



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS - CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO - BACHARELADO

SARA RAQUEL PELLEZ

SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO NA COOPERATIVA AGRÍCOLA
MIXTA SÃO ROQUE LTDA

CERRO LARGO

2016

SARA RAQUEL PELLEZ

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO NA COOPERATIVA AGRÍCOLA
MIXTA SÃO ROQUE LTDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

CERRO LARGO

2016

DG/DGCI - Divisão de Gestão de Conhecimento e Inovação

Pellenz, Sara Raquel

SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO NA COOPERATIVA
AGRÍCOLA MIXTA SÃO ROQUE LTDA/ Sara Raquel Pellenz. --
2016.
130 f.

Orientador: Rodrigo Prante Dill.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração, Cerro Largo, RS, 2016.

1. Satisfação no trabalho. I. Dill, Rodrigo Prante,
orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III.
Título.

SARA RAQUEL PELLENZ

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO NA COOPERATIVA AGRÍCOLA
MIXTA SÃO ROQUE LTDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da
Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título
Bacharel em Administração.

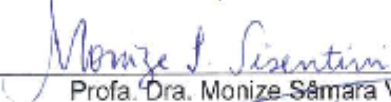
Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:
16/11/2016

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Rodrigo Prante Dill - Orientador



Profa. Dra. Monize Sâmara Visentini



Prof. Dr. Edemar Rotta

Dedico este trabalho a minha família, que sempre me deu força e apoiou durante toda minha caminhada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela oportunidade proporcionada de chegar até a graduação. A minha família, por ter me apoiado, incentivado e dado força para que eu não desistisse e fosse atrás dos meus objetivos durante toda a minha caminhada acadêmica. Aos meus colegas e amigos pela amizade, companheirismo, divertimentos e ajuda. A todos os professores que fizeram parte da graduação, pelos ensinamentos repassados, em especial ao professor Me. Rodrigo Prante Dill, orientador deste trabalho, pelo apoio, ajuda e dedicação para que este trabalho fosse concluído. A Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda pela disposição para que a pesquisa fosse realizada e a todos os funcionários que participaram da pesquisa. E a todos aqueles que de uma ou de outra forma torceram por mim para que eu concluísse a graduação. A todos o meu Muito Obrigado!

RESUMO

O presente estudo refere-se a uma pesquisa sobre satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda, com o intuito de analisar a satisfação desses funcionários mediante cinco dimensões, sendo estas: colegas de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções. Neste sentido, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: Qual é o nível de satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões/RS? Com o propósito de responder o problema de pesquisa, tem-se como objetivo geral, avaliar a satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões/RS. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, por meio da aplicação de questionário elaborado a partir da Escala de Satisfação no Trabalho – EST, validada por Siqueira (2008). Para análise e interpretação dos dados foi utilizada a escala multidimensional elaborada por Siqueira (2008), onde valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação, por outro lado, valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, enquanto valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito. Os resultados da pesquisa demonstraram satisfação em relação a três dimensões, sendo estas, na seguinte ordem: colegas de trabalho, apresentando média 5,54, natureza do trabalho, indicando média 5,44 e chefia, representando média 5,36. Por sua vez, a dimensão salário resultou em indiferença, sendo que o resultado da média foi 4,62. A dimensão satisfação com as promoções não apresentou resultados, pois as perguntas relacionadas a esta dimensão não foram respondidas, impossibilitando a análise.

Palavras-chave: Satisfação. Trabalho. Funcionários.

ABSTRACT

This study refers to a research about job satisfaction of the Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda (Cooperoque) administrative employees, with the aim of analyzing the employee satisfaction through five dimensions: coworkers, salary, headship, work nature and promotions. In this way, the research problem follows: What is the administrative employees satisfaction level in Cooperoque located in Salvador das Missões – RS? With propose to answer the research problem, the general objective was to evaluate the administrative employees work satisfaction in Cooperoque. Therefore, a descriptive research was realized, with quantitative approach, by means of questionnaire application elaborated from Job Satisfaction Scale – (EST), validated by Siqueira (2008). For data analyze and interpretation it was used the multidimensional scale elaborated by Siqueira (2008), who the values between 5 and 7 tend to indicate satisfaction. On the other hand, values between 1 and 3,9 tend to signalize dissatisfaction, while values between 4 and 4,9 report to a indifference state, that is neither satisfied, neither unsatisfied. The research results demonstrate satisfaction about three dimensions, in the follow order: coworkers, with average of 5,54, work nature, that indicated average of 5,44 and headship, whose average was 5,36. In turn, the salary dimension results in indifference, wherein the results of the average was 4,62. The promotions satisfaction dimension doesn't show results, because the questions about this dimension weren't answered, making the analyze impossible.

Keywords: Satisfaction. Work. Employees.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição dos respondentes quanto a variável sexo.....	51
Figura 2 – Distribuição dos respondentes quanto a idade.....	51
Figura 3 - Distribuição dos respondentes quanto a escolaridade.....	52
Figura 4 - Distribuição dos respondentes quanto ao tempo de atuação na empresa.....	53
Figura 5 – Média da satisfação com os colegas de trabalho.....	68
Figura 6 – Média da dimensão satisfação com o salário.....	83
Figura 7 – Média da satisfação com a chefia.....	96
Figura 8 - Média da satisfação com a natureza do trabalho.....	110
Figura 9 – Escores médios de cada dimensão.....	111

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Satisfação com os colegas de trabalho.....	54
Tabela 2 – Satisfação com os colegas de trabalho em relação a variável sexo.....	57
Tabela 3 – Satisfação com os colegas de trabalho em relação a idade.....	60
Tabela 4 - Satisfação com os colegas de trabalho em relação a escolaridade.....	63
Tabela 5 – Satisfação com os colegas de trabalho em relação ao tempo de atuação na empresa.....	66
Tabela 6 - Satisfação com o salário.....	70
Tabela 7 – Satisfação com o salário em relação a variável sexo.....	72
Tabela 8 – Satisfação com o salário em relação a idade.....	75
Tabela 9 – Satisfação com o salário em relação a escolaridade.....	78
Tabela 10 – Satisfação com o salário em relação ao tempo de atuação na empresa.....	81
Tabela 11- Satisfação com a chefia.....	84
Tabela 12 – Satisfação com a chefia em relação a variável sexo.....	87
Tabela 13 – Satisfação com a chefia em relação a idade.....	89
Tabela 14 - Satisfação com a chefia em relação a escolaridade.....	91
Tabela 15 – Satisfação com a chefia em relação ao tempo de atuação na empresa.....	94
Tabela 16 – Satisfação com a natureza do trabalho.....	98
Tabela 17 – Satisfação com a natureza do trabalho em relação a variável sexo....	100
Tabela 18 – Satisfação com a natureza do trabalho em relação a idade.....	103
Tabela 19 – Satisfação com a natureza do trabalho em relação a escolaridade.....	105
Tabela 20 – Satisfação com a natureza do trabalho em relação ao tempo de atuação na empresa.....	108

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	TEMA E PROBLEMA	13
1.2	OBJETIVOS	13
1.2.1	Objetivo geral	13
1.2.2	Objetivos específicos	13
1.3	JUSTIFICATIVA	14
1.4	CARACTERIZAÇÃO DA COOPERATIVA	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1	TRABALHO	18
2.2	SATISFAÇÃO NO TRABALHO	20
2.3	LITERATURA SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO	24
3	METODOLOGIA	46
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	46
3.2	DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO	46
3.3	PLANO E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	47
3.4	PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS	49
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	50
4.1	IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONDENTES	50
4.2	NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO	53
5	CONCLUSÃO	115
	REFERÊNCIAS	119
	APÊNDICE A – Questionário aplicado aos funcionários	127
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	129

1 INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho começou a despertar interesse dos teóricos, investigadores e gestores a partir do momento em que o conceito de homem econômico foi substituído por homem social, ou seja, o trabalhador não é mais reduzido a comportamento mecânico, mas sim passa a ser visto no seu todo, como portador de necessidades de segurança, afeto, aprovação social, prestígio, auto-realização e, dessa forma, a satisfação no trabalho passou a ser uma das grandes temáticas de estudo para muitos investigadores (PIMENTEL; RAMOS, 2014).

Pesquisadores resolveram estudar as maneiras de se conhecer o que verdadeiramente causa satisfação em seus funcionários, pois conhecer as necessidades humanas tem sido uma tarefa muito importante dentro das empresas (SITORENCO, 2007). A autora complementa que, através do conhecimento destes fatores se poderá melhorar a qualidade de vida dos mesmos e a lucratividade das empresas, diminuindo assim a rotatividade.

O tema satisfação no trabalho tem sido estudado por diversos autores (Hastenreiter Filho e Quintella (1999), Sant'anna; Moraes e Kilimnik (2002), Pontes; Silva e Frazão (2004), Bernstorff (2007), Maia e Oliveira (2007), Bernstorff (2007), Maestro Filho e Dias (2007), Cúnico e Zampier (2008), Coelho Junior e Moura (2008), Souza e Puente-Palacios (2009), Pazini e Stefano (2009), Almeida (2009), Simoni e Silva (2009), Brito; Reyes Junior e Ribas (2010), Nannetti e Mesquita (2010), Pinto; Mariano e Moraes (2011), Marques et al. (2012), Vesco; Papik e Beuren (2012), Grohmann; Cunha e Silinske (2013), Marques; Borges e Reis (2013) Cappi e Araujo (2014), Ferra e Lopes (2014), Lizote; Verdinelli e Nascimento (2015), Andrade e Souza (2015), Almeida et al. (2015), Meireles; Lemos e Balassiano (2015), Oliveira e Costa (2015), Almeida et al. (2015), Almeida et al. (2016)). Esses estudos podem ser encontrados nas publicações contidas nos eventos do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD.

