

ANÁLISE DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DA EMPRESA RENOVIGI ENERGIA SOLAR

Danielle Tosetto de Oliveira¹

Niloar Bissani²

Gilberto Antônio Niederle³

Andressa Mara Pacheco de Oliveira Moschetta⁴

RESUMO

Este artigo buscou identificar qual o grau de satisfação dos colaboradores da empresa Renovigi Energia Solar. O estudo consiste em uma pesquisa cuja abordagem é descritiva e que se classifica com relação ao enfoque quantitativo. Com relação aos procedimentos consiste em um estudo de caso. Conclui-se que a satisfação dos colaboradores é importante pois está diretamente ligada à qualidade de vida e trabalho do indivíduo. O artigo apontou a importância da empresa em se preocupar com a saúde física e mental de seus colaboradores e em resultado disso ter diretrizes a seguir para melhorar o ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Satisfação do colaborador. Qualidade de Vida no Trabalho. Ambiente de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Quando se questionam gestores sobre qual problema mais ocorre nas organizações, a resposta é quase unânime: "pessoas". Problemas como: falta de comunicação entre as hierarquias e resistência dos colaboradores à mudanças (ROBBINS, JUDGE, 2014).

Segundo Tofoli, Souza e Fajan (2015), uma organização pode ter acesso a tecnologia avançada além de um capital financeiro abundante, porém, sem pessoas não consegue agregar valor à seus produtos ou maximizar seus lucros. Como no atendimento aos clientes, sendo via telefone ou pessoalmente, são os colaboradores que trazem para aquele momento o valor da empresa.

Nesse contexto, segundo Chiavenato (2010), caso a organização não tenha definido de forma clara seus objetivos, a mesma não consegue avaliar seus resultados ou sua eficácia. Dessa mesma forma, ocorre com os colaboradores, que precisam possuir objetivos de carreira. De acordo com Mussak e Marins (2013), na sociedade em que vivemos são necessários alguns estímulos, aditivos, recompensas para que ocorra a motivação.

¹ Bacharel em Administração Premium - UCEFF Faculdades de Chapecó. E-mail: daanielle.tosetto@gmail.com.

² Mestre em Administração – Docente da UCEFF Faculdades de Chapecó. E-mail: niloar@uceff.edu.br.

³ Docente da UCEFF. gilberto@uceff.edu.br.

⁴ Docente da UCEFF. andressa@uceff.edu.br.

A valorização humana tem sido uma das prioridades das organizações e este conceito vem se tornando mais comum ao longo dos anos, o fator que auxilia esse estudo é que com mais pessoas motivadas melhor é o tempo de trabalho e produção do mesmo (SITORENCO, 2007). Colaboradores mais satisfeitos tendem a ser mais produtivos. Organizações com um grande número de colaboradores satisfeitos conseguem ter essa percepção no desempenho da empresa (ROBBINS, JUDGE, 2014).

O problema de pesquisa apresentado neste estudo busca responder a seguinte questão:

Qual o grau de satisfação dos colaboradores da empresa Renovigi Energia Solar?

Assim sendo, o objetivo geral deste artigo é: analisar o grau de satisfação dos colaboradores da empresa Renovigi Energia Solar. Segundo Martins *et al* (2016), a qualidade dos serviços prestados pelos colaboradores está ligada com o grau de satisfação dos mesmos.

O presente trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma, além desta introdução, um breve histórico da empresa estudada, fatores motivacionais no ambiente de trabalho e os incentivos por parte da empresa. Também foi realizado um questionário na empresa Renovigi, mais especificamente, sobre a identificação dos fatores motivacionais que afetam no desempenho dos colaboradores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A seguir serão abordados os conceitos sobre a valorização das pessoas dentro das organizações, definição de qualidade de vida no ambiente de trabalho e ainda a motivação versus a satisfação no trabalho.

2.1 VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

De acordo com Sirotenco (2007), o setor de recursos humanos compreende algumas políticas dispostas pela empresa, pois é o setor que vai passar aos colaboradores as regras de funcionamento da organização. Cada organização possui sua própria identidade. A identidade organizacional é essencialmente relacional e emergente, é concretizada através da missão, visão de futuro e os valores sociais que a organização tem em mente (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Mussak, Marins (2013), todos os colaboradores possuem uma vocação, para descobrir sua própria é necessário observar três pontos principais, são eles: examinar o que se aprende com facilidade; o que se realiza com facilidade; e, como se sente ao realizá-lo, se a

resposta for que se sente feliz a probabilidade de se estar no caminho certo é grande, a pessoa terá um sentimento de valor dentro da organização.

A valorização no trabalho, sendo por meio de ideias, inovações ou métodos diferentes, auxiliam a visão do líder, perante o colaborador, essas questões podem ser recompensadas por promoções, o que auxilia no desenvolvimento do colaborador e também da organização (SOUZA, 2016).

