

A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES NO RAMO DE CONFECÇÕES EM COLATINA

Karen Badiani¹

Mauriceia S. P. Guzzo²

Resumo: Este artigo aborda a satisfação no trabalho, analisada no contexto do setor de confecções de Colatina, tendo como base as teorias motivacionais e as cinco dimensões de Satisfação no Trabalho proposta por Siqueira (2008). Para isso, realizou-se uma pesquisa descritiva e quantitativa, a fim de medir a satisfação no trabalho dos colaboradores. Foi elaborado e aplicado um questionário aos colaboradores, totalizando 31 respondentes. Os resultados obtidos demonstram que os colaboradores estão satisfeitos em três das cinco dimensões estudadas. Infere-se, portanto, que há predominância da satisfação no trabalho entre os colaboradores que atuam nas indústrias de confecções de Colatina, tendo como fatores relevantes a relação dos colaboradores com seus colegas de trabalho, a relação com a chefia imediata e a natureza do trabalho.

Palavras-chaves: satisfação no trabalho; clima organizacional; programa de incentivos; indústria da confecção.

THE SATISFACTION OF CONTRIBUTORS IN BRANCH OF THE CONFECTIONS OF COLATINA

Abstract: This article deals with job satisfaction, analyzed in the context of the Colatina confectionery industry, based on the motivational theories and the five dimensions of Work Satisfaction proposed by Siqueira (2008). For this, a descriptive and quantitative research was carried out to measure employee satisfaction. A questionnaire was prepared and applied to Colatina confectioners, totaling 31 respondents. The results show that employees are satisfied in three of the five dimensions studied. It is inferred, therefore, that there is a predominance of job satisfaction among employees working in the Colatina confectionery industry, having as relevant factors the relationship of employees with their colleagues, the relationship with the immediate leadership and the nature of the work.

Keywords: Work satisfaction; organizational climate; Incentive program; Clothing factory.

¹ Graduanda do curso Bacharelado em Administração do IFES – campus Colatina.

² Orientadora. Mestra em Administração. Docente do IFES- campus Colatina - mauriceia.soares@ifes.edu.br

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas sendo estudada nos últimos anos devido a sua importância, conforme estudo de Ribeiro;Estender (2016).O capital humano é o recurso mais importante dentro das organizações capaz de transformar diversosrecursos das organizações em resultados, ou seja, colaboradores que são satisfeitos no trabalho são motivados a produzirem mais para as organizações.

Chiavenato (2014) informa que as organizações vêm mudando suas práticas gerencias e investindo mais nos colaboradores do que nos clientes, afim de satisfazê-los e alcançar melhores resultados e o sucesso da organização. Para Silva Filho e Silva (2017), um dos maiores desafios das empresas está dentro da gestão de pessoas que é sustentar colaboradores satisfeitos e motivados, sentindo prazer na atividade desenvolvida na empresa.

A maioria das pessoas passa o seu dia praticamente nas empresas para as quais trabalham, e é afetada por todas as dimensões de sua vida, seja ela física, intelectual, afetiva ou espiritual (SILVA FILHO; SILVA, 2017). Desde a década de 80 foram desenvolvidos vários conceitos e concepções sobre a satisfação no trabalho, no qual sempre estiveram presentes cinco elementos: satisfação com os colegas de trabalho; satisfação com a liderança; satisfação com o salário; satisfação com as promoções; e satisfação com a própria atividade desenvolvida (SIQUEIRA, 2008). Com base nesses cinco elementos da satisfação no trabalho, as organizações e empresas estimulam a criação de incentivos econômicos e sociais que são de suma importância para o bem-estar e valorização dos colaboradores para que eles desenvolvam o melhor trabalho para as organizações (AMORIM; FERREIRA; ABREU, 2008).

Este estudo busca avaliar a satisfação no trabalho dos colaboradores no ramo de confecção da cidade de Colatina com métodos de pesquisa apoiados em questionário e observação da realidade organizacional, quanto à aplicação de leis trabalhistas e de seus programas de incentivo ao trabalho.