Alguns autores consideram o conceito de satisfação no trabalho de difícil compreensão, pois reflete experiências e percepções dos funcionários, representando aspectos de sua vida individual, influenciando não só as condições de trabalho como a situação econômica e social, repercutindo na sua vida laboral (FIGUEIREDO, 2012).

Segundo Siqueira e Gomide Júnior (2004 apud ALMEIDA et al., 2015), uma concepção em relação a satisfação no trabalho refere-se a pressupostos humanistas

e sociais, que buscam, das empresas, maior responsabilidade social. De acordo com os autores, mensurar os níveis de satisfação poderia ser uma forma de monitorar o quanto as empresas conseguem promover a saúde e o bem-estar dos funcionários, e essa concepção parte do princípio de que os sentimentos vindos do contexto são extensivos à vida pessoal, familiar e social dos funcionários, influenciando os níveis de bem-estar, saúde física e mental.

Para Siqueira (2008, p. 259) a “satisfação no trabalho representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações”. A autora complementa que essas experiências prazerosas compreendem um foco de cada uma das cinco dimensões de satisfação no trabalho, sendo utilizadas as expressões satisfação com o salário, com os colegas, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho. Para a autora, investigar satisfação no trabalho significa avaliar o quanto os retornos ofertados pela empresa em forma de salários e promoção, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas propiciam ao funcionário sentimentos gratificantes ou prazerosos.

Neste sentido, os empresários devem oferecer aos seus funcionários liberdade para atuar na empresa e auxiliar na busca de alternativas e estratégias, através da liberdade de expressão, pois esses elementos ajudam a desenvolver as capacidades dos mesmos (BARBOZA; AÑEZ, 2009). Os autores ainda mencionam que com um bom e harmonioso ambiente de trabalho gerando satisfação, a empresa contará com funcionários competentes, de alto nível e com baixa rotatividade, resultando em aumento na produtividade, melhora na qualidade e consequentemente redução de desperdícios, o que contribui para o aumento da competitividade de seus produtos ou serviços no mercado.

Diante desse contexto, é importante que os empresários avaliem o nível de satisfação dos seus funcionários e, dessa forma, identifiquem quais fatores afetam a satisfação ou insatisfação dos mesmos perante seu trabalho e assim adotar medidas que aumentem a satisfação e reduzam a insatisfação. Acredita-se que a satisfação no trabalho resulta em bem-estar, saúde física e mental dos funcionários, aumentando a qualidade de vida no trabalho e melhorando o desempenho dos mesmos, de maneira que possam produzir mais, melhorar o atendimento aos clientes, gerando assim resultados positivos para a empresa. Diante disso, o presente estudo busca avaliar o

nível de satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões/RS.

1.1 TEMA E PROBLEMA

É importante que os empresários que desejam o melhor para suas empresas, trabalhem na busca por funcionários satisfeitos profissionalmente, portanto, é preciso identificar o máximo possível de fatores que influenciam na satisfação no trabalho (BARBOZA; AÑEZ, 2009). Dessa forma, devido à sua importância, o tema da seguinte pesquisa é satisfação no trabalho, o qual busca avaliar a satisfação dos funcionários de uma cooperativa.

Sendo assim, emerge o seguinte problema de pesquisa: Qual é o nível de satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões/RS?

1.2 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados o objetivo geral, bem como os objetivos específicos, o qual respondem o problema de pesquisa do presente estudo sobre satisfação no trabalho.

1.2.1 Objetivo geral

Avaliar a satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões/RS.

1.2.2 Objetivos específicos

- Compreender a satisfação dos funcionários com os colegas;
- Verificar a satisfação dos funcionários com o salário;
- Analisar a satisfação dos funcionários com a chefia;
- Conhecer a satisfação dos funcionários com a natureza do trabalho;
- Entender a satisfação dos funcionários com as promoções.

1.3 JUSTIFICATIVA

A satisfação do funcionário está se tornando um diferencial competitivo entre as empresas em um mercado cada vez mais concorrido, e sua mensuração auxilia a organização a saber em que pontos deve investir para manter seus funcionários satisfeitos (GUERIN, 2010). Através do conhecimento dos aspectos que influenciam o nível de satisfação de um funcionário em relação ao seu trabalho é possível compreender como as pessoas agem dentro das organizações, além de auxiliar no processo de verificação se as necessidades dos funcionários estão sendo satisfeitas e se suas perspectivas, em relação ao trabalho realizado, estão sendo atendidas (FORIGO et al., 2011).

A realização dessa pesquisa sobre satisfação no trabalho é relevante para os funcionários, para a cooperativa (administração) e para os associados. Através da pesquisa, os funcionários poderão expressar o nível de satisfação em relação ao seu trabalho mediante cinco dimensões (colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções). Compreendendo os fatores que mais influenciam na satisfação dos funcionários, a empresa poderá adotar medidas que sejam necessárias para melhorar a relação dos funcionários com as tarefas desempenhadas e, se necessário, implementar práticas que aumentem a satisfação e reduzam a insatisfação dos mesmos com o seu trabalho. Pressupõe-se que funcionários satisfeitos com o seu trabalho, podem vir a prestar melhor atendimento aos associados, bem como proporcionar uma maior satisfação por parte do associado.

A escolha da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda - COOPEROQUE para a realização da pesquisa, deu-se pelo fato de ser uma cooperativa de grande importância no município de Salvador das Missões/RS e região, pois contém associados de vários municípios que entregam sua produção na cooperativa, sendo estes grandes ou pequenos produtores. Devido a sua importância, a cooperativa deve manter seus funcionários satisfeitos para que os mesmos tenham condições de oferecer atendimento de qualidade para seus clientes e associados.

Esta pesquisa é relevante para ampliar os conhecimentos do acadêmico, bem como adquirir experiência como pesquisador e verificar o funcionamento prático da empresa, principalmente na área de gestão de pessoas. Com a realização da pesquisa, o acadêmico poderá contribuir para o melhoramento das técnicas

administrativas da cooperativa, no sentido de tornar os funcionários mais satisfeitos com o seu trabalho.

1.4 CARACTERIZAÇÃO DA COOPERATIVA

A Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda – COOPEROQUE foi fundada em 1º. de novembro de 1951 por agricultores aliados às lideranças da Comunidade de Santa Catarina, Salvador das Missões/RS. No início eram apenas trinta e três agricultores da região que integralizaram cem mil cruzeiros como capital inicial.

O objetivo principal do grupo era buscar independência comercial, fugindo dos intermediários, tanto na venda da produção, como na compra de bens de consumo. Os primeiros anos foram difíceis em função da pouca estrutura e da forte concorrência do comércio. Entretanto, a confiança conquistada junto aos agricultores de comunidades vizinhas trouxe novos admiradores e conseqüentemente fortaleceu-se a cooperativa. Foi a partir dos anos 80, início do período de decadência de muitas grandes cooperativas, que a COOPEROQUE começou a se expandir.

A cooperativa foi fundada em novembro de 1951. Em 1954 foi construída a primeira sede da cooperativa. Em 1959 foi instalado um posto de recebimento de mercadorias. Em 1981 foi implantado o Sistema de Repasses Agrícolas. Em 1984 foi construído duas moegas de descarga para cereais e balança. No ano de 1985 houve a construção do armazém graneleiro. No ano de 1986 foi instalado o secador de cereais. Em 1987 foi instalado dois silos metálicos e moega. Em 1989 e 1990 foi construído a nova Sede Administrativa. No ano de 1991 foi instalado o supermercado e magazine junto à sede administrativa. Em 1992 foi fundada a Associação dos Funcionários da COOPEROQUE – AFUCOPER e em 1992 e 1993 ocorreu a criação, registro e patente da primeira marca (FARINHA MISSÕES). No ano de 1993 realizou-se a construção e instalação do moinho de trigo. Em 1998 foi construído e instalado a padaria e setor de corte e venda de carne. Em 2003 concedeu-se a construção de um depósito de insumos e agrotóxicos. No ano 2005 e 2006 foi construído a plataforma para recebimento, resfriamento e comercialização de leite. Em 2009 houve a construção do depósito de tratamento de sementes. No ano de 2011 foi construído uma unidade de recebimento e armazenagem. Em 2013 realizou-se a construção de um depósito para tratamento de sementes e aquisição de máquinas para o processo e ampliação do pavilhão de insumos e agrotóxicos.

O moinho de trigo foi construído com a finalidade de absorver a produção de trigo dos associados e agregar valor à matéria-prima, possibilitando melhora da remuneração aos produtores e estabilidade econômica e financeira da cooperativa. Possui uma capacidade de moagem de seiscentas toneladas por mês. Produz-se farinha de trigo tipo 1 e 2, marcas Missões e Dona Geny, além do subproduto, farelo de trigo.

O moinho é abastecido exclusivamente com produto de origem dos associados. Realiza-se o acompanhamento na propriedade do associado, desde o plantio da semente até a colheita do grão. A comercialização da produção de farelo e farinha de trigo é realizada por meio de venda direta, nos setores da agropecuária e supermercado da cooperativa, e por meio de vendedores comissionados. A distribuição da produção é realizada por uma frota própria.

A Unidade de Recebimento e Resfriamento de Leite foi criada com o intuito de promover renda extra às pequenas propriedades dos associados produtores de leite, além de proporcionar sustentabilidade ao setor, com uma remuneração melhor, agregando valor à matéria-prima. A cooperativa proporciona ao associado um acompanhamento especializado (técnicos agrícolas e veterinários) na propriedade. Recolhe o leite do associado com frota própria de caminhões. A plataforma de laticínios conta com uma estrutura para o recebimento e resfriamento de duzentos e quarenta mil litros diários e presta o referido serviço a outras empresas de laticínios.

