

FAT – FACULDADE E ESCOLA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

LUANA BIASOTTO REBESCHINI

**O QUE ME FAZ FICAR AQUI? O SEGREDO DA PERMANÊNCIA NAS
ORGANIZAÇÕES**

Tapejara
2025

SUMARIO

RESUMO.....	3
ABSTRACT	3
1 INTRODUÇÃO	4
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 CAPITAL HUMANO	6
2.2 ROTATIVIDADE	7
2.3.1 Fatores de retenção externos	10
2.3.1 Fatores de retenção internos.....	11
2.3.1 Fatores de decisão pessoal.....	12
3. METODOLOGIA.....	14
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	14
3.2 UNIDADE DE ESTUDO	15
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	16
3.4 COLETA DE DADOS	16
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	18
4.1 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA	19
4.2 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	23
4.4 ANÁLISE COMPARATIVA DAS PERCEPÇÕES ENTRE AS UNIDADES DA COOPERATIVA.....	30
5. CONCLUSÃO.....	34
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO	42

RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar os fatores que influenciam a permanência dos colaboradores em uma cooperativa agrícola do norte do Rio Grande do Sul. Adotou-se uma abordagem quantitativa, com a coleta de dados realizada por meio de um questionário estruturado e analisados estatisticamente. Os resultados indicam que satisfação, orgulho, relacionamento, flexibilidade, estabilidade e segurança estão associados ao desejo e a motivação dos colaboradores em permanecer na organização. Esta pesquisa contribui para o avanço do conhecimento acadêmico e prático no campo de retenção de pessoas em contextos cooperativos.

Palavras-chave: fatores de permanência, organizações, capital humano.

ABSTRACT

This study aimed to identify the factors that influence employee retention in an agricultural cooperative in northern Rio Grande do Sul. A quantitative approach was adopted, with data collected through a structured questionnaire and statistically analyzed. The results indicate that satisfaction, pride, relationships, flexibility, stability, and security are associated with employees' desire and motivation to remain in the organization. This research contributes to the advancement of academic and practical knowledge in the field of employee retention in cooperative contexts.

Keywords: factors of permanence, organizations, human capital.

1 INTRODUÇÃO

No contexto atual em que as organizações se encontram, o capital humano tornou-se uma ferramenta essencial para alcançar os objetivos esperados e garantir o sucesso empresarial (DRUCKER, 1993). Ele é formado por todos os colaboradores da empresa, que trazem consigo um conjunto de habilidades, conhecimentos e experiências que são ingredientes fundamentais para impulsionar o desempenho organizacional. No entanto, atrair e reter esse capital tornou-se um grande desafio para as organizações, visto ser um recurso que pode dar às organizações uma vantagem competitiva sustentável (BARNEY, 1991).

Diante de um mercado altamente competitivo, um dos maiores desafios das organizações está em gerenciar a rotatividade de funcionários (BITE et al., 2020). A rotatividade, ou também *turnover* como apresenta a literatura, refere-se ao movimento de entrada ou saída das pessoas nas organizações, seja por motivos voluntários ou involuntários (VIEIRA, 2024). Portanto, a capacidade das organizações em reter seu capital humano, está associada às suas estratégias que possam engajar seus funcionários a permanecer trabalhando na organização (GELENCSEK et al., 2023), assegurando o desenvolvimento de equipes capacitadas e engajadas, com maior nível de comprometimento, o que resulta em um trabalho mais eficiente e com maior desempenho de mercado (LULEWICZ-SAS; KINOWSKA; FRYCZYŃSKA, 2022).

No âmbito das cooperativas o cenário não é diferente, reter talentos é ainda mais desafiador, devido a necessidade de conciliar os interesses dos associados com uma gestão focada na valorização do capital humano. Está intrínseco a uma cooperativa a liberdade de associação, a colaboração e a forma criativa das pessoas a fim de alcançar seus objetivos. No estudo realizado em uma cooperativa agrícola por Vieira (2024), mostram que a rotatividade está associada a fatores como: benefícios oferecidos pouco atrativos, informalidade e a concorrência de trabalho na região, localização e custo de vida das cidades próximas, flexibilidade e desenvolvimento profissional. Esses fatores apresentam-se às cooperativas como desafios constantes para manter equipes engajadas com a cooperativa.

O estudo de Pacheco e Magera (2020) também enfatiza que há uma elevada taxa de rotatividade de colaboradores nas cooperativas gaúchas de reciclagem, reflexo esse de um descompasso entre as condições oferecidas por essas organizações e as expectativas dos trabalhadores. O estudo aponta, que há uma média de 35% de rotatividade, evidenciando as dificuldades enfrentadas por essas instituições na retenção de seus profissionais.

Em uma pesquisa recente realizada por Meneghetti (2023) em uma grande cooperativa do Rio Grande do Sul, com o objetivo de identificar o custo com a rotatividade de 275 colaboradores no ano de 2022, observou que aos funcionários desligados tinham em sua maioria entre 2 a 5 anos de trabalho na cooperativa estudada. Quanto aos motivos do desligamento observaram as oportunidades de crescimento.

Por outro lado, uma pesquisa liderada pela Universidade da Califórnia, Los Angeles (UCLA), investigou cooperativas de cuidados domiciliares e encontrou que essas organizações apresentam menor rotatividade de funcionários e maior satisfação no trabalho em comparação com agências tradicionais de saúde domiciliar. Os fatores que contribuem para essa estabilidade incluem melhor compensação, senso de comunidade e controle sobre as condições de trabalho (GUSOFF et al., 2025).

Pesquisas conduzidas pelo *Aspen Institute* indicam que cooperativas de trabalhadores são mais resilientes a choques econômicos, experimentam menor rotatividade de funcionários e apresentam níveis mais altos de produtividade. Esses benefícios são atribuídos à estrutura democrática das cooperativas, que promove maior envolvimento dos trabalhadores nas decisões empresariais (Aspen Institute, 2022). Esses resultados têm reflexo nos princípios que norteiam essas entidades, como igualdade, democracia, solidariedade, responsabilidade social e valorização do ser humano (Crepaldi; Bastos, 2018). Ao adotar esses valores, a cooperativa promove um ambiente de trabalho mais estável e acolhedor, favorecendo a permanência de colaboradores.

A literatura apresenta conclusões diferentes em relação aos fatores que podem justificar a entrada e a saída das pessoas nas organizações. A literatura que pesquisa a rotatividade ou a retenção de funcionários, tem focado nos fatores associados à saída de funcionários, e poucos estudos se concentram nos fatores que reforçam a permanência dos funcionários (RAI.; GHOSH; DUTTA, 2019). O presente estudo contribui com as lacunas de pesquisas anteriores ao incluir a pesquisa sobre a intenção de permanência dos funcionários de uma cooperativa do norte gaúcho, que desperta o olhar para funcionários que permanecem trabalhando na cooperativa por maiores períodos de tempo.

Sabe-se pelas pesquisas já realizadas, que os fatores que afetam diretamente a decisão de permanência ou desligamento do funcionário estão associados a fatores internos ao ambiente organizacional, bem como fatores externos relacionados às pressões do mercado e da sociedade. Ao analisar esses fatores, ainda percebe-se que motivações de decisão pessoal ligadas a intenção de sair do trabalho podem ser influenciadas pela família, amigos, ou ainda objetivos pessoais (GELENCSEK et al., 2023).

Considerando essa realidade, o presente estudo tem como problemática: analisar quais são os fatores que influenciam a permanência dos colaboradores na cooperativa agrícola localizada no norte do Rio Grande do Sul. Nesse contexto, compreender os motivos que levam os profissionais a permanecerem em suas funções torna-se essencial para o fortalecimento do vínculo entre colaborador e organização.

Com base nesta problemática, tem-se como objetivo específico levantar inicialmente dados relativos à caracterização da cooperativa e dos funcionários. Em seguida identificar os principais fatores, que na perspectiva dos colaboradores contribuem para sua permanência na organização. E posteriormente, analisar como esses fatores se manifestam no cotidiano de trabalho e por fim relacioná-los ao ambiente organizacional da entidade. Dessa forma, busca-se compreender de maneira mais aprofundada os fatores que favorecem à cooperativa estudada na retenção do seu capital humano.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No cenário organizacional atual, caracterizado por intensa competitividade e rápidas transformações, o capital humano surge como um recurso estratégico essencial para as organizações alcançarem seus objetivos. Contudo, a retenção de talentos configura-se como um desafio constante, onde é influenciado por fatores internos, externos e individuais. Entre esses fatores, destacam-se aspectos relacionados à carreira e remuneração, estilo de liderança e valorização, condições e ambiente adequado de trabalho, além de tecnologia e fatores econômicos (SOARES et al., 2018). Nesse contexto, compreender as causas e as consequências da rotatividade, bem como adotar práticas eficazes de gestão de pessoas, torna-se fundamental para fortalecer vínculos e impulsionar o desempenho organizacional.

2.1 CAPITAL HUMANO

O capital humano pode ser definido como o conjunto de competências, comportamentos, conhecimentos e habilidades dos profissionais (CHEROBINIA; ZONATTO; HOLLVEG, 2025). No entanto, o talento, por si só, não é suficiente para garantir o desempenho dos colaboradores, é fundamental que exista um ambiente de trabalho que favoreça a liberdade e a autonomia, permitindo que o indivíduo possa expandir e aplicar suas aptidões.

É importante destacar que sem a presença ativa das pessoas, as organizações se reduzem a meras estruturas físicas (VERGARA, 2011). Diferentemente de equipamentos, maquinários e treinamentos, que podem ser copiados de outras organizações, o talento humano tem características específicas e únicas, dessa forma sendo ressaltado como uma vantagem competitiva (BARNEY, 1991). Nesse sentido, a adoção de uma gestão eficaz que reconheça o capital humano como um elemento estratégico é essencial. Entre as práticas mais relevantes, destacam-se o investimento na qualidade de vida no trabalho e no desenvolvimento contínuo dos colaboradores, ações essas que contribuem significativamente para o aumento do engajamento e da produtividade das equipes (MARRAS, 2002).

Diante disso, o capital humano passa a ser reconhecido como um dos principais recursos para a conquista dos objetivos organizacionais. Empresas que investem no desenvolvimento de seus colaboradores, tendem a obter melhor resultado no desempenho das atividades diárias, consequentemente geram vantagem competitiva perante o mercado (REIS; SILVA, 2022).

De acordo com Chiavenato (2014, p 27),

As pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí, a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários. As organizações bem-sucedidas estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros, principalmente o investimento dos funcionários (CHIAVENATO, 2014, p. 27).

Diante disso, conclui-se que o sucesso organizacional está diretamente ligado à valorização do capital humano. A criação de um ambiente de trabalho positivo, com foco na motivação, no bem-estar e no comprometimento dos colaboradores, é essencial para o alcance dos resultados esperados pela organização. Investir na valorização dos colaboradores experientes e com longo tempo de atuação na organização configura-se como uma estratégia eficaz para o fortalecimento da cultura organizacional (FERREIRA, 2018).

2.2 ROTATIVIDADE

O termo rotatividade refere-se à relação entre os colaboradores que ingressam e os que deixam a organização em um determinado período de tempo. Os desligamentos podem ser classificados em duas categorias: demissão voluntária, caracterizada pela iniciativa do próprio trabalhador em encerrar o vínculo empregatício, e a demissão involuntária, quando o término da relação de trabalho é promovido pela organização (BORGES-ANDRADE; SEIDL; NEIVA, 2018).

Esses índices de admissão e desligamento são frequentemente encontrados nas organizações de todos os portes, em maior ou menor escala. A expressão “rotatividade de colaboradores” é reconhecida de forma comum nas empresas brasileiras pelo termo em inglês *turnover*, que representa justamente essa movimentação de entrada e saída de profissionais (BERND; BEUREN, 2021).