Os treinamentos são importantes para que o colaborador consiga se desenvolver de forma sistemática e contínua em suas funções do cotidiano. O treinamento auxilia para que trabalho seja mais qualificado, por conta disso o colaborador precisa estar ciente do que a empresa está esperando dele e que ele precisa estar em constante evolução e aperfeiçoamento (SIROTENCO, 2007). Trabalhos mais interessantes seja por conta de treinamentos, independência, variedade e controle aos colaboradores, tendem a ser mais satisfatórios (ROBBINS, JUDGE, 2014).

As organizações precisam realizar programas de recompensas para seus colaboradores, tais programas precisam ser pensados estrategicamente para que seus efeitos sejam duradouros, que as atitudes e comportamentos da equipe sigam em uma melhoria contínua, mesmo que o almejado seja alcançado, sendo o prêmio, por exemplo, um salário maior ou uma promoção desejada (SOUZA, 2016).

A avaliação de desempenho é uma ferramenta fundamental para reduzir as dúvidas do colaborador perante seu trabalho desenvolvido dentro da organização, com isso se consegue obter indicadores de produtividade desse colaborador, o que auxilia o planejamento estratégico da organização (SILVA *et al*, 2017).

O feedback, apoio social e interação com os colegas fora do expediente estão intrinsecamente ligados à satisfação no trabalho, claro, fora os próprios quesitos de trabalho do colaborador (ROBBINS, JUDGE, 2014).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo Chiavenato (2010) as mudanças sempre trazem um desafio às organizações e as pessoas, e nos dias atuais essas mudanças surgem cada vez mais velozes, nesse contexto a empresa precisa adaptar-se, ajustar-se, adequar-se e ainda se antecipar para novas mudanças que irão surgir, pois estamos vivendo em um mundo mutável e a único aspecto contínuo e permanente é a mudança.

Um fator importante ao desempenho do colaborador é o ambiente de trabalho em que exerce suas funções. Segundo Sirotenco (2007) manter o ambiente organizado propicia um melhor rendimento de sua produtividade. Além de uma estrutura organizada, o colaborador precisa de recursos para exercer suas tarefas, sendo físicos, parte estrutural da empresa, ou intelectuais por meio de treinamentos.

Além do que a empresa disponibiliza para poder tornar a vida do colaborador mais satisfatória dentro da organização, a escolha da profissão, cultura e valores dessa pessoa, são fatores internos, e vão afetar de forma direta a qualidade de vida no trabalho, tanto no aspecto físico quanto psicológicos (RIBEIRO, SANTANA, 2015).

Estar em um ambiente com riscos físicos, pode desenvolver no trabalhador sentimentos de ansiedade e insegurança, por isso é importante que tanto a organização quanto o trabalhador estejam cientes dos riscos que podem estar presentes nas atividades laborais (GRAMMS; LOTZ, 2017). Uma estrutura física deficiente pode causar insatisfação, com isso a empresa precisa realizar investimentos no setor para melhorar esse quesito (FERREIRA, 2016).

De modo geral quem está no mercado de trabalho está em busca de desenvolvimento pessoal, melhorar sua vida como um todo e ter sua realização pessoal, desta forma, se tem o engajamento no trabalho, termo que define que o colaborador sente prazer em realizar suas atividades e consegue equilibrar seu trabalho no que diz respeito à sua saúde física e psicológica (SCHAUFELI, DIJKSTRA, VAZQUEZ, 2013).

A explicação do comportamento organizacional é baseado no comportamento individual, e com isso o estudo da motivação para conhecer melhor quais são as causas da realização individual e utilizar causas para melhorar essa satisfação a ponto de melhorar a qualidade de vida nas organizações (CHIAVENATO, 2010).

O engajamento ocorre dentro da organização quando o colaborador tiver alguns recursos externos à sua atividade exercida, tais recursos como: autonomia em definir como exercer suas atividades, bom relacionamento com seu gestor e colegas, valorização, oportunidades de carreira e responsabilidade no trabalho. (SCHAUFELI, DIJKSTRA, VAZQUEZ, 2013).

A atividade de ginástica laboral incentiva os colaboradores à prática de exercícios, não somente dentro da empresa mas incentivo para levar em sua vida métodos mais saudáveis, com isso se tem mais conforto em atividades rotineiras, diminuição do enrijecimento muscular causado pelo sedentarismo além de prevenir a fadiga muscular, o que resulta em uma melhor qualidade de vida dentro da organização (LIMA, 2018).

Gestores com um bom relacionamento interpessoal auxiliam para que o ambiente organizacional seja mais agradável, o que ajuda a manter pessoas qualificadas no meio (ROBBINS, JUDGE, 2014). A qualidade de vida no trabalho é um fator essencial para que a organização tenha sucesso, inclusive é um grande diferencial entre os concorrentes, pois auxilia na produtividade da organização (RIBEIRO, SANTANA, 2015).