A COOPEROQUE possui estrutura de recebimento, beneficiamento e armazenagem de grãos (soja, milho e trigo). São moegas equipadas com tombadores e interligadas a máquinas de limpeza, secadores, transportadores, elevadores, além de dez silos metálicos, três silos pulmão e seis silos de concreto armado, totalizando uma capacidade de armazenagem de quarenta e duas mil e seiscentas toneladas. Além disso, a cooperativa dispõe de um supermercado, que além de produtos alimentícios, possui venda de vestuário, calçados, brinquedos, artigos de cama, mesa e banho, padaria, açougue, entre outros.

Além disso, a AFUCOPER - Associação dos Funcionários da COOPEROQUE foi constituída com a finalidade de proporcionar, em suas dependências, bem-estar e uma boa qualidade de vida a seus associados, colaboradores e dependentes. É própria para o lazer, esporte, convívio social e cultural. Possui estrutura com sede social, salão de festas, campo de futebol, cancha de bocha, duas piscinas, quadra de vôlei de areia, parquinho para crianças e área verde.

Em 2009 a cooperativa contava com 1236 associados e 171 funcionários. O faturamento bruto foi de R\$ 65.991.293,90 e as sobras líquidas foram R\$ 1.606.928,23. Já no ano de 2015 a cooperativa contava com 1435 associados e 202 funcionários. O faturamento bruto foi de R\$ 176.544.824,57 e a sobras líquidas apurada no exercício foi de R\$ 10.049.833,45. Percebe-se que houve um aumento no número de associados e funcionários de 2009 para 2015, bem como aumento no faturamento bruto e nas sobras líquidas da cooperativa.

Além disso, a cooperativa dispõe de um site (www.cooperoque.com.br) que contempla informações sobre ofertas, as últimas notícias sobre os eventos e os informativos da cooperativa, notícias do Canal Rural, as cotações de soja, milho e trigo, previsão do tempo, entre outros. Através do site é possível obter informações importantes de diversos assuntos do cotidiano e também adquirir conhecimento sobre a história, o funcionamento e as previsões futuras da cooperativa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados os conceitos teóricos de diversos autores acerca dos temas trabalho e satisfação no trabalho. Além disso, serão abordados alguns estudos da ANPAD, do período de 1999 a 2016, em relação ao tema satisfação no trabalho. A teoria apresentada poderá proporcionar melhor entendimento ao leitor sobre os temas abordados.

2.1 TRABALHO

O trabalho ocupa grande espaço na vida das pessoas. A relação do ser humano com o trabalho é muito importante, pois é através dele que obtém seu sustento e o suprimento de suas necessidades (GARRIDO, 2009). É através do trabalho que o ser humano busca atender suas necessidades, atingir seus objetivos e realizar-se, porém, em virtude de sua natureza ampla e complexa, influenciada pela cultura e história, este conceito pode se modificar (OLIVEIRA et al., 2004).

O trabalho não está, necessariamente, contido como algo obrigatório ou essencial na vida do ser humano, portanto é por meio do trabalho que o homem cria coisas a partir do que extrai da natureza, convertendo o mundo em um espaço de objetos (WOLECK, [2002?]). O autor complementa que o trabalho é um processo de transformação da natureza para responder àquilo que é um desejo do ser humano, emprestando-lhe certa permanência e durabilidade histórica.

Acredita-se que o Trabalho tem se configurado de forma negativa, pelo fato de ainda estar associado a uma atividade fragmentada, burocratizada, cheia de normas e rotinas, e sem sentido em relação à vida pessoal, sendo apenas uma questão de sobrevivência e de condicionamento social. Rodrigues (2001 apud Moreira, 2003, p. 13).

Em contrapartida, Morin (2001) afirma que o trabalho permite exercer a criatividade e realizar-se, possibilita concretizar e desenvolver talentos, permite suprir as necessidades de base, dá sentimento de segurança, possibilita ser autônomo e independente, permite ter contatos interessantes com os outros, dá a oportunidade de prestar um serviço aos outros, permite contribuir à melhoria da qualidade de vida da comunidade, dá um sentido à vida.

Bastos, Pinho e Costa (1995) conceituam trabalho através de dois eixos. O primeiro eixo vincula o trabalho à noção de sacrifício, de esforço incomum, algo

esgotante para quem o realiza, como sinônimo de luta. Para os autores "dar trabalho" significa algo que implica esforço, atenção, que causa transtorno ou preocupação. Nesse eixo, o trabalho também está associado à noção de punição. O segundo eixo, vê o trabalho como a aplicação das capacidades humanas para propiciar o domínio da natureza, sendo responsável pela própria condição humana. Acompanha a ideia de empenho e esforço. Trabalhar algo, significa também fazer com cuidado.

Acredita-se, portanto, que o trabalho apresenta duas perspectivas distintas, a primeira referente a um caráter negativo e a segunda a uma dimensão positiva (RIBEIRO; LÉDA, 2004). Para os autores, em relação a primeira perspectiva, o trabalho representa castigo, punição, fardo, incômodo, carga, algo esgotante para quem o realiza. Referente a segunda perspectiva, o trabalho é visto como espaço de criação, realização, crescimento pessoal, possibilidade de o homem construir a si mesmo e assim, deixar marcas do seu trabalho.

O trabalho possui sentido individual e social, é meio da produção da vida de cada um, fornecendo subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade e também é categoria central da própria sociedade (BORGES; TAMAYO, 2001). Ainda de acordo com os autores, o trabalho apresenta-se em uma variedade de ocupações, sendo objeto de diversificada classificação, mesmo quando utilizado em seu sentido econômico (trabalho remunerado) e restrito ao contexto das organizações formais, continua diversificado, ambíguo e complexo.

Em um estudo realizado por Oliveira et al. (2004), os resultados apontaram que os entrevistados compreendem o sentido do trabalho em três dimensões: individual, organizacional e social. No sentido individual, o trabalho que faz sentido é aquele que pode ser definido como prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento. Para o autor, o fator financeiro também é referido, porém não é considerado com tanta ênfase para o trabalho fazer sentido.

Seguindo nessa mesma ideia, em relação a dimensão organizacional, para o trabalho fazer sentido, ele deve alcançar resultados, trazer valor para a empresa e para quem trabalha nela, caso contrário é considerado improdutivo e sem utilidade (OLIVEIRA et al., 2004). De acordo com o autor, o trabalho permite que o trabalhador tenha autonomia, exerça sua criatividade e desenvolva sua capacidade de pensar, ou seja, quando o trabalho se torna algo rotineiro, burocrático, sem desenvolver a capacidade de pensar e ser criativo, ele se torna algo sem sentido. Para o autor, na

dimensão organizacional, para um trabalho fazer sentido, deve ser realizado em um ambiente agradável, onde as relações interpessoais são positivas e possibilita relações construtivas.

Quanto a dimensão social, para que o trabalho tenha sentido ele precisa ser útil e contribuir para a sociedade, ou seja, o trabalho não contribui apenas para o desenvolvimento do indivíduo, mas também da sociedade em geral (OLIVEIRA et al., 2004). De acordo com o autor, quando o trabalho não contribui ou deixa de trazer benefícios para as pessoas e para a sociedade, ele não faz sentido.

Não são recentes as discussões sobre a importância do trabalho na vida das pessoas ao longo de toda a história da humanidade, tornando-se tema de inúmeros estudos e pesquisas (CODA; FALCONE, 2004). Segundo os autores, em relação a empresa, pode-se observar funcionários que, muitas vezes, mostram-se insatisfeitos com o próprio desempenho e principalmente com o próprio trabalho, apresentando comportamentos que indicam desânimo e, por outro lado, é possível deparar-se também com funcionários que, a todo momento estão buscando algo diferente, implementando ações no sentido de enriquecer suas atividades e carreira, demonstrando entusiasmo, iniciativa, criatividade e envolvimento. Se para os primeiros o trabalho é visto como algo desgastante, para os últimos o trabalho parece ter a conotação de algo enriquecedor, motivante, enfim, uma fonte de prazer (CODA; FALCONE, 2004). Sendo assim, é importante que as empresas conheçam o que o trabalho representa para seus funcionários e avaliem o nível de satisfação dos mesmos.

2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A partir do momento em que se começou a valorizar o fator humano nas organizações, a satisfação no trabalho começou a ser uma das variáveis do comportamento organizacional mais estudada, uma vez que existem três razões para justificar sua importância: o possível impacto da satisfação na produtividade, a importância da satisfação perante a qualidade de vida no trabalho e a sua facilidade de medida, ou seja, a variável satisfação pode ser medida de forma simples e relacionada com a grande maioria das variáveis organizacionais (PIMENTEL; RAMOS, 2014).

A satisfação dos funcionários é essencial para o bom funcionamento da empresa, pois seu reflexo é facilmente percebido na qualidade do serviço (GUERIN, 2010). De acordo com o autor, com o mercado cada vez mais dinâmico, as organizações passam a exigir mais de seus funcionários, tanto em volume de trabalho quanto na variedade de tarefas a serem realizadas. Gerenciar as empresas implica também em negociar necessidades, objetivos e perspectivas dos funcionários e organização, com vista a uma maior rentabilidade, produtividade e maior satisfação por parte dos funcionários (PIMENTEL; RAMOS, 2014).

Para Cinelli (2014) a busca por profissionais qualificados está se tornando cada vez mais uma exigência dos gestores dentro das organizações e assim, as organizações procuram exigir mais de seus funcionários através da produtividade, obtenção de metas, rapidez, agilidade e qualidade no trabalho prestado. A autora ainda menciona que para isso acontecer é preciso manter trabalhadores motivados, que estejam satisfeitos com o ambiente de trabalho e que consigam atender as necessidades individuais.

