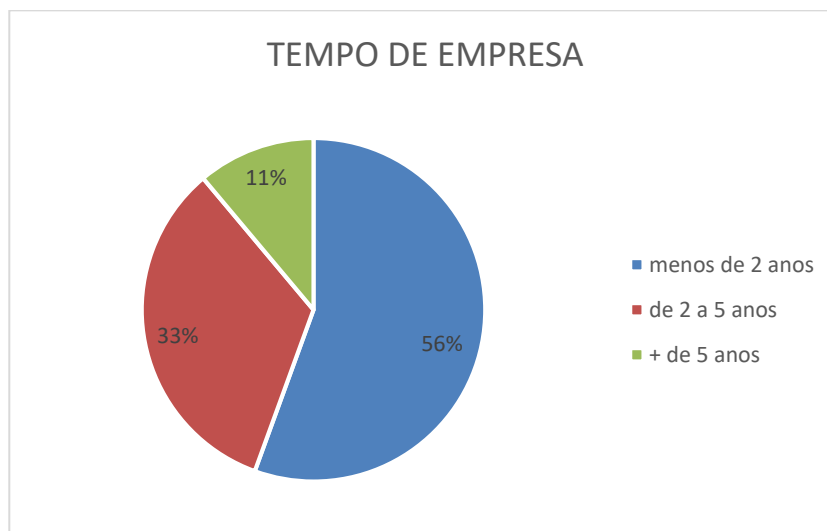
Figura 16: Gráfico do nível escolaridade funcionários da filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta tivemos respostas divididas entre: três para ensino fundamental incompleto, três para ensino médio completo e três para superior completo demonstrando que nessa unidade a educação está distribuída nas esferas de fundamental incompleto, médio completo e superior completo.

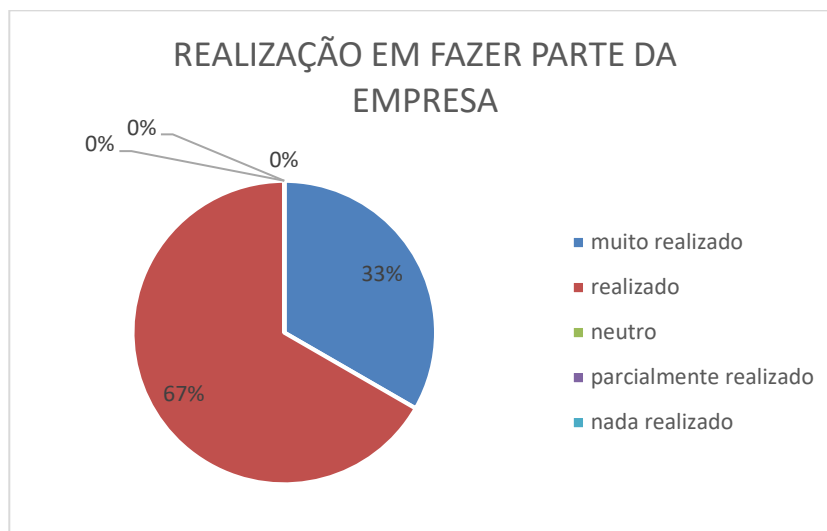
Figura 17: Gráfico do tempo de empresa funcionários da filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na unidade filial da cerealista obtivemos como resultado no gráfico 16 cinco respostas para menos de dois anos, três respostas para 2 a 5 anos e uma resposta para mais de cinco anos o que nos mostra que a rotatividade nesta parte da empresa é elevada.

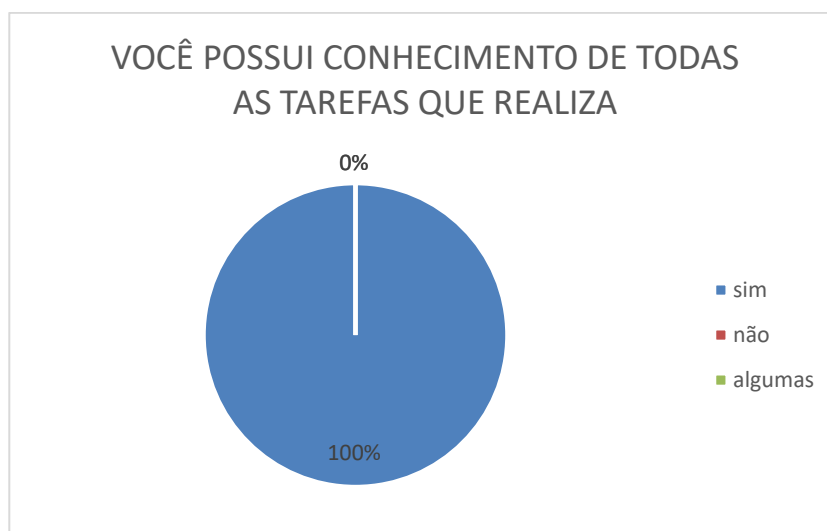
Figura 18: Gráfico da realização em fazer parte da empresa funcionários da filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

A realização de fazer parte da empresa na unidade da filial da cerealista está em sua maioria – seis pessoas – realizado e três pessoas estão muito realizados. Isto indica que estão satisfeitos em fazer parte da empresa e podem ser indicativos de uma boa gestão na unidade.

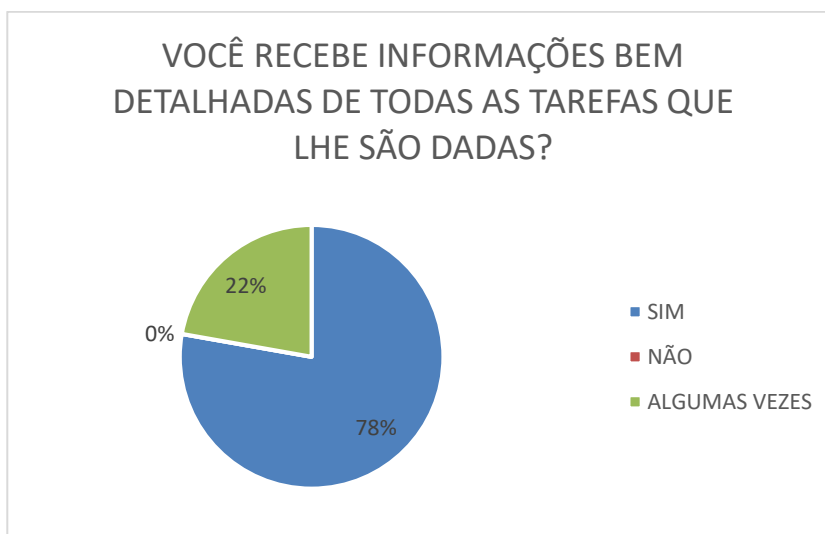
Figura 19: Gráfico do conhecimento das tarefas filial cerealista



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico 19 todos os participantes afirmaram que tem conhecimento de todas as tarefas que realizam. Essa resposta corrobora com o que foi destacado pelos gestores sobre terem conhecimento do que repassam e que em algumas vezes o funcionário tem mais conhecimento sobre a tarefa do que os próprios gestores.

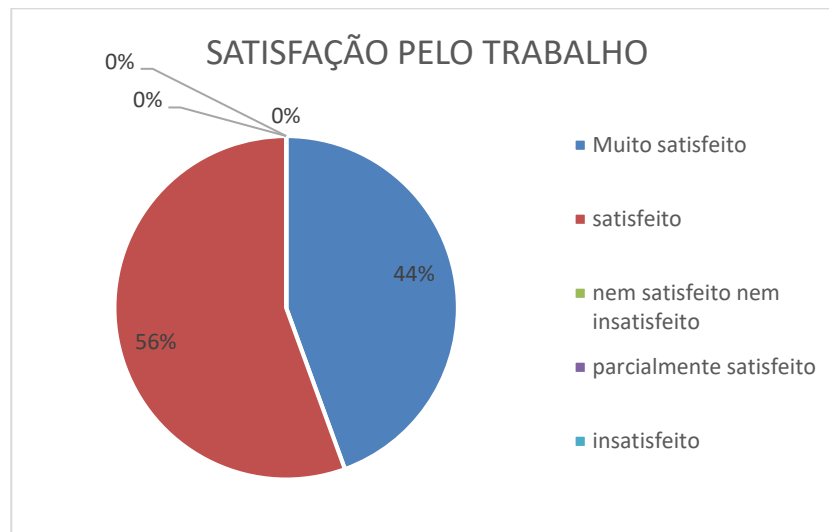
Figura 20: Gráfico das informações sobre as tarefas dadas funcionários filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico sete dos funcionários afirmaram que recebem informações bem detalhadas das tarefas e dois responderam que algumas vezes recebem. Novamente, a partir das respostas dos funcionários é possível observar que os gestores estão atentos e buscam estabelecer uma comunicação clara.

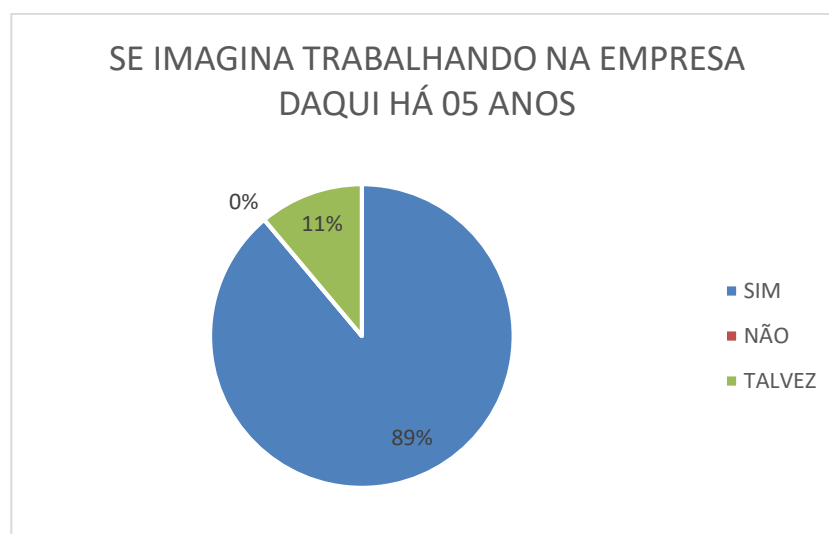
Figura 21: Gráfico da satisfação no trabalho na filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta tivemos cinco respostas para satisfeito e quatro para muito satisfeito. O que demonstra que os funcionários desta unidade estão satisfeitos com as tarefas e que possivelmente o gestor responsável está utilizando de uma comunicação assertiva para com os colaboradores.

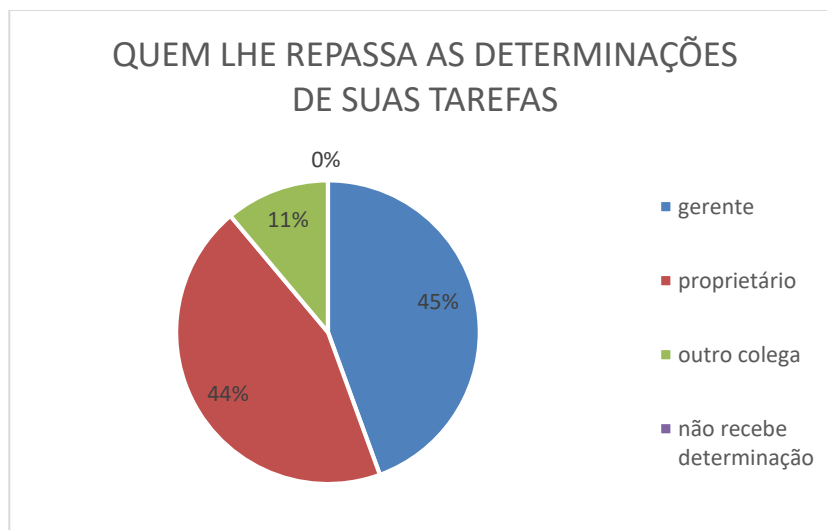
Figura 22: Gráfico se imagina trabalhando na empresa funcionários filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico acima (gráfico 22) oito dos funcionários afirmaram que se imaginam trabalhando na empresa daqui há 5 anos e um afirma que não se imagina, o que indica que os gestores podem investir em treinamento e desenvolvimento desta unidade.

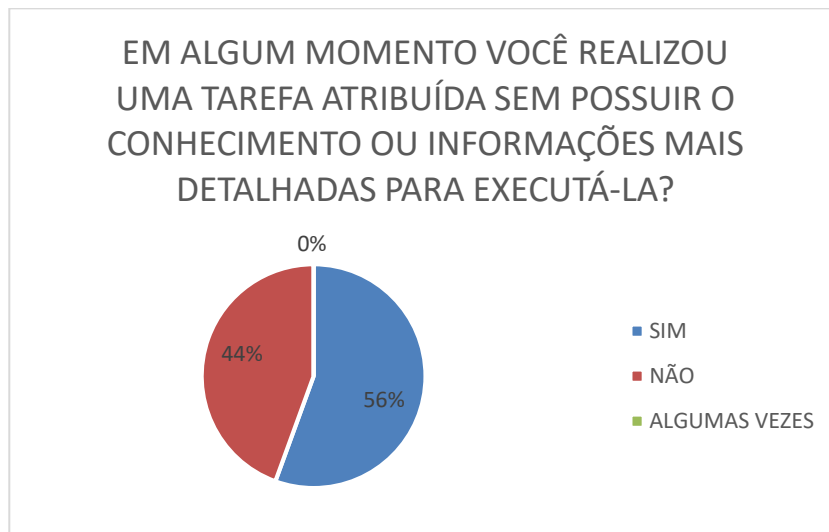
Figura 23: Gráfico de quem passa as determinações funcionários filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico 23 quatro pessoas recebem determinações do gerente, quatro do proprietário e um de outro colega. Nessa evidencia pode ser apontado que sempre os principais gestores da empresa é quem são responsáveis pelo processo de comunicação.

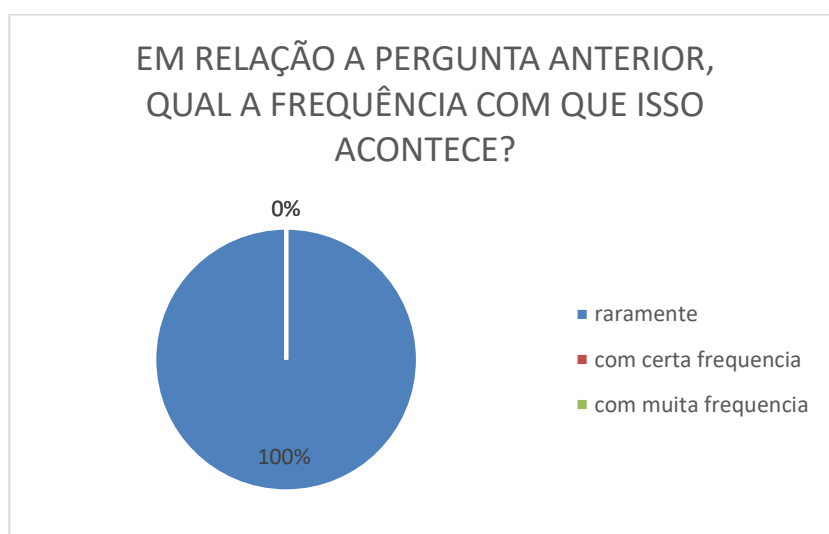
Figura 24: Gráfico do que realizou tarefa sem conhecimento funcionários filial.



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta cinco funcionários afirmam que já realizaram tarefas sem possuir o conhecimento e quatro nunca realizaram tarefas sem possuir conhecimento. Nesse grupo de resposta percebe-se que pode haver um problema de compreensão no recebimento das informações. Este fator pode ser em razão de que 55% dos funcionários têm menos de 2 anos de empresa e pelo baixo nível de escolaridade, o que pode trazer prejuízo no processo de comunicação.