2.3 MOTIVAÇÃO X SATISFAÇÃO NO TRABALHO

De acordo com Mussak e Marins (2013) a motivação é algo a ser renovada, por conta disso a pessoa precisa ter um motivo, perseverança, determinação e disciplina. Com isso observou-se que o mesmo pode ser aplicado nas organizações. Tendo a função bem especificada, a empresa consegue garantir que o colaborador terá mais clareza nas atividades a serem exercidas e com isso as metas serão alcançadas de forma mais fácil.

Quando nos referimos em atitude no trabalho, sentimento positivo em prol do emprego, estamos falando sobre satisfação no trabalho. Em situações onde as atitudes e emoções são negativas, neste caso, temos a insatisfação. (ROBBINS, JUDGE, 2014).

A motivação está sempre presente conosco, segundo Mussak e Marins (2013) pode-se exercer motivação sobre outras pessoas sem mesmo que percebamos que isso ocorra, citam como exemplo quando era professor, ele além de ensinar o conteúdo motivava os alunos a estudar, buscar mais conhecimento.

O dinheiro pode representar a satisfação das necessidades e até mesmo as expectativas de uma pessoa, porém isso é somente uma parte de algo maior que é o real sentimento de satisfação ao local que pertence, se sentir seguro, ter estabilidade, bom relacionamento e convivência com seus colegas e gestores, fazem com que mais facilmente essa satisfação seja alcançada (ZANELLI, SILVA, 2008).

O estado emocional do colaborador é o que vai compor sua satisfação ou insatisfação no trabalho. Essa relação é a diferença entre o que o indivíduo quer para si, o que ele valoriza e o que ele obtém nesse ambiente, seus resultados, como ele contribui para a empresa. A partir desse conceito se tem o resultado se o colaborador está satisfeito ou não (WALGER *et al*, 2014).

Quando se pensa em construção do bem-estar e da motivação no ambiente da organização é necessário garantir que diferenças salariais estejam vinculadas ao desempenho dos colaboradores e também o tempo de permanência na organização, fatores como sexo, raça, entre outros critérios de exclusão devem ser desconsiderados (ZANELLI, SILVA, 2008).

Além dos fatores salariais que compõem a satisfação do colaboradores, segundo Lima (2018) um fator importante no clima organizacional é a percepção dos colaboradores após realizar a ginástica laboral, a motivação entre os participantes contagia à todos que, em equipe, realizam as atividades propostas pelo instrutor, o semblante de alegria é notável.

Colaboradores satisfeitos tendem a falar da organização de forma mais positiva, ajudam seus colegas e conseguem ir além das expectativas normais de seu trabalho, isso se entende por meio de compensar as experiências positivas que vivência no ambiente de trabalho (ROBBINS, JUDGE, 2014).

3 METODOLOGIA

A metodologia é importante e indispensável para a produção do conhecimento científico (FIGUEIREDO *et al*, 2014). A metodologia é utilizada para referenciar os procedimentos adotados em um processo de pesquisa (COSTA e COSTA, 2017). O método indutivo parte dos dados particulares, o qual compreende uma verdade geral e universal, que não estavam nas pesquisas anteriores.

O objetivo do método é formar um texto conclusivo cujo conteúdo é muito mais amplo do que se foi analisado anteriormente (MARCONI e LAKATOS, 2003). Rodrigues (2007) afirma que o método indutivo pode ser feito em três etapas “Observação dos fenômenos; Descoberta da relação entre eles; Generalização da relação”.

Para o presente artigo foi aplicado o nível de pesquisa descritiva. Quanto ao delineamento de pesquisa, considerou-se o estudo de caso. Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram a observação do ambiente da organização e o questionário, que possui como vantagem abranger um grande número de pessoas que podem estar ou não geograficamente dispersas, (FIGUEIREDO *et al*, 2014), como é o caso da Renovigi que possui sua matriz e duas filiais.

A população é um conjunto de elementos, onde cada um apresenta ao menos uma característica em comum (COSTA e COSTA, 2017). Amostra é um pedaço da população a ser analisada (MASCARENHAS, 2012). A população a ser estudada são as empresas do oeste de Santa Catarina, tendo como amostra a empresa Renovigi Energia Solar em Chapecó, o questionário foi aplicado com os colaboradores, na matriz e filiais, a empresa conta com um quadro de 80 pessoas na matriz, destes, 58 colaboradores responderam o questionário aplicado.

A técnica de análise e interpretação dos dados é quantitativa, que baseia-se na quantificação para coletar e posteriormente tratar os dados obtidos; dados quantitativos

oferecem uma base mais segura para o pesquisador. (MASCARENHAS, 2012). O questionário foi aplicado a partir de um formulário *on line*.

Para o questionário utilizou-se a escala Likert, segundo Costas e Costas (2017), “Quando o estudo envolve coleta de percepções, geralmente se utiliza um questionário baseado na Escala de Likert. A Escala Likert apresenta cinco possibilidades de resposta, estas variam de "discordo totalmente" à "concordo totalmente" (MASCARENHAS, 2012).