Seguindo este contexto, Robert Half (2022) identificou que 49% dos profissionais qualificados pretendiam buscar novas oportunidades de emprego ao longo do ano de 2022. Dentre esses, 61% demonstraram interesse em mudar de empresa, embora desejem permanecer no mesmo segmento. Esse cenário evidencia um problema global enfrentado pelas organizações que é a dificuldade em reter talentos diante das expectativas dos colaboradores por melhores condições profissionais.

De acordo com Carvalho, Silva e Nascimento (2019), a rotatividade de colaboradores pode indicar falhas na gestão da empresa. Segundo os autores, os principais fatores que contribuem para este fenômeno estão ligados às políticas salariais e de benefícios, a limitações de oportunidades de crescimento profissional, condições físicas de trabalho insatisfatórias e escassez de estímulos, ou ainda outras questões relacionadas ao contexto organizacional (FIDELIS, 2020), como a falta de reconhecimento e de oportunidades de desenvolvimento profissional (ARAGÃO; MARANHÃO, 2020). Portanto, um ambiente de trabalho que estimula a positividade e a inclusão pode diminuir a probabilidade de os colaboradores quererem sair, enquanto um ambiente negativo pode aumentar a rotatividade (CHIAVENATO, 2014).

A perda de colaboradores tem impacto direto na eficiência dos processos internos, resultando na queda da produtividade e consequentemente interferindo no alcance dos objetivos organizacionais. Além disso, acarreta custos significativos com recrutamento, seleção, treinamentos e desligamentos. Desse modo, a substituição de trabalhadores compromete negativamente o crescimento e desenvolvimento organizacional (ARAÚJO; 2024)

Dessa forma, torna-se fundamental que as organizações adotem estratégias que promovam um ambiente de trabalho saudável, com o objetivo de incentivar a permanência dos profissionais em suas funções. Essa iniciativa além de auxiliar na redução da rotatividade, também contribui e impulsiona o crescimento e desenvolvimento da organização (SILVA; SILVA, 2025), e no fortalecimento de uma cultura organizacional que promova não apenas o trabalho, mas também a identificação dos colaboradores com a missão da cooperativa (ERTHAL, 2015).

2.3 PERMANÊNCIA

No ambiente empresarial atual, a capacidade de atrair e reter talentos tornou-se um fator decisivo para o sucesso organizacional. De acordo com Silva e Marques (2019), a permanência dos colaboradores representa um desafio crescente para as empresas, que enfrentam uma concorrência intensa no mercado. A retenção de talentos configura-se como uma estratégia relativamente recente no âmbito da gestão de pessoas, cujo principal desafio é manter profissionais qualificados e com elevado potencial dentro das organizações (SILVA et al. 2023). Para atingir esse objetivo, é necessário desenvolver mecanismos que identifiquem problemas e necessidades dos colaboradores, possibilitando a implementação de ações direcionadas.

Nessa perspectiva, Dutra (2019, p. 47) afirma que [...] a retenção de talentos exige um equilíbrio entre as necessidades organizacionais e as aspirações individuais dos colaboradores [...]. De forma complementar, Robins e Judge (2019) reforça que tais estratégias devem abranger um conjunto de práticas e ações que favoreçam a construção de um vínculo duradouro entre colaborador e organização, assegurando não apenas sua permanência, mas também sua motivação para desempenhar as atividades.

Apesar da relevância dessas práticas, a fidelização de colaboradores permanece como um desafio significativo, especialmente em um mercado de trabalho altamente competitivo. A decisão de permanecer ou deixar a empresa é influenciada por fatores internos e externos, alguns dos quais fogem ao controle da gestão, gerando dificuldade na implementação de estratégias de retenção de talento (MILKOVICH; BOUDREAU 2008).

Nesse sentido, Lucena (2001) salienta que a rotatividade é marcada por dois elementos principais: o primeiro, relacionado à própria organização, refere-se à capacidade de reter colaboradores por meio da oferta de oportunidades de crescimento, recompensas e reconhecimento; o segundo, vinculado ao relacionamento com o mercado externo, envolve a perda de profissionais para a concorrência. Diante desses aspectos, a retenção de talentos, também está associada a fatores ligados à decisão pessoal do trabalhador, diretamente relacionados à sua evolução individual e ao nível de bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho (SILVA, et al., 2023), bem como dos fatores de retenção relacionados à organização e ao mercado de trabalho. Dessa forma, a compreensão e o gerenciamento equilibrado desses fatores se torna determinante para a permanência das pessoas na organização.

2.3.1 Fatores de retenção externos

O ambiente de trabalho vem passando por transformações significativas, onde os profissionais estão cada vez mais buscando por melhorias tanto na vida profissional quanto na pessoa. Com essas mudanças, torna-se um desafio para as organizações reter colaboradores por longos períodos, pois são inúmeros fatores externos que influenciam nessa decisão. Entre eles, destacam-se a crescente competitividade do mercado, o avanço acelerado das tecnologias, o prestígio organizacional na sociedade, a diversidade de oportunidades de carreira, ou ainda a influência dos relacionamentos familiares e amigos.

Com o mercado de trabalho cada vez mais amplo e dinâmico, tem-se ofertas constantes de oportunidade de emprego. Nesse cenário, os colaboradores que possuem maior experiência e melhor qualificação tem maior probabilidade de migrar de uma organização para outra em busca de melhores condições, seja em termos salariais, benefícios, possibilidades de crescimento ou reconhecimento profissional (SOARES, et al., 2018). Silva, et al, 2025, enfatiza que esses profissionais qualificados são constantemente abordados por outras empresas que oferecem tais condições, assim gerando uma rotação significativa.

O autor Marras (2000) afirma que os fatores econômicos, como mudanças no mercado de trabalho, oscilações no nível de emprego e variações salariais, podem intensificar o *turnover*, pois a instabilidade econômica afeta diretamente a oferta de vagas de emprego, onde em períodos de recessão, as organizações tendem a enfrentar dificuldades financeiras, o que pode levar à adoção de medidas de redução de custos, como demissões em massa. Por outro lado, em um cenário aquecido, há o aumento de disponibilidade de oportunidade no mercado, trazendo consigo motivação para as pessoas buscarem melhores condições e novas oportunidade.

Outro fator externo relevante é a adoção de tecnologias de ponta pelas empresas, que tendem a atrair profissionais inovadores e qualificados, o que contribui para reduzir a rotatividade e aumentar a permanência dos colaboradores (MOREIRA; NANTES, 2024). A modernização dos processos e a oferta de recursos tecnológicos atualizados, gera condições de trabalho melhores e mais eficientes, o que favorece a satisfação e engajamento dos funcionários.

Outro desafio enfrentado pelas empresas é a chegada das novas gerações ao mercado de trabalho, que apresentam formas diferentes de se comunicar, valores e expectativas distintas em relação à carreira e ao ambiente. Essa geração valoriza o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, busca por novas oportunidades e tem maior disposição para buscar novos caminhos (SOUZA et.al, 2023). Essa mudança exige que as organizações reorganizem suas

estratégias e implementem práticas capazes de atender às expectativas dos diferentes perfis e gerações.

Diante do exposto, observa-se que os fatores externos exercem forte influência sobre a permanência dos colaboradores, representando tanto desafios quanto oportunidades para as organizações. Estes elementos tem o poder de moldar o cenário de trabalho, exigindo das empresas capacidade de adaptação para que consigam manter uma equipe de trabalho forte e engajada.

2.3.1 Fatores de retenção internos

Embora os fatores externos influenciem diretamente as escolhas e expectativas dos profissionais, é dentro da própria organização que há elementos determinantes para a permanência ou saída dos colaboradores. Pois esta decisão está relacionada diretamente à percepção positiva ou negativa que os colaboradores possuem em relação ao ambiente organizacional (BERND; BEUREN, 2021). Essa percepção é moldada por diversos fatores, como as políticas adotadas pela empresa, os benefícios ofertados, as ações de treinamento, a estrutura física e organizacional e pela atuação dos líderes.

Entre esses elementos, a cultura organizacional merece destaque, pois engloba tanto aspectos visíveis, como estrutura física, produtos e normas, quanto elementos intangíveis, como crenças, regras de comportamento e valores compartilhados (ALBINO; VIDAL; SOARES, 2022). Uma cultura bem estruturada fortalece a imagem institucional e orienta o comportamento dos colaboradores, enquanto uma cultura mal gerida pode gerar percepções negativas e comprometer o ambiente organizacional (LINS et al., 2021).

A sobrecarga de tarefas e a falta de condições adequadas para o trabalho, são fatores que também impactam o bem-estar e a motivação dos colaboradores (MOREIRA; NANTES, 2024). Quando as demandas excedem a capacidade de execução ou faltam recursos adequados para a execução das atividades, gera sobrecarga, consequentemente reduzindo a produtividade e a satisfação. A flexibilidade e a autonomia no trabalho também podem resultar em um maior comprometimento e desempenho dos funcionários, gerando maior vínculo organizacional.

Outro fator relevante para a percepção positiva do colaborador é a adoção de critérios justos e igualitários na distribuição de recompensas e resultados. Um estudo realizado por Mohr; Oro; Begnini; Teston (2023) indica que essa prática aumenta a confiança dos colaboradores na instituição e fortalece o vínculo com a organização. Além da remuneração, a implementação de planos de carreira e programas de incentivo demonstra o reconhecimento e

a valorização que a organização confere ao seu quadro funcional (CUNHA; MARTINS, 2015). O desenvolvimento de carreira, nesse sentido, busca equilibrar os interesses organizacionais e individuais, gerando benefícios mútuos (GELECSÉR, et al., 2023).

Outro aspecto relevante refere-se à disponibilidade de treinamentos aos profissionais. Tal postura potencializa o desempenho individual e incentiva o engajamento e desenvolvimento das atividades diárias (SANTOS, 2020). A oferta contínua de capacitações e programas de desenvolvimento demonstra o comprometimento da organização com o aprimoramento de seus colaboradores.

Da mesma forma, a liderança exerce influência direta sobre a decisão de permanência dos colaboradores, assumindo papel central no fortalecimento do comprometimento organizacional, sendo que é por meio da figura do líder que se orientam, alinham e conciliam os interesses dos trabalhadores com os objetivos da organização (MOREIRA; NANTES, 2024). Nesse contexto, a comunicação clara entre líderes e liderados é essencial e configura-se como um elemento estratégico, capaz de promover um ambiente de confiança e favorecer o engajamento entre a equipe (SILVA et al., 2021).

Contudo, a permanência do colaborador na organização depende de um conjunto de práticas que moldam suas percepções sobre o ambiente interno de trabalho. Além dos fatores internos e externos, destacam-se os elementos relacionados à satisfação individual, o que reforça a importância de uma gestão integrada às necessidades dos funcionários e das organizações.

2.3.1 Fatores de decisão pessoal

Além dos fatores organizacionais que moldam o ambiente, a permanência dos colaboradores também está relacionada às particularidades de cada um. Essa decisão depende, em grande parte, da percepção pessoal sobre o quanto suas necessidades, desejos e expectativas estão sendo atendidos, bem como do nível de satisfação e bem-estar que experimenta em sua vida como um todo (DIAS, 2006). Os autores Pereira e Silva (2021), afirma que quando há elevados níveis de satisfação dos funcionários tendem a reduzir a probabilidade de desligamentos voluntários e a fortalecer o vínculo entre colaborador e organização.

O autor Mohr et.,al (2023, p. 34) enfatiza que “[...] colaboradores satisfeitos tendem a ser mais produtivos, motivados e comprometidos com suas tarefas e responsabilidades. Quando eles percebem que seu esforço e dedicação são reconhecidos e recompensados de forma justa, têm maior incentivo para alcançar metas e objetivos [...]”. Desta maneira as organizações,

precisam considerar o grau de satisfação de seus colaboradores, pois a motivação tem influência significativa no desempenho e na permanência destes profissionais (SILVA; FURTADO, 2015).