O ramo de confecções de Colatina é de destaque para a economia da cidade, conforme informa o site da Prefeitura Municipal de Colatina em 2018, pois a cidade possui mais de 600 empresas que geram milhares de empregos diretos e indiretos. Assim, avaliar o nível de satisfação dos funcionários em relação a empresa no qual eles trabalham que é de suma

importância para as mesmas para que eles possam observar suas práticas motivacionais e de incentivos do dia a dia e adotar medidas que impulsionem para o aumento da satisfação de seus colaboradores e conseqüentemente a eficiência de sua produção e faturamento.

1 A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação dos colaboradores é um tema muito pesquisado ao longo dos anos devido sua importância no comportamento organizacional de uma empresa. Na década de 1950 houve uma evolução nos conceitos de motivação com o surgimento das teorias clássicas de motivação, que entre as principais, estão: a Teoria de Motivação-higiene de Frederick Herzberg e Teoria da Hierarquia de Necessidades de Abraham Maslow (ROBBINS, 2005).

A primeira teoria motivacional, também chamada de Dois Fatores ou higiênica, foi desenvolvida pelo psicólogo Frederick Herzberg, que leva em consideração os fatores higiênicos e motivacionais para explicar comportamento das pessoas no ambiente de trabalho (VIEIRA *et al.*, 2011).

Os fatores higiênicos podem ser classificados com o que a empresa oferece como qualidade, condições de trabalho, segurança, relacionamento, benefícios, salários(ROBBINS, 2005). Para Vieira *et al.* (2011) os fatores higiênicos são também chamados de extrínsecos, pois são administrados pelas empresas e que cabe a estas manterem-nos apropriados para não gerar a insatisfação. Porém, Herzberg observou que esses fatores por si só não são capazes de motivar as pessoas, necessitando-se que estes devem ligar-se aos motivacionais para gerar satisfação no ambiente de trabalho (ROBBINS, 2005).

Os fatores motivacionais são estáveis e estão ligados ao cargo e a natureza do trabalho realizado pelo colaborador, refletindo na realização pessoal, a valorização profissional, reconhecimento, oportunidade de crescimento dentro da empresa, que o levam à satisfação (BUENO, 2002). Para Vieira *et al.* (2001), esses são os fatores intrínsecos que estão no controle dos colaboradores, por estarem ligados com o que ele realiza na empresa.

A segunda teoria motivacional é apresentada por Abraham Maslow chamada de Teoria da Hierarquia de Necessidades, na qual o ser humano possui cinco classes de necessidades. Para representar as cinco classes de necessidades, Maslow desenvolveu uma pirâmide hierárquica, que é classificada, de baixo para cima: a) necessidades fisiológicas ou básicas de

sobrevivência; b) necessidades de segurança, ligadas à proteção e a própria segurança física e emocional do indivíduo; c) necessidades sociais e de ajuda recíproca; d) necessidades de estima e reconhecimento; e) necessidade de autorrealização – o topo dessa pirâmide – onde o indivíduo alcança o próprio potencial do autodesenvolvimento (ROBBINS, 2005).

Desta forma, a satisfação tem origem nas necessidades dos indivíduos, que, por sua vez, vão estabelecendo novas necessidades de satisfação à medida que vão satisfazendo seus antigos desejos e interesses (ALMEIDA; MEIRELLES, 2018). Para Vieira *et al.* (2011), quando uma necessidade é satisfeita, mesmo que parcialmente, a próxima surge e passa a ser suprida do indivíduo, e assim acontecerá com todas as outras que ele tiver. Por sua vez, Robbins (2005) afirma que a teoria de necessidade de Maslow foi reconhecida e aceita amplamente por gestores, porém as pesquisas empíricas não a validaram.

Por algumas décadas o conceito de satisfação no trabalho estava ligado à motivação, de acordo com as principais teorias clássicas. A partir da década de 70 e 80 a satisfação no trabalho começou a ser vista com um novo conceito e passou a ser sinônimo de atitude, bem como um fator que antecipa o comportamento de trabalho do colaborador, como sua assiduidade, comprometimento, produtividade e desempenho (SIQUEIRA, 2008).

Na realidade, o conceito de satisfação no trabalho não é estabelecido por apenas uma teoria ou um autor, mas advém de diversos pensamentos que se completam e colaboram para a aplicação dentro das situações de trabalho (ALMEIDA; MEIRELES, 2018).