Tendo como base o questionário da autora Andressa Mara de Oliveira (2007), também utilizado para avaliar aspectos do colaborador perante à empresa. O questionário foi dividido em quadrantes, cada um dos cinco quadrantes foram organizados de acordo com a semelhança das informações. Os quadrantes abordados são: ambiente físico, desenvolvimento, relacionamento, benefícios e valorização. O questionário ficou disponível as colaboradores por cinco dias, o tempo estimado de resposta foi de 10 minutos para concluir as trinta e quatro questões, todas fechadas, com possibilidade de escolher apenas uma alternativa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados deste questionário foram tabulados e analisados para trazer de forma clara a percepção dos colaboradores perante a empresa Renovigi Energia Solar. A partir disso foram produzidas tabelas mensurando a frequência e o percentual de todas as respostas tabuladas, em todos os quadrantes.

Para a computação dos dados foi utilizado como meio de coleta um formulário *on line*. O formulário contém 34 perguntas, separadas por quadrantes em relação ao assunto a ser abordado. As perguntas foram todas fechadas, e sem possibilidade de deixar comentários. Para que a pesquisa pudesse ser mais fiel ao cenário da empresa se optou por deixar anônimo os nomes dos participantes.

A empresa foco de estudo é a Renovigi Energia Solar, que está no mercado desde 2012, criada a partir de uma reunião com empresários com histórias de sucesso. Fabricante de sistemas fotovoltaicos, está no mercado com a missão de “Tornar o mundo mais sustentável tendo o sol como inspiração”. A visão da empresa é “Ser a marca mais lembrada, com sustentabilidade, inovação, reconhecimento e valorização das pessoas”.

Possui um quadro com mais de 140 colaboradores, que com os esforços da psicóloga Debora Matté à frente do setor de recursos humanos, e o diretor executivo da empresa, Alcione

Belache, trazem para todos os principais valores da empresa, são eles: “Tratar os outros como gostaria de ser tratado” e “Respeito e Responsabilidade Social estão em nosso DNA”.

Sua matriz e filiais possuem setores que dão suporte à empresa e sua rede com mais de 5.800 credenciados parceiros presentes em todos os estados. Os credenciados, a partir do suporte da Renovigi, auxiliam o cliente, consumidor, a ter essa tecnologia em sua casa, empresa ou propriedade rural.

Desde 2015 começaram um processo de doação de sistemas fotovoltaicos para o Brasil todo, com o objetivo de ter um futuro mais sustentável. Em encontro de parceiros que a Renovigi realiza em diversos estados, anualmente, sorteia aos credenciados kits para instalarem, também de forma gratuita em entidades carentes de forma que traga mais autonomia nas atividades do local em prol de conforto e inovação a partir do valor economizado na fatura de energia elétrica. A Tabela 1 demonstra o sexo dos colaboradores da empresa.

Tabela 1 – Sexo.

Sexo	Frequência	Percentual
Feminino	37	64%
Masculino	21	36%
Total	58	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A unidade matriz da empresa, no mês de outubro de 2019, conta com um quadro total de 80 colaboradores. Em retorno à pesquisa de satisfação foi alcançado 73% do total dos colaboradores. Entre as pessoas que responderam o questionário, 64% foram do sexo feminino.

Tabela 2. Faixa etária.

Faixa Etária	Frequência	Percentual
Até 18 anos	5	9%
De 18 à 22 anos	7	12%
De 23 à 27 anos	24	41%
De 28 à 32 anos	14	24%
De 33 à 37 anos	4	7%
Acima de 38 anos	4	7%
Total	58	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A Renovigi tem um quadro de colaboradores jovens, pode-se observar que 41% possuem de 23 à 27 anos, com isso algumas pessoas podem estar tendo sua primeira percepção sobre uma empresa, sobre o mercado de trabalho, mesmo assim todos possuem expectativas de como a empresa deveria se portar e como influencia na vida de seus colaboradores.

4.1 AMBIENTE FÍSICO

O primeiro item a ser solicitado no questionário foi sobre o ambiente físico da empresa. Foi levado em consideração sobre os itens contidos nesses ambientes, que são utilizados de forma compartilhada como os itens da cozinha, banheiros e como o colaborador se percebe diante destes. Desta forma temos abaixo o quadro contendo todas as questões abordadas:

Tabela 3. Ambiente físico.