Outro ponto relevante refere-se à identificação do indivíduo com as atividades que desempenha, aspecto que envolve fatores como a variedade do trabalho e a afinidade com as tarefas (GELECSÉR, et al., 2023). O autor Tomazzoni e Costa (2020) enfatizam que quando o colaborador percebe que suas atribuições possuem um propósito e que permite o desenvolvimento de habilidade e oferece certo grau de autonomia, o trabalho passa a ter maior significado, resultando em melhor engajamento e satisfação.

Além dos fatores individuais elencados anteriormente, destaca-se também os fatores coletivos, os quais dizem respeito ao relacionamento interpessoal, a cooperação entre colegas e o senso de pertencimento à equipe de trabalho. Nesse sentido, Chiavenato (2014, p 152) afirma que “a interação entre os membros da equipe, o sentimento de pertencimento e a cooperação mútua são fatores que fortalecem o vínculo do colaborador com a organização”.

Considerando que as organizações são constituídas por pessoas, a interação entre elas e o vínculo afetivo estabelecido exercem um papel fundamental na dinâmica e no cotidiano organizacional (FLEURY; FLEURY, 2007). Relações interpessoais saudáveis contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais harmonioso, favorecendo a cooperação e o apoio entre os colaboradores. Além disso, as boas relações, o engajamento e a colaboração entre os funcionários desempenham um papel crucial no fortalecimento dos vínculos sociais no ambiente de trabalho (FREITAS; BRITTO, 2016). Quando esses elementos estão presentes, os colaboradores sentem-se valorizados e parte de um coletivo, o que reforça o sentimento de pertencimento.

O sentimento de pertença também assume grande importância para as organizações, pois possibilita que o colaborador se reconheça como parte do grupo e da equipe de trabalho. Esse sentimento está relacionado à construção da identidade do indivíduo, fazendo com que ele se sinta valorizado e integrado ao ambiente organizacional. Este sentimento se expressa por meio de atitudes como o orgulho de fazer parte da empresa, a disposição para assumir responsabilidades, o envolvimento com as atividades e a forma como reage a críticas. Quando bem desenvolvido, o sentimento de pertencimento aumenta o engajamento e fortalece os laços entre profissionais e instituição (KRAMER; FARIA, 2007).

Diante dessas diferentes abordagens, percebe-se que a permanência dos colaboradores nas organizações está fortemente vinculada aos fatores coletivos, como a qualidade das relações interpessoais, a cooperação entre colegas e o sentimento de pertencimento à equipe. Esses

elementos fortalecem os vínculos afetivos e o engajamento dos funcionários, fatores estes que contribuem para a retenção dos talentos e o sucesso organizacional.

Contudo, percebe-se que os fatores individuais, internos e externos são determinantes não apenas para a permanência dos colaboradores na instituição, mas também para sua motivação e engajamento em prol do alcance dos objetivos organizacionais (CHIAVENATO, 2014). Portanto, esses fatores tornam-se decisivos na elaboração de estratégias de gestão eficazes para a retenção do capital humano nas organizações.

3. METODOLOGIA

Com o intuito de alcançar os objetivos estabelecidos, buscou-se analisar os fatores relacionados ao ambiente externo, ao ambiente interno e às fontes de interesse pessoal que influenciam na experiência e na motivação dos colaboradores em permanecer ou deixar de fazer parte da equipe funcional da cooperativa. Assim, a pesquisa foi organizada com base em sua natureza, objetivos, métodos de tratamento e análise dos dados. Em seguida, foi determinado o local de coleta de dados, incluindo a escolha da população e da amostra. Após isso, foram determinados os procedimentos de coleta, além da forma de apresentação e análise dos resultados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Em relação a natureza da pesquisa, ela se enquadra como aplicada, pois buscou gerar conhecimento voltado à realidade de uma cooperativa agrícola situada no norte do Rio Grande do Sul. Quanto à abordagem, classifica-se como qualitativa, visto que as informações foram coletadas junto aos funcionários, possibilitando a interpretação das percepções de cada um. Quanto aos procedimentos técnicos, foi desenvolvido um levantamento de dados por meio da aplicação de questionário estruturado aos colaboradores, realizado em caráter transversal, uma vez que foi conduzido em um período específico, sem o acompanhamento longitudinal dos participantes. Já o tratamento dos dados ocorreu por meio de técnicas estatísticas, convertendo as informações coletadas em dados numéricos para análise e classificação.

3.2 UNIDADE DE ESTUDO

A unidade de estudo foi uma cooperativa agrícola localizada no norte do Rio Grande do Sul. A mesma foi fundada em 1984 através da união e da determinação de produtores rurais, iniciou suas atividades em 1985 com 86 associados e 6 funcionários. Desde então, a cooperativa tem apresentado uma trajetória contínua de expansão, caracterizada por investimentos estratégicos e busca por novos territórios. Atualmente, a cooperativa conta com mais de 1.700 associados ativos e 80 funcionários, distribuídos entre sete unidades estruturadas com recebimento de grãos e escritório focado em atender as demandas dos clientes e uma fábrica de ração.

A cooperativa tem como missão promover um processo de crescimento mútuo entre associados, parceiros, colaboradores e comunidade, integrando esforços para a agregação de valor. Busca a excelência na produção, transformação e comercialização, visando alcançar resultados econômicos e gerar benefícios sociais aos cooperados. Seus valores institucionais compreendem: fidelidade, credibilidade, associativismo, responsabilidade, profissionalismo, criatividade, competitividade, valorização do ser humano, integração comunitária e preservação da natureza.

Conforme as diretrizes institucionais apresentadas, a organização é comprometida com o desenvolvimento e a valorização de seus colaboradores, investe continuamente em ferramentas e práticas de gestão voltadas à criação de um ambiente de trabalho agradável e produtivo. Com o slogan “Nosso Futuro é Cooperar”, reafirma seu compromisso de crescer junto com seus associados e colaboradores, priorizando a inovação e desenvolvimento mútuo.

Com mais de 40 anos de história, a organização consolidou-se como referência regional. Ao longo de sua trajetória, construiu um ambiente de trabalho dinâmico e colaborativo, que valoriza o talento individual, incentiva o desenvolvimento profissional e reconhece a importância de cada colaborador para o alcance dos resultados organizacionais. Esse compromisso com as pessoas, aliado ao investimento constante em inovação e melhorias estruturais, vem contribuindo para o fortalecimento da instituição.

A partir dessas características, a cooperativa em questão foi definida como unidade de estudo, com a finalidade de compreender os fatores internos, externos e pessoais que favorecem a permanência dos trabalhadores junto à organização, além de gerar reflexões aplicáveis a outras cooperativas da região e do setor.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população investigada abrange todos os colaboradores da cooperativa, incluindo aqueles que estiverem em férias, licença médica, afastamento ou em processo de desligamento de suas funções. Foram excluídos da pesquisa os trabalhadores contratados temporariamente, por não fazerem parte do quadro permanente da cooperativa, e ainda devido ao tempo reduzido de atuação, esses profissionais não usufruem plenamente dos benefícios institucionais e, conseqüentemente, não possuem uma percepção consolidada sobre a organização. Prodanov e Freitas (2013), apontam que a população pode ser compreendida como um grupo de indivíduos que compartilham características semelhantes, tornando-se a base para a coleta e análise dos dados.

3.4 COLETA DE DADOS

A coleta de dados representa uma etapa fundamental do método de pesquisa, tendo como propósito organizar informações dispersas e identificar relações e sequências que contribuam para a resolução da questão-problema (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 97). Para que a coleta de dados fosse bem-sucedida e os objetivos propostos fossem atingidos, foi elaborada uma sequência de ações e atividades, planejadas de forma a garantir que todo o processo ocorresse de maneira clara, organizada e eficiente.

Inicialmente, elaborou-se um questionário com o objetivo de identificar os fatores que contribuem para a permanência dos colaboradores na organização, abrangendo aspectos externos, internos e pessoais. O questionário foi composto por 33 questões fechadas. As respostas foram mensuradas por meio de uma escala Likert de 7 pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. A escala de verificação de Likert consiste na elaboração de um conjunto de afirmações relacionadas ao objeto de estudo, diante das quais os respondentes manifestam seu grau de concordância (JÚNIOR; COSTA, 2014). Além disso, o questionário contemplou questões relacionadas aos dados sociodemográficos, possibilitando a caracterização social da amostra. O instrumento completo, com todas as perguntas utilizadas na pesquisa, encontra-se disponível no Apêndice A. Esse instrumento foi desenvolvido com base no estudo de Soares et al. (2018), que apresenta uma análise dos elementos que influenciam a retenção de colaboradores, e no estudo de Gelecsér, Szentgróti e Sándor (2023), que discute os principais fatores determinantes para o bem-estar dos trabalhadores. A fim de garantir a

adequação do questionário aos objetivos da pesquisa, o mesmo foi submetido à validação de conteúdo pela professora orientadora e por profissionais com expertise na área.

Em seguida, foi realizado contato com o vice-presidente da cooperativa para a obtenção de autorização necessária para a aplicação da pesquisa junto aos colaboradores. Após essa etapa, efetuou-se o levantamento dos nomes e dos contatos telefônicos dos participantes, possibilitando o envio do questionário e assegurando a ampla participação. Posteriormente, os funcionários foram agrupados de acordo com as unidades em que atuam, e o questionário foi distribuído seguindo essa mesma divisão. Essa organização favoreceu a sistematização do processo, além disso posteriormente será permitido analisar as possíveis variações nas percepções entre as diferentes unidades da cooperativa.

Após todo o processo de organização, iniciou-se a aplicação do questionário, que ocorreu predominantemente por meio do envio individual do formulário aos participantes, utilizando o aplicativo WhatsApp. Para acompanhar esse envio, a pesquisadora elaborou uma mensagem de incentivo, com o objetivo de estimular os colaboradores a responderem de forma consciente e segura. Para alguns colaboradores que não possuíam acesso ao aplicativo, a captação das respostas foi realizada por meio de ligação telefônica e utilização de questionário impresso. A coleta de dados permaneceu aberta por 25 dias, entre 11 de agosto e 04 de setembro.

Em algumas unidades, a coleta ocorreu de forma mais ágil, com os participantes respondendo de imediato. Em outras, foi necessário realizar um novo contato para viabilizar a participação, também a solicitação foi reforçada por meio de grupos coletivos da instituição, buscando ampliar o alcance do estudo e a adesão dos colaboradores à pesquisa.

Dessa maneira, um dos principais desafios enfrentados durante a pesquisa foi a interação com o público mais velho e com pessoas de diferentes etnias, o que resultou na recusa de 7 participantes em fornecer a devolutiva. Destes, percebeu-se que não estavam à vontade em participar, demonstrando certa resistência ou insegurança em compartilhar suas opiniões. Desta forma, encerrou-se a coleta dos dados sem a participação destes colaboradores, respeitando a não participação de forma voluntária. Apesar dessas dificuldades, foram registradas 73 contribuições, as quais foram analisadas de forma integrada, possibilitando uma visão abrangente das percepções e informações fornecidas pelos participantes.

3.5 ANÁLISE DE DADOS

Após a conclusão da coleta, os dados foram organizados em planilhas do Excel, onde passaram por processos de limpeza dos dados. Nesse momento, uma das respostas foi excluída por não estar em conformidade com os padrões esperados, o que poderia comprometer a consistência dos resultados. Em seguida, os dados foram convertidos da forma escrita para a forma numérica, possibilitando sua classificação segundo variáveis como gênero, idade, profissão e tempo de trabalho.

Todas as respostas obtidas foram examinadas através da literatura existente, o que possibilitou identificar os fatores que exercem maior influência sobre a permanência ou a intenção de desligamento dos colaboradores. Ainda foram aplicadas medidas estatísticas como a média, que permitiu identificar a tendência central das respostas, evidenciando quais aspectos da motivação são mais valorizados pelos colaboradores. O desvio-padrão indicou o grau de dispersão das respostas, mostrando se as opiniões dos participantes eram homogêneas ou divergentes. Além disso, a utilização do nível de confiança possibilitou interpretar os dados com maior segurança, reduzindo a incerteza associada às variações entre as respostas.