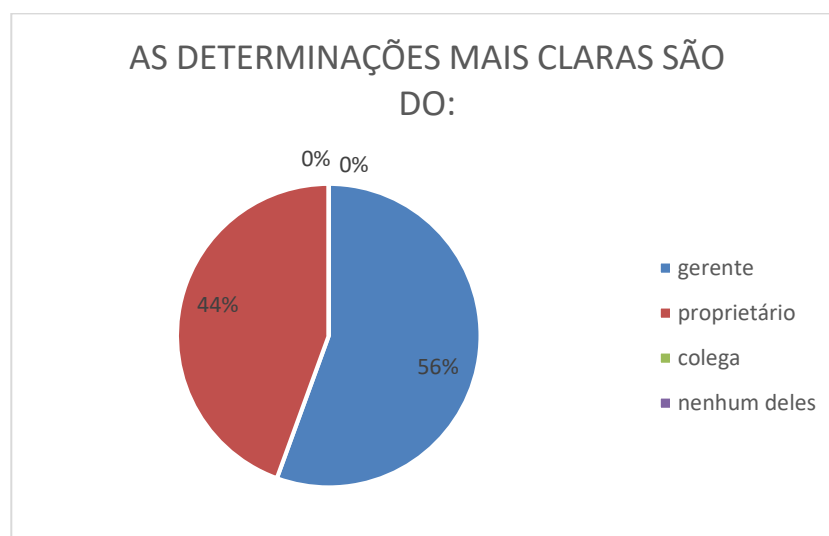
Figura 25: Gráfico da frequência de realização de tarefas sem conhecimento na unidade filial da cerealista



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

O gráfico aponta que cinco dos funcionários da unidade raramente realizam tarefas sem ter o conhecimento necessário.

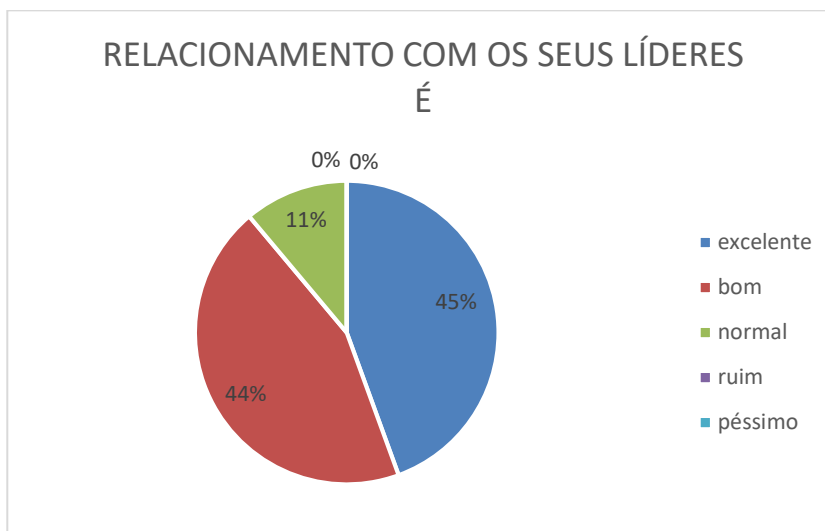
Figura 26: Gráfico das determinações são mais claras de quem para funcionários filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Para cinco dois funcionários as determinações mais claras são de origem do gerente enquanto para os outros quatro são do proprietário, o que demonstra uma falta de clareza por parte dos proprietários e maior limpidez nas determinações do gerente.

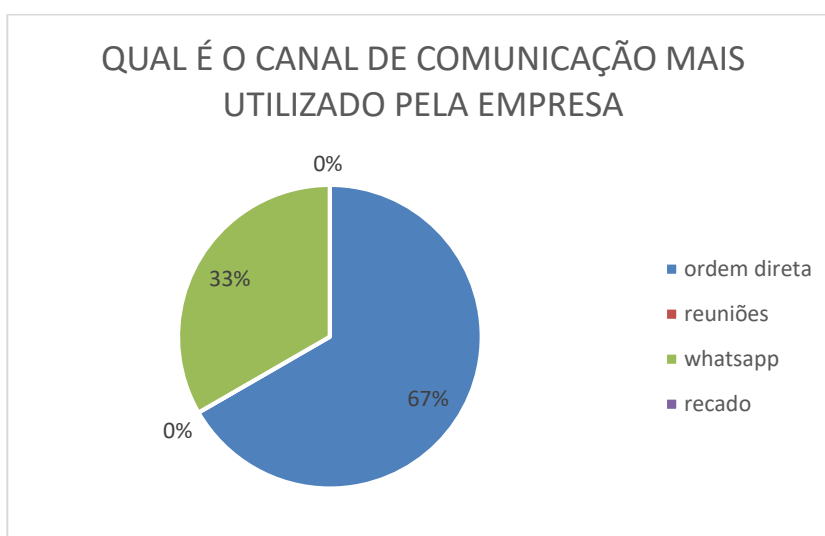
Figura 27: Gráfico do relacionamento com os líderes unidade filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico evidenciamos que quatro dos participantes responderam que o relacionamento é excelente, outros quatro que é bom e apenas um que é normal. O que corrobora com a resposta dos gestores e afirma que o relacionamento entre líderes e lideradas nesta unidade é muito bom.

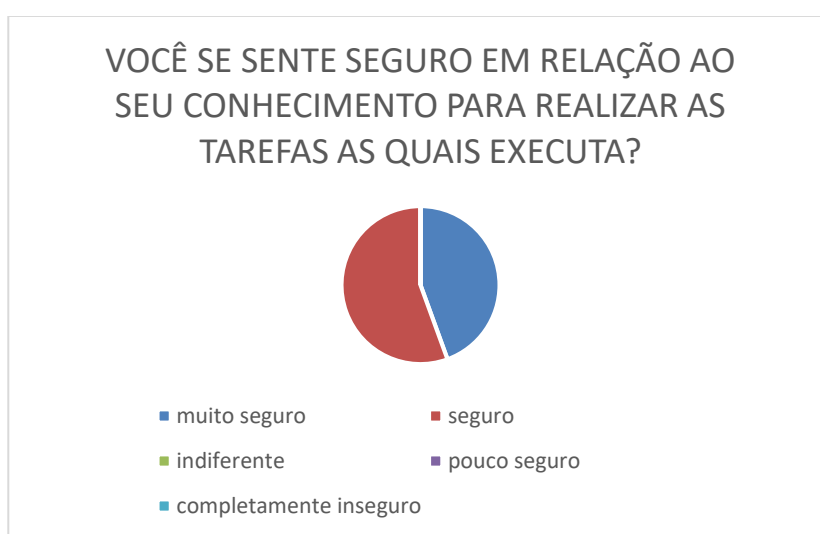
Figura 28: Gráfico do canal de comunicação mais utilizado dos funcionários filial cerealista



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na pergunta evidenciada no gráfico 2 seis dos participantes responderam que o canal de comunicação mais utilizado é ordem direta e os outros três apontaram que é o WhatsApp. Nestas respostas há uma evidência que os gestores consideram que o WhatsApp é um meio de comunicação direta, mas é preciso estar atento a isso, pois um texto pode sugerir uma interpretação por parte do leitor, especialmente se possuem um baixo nível de instrução e formação escolar.

Figura 29: Gráfico sobre se sente seguro em relação ao conhecimento funcionários filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico (gráfico 29) os funcionários apontam que cinco deles se sentem seguros com o conhecimento para realizar as tarefas e quatro deles se sentem muito seguros, demonstrando que as determinações para execução das tarefas são claras.

Figura 30: Gráfico dos fatores que o deixam satisfeito funcionários filial



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

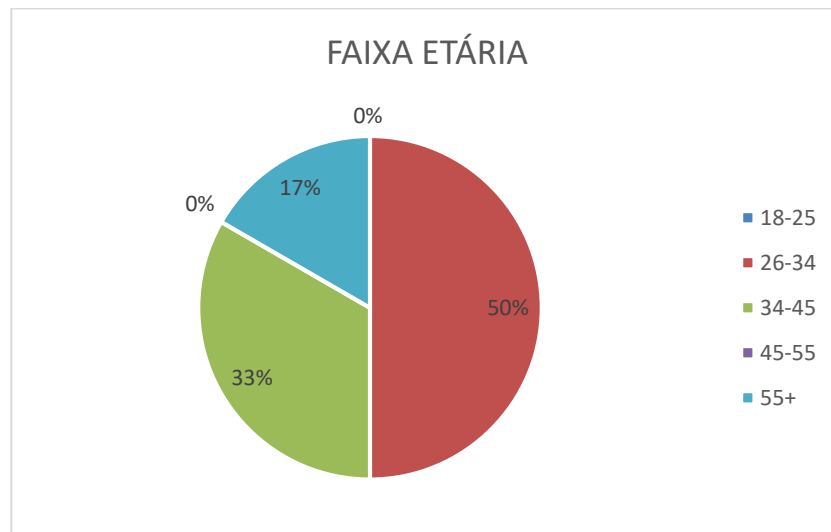
Neste gráfico em primeiro lugar com 8 respostas tivemos a opção de salário em dia, em segundo com 6 respostas o fato foi a relação com os colegas depois juntos são as alternativas o tipo de trabalho que realiza e a relação com os líderes, após boas condições de trabalho, o alto salário e por último a empresa ser bem falada na cidade.

ÚLTIMA PERGUNTA: SE VOCÊ ACHA/ENTENDE QUE PODE MELHORAR A SUA SATISFAÇÃO NO TRABALHO E EM RELAÇÃO A EMPRESA, O QUE PRECISA OCORRER PARA ISSO?

Não obtivemos respostas nesta unidade.

4.3. Colaboradores da fazenda Segredo

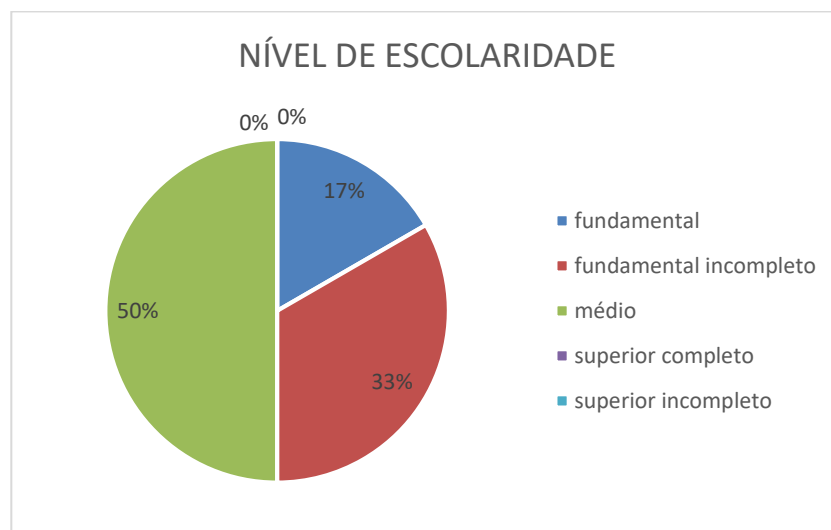
Figura 31: Gráfico da faixa etária funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Das seis respostas desta propriedade no questionário tivemos como maioria a faixa dos 26 a 34 anos com três respostas, depois duas respostas para 34 a 45 anos e uma resposta para mais de 55 anos, evidenciando assim que nesta fazenda a maioria dos funcionários está na faixa de 26 a 34 anos de idade.

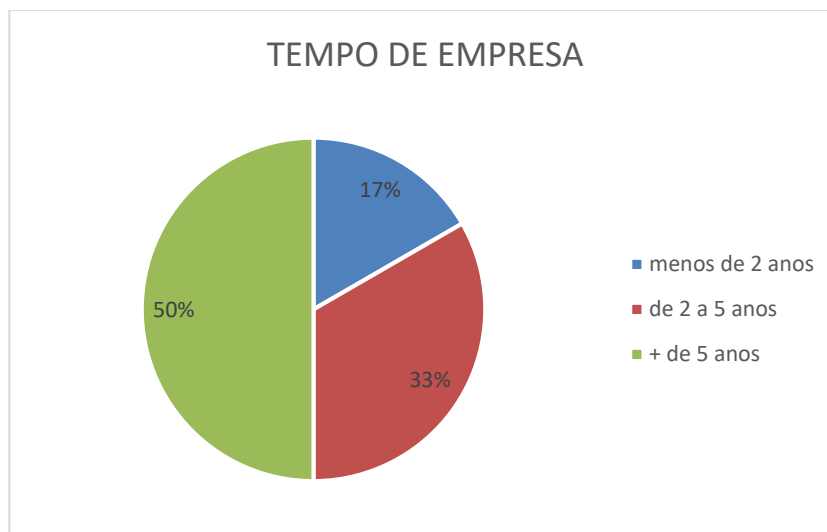
Figura 32: Gráfico do nível de escolaridade funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na fazenda Segredo tivemos três respostas no nível de escolaridade para ensino médio completo, dois para fundamental incompleto e um para ensino fundamental completo o que demonstra que em sua maioria não possuem ensino superior.

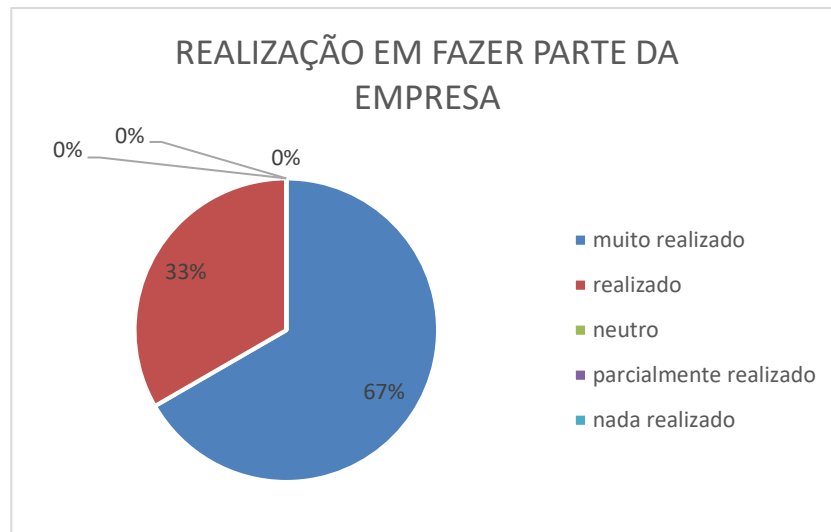
Figura 33: Gráfico do tempo de empresa funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico 33 temos como pergunta o tempo de empresa dos funcionários na fazenda segredo, sendo três respostas mais de cinco anos, duas de 2 a 5 anos e uma menos de dois anos, o que indica que os funcionários tendem a permanecer bastante tempo nesta propriedade.

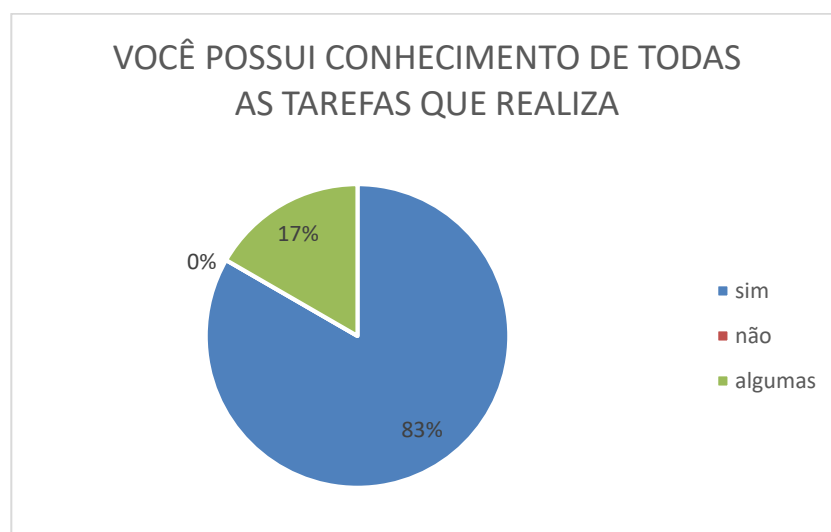
Figura 34: Gráfico sobre a realização em fazer parte da empresa funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta as respostas foram em sua maioria para muito realizado a qual teve 4 respostas, também duas para realizado, mostrando que a satisfação por fazer parte da empresa é alta e indica uma boa gestão nesta propriedade.