Descrição	Concordo totalmente		Concordo parcialmente		Não concordo nem discordo		Discordo parcialmente		Discordo totalmente	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
As condições do ambiente de trabalho oferecidas pela empresa satisfazem minhas necessidades	51	88%	6	10%	1	2%	0	0%	0	0%
O barulho do ambiente são adequados para a realização das minhas atividades e bem estar	20	34%	26	45%	4	7%	8	14%	0	0%
A climatização do ambiente são adequados para a realização das minhas atividades e bem estar	41	71%	11	19%	2	3%	3	5%	1	2%
O ambiente físico de trabalho (móvel, material de escritório, eletrônicos) oferece condições adequadas para o desempenho de minhas atividades	49	84%	7	12%	0	0%	2	3%	0	0%
Cuido dos espaços compartilhados na organização	52	90%	4	7%	2	3%	0	0%	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

É notado que 88% dos colaboradores concordam totalmente que a empresa fornece condições no ambiente de trabalho à satisfazer suas necessidades. Esse índice pode ser representado por conta da cultura da empresa, foi observado que disponibiliza aos seus colaboradores não só o mínimo para realizar suas tarefas, como também fornece materiais de escritório onde todos de forma consciente possuem mais que uma caneta colorida, por exemplo. Pode ser algo um pouco fútil vendo que ainda neste exemplo, é só uma caneta, mas essa pequena liberdade traz ao colaborador satisfação e poder de escolha quanto ao seu material do dia-a-dia.

Quanto ao barulho no ambiente, 34% concordam que são adequados para seu bem-estar e a realização dos trabalhos e atividades necessárias. Essa pergunta vai diretamente ao encontro, mais uma vez da cultura da empresa, o espaço da matriz é todo aberto, os setores são todos próximos e não há divisórias para separá-los de forma que quando um quer conversar com outro colega que está parcialmente longe, uma fala mais alta é suficiente para conversarem.

A partir dessas questões tem-se as atitudes provindas dos colaboradores, onde 90% concordam que auxiliam na organização dos espaços compartilhados. O ambiente físico, como exemplo a cozinha, é equipado com lixeiras para separar os lixos, mesas para refeições e lanches, micro-ondas, cafeteira, talheres, chaleiras elétricas e térmicas. A Renovigi dispõem aos colaboradores alguns mantimentos como erva para chimarrão, café (em pó e em cápsulas), chás, achocolatado em pó e leite em pó que são sempre repostos assim que terminam, onde todos os colaboradores podem utilizar.

Observa-se que no quesito ambiente físico a empresa está atendendo de forma positiva quase a totalidade de seus colaboradores. Da mesma forma se nota que os colaboradores possuem um zelo com o espaço que utilizam, demonstrando desta forma o contentamento com o que é oferecido.

4.2 DESENVOLVIMENTO

O próximo item abordado foi quanto ao desenvolvimentos dos colaboradores da empresa Renovigi Energia Solar, levando em consideração as atividades que desempenham e o sentimento de autonomia perante as tarefas e como a empresa se posiciona nesse quesito, conforme segue a Tabela 4 abaixo:

Tabela 4. Desenvolvimento.

Descrição	Concordo totalmente		Concordo parcialmente		Não concordo nem discordo		Discordo parcialmente		Discordo totalmente	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tenho autonomia na execução das minhas atividades	44	76%	10	17%	2	3%	1	2%	1	2%
Recebo avaliação do meu desempenho regularmente do meu gestor	30	52%	17	29%	3	5%	4	7%	4	7%
Me considero comprometido com minhas atividades	55	95%	2	3%	0	0%	1	2%	0	0%
Minha atividade me proporciona realização profissional	42	72%	12	21%	3	5%	0	0%	1	2%
Tenho liberdade para falar com meu gestor e dar sugestões	48	83%	6	10%	3	5%	0	0%	1	2%
Participo das decisões que dizem respeito às minhas atividade	36	62%	18	31%	2	3%	1	2%	1	2%
A orientação do gestor resulta no aprimoramento de minhas atividades	45	78%	7	12%	4	7%	2	3%	0	0%
Busco sempre aprimorar meus conhecimentos em relação às atividades que desempenho	52	90%	4	7%	1	2%	0	0%	1	2%
Gosto das atividades que faço	44	76%	11	19%	3	5%	0	0%	0	0%

Uso a criatividade no desempenho das minhas atividades	42	72%	13	22%	2	3%	1	2%	0	0%
--	----	-----	----	-----	---	----	---	----	---	----

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

O índice com maior percentual foi de 95% onde os colaboradores se consideram comprometidos com suas atividades. Esse índice pode estar intrinsicamente ligado ao fato de a empresa possuir metas claras de faturamento, e a cada conquista toda a empresa vibra. A comemoração acontece por meio de buzinas, chuva de confetes, muitos aplausos, assobios e abraços, por todo o esforço ter valido à pena e o objetivo ter sido alcançado e muitas vezes ultrapassado, além disso a empresa faz almoços para terminar a comemoração em grande estilo.

O segundo item com maior percentual foi de 90%, onde os colaboradores concordam que buscam sempre aprimorar seus conhecimentos em relação as atividades que realizam. Esse índice também pode estar ligado aos auxílios de bolsa estudo que empresa disponibiliza. Desde o momento que o colaborador é efetivado, este possui direito de solicitar um auxílio à palestras de duração curta; a partir do momento que completa um ano na organização pode-se solicitar auxílio à graduações e treinamentos de tempo mais longos, a partir do momento que completa dois anos pode solicitar auxílio à pós-graduação e cursos mais longos, a empresa contribui com até 50% do valor, desde que esse estudo vá complementar as atividades realizadas pelo colaborador que está solicitando.