Para Santos (2012), existe um conjunto de fatores, internos e externos que afetam o comportamento humano nas organizações e constitui um desafio para a direção de recursos humanos conseguir proporcionar aos trabalhadores um ambiente de realização profissional, com oportunidades de crescimento pessoal e bem-estar geral, para que seja possível manter os trabalhadores interessados em atingir o seu máximo potencial.

De acordo com Martins (2007), o lugar que os profissionais ocupam como diferencial competitivo nas organizações evidenciou a necessidade de mantê-los satisfeitos e dar condições de desenvolvimento. O autor complementa que não basta ter pessoas competentes em uma empresa, é preciso oferecer condições para que possam desenvolver seu potencial a fim de que tenham comprometimento com a organização e produzam os resultados esperados. É importante conceder um bom ambiente de trabalho, planos de carreira, educação corporativa, flexibilidade de horários e demais fatores que proporcionam uma satisfação no trabalho satisfatória (BARBOZA; AÑEZ, 2009).

Segundo Spector (2010), existem duas abordagens em relação ao estudo da satisfação no trabalho: a abordagem global e a abordagem de facetas. A primeira abordagem considera a satisfação no trabalho como um sentimento único e global em relação ao trabalho. A segunda abordagem se concentra em facetas, se difere de um

trabalho como os prêmios, os colegas de trabalho, as condições e a natureza do trabalho, ou seja, uma pessoa geralmente apresenta diferentes níveis de satisfação, ela pode estar satisfeita em relação a um fator e insatisfeita com outro.

A satisfação no trabalho pode ser considerada um tema complexo e de difícil definição, pois cada indivíduo tem suas necessidades e objetivos, e desta maneira, pode-se dizer que a satisfação de uma pessoa depende da sua ambição pessoal, da sua formação, da função exercida na empresa, das suas expectativas no trabalho, de suas experiências e do seu dia-a-dia (LIZOTE; VERDINELLI; NASCIMENTO, 2015).

Nesse contexto, a satisfação no trabalho tem sido caracterizada de várias formas (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Para os autores as conceituações mais frequentes referem-se a satisfação no trabalho como sinônimo de motivação, como atitude ou como estado emocional positivo havendo, ainda, os que consideram satisfação e insatisfação como fenômenos distintos, opostos.

Para Robbins (2002 apud BRITO; REYES JUNIOR; RIBAS, 2010, p. 3):

A satisfação pode ser compreendida como à atitude geral do profissional em relação ao seu trabalho, envolvendo diferentes aspectos do ambiente social das organizações através das relações de trabalho, relações de poder, o ambiente físico e mental, as políticas e programas de gestão, as metas e objetivos da organização e os interesses, o ambiente econômico-financeiro, as tecnologias, a organização do trabalho e a história e desejos dos trabalhadores.

Segundo Wagner III e Hollenbeck (2009, p.121) a satisfação no trabalho pode ser definida como “um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”. Os autores sustentam que existem três componentes na definição de satisfação no trabalho: valores, importância dos valores e percepção. Valores é aquilo que uma pessoa deseja obter. O segundo componente se refere a importância que as pessoas atribuem aos valores. As pessoas diferem tanto na importância quanto nos valores, e essas diferenças são importantes para a determinação do grau de satisfação no trabalho. O último componente é a percepção. A satisfação está relacionada com a nossa percepção da situação atual em relação aos nossos valores.

Conforme Locke (1969 apud MEIRELES; LEMOS; BALASSIANO, 2015, p. 3):

Satisfação no trabalho é o estado de prazer emocional resultante da avaliação de um trabalho como sendo gerador ou facilitador do atingimento de valores que se quer do trabalho. Nesse sentido, a satisfação ou insatisfação no trabalho é função da relação percebida entre o que se quer de um trabalho e o que se percebe como sendo oferecido ou acarretado pelo trabalho realizado.

A satisfação pode ser considerada de duas maneiras: satisfação intrínseca e extrínseca. De acordo Spector (2010), a satisfação intrínseca diz respeito a natureza das tarefas do trabalho em si e como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que realizam e a satisfação extrínseca se refere a outros aspectos do trabalho, como benefícios e salários. Para o autor, a satisfação no trabalho pode ser definida como uma variável que mostra como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho, ou seja, é o quanto as pessoas gostam do seu trabalho e a insatisfação no trabalho é o quanto não gostam.

Conforme Rifane e Bastos (2014), a insatisfação dos funcionários pode ser expressada de várias formas, como por exemplo, saída da empresa, reclamações, insubordinação, negligência e interfere na rotatividade, no absenteísmo e na intenção de desligamento da empresa, provocando assim efeitos negativos, que podem interferir no desempenho e na eficácia da empresa, ou seja, desenvolver um clima saudável que proporcione satisfação e bem-estar aos funcionários deve ser uma meta prioritária dos gestores.

A insatisfação dos funcionários no exercício de sua função pode representar prejuízos para a organização, que podem ser tanto em aspectos financeiros como morais (GUERIN, 2010). O autor complementa que os índices mais comuns nas organizações que enfrentam dificuldades com a satisfação de seus funcionários são: absenteísmo, rotatividade, queda de qualidade nos serviços, desperdício de recursos, furtos e violência no trabalho. O autor ainda menciona que estes fatores justificam a preocupação das organizações em manter elevada a satisfação de seus funcionários, porém a satisfação no trabalho representa apenas uma parcela da satisfação total do indivíduo, fatores alheios a organização também podem influenciar em seu desempenho no trabalho, assim como situações no trabalho podem influenciar em sua vida pessoal.

De acordo com Siqueira (2008) alguns especialistas consideram que avaliar níveis de satisfação dos funcionários poderia ser uma estratégia para monitorar o quanto as empresas conseguem, ou não, promover a saúde e o bem-estar dos mesmos que colaboram com a empresa como força de trabalho. Em síntese, a ideia de satisfação no trabalho diz respeito a uma diversidade de facetas do trabalho. Para se conseguir uma interpretação das atitudes no local de trabalho é necessário que a satisfação no trabalho seja estudada em todas as suas vertentes (RODRIGUES, 2008).

2.3 LITERATURA SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Nesta seção serão apresentados estudos sobre satisfação no trabalho, localizados no ANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração, totalizando vinte e nove artigos, publicados entre os anos 1999 e 2016. Os estudos encontrados serão apresentados de acordo com o ano de publicação, ou seja, dos mais antigos aos mais recentes.

a. A satisfação no trabalho e seus aspectos correlatados na organização PETROBRAS

O estudo de Hastenreiter Filho e Quintela (1999) teve como objetivo determinar as principais variáveis e fatores indutores da satisfação no trabalho, a partir da organização PETROBRAS, sobretudo pela ótica de associação às ações gerenciais. Para a realização do estudo foram enviados questionários para 600 empregados das 6 unidades pesquisadas, tendo retorno de 404 questionários respondidos. Os dados quantitativos obtidos foram complementados com análises qualitativas, a partir de pesquisa de campo, durante a qual foram entrevistadas cerca de 100 pessoas.

Os resultados encontrados no estudo indicam que apesar dos diferentes graus de satisfação com o trabalho nos órgãos, o quadro geral da empresa não é muito positivo neste aspecto. A baixa perspectiva de diferenciação na carreira e a forte estabilidade no emprego, criam uma compreensível zona de acomodação e causam insatisfação em alguns funcionários.

b. Competências Individuais Requeridas, Modernidade Organizacional e Satisfação no Trabalho: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área de administração

O artigo de Sant'anna; Moraes e Kilimnik (2002) objetivou testar as relações entre as variáveis Competências Individuais Requeridas, Modernidade Organizacional e Satisfação no Trabalho. Dessa forma, realizou-se um estudo quantitativo, utilizando para tratamento dos dados, técnicas estatísticas multivariadas e descritivas. O estudo

pode ser caracterizado como um estudo de campo, realizado por meio da técnica de survey.

Quanto aos resultados, pôde-se validar as escalas propostas para a mensuração das variáveis de interesse do estudo; confirmar as hipóteses formuladas, assim como a propriedade do modelo teórico hipotetizado, bem como concluir quanto à existência de correlação linear e positiva entre as variáveis Competências Individuais Requeridas e Modernidade Organizacional, assim como de relação de dependência entre essa variável e a Satisfação do Trabalhador no e com o seu Trabalho. Já como produtos do diagnóstico realizado junto aos profissionais pesquisados, cabe destacar, a percepção dos respondentes quanto a um elevado grau de demanda pelas competências investigadas, assim como graus moderados de modernidade organizacional e de satisfação no trabalho.

c. Organização do trabalho em grupo e a satisfação dos trabalhadores: um estudo de caso na indústria automobilística.

O artigo de Pontes; Silva e Frazão (2004) teve como objetivo central analisar a relação entre a adoção de um modelo de gestão participativa e o nível de satisfação dos trabalhadores de uma empresa automobilística da região do ABC Paulista. Para a realização do estudo foram realizadas entrevistas com 6 gerentes da área de recursos humanos e das áreas envolvidas com o trabalho em grupo. Foram aplicados questionários de escala de atitude do tipo de Likert junto a uma amostra aleatória composta de 250 funcionários da empresa.