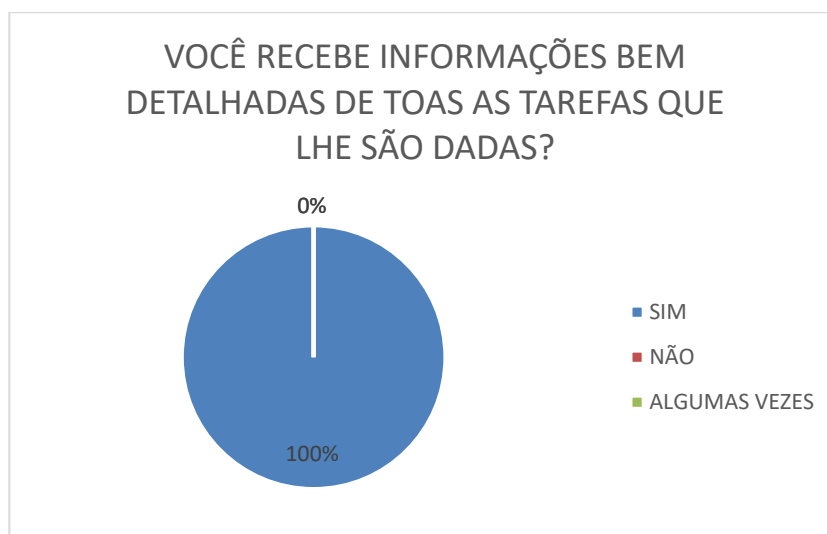
Figura 35: Gráfico do conhecimento das tarefas funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na fazenda Segredo cinco dos funcionários afirmam conhecer todas as tarefas e um deles afirma algumas vezes ter conhecimento das tarefas, o que indica que os treinamentos da empresa estão sendo feitos regularmente.

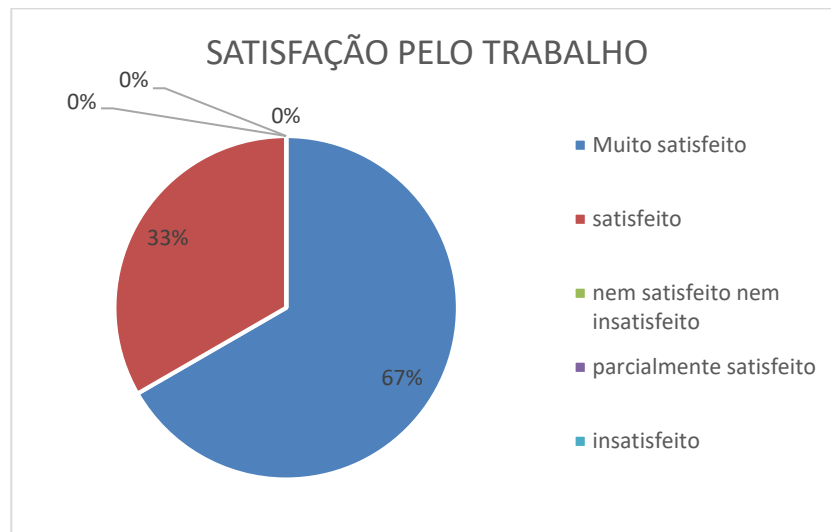
Figura 36: Gráfico do recebimento de informações bem detalhadas das tarefas funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Todos os funcionários afirmam receber informações detalhadas sobre as tarefas designadas a eles. o que demonstra que a equipe está em sintonia com o gestor da fazenda.

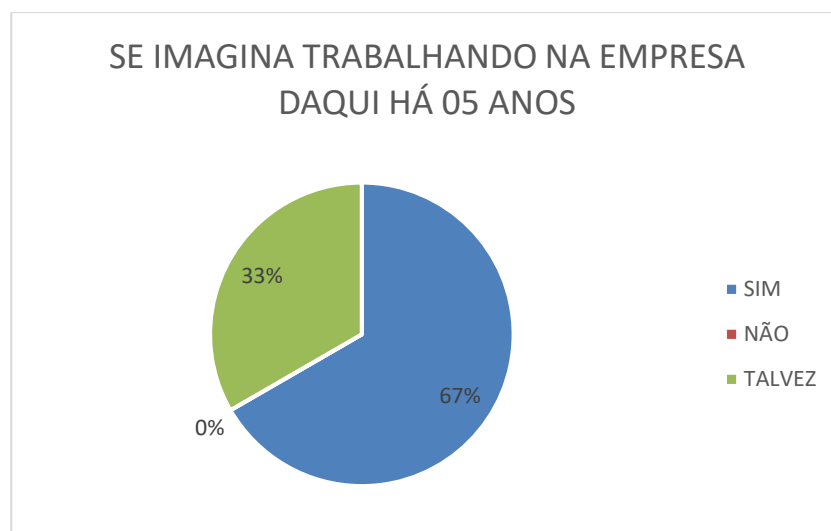
Figura 37: Gráfico da satisfação pelo trabalho: funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico quatro das respostas foram muito satisfeitos e dois deles afirmaram estar satisfeitos com o trabalho que realizam. O que demonstra que o tipo de trabalho que realizam não é um problema para estes funcionários.

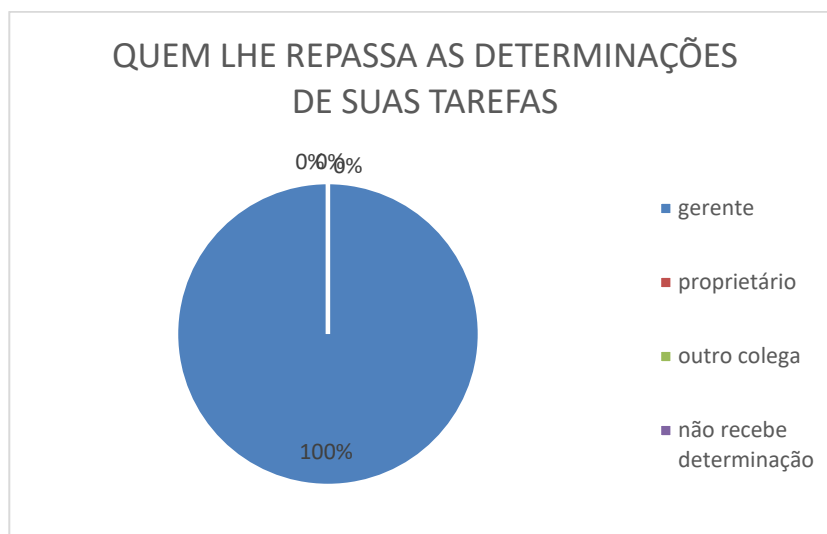
Figura 38: Gráfico sobre se imagina trabalhando na empresa funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta quatro dos funcionários falaram que sim, pretendem estar trabalhando na empresa em 05 anos e dois responderam que talvez estejam, o que indica que a maioria deles tem a pretensão de estar trabalhando na empresa e que existe uma assertividade quanto a gestão da propriedade.

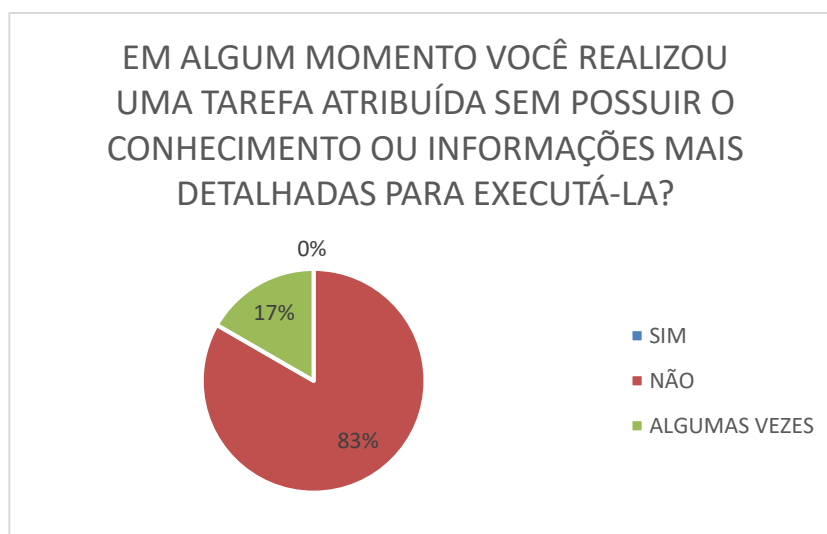
Figura 39: Gráfico de quem lhe repassa as determinações funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Aqui, como evidenciado no gráfico 39, todos afirmam que quem lhe repassa as ordens é o gerente, o que demonstra um maior engajamento do gerente com o trabalho e os funcionários.

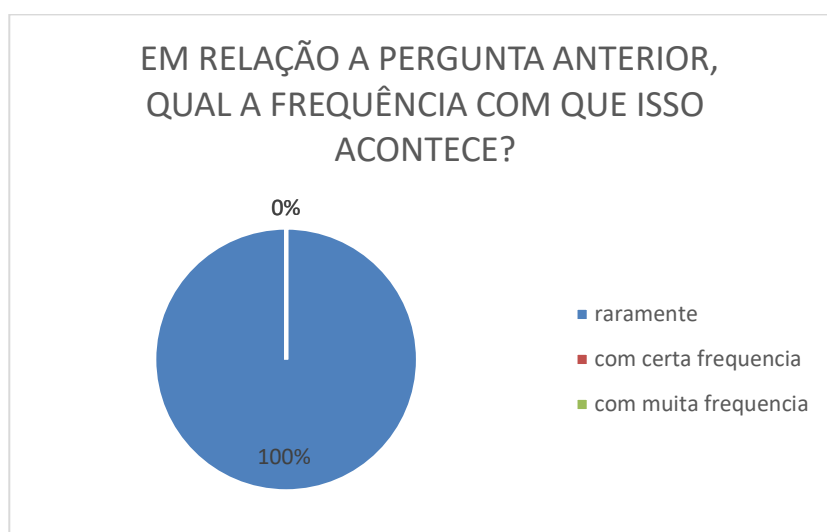
Figura 40: Gráfico sobre se realizou tarefas sem possuir conhecimento fazendo segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico ficou evidenciado que cinco dos funcionários nunca realizaram tarefas sem ter o conhecimento e um deles já realizou algumas vezes tarefas sem ter o conhecimento necessário, nestas repostas percebe-se que a maioria deles tem conhecimento de todas as tarefas que realiza e que os treinamentos estão sendo bem aproveitados pelos funcionários.

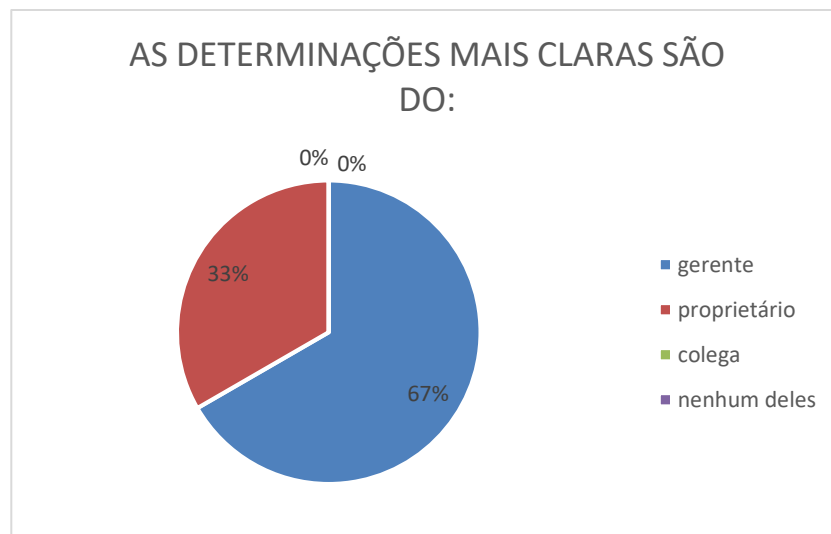
Figura 41: Gráfico sobre qual a frequência que realiza tarefas sem possuir conhecimento fazendo segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

O funcionário que assinalou no gráfico 40 que já realizou algumas tarefas sem possuir o conhecimento necessário afirmou nesta pergunta referente ao gráfico 41 que isso raramente acontece.

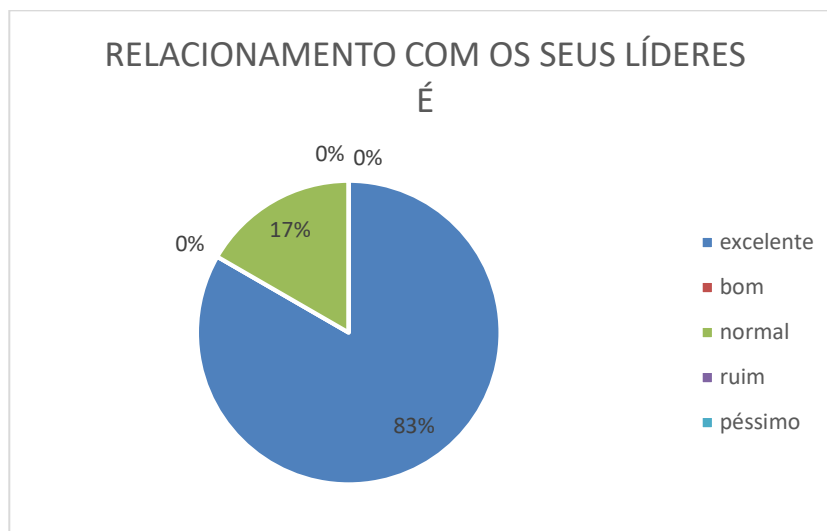
Figura 42: Gráfico das determinações mais claras são de quem funcionários segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na fazenda Segredo as determinações são mais claras quando vindas do gerente de acordo com 4 funcionários e do proprietário de acordo com dois funcionários, o que indica um bom conhecimento do gerente de todos os processos realizados na fazenda.

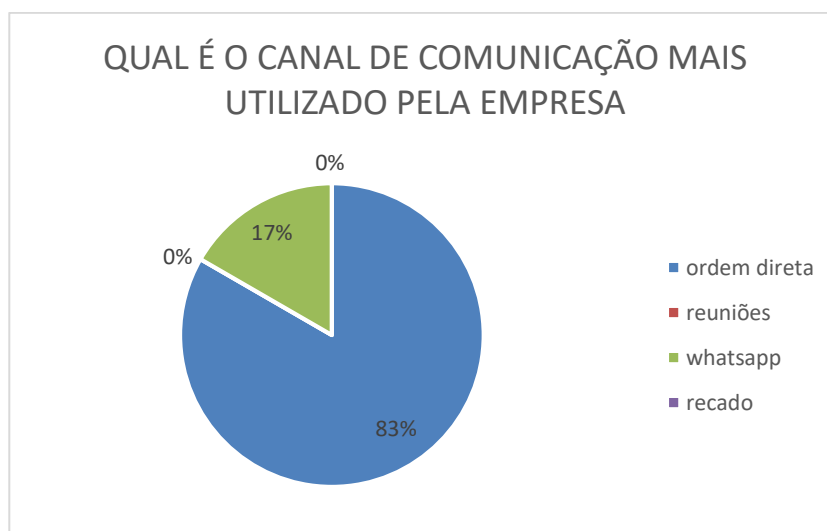
Figura 43: Gráfico sobre o relacionamento com os líderes fazendo segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico evidenciamos que cinco deles tem um excelente relacionamento com os líderes e um deles considera um relacionamento normal, o que demonstra que a satisfação com os relacionamentos na empresa está em um nível bom.

