

### INTRODUÇÃO

O objetivo geral da pesquisa é compreender o nível de satisfação de seus colaboradores em seu ambiente de trabalho, pois a maneira como o trabalhador enxerga o meio em que exerce sua atividade está diretamente ligado à forma como ele irá desempenhar sua função dentro da empresa.

Uma empresa que se preocupa com seus colaboradores e com o ambiente em que eles trabalham estará sempre a um passo à frente de se manter competitiva no mercado. Funcionário satisfeito é sinônimo de produtividade com qualidade.

Um estudo de clima bem estruturado, feito com uma periodicidade e, acima de tudo, ouvindo o que os colaboradores têm a dizer, fará com que esses funcionários se sintam felizes e engajados a produzirem e continuarem por um bom tempo na empresa.

Um estudo feito pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em 2016 constatou que o índice de rotatividade voluntária nas empresas brasileiras é de 24%; já entre as 150 melhores empresas, esse índice é de 7%.

### METODOLOGIA

Quanto à natureza da pesquisa, este artigo se classifica como aplicada. É também descritiva, bibliográfica e estudo de caso.

Este estudo de caso foi realizado na M&M Indústria e Comércio de Roupas, uma empresa do ramo têxtil que está no mercado há aproximadamente 8 anos. Localizada na cidade de Astolfo Dutra (MG), conta com 25 funcionários em sua linha de produção e é uma empresa prestadora de serviço que terceiriza roupas de outras 3 empresas do estado de São Paulo.

Para a realização da pesquisa, foi formulado um questionário, o qual foi entregue de forma individual para cada funcionário para conseguir chegar aos resultados esperados sobre os assuntos citados anteriormente neste artigo.

A técnica utilizada foi o censo. Pode-se dizer que um censo é um retrato em extensão e profundidade de uma determinada população, e é uma completa fonte de informação (CAMARGO, 2010).

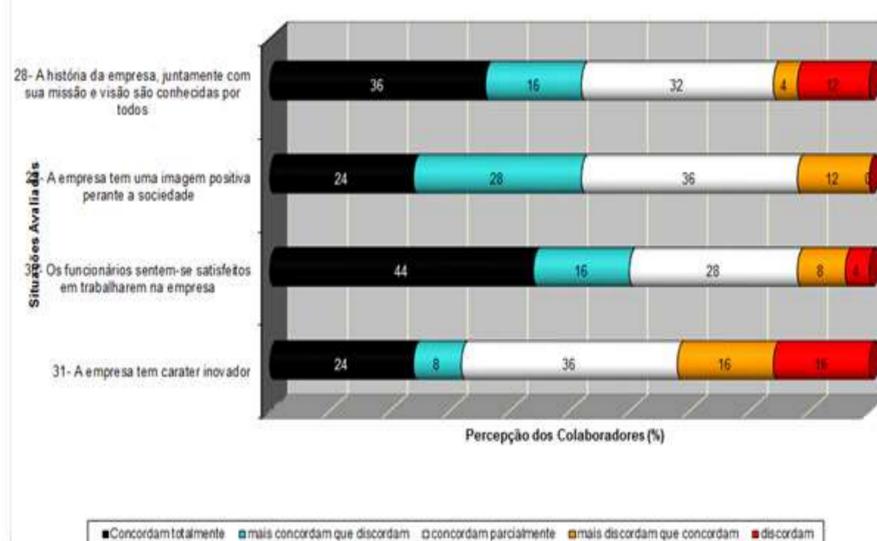
### RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa teve o intuito de verificar os pontos positivos e os pontos negativos do ambiente de trabalho da empresa em questão. Esses pontos foram divididos em seis grupos ( ).

Depois de realizada a pesquisa, é possível notar o que há de bom no ambiente e o que necessita de melhorias.

Ligado diretamente ao resultado e ao sucesso da organização (ROBBINS, 2006), os aspectos institucionais da empresa estão explícitos no próximo gráfico, em que os resultados evidenciaram tratar-se do ponto que mais merece atenção, a fim de receber melhorias. Isso porque o percentual de satisfação quanto ao caráter inovador da organização é de apenas 32%; além disso, a imagem da empresa frente à sociedade também é um ponto negativo, uma vez que apenas 52% concordam que essa imagem seja positiva. Apesar de a metade de seus funcionários conhecerem a história, a missão e a visão da empresa, esse também acaba sendo um aspecto negativo. Já um ponto positivo diz respeito à satisfação de trabalhar na empresa, pois apenas 12% admitiram não concordar com isso.

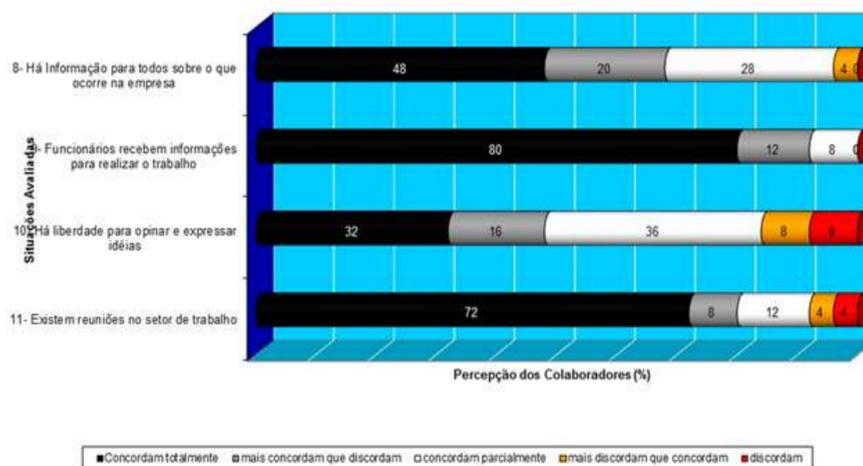
**Gráfico 6: Aspectos Institucionais**



Fonte: dados da pesquisa, 2020.

Robbins (2006) destaca a importância da comunicação devido ao fato de que é através dela que surgem novas ideias e que essas também são transmitidas. No segundo gráfico, é possível observar que a comunicação da empresa em questão está satisfatória, com 92% dos respondentes concordando que as informações passadas para a realização das tarefas estão claras e 80% dizendo que existem reuniões no setor. Um ponto negativo que deve ser mencionado novamente diz respeito à liberdade para opinar e expressar suas ideias, já que 36% de seus funcionários disseram concordar parcialmente quando perguntados sobre o assunto, e outros 16% discordaram.

**Gráfico 2: Comunicação**



Fonte: dados da pesquisa, 2020.

Após levantamento e interpretação dos dados, a pesquisa mostrou que os colaboradores estão satisfeitos quanto ao seu ambiente de trabalho, à comunicação, ao relacionamento entre os integrantes do ambiente e às condições em que trabalham. Porém, evidenciaram-se fatores, como a motivação e aspectos institucionais, que devem sofrer melhorias, até porque, segundo estudos de Robbins (2006) e Chiavenato (2005), esses aspectos estão diretamente ligados ao desempenho do funcionário, o que, conseqüentemente, influencia no sucesso da empresa em questão.