Os resultados obtidos no artigo indicam que existe uma satisfação expressiva dos trabalhadores da empresa por estarem atuando em um tipo de estruturação de trabalho em grupo. Ressalta-se a importância que o trabalhador atribui ao relacionamento entre colegas que se chamou de “flexibilização do trabalho”, que de acordo com a literatura é um dos pilares do sucesso do trabalho em grupo. Em síntese, a pesquisa mostrou que esse tipo de trabalho, em grupo, traz satisfação e motiva os elementos envolvidos.

d. A satisfação profissional e as influências da organização do trabalho

O estudo de Bernstorff (2007) teve como objetivo central avaliar a pesquisa de satisfação profissional realizada em um grande banco de varejo, sua consistência, seus indícios e seus relacionamentos com variáveis sócio-demográficas e ocupacionais. Para a realização do estudo utilizou-se uma pesquisa descritiva exploratória do tipo estudo de caso, com corte transversal, com procedimentos quantitativos e análise multivariada, com uma amostra composta de 28230 bancários. Os indicadores de satisfação foram medidos numa escala ordinal tipo Likert de seis pontos.

Através dos resultados obtidos conclui-se que as variáveis de maior influência positiva sobre a satisfação com o salário é a satisfação com o conteúdo do trabalho, seguido da satisfação com o aprendizado e a satisfação com as condições de trabalho. Também conclui-se que trabalhar seis horas por dia influencia positivamente a satisfação com o salário. Observa-se ainda que as mulheres são as menos insatisfeitas com o salário e que os trabalhadores mais satisfeitos com o conteúdo do trabalho em si tendem a ser mais satisfeitos com as condições de trabalho.

e. Valores organizacionais e seu impacto sobre o clima e a satisfação no trabalho: percepção dos técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior

O trabalho realizado por Maia e Oliveira (2007) teve como objetivo avaliar o clima organizacional real e ideal de uma Universidade Pública, na perspectiva dos sujeitos. Para a realização do estudo utilizou-se uma pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa. A população foi constituída por 72 sujeitos e o instrumento utilizado para coleta dos dados foi o Inventário de Valores Organizacionais, elaborado por Tamayo; Mendes e Paz (2000), que utiliza seis tipos motivacionais para análise: autonomia, conservadorismo, hierarquia, igualitarismo, domínio e harmonia.

Quanto aos resultados, os mesmos demonstraram que os técnico-administrativos da Superintendência de Recursos Humanos consideram que o clima organizacional apresenta aspectos desfavoráveis que corroboram para a consolidação de um ambiente de trabalho permeado pela insatisfação. Os níveis de satisfação ou de insatisfação foram revelados pelas diferenças entre as médias dos valores ideais ou desejados e a média dos valores reais percebidos para os seis tipos

motivacionais de análise: autonomia, conservadorismo, hierarquia, igualitarismo, domínio e harmonia.

f. A intensificação do trabalho, a satisfação profissional e seus efeitos sobre o estresse ocupacional

No estudo de Bernstorff (2007) objetivou-se correlacionar dados secundários de uma pesquisa institucional sobre satisfação profissional e informações sócio-demográficas e ocupacionais com dados do exame de saúde ocupacional dos trabalhadores de um grande banco brasileiro. Para que o objetivo fosse atingido optou-se por uma pesquisa descritiva exploratória do tipo estudo de caso, com corte transversal, com procedimentos quantitativos e análise multivariada, com uma amostra composta por 28230 bancários. Os indicadores de satisfação foram medidos numa escala ordinal tipo Likert de seis pontos. A satisfação profissional foi analisada isoladamente conforme cinco categorias: satisfação com o conteúdo do trabalho, com o salário, com o ambiente social no trabalho, com as condições físicas e ambientais e com o aprendizado no trabalho.

As principais conclusões encontradas no estudo indicam que os funcionários que trabalham seis horas por dia são os de menores sintomas de estresse. Já os trabalhadores com maior tempo de empresa, maiores quantidades de conhecimentos, não graduados e do sexo feminino são menos resistentes ao estresse. Todas as categorias da satisfação afetam o estresse em maior ou menor significância na seguinte ordem de influências diretas (da mais influente para a menor): satisfação com o ambiente social, com o conteúdo do trabalho, com o salário no emprego, com o aprendizado e com as condições. O serviço excessivo é o fator de maior influência direta e total sobre o estresse.

g. Práticas inovadoras de treinamento e satisfação no trabalho: um modelo relacional de estudo com profissionais de organizações mineiras

O artigo de Maestro Filho e Dias (2007) teve como objetivo central investigar as relações entre as variáveis Grau de Inovação das Práticas de Treinamento (GIT) e Grau de Satisfação no e com o Trabalho (GST). Trata-se de um estudo quantitativo-descritivo que investigou as relações entre o grau de inovação das práticas de

treinamento, desenvolvimento e educação e o grau de satisfação no e com o trabalho. A amostra consistiu de 604 respondentes de diversas instituições de ensino superior da região metropolitana de Belo Horizonte que oferecem cursos de especialização em administração lato sensu. O instrumento de coleta de dados foi a aplicação de um questionário.

Através do estudo, é possível perceber que as práticas de treinamento mais adotadas nas organizações estão ligadas aos aspectos culturais e aos valores das organizações. Os resultados revelaram uma relação positiva, porém de baixa intensidade, entre o grau de inovação das práticas de treinamento, desenvolvimento e educação e o grau de satisfação no e com o trabalho. Os impactos das práticas inovadoras de treinamento, desenvolvimento e educação sobre a satisfação no e com trabalho, depende da forma como tais práticas são operacionalizadas no interior das organizações e do nível de exigência que recai sobre os profissionais, num ambiente orientado para a competitividade e resultados.

h. Predição de satisfação de funcionários de uma rede de lojas do comércio varejista através da aplicação de técnicas em *Data Mining*

O objetivo principal do estudo de Cúnico e Zampier (2008) foi utilizar as técnicas de *Data Mining* para detectar padrões de comportamentos que provocam a satisfação e insatisfação dos funcionários de uma rede de supermercados e utilizar esses padrões para prever se um novo indivíduo pertence ao grupo dos satisfeitos ou insatisfeitos, e desta forma, diminuir a rotatividade de funcionários. Para a realização do estudo um questionário foi aplicado com o maior número de funcionários possíveis e com várias perguntas (variáveis) que fizeram surgir o banco de dados inicial. As perguntas foram divididas em dois grupos: as relacionadas com a satisfação ou insatisfação dos funcionários e as relacionadas com as características pessoais de cada indivíduo. O questionário foi aplicado em 14 lojas de uma mesma rede de supermercados com um total de 826 funcionários. Após obtido as respostas dos questionários, as mesmas foram adaptadas de forma que pudessem ser analisadas através das técnicas de *Data Mining*.

As respostas formaram o banco de dados que sofreu uma redução de dimensionalidade e, na sequência, foi analisado nas três técnicas de Data Mining. Os resultados foram testados e avaliados fazendo-se um comparativo entre as técnicas

e levando-se em consideração a margem de erro. No último estágio, um novo indivíduo foi avaliado. As conclusões identificaram que a técnica de Regressão Logística mostrou-se mais indicada para a tarefa proposta e os resultados podem servir de apoio na melhoria de futuras contratações.

i. Re-validação de Escala de Satisfação no Trabalho

O estudo de Coelho Junior e Moura (2008) objetivou re-validar uma escala de satisfação no trabalho, a fim de verificar sua generalidade e fidedignidade. Para a realização da pesquisa a coleta de dados, presencial, foi realizada em uma Instituição de Segurança Pública do Distrito Federal. A medida utilizada tinha 25 itens associados a uma escala likert. Houve a participação de 1.161 indivíduos nesta atividade de profissiografia, que consistiu na identificação das principais tarefas, características, responsabilidades, facilitadores, fatores restritivos e requisitos necessários para o preenchimento dos cargos analisados. Ao final da profissiografia, houve a aplicação de algumas medidas psicológicas junto aos participantes. Assim surgiu a oportunidade de aplicar a medida de satisfação no trabalho.

Como resultados, a matriz apresentou-se favorável com sugestão de até cinco fatores. O primeiro fator foi “relacionamento com a chefia”, o segundo “relacionamento com os colegas”, o terceiro fator “política de remunerações”, o quarto “política de promoções” e o quinto fator “natureza da tarefa”. A escala apresentou-se confiável, sendo importante instrumento gerencial ao diagnóstico de satisfação no trabalho. Em síntese, a escala apresentou-se fidedigna àquilo que objetiva avaliar, e se configura como uma importante ferramenta no gerenciamento de pessoas no âmbito das organizações.

j. Satisfação com o trabalho em equipe: qual o papel do autoconceito profissional?

O artigo de Souza e Puente-Palacios (2009) teve como objetivo geral analisar o papel exercido pela variável autoconceito profissional na efetividade das equipes de trabalho, sendo esta última considerada a partir do estudo da satisfação dos membros com suas equipes de trabalho. Para a realização do estudo os dados foram coletados em duas organizações privadas pertencentes ao mesmo segmento de negócio

(tecnologia da informação) e localizadas em Brasília. Foram distribuídos 1037 questionários, sendo 270 na primeira empresa e 767 na segunda. Os participantes pertenciam a diferentes departamentos, e estavam organizados em equipes de trabalho.

Quanto aos resultados, cabe ressaltar que não é possível afirmar a independência das dimensões do autoconceito profissional. Portanto, apesar da realização e da autoconfiança exercerem um maior poder de predição, é o construto autoconceito profissional, de uma maneira geral, que prediz a satisfação com a equipe. A percepção que o membro da equipe tem de si no trabalho, assim como o fato de estar realizado profissionalmente, de confiar em si mesmo para fazer as atividades na equipe e de acreditar que o seu trabalho pode afetar sua saúde, levam este a avaliar positivamente o seu estado afetivo com a equipe da qual faz parte.