Por fim, por meio da análise da simetria e da curtose, foi possível verificar se as opiniões dos colaboradores apresentam equilíbrio ou se revelam alguma tendência específica (LARSON; FARBER, 2015). Essas medidas são usadas para entender a concentração de valores em torno da média e a presença de valores extremos (outliers), ou seja, valores que podem afastar os resultados da média, indicando um erro. Considera-se como normalidade para essas medidas, os valores da assimetria dentro do índice aceitável de -2 a +2, e para curtose entre -6 a +6 (Hair et al., 2009).

Em conjunto, esses indicadores estatísticos oferecem uma visão abrangente e detalhada, permitindo interpretar de forma mais assertiva os níveis de satisfação e engajamento dos colaboradores.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção serão apresentadas as respostas obtidas através do questionário aplicado aos colaboradores da cooperativa agrícola. Todas as respostas foram interpretadas e analisadas com o propósito de responder tanto o objetivo geral como os objetivos específicos. Considerando que uma das respostas obtidas não atendeu aos critérios estabelecidos pela pesquisa, onde o

participante inseriu palavras incompatíveis com as opções esperadas, optou-se por sua exclusão das etapas seguintes. Assim a amostra final deste estudo é composta por 72 participantes.

4.1 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Neste tópico, apresenta-se as características dos participantes da pesquisa, considerando variáveis como sexo, estado civil, idade, grau de escolaridade, ocupação, tempo de vínculo com a cooperativa e local de residência. Essa análise torna-se relevante, pois possibilita conhecer o perfil dos entrevistados, garantindo maior clareza na interpretação dos resultados e proporcionando um conhecimento aprofundado sobre a cooperativa e seus colaboradores.

No que se refere ao gênero, observa-se que a população estudada é predominantemente masculina, com participação feminina reduzida. Essa característica está relacionada ao fato de a cooperativa atuar no setor agrícola, que exige grande demanda de mão de obra e ainda é tradicionalmente ocupado por homens. Dessa forma, 69,44% do público pesquisado é do sexo masculino.

Em relação a faixa etária, a maior parte dos indivíduos entrevistados possui entre 19 e 40 anos, intervalo considerado típico no mercado de trabalho, por concentrar pessoas em processo de inserção ou que estão em busca de estabilização financeira. No que se refere ao local de residência, os participantes estão distribuídos entre os municípios de Tapejara, Vila Lângaro, Charrua, Coxilha, Sertão e Santa Cecília do Sul, todos situados na região norte do Rio Grande do Sul. A maior concentração foi registrada em Tapejara (61,12%), o que se justifica pelo fato de ser o município de maior porte entre os citados e por abrigar três unidades da cooperativa, incluindo aquela que possui o maior número de funcionários.

Ao analisar o nível de escolaridade, observa-se que população teve acesso à educação, com uma parcela significativa formada por indivíduos com graduação (26,39%) e pós-graduação (16,67%), totalizando 43,06% da amostra. Destaca-se também um percentual relevante de colaboradores com ensino médio completo (22,22%). Esses dados indicam que esses profissionais tem formação profissional possibilitando buscar alternativas de trabalho fora da cooperativa, ofertadas pelo mercado. Em relação ao estado civil dos entrevistados, se enquadram como casados (47,22%), solteiros (45,83%), divorciados (5,56%) e viúvo (1,39%). Acredita-se que a situação civil dos colaboradores influencia o desejo de permanência na empresa, visto que os colaboradores casados tendem a valorizar mais a estabilidade, enquanto os solteiros possuem maior liberdade para buscar novas oportunidades.

A Tabela 1, demonstra detalhadamente os dados que foram adquiridos no decorrer da coleta de dados referente aos dados sociodemográficos dos participantes da pesquisa.

Tabela 1- Dados sociodemográficos

Gênero		
	N	%
Feminino	22	30,56%
Masculino	50	69,44%
Total da amostra	72	100%
Idade		
	N	%
De 19 a 30 anos	22	30,56%
De 31 a 40 anos	20	27,78%
De 41 a 50 anos	14	19,44%
De 51 a 60 anos	12	16,67%
De 61 a 75 anos	4	5,55%
Total da amostra	72	100%
Cidade		
	N	%
Tapejara	44	61,12%
Charrua	2	2,78%
Vila Lângaro	15	20,83%
Coxilha	5	6,94%
Sertão	5	6,94%
Santa Cecília do Sul	1	1,39%
Total da amostra	72	100%
Escolaridade		
	N	%
Ensino Fundamental Incompleto	10	13,89%
Ensino Fundamental Completo	2	2,78%
Ensino Médio Incompleto	5	6,94%
Ensino Médio Completo	16	22,22%
Ensino Superior Incompleto	8	11,11%
Ensino Superior Completo	19	26,39%
Pós Graduação	12	16,67%
Total da amostra	72	100%
Estado civil		
	N	%
Solteiro	33	45,83%
Casado	34	47,22%
Divorciado	4	5,56%
Viúvo	1	1,39%
Total da amostra	72	100%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Em relação ao vínculo dos colaboradores com a cooperativa, observaram-se fatores relacionados à ocupação, faixa salarial e tempo de atuação na empresa (Tabela 2). Esses elementos permitem compreender a experiência e a estabilidade dos participantes no ambiente de trabalho, além de fornecer dados importantes para a interpretação dos resultados da pesquisa.

Ao analisar a função exercida pelos participantes, observa-se que 41,66% dos colaboradores atuam em atividades de caráter mais operacional, abrangendo funções como

motorista, operador de secagem e armazenista. Por exigirem maior esforço físico e a execução de tarefas manuais, essas funções são predominantemente desempenhadas por trabalhadores do gênero masculino. Esse índice elevado pode ser explicado pela natureza da cooperativa, que atua no comércio de grãos e insumos agrícolas, além de possuir fábrica de ração e moinho, setores que demandam maior concentração de mão de obra operacional.

Na sequência, identificam-se as funções administrativas, que correspondem a 30,55% dos colaboradores entrevistados. Nesse grupo estão incluídos cargos como auxiliar de administração, auxiliar de contabilidade, auxiliar de logística, balanceiro e auxiliar financeiro. Essas funções são essenciais para o desempenho das atividades de controle, suporte operacional e atendimento ao cliente, permitindo que a organização tenha transparência e eficiência em seus processos.

Além disso, por se tratar de uma cooperativa agrícola que presta suporte técnico aos associados e clientes, observa-se a presença de profissionais formados em agronomia, zootecnia e técnicos agrícolas, correspondendo a 19,45% dos colaboradores entrevistados. Esses profissionais representam um percentual significativo de indivíduos com formação superior e em alguns casos pós-graduação, contribuindo com conhecimento técnico especializado e suporte estratégico para as propriedades e para a empresa.

Dentro das unidades da cooperativa pesquisadas, foi identificado um total de 6 pessoas que exercem cargo de gestão. Estes que são responsáveis por planejar, organizar e dirigir os recursos da unidade de sua responsabilidade, além de alinhar os objetivos gerais da cooperativa com as ações do dia a dia. Uma função de grande relevância atribuída aos gestores é a contratação de novos colaboradores, atividade que impacta diretamente o funcionamento operacional e o desempenho geral da organização.

Em termos econômicos, 44,44% dos respondentes recebe um salário mensal na faixa de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00, evidenciando o perfil predominante em relação à remuneração dentro da cooperativa. Ao analisar o tempo de permanência dos colaboradores na cooperativa, observa-se que 38,88% estão na empresa há menos de dois anos. Esse índice elevado está diretamente relacionado à abertura de duas novas unidades no último ano, o que aumentou a demanda por contratação de novos profissionais. Vale destacar que 25,01% dos colaboradores possuem entre três a oito anos de atuação na cooperativa, enquanto 13,89% possuem tempo de atuação entre 20 a 37 anos. Esses dados indicam que há um elevado índice de permanência dos colaboradores em suas funções dentro da cooperativa, o que contribui para a transmissão de conhecimento e fortalecimento de vínculo.

Seguindo a mesma análise, buscou-se comparar o tempo de atuação na cooperativa com as funções exercidas pelos empregados. O que evidenciou que há um elevado índice de colaboradores que estão na cooperativa há mais de três anos desempenhando funções operacionais. Esse fato torna-se incomum no contexto trabalhista do país, em que esse perfil de profissionais geralmente apresenta curto período de permanência nas empresas (TESCH, 2023).

Tabela 2- Características do vínculo dos entrevistados com a cooperativa

Função que exerce		
	N	%
Auxiliar Administrativo	17	23,61%
Agrônomo	9	12,5%
Motorista	6	8,33%
Técnico Agrícola	4	5,56%
Balanceiro	5	6,94%
Armazenista	17	23,61%
Operador de Secagem	7	9,72%
Zootecnista	1	1,39%
Coordenador Técnico	1	1,39%
Gestão	5	6,94%
Total amostra	72	100%
Faixa salarial		
	N	%
De R\$ 1.001,00 até 3.000,00	24	33,33%
De R\$ 3.001,00 até 5.000,00	32	44,44%
De R\$ 5.001,00 até 10.000,00	13	18,06%
Acima de R\$ 10.000,00	3	4,17%
Total amostra	72	100%
Tempo de empresa		
	N	%
Até 1 ano	14	19,44%
De 1 ano a 1 ano e 11 meses	14	19,44%
De 2 ano a 2 ano e 11 meses	4	5,56%
De 3 ano a 3 ano e 11 meses	5	6,94%
De 4 ano a 4 ano e 11 meses	1	1,39%
De 5 ano a 5 ano e 11 meses	4	5,56%
De 6 ano a 6 ano e 11 meses	6	8,33%
De 7 ano a 7 ano e 11 meses	4	5,56%
De 8 ano a 8 ano e 11 meses	3	4,17%
De 11 ano a 11 ano e 11 meses	1	1,39%
De 12 ano a 12 ano e 11 meses	1	1,39%
De 13 ano a 13 ano e 11 meses	1	1,39%
De 14 ano a 14 ano e 11 meses	2	2,78%
De 15 ano a 15 ano e 11 meses	1	1,39%
De 16 ano a 16 ano e 11 meses	1	1,39%
De 20 ano a 20 ano e 11 meses	5	6,94%
De 23 ano a 23 ano e 11 meses	1	1,39%
De 25 ano a 25 ano e 11 meses	2	2,78%
De 32 ano a 32 ano e 11 meses	1	1,39%
De 37 ano a 37 ano e 11 meses	1	1,39%
Total da amostra	72	100%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

A análise da amostra evidencia um quadro funcional diversificado dentro da cooperativa, marcado pela predominância de colaboradores do gênero masculino, em sua

maioria jovens, atuando principalmente em funções operacionais, o que reflete a natureza agrícola e industrial da organização, em relação ao nível de escolaridade dos participantes demonstra acesso significativo à educação. Quanto ao tempo de atuação, identifica-se tanto profissionais com longa trajetória na instituição quanto aqueles que ingressaram recentemente, em função da expansão das unidades. Esse conjunto de características revela não apenas a complexidade do quadro de colaboradores, mas também o nível de engajamento e ao forte vínculo entre a cooperativa e os colaboradores.

4.2 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Com o objetivo de identificar os principais fatores que motivam a permanência dos colaboradores de uma cooperativa agrícola do norte do Rio Grande do Sul, o questionário da pesquisa abordou trinta e três assertivas relacionadas aos fatores externos, internos e de satisfação pessoal. Os resultados fazem parte da análise das respostas obtidas por meio de uma escala de concordância de 1 a 7, cujas médias apresentaram valores entre 6,42 e 4,17. Considerando a interpretação dos dados, este estudo adota como resultados positivos os valores compreendidos entre 5 e 7, os quais indicam um grau de concordância por parte dos respondentes. Já as médias situadas entre 1 e 4,9 são classificadas como baixas, representando ausência de concordância. Ressalta-se que a questão Q32 constitui uma exceção, por tratar-se de um item de natureza invertida, com media abaixo de 5.