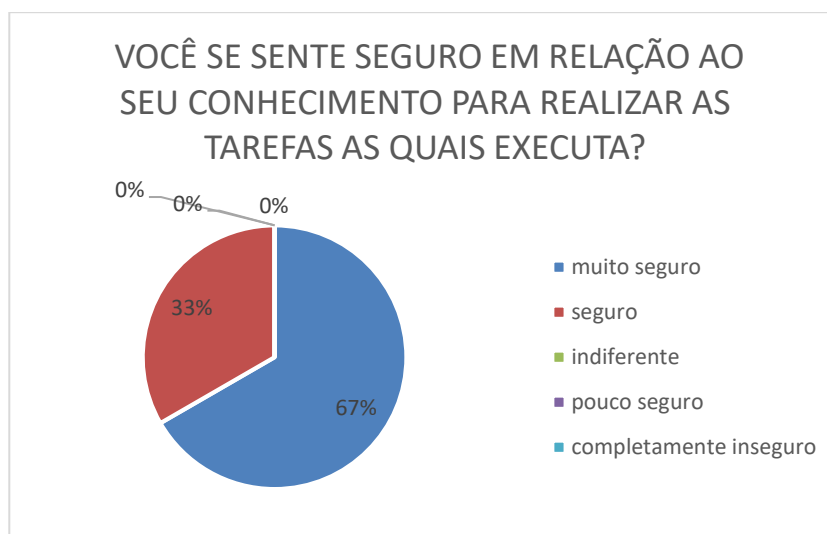
Figura 44: Gráfico sobre qual o canal de utilização mais utilizado pela empresa fazendo segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

O canal de comunicação mais utilizado na opinião de cinco deles é a ordem direta e um deles considera que seja por WhatsApp, mostrando que no dia a dia da empresa a comunicação direta é a mais utilizada.

Figura 45: Gráfico sobre a segurança do conhecimento para realizar tarefas fazenda segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Os funcionários da fazenda segredo em sua maioria se sentem muito seguros nos serviços que fazem, quatro deles escolheram a primeira opção e dois escolheram a opção 'seguro', mostrando que eles possuem instruções claras como evidenciado nas perguntas anteriores.

Figura 46: Gráfico sobre os fatores da satisfação fazenda segredo



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico com 6 respostas em primeiro lugar a opção relação com os colegas seguido de com 4 respostas as opções relação com os líderes; salário em dia; boas condições de trabalho e a empresa ser bem falada na cidade a casa; após o tipo de trabalho que realiza e por último juntos foram as opções da casa e do alto salário.

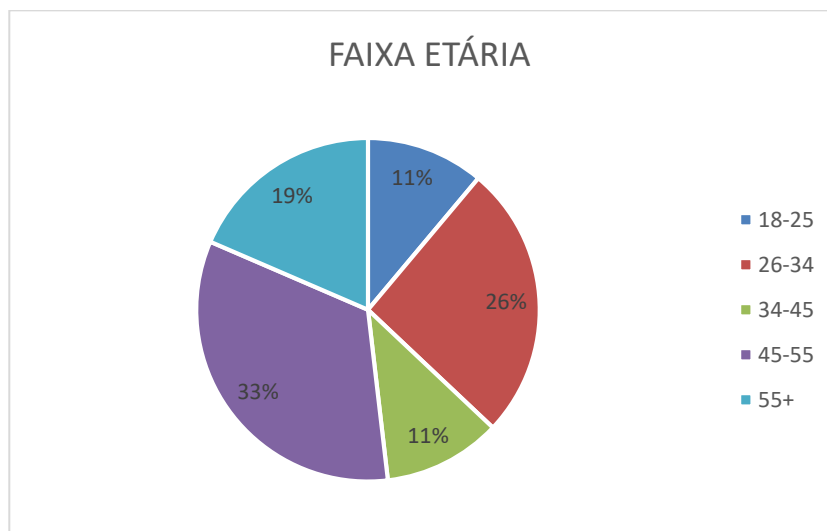
17 SE VOCÊ ACHA/ENTENDE QUE PODE MELHORAR A SUA SATISFAÇÃO NO TRABALHO E EM RELAÇÃO A EMPRESA, O QUE PRECISA OCORRER PARA ISSO?

Acho que está tudo dentro do esperado.

4.3.1. Colaboradores fazendas Tigre e Cerro do Tigre

- 27 funcionários

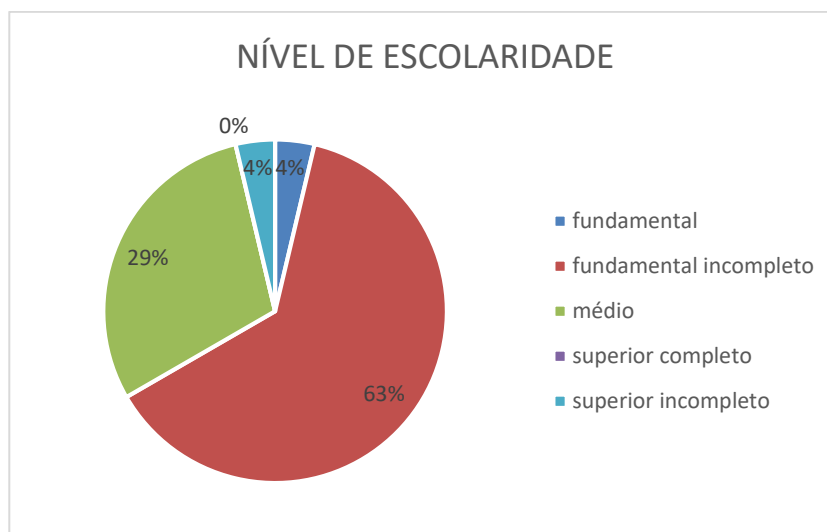
Figura 47: Gráfico da faixa etária funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nas propriedades do Tigre e Cerro do Tigre a faixa etária varia entre três pessoas entre 18 e 25 anos, sete pessoas entre 26 e 34 anos, três pessoas entre 34 e 45 anos, nove pessoas entre 45 e 55 anos e cinco pessoas com mais de 55 anos. Mostrando que a maioria está na faixa dos 45 a 55 anos.

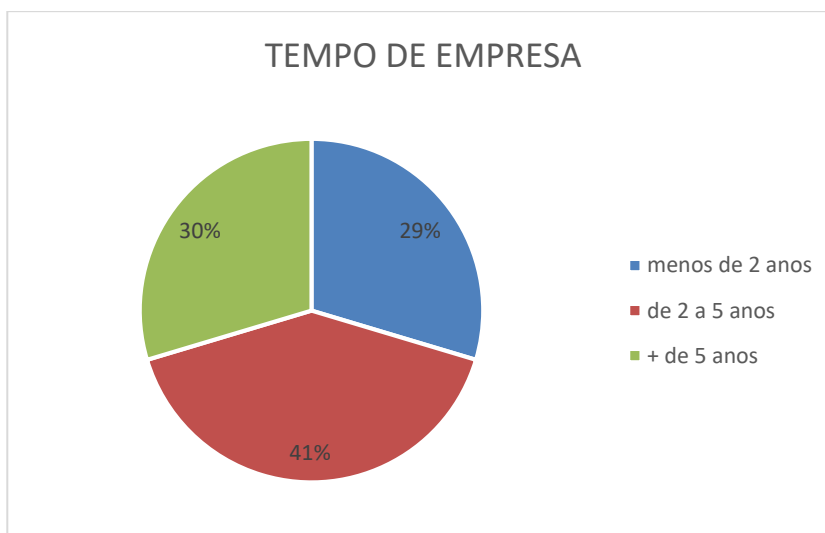
Figura 48: Gráfico do nível de escolaridade funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico 48 ilustrado acima temos como pergunta o nível de escolaridade dos colaboradores, a maioria deles, sendo dezessete, não completou o ensino fundamental, oito deles completaram o ensino médio, um tem fundamental completo e um tem ensino superior completo, o que nos dá a evidência que 62% dos funcionários têm um nível de escolaridade muito baixo o que pode afetar a compreensão de certas tarefas.

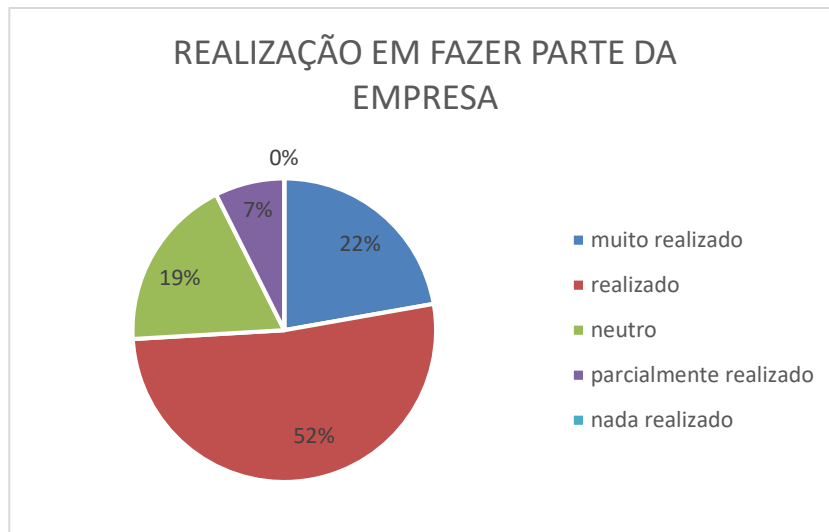
Figura 49: Gráfico sobre o tempo de empresa funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Os funcionários das fazendas Tigre e Cerro do Tigre responderam que onze deles estão trabalhando na empresa de 2 a 5 anos, oito estão a menos de dois anos e oito estão a mais de cinco anos, o que indica que os funcionários destas fazendas tendem a permanecer no trabalho por longos períodos.

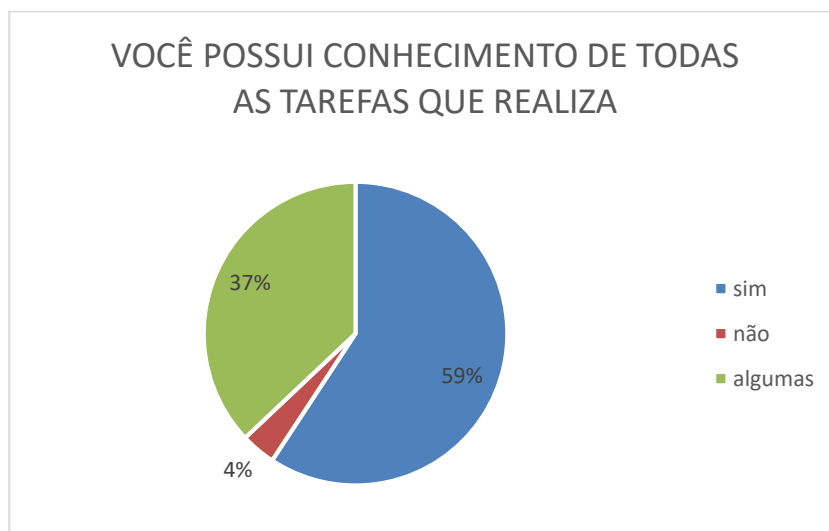
Figura 50: Gráfico sobre a realização em fazer parte da empresa funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico evidenciamos que quatorze dos funcionários estão realizados em fazer parte da empresa, seis estão muito realizados, cinco estão neutros e dois estão parcialmente realizados. O que garante que a maioria dos funcionários está realizado em fazer parte da empresa.

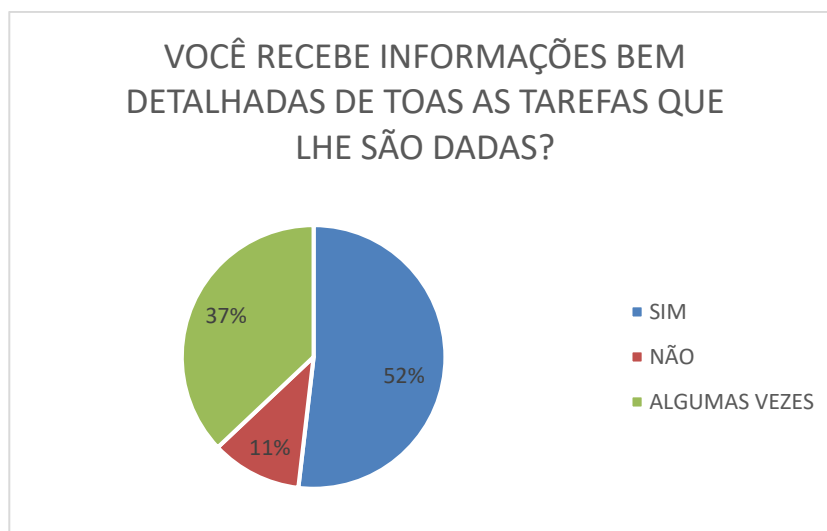
Figura 51: Gráfico sobre conhecimento das tarefas funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Os funcionários das propriedades tigre e cerro apontaram no questionário que dezesseis deles tem conhecimento de todas as tarefas que realizam, dez alegaram que algumas vezes não tem o conhecimento necessário e um deles disse que não e especificou: “algumas não sei fazer e nem o gerente”, o que aponta uma necessidade de mais treinamento e informações mais claras, mas deve ser compreendido a maior dificuldade em adquirir conhecimentos pelo baixo nível de escolaridade evidenciado no gráfico 48.

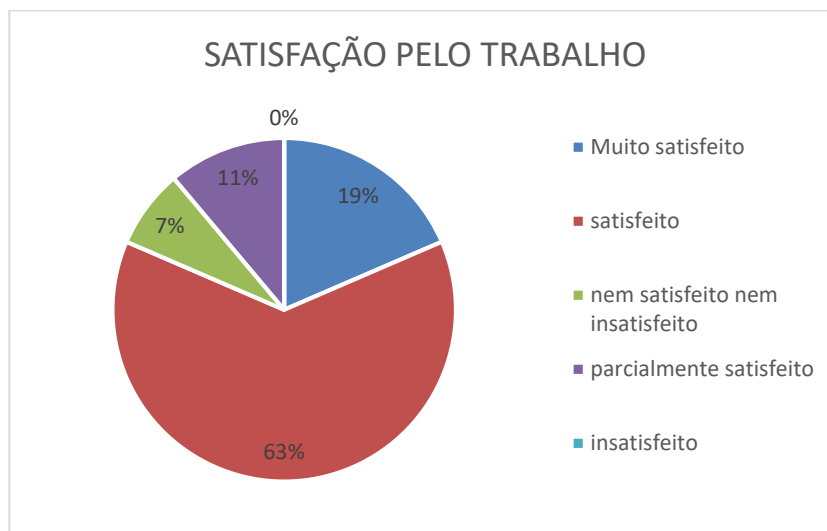
Figura 52: Gráfico sobre se recebe informações detalhadas funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta obtivemos quatorze respostas para ‘sim’, três para ‘não’ e dez para ‘algumas vezes’, seguindo a linha de raciocínio da análise da pergunta anterior temos a compreensão da dificuldade de alguns funcionários compreenderem as informações passadas pois 62% deles tem um baixo nível de escolaridade.

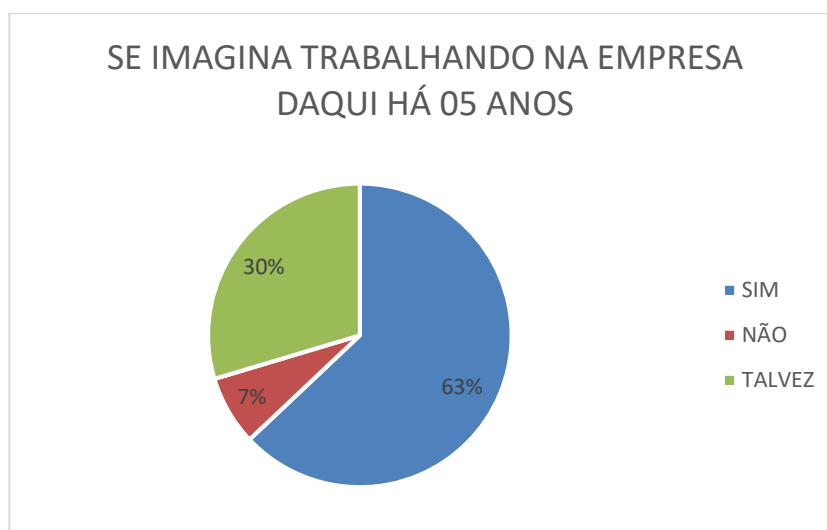
Figura 53: Gráfico sobre a satisfação no trabalho funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nestas fazendas a satisfação pelo trabalho está em sua maioria no nível 'satisfeito', tendo dezessete respostas, depois temos cinco respostas para 'muito satisfeito', três para 'parcialmente satisfeito' e dois para 'nem satisfeito nem insatisfeito', evidenciando que os colaboradores, em sua maioria, estão satisfeitos com o trabalho que realizam.