Em relação à avaliação de desempenho, 52% dos colaboradores recebem uma avaliação periódica de seu gestor. Esse índice é algo que pode ser melhor trabalhado pelos gestores, que podem começar a realizar uma rotina de avaliação de desempenho com seus liderados, pois isto é uma oportunidade de melhorar ainda mais a qualidade do trabalho do colaborador, onde pode crescer e melhorar seus pontos fracos, trazendo benefícios para todos à sua volta, além de trazer benefícios permanentes na vida do colaborador. Uma avaliação de desempenho não é somente para avaliar pontos positivos, que são extremamente importantes, pois todos possuem, mas principalmente quais são os pontos que podem ser melhorados para que esse profissional se torne completo, melhor, um exemplo na organização e espelho para outros que virão.

4.3 RELACIONAMENTO

O quarto quadrante abordado foi em quanto aos relacionamentos. Como os colaboradores da empresa Renovigi Energia Solar se relacionam, e como percebem o relacionamento em seu setor e na empresa de forma geral.

Tabela 5. Relacionamento.

Descrição	Concordo totalmente		Concordo parcialmente		Não concordo nem discordo		Discordo parcialmente		Discordo totalmente	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dependo de outras pessoas para a execução das minhas atividades	18	31%	25	43%	3	5%	6	10%	6	10%
Costumo ser reconhecido pelos meus colegas	34	59%	15	26%	3	5%	6	10%	0	0%
Tenho conhecimento das atividades que executo	51	88%	6	10%	0	0%	1	2%	0	0%
Há cooperação entre as pessoas em meu setor	49	84%	7	12%	0	0%	2	3%	0	0%
Gosto das pessoas com quem eu exerço minhas atividades	50	86%	8	14%	0	0%	0	0%	0	0%
Participo de integração na empresa	42	72%	14	24%	1	2%	1	2%	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

É possível notar que 10% dos colaboradores possuem total autonomia de suas atividades, isso mostra como a empresa tem seus setores interligados. Alguns gestores responderam o questionário, podendo então subentender-se que o CEO (sigla inglesa de *Chief Executive Officer*, que significa Diretor Executivo) da empresa dá liberdade aos gestores de realizar a tarefa da melhor forma, sendo autônomos nas decisões.

Quanto ao reconhecimento, 59% os colaboradores recebem elogios de seus colegas sobre as atividades elaboradas no dia-a-dia e também sobre atitudes desempenhadas. Um diferencial dos colaboradores da Renovigi é que em sua maioria, participam ou participaram de atividades voltadas ao empreendedorismo, causas sociais, projetos voluntários, experiências de intercâmbio, o que agrega muito na rotina da empresa e também traz inovação nas atividades.

Dentre os colaboradores, 88% concordam que possuem conhecimento sobre as atividades que executam, esse índice é importante pois o questionário foi disponibilizado para todos na matriz, onde periodicamente temos novos colaboradores e também menores aprendizes, que de forma ampla estão conseguindo desempenhar suas funções dentro da organização.

Outro índice é que 86% das pessoas que responderam o questionário concordam totalmente e 14% concordam parcialmente que gostam das pessoas com quem exercem suas atividades, isso faz com que mesmo tarefas mais difíceis do dia-a-dia não se tornem pesada, pois o relacionamento está em um nível muito agradável, isso mostra que a Renovigi conta com um grupo de colaboradores empáticos e responsáveis com o relacionamento interpessoal.

4.4 BENEFÍCIOS

O quadrante relacionado aos benefícios compreende as propostas da empresa perante os colaboradores, seu nível de preocupação, cuidado e inovação com todos que estão trabalhando e ajudando a empresa a se tornar cada vez melhor.

Tabela 6. Benefícios.

Descrição	Concordo totalmente		Concordo parcialmente		Não concordo nem discordo		Discordo parcialmente		Discordo totalmente	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Participo regularmente de atividades relacionadas à ginástica laboral	15	26%	22	38%	9	16%	8	14%	4	7%
A empresa desenvolve ações que contribuem para a qualidade de vida dos colaboradores	54	93%	4	7%	0	0%	0	0%	0	0%
Recebo um bom salário considerando o que faço	30	52%	21	36%	3	5%	3	5%	1	2%
Existe confraternizações da empresa com meus familiares	57	98%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%
A empresa busca trazer inovações e melhorias aos colaboradores	55	95%	3	5%	0	0%	0	0%	0	0%
Estou satisfeito com o benefício de plano médico	46	79%	9	16%	3	5%	0	0%	0	0%
Quando atinjo os resultados necessários, recebo gratificações da empresa	27	47%	16	28%	10	17%	3	5%	2	3%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação aos benefícios oferecidos a Renovigi ganhou um destaque perante a percepção de seus colaboradores. Em sua maioria, concordam totalmente que a empresa desenvolve ações que contribuem para a qualidade de vida, uma dessas ações é a ginástica laboral, onde apenas 26% participam regularmente. A ginástica ocorre semanalmente, nas segundas, quartas e sextas-feiras, pontualmente as 14:00h, são realizados 15 minutos de exercícios de alongamento, postura ou massagem relaxante para diminuir os pontos de tensão ocasionados pela rotina de vida de cada colaborador.