De forma geral, tanto os valores de assimetria quanto os de curtose indicam normalidade dos dados analisados, considerando-se os parâmetros estabelecidos por Hair et al. (2009), segundo os quais os índices de assimetria ficam entre -2 e +2 e de curtose entre -6 e +6 que são considerados aceitáveis para a distribuição normal. O desvio-padrão, por sua vez, apresentou variação dentro do intervalo de -2 a +2, o que também reforça a adequação dos dados.

A partir da análise aprofundada de cada questão, considerando a média e a frequência obtida, é possível medir o objetivo do estudo, que consiste em identificar os principais fatores que influenciam a permanência e a motivação dos colaboradores em continuar desempenhando suas atividades na cooperativa. Na seção seguinte, apresenta-se a discussão dos resultados, na qual as respostas são detalhadas e interpretadas.

4.3 ANÁLISE DOS FATORES QUE LEVAM OS COLABORADORES A PERMANECEREM NA COOPERATIVA

A presente seção tem como foco examinar as afirmativas consideradas mais pertinentes ao alcance do objetivo do estudo. As questões Q02, Q12, Q13, Q18 e Q26, apresentaram médias inferiores a 5, indicando que os colaboradores tendem a não considerar fatores como a opinião familiar, a clareza da comunicação entre setores, as oportunidades de crescimento profissional, a liberdade para dialogar com os líderes e a valorização de suas sugestões como elementos determinantes para sua permanência na cooperativa. Dessa forma, tais variáveis não serão examinadas com maior detalhamento, uma vez que apresentaram baixos índices de concordância.

O primeiro fator a ser destacado considera as respostas dadas com maiores médias pelos respondentes conforme seguem apresentadas na Tabela 3. As respostas referem-se a elementos como: orgulho do trabalho que desenvolvem, orgulho de trabalhar na cooperativa, relacionamento entre os colegas, flexibilidade no horário, segurança e tranquilidade.

Tabela 3- Primeiro fator relevante

Questões	Média	Frequência (5 a 7)	Percentual %
Q30- Sinto orgulho do meu trabalho	6,42	70	97,2%
Q33- Tenho orgulho de trabalhar nesta cooperativa	6,39	68	94,4%
Q09- Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.	6,14	66	91,7%
Q27-A flexibilidade que existe no meu horário e nas minhas atividades é importante para eu continuar nesta cooperativa.	6,03	67	93,1%
Q03-Trabalhar nesta cooperativa me dá segurança e tranquilidade para mim e para minha família.	6,01	65	90,3%
Q21-A carga horária é justa e adequada às minhas funções.	5,97	64	88,9%
Q10- Existe cooperação entre os membros da equipe	5,88	67	93,1%
Q11-Sinto-me parte da equipe e valorizado pelo grupo.	5,86	66	91,7%
Q01- A cooperativa respeita o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional.	5,85	66	91,7%
Q08- O ambiente de trabalho facilita o relacionamento entre colaboradores	5,69	62	86,1%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Os resultados evidenciam que os colaboradores demonstram orgulho de suas atividades e identificam-se com a cooperativa, sentindo-se honrados em fazer parte da instituição.

Observa-se que essas duas afirmativas foram escolhidas com alta frequência, sendo selecionadas por 70 e 68 respondentes, respectivamente. Seguindo essa premissa, o autor Gelecsér (2023) ressalta que a afinidade com as tarefas desempenhadas e com a própria organização são aspectos importantes para manter a lealdade dos funcionários.

Outro fator de destaque refere-se à qualidade do relacionamento entre os colegas de trabalho, onde os resultados indicam que 91,7% dos respondentes concordam que há harmonia e boas relações interpessoais no ambiente, enquanto 93,1% afirmam que existe cooperação entre os integrantes da equipe. Juntas evidenciam que o relacionamento entre os colaboradores da unidade de estudo é considerado positivo. Nesse sentido, Chiavenato (2014) afirma que a interação entre os funcionários e a cooperação mútua são fatores que fortalecem os vínculos afetivos e contribuem para a permanência dos profissionais nas organizações.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, as respostas seguintes indicam que em sua maioria, os colaboradores sentem-se parte do time organizacional e reconhecidos pelo grupo. Complementando essa percepção a Q08 afirma que a cooperativa oferece condições que estimulam a interação e o diálogo entre os funcionários. As duas afirmativas comprovam a importância da valorização e do sentimento de pertencimento para fortalecer os laços e contribuir para a consolidação dos vínculos entre profissionais e instituição (KRAMER; FARIA, 2007).

Dando sequência à análise, ressalta-se a importância das variáveis relacionadas à jornada de trabalho e à flexibilidade de horários. Os resultados indicam que 93,1% dos colaboradores valorizam a possibilidade de ajustar horários e tarefas, condição essa que é oferecida pela organização. Além disso, a Q21 também se sobressai, indicando que a maior parte dos entrevistados considera a carga horária justa e equilibrada em relação às suas responsabilidades e à vida pessoal. Observa-se ainda que 58 respondentes atribuíram altos níveis de concordância a essas afirmativas. De forma geral, percebe-se que a gestão do tempo de trabalho exerce influência positiva sobre o desejo de permanência dos profissionais junto a instituição.

Nas questões relacionadas à segurança no trabalho e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, observa-se que os participantes percebem que fazer parte do quadro funcional da cooperativa proporciona segurança e tranquilidade tanto para eles quanto para seus familiares. De forma complementar, uma parcela significativa dos entrevistados percebe que a empresa respeita o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Esses resultados enfatizam a importância de proporcionar um ambiente que garanta segurança e bem-estar, permitindo que

os colaboradores se sintam confiantes para planejar e realizar seus projetos futuros com maior tranquilidade.

Classificando em um segundo fator as respostas obtidas, temos elementos relacionados a: equilíbrio entre vida pessoal e profissional, autonomia para realizar atividades, motivação para realizar suas funções, ambiente que estimula o relacionamento entre colegas, cooperação entre colegas, pertencimento na equipe, instalações e equipamentos suficientes para o trabalho, carga horária adequada, valores da cooperativa conforme seguem apresentados na Tabela 4.

Tabela 4- Segundo fator relevante

Questões	Média	Frequência (5 a 7)	Percentual %
Q20- Tenho todo equipamento e material necessário para realizar bem o meu trabalho	5,96	66	91,7 %
Q31- Pretendo continuar trabalhando nesta cooperativa por tempo.	5,85	59	81,9%
Q07-Sinto-me motivado a continuar desempenhando minhas funções junto a empresa	5,85	66	91,7%
Q19- As instalações e os espaços onde realizo meu trabalho são seguros, confortáveis e adequados.	5,78	61	84,7%
Q04- Tenho autonomia para realizar minhas atividades diárias.	5,76	64	88,9%
Q22- Sinto que os valores da empresa são aplicados no dia a dia.	5,53	54	79,2%
Q24-A cooperativa incentiva a inovação e a autonomia dos colaboradores.	5,18	50	69,4%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Ao analisar o segundo fator, tem-se como destaque a perspectiva relacionada ao ambiente laboral, onde 66 pessoas afirmar possuírem todas os equipamentos e matérias necessários para realizar suas tarefas. Além disso os resultados também evidenciam que o local de trabalho oferece estrutura adequada, fazendo com que os colaboradores se sintam protegidos e valorizados pela organização. Nesse sentido os autores Moreira e Nantes (2024), ressaltam em seu estudo a importância de fornecer condições adequadas de trabalhos, para que os funcionários tenham bem estar e sintam-se motivados em desempenhar suas funções com êxito.

Quanto à percepção dos colaboradores sobre a autonomia no desempenho das atividades diárias, observa-se que a organização demonstra confiança na capacidade dos funcionários e concede liberdade para que tomem decisões. Os autores Tomazzoni e Costa (2020) enfatizam que quando a organização concede aos seus colaboradores um certo grau de autonomia, o trabalho passa a ter maior significado, resultando em melhor engajamento e satisfação. Por

outro lado, a organização demonstra certa resistência à inovação nos processos, evidenciada pelo percentual de 69,4% de concordância entre os respondentes.

No que se refere a coerência entre o discurso e as ações desempenhadas pela cooperativa, o percentual de concordância é positivo, 79,2% dos respondentes concordam que a empresa aplica os valores no dia a dia, demonstrando que a mesma valoriza a responsabilidade o reconhecimento do ser humano e a integração com a comunidade. Essa afirmativa comprova que uma cultura organizacional sólida reforça a reputação institucional e direciona as atitudes dos funcionários (PRADO et al., 2021).

Como fechamento da análise do segundo fator, tem-se duas afirmativas que abordam a motivação dos colaboradores em continuar vinculados à cooperativa. Os resultados revelam um elevado nível de concordância entre os respondentes, indicando que 81,9% manifestam intenção em permanecer na organização, enquanto 91,7% demonstram motivação para seguir desempenhando suas funções junto à unidade de estudo. Esses resultados reforçam a importância de construir um ambiente organizacional mais colaborativo, capaz de gerar vínculos mais duradouros entre organização e seus funcionários (ROBINS; JUDGE, 2019).

Como um terceiro fator pode-se classificar as afirmativas que abordam aspectos relacionados à remuneração e aos benefícios oferecidos pela cooperativa, a localização, ao reconhecimento pelo trabalho, ao relacionamento da chefia, treinamentos, salário e crescimento profissional, que apresentaram médias de concordância menores, entre 5,01 e 5,44 (Tabela 5).

Tabela 5- Terceiro fator relevante

Questões	Média	Frequência (5 a 7)	Percentual %
Q14- Os benefícios que recebemos da cooperativa são bons e adequados para mim.	5,44	61	84,7%
Q15- Os benefícios que recebemos são suficientes em relação aos benefícios que outras empresas oferecem.	5,43	58	80,6%
Q06- A localização da cooperativa fica próxima de minha residência, e isso é relevante para mim.	5,40	57	79,2%
Q05- Sinto que meu trabalho é reconhecido e valorizado pela cooperativa.	5,39	57	79,2%
Q25- Meu chefe ouve e respeita a opinião da sua equipe.	5,32	56	77,8%
Q28-Todos têm a oportunidade de participar de treinamentos nesta cooperativa.	5,29	53	73,6%
Q17- A cooperativa disponibiliza treinamentos e capacitações que contribuam para meu desenvolvimento.	5,15	52	72,2%
Q16- Tenho chances de crescimento profissional nesta cooperativa	5,07	50	69,4%
Q23-Sinto que meu salário é justo pelo que faço.	5,04	52	72,2%
Q29- Sinto-me valorizado pelo salário que recebo.	5,01	51	70,8%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

No terceiro fator, identificam-se aspectos que exigem maior atenção por parte da cooperativa, pois podem impactar diretamente na satisfação e permanência dos colaboradores. As afirmativas que trazem em seu contexto a questão da remuneração e benefícios, evidenciam que 84,7% dos respondentes consideram que os benefícios recebidos são bons e adequados às suas necessidades, enquanto 80,6% avaliam que esses benefícios são compatíveis com os oferecidos por outras empresas. No que se refere à remuneração, 72,2% dos participantes acreditam que o salário é justo em relação às atividades desempenhadas, e 70,8% afirmam sentir-se valorizados pelo valor que recebem. Esses dados demonstram que, embora exista espaço para aprimoramento, o conjunto de benefícios e remuneração é visto de forma satisfatória pela maioria dos colaboradores.

Em relação à localização da unidade de trabalho e à proximidade da residência dos colaboradores, identificou-se uma frequência de 57 respondentes que consideram a localidade acessível e afirmam que esse fator é importante para manter o vínculo empregatício. Quando se trata da relação entre subordinado e líderes, a afirmativa não apresentou resultado favorável, com frequência de 56 respostas, o que demonstra que a interação entre os níveis organizacionais

requer intervenções. O autor Silva (2021) ressalta a importância do reconhecimento e da comunicação eficaz entre líderes e liderados, destacando que é por meio dessa relação que são fortalecidos os laços.