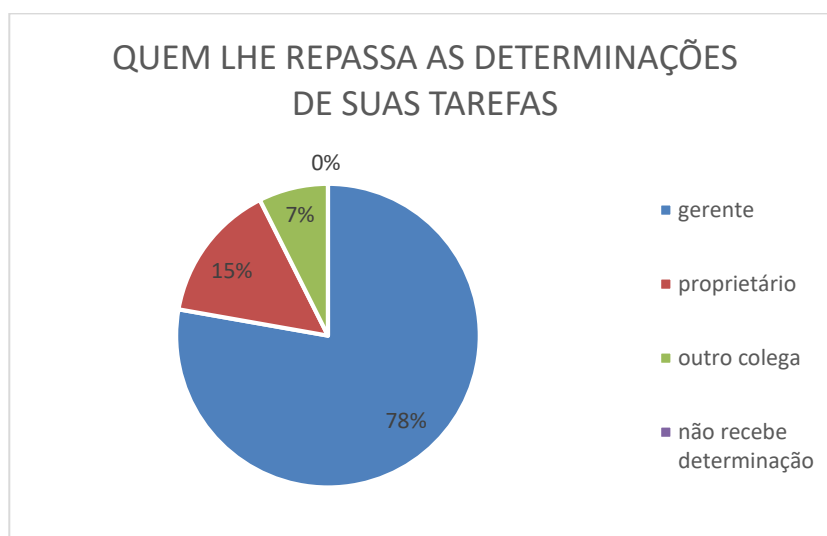
Figura 54: Gráfico se imagina trabalhando na empresa daqui há 05 anos funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta obtivemos dezessete respostas para sim, duas para não e oito para talvez demonstrando que os funcionários das fazendas tigre e cerro do tigre em sua maioria pretendem estar trabalhando na empresa em 05 anos, mostrando que os gerentes e gestores estão tendo uma comunicação assertiva com os funcionários destas propriedades.

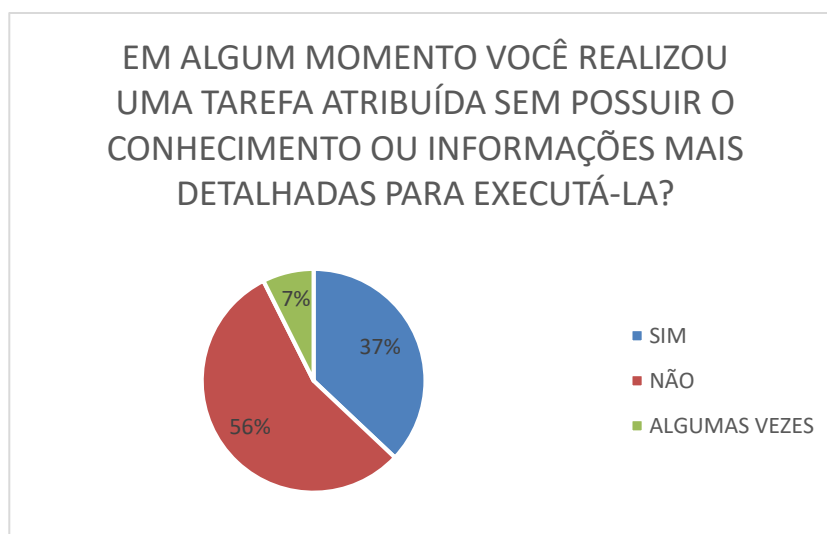
Figura 55: Gráfico sobre quem repassa as determinações das tarefas funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

O gráfico 55 mostra quem passa as determinações das tarefas, os funcionários responderam em sua maioria – 21 pessoas – que é o gerente que lhe repassa determinações, mas também tivemos quatro respostas em que é o proprietário que repassa as informações e duas respostas onde é outro colega, o que indica que como a maioria está satisfeita com o trabalho como identificado anteriormente os gerentes têm uma boa comunicação com sua equipe.

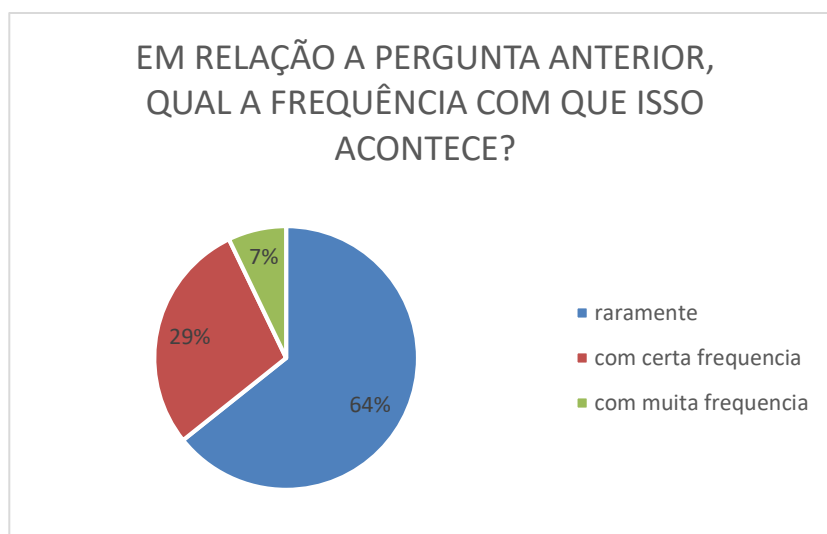
Figura 56: Gráfico sobre a realização tarefas sem conhecimento ou informações detalhadas funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

A maioria das respostas (quinze) para o questionamento sobre a realização de tarefas sem o devido conhecimento e informações para realizá-la foi que não, eles nunca realizaram tarefas sem a devida instrução para isso, porém também tivemos dez repostas para sim e duas para algumas vezes o que aponta para uma falha no treinamento para o trabalho nessas propriedades.

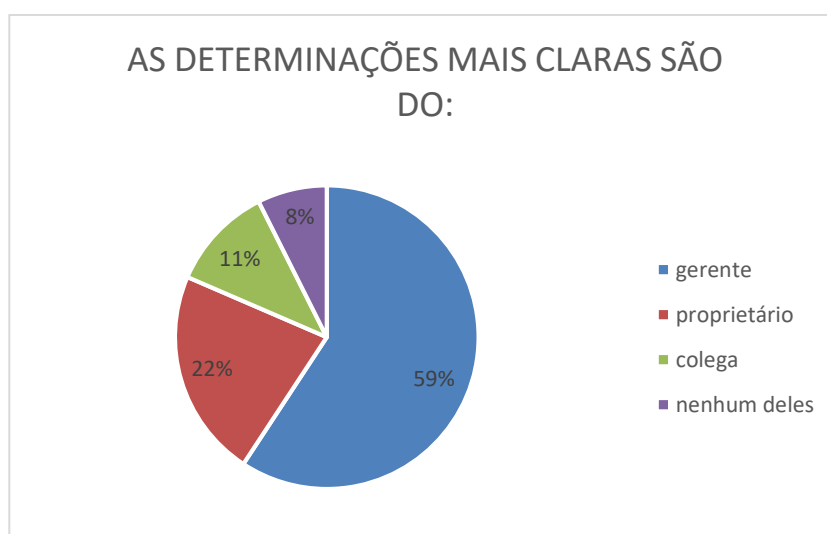
Figura 57: Gráfico sobre a frequência que os funcionários realizam tarefas sem o devido conhecimento fazenda tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico demostramos a frequência com que o fato da pergunta anterior acontece, nove funcionários responderam que raramente acontece, quatro que com certa frequência e um deles respondeu que acontece com muita frequência.

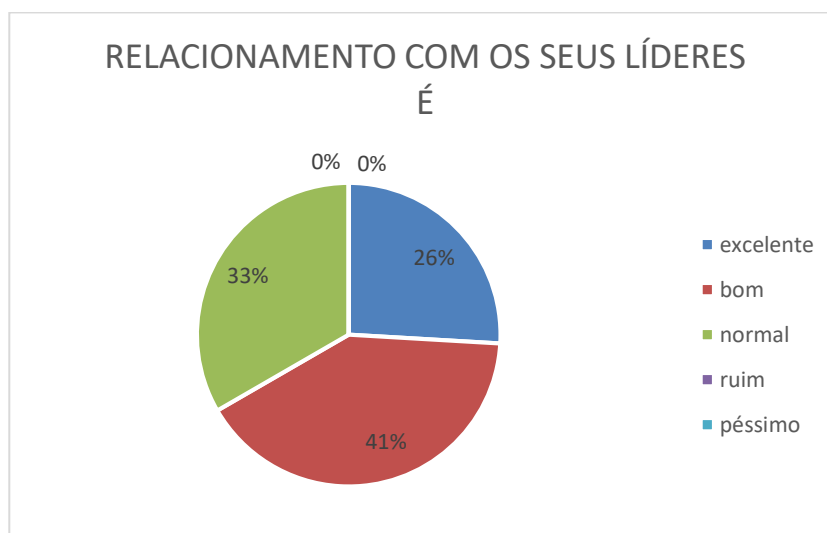
Figura 58: Gráfico de quem as determinações são mais claras funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Esta pergunta nos auxilia na análise de quem tem a melhor comunicação com seus liderados, as respostas demonstraram que os gerentes têm a comunicação mais clara com os funcionários com dezesseis respostas, depois os proprietários com seis respostas, três deles responderam que os colegas são mais claros e dois disseram que nenhum deles é claro nas determinações, esses dados atestam que como 77% dos funcionários recebe as determinações pelo gerente a comunicação tem cumprido seus objetivos.

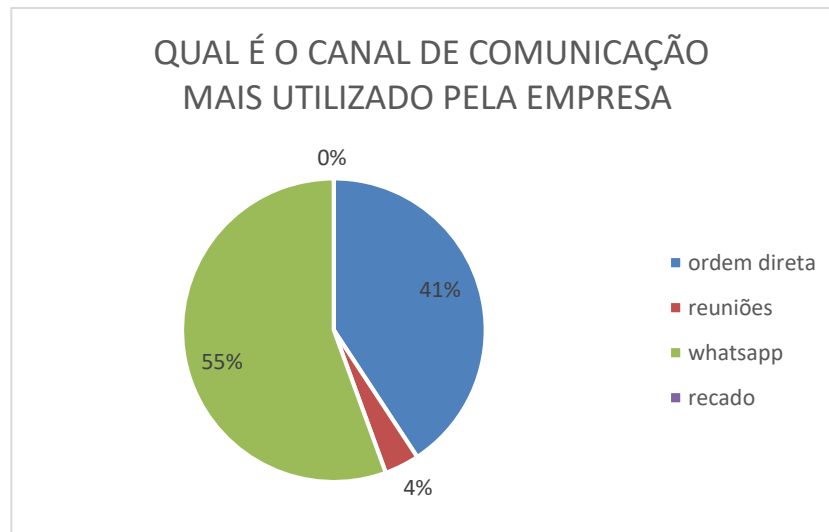
Figura 59: Gráfico do relacionamento com os líderes funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nas fazendas tigre e cerro do tigre o relacionamento dos funcionários com seus líderes é apontado por sete deles como excelente, por onze como bom e pelos outros nove como normal, sendo que a maioria apontou como bom fica evidenciado que os gestores da propriedade têm um bom relacionamento com os funcionários.

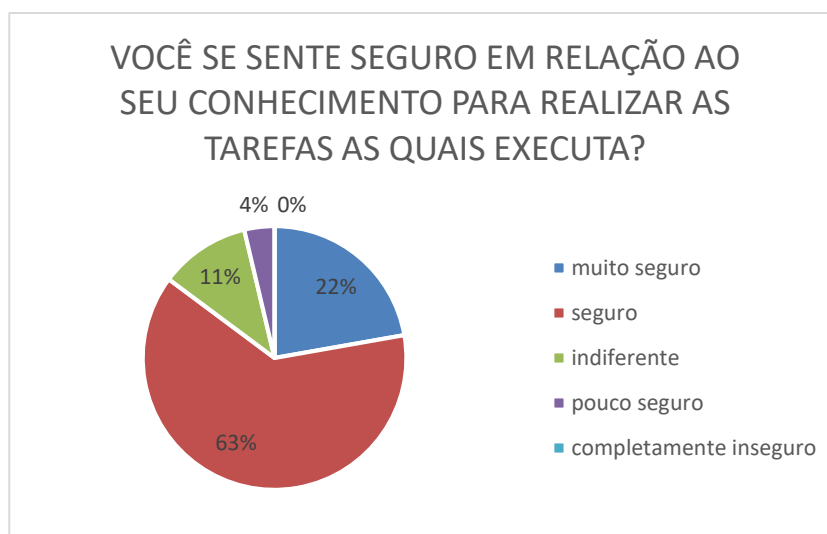
Figura 60: Gráfico do canal de comunicação mais utilizado na empresa funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta os funcionários das fazendas Tigre e Cerro do Tigre responderam que quinze deles utilizam o WhatsApp, onze deles recebem as determinações por ordem direta e um deles recebe as determinações em reuniões, o que salienta que os gestores tomam o WhatsApp como uma comunicação direta e que pelo nível de escolaridade da equipe em questão pode acarretar má interpretação dos objetivos da empresa.

Figura 61: Gráfico da segurança em relação ao conhecimento para executar as tarefas funcionários tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na pergunta evidenciada no gráfico 61 os funcionários alegaram que se sentem em sua maioria -dezessete deles- seguros do seu conhecimento, outros seis deles garantem que se sentem muito seguros, três afirmam que se sentem indiferentes pelos seus conhecimentos e um deles se sente pouco seguro o que atesta que em sua maioria tem conhecimento para realizar as tarefas, porém a informação não corresponde com os dados do gráfico 55 no qual apenas quinze deles nunca realizaram tarefas sem o conhecimento para isso.

Figura 62: Gráfico sobre os fatores da satisfação fazendas tigre e cerro



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico os funcionários responderam os fatores que mais os deixam satisfeitos, em primeiro lugar a relação com os colegas teve dezesseis respostas, seguida por salário em dia, depois por relação com os líderes e boas condições de trabalho com onze votos cada, o tipo de trabalho que realiza vem logo após com dez votos depois temos a casa com sete votos, o alto salário com seis votos e a empresa ser bem falada na cidade com cinco votos.

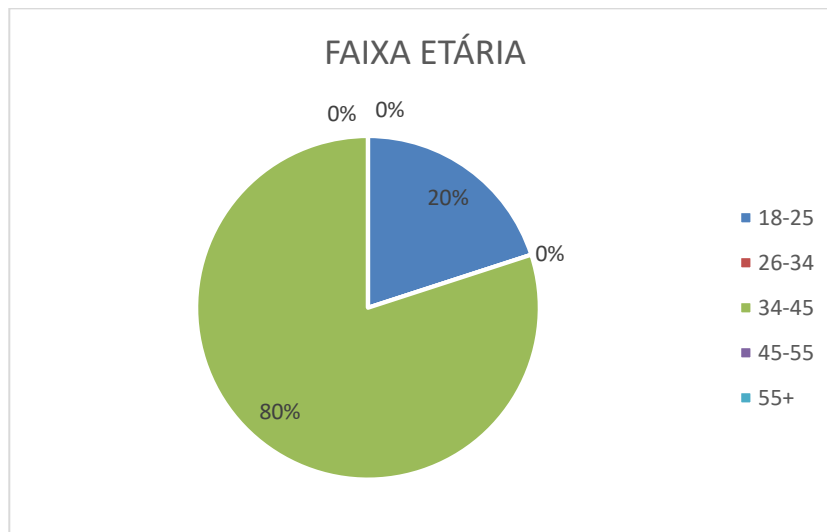
Última pergunta: SE VOCÊ ACHA/ENTENDE QUE PODE MELHORAR A SUA SATISFAÇÃO NO TRABALHO E EM RELAÇÃO A EMPRESA, O QUE PRECISA OCORRER PARA ISSO?