Entre os colaboradores, 95% concordam totalmente que a empresa busca trazer inovações e melhorias aos colaboradores. Esse item é o resultado de pequenas ações realizadas pela empresa, como a ação do “Setembro Amarelo” onde todos os colaboradores receberam uma mensagem positiva, um bombom, e girassóis foram espalhados pela empresa. No “Outubro Rosa” todas as mulheres participaram de uma ação voltada a meditação e a importância de se

conhecer e ter uma vida mais sadia. Neste mês, “Novembro Azul”, todos os homens receberam uma mensagem sobre a importância de se cuidarem e também alguns minutos de massagem relaxante de profissionais.

Em relação ao benefício do plano médico 79% estão totalmente satisfeitos. O plano médico, foi disponibilizado aos colaboradores sem custo de mensalidade, cada um e seus dependentes possuem três consultas grátis por ano e a porcentagem de desconto varia de acordo com o procedimento realizado.

4.5 VALORIZAÇÃO

O último quadrante abordado foi quanto à valorização do colaborador, como ele se sente em relação às suas atividades desempenhadas, como a empresa, e seu gestor reagem à isso, e também como o próprio colaborador se posiciona.

Tabela 7. Valorização.

Descrição	Concordo totalmente		Concordo parcialmente		Não concordo nem discordo		Discordo parcialmente		Discordo totalmente	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Me considero valorizado no meu trabalho	42	72%	9	16%	2	3%	4	7%	1	2%
Sempre recebo elogios do meu gestor quando faço um bom trabalho	35	60%	10	17%	11	19%	2	3%	0	0%
Sempre recebo treinamento no meu local de trabalho	22	38%	26	45%	3	5%	6	10%	1	2%
Considero importante um plano de cargos e salários na empresa	45	78%	8	14%	2	3%	1	2%	2	3%
A empresa oferece oportunidades de desempenho de outras funções	45	78%	5	9%	4	7%	3	5%	1	2%
Existe possibilidade de crescimento na empresa	50	86%	3	5%	3	5%	1	2%	1	2%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Dos colaboradores, 78% concordam totalmente que a empresa fornece oportunidades de desempenho de outras funções, porém, atualmente a empresa não possui um plano de cargos e salários definido, desta forma 78% concordam que é importante essa ferramenta na empresa. Vai contribuir para que a partir dessa estruturação os colaboradores se sintam desafiados, motivados a melhorarem seu desempenho e almejem cargos maiores, com mais responsabilidades e conseqüentemente com um salário maior.

Quanto à valorização no trabalho, 72% dos colaboradores se consideram valorizados pelas atividades que realizam, e 86% concordam totalmente que a empresa fornece um ambiente com possibilidades de crescimento e isso faz com que o colaborador se sinta confortável, pois a empresa está atualmente em uma fase de contratação, onde, semanalmente entram novas pessoas para integrar à equipe, e a cultura da empresa faz com que colaboradores antigos se sintam satisfeitos em relação à isso, ao invés de uma reação negativa, voltada a possibilidade de demissões, por exemplo.

Em relação à treinamentos 38% concordam que recebem instruções e orientações no ambiente de trabalho. Além disso a empresa fornece auxílio de bolsa estudo, conforme já foi mencionado. Palestras ou treinamentos sobre desenvolvimento, performance, por exemplo, que não são assuntos ligados diretamente ao conhecimento e aprimoramento das atividades do colaborador, mas que estão intrinsecamente ligadas ao seu desenvolvimento são autorizadas pela empresa, isso mostra a importância do colaborador como ser humano, perante a visão da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste artigo foi analisar o grau de satisfação dos colaboradores da empresa Renovigi Energia Solar e foi alcançado, de forma geral os colaboradores estão satisfeitos com a empresa, seu ambiente e os relacionamentos com os colegas de trabalho.

A partir das questões aplicadas com os colaboradores foi possível identificar a percepção destes em relação à empresa onde atuam. É importante salientar que no questionário não foi abordado qual é o tempo de empresa de cada indivíduo, tendo em vista que cada um possui uma visão diferente e que remete à cada experiência no mercado de trabalho.

Foi constatado que os colaboradores sentem a importância da empresa possuir um plano de cargos e salários, e que a partir disso podem se desenvolver, realizar cursos e aprimoramentos, para buscar essa oportunidade de crescimento e até mesmo desempenho de uma nova função que a empresa já disponibiliza porém com dados claros aos colaboradores.