Almeida; Meireles (2018) apresentam, no quadro 1, os conceitos sobre satisfação no trabalho que demonstra como esses conceitos se completam.

QUADRO 1: conceitos de satisfação no trabalho

Locke (1969)	A satisfação no trabalho decorre do resultado da avaliação pessoal feita pelo trabalhador acerca do seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar.
Harris (1989)	A satisfação no trabalho é um sentimento que engloba todos os aspectos da vida do trabalho.
Fraser (1996)	A satisfação no trabalho é um estado pessoal, subjetivo, dinâmico e constantemente modificável por condições intrínsecas e extrínsecas do trabalho e do trabalhador.

Robbins (2005)	Satisfação com o trabalho se refere à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza.
----------------	---

Fonte: Adaptado de Almeida e Meireles(2018).

No Brasil, conforme observa Siqueira (2008), os estudos sobre satisfação no trabalho comprovam que esse elemento está ligado às políticas e práticas gerenciais. A maioria das empresas se preocupa com o bem-estar de seus funcionários/colaboradores com provimento de benefícios e melhorias das condições de atividades, seguindo as recomendações das principais leis trabalhistas vigentes.

A satisfação do trabalho, segundo Moretti; Treichel (2003), é realizada continuamente no ambiente de trabalho pelo funcionário/colaborador quando este é bem atendido pela empresa. Dessa forma, a satisfação está ligada às cinco dimensões que foram mantidas ao longo do tempo, que são: a satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Na primeira dimensão está relacionada com a satisfação com o salário. Silva Filho; Silva (2017), embora considerem que o salário seja um fator importante na motivação do trabalhador, este pode se sentir realizado de acordo com o que recebe, seja muito ou menos, o que leva a considerar que cada indivíduo possui certas características específicas que o fazem ficar satisfeito.

Na teoria dos Dois Fatores de Herzberg o salário é visto como um fator higiênico que, por si só, não é capaz de motivar um colaborador, porém ele passa a ser um fator motivacional quando ele é visto como um reconhecimento ao seu esforço de trabalho (LACOMBE, 2011). Para Chiavenato (2014), o salário vem a compensar os esforços das pessoas no trabalho e se tornou também como fator de motivação para aumento e melhoria na produtividade.

Estudos realizados por Silva Filho; Silva (2017) relatam que a maioria dos colaboradores, de quaisquer empresas, costumam ficar insatisfeitos com seus salários que recebem, pois estes não acompanham o nível de atividades que exercem. Isso ocorre devido que muitas empresas acatam as determinações legais, embora atualmente muitas delas estejam dispostas a melhorar os salários dos colaboradores para torná-los mais produtivos (ROBBINS; DECENZO; WOLTER (2013).

A segunda dimensão de satisfação está relacionada com as promoções e oportunidades que os colaboradores terão dentro da empresa, segundo o plano de cargos e salários. De acordo com Robbins (2009), quando a empresa sabe reconhecer e recompensar os esforços dos colaboradores seja através de promoções, bonificações ou aumento de salário estes tendem a se tornarem mais satisfeitos, pois conseguem atingir suas metas pessoais.

Martinez; Paraguay (2003) informam que a satisfação com as promoções está ligada às oportunidades de crescimento de carreira dos colaboradores na empresa, enquanto que para Ribeiro; Estender (2016), alguns colaboradores não produzem mais por não serem bem remunerados e estes necessitam de melhores motivações para continuar produzindo.

Na terceira dimensão está a satisfação com os colegas de trabalho que, de acordo com Silva Filho; Silva (2017) e também com Robbins (2005), se relaciona com as teorias de Maslow e McClelland em relação às necessidades sociais inerentes da aceitação e cooperação de um colaborador por parte dos outros, está relacionado com a vontade de se relacionar com pessoas próximas e amigáveis.

Silva Filho e Silva (2017), em seu estudo sobre a satisfação no ambiente de trabalho no setor de manutenção de elevadores verificou que o nível de satisfação com os colegas de trabalho daquele setor era indiferente e evidenciou que os relacionamentos eram insatisfatórios e sem muitos vínculos afetivos estabelecidos.