- Mais destas pautas na empresa e reuniões com colaboradores
- Podemos ter mais organização para a distribuição do serviço entre os funcionários, é um planejamento anual para etapas de trabalho.
- Mais reuniões entre os gerentes e os funcionários

4.5. Colaboradores fazenda Lagoa

- 5 funcionários

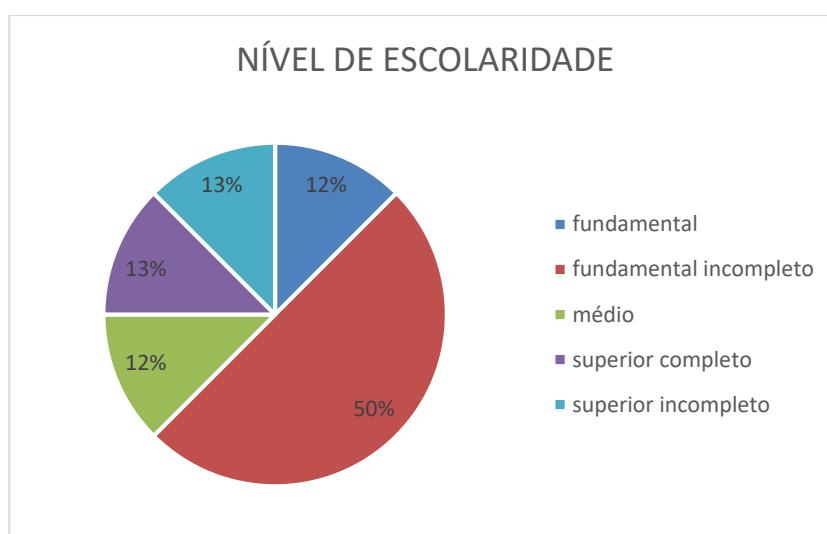
Figura 63: Gráfico sobre a faixa etária funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na fazenda Lagoa a faixa etária dos funcionários é em sua maioria, com quatro respostas, entre 34 e 45 anos e apenas um deles tem entre 18 e 25 anos, indicando que nesta fazenda os funcionários são mais jovens que nas demais fazendas estando em sua maioria na faixa dos 34 a 45 anos.

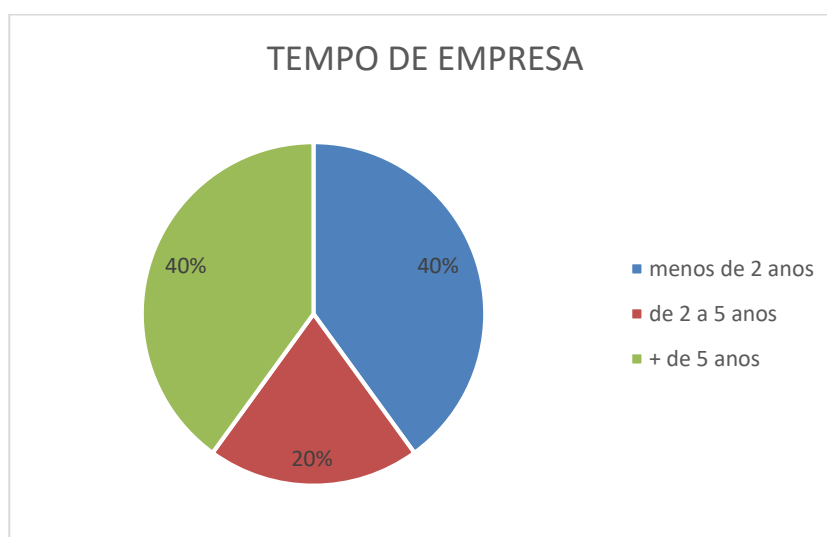
Figura 64: Gráfico sobre o nível de escolaridade funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico (gráfico 64) demonstramos que quatro dos funcionários não completaram o ensino fundamental, um deles completou o ensino fundamental, outro deles completou o ensino fundamental mais um não chegou a completar o ensino superior e por último um deles completou o ensino superior completo, o que demonstra que a escolaridade dos funcionários desta fazenda é baixa.

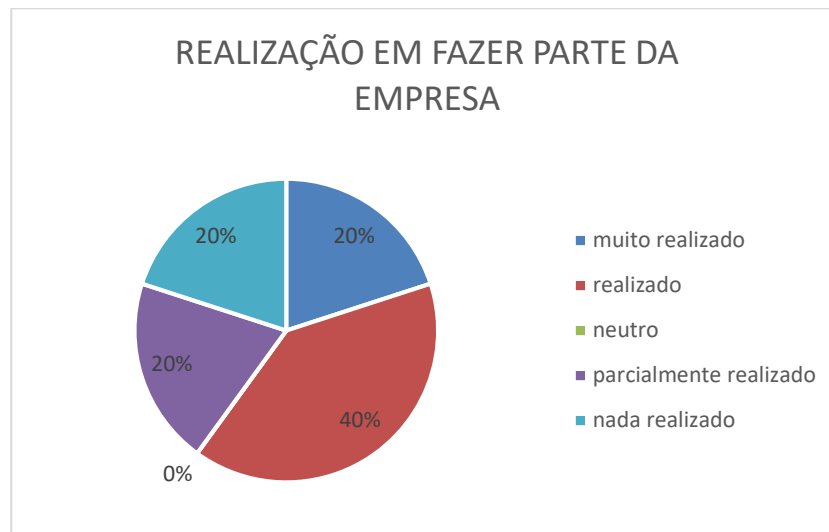
Figura 65: Gráfico sobre o tempo de empresa funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na pergunta sobre o tempo de empresa obtivemos duas respostas para menos de dois anos, uma para de dois a cinco anos e duas para mais de cinco anos, evidenciando que nesta fazenda o tempo de empresa é bem dividido, mas ainda assim a maioria está a menos de 05 anos na empresa, mostrando um turnover elevado.

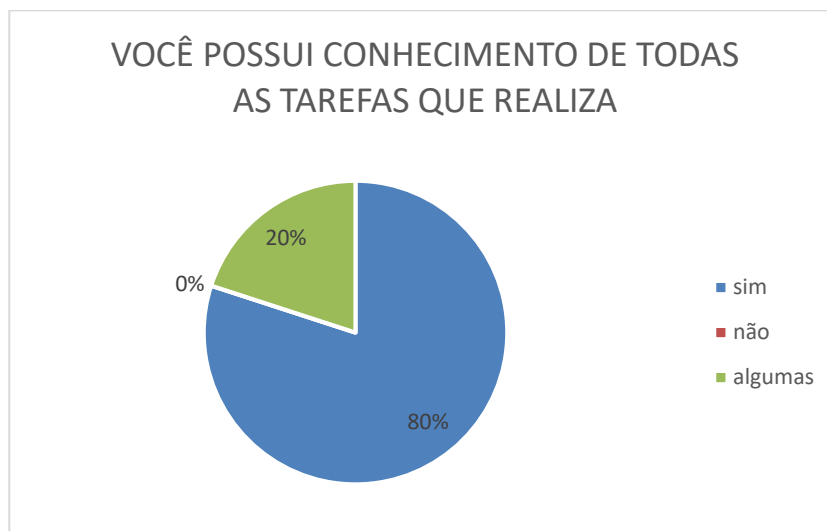
Figura 66: Gráfico sobre a realização em fazer parte da empresa funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico 66 temos os indicativos da realização em fazer parte da empresa, nele os resultados foram de duas respostas para realizado, uma para muito realizado, uma para parcialmente realizado e uma para nada realizado, mostrando que em sua maioria estão realizados, contudo ressaltamos que o único funcionário dos 56 funcionários entrevistados que assinalou a opção nada realizado está nesta propriedade.

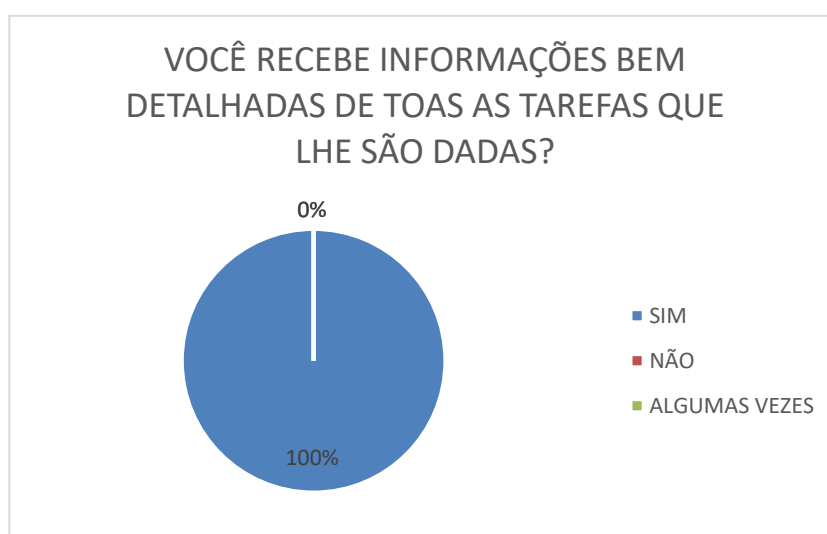
Figura 67: Gráfico sobre o conhecimento das tarefas que realiza funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Esta pergunta foi sobre possuir conhecimento de todas as tarefas que realiza, nela tivemos quatro respostas para sim e uma para não, o que nos mostra que o treinamento dos funcionários e as determinações estão regulares.

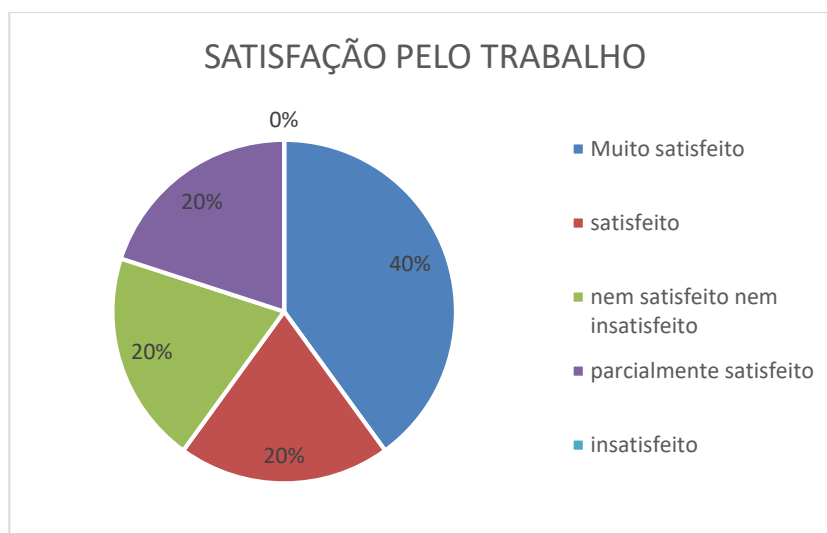
Figura 68: Gráfico do recebimento informações bem detalhas das tarefas que são dadas funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na fazenda lagoa todos os funcionários recebem informações detalhadas sobre suas tarefas e como realizá-las, evidenciando uma boa comunicação dos líderes com os liderados.

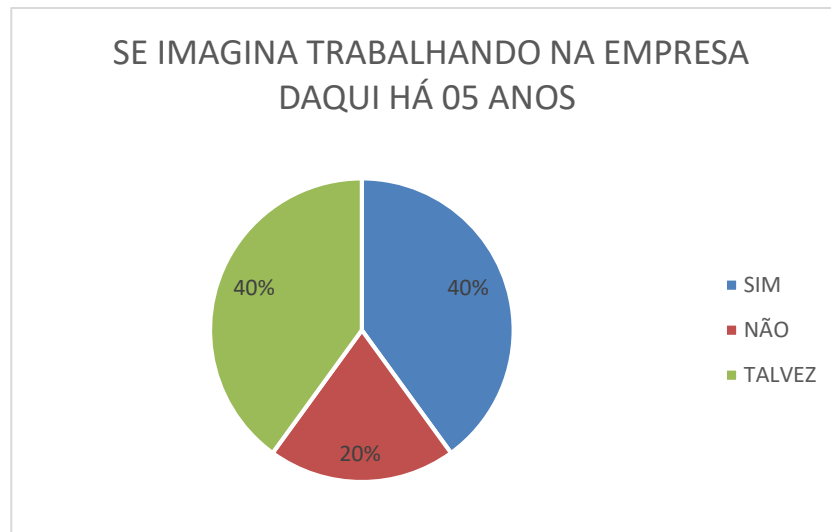
Figura 69: Gráfico sobre a satisfação pelo trabalho funcionário lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Nesta pergunta os funcionários da fazenda lagoa tiveram que responder se estão satisfeitos pelo trabalho que realizam, como resultado tivemos dois para muito satisfeito, e depois um para cada uma das opções: satisfeito; nem satisfeito nem insatisfeito e parcialmente satisfeito, evidenciando que a maioria deles está entre muito satisfeito e satisfeito, mas novamente frisamos que o único dos 56 colaboradores que participaram da pesquisa que está insatisfeito se encontra nesta propriedade.

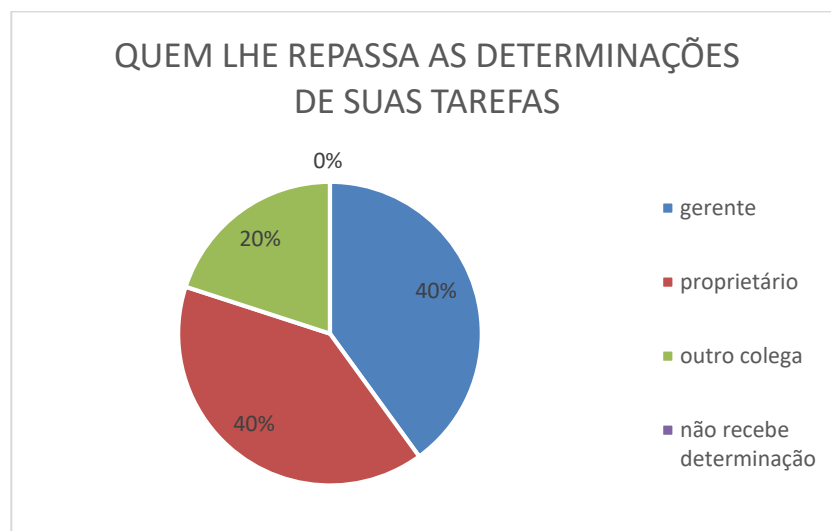
Figura 70: Gráfico sobre se imagina trabalhando na empresa em 05 anos funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Na pergunta sobre a pretensão deles estarem trabalhando na empresa daqui a cinco anos as respostas foram duas para sim, uma para não e duas para talvez, indicando que a maioria deles não sabe se estará na empresa ou não pretende estar trabalhando na empresa em 05 anos.

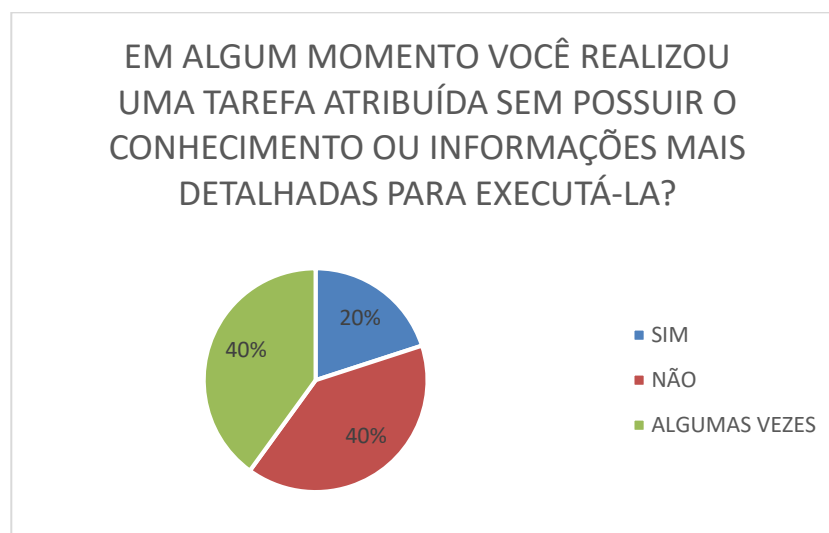
Figura 71: Gráfico sobre quem passa as determinações funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

De acordo com as respostas para o questionamento quem passa as determinações para os funcionários da lagoa é o gerente em dois casos, o proprietário em outros dois casos e outro colega em um caso, o que evidencia que o gerente e o proprietário responsável dividem igualmente o repasse das determinações.