Ao analisar os fatores relacionado à disponibilização de treinamentos e à oportunidade de desenvolvimento e crescimento profissional, verifica-se que os respondentes apresentam um nível de satisfação inferior em comparação com os resultados observados nos dois primeiros fatores avaliados. No que se refere a disponibilidade de qualificação, 73,6% dos respondentes afirmam ter acesso a essa oportunidade e mostra-se satisfeito com o que é ofertado. Além disso 72,2% indicam que os programas de capacitação contribuem efetivamente para seu desenvolvimento profissional. Esses resultados evidenciam que, embora haja percepção positiva, ainda existem oportunidades de aprimoramento. Conforme Santos (2020), é de extrema importância para o desempenho individual e organizacional que a instituição promova programas contínuos de capacitação e aperfeiçoamento para todos os funcionários.

Quando se trata do reconhecimento e da valorização dos funcionários por parte da corporação, observa-se uma concordância por parte dos respondentes, elencando que estão satisfeitos com esse fator. Já em relação às perspectivas de crescimento na organização, o percentual de concordância assim como a média (5,05) ficam mais baixos. Para 69,4% dos participantes, existem oportunidades reais de avanço na carreira, mas para a segunda parcela não percebem de forma positiva. Nesse sentido, a implementação de planos de carreira claros torna-se fundamental, pois é por meio deles que a organização demonstra reconhecimento e valorização de seus colaboradores (CUNHA; MARTINS, 2015).

Ao analisar o contexto geral da pesquisa, conclui-se que os colaboradores demonstram elevado nível de satisfação e identificação com a cooperativa, principalmente no que se refere ao orgulho em pertencer à instituição, ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e ao bom relacionamento entre colegas. Os resultados obtidos evidenciam que a permanência dos colaboradores na cooperativa está fortemente associada a fatores subjetivos e relacionais, mais do que a aspectos puramente financeiros ou estruturais. Entre os principais elementos identificados, destacam-se o orgulho pelo trabalho e pela instituição, o bom relacionamento interpessoal e a sensação de segurança e estabilidade proporcionada pela cooperativa. A alta média atribuída aos itens “Sinto orgulho do meu trabalho” e “Tenho orgulho de trabalhar nesta cooperativa” demonstra o vínculo afetivo e o sentimento de pertencimento que os colaboradores desenvolvem com a organização, configurando um importante fator de engajamento e retenção. Da mesma forma, as percepções relacionadas ao clima organizacional positivo, como o bom relacionamento com colegas, a cooperação entre membros da equipe e o sentimento de

valorização, reforçam que o ambiente de trabalho colaborativo é determinante para a decisão de permanecer.

Além disso, a flexibilidade nas atividades e horários e o reconhecimento de uma carga horária justa contribuem para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, fator também destacado pelos respondentes. Tais resultados indicam que a cooperativa tem conseguido alinhar práticas de gestão que valorizam a autonomia, a confiança e o bem-estar dos colaboradores, elementos que fortalecem o vínculo organizacional.

Entretanto, a análise também aponta aspectos que merecem atenção, como a limitada oferta de treinamentos e a baixa abertura de comunicação entre líderes e liderados. Evidenciando a necessidade de investimentos contínuos em capacitação e no fortalecimento do diálogo interno para promover um ambiente organizacional mais alinhado.

De modo geral, os entrevistados demonstram motivação para continuar desempenhando suas funções na unidade de estudo. Esse comportamento é evidenciado pela afirmativa Q32, que aborda a possibilidade de trocar de emprego caso os respondentes recebessem uma nova oferta de trabalho. Nesse sentido, 79,2% dos participantes indicaram não ter interesse em deixar seus empregos atuais, reforçando o vínculo positivo com a organização.

Em síntese, o estudo revela que a permanência dos trabalhadores na cooperativa está sustentada por dimensões simbólicas e relacionais como: orgulho, pertencimento, cooperação e equilíbrio, que transcendem aspectos contratuais e reforçam os espaços de trabalho humanizados e comprometidos com o desenvolvimento conjunto dos indivíduos e da organização.

4.4 ANÁLISE COMPARATIVA DAS PERCEPÇÕES ENTRE AS UNIDADES DA COOPERATIVA

Após a análise dos principais fatores que influenciam a permanência dos colaboradores, torna-se pertinente examinar a percepção dos funcionários em relação às diferentes unidades da cooperativa. Para isso, as sete unidades da cooperativa foram organizadas em quatro grupos, considerando critérios como tamanho, tempo de existência e gestor responsável. Essa divisão teve como objetivo identificar possíveis divergências e verificar se há variações nas opiniões e percepções entre os grupos analisados (Tabela 6).

Tabela 6- Análise das percepções dos colaboradores por grupo de unidades da cooperativa

Questões	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Media Geral
Q01- A cooperativa respeita o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional.	5,72	5,73	6,00	6,20	6,10
Q02- Levo em consideração o que meus familiares e amigos pensam e desejam sobre minha permanência na cooperativa.	5,25	4,20	4,80	5,60	5,20
Q03- Trabalhar nesta cooperativa me dá segurança e tranquilidade para mim e para minha família.	5,97	5,73	6,13	6,40	6,27
Q04- Tenho autonomia para realizar minhas atividades diárias.	5,72	5,33	6,07	6,10	6,09
Q05-Sinto que meu trabalho é reconhecido e valorizado pela cooperativa.	5,34	4,33	5,93	6,30	6,12
Q06- A localização da cooperativa fica próxima de minha residência, e isso é relevante para mim.	5,50	5,53	5,27	5,10	5,19
Q07- Sinto-me motivado a continuar desempenhando minhas funções junto a empresa.	5,91	5,20	5,93	6,50	6,22
Q08- O ambiente de trabalho facilita o relacionamento entre colaboradores.	5,50	5,07	6,20	6,50	6,35
Q09- Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.	5,94	6,07	6,47	6,40	6,44
Q10- Existe cooperação entre os membros da equipe.	5,72	5,40	6,27	6,50	6,39
Q11- Sinto-me parte da equipe e valorizado pelo grupo.	5,78	5,40	6,07	6,50	6,29
Q12- Existe comunicação clara e eficaz entre os setores da cooperativa.	4,81	3,87	4,67	5,90	5,29
Q13- A cooperativa oferece oportunidades claras de crescimento profissional.	4,97	3,67	5,27	5,40	5,34
Q14- Os benefícios que recebemos da cooperativa são bons e adequados para mim.	5,66	4,93	5,33	5,70	5,52
Q15- Os benefícios que recebemos são suficientes em relação aos benefícios que outras empresas oferecem.	5,69	5,20	5,00	5,60	5,30
Q16- Tenho chances de crescimento profissional nesta cooperativa.	5,19	4,13	5,40	5,60	5,50
Q17- A cooperativa disponibiliza treinamentos e capacitações que contribuem para meu desenvolvimento.	5,13	4,33	5,53	5,90	5,72
Q18- Tenho liberdade e abertura para me comunicar com os	3,31	4,13	4,60	6,30	5,45

líderes sempre que for necessário.

Q19- As instalações e os espaços onde realizo meu trabalho são seguros, confortáveis e adequados.	5,69	6,27	5,60	5,60	5,60
Q20- Tenho todo equipamento e material necessário para realizar bem o meu trabalho.	5,75	6,27	6,20	5,80	6,00
Q21- A carga horária é justa e adequada às minhas funções.	6,00	6,20	5,47	6,30	5,89
Q22-Sinto que os valores da empresa são aplicados no dia a dia.	5,56	4,80	5,80	6,10	5,95
Q23- Sinto que meu salário é justo pelo que faço.	5,44	3,93	4,80	5,80	5,30
Q24- A cooperativa incentiva a inovação e a autonomia dos colaboradores.	5,22	4,53	5,53	5,50	5,52
Q25- Meu chefe ouve e respeita a opinião da sua equipe.	5,59	4,27	5,07	6,40	5,74
Q26- A empresa ouve e coloca em prática as sugestões dos seus colaboradores.	4,97	4,33	4,87	5,90	5,39
Q27- A flexibilidade que existe no meu horário e nas minhas atividades é importante para eu continuar nesta cooperativa.	6,03	6,13	5,73	6,30	6,02
Q28- Todos têm a oportunidade de participar de treinamentos nesta cooperativa.	5,34	4,33	5,80	5,80	5,80
Q29- Sinto-me valorizado pelo salário que recebo.	5,38	4,13	4,93	5,30	5,12
Q30- Sinto orgulho do meu trabalho.	6,28	6,27	6,73	6,60	6,67
Q31-Pretendo continuar trabalhando nesta cooperativa por tempo.	5,97	5,20	5,67	6,70	6,19
Q32- Se eu recebesse outra oferta de trabalho, trocaria de emprego.	2,97	4,20	3,67	4,10	3,89
Q33- Tenho orgulho de trabalhar nesta cooperativa.	6,22	6,27	6,67	6,70	6,69

Média final	5,44	5,01	5,56	5,98	5,50
--------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Ao analisar os grupos separadamente, destaca-se a relevância da percepção dos colaboradores da grupo 1, o qual concentra um número elevado de colaboradores, abrangendo atividades de atendimento ao público, armazenamento de grãos, e integrando a parte administrativa da cooperativa. Observa-se, ainda, que mais de 72% dos colaboradores exercem suas funções nessas unidades há mais de três anos, o que indica uma percepção consolidada acerca do espaço corporativo. Os resultados demonstram que os colaboradores estão satisfeitos

com os benefícios oferecidos, especialmente quando comparados aos de outras instituições. Além disso, observa-se uma percepção positiva em relação à segurança no ambiente de trabalho e aos equipamentos disponibilizados, fatores que contribuem para o bem-estar e a confiança dos funcionários no desempenho de suas atividades.

Ao analisar as respostas obtidas no grupo 2, observa-se que os resultados apresentam índices inferiores aos verificados no grupo anterior, indicando um menor nível de satisfação por parte dos colaboradores. Com base nas respostas, verifica-se que muitos não se sentem devidamente valorizados pela cooperativa e percebem falhas na comunicação com as lideranças. Além disso, observa-se uma tendência à rotatividade, uma vez que parte dos funcionários demonstra interesse em buscar novas oportunidades de trabalho. Esses fatores sinalizam que a cooperativa deve rever suas práticas de gestão de pessoas a fim de evitar a perda de talentos.

Por outro lado, os colaboradores que compõem o grupo 3 mostra-se mais motivados a continuar desempenhando suas funções. Os resultados indicam que essas unidades oferecem um ambiente de trabalho favorável ao bom relacionamento entre colegas. Além disso, observa-se que os colaboradores possuem autonomia para a realização de suas atividades diárias, o que reflete valorização e reconhecimento do potencial individual de cada um. No entanto, o aspecto remuneratório apresenta-se como um ponto de insatisfação, uma vez que parte dos funcionários não percebe o salário como condizente com as responsabilidades e funções exercidas.

Em relação ao grupo 4, trata-se das filiais mais recentes da cooperativa, em funcionamento há menos de dois anos e com o menor número de colaboradores. Considerando esse fator, observa-se que a percepção dos funcionários é mais positiva em comparação às demais unidades, possivelmente em razão das relações interpessoais mais próximas, que favorecem a cooperação e o engajamento no trabalho. Os respondentes dessas unidades destacam, em suas respostas, o bom relacionamento entre colegas e entre os diferentes setores da empresa. Além disso, ressaltam a liberdade e a abertura para o diálogo com as lideranças.

A análise geral das afirmativas evidencia um elevado nível de satisfação entre os colaboradores, especialmente em relação ao orgulho pelo trabalho desempenhado e ao sentimento de pertencimento à cooperativa. Verifica-se, ainda, uma percepção positiva quanto à flexibilidade de horários e à adequação da carga horária às funções exercidas. Os funcionários demonstram segurança em permanecer na cooperativa, uma vez que o vínculo profissional proporciona estabilidade e confiança para realizar planos futuros junto às suas famílias.