Na quarta dimensão, o bom relacionamento com a chefia pode ser um dos motivos de satisfação de um colaborador. Para Robbins (2009), o colaborador se torna mais satisfeito quando sua relação com o chefe é mais humana, amigável, reconhece seus esforços, escuta e se mostra interessado na sua vida pessoal.

Almeida; Meirelles (2018) verificaram, em seus estudos, que grande parte dos servidores demonstra insatisfação com seus chefes. Isso acontece devido que geralmente a chefia condiciona os trabalhadores a executar tarefas pré-programadas não é sua atribuição atender às expectativas imediatas deles.

Por fim, a quinta última dimensão refere-se à satisfação com a natureza do trabalho, no qual o indivíduo deve possuir vocação, aptidões físicas e mentais para efetuar o trabalho, caso contrário ele será insatisfeito, por não gostar do que faz (SILVA FILHO; SILVA,

2017).Robbins (2005) apresenta esse fator de satisfação com a natureza do trabalho por impactar diretamente na produtividade, absenteísmo e rotatividade nas empresas. As empresas com funcionários mais satisfeitos com o seu trabalho os tornam mais felizes e por consequência mais produtivas.

Batista; Vieira *et al.* (2005) informam que nível de absenteísmo e rotatividade também caem quando os funcionários estão satisfeitos, uma vez que eles preferem permanecer nas empresas onde eles são reconhecidos por seus esforços e tambématravés de relacionamento interpessoal e intersetorial.

Para Siqueira (2008), cada dimensão possui uma fonte de origem e investigar a satisfação no trabalho significa avaliar o quanto os retornos oferecidos pela empresa através de salários e promoção, o quanto o relacionamento com os colegas de trabalho e com as chefias e a realização do trabalho permitem ao colaborador os sentimentos de prazer e gratidão. Assim, para a análise desta pesquisa foram utilizadas as cinco dimensões da satisfação do trabalho e as teorias de Maslow e Herzberg para a análise dos dados no setor de confecções colatinense.

2 PROGRAMAS DE INCENTIVOS E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

As práticas do programa de incentivos oferecem qualidade de vida aos colaboradores, atendendo as suas necessidades e ao mesmo tempo em que reestrutura o setor produtivo aumentando sua eficácia e produtividade (CARVALHO *et al.*, 2013). Para Lacombe (2011), os programas de incentivos e benefícios oferecidos pelas empresas não são obrigatórios e podem ser concedidos facultativamente pelas mesmas ou por meio de acordos sindicais, e tem por objetivo atrair, reter e motivar os seus colaboradores a se manterem na organização.

Esses programas de incentivos são vistos como recompensas pelos colaboradores. Para Amorim; Ferreira; Abreu (2008) os sistemas de recompensas não é apenas o valor monetário, sim uma junção do salário base, com os incentivos salariais estão ligados aos desempenhos de cada colaborador ou grupo e os benefícios que a empresa oferece.

Em um estudo realizado sobre o sistema de recompensas e suas influências na motivação de servidores públicos da Superintendência Municipal de Controle e Convívio Urbano de

Maceió – SMCCU, aferiu-se que os principais benefícios que os funcionários gostariam de receber eram: aumento no prêmio de produtividade, cooperação e segurança no trabalho, melhores condições de trabalho, salário digno/reajuste salarial; ser tratado com respeito e dignidade e valorização profissional (AMORIM; FERREIRA; ABREU,2008).

Conforme estudos de Carvalho *et al.*(2013), o sistema de benefícios pode ser classificado como qualquer incentivo ou recompensa que um colaborador recebe para atingir um objetivo dentro do ambiente de trabalho, como condições físicas e psicológicas e segurança no ambiente de trabalho.

Para Sabino; Cunha (2016), os incentivos pela remuneração indireta (benefícios de transporte, alimentação saúde) e por resultados contribuem para que os colaboradores atinjam as metas e objetivos da empresa e em contrapartida recebem um complemento ao salário. Para realizar isso, as empresas estão adotando programas de remuneração flexível e variável para continuar motivando e incentivando seus colaboradores a produzirem mais e melhor.