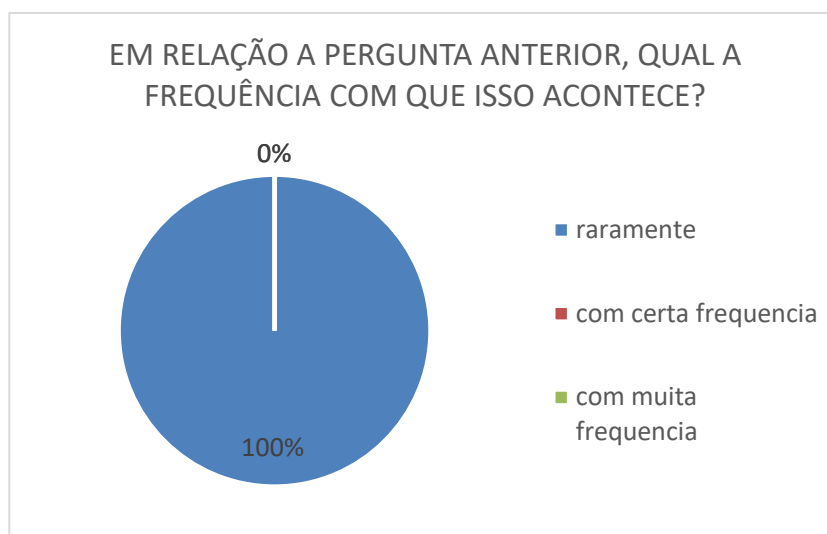
Figura 72: Gráfico sobre se já realizou tarefas sem possuir conhecimento para realizá-la funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Os funcionários da fazenda lagoa responderam que: sim – uma resposta; não – duas respostas; algumas vezes – duas respostas; apontando que em sua maioria eles já realizaram tarefas sem conhecimento ou informações detalhadas para a execução da mesma.

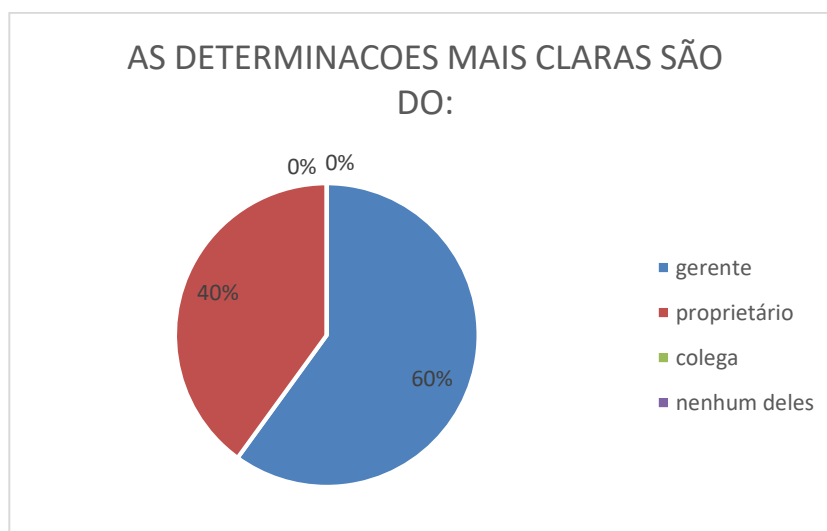
Figura 73: Gráfico sobre a frequência de realização de tarefas sem conhecimento funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Todos os funcionários que responderam afirmativamente na resposta anterior pontuaram que raramente acontece de realizarem tarefas sem o conhecimento para isso.

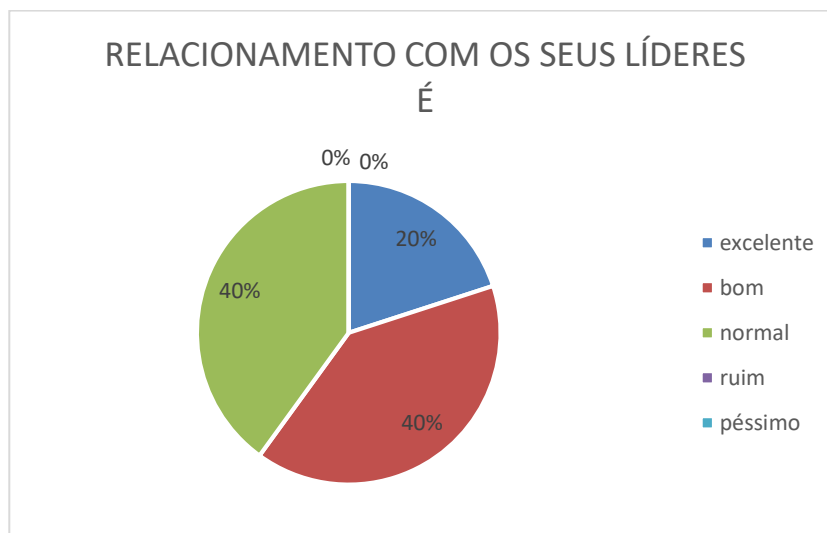
Figura 74: Gráfico de quem são as determinações mais claras funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

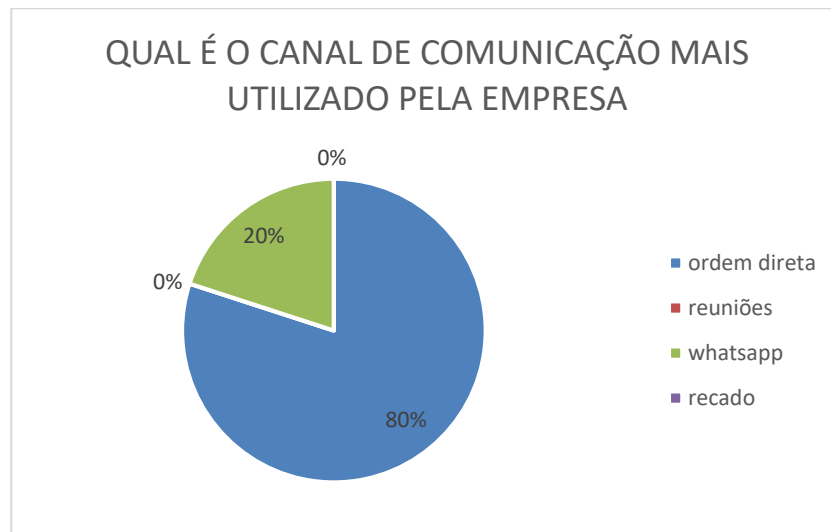
Na pergunta evidenciada pelo gráfico 7 tivemos como resultado três respostas de que as determinações mais claras são do gerente e duas que são do proprietário, evidenciando uma comunicação com ruídos entre proprietário e funcionários.

Figura 75: Gráfico do relacionamento com os líderes funcionários lagoa



Na fazenda lagoa na pergunta sobre o relacionamento com os líderes os funcionários responderam que o relacionamento é excelente para um deles, bom para dois deles e normal para outros dois deles, o que indica que mesmo com ruídos na comunicação o relacionamento entre gestores e funcionários está aceitável.

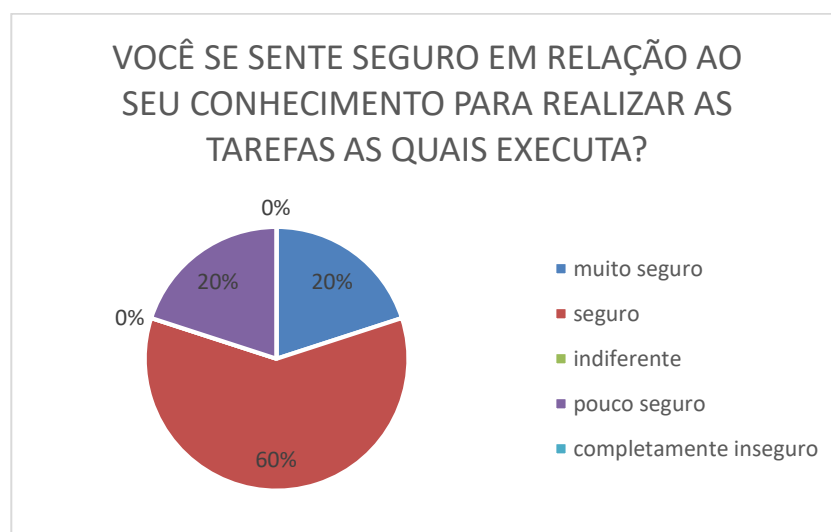
Figura 76: Gráfico do canal de comunicação mais utilizado fazenda lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

O canal de comunicação mais utilizado na fazenda lagoa de acordo com os funcionários é a ordem direta para quatro deles e o WhatsApp para um deles apenas, o que corrobora com o que os gestores responderam na pesquisa.

Figura 77: Gráfico sobre se sente seguro com o conhecimento para realizar as tarefas funcionários lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

No gráfico acima (gráfico 77) os funcionários evidenciaram sua segurança em relação ao conhecimento para realizar as tarefas, onde três deles apontaram que se sentem seguros, um se sente muito seguro e outro se sente pouco seguro, nos mostrando que o problema é realmente a comunicação entre proprietário e funcionários no repassa das determinações e não no conhecimento deles perante as tarefas.

Figura 78: Gráfico dos fatores da satisfação fazenda lagoa



Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Neste gráfico os funcionários responderam os fatores que mais os deixam satisfeitos, em primeiro lugar o salário em dia teve cinco respostas, seguida por relação com os colegas com quatro votos, a empresa ser bem falada na cidade com três votos, depois por relação com os líderes, boas condições de trabalho, o tipo de trabalho que realiza e a casa com dois votos cada e por último o alto salário com um voto apenas.

Última pergunta: se você acha/entende que pode melhorar a sua satisfação no trabalho e em relação a empresa, o que precisa ocorrer para isso?

- Apesar de termos um nível de comunicação considerável ainda falta clareza e pontualidade nas informações; citaria também que a empresa carece de estratégia clara para com os colaboradores!

4.6. Resultados Gerais

Figura 79: Resultados Gerais

	FAIXA ETÁRIA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	TEMPO DE EMPRESA	CANAL DE COMUNICACAO MAIS UTILIZADO	FATORES MOTIVACIONAIS
Gestores	45-55	Superior Completo	+ de 05 anos	Ordem Direta	Tipo de trabalho
Cerealista -MV	26-34	Ensino Médio	+ de 05 anos	Ordem Direta / WhatsApp	Salário em dia / Relação com os colegas
Fazenda Segredo	45-55	Fundamental Incompleto	+ de 05 anos	Ordem Direta / WhatsApp	Relação com os colegas
Fazendas Tigre e Cerro do Tigre	45-55	Fundamental Incompleto	De 02 a 05 anos	WhatsApp / Ordem Direta / Reuniões	Relação com os colegas / Salário em dia
Fazenda Lagoa	34-45	Fundamental Incompleto	Menos de 02 anos	Ordem Direta / WhatsApp	Salário em dia / Relação com os colegas

Fonte: Desenvolvido pelo autor, 2023

Como evidenciado no comparativo os funcionários da empresa tem como principal fator motivacional a relação com os colegas, este fator baseado nos conceitos de satisfação de diversos autores como Rubin, Petit, Goris, Vaught além de Gray, Laidlaw e Hargie evidencia uma necessidade de que a organização proporcione momentos de motivação e relacionamento entre os funcionários. Além disso outros autores

evidenciados no referencial do presente trabalho embasam que a produtividade está ligada diretamente a satisfação e a comunicação das pessoas mostrando então que para que a empresa aumente seus resultados é necessário que a satisfação esteja em um nível de importância elevado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo central realizar a análise do nível de satisfação dos colaboradores com o modelo de comunicação utilizado na empresa. Após a realização da pesquisa constatou-se, através da revisão bibliográfica e dos resultados obtidos com a pesquisa, que no contexto geral os funcionários tem certa dificuldade na compreensão das determinações passadas pelos gestores, isso provém de alguns fatores como baixa escolaridade, falta de conhecimento e ruídos na comunicação o que acarreta em insatisfação de uma parcela dos colaboradores e na falta de interação consequentemente não obtendo toda produtividade e dedicação daquele colaborador, Bueno (1995, p.9) já dizia que

“É impossível imaginar uma empresa que pretenda ser líder de mercado e que volte as costas para o trabalho de comunicação. A maioria das empresas e gestores já se deram conta que uma comunicação eficaz, transparente e rápida é primordial no processo de desenvolvimento e crescimento de uma empresa”

Dentro de organizações quanto mais houver comunicação clara mais os colaboradores se tornarão confiantes na empresa e satisfeitos com o tipo de trabalho que realizam consequentemente mais produtivos, Cahen (2005 p.25) já dizia “A comunicação empresarial quando levada a sério é uma atividade que pode ser considera um investimento e não uma despesa”.

Em análise separada das propriedades podemos observar melhor a gestão de cada gerente/proprietário, os dados provenientes dos questionários dos funcionários nos apontam para uma necessidade de uma gestão mais clara e acessível nas fazendas tigre, cerro do tigre e lagoa, pois o índice de escolaridade (gráficos 48 e 64) destes funcionários é mais baixo se concentrando no ensino fundamental incompleto enquanto nas outras unidades da filial da cerealista e do segredo (gráficos 16 e 32) a média de ensino fica entre ensino médio completo e superior completo.

Os dados também apontam que a unidade do segredo é onde está o menor índice de turnover (gráfico 33) enquanto as unidades: filial da cerealista e lagoa (gráfico 17 e 65) requerem mais atenção neste ponto.

Seguimos com o ponto de atenção onde na pergunta 08 do questionário que aborda a pretensão de estarem trabalhando na empresa em 05 anos os funcionários da fazenda lagoa (gráfico 70) são os únicos que em sua maioria não sabem ou não pretendem fazer parte da empresa neste tempo. Outro ponto que deve ser ressaltado é que na fazenda do segredo onde estão o maior índice de realização e de satisfação (gráfico 34 e 37) é apontado pelos funcionários que quem repassa as tarefas é 100% o gerente(gráfico 39), também nesse ponto ressalto que na fazenda lagoa, onde está a menor pretensão de estar na empresa em 05 anos (gráfico 70) o repasse das ordens está dividida igualmente entre o gerente e proprietário (gráfico 71), ainda neste ponto abordamos que em todas as propriedades quem tem as determinações mais claras são os gerentes (gráficos 26, 42, 58 e 74). O relacionamento com os líderes e liderados está entre bom e excelente (gráficos 11, 27, 43 e 59) exceto na fazenda lagoa (gráfico 75) onde a maior parte das respostas foi para normal.

Também é válido ressaltar que as fazendas tigre e cerro do tigre foram as únicas unidades que apontaram o WhatsApp como canal de comunicação mais utilizado (gráfico 60) e são as fazendas com maior faixa etária e menor escolaridade (gráficos 47 e 48) podendo estar havendo então um ruído na interpretação das determinações.

Ressaltamos que na fazenda lagoa, onde 60% dos funcionários apontaram que já executaram tarefas sem possuir o conhecimento (gráfico 72), 80% dos funcionários apontam que possuem conhecimento das tarefas que realizam e se sentem seguros em relação aos seus conhecimentos (gráfico 67 e 77) o que nos mostra que existe uma má comunicação sobre as tarefas a serem executadas e não uma falta de conhecimento dos funcionários.

Por último como uma forma de medir os fatores que trazem maior satisfação para os funcionários e gestores da organização eles elencaram em ordem de importância pessoal os fatores (gráfico 14, 30, 46, 62 e 78), eles foram em ordem:

- Relação com os colegas (36 votos);
- Salário em dia (32 votos);
- Relação com os líderes (28 votos);
- Boas condições de trabalho (24 votos);

- O tipo de trabalho que realiza (21 votos);
- A empresa ser bem falada na cidade (14 votos);
- A casa (14 votos);
- O alto salário (11 votos).