Entretanto, a cooperativa como um todo deve direcionar maior atenção aos fatores relacionados aos benefícios disponibilizados, bem como as oportunidades de crescimento e

desenvolvimento pessoal dos funcionários, uma vez que a análise geral evidencia que os colaboradores não estão satisfeitos. Além disso, a comunicação entre os setores também é julgada como falha, do mesmo modo não há liberdade de interação com os líderes. Esses elementos indicam áreas que necessitam de melhorias para fortalecer o clima organizacional.

Mesmo que alguns pontos apresentem avaliações inferiores, os resultados gerais continuam positivos, demonstrando oferecer condições favoráveis à satisfação e ao engajamento de seus colaboradores. Comprovando essa percepção a Q31, que aborda o desejo do colaborador em continuar trabalhando na cooperativa, obteve um índice elevado de concordância, evidenciando a intenção da maioria em permanecer na instituição. Esse resultado ainda é reforçado pela Q07, na qual os respondentes demonstram sentir-se motivados a continuar desempenhando suas funções. E, por fim, a Q32 como já referenciado em análise interiores, é uma afirmativa invertida e desta vez apresentou média de 2,97 o que é muito favorável para a unidade analisada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo mensurar quais são os fatores do ambiente externo, interno e de interesse pessoal, que são capazes de influenciarem na permanência dos colaboradores de uma cooperativa agrícola, situada no norte do Rio Grande do Sul. Visando isso, foram abordados aspectos relacionados à satisfação pessoal e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como às relações interpessoais estabelecidas entre os colegas de trabalho. Além disso, considerou-se a relação com a liderança, o bem-estar e as condições adequadas para o desempenho das atividades. De igual modo, foram analisados elementos referentes à remuneração e aos benefícios oferecidos, assim como o reconhecimento profissional e as oportunidades de desenvolvimento e crescimento na carreira. Com isso, obteve-se resultados favoráveis a mensuração dos elementos que são capazes de comprometer a motivação e o engajamento dos colaboradores, bem como identificar possíveis pontos que precisam ser aprimorados para que os vínculos sejam fortalecidos.

Através dos resultados obtidos, notou-se que os colaboradores sentem-se satisfeito com as funções que desempenham, bem como demonstram orgulho em fazer parte da cooperativa. Desse modo, a pesquisa revelou que os elementos mais valorizados pelos colaboradores em relação ao desejo de manter o vínculo com a organização dizem respeito às boas relações interpessoais e à cooperação existente entre os colegas de trabalho. Além disso, consideram a carga horária justa em relação às funções exercidas e prezam pela flexibilidade existente entre

a vida pessoal e profissional. Outro fator que se destacou está relacionado à segurança que o trabalho na cooperativa proporciona, permitindo que os colaboradores possam planejar o futuro junto de seus familiares. De forma geral, esses elementos contribuem para que os respondentes se sintam seguros em relação à sua vida profissional e financeira, além de promover sentimento de pertencimento e engajamento com o grupo organizacional.

Entretanto, alguns elementos não se mostram menos favoráveis à permanência dos colaboradores na cooperativa. Em um primeiro momento, observou-se certa discordância em relação aos fatores ligados à comunicação entre líderes e liderados. Além disso, a comunicação entre os setores também apresenta falhas, o que pode prejudicar o desenvolvimento das atividades diárias. Ainda por meio da pesquisa, identificou-se que a cooperativa não dispõe de plano de carreira e oportunidade de crescimento, também não costuma considerar as sugestões de melhorias apresentadas pelos colaboradores. Outro ponto a ser destacado refere-se à influência que os familiares e amigos exercem sobre a decisão dos respondentes em permanecer na cooperativa. Os resultados indicaram que essa consideração apresentou índices reduzidos, demonstrando que a permanência dos colaboradores está mais relacionada a fatores internos da organização do que à opinião de pessoas do seu convívio social.

Este estudo contribui para que a unidade de pesquisa, bem como outras organizações atuantes no mesmo ramo, possa analisar os fatores que favorecem o fortalecimento do vínculo empregatício. Visto que reter profissionais capacitados e comprometidos é um dos principais desafios enfrentados pelas instituições no mercado atual, os resultados obtidos permitem que as empresas se fortaleçam e aprimorem suas práticas de gestão de pessoas, promovendo um ambiente de trabalho mais satisfatório e favorável a permanência de profissionais qualificados.

No entanto, a pesquisa apresenta algumas limitações. Uma delas diz respeito ao fato de ter sido conduzida de forma quantitativa, o que limitou a interação direta com os colaboradores. Outro ponto a ser considerado é que a pesquisadora faz parte do quadro funcional da cooperativa, o que pode ter influenciado as respostas dos participantes. Além disso, poderia ter sido considerada a possibilidade de disponibilizar o questionário em outros idiomas, de modo a abranger de forma mais adequada os colaboradores que pertencem a outras etnias.

Dentro de um tema tão relevante, sugere-se que em estudos futuros, a pesquisa seja aplicada não apenas no contexto de uma cooperativa, mas também em empresas de diferentes setores. Essa ampliação possibilitará uma comparação mais abrangente dos fatores que influenciam a permanência dos colaboradores em diferentes ambientes. Para o ambiente de estudo, sugere-se que a longo prazo seja realizada um novo levantamento com mesmo foco, a

fim de identificar os aspectos que ainda necessitam de aprimoramento, para que os colaboradores se sintam cada vez mais acolhidos e motivados a permanecer na unidade.

REFERÊNCIAS

- ALBINO, C.S. R.; DE ALMEIDA VIDAL, J. C.; SOARES, S. P.V. P. A importância da cultura organizacional na gestão da satisfação dos trabalhadores de três serviços de saúde públicos. **RPICS**, Coimbra, v. 8, n. 1, p. 1–17, fev. 2022. DOI: 10.31211/rpics.2022.8.1.229. Disponível em: <https://revista.ismt.pt/index.php/ISMT/article/view/229/491> . Acesso em: 8 set. 2025.
- ARAGÃO, Ana Silvia Martins; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Reconhecimento profissional e motivação nas empresas: revisão sistemática da literatura. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, São Paulo, v. 14, n. 51, p. 511-536, jul. 2020. DOI: 10.14295/online.v14i51.2616.
- ARAÚJO, W. J. L. de. **Determinantes e consequentes da rotatividade dos servidores técnico-administrativos no Campus IV da UFPB**. 2024. 157 p. Dissertação (Mestrado em Gestão nas Organizações Aprendentes)- Universidade Federal da Paraíba, 2024.– Programa de Pós-Graduação em Gestão nas Organizações, Centro de Educação, Universidade Federal da Paraíba. jun. 2024.
- Stüven, Merrit. Building and Sustaining Worker Cooperatives in the US. Washington (DC): **Aspen Institute**, 15 dez. 2022. Disponível em: <https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/building-and-sustaining-worker-cooperatives-in-the-us/>. Acesso em: 07 set. 2025.
- BARNEY, J. Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of management**, v. 17, n. 1, p. 99-120, 1991.
- BERND, D. C.; BEUREN, I. M. Percepção de justiça organizacional e seus reflexos na satisfação e intenção de turnover de auditores internos. **REPeC**, Brasília, v. 16, n. 1, jan./abr. 2021.
- BITE, Pál, Márta Konczos Szombathelyi, and László Vasa. The Concept of Labour Migration from the Perspective of Central and Eastern Europe. **Economics & Sociology** 13: 197–216. 2020.
- BORGES-ANDRADE, J. E.; SEIDL, J.; NEIVA, E. R. Rotatividade: análise de vinte anos da produção científica brasileira. **FACES**, Belo Horizonte, v. 17, n. 4, p. 105-124, out./dez. 2018.
- CARVALHO, A. C. M.; SILVA, P. C.; NASCIMENTO, L. M. Causas e consequências da rotatividade de pessoas: estudo de caso em uma multinacional de fast food. **Ensar Acadêmico**, Manhauçu, v. 17, n. 2, p. 138-160, maio/ago. 2019.
- CHEROBINIA, N.; ZONATTO, P. A. F.; HOLLVEG, S. D. S. Análise dos fatores de influência na retenção de talentos: uma pesquisa com colaboradores do setor privado. **Rgct**. v. 9, n. 24, p. 24-35, 2025.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CREPALDI, J.; BASTOS, L. A. Estudo sobre a participação das cooperativas do Estado do Paraná na economia / Study about the participation of cooperatives of the State of Paraná in the economy. **Brasileira de Desenvolvimento**, 2018. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/158>. Acesso em: 07 set.2025

CUNHA, N. C.; MARTINS, S. M. Retenção de talentos frente às mudanças no mercado de trabalho: uma pesquisa bibliográfica. **GETEC**, Monte Carmelo, v. 4, n. 8, p. 90-103, 2015.

DIAS, R. **Qualidade de vida: conceitos e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2006, p. 47.

DRUCKER, P. F. **A prática da administração**. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1993.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 40-67.

ERTHAL, A. **Evolução histórica da administração de recursos humanos: um estudo com empresas do Vale do Taquari/RS**. 2015. Monografia (Bacharel em Administração) – Centro Universitário Univates. Lajeado, 2015.

FERREIRA, N. A. R. **A retenção de talentos no rh: um estudo aplicado na empresa x**. 2018. 61 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2018.

FIDELIS, G. J. **Gestão de Pessoas – Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**. 6. ed. Érica. 2020.

FLEURY, M. T.; FLEURY, A. C. C. **Cultura e poder nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FREITAS, M. E.; BRITTO, J. H. P. Atores sociais e subjetividade: contribuições para os estudos organizacionais. **Rac**, v. 20, n. 2, p. 133-154, 2016.

GELENCSÉR M.; SZABÓ-SZENTGRÓTI, G.; KÖMÜVES, Z. S.; HOLLÓSY-VADÁSZ, G. The holistic model of labour retention: **The impact of workplace wellbeing factors on employee retention**. **Administrative Sciences**, v. 13, n. 5, p. 121, 2023.

GUSOFF, G. M., CUEVAS, M. A., SARKISIAN, C., STERLING, M. R., AVGAR, A. C., & RYAN, G. W. (2025). **Perceived contributors to job quality and retention at home care cooperatives**. *JAMA Network Open*, 8(4), e254457-e254457.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). **Análise multivariada de dados**. 6 ed. Bookman Editora.

JÚNIOR, S. D. Da S.; COSTA, F. J. **Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion**. XVII SEMEAD Seminários em Administração. Outubro de 2014.

Link:<https://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhospdf/1012.pdf>

KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. Vínculos organizacionais. **Rap**, Rio de Janeiro, p.84-104, Jan./Fev. 2007.

LARSON, R.; FARBER, B. **Estatística aplicada**. Tradução de José Fernando Pereira Gonçalves; revisão técnica de Manoel Henrique Salgado. 6. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015. ISBN 978-85-4301-811-9

LINS, F.; SANTOS, J.; FILHO, J. B.; CARMO, E. Cultura e clima organizacional: influência na qualidade de vida no trabalho. **Revista Vox Metropolitana**, Paraná, n. 05, Ago/2021. DOI:10.48097/2674-8673.2021n5p04.

LUCENA, M. D. da S. **Planejamento de recursos humanos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LULEWICZ-SAS, A.; HANNA, K.; MARZENA F. How Sustainable Human Resource Management Affects Work Engagement and Perceived Employability. **Economics & Sociology**. v.15: 63–79, 2022.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 5. Ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Futura, 2002.

MENEGHETTI, C. E. C. **Análise da rotatividade de pessoal em uma cooperativa do RS: uma perspectiva a partir dos custos**. 2023. 18 f. Artigo de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração). Curso de Administração. Universidade de Passo Fundo, Sarandi-RS, 2023.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MOHR, L.; ORO, I. M.; BEGNINI, S.; TESTON, S. de F. Comprometimento de carreira e justiça distributiva influenciam a satisfação no trabalho?. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 16, n. 1, p. 23–41, jan./abr. 2023.