As organizações tendem a adotar apenas os incentivos financeiros, como as recompensas relacionadas com objetivos de realização empresarial (lucros e prejuízos), vinculadas ao tempo de serviço do colaborador, relacionadas com o desempenho claramente excepcional e com resultados departamentais, divisionais, conforme apresentado por Chiavenato (2014). Porém, como citado anteriormente, as empresas esquecem de benefícios relacionados à pessoa, ao seu bem-estar pessoal e o que os colaboradores mais vem prezando é sua segurança no trabalho, seu reconhecimento profissional que elevam sua autoestima (AMORIM; FERREIRA; ABREU,2008).

Santos; Silva (2015), em um estudo sobre a análise da política de remuneração nas empresas do setor de confecções, revelaram que os sistemas de recompensas só são pertinentes quando estão de acordo com a política e cultura da empresa e devem ser claros, além de trazer objetivos e metas concretas e alcançáveis para os colaboradores, sendo os principais incentivos identificados pelos respondentes de sua pesquisa foram: programa de treinamentos, participação nos resultados, planos de cargos e salários, metas e bonificações, datas comemorativas e confraternizações, além do plano de saúde.

3 METODOLOGIA

As pesquisas exploratória e descritiva com o método de estudo quantitativo têm por objetivo medir a satisfação no trabalho dos colaboradores no ramo de confecção de Colatina. Para realizar a coleta dos dados elaborou-se um questionário utilizando a escala Likert de 5 pontos que consiste na limitação do tema e afirmações, no qual os respondentes expressam o seu grau de concordância de 1 a 5 viabilizando um resultado mais próximo da realidade (JUNIOR; COSTA, 2014).

O questionário foi dividido em 03 partes sequenciais, sendo a primeira parte relacionada ao perfil dos respondentes, a segunda parte relacionada à satisfação do colaborador com base nas cinco dimensões de satisfação do trabalho apresentado por Siqueira (2008), e por fim, a terceira parte, apresenta questões relacionadas aos incentivos ofertados pela empresa que os respondentes trabalham. Foram distribuídos ao todo 35 questionários, de forma aleatória e não probabilística, aos colaboradores de nível operacional de 03 empresas do ramo de confecção de Colatina, sendo que 31 questionários foram respondidos de forma válida para a presente pesquisa. Quanto à amostra, esta tem como universo os colaboradores do nível operacional, atuantes nas empresas de confecções de vestuário da cidade de Colatina/ES, escolhidas por acessibilidade e por conveniência. Para a análise dos dados, utilizou-se a estatística descritiva.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em relação ao perfil dos respondentes, os dados apontam que 32% deles possuem de 20 a 30 anos (a maior faixa etária desta pesquisa), 23% entre 31 a 40 anos, 29% de 41 a 50 anos e 16% acima de 51 anos. Dos respondentes, 65% são homens e 35% mulheres e 55% possuem o ensino médio completo. Outro fator relevante é o tempo de serviço na empresa, no qual 49% dos entrevistados possuem entre 6 a 15 anos de empresa. Estes dados se fazem necessários para traçar o perfil dos colaboradores e a contextualizar o ambiente em que a empresa se encontra.

Apresenta-se a seguir a análise de cada dimensão, considerado neste estudo.

Tabela1: Dimensão da satisfação com os colegas de trabalho

No meu trabalho atual sinto-me:	Discordo Totalmente	Discordo Pouco	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo Totalmente
1. Com o espírito de colaboração entre meus colegas de trabalho.	12,90%	22,58%	9,68%	12,90%	41,94%
5. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	6,45%	9,68%	12,90%	9,68%	61,29%
11. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	0,00%	9,68%	19,35%	19,35%	51,61%

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando-se a Tabela 1 pode-se aferir que os respondentes mostram-se satisfeitos com o tipo de amizade (61,29%) com a quantidade de colegas que possuem no trabalho (51,61%) e satisfeitos com o espírito de colaboração entre seus colegas de trabalho (54,84%). Esse é um resultado importante, pois a satisfação com os colegas de trabalho está relacionada à vontade de interagir com pessoas próximas e amigáveis e ao espírito de cooperação entre os colaboradores, o que contribui positivamente para o clima favorável na organização (Silva e Filho e Silva, 2017).