Esse estudo contribui para que a empresa consiga verificar quais pontos estão com o grau de satisfação mais baixos, como a participação regular dos colaboradores à atividade de ginástica laboral, e a partir disso traçar metas para melhorar esses aspectos, ter mais engajamento e participação durante as atividades. Da mesma forma quanto aos itens que o colaborador se sente satisfeito referente à empresa, como as confraternizações, consegue manter o que já está realizando e utilizar a mesma estratégia para ações futuras e similares.

O contato com esse artigo permite ao leitor identificar quais pontos estão trazendo satisfação aos colaboradores de uma forma abrangente, cada indivíduo possui aspectos únicos que devem ser trabalhados em uma avaliação de desempenho, tanto com feedbacks positivos quanto em itens a serem melhorados, pois colaboradores satisfeitos possuem uma melhor capacidade produtiva.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Iniciação à Teoria das Organizações*. Barueri, SP: Manole, 2010.

COSTA, Marco Antonio F.; COSTA, Maria Fátima B. *Projeto de Pesquisa: entenda e faça*. 6ª ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2017.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar. 2016. *Percepção da motivação e satisfação no trabalho pelos trabalhadores de uma instituição psiquiátrica no Brasil. The perception of motivation and work satisfaction by employees of a psychiatric institution in Brazil*. Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe) – ISSN 2177-4153 – Vol. 14 n.2 – Abril/Junho 2016. Recebido em 24/11/2014 – Revisado em 20/05/2015 - Aprovado em 07/06/2016 – Publicado em 30/06/2016.

FIGUEIREDO, Analice M. B.; SCHNEIDER, Debora R.; ZENI, Elton; ZENI, Vera L. F. *Pesquisa Científica e Trabalhos Acadêmicos*. Chapecó-SC: UCEFF Faculdades, 2014.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. *Gestão da qualidade de vida no trabalho*. Curitiba: Intersaberes, 2017.

LIMA, Valquíria. *Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho*. 4ª ed. São Paulo, SP: Editora Phorte, 2018.

LUIZ, Diogo S; BERTONI, Flavia A.; MACHADO, Giovanni B. *Análise Do Grau De Motivação Comparando Os Fatores Expostos Por Herzberg: Estudo De Caso Em Uma Empresa De Formação De Condutores*. Recape: revista de carreiras e pessoas. vol. 9; Nº 1; ano 2019.

MARCONI, M.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Pioneira, 1997.

MARTINO, Luís Mauro S. *Métodos de Pesquisa em Comunicação: Projetos, ideias, práticas*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2018.

MARTINS, Aline B.; LUZ, Ana C. O.; GONÇALVES, Arienilce S.; JUNIOR, Alcides C.N. *Fatores Motivacionais no Ambiente de Trabalho: um Estudo de caso de Uma Loja de Confecções e Calçados*. XXXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção. João Pessoa-PB. De 03 à 06 de Outubro de 2016.

MASCARENHAS, Sidnei A. *Metodologia Científica*. São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2012.

MUSSAK, Eugenio, MARINS, Luiz. *Motivação: do querer ao fazer*. Campinas, SP: Papirus 7 Mares, 2013.

OLIVEIRA, Andressa Mara de. *Análise dos Fatores Higiênicos e motivacionais dos funcionários da empresa Rocha e Gráfica e Editora Ltda*. Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALE - Biguaçu, 2007. - Adaptado.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lidia Chagas. *Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional*. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, n° 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. *Fundamentos do comportamento organizacional*. 1ª ed. São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2014.

RODRIGUES, William Costa. *Metodologia Científica*. São Paulo. 2007.

SCHAUFELI, Wilmar; DIJKSTRA, Pieterneel; VAZQUEZ, Ana Claudia. *Engajamento no trabalho*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2013.

SILVA, Bruna Araujo Marques; MARCELINO, Mateus Zanin; SILVA, Monique Pinheiro Nogueira. 2017. 24f. *Gestão estratégica do capital humano para potencialização dos resultados nas organizações*. Artigo científico (bacharelado) - FUNVIC (Fundação Universitária Vida Cristã). Administração de Empresas. Pindamonhangaba, 2017

SIROTENCO, Mariza A.P. *Análise do Nível de Satisfação e Insatisfação dos Funcionários das Lojas Americanas Situada no Centro de Florianópolis*. 2007. 98f. Trabalho de Conclusão de Estágio - Centro de Educação a UNIVALI, Biguaçu, 2007.

SOUZA, Tayná Brito Corado. 2016. 50f. *Clima organizacional e satisfação no trabalho em uma empresa do mercado de seguros*. Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração. Brasília, DF. 2016.

TOFOLI, Elisângela Oliveira; SOUZA, Dércia Antunes; FAJAN, Fernanda Deolinda. *Análise dos Fatores Motivacionais no Trabalho Sob a Ótica dos Servidores Públicos de Uma Prefeitura da Região do Grande ABC-SP*. XII SEGeT (Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia), 28,29,30 de Outubro de 2015.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana M. *Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações*. Curitiba, PR: Intersaberes, 2014.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. *Interação Humana e Gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2008.