Por fim, observou-se a contribuição de mais uma variável na explicação da satisfação com a equipe, o autoconceito. Além disso, os resultados chamam a atenção para a importância exercida pelas percepções individuais (autoconceito) no comportamento dos indivíduos no contexto de trabalho no que diz respeito à satisfação.

k. A qualidade de vida no trabalho e satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S”

O estudo realizado por Pazini e Stefano (2009) teve como objetivo principal identificar os níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho dos funcionários das empresas do sistema “S”, do município de Guarapuava, Estado do Paraná. A metodologia utilizada para identificar o nível de qualidade de vida no trabalho e de satisfação entre os funcionários que trabalham nas empresas do sistema “S” foi uma adaptação do modelo utilizado por Limongi-França (2004) enquanto da percepção dos indivíduos em relação à qualidade de vida no trabalho. A pesquisa de campo foi de forma exploratória e quantitativa e teve uma amostra de 108 colaboradores.

Em relação aos resultados apresentados, verificou-se a necessidade dessas empresas adotarem novas políticas de gestão da qualidade de vida no trabalho, a fim de apresentar aos seus funcionários a sua importância tanto para a organização como para os indivíduos. São necessárias algumas sugestões: conscientizar os gestores da necessidade da elaboração de um programa de qualidade de vida no trabalho,

objetivando o combate e prevenção de doenças, através de atividades físicas e ginásticas laborais; implantação nas organizações de locais para o entretenimento e relaxamento para todos os colaboradores, objetivando a diminuição do estresse no trabalho, almejando uma maior produtividade e valorização a organização; revisar o controle dos riscos ergonômicos e ambientais das organizações pesquisadas, objetivando um melhor reposicionamento em relação aos fatores descritos.

I. Quebra e violação do contrato psicológico: efeitos no comprometimento organizacional e na satisfação com o trabalho

O artigo escrito por Almeida (2009) teve como objetivo estudar as relações entre a percepção de quebra e violação de contrato psicológico, o comprometimento organizacional e satisfação com o trabalho. Foram utilizados para a coleta de dados um questionário sócio demográfico, as escalas de quebra e violação de contrato psicológico, a escala de comprometimento organizacional e o item único de satisfação no trabalho. Participaram da pesquisa 108 empregados.

Os resultados encontrados no artigo indicam correlações negativas entre quebra e violação de contrato com o comprometimento e satisfação com o trabalho. Análises de regressão foram utilizadas para testar o poder preditor da quebra e violação de contrato sobre o comprometimento organizacional e a satisfação. A percepção de quebra e de violação de contrato explicaram em conjunto 36% da variação na satisfação com o trabalho, 35,5% da variação do comprometimento afetivo, e 15% da variação do normativo.

m. A satisfação das enfermeiras nas organizações hospitalares

O objetivo do estudo de Simoni e Silva (2009) foi analisar a satisfação no trabalho das enfermeiras que atuam em uma organização hospitalar. Para coleta dos dados da pesquisa, elaborou-se um questionário contemplando a Escala de Satisfação com o Trabalho, de Siqueira; as Escalas de Demanda-controle, de Apoio social proveniente dos colegas de trabalho e de Apoio proveniente da chefia, do Job Content Questionnaire (JCQ), de Karasek. Dois hospitais foram identificados para campo deste estudo, um hospital particular e outro filantrópico. A coleta de dados foi

realizada através de um questionário. Para o desenvolvimento desse estudo são utilizadas escalas: de satisfação com o trabalho; de demanda-controle, e de apoio social proveniente de colegas de trabalho e chefia.

No estudo realizado, as enfermeiras identificaram como fatores importantes para a sua satisfação no trabalho: a identificação com a tarefa, o reconhecimento profissional, a educação/desenvolvimento, a forma de gestão da chefia, o contexto hospitalar e as relações interpessoais, nesta respectiva ordem. Demonstraram estar mais satisfeitas primeiramente com suas chefias, em seguida com a tarefa, e depois com as colegas, em decorrência do sistema de promoção e de remuneração. A satisfação das enfermeiras está mais relacionada ao apoio percebido para suporte no desenvolvimento de suas atividades (suporte instrumental), do que propriamente afetivo ou emocional, seja proveniente da chefia e/ou das colegas. O reconhecimento profissional apresentou-se como um fator que exerce influência positiva na satisfação da enfermeira. Um aspecto que merece atenção é o sistema de promoção, visto que, o reconhecimento profissional é importante para a manutenção de profissionais satisfeitos.

n. As relações entre a Síndrome de Burnout e a satisfação no trabalho: uma visão a partir do ambiente social das organizações

O estudo realizado por Brito, Reyes Junior e Ribas (2010) teve como objetivo central identificar possíveis relações entre a satisfação do trabalho e a síndrome de Burnout. Este estudo caracteriza-se como exploratório, utilizando-se análise quantitativa, tendo como instrumento de coleta de dados uma Survey. Para o desenvolvimento do estudo, realizou-se a pesquisa em uma amostra aleatória por conveniência, portanto não probabilística com aplicação individual e coletiva do instrumento de pesquisa em trabalhadores urbanos de organizações públicas e privadas do município de Santa Cruz do Sul/RS. A pesquisa foi aplicada para 326 respondentes, porém com 301 questionários válidos.

Através do estudo identificou-se que trabalhadores mais velhos têm maior envolvimento com o trabalho. Funcionários públicos tendem a ter maior esgotamento emocional, devido a uma maior atuação dos mesmos em áreas críticas como saúde, segurança e educação. Além disso, foi verificado no estudo que profissionais de nível operacional tendem a sentir os impactos da insatisfação e no de desenvolvimento de

Burnout, demonstrando a importância do tratamento adequado a todos os níveis hierárquicos, pois independente do cargo as organizações devem propor subsídios necessários para o desenvolvimento do trabalho de forma humana e adequada. Como resultado da análise da relação entre satisfação e Burnout foi identificado que quanto maior o envolvimento pessoal no trabalho e menores níveis de despersonalização e esgotamento emocional, maiores são os níveis de satisfação com as organizações e com o trabalho.

o. A satisfação dos funcionários como fator chave na obtenção da satisfação dos clientes: um estudo nas empresas de software do município de Belo Horizonte

A pesquisa realizada por Nannetti e Mesquita (2010) teve como objetivo estudar a relação existente entre a satisfação dos funcionários e a satisfação dos clientes quanto aos serviços prestados nas pequenas e médias empresas de software. Para estudar este tema optou-se por uma pesquisa quantitativa, de cunho causal. Para compor a amostra deste trabalho foram escolhidas aleatoriamente 50 empresas desenvolvedoras de software associadas da Assespro-MG (Associação das Empresas Brasileiras da Tecnologia da Informação – Sucursal Minas Gerais). O instrumento de pesquisa utilizado para a coleta de dados foi um questionário auto administrado.

Os resultados apontam que apesar da pesquisa ter confirmado diversas hipóteses da satisfação dos funcionários no trabalho e também da satisfação dos clientes com os serviços prestados pelas empresas desenvolvedoras de software, não se observou qualquer relação estatística entre estes dois construtos, não sendo portanto a satisfação dos funcionários um fator preditivo para a avaliação da satisfação dos clientes. Um fato relevante a observar é que os funcionários desejam ter o poder de decisão ampliado e serem comunicados do que se passa na empresa, e que estes dois construtos não necessariamente levam a uma maior satisfação dos funcionários no trabalho.

p. Análise multivariada sobre a satisfação e o sentido do trabalho para gestores de escolas públicas e particulares

No estudo de Pinto; Mariano e Moraes (2011) os objetivos foram: a) identificar o sentido do trabalho para os gestores das duas redes, destacando as diferenças de percepção entre as elas, apontando em quais variáveis estas diferenças estão presentes; b) identificar o nível de satisfação com o trabalho dos gestores das duas redes, verificando quais variáveis contribuem para a maior ou menor satisfação nas duas redes, apontando as diferenças entre ambas e em quais variáveis estas diferenças estão presentes; c) identificar por meio da análise fatorial os fatores que afetam a percepção que estes gestores têm sobre o sentido e a satisfação do seu trabalho e correlacioná-las. Para responder aos objetivos propostos foi realizada uma pesquisa de campo quantitativo-descritiva. Foi selecionada uma amostra não probabilística composta por 160 gestores educacionais e foi realizada uma survey, com a utilização de questionário formado por perguntas e/ou afirmativas fechadas, utilizando a escala de Likert de cinco pontos.

Com relação à satisfação no trabalho, observa-se que os fatores que mais influenciam na satisfação dos pesquisados são a realização, o reconhecimento, a remuneração e as condições físicas de trabalho. Os gestores educacionais apresentaram um nível de satisfação bastante elevado quanto à realização com o trabalho, expressa, principalmente, nas afirmativas relacionadas com: o orgulho de contar aos outros onde trabalha; o crescimento pessoal e profissional; o equilíbrio entre a capacidade profissional do gestor e o cargo que ele ocupa; e, a possibilidade de variação das atividades executadas. Da mesma forma, observou-se que o reconhecimento, por colegas, subordinados, superiores e usuários dos serviços prestados, do trabalho realizado pelo gestor também apresentou um nível de satisfação bastante elevado. É importante destacar que entre os dois grupos pesquisados houve uma diferença significativa entre os salários percebidos: os salários dos gestores educacionais da rede pública, em geral, são inferiores aos salários dos gestores da rede particular. Nas relações de correlação, esta pesquisa encontrou poucos relacionamentos entre o sentido do trabalho e a satisfação no trabalho dos gestores educacionais.

q. Resistência à mudança e impactos na qualidade de vida e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais

Marques et al. (2012), em seu trabalho, teve como objetivo compreender as relações entre mudança organizacional, fatores de resistência e implicações na qualidade de vida e satisfação no trabalho. A pesquisa feita possui natureza explicativa e o método utilizado foi o estudo de caso. Foram pesquisadas três secretarias de estado: Secretaria de Estado da Educação (SEE), Secretaria de Estado da Saúde, especificamente as unidades da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (FHEMIG), e Secretaria de Planejamento e Gestão (SEPLAG). Os dados qualitativos foram coletados por meio de análise documental e de entrevistas com gestores da Política de Recursos Humanos das instituições pesquisadas. Optou-se por realizar um survey. Foi obtida uma amostra de 679 servidores públicos. Os questionários aplicados foram padronizados e baseados em instrumentos amplamente testados.