Em relação à satisfação com a chefia, 58,06% dos respondentes demonstraram estar satisfeitos, o que contribui para uma relação humana amigável, conforme conceitua Robbins (2009). Por outro lado, há um certo nível de insatisfação e indiferença quanto ao interesse do chefe pelo trabalho do colaborador, visto que a diferença entre os satisfeitos (48,38%) e insatisfeitos (45,16%) é mínima. Almeida; Meirelles (2018) declaram que a maior causa de insatisfação no trabalho é em relação ao chefe, pois a falta de respeito sobre as opiniões emitidas pelos colaboradores e o retorno sobre a realização do seu trabalho são capazes de gerar insatisfação no trabalho. Mesmo no setor de confecções, a relação de trabalho entre o chefe e os colaboradores é satisfatória (41,94%), com satisfação geral dos chefes em 54,84%.

Em relação à dimensão natureza do trabalho pode-se aferir que 67,74% dos respondentes estão satisfeitos com as atividades desenvolvidas no setor. 58,07% reconhecem o seu trabalho como sendo importante, quando somado o concordo totalmente e pouco. Para Robbins (2005), a satisfação com a natureza do trabalho favorece o clima organizacional, pois tem por consequência impacto na produtividade, absenteísmo e na rotatividade da empresa.

Tabela2: Promoções

No meu trabalho atual sinto-me:	Discordo Totalmente	Discordo Pouco	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo Totalmente
9. Com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.	35,48%	12,90%	29,03%	9,68%	12,90%
21. Com as oportunidades de desenvolvimento que a empresa me oferece.	38,71%	9,68%	19,35%	22,58%	9,68%

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante dos resultados obtidos, pode se aferir o nível de insatisfação dos colaboradores em relação a maneira que a empresa realiza suas promoções, sendo que 48,38% dos respondentes estão insatisfeitos com as promoções e 29,03% são indiferentes. Contudo, 38,7% dos respondentes estão insatisfeitos, devido que a empresa não lhes oferece oportunidade, como promoções e planos de carreira, para crescer e desenvolver, o que é necessário para haver motivação conforme dizem Martine; Paraguay (2003).

Tabela3: Salário

No meu trabalho atual sinto-me:	Discordo Totalmente	Discordo Pouco	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo Totalmente
4. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	22,58%	25,81%	25,81%	12,90%	12,90%
7. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	29,03%	25,81%	9,68%	22,58%	12,90%
10. Com o meu salário comparado ao meu custo de vida.	45,16%	16,13%	16,13%	12,90%	9,68%
13. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	25,81%	29,03%	19,35%	12,90%	12,90%
22. Com o sistema de remuneração oferecido pela empresa.	25,81%	25,81%	9,68%	22,58%	16,13%
23. Com o reajuste salarial, praticado pela empresa	45,16%	9,68%	22,58%	9,68%	12,90%

Fonte: Dados da pesquisa.

A última dimensão a ser analisada é a questão salarial, no qual o nível de insatisfação se faz presente em quase todos os quesitos analisados. Diante dos dados 48,39% dos respondentes estão insatisfeitos com o seu salário comparado ao quanto eles trabalharam e 25,81% são indiferentes. Conforme Robbins; DeCenzo; Wolter (2013), várias empresas preferem pagar apenas as exigências legais e valores estabelecidos em acordos sindicais, o que acaba desmotivando os colaboradores da empresa, o que contribui para a insatisfação do clima organizacional da empresa.

Tabela4: Outros benefícios

No meu trabalho atual sinto-me:	Discordo Totalmente	Discordo Pouco	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo Totalmente
17. Com a confiança depositada em mim pela empresa.	3,23%	6,45%	9,68%	25,81%	54,84%
18. Com o prêmio de produtividade recebido mensalmente.	38,71%	16,13%	16,13%	16,13%	12,90%
19. Com o prêmio por produção recebido anualmente.	54,84%	22,58%	6,45%	3,23%	12,90%
20. Com a comissão por produção recebida mensalmente.	51,61%	22,58%	9,68%	6,45%	9,68%
25. Com relação as folgas concedidas pela empresa.	19,35%	6,45%	38,71%	9,68%	25,81%
26. Com a segurança na manutenção do emprego.	19,35%	9,68%	19,35%	16,13%	35,48%

Fonte: Dados da pesquisa.