Percebemos então que os dois fatores sobre relacionamentos estão entre as três primeiras posições, demonstrando que os funcionários da propriedade valorizam as relações humanas, seguido disso temos o salário em dia que é obrigação de qualquer organização manter com exímio e após seguem as boas condições de trabalho e o tipo de trabalho que realizam que obtiveram um número considerável de respostas, evidenciando que eles também valorizam o tipo de empresa que estão inseridos e suas atividades. Na última pergunta dos questionários os funcionários apontaram sugestões de melhoria, destacando-se entre as respostas tivemos “Maior conexão e comunicação entre os setores.”; “Podemos ter mais organização para a distribuição do serviço entre os funcionários, e um planejamento anual para etapas de trabalho.”; “Apesar de termos um nível de comunicação considerável ainda falta clareza e pontualidade nas informações; Citaria também que a empresa carece de estratégia clara para com os colaboradores!”; “Clareza na comunicação, participação ativa de todos os envolvidos, melhoria contínua das pessoas e dos processos, trocando informações para que as boas práticas sejam difundidas por toda a empresa.”; “Mais reuniões entre os gerentes e os funcionários.”.

Portanto, baseado nos dados coletados e nos estudos bibliográficos conclui-se que existem diversos fatores que afetam a comunicação nesta empresa formando ruídos e má interpretação das determinações por parte dos funcionários, também observamos que a fazenda onde apenas o gerente passa as determinações e a comunicação é mais clara tem os maiores índices de satisfação e motivação, mostrando, portanto, como estratégia na empresa evidenciamos a necessidade de hierarquização e planejamento com os gestores da empresa e os gerentes para uma melhora na determinação das atividades laborais com reuniões entre líderes e liderados para esclarecer estas estratégias. Além disso, conforme as sugestões dos colaboradores percebe-se uma necessidade de planejamento anual com os gestores e o repasse destas informações com transparência e clareza para os funcionários.

REFERÊNCIAS:

ASSAD, N. A. As cinco fases da comunicação na gestão de mudanças. São Paulo: Saraiva, 2010.

ARNS, Rodolfo. Modelo de gestão aplicado em uma empresa produtora de grãos. Orientador: De Re, Cesar Augusto Tejera. 2013. 113 f. TCC (Graduação) – Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/97108/000919289.pdf?sequence=1>.

Acesso em: abril/23

BAUK, A. Douglas. Stress. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. No50, v.13. abril/maio/junho,1985.

BEGLEY, T. M.; & CZAJKA, J. M. Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, v. 78, n. 4, p. 552-556, 1993.

BERGER, B. (2008). Employee/organizational communications. Institute for Public Relations.

BREITENBACH, Raquel. GESTÃO RURAL NO CONTEXTO DO AGRONEGÓCIO:DESAFIOS E LIMITAÇÕES. 2014. 18 f. – Desafio Online – v.2 - Campo Grande – Mato Grosso do Sul, 2014. Disponível em: <https://desafioonline.ufms.br/index.php/deson/article/view/1160/753>. Acesso em: maio/23

BÜSSING, A. et al. A dynamic model of work satisfaction: qualitative approaches. *Human Relations*. v. 52, n. 8, p. 999-1003, 1999.

CAVANAGH, S. J. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*. v. 17, n. 6, p. 704-711, 1992.

CAHEN, R. Comunicação empresarial: a imagem como patrimônio da empresa e ferramenta de marketing. 10 ed.Rio de Janeiro: Best Seller, 2005

CLAMPITT, P., & Downs, C. (1993). Employee perceptions of the relationship between communication and productivity: a field study. *Journal of Business Communication*, 30(1), 5-29.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento estratégico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

ELOVAINIO, M. *et al* Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality. *Journal of Occupational Health Psychology* v. 5, n. 2, p. 269-277, 2000.

FRASER, T. M. Work, fatigue, and ergonomics. *In*: INTRODUCTION to industrial ergonomics: a textbook for students and managers. Pennsylvania State University. Wall & Emerson, 1996. 200 p.

FINAMOR, A. L. N. *et al*. Construção de equipes de alto desempenho. Rio de Janeiro. FGV. 2015. p. 165.

FRIES, Carol Deitos. ANÁLISE COMPETITIVA DAS EXPORTAÇÕES DO AGRONEGÓCIO GAÚCHO. Orientador: CORONEL, Daniel Arruda. 2013. 92 f. Dissertação Pós-graduação (Mestrado) – Administração, Universidade Federal de Santa Maria – Rio Grande do Sul, Santa Maria, 2013. Disponível em:

<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/4682/FRIES%2c%20CAROL%20DEITOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: abril/23

GALLE, Vitor. FATORES DETERMINANTES DA MODERNIZAÇÃO AGRÍCOLA NA REGIÃO SUL DO BRASIL. Orientador: CORONEL, Daniel Arruda. 2021. 106 f. Dissertação Pós-graduação (Mestrado) – Agronegócios, Universidade Federal de Santa Maria - Campus Palmeira das Missões – Rio Grande do Sul, Palmeira das Missões, 2021. Disponível em:

https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/21164/DIS_PPGAGRONEGOCIOS_2021_GALLE_VITOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em: junho/23

GRANT, H. et al. Farmers, Food and the Future: Take Action Now to Attract the Next Generation of Agricultural Leaders. *International Food and Agribusiness Management Review*, v.15, n. A, 2012.

GRAY, J., & Laidlaw, H. (2004). Improving the measurement of communication satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 17 (3), 415-448.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 42.

HARGIE, O., TOURISH, D., & WILSON, N. (2002). Communication audits and the effects of increased information: a follow-up study. *Journal of Business Communication*, 39(4), 414-436.

HARRIS, R. B. Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. *Advances in Nursing Science*. v. 11, n. 2, p. 12-28, 1989.

HENNE, D.; & LOCKE, E. Job dissatisfaction: what are the consequences? *International Journal of Psychology* v. 20, p. 221-240, 1985.

HERZBERG, F. *Work and the nature of man*. 4thed. Cleveland: World Publishing, 1971.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behaviour Human Performance*. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MEDEIROS, J.B. (2019) *Comunicação empresarial* 5 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

BUENO, W. *Comunicação e interatividade: a comunicação empresarial se prepara para enfrentar os desafios do século XXI*. São Paulo: Amparo, 1995.

MENEGHETTI, A. *Psicologia Empresarial*. São Paulo, 2013.

MEIRELES, R. B. *Gestão de pessoas: Princípios para o desenvolvimento humano*. São Paulo. SENAI-SP Editora, 2019. 168 p.

MOREIRA, Gabriela Alvim. A IMPORTÂNCIA DA ADMINISTRAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DE PROPRIEDADES RURAIS. Orientador: Borges, Sandra Marques. 2020. 51 f. TCC (Graduação) – Curso de Administração, Instituto Luterano de Ensino de Itumbiara- Goiás, Itumbiara, 2020. Disponível em: <https://even3.blob.core.windows.net/even3publicacoes-assets/tcc/418576>. Acesso em: março/23

MORREALE, S., OSBORN, M., & PEARSON, J. (2000). Why communication is important: A rationale for the centrality of the study of communication. *Journal of the Association for Communication Administration*, 29(1), 1-25.

O'DRISCOLL, M. P.; & BEEHR, T. A. Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *The Journal of Social Psychology* v. 140, n. 2, p. 151-159, 2000.

Bolfek, B., Milkovic, V., & Lukavac, M. (2017). The impact of internal communication on employee satisfaction at a workplace. *Oeconomica Jadertina* 1, 19-33.

OLIVEIRA. A. C. **Educação empreendedora**. Fundação Educacional do Município de Assis- FEMA- São Paulo. 2017.p. 11-12

PASSADORI, R. Quem não comunica não lidera. São Paulo: Atlas, 2013

NOVO, D. V; CHERNICHARO, E. A. M.; BARRADAS, M. S. S. Liderança de equipes. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

PETTIT, J., GORIS, J., & VAUGHT, B. (1997). An examination of organizational communication as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 34(1), 81-98.

PORTAL. Boletim Agropecuário da Confederação Nacional da Agricultura. Disponível em: https://www.cnabrasil.org.br/assets/arquivos/boletins/dtec.pib_jun_2021.13set2021vff.pdf.

Acesso em: abr.,2023.

PORTAL. Cepea: PIB do agronegócio brasileiro. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/pib-do-agronegocio-brasileiro.aspx>. Acesso em: jun.,2023.

PORTAL. Desafios e oportunidades para empresas familiares. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/opiniao/desafios-e-oportunidades-para-empresas-familiares/>. Acesso em:jan,2023.

PORTAL. Desafios e oportunidades para empresas familiares. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/opiniao/desafios-e-oportunidades-para-empresas-familiares/>.Acesso em:jan,2023.

PORTAL. PIB do agronegócio brasileiro. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/pib-do-agronegocio-brasileiro.aspx>. Acesso em:jan,2023.

PORTAL. População Mundial deve ter mais de 2 bilhões de pessoas nos próximos 30 anos. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2019/06/1676601>. Acesso em: jan., 2023.

PORTAL. Estimativa de produção da safra de grãos 2022/2023. Disponível em: <https://www.conab.gov.br/ultimas-noticias/4997-com-boa-productividade-safra-de-graos-2022-23-e-estimada-em-313-9-milhoes-de-toneladas#:~:text=e%20Promoção%20Institucional,Com%20boa%20produtividade%2C%20safra%20de%20grãos%202022%2F23%20é%20estimada,313%2C9%20milhões%20de%20toneladas&text=As%20boas%20produtividades%20verificadas%20pela,toneladas%20na%20safra%202022%2F23> <https://news.un.org/pt/story/2019/06/1676601> .Acesso em:jun,2023.

Reifshchneider, et al. Novos ângulos da história da agricultura no Brasil. . – 2.ed. – Brasília, DF : Embrapa, 2012.

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psic.: Teor. e Pesq. (on-line)*. v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001

ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. 9ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RUBIN, A. (1993). The effects of locus of control on communication motives, anxiety, and satisfaction. *Communication Quarterly*, 41(2), 161-171.

SILVA, P. (2020). Manual de técnicas de expressão e comunicação. Lisboa: Universidade Aberta.

TATSCH, Marcelo Pastoriza. MODELO DE REFERÊNCIA PARA O PROCESSO DE GESTÃO DA PRODUÇÃO AGRÍCOLA: ÊNFASE NA MECANIZAÇÃO. Orientador: ROMANO, Leonardo Nabaes. 2015. 161 f. Tese (Doutorado) –Engenharia Agrícola, Universidade Federal de Santa Maria – Rio Grande do Sul, Santa Maria, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/3634/TATSCH%2c%20MARCELO%20PASTORIZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: março/23

YAMAUCHI, Fernanda. A GESTÃO DE PESSOAS O SETOR DO AGRONEGÓCIO: UM ESTUDO SOBRE PRODUTORES DE AMENDOIM DA REGIÃO DA ALTA PAULISTA. Orientador: BAPTISTA, Renato Dias. 2017. 124 f. Dissertação Pós-graduação (Mestrado) – Agronegócio e Desenvolvimento, Faculdade de Ciências e Engenharia – Universidade Estadual Paulista – Camus de Tupã – São Paulo, 2017. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/151079/yamauchi_f_me_tupa.pdf?sequence=3 . Acesso em: maio/23

APÊNDICE

Apêndice A: Questionário – Aplicado aos gestores

1- Faixa etária

18 a 25

26 a 34

34 a 45

45 a 55

+ de 55

2- Nível de escolaridade

Fundamental

Fundamental Incompleto

Médio

Médio Incompleto

Superior Completo

Superior Incompleto

3- Tempo de empresa

até 2 anos

de 2 a 5 anos

+ de 5 anos

4- Realização em fazer parte da empresa

Muito realizado

Realizado

Neutro

Parcialmente Realizado

Nada Realizado

5- Você possui conhecimento de todas as tarefas operacionais da empresa e consegue transmitir com clareza para os colaboradores realizarem?

SIM

NÃO

ALGUMAS VEZES

• Se sua resposta for não explique porque:

6- Satisfação pelo trabalho

Muito satisfeito

Satisfeito

Nem satisfeito nem insatisfeito

Parcialmente satisfeito

Insatisfeito

7- Se imagina trabalhando na empresa daqui há 05 anos

SIM

NÃO

8- Como repassa as determinações das tarefas aos funcionários:

Direto ao funcionário

Deixa recado

Passa para outro colega repassar

9- Em algum momento você determinou uma tarefa a outros sem possuir conhecimento ou informações mais detalhadas para executá-la?

- SIM
- NÃO
- ALGUMAS VEZES

10- Em relação a pergunta anterior, qual é a frequência com que isso acontece?

- Raramente
- Com certa frequência
- Com muita frequência

11- Relacionamento com os seus liderados é:

- Excelente
- Bom
- Normal
- Ruim
- Péssimo

12- Qual é o canal de comunicação que você mais utiliza na empresa:

- Ordem direta
- Reuniões
- WhatsApp
- Recado

13- Você se sente seguro em relação ao seu conhecimento para realizar e transmitir as tarefas sob sua responsabilidade?

- Muito seguro
- Seguro
- Indiferente
- Pouco seguro
- Completamente inseguro

14-Quais são os fatores que mais o deixa satisfeito?

- Alto salário
- Salário em dia
- A casa
- O tipo de trabalho que realiza
- Relação com os colegas de trabalho
- Relação com os líderes
- Boas condições de trabalho
- A empresa ser bem falada na cidade

15- Se você acha entende que pode melhorar a sua satisfação no trabalho e em relação a empresa, o que precisa ocorrer para isso?

Apêndice B: Questionário aplicado aos funcionários

- 1- Faixa etária SIM
 18 a 25 NÃO
 26 a 34 ALGUMAS
 34 a 45 • Se sua resposta for não explique
 45 a 55 porque:
 + de 55 _____
- 2- Nível de escolaridade
 Fundamental SIM
 Fundamental Incompleto NÃO
 Médio EM ALGUMAS VEZES
 Médio Incompleto
 Superior Completo
 Superior Incompleto
- 3- Tempo de empresa
 até 2 anos
 de 2 a 5 anos
 + de 5 anos
- 4- Realização em fazer parte da empresa
 Muito realizado
 Realizado
 Neutro
 Parcialmente Realizado
 Nada Realizado
- 5- Você possui conhecimento de todas as tarefas que realiza?
 SIM
 NÃO
 TALVEZ
- 6- Você recebe informações bem detalhadas de todas as tarefas que lhe são dadas?
 SIM
 NÃO
 EM ALGUMAS VEZES
- 7- Satisfação pelo trabalho
 Muito satisfeito
 Satisfeito
 Nem satisfeito nem insatisfeito
 Parcialmente satisfeito
 Insatisfeito
- 8- Se imagina trabalhando na empresa daqui há 05 anos
 SIM
 NÃO
 TALVEZ
- 9- Quem lhe repassa as determinações de suas tarefas:
 Gerente
 Proprietário
 Outro colega

Não recebe determinação

10- Em algum momento você realizou uma tarefa atribuída sem possuir o conhecimento ou informações mais detalhadas para executá-la?

SIM

NÃO

ALGUMAS VEZES

11- Em relação a pergunta anterior, qual é a frequência com que isso acontece?

Raramente

Com certa frequência

Com muita frequência

12- As determinações são mais claras são do:

Gerente

Proprietário

Colega

Nenhum destes

13- Relacionamento com os seus líderes é:

Excelente

Bom

Normal

Ruim

Péssimo

14- Qual é o canal de comunicação mais utilizado pela empresa:

Ordem direta

Reuniões

WhatsApp

Recado

15- Você se sente seguro em relação ao seu conhecimento para realizar as tarefas as quais executa

Muito seguro

Seguro

Indiferente

Pouco seguro

Completamente inseguro

16-Quais são os fatores que mais o deixa satisfeito?

Alto salário

Salário em dia

A casa

O tipo de trabalho que realiza

Relação com os colegas de trabalho

Relação com os líderes

Boas condições de trabalho

A empresa ser bem falada na cidade

17- Se você acha entende que pode melhorar a sua satisfação no trabalho e em relação a empresa, o que precisa ocorrer para isso?