Como resultado, o objetivo deste trabalho foi atingido, uma vez que a *Hipótese 1* foi confirmada: os servidores que avaliam as mudanças de forma positiva e não resistem a elas tendem a avaliar sua qualidade de vida no trabalho como mais satisfatória. Ou seja, quanto maior a satisfação com as mudanças, maior a satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Inversamente, servidores que avaliam as mudanças de forma negativa ou resistem a elas tendem a avaliar sua qualidade de vida no trabalho como insatisfatória.

r. Percepção de justiça organizacional na avaliação de desempenho e satisfação no trabalho dos colaboradores de uma cooperativa agropecuária

O estudo de Vesco; Popik e Beuren (2012) teve como objetivo geral investigar a relação da percepção de justiça organizacional com a avaliação de desempenho e satisfação no trabalho dos colaboradores. Um estudo de caso em uma cooperativa foi realizado. A amostra constituiu-se de 110 respondentes de um total de 325 colaboradores, dos quais 108 questionários foram aproveitados. O instrumento de pesquisa constituiu-se de perguntas fechadas, com escalas de medidas intervalares Likert de 7 pontos, dividido em quatro blocos distintos: dados referentes aos respondentes; justiça organizacional; satisfação no trabalho; e avaliação de desempenho. Na análise dos dados utilizou-se estatística descritiva e inferencial, além de modelagens de equação estrutural (SEM).

Constatou-se nesta cooperativa, que a forma como os colaboradores percebem a avaliação de desempenho, como a empresa distribui salários e lucros, e como os gestores tomam decisões e interagem com os indivíduos afetados, está mais associada com a satisfação no trabalho dos colaboradores do que com a forma como os processos são executados. Quanto ao grupo de hipóteses que relacionam justiça organizacional com satisfação, a relação entre justiça processual e satisfação não foi significativa. Para o grupo de hipóteses que relacionam a justiça organizacional com desempenho, a relação entre justiça distributiva e desempenho não foi significativa. Em relação as hipóteses que relacionam satisfação com desempenho no trabalho, a relação entre as variáveis confirma a hipótese de que as percepções de justiça na avaliação de desempenho no trabalho estão positivamente relacionadas com a satisfação no trabalho.

s. Relações entre motivação, satisfação, comprometimento e desempenho no trabalho: estudo em um Hospital Público

A pesquisa realizada por Grohmann; Cunha e Silinske (2013) teve como objetivo investigar o impacto que a motivação no trabalho exerce no desempenho, na satisfação e no comprometimento organizacional através de um estudo com funcionários de um Hospital Público. A população alvo dessa pesquisa é formada por 1667 profissionais que atuam em uma organização hospitalar pública. O tamanho de amostra é de 313 colaboradores.

Como conclusão, constatou-se que a motivação no trabalho é antecedente da satisfação e a motivação é um antecedente do comprometimento. Porém, a motivação não é um antecedente do desempenho no trabalho. Constatou-se que a satisfação e o comprometimento são antecedentes do desempenho no trabalho. A relação de dependência da satisfação com o comprometimento foi pequena, porém significativa e o impacto do comprometimento no desempenho profissional é muito fraco. Os resultados encontrados apontaram que há uma moderada relação entre a motivação, o comprometimento e a satisfação, fato que não ocorre entre motivação e desempenho no trabalho.

t. Resistência à mudança e impactos na qualidade de vida e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do Estado de Minas Gerais

O estudo realizado por Marques; Borges e Reis (2013) objetivou compreender as relações entre mudança organizacional, fatores de resistência e implicações na qualidade de vida e satisfação no trabalho. A pesquisa possui natureza explicativa e descritiva e utilizou-se do método de estudo de caso. Foram pesquisadas três secretarias de estado: a Secretaria de Estado da Educação (SEE), a Secretaria de Estado da Saúde, e a Secretaria de Planejamento e Gestão (SEPLAG). Nessa pesquisa foi obtida uma amostra de 679 respondentes dentre a população pesquisada de 141.164 servidores das três secretarias. Foram coletados dados qualitativos e quantitativos. A aplicação dos questionários se deu em diversos órgãos de cada secretaria.

Os resultados do estudo mostram que a escala utilizada para avaliar a qualidade de vida no trabalho, não foi validada em todos os seus indicadores para o setor público pesquisado. A escala foi válida para o setor público apenas nos indicadores autonomia e variedade de habilidades. Os servidores que avaliam as mudanças de forma positiva e não resistem a elas tendem a avaliar sua qualidade de vida no trabalho como mais satisfatória. Ou seja, quanto maior a satisfação com as mudanças, maior a satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Inversamente, servidores que avaliam as mudanças de forma negativa ou resistem a elas tendem a avaliar sua qualidade de vida no trabalho como insatisfatória.

u. Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre as gerações X e Y

O artigo de Cappi e Araujo (2014) teve como objetivo verificar e comparar o grau com que os antecedentes de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional precedem a intenção de sair do emprego, entre indivíduos das gerações X e Y. Para a realização da pesquisa foram utilizadas técnicas de estudos quantitativos por meio de aplicação de questionários para levantamento de dados das variáveis estudadas. A amostra utilizada para a realização da pesquisa foram os nascidos a partir de 1965 até o ano de 1990, representantes das gerações X e Y. Os dados foram coletados através da técnica bola de neve.

Os resultados apresentados na pesquisa sugerem que há uma relação positiva e altamente significativa entre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, e uma relação negativa significativa dessas duas variáveis com a

intenção de sair do emprego. Essa relação apresenta-se tanto entre os indivíduos da amostra da geração X, quanto para os indivíduos da geração Y. A satisfação no trabalho mostrou-se como um antecedente mais forte do comprometimento organizacional e da intenção de sair do emprego para a geração X, e que o comprometimento organizacional é um antecedente mais forte da intenção de sair para a geração Y.

v. Satisfação no trabalho na área da saúde: comparação de duas escalas de medida por meio de equações estruturais

No estudo de Ferra e Lopes (2014) objetivou-se comparar duas escalas para mensuração da satisfação no trabalho. Para a realização do estudo foram utilizadas duas escalas. A primeira, foi desenvolvida por Martins (1984) e revalidada por Martins e Santos (2006), contendo 45 itens para mensurar a satisfação, distribuídos em seis dimensões teóricas (satisfação com o suporte organizacional, satisfação com a utilidade social da organização e do trabalho, satisfação com relacionamento afetivo no trabalho, satisfação com o reconhecimento profissional, insatisfação com a inadequação da chefia e com falta de oportunidades e insatisfação com a sobrecarga de trabalho). A segunda, foi desenvolvida por Lorber e Skela-Savic (2012) e se propõe a mensurar a satisfação com o trabalho por meio de 21 itens em quatro dimensões (relações de cooperação e interpessoal, desenvolvimento profissional, estilo de liderança, motivação e preocupação com o bem-estar da equipe). Utilizou-se uma amostra de 969 nutricionistas.

Os resultados apontam para a superioridade psicométrica da escala de Lorber e Stela-Savic (2012), além de indicarem maior validade externa e preditiva, pois esta foi capaz de explicar aproximadamente 40% da intenção de turnover dos respondentes.

w. Comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com funcionários públicos municipais

A pesquisa de Lizote; Verdinelli e Nascimento (2015) teve como objetivo analisar a relação que existe entre o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho nos funcionários das prefeituras municipais. Para o desenvolvimento da

pesquisa optou-se pela abordagem quantitativa. Os dados foram obtidos de 331 funcionários que trabalham nas 11 prefeituras consideradas por meio de um questionário de autopreenchimento aplicado aos funcionários das prefeituras das dez cidades que compõem atualmente a Associação de Municípios de Foz do Rio Itajaí de Itajaí – AMFRI, mais Balneário Camboriú. Para o comprometimento usou-se o modelo de Meyer e Allen (1991), validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998). O modelo desses autores avalia o constructo por três dimensões: a afetiva, a instrumental e a normativa.

Através da pesquisa pode-se concluir que o comprometimento na dimensão afetiva relaciona-se significativamente com a satisfação. Do mesmo modo, mas com uma relação negativa, a dimensão normativa do comprometimento também se relaciona com a satisfação, indicando que os funcionários mais comprometidos normativamente são os que estão menos satisfeitos. Referente à dimensão instrumental, diversos estudos mostram que sua relação com a satisfação no trabalho é negativa, porém, os achados desta pesquisa indicaram que essa dimensão do comprometimento não teve relação com o desempenho na amostra analisada. Cabe assinalar que isto se pode relacionar ao fato dos funcionários públicos terem estabilidade no emprego.

x. Traços de personalidade e satisfação no trabalho como antecedentes de estilos de humor

O artigo de Andrade e Souza (2015) procurou analisar as relações entre traços de personalidade e satisfação no trabalho em cada estilo de humor do indivíduo no ambiente de trabalho. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de natureza quantitativa com corte transversal e do tipo descritiva. Foi aplicado um questionário para mensurar três aspectos: estilos de humor, personalidade e satisfação no trabalho. A amostra foi selecionada por amostragem não probabilística e, por conveniência, em um banco de dados de profissionais da cidade de Colatina-ES. Foram obtidas 728 respostas válidas.

Os resultados apontaram que os estilos de humor estão associados a diferentes traços de personalidade indicando que o humor não é exclusivo de um determinado perfil e que diferentes características de personalidade podem refletir distintas formas de expressar o humor. Os resultados mostram ainda que a satisfação

no trabalho pode estimular o uso do estilo de humor autopromovedor com uma visão bem-humorada, mesmo em situações de estresse, e que indivíduos satisfeitos tendem a usar menos o estilo de humor agressivo no ambiente de trabalho.