Outro ponto a ser analisado que tem impacto na satisfação dos colaboradores é em relação aos outros benefícios oferecidos pela empresa, conforme a tabela 4. De acordo com os dados obtidos, 54,84% dos respondentes estão muito satisfeitos com a confiança que a empresa possui neles e 35,48% estão satisfeitos com a segurança na manutenção do seu emprego. A confiança entre colaborador e empregador é de suma importância contribuindo para o clima favorável da organização e tem influência na segurança que o colaborador tem na manutenção do seu emprego. Para Chiavenato (2014), as atividades desenvolvidas sobre a relação entre organização e funcionários devem buscar a confiança, respeito e consideração dos colaboradores, para que eles não tenham problemas na participação e realização das políticas da empresa. Porém, foi aferido que quase a metade dos respondentes (48,56%) está insatisfeita ou indiferente com a sua segurança, devido ao momento de crise econômica que o país está passando e as dificuldades que a empresa está tendo em se manter no mercado.

Em relação às folgas concedidas pela empresa, os respondentes foram em sua maioria indiferentes com 38,71%, uma vez que eles alegam que a empresa concede somente as folgas previstas em lei, como fim de semanas, feriados e férias e os colaboradores tendem a estar satisfeitos somente com essas folgas. Quanto à questão de comissão por produtividade ou prêmio é unânime a insatisfação dos funcionários neste setor, uma vez que 54,84% deles estão insatisfeitos com o prêmio mensal e 77,42% com o prêmio anual.

Na questão da comissão mensal por produtividade, a insatisfação se torna mais nítida com 51,61% dos entrevistados totalmente insatisfeitos com esse benefício, por eles considerarem

muito baixo o valor recebido pela produtividade. Tais resultados desfavorecem o clima organizacional da empresa. Chiavenato (2014) explica que os colaboradores só terão mais comprometimento na produtividade quando obtiverem os resultados ou vantagens esperadas em relação a sua remuneração.

Ao serem questionados sobre quais benefícios a empresa oferece os respondentes, a maioria deles deixou a resposta em branco ou respondeu nenhum e algumas respostas chamou atenção como, “pagamento das minhas constas em dia” e apenas “salário”, o que leva a aferir que eles não veem como um benefício ou uma recompensa as comissões e prêmios recebidos mensalmente, ou seja, já passaram a serem visto como parte da remuneração e perdeu o seu efeito motivacional, conforme a teoria de Herzberg. Lacombe (2011) afirma que os benefícios são importantes para buscar novos colaboradores e manter os profissionais, porém com o tempo eles passam a ser considerados pelos colaboradores um direito e perdem a motivação sobre as comissões.

Com base nos resultados aferidos o clima organizacional é satisfatório, usando como base as cinco dimensões descritas por Siqueira (2008), que levam em consideração o salário, colegas de trabalho, chefia, promoções e em relação ao próprio trabalho desenvolvido na empresa, apesar de haver insatisfação em algumas dimensões os resultados apontam para a satisfação de seus colaboradores devido as políticas e práticas que as empresas oferecem que compensam a insatisfação com a remuneração. Para Moretti (2003), a satisfação no trabalho leva em consideração a percepção que cada colaborador vai formando no seu ambiente de trabalho, desta forma as empresas devem estar atentadas às necessidades e comportamento dos colaboradores que mudam constantemente, afim de suprir as suas necessidades elevando o nível de satisfação de seus colaboradores e favorecendo o clima organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desta pesquisa verificou-se que a maioria dos respondentes está satisfeita em seu ambiente de trabalho, em relação aos seus amigos, à chefia e o ambiente de trabalho. Porém, as empresas do setor de confecções devem dar mais atenção ao fator promoções e remuneração salarial dos funcionários, no qual a maioria se demonstrou insatisfeita, por entenderem que sua remuneração é incompatível ao seu custo de vida e trabalho despendido e não haverem promoções. Vale ressaltar que as empresas oferecem outras formas de

incentivos financeiros além do salário, que acabam sendo causadoras de insatisfação dos colaboradores por ser um valor muito aquém do que eles julgam merecer.