MOREIRA, F. G.; DA SILVA NANTES, L. Fatores que influenciam na rotatividade de pessoal nas organizações: Um estudo bibliográfico. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, Mato Grosso. v. 8, n. 1, 2024.

PACHECO, J. T.C; MAGERA, M. C. O turnover nas cooperativas de reciclagem de resíduos urbanos –um olhar sobre as mulheres deste segmento. **Recima21**, São Paulo. v.1, n.2.2020.

PEREIRA, V. A. L.; SILVA, E. R. M. A importância da motivação para a satisfação dos colaboradores e crescimento organizacional: um estudo com funcionários de empresas situadas na cidade de Vitória de Santo Antão (PE). **Revista Vianna Sapiens**, Juiz de Fora, v. 12, n. 2, p. 29-47, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/772/404..> Acesso em: 8 set. 2025.

PRADO LINS, F. J.; SANTOS, J. R. G.; OLIVEIRA FILHO, J. B. de; FERREIRA DO CARMO, E. Cultura e clima organizacional: influência na qualidade de vida no trabalho. **Vox Metropolitana**, n. 5, p. 46–61, ago. 2021

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. Metodologia do trabalho científico recurso eletrônico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho. 2. ed. **Feevale**, Novo Hamburgo, 2013.

RAI, A.; GHOSH, P.; DUTTA, T. Total rewards to enhance employees' intention to stay: does perception of justice play any role?. **Evidence-based HRM, a Global Forum for Empirical Scholarship**, v. 7, n. 3, p. 262–280, dez. 2019. DOI: 10.1108/EBHRM-07-2018-004

REIS, J.; SILVA, M. **Capital humano: temas para uma boa gestão das organizações**. 1. ed. São Paulo: Almedina. 2022.

ROBBINS. S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento Organizacional**. 16ª ed. Ed. Pearson, 2019.

ROBERT HALF TALENT SOLUTIONS- **Levantamento da Robert Half aponta que 49% dos empregados querem mudar de emprego no próximo ano**. 13 jan. 2022. Disponível em: < <https://www.roberthalf.com.br/pt/sobre-robert-half/imprensa/levantamento-da-robert-half-aponta-que-49-dos-empregados-querem-mudar-de-emprego-no> >. Acesso: 25 jul. 2025.

SANTOS, F. G. dos. **Organização das atividades de uma equipe comercial através de ferramentas de gestão: um estudo da motivação no trabalho e o cumprimento das metas**. 2020. 131 p. Dissertação (Mestrado em Gestão para a Competitividade) - Escola de Administração de Empresa de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2020.

SILVA A. M.; MARQUES, C. S. Retenção de talentos: estratégias e desafios nas organizações contemporâneas. **Revista Gestão e Conexões**, v.8, n.3, p.19-34, 2019.

SILVA, A. A.; MELO, D. V. de; COSTA, D. B.; SANTOS, F. A. dos; DINIZ, I. do P.; SILVEIRA, N. R. C. Liderança como fator de interferência na comunicação. **RECIFAQUI**, Goiás, v. 3, n. 11, p. 57, 2021. ISSN 2675-5025.

SILVA, Ana Carolina C. J.; FURTADO, Juliana H.; ZANINI, Roselaine R. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e os fatores associados. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015.

SILVA, E. M.; COSTA, S. T. da S.; AMORIM, D. A. de; BORGES, M. A. D. dos A.; CHAVES, P. V. A. Retenção de talentos nas organizações. **GeTeC: Gestão, Tecnologia e Ciências**, Monte Carmelo, v. 12, n. 40, p. 74-94, jan./mar. 2023. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/3059>. Acesso em: 29 Jul. 2025.

SILVA, L. G.; QUEIROZ, R. S. MACEDO, K. G.; SILVA, J. F. Análise das estratégias de retenção de talentos e fidelização de. **Recima21**, v. 6, n. 1, 2025.

SILVA, L. O. da; SILVA, T. S. Estratégia de retenção de talentos para redução de turnover das empresas no setor metalúrgico. **Foco**, v. 18, n. 4, 2025.

SOARES, M. G.; SOUZA, L. L. de; CAVALHEIRO, R. T.; KREMER, A. M. O que mantém você aqui? Um estudo sobre os fatores de retenção de pessoas. **Reat**, Caarapó, v. 12, n. 6, jan./jun. 2018.

SOUZA, A. G. de; CARVALHAIS, A. C. C.; DAMACENO, A. W. O.; ALVES, N. dos S. O impacto da geração Z no contexto do ambiente de trabalho. In: ENCONTRO LATINO AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA JÚNIOR, 17., 2023, São José dos Campos. **Anais [...]**. São José dos Campos: Universidade do Vale do Paraíba, 2023. Disponível em: <file:///C:/Users/lutyr/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/ADM/Semestre%208/Tcc%202/artigo%20meu/souza%20et.%20al%202023.pdf>. Acesso: 08 de set. 2025.

TESCH, E. dos R.; PESSOA, É. L. B. **Gestão da rotatividade de pessoal na empresa “X” em Linhares-ES: estratégias e impactos**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação lato sensu em Gestão Empresarial) — Instituto Federal do Espírito Santo, Campus Linhares, 2023.

TOMAZZONI, A. P.; COSTA, A. C. S. Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: uma proposta de modelo teórico. **Cadernos ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 426–440, 2020.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas: enfoques, processos e tendências**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 13-36 p.

VIEIRA, K. R. Liderança em Cooperativa: Impacto da Rotatividade de Pessoas no Agronegócio da Região do Alto Paranaíba. **Ciências Sociais Aplicadas**, v. 29, nov. 2024. DOI: 10.69849/revistaft/fa10202411252032. Disponível em: <https://revistaft.com.br/lideranca-em-cooperativa-impacto-da-rotatividade-de-pessoal-no-agronegocio-da-regiao-do-alto-paranaiba/>>. Acesso: 12 ago. 2025.

APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO

Este questionário faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso- TCC de Graduação em Administração da FAT – Faculdade e Escola pela acadêmica Luana B. Rebeschini, sob orientação da Prof. Dra. Lidiane Cássia Comin. O objetivo desta pesquisa é analisar quais são os fatores que influenciam e motivam os colaboradores a permanecerem trabalhando na cooperativa de sua atuação. As respostas obtidas serão analisadas de forma anônima e conjunta.

Por favor, leia com atenção cada questão e marque a alternativa que melhor representa sua vivência e opinião.

Dados Sociodemográficos e do trabalho atual

Sexo:	(1) Masculino (2) Feminino
Idade:	
Cidade:	
Escolaridade:	Você possui ensino superior? (1) Ensino Fundamental Incompleto (2) Ensino Fundamental Completo (3) Ensino Médio Incompleto (4) Ensino Médio Completo (5) Ensino Superior Incompleto (6) Ensino Superior Completo (7) Pós Graduação
Estado Civil:	(1) Solteiro (2) Casado (3) Divorciado (4) Viúvo
Função que exerce na cooperativa:	
Faixa Salarial:	(1) Até R\$ 1.000,00 (2) De R\$ 1.001,00 à R\$ 3.000,00 (3) De 3.001,00 à R\$ 5.000,00 (4) De R\$ 5.001,00 à R\$ 10.000,00 (5) Acima de R\$ 10.000,00
Há quanto tempo/anos trabalha na cooperativa:	

Marque a alternativa que melhor representa sua opinião em relação a cada afirmação, considerando a escala:

1. Discordo totalmente (não concorda de forma alguma)

2. Discordo muito (discorda bastante, mas não totalmente)
3. Discordo um pouco (discorda da afirmação, mas não com tanta intensidade)
4. Nem concordo, nem discordo (não tenha opinião formada)
5. Concordo um pouco (concorda com a afirmação e reflete sua realidade em boa parte)
6. Concordo muito (concorda fortemente, tem muito a ver com sua vivência)
7. Concordo totalmente (retrata exatamente como você se sente)

	Afirmativas	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo um pouco	Não discordo, nem concordo	Concordo um pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	A cooperativa respeita o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional.	1	2	3	4	5	6	7
2	Levo em consideração o que meus familiares e amigos pensam e desejam sobre minha permanência na cooperativa.	1	2	3	4	5	6	7
3	Trabalhar nesta cooperativa me dá segurança e tranquilidade para mim e para minha família.	1	2	3	4	5	6	7
4	Tenho autonomia para realizar minhas atividades diárias.	1	2	3	4	5	6	7
5	Sinto que meu trabalho é reconhecido e valorizado pela cooperativa.	1	2	3	4	5	6	7
6	A localização da cooperativa fica próxima de minha residência, e isso é relevante para mim.	1	2	3	4	5	6	7
7	Sinto-me motivado a continuar desempenhando minhas funções junto a empresa.	1	2	3	4	5	6	7
8	O ambiente de trabalho facilita o relacionamento entre colaboradores.	1	2	3	4	5	6	7
9	Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

10	Existe cooperação entre os membros da equipe.	1	2	3	4	5	6	7
11	Sinto-me parte da equipe e valorizado pelo grupo.	1	2	3	4	5	6	7
12	Existe comunicação clara e eficaz entre os setores da cooperativa.	1	2	3	4	5	6	7
13	A cooperativa oferece oportunidades claras de crescimento profissional.	1	2	3	4	5	6	7
14	Os benefícios que recebemos da cooperativa são bons e adequados para mim.	1	2	3	4	5	6	7
15	Os benefícios que recebemos são suficientes em relação aos benefícios que outras empresas oferecem.	1	2	3	4	5	6	7
16	Tenho chances de crescimento profissional nesta cooperativa.	1	2	3	4	5	6	7
17	A cooperativa disponibiliza treinamentos e capacitações que contribuem para meu desenvolvimento.	1	2	3	4	5	6	7
18	Tenho liberdade e abertura para me comunicar com os líderes sempre que for necessário.	1	2	3	4	5	6	7
19	As instalações e os espaços onde realizo meu trabalho são seguros, confortáveis e adequados.	1	2	3	4	5	6	7
20	Tenho todo equipamento e material necessário para realizar bem o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
21	A carga horária é justa e adequada às minhas funções.	1	2	3	4	5	6	7
22	Sinto que os valores da empresa são aplicados no dia a dia.	1	2	3	4	5	6	7
23	Sinto que meu salário é justo pelo que faço.	1	2	3	4	5	6	7

24	A cooperativa incentiva a inovação e a autonomia dos colaboradores.	1	2	3	4	5	6	7
25	Meu chefe ouve e respeita a opinião da sua equipe.	1	2	3	4	5	6	7
26	A empresa ouve e coloca em prática as sugestões dos seus colaboradores.	1	2	3	4	5	6	7
27	A flexibilidade que existe no meu horário e nas minhas atividades é importante para eu continuar nesta cooperativa.	1	2	3	4	5	6	7
28	Todos têm a oportunidade de participar de treinamentos nesta cooperativa.	1	2	3	4	5	6	7
29	Sinto-me valorizado pelo salário que recebo.	1	2	3	4	5	6	7
30	Sinto orgulho do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
31	Pretendo continuar trabalhando nesta cooperativa por tempo.	1	2	3	4	5	6	7
32	Se eu recebesse outra oferta de trabalho, trocaria de emprego.	1	2	3	4	5	6	7
33	Tenho orgulho de trabalhar nesta cooperativa.	1	2	3	4	5	6	7

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Ao confirmar o envio deste questionário, aceito participar livremente desta pesquisa. Também sei que os dados fornecidos, como respondente, serão tratados de forma estritamente confidencial. Informo que conheço o objetivo desta pesquisa de TCC sob a responsabilidade da acadêmica Luana Rebeschini, sob orientação da Professora Dra. Lidiane Comin, da FAT-Faculdade e Escola de Tapejara, Rio Grande do Sul, Brasil. Declaro ter sido informado(a) e concordo em participar, voluntariamente, da pesquisa conforme condições descritas.