De forma geral, as relações significativas entre a satisfação no trabalho e os estilos de humor sugerem que o humor não é fruto apenas de características individuais, mas que pode também ser influenciado por características ambientais, pelo contexto em que a pessoa se situa, demonstrando que as diferenças nos estilos de humor dos indivíduos não são somente reflexos de atributos pessoais. No entanto, observa-se nos resultados uma influência mais forte dos traços de personalidade na expressão dos diferentes estilos de humor.

y. Relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do RS

O estudo de Almeida et al. (2015) teve como objetivo analisar as relações entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul. Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, com abordagem quantitativa. O tipo de pesquisa utilizado é a *survey*. O presente estudo foi realizado no estado do Rio Grande do Sul, com os policiais militares que fazem parte da Brigada Militar. A população do estudo foi composta por cerca de 33.650 servidores militares. A amostra é constituída por 519 indivíduos que trabalham efetivamente em 97 municípios do estado do Rio Grande do Sul. Para a escolha dos Policiais Militares, a amostragem foi não probabilística. Assim, utilizou-se uma amostragem por conveniência, para a escolha dos policiais que participaram da pesquisa.

Para responder o objetivo de pesquisa fez-se o uso de duas técnicas estatísticas: a correlação de Pearson e a análise de correspondência. Com a primeira técnica, identificou-se que o estresse ocupacional apresenta correlação negativa e estatisticamente significativa com a satisfação no trabalho e suas cinco dimensões, comprovando que quanto maior o estresse ocupacional, menor a satisfação no trabalho, e vice-versa. Também foi possível verificar a correlação, e consequentemente contribuição, das cinco dimensões para a formação da satisfação no trabalho.

Ao analisar tais dados constatou-se que houve associação entre a baixa satisfação no trabalho e o alto estresse ocupacional. E da mesma forma, houve associação entre média satisfação no trabalho e nível médio de estresse ocupacional. Em contrapartida não houve associação entre o alto nível de satisfação e o nível baixo de estresse ocupacional. Desta forma, identificou-se que policiais militares com baixa satisfação no trabalho apresentam alto nível de estresse ocupacional. E policiais militares com média satisfação no trabalho apresentam médio nível de estresse ocupacional.

z. Fico porque preciso: entrincheiramento organizacional e satisfação no trabalho para empregados de uma empresa de energia brasileira

O artigo de Meireles; Lemos e Balassiano (2015) teve como objetivo investigar a existência de correlação entre as variáveis entrincheiramento organizacional e satisfação no trabalho para empregados de uma empresa brasileira de economia mista do setor de energia. Para a realização do estudo optou-se por uma pesquisa de natureza quantitativa, cujos dados foram obtidos por meio de um levantamento do tipo *survey*. Foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário autoadministrado e disponibilizado aos respondentes por meio eletrônico, por meio da plataforma Qualtrics Survey Software. Os questionários foram aplicados aos profissionais sem função de confiança que trabalhavam na *Energy* e que ocupavam cargos de engenheiro(a) ou administrador(a). Foram obtidas 2553 respostas válidas que representaram a amostra final.

Os resultados demonstraram que, referente à investigação da existência de relação entre os dois construtos, há a existência de uma correlação positiva significativa, muito embora fraca, entre as variáveis entrincheiramento organizacional e satisfação no trabalho. Todavia, a ausência de correlação significativa entre os dois construtos analisados, ou seja, a impossibilidade de se afirmar que empregados entricheirados são menos satisfeitos do que os não entricheirados e vice-versa, nos leva a indagar acerca da pertinência de se apartar a dimensão instrumental do comprometimento - entendida como entrincheiramento - do construto comprometimento organizacional.

a.a. Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional de trabalhadores efetivos e terceirizados: um estudo comparativo na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)

O estudo realizado por Oliveira e Costa (2015) teve como objetivo analisar e comparar a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional de servidores públicos federais, incluindo professores e técnico-administrativos, e de empregados terceirizados da UNIRIO. Para a realização do estudo, optou-se por uma pesquisa de caráter quantitativo, conduzida junto a uma amostra de servidores e empregados terceirizados da UNIRIO. Participaram da pesquisa 297 trabalhadores, sendo 115 docentes, 86 servidores técnico administrativos e 96 terceirizados.

Como conclusão, a categoria que demonstrou o maior índice de satisfação no trabalho foi a dos terceirizados. Quanto ao comprometimento, a categoria profissional que demonstrou maior comprometimento afetivo foi a dos docentes, significativamente mais alto do que o dos TAEs e terceirizados. Com relação à intenção de deixar a UNIRIO, a evidência de que TAEs, que gozam de estabilidade, são mais propensos a deixar a UNIRIO do que terceirizados. A intenção de deixar a UNIRIO por parte dos técnico-administrativos também foi significativamente mais elevada do que a dos docentes.

Por fim, foi apurado o impacto da satisfação no trabalho e do comprometimento organizacional sobre a intenção de deixar a UNIRIO. Os resultados da análise de regressão evidenciaram que tanto a satisfação quanto o comprometimento afetivo e normativo contribuem para reduzir esta manifestação de sair da universidade.

a.b. Satisfação no trabalho e estresse ocupacional: associações entre as variáveis pessoais e ocupacionais de policiais militares do RS

O artigo de Almeida et al. (2015) teve como objetivo associar o nível de satisfação no trabalho e o nível de estresse ocupacional com os dados pessoais e ocupacionais dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul (RS). O estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza descritiva, de abordagem quantitativa do tipo *survey*. O presente estudo foi realizado no Estado do Rio Grande do Sul, com os policiais militares que fazem parte da Brigada Militar. A população do estudo foi composta por cerca de 33.650 servidores militares. A amostra foi constituída por 519

indivíduos que trabalham efetivamente em 97 municípios do Estado do Rio Grande do Sul. Para a escolha dos policiais militares foi realizada por meio de uma amostragem não probabilística. Assim, utilizou-se uma amostragem por conveniência.

Os dados obtidos nessa análise revelaram nível médio de satisfação no trabalho. Além disso, 18,69% dos policiais demonstraram baixa satisfação no trabalho. Nessa análise constatou-se que os policiais militares pesquisados apresentam, em sua maioria, nível médio de estresse ocupacional. Utilizou-se o teste Qui-quadrado no qual comprovou-se as associações estatisticamente significativas da faixa etária com os níveis de satisfação no trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, e satisfação com as promoções.

Quanto a escolaridade foi possível identificar uma associação significativa com os níveis de satisfação com o salário e de satisfação com as promoções. Em relação a faixa de renda identificou-se uma associação significativa com os níveis de satisfação no trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com as promoções, e níveis de estresse ocupacional.

Comprovou-se uma associação significativa entre o tempo de atuação dos pesquisados na Brigada Militar e os níveis de satisfação no trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com as promoções, e níveis de estresse ocupacional. Em síntese, merecem destaque as variáveis tempo de atuação e faixa de renda, que registraram mais associações significativas com os níveis de satisfação e de estresse.

a.c. Simulação baseada em System Dynamics para análise de cenários envolvendo satisfação no trabalho e estresse ocupacional

O artigo de Almeida et al. (2016) teve como objetivo apresentar o desenvolvimento e validação de um modelo de simulação computacional que permita aos gestores da área de gestão de pessoas avaliarem e analisarem cenários acerca da satisfação no trabalho e do estresse ocupacional. A metodologia de pesquisa adotada consistiu em cinco etapas: levantamento exploratório em artigos científicos, dissertações e livros, desenvolvimento da solução, implementação computacional da solução, validação da solução, simulação de um experimento utilizando dois cenários para tal. No desenvolvimento deste estudo foi considerado um período de 10 anos,

nos quais se buscou aumentar os níveis de satisfação com promoções e satisfação com salário, procurando avaliar os efeitos gerados no estresse ocupacional.

Os resultados demonstraram que aumentando em 50% ao longo de todo o período os níveis de satisfação com salários e satisfação com as promoções, foi identificado um aumento nos níveis gerais de satisfação no trabalho em 14,8% ao longo dos 10 períodos. Diante da análise destas relações, percebeu-se que o aumento da satisfação em 14,8% ao longo dos 10 períodos gerou uma redução nos níveis de estresse ocupacional. Assim, o estresse foi reduzido de uma média de 2,16 a um nível de 2,05.

a.d. Análise conjunta dos artigos

Através dos artigos publicados, é possível perceber que a satisfação no trabalho tem sido estudada por vários autores e de diversas formas, o que demonstra a importância de se estudar esse tema. Alguns estudos sobre satisfação no trabalho estão relacionados a outras variáveis organizacionais, sendo estas, estresse ocupacional, clima organizacional, qualidade de vida no trabalho, Síndrome de Burnout, satisfação dos clientes, motivação no trabalho, entrenchamento organizacional, comprometimento organizacional, personalidade e liderança transformacional, o que corresponde a aproximadamente 45% dos artigos publicados. Neste sentido, verifica-se que grande parte dos estudos realizados sobre satisfação no trabalho relacionam-se a outras variáveis, o que revela a variedade de estudos que podem ser realizados associados ao tema satisfação no trabalho.

Quanto aos estudos realizados sobre satisfação no trabalho, consta-se quatro estudos que avaliam aspectos que influenciam na satisfação no trabalho, o que corresponde a aproximadamente 15% das pesquisas realizadas. Observa-se que aproximadamente 35% dos estudos publicados foram realizados em empresas, o que comprova que as organizações muitas vezes são alvo de pesquisas realizadas sobre esse