Apesar dos resultados relevantes, este estudo apresenta algumas limitações. A amostra pode não ser totalmente representativa para o universo da pesquisa, principalmente levando-se em conta o tamanho do polo de confecções de Colatina, onde o estudo foi realizado. Desta forma, deve-se tomar cuidado no momento de generalizar os resultados. Estudos futuros podem ampliar a amostra, buscando verificar se o resultado apresentado neste estudo se confirma, no segmento estudado.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para o desenvolvimento e aplicação de estratégias, visando aumentar a satisfação dos colaboradores. Por fim, com todos resultados obtidos na pesquisa foi possível identificar que o clima organizacional ou a satisfação no trabalho é favorável nas empresas de confecções de Colatina de acordo com os respondentes, sendo os principais fatores que contribuíram para esse clima favorável a relação dos colaboradores com seus colegas de trabalho, a relação com a chefia imediata e a natureza do trabalho, sendo que os principais fatores que tornam o clima organizacional desfavorável são em relação a remuneração dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. R.; MEIRELES, A. S. **Satisfação e Trabalho: uma análise do grau de satisfação dos servidores em estágio probatório da UFBA**. In: Colóquio Internacional de Gestão Universitária, 2015, Mar Del Plata. Anais. Argentina, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/136146>>. Acesso em 08 jun.2018

AMORIM, Daniele V.; FERREIRA, Rafaelli S.; ABREU, Nelsio R. **Sistemas de recompensas e suas influências na motivação de servidores públicos**. 2008.

BATISTA, Anne Aires VIEIRA *et al.* **Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro**. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 39, n. 1, p. 85-91, 2005.

BUENO, Marcos. **As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow**. Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão–CESUC. Ano IV, v. 6, 2002.

CARVALHO, Jéssica Faria *et al.* **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações**. Educação em foco, v. 7, n. 1, p. 21-23, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas Organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014. 512 p.

JÚNIOR, Severino D.; COSTA, Francisco J. **Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion**. PMKT–Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia, v. 15, p. 1-16, 2014.

LACOMBE, Francisco J. M. **Recursos Humanos: Princípios e tendências**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINEZ, Maria C.; PARAGUAY, Ana Isabel B. B. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de psicologia social do trabalho, v. 6, p. 59-78, 2003.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. **Qualidade de vida no trabalho X autorrealização humana**. Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003.

PREFEITURA MUNICIPAL DE COLATINA. **Economia**. Disponível em: <<http://www.colatina.es.gov.br/acidade/?pagina=economia>>. Acesso em: 08 jun. 2018

RIBEIRO, Thiago Boddenberg; ESTENDER, Antônio Carlos. **Gestão de Cargos e Salários e sua Influência na Motivação dos Colaboradores**. Revista de Ciências Gerenciais, v. 20, n. 31, p. 25-31, 2016.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. 463 p.

ROBBINS, Stephen P., DECENZO, David A.; WOLTER, Robert; **Fundamentos de Gestão de Pessoas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 320 p.

_____. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. 316 p.

SABINO, Ludymilla A. M.; CUNHA, Norival C. **Remuneração e salário numa abordagem administrativa**. Revista GeTeC, v. 5, n. 10, 2016.

SANTOS, David C.; SILVA, Minelle E. **Análise da Política de Remuneração: um estudo nas empresas do setor polo de confecções do Agreste de Pernambuco**. Interfaces de Saberes, v. 14, n. 1, 2015.

SILVA FILHO, Antônio Ferreira; SILVA, Marcos Aurélio Maia. **Satisfação no ambiente de trabalho no setor de manutenção de elevadores da OTIS Fortaleza**. Revista de Administração da UNI7, v. 1, n. 2, p. 045-073, 2017.

SIQUEIRA, Mirlene M. M. **Satisfação no trabalho. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p. 265-275, 2008.

VIEIRA, Carolina B.*et al.* **Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública.** Revista ADMpg Gestão Estratégica, v. 4, n. 1, p. 1-12, 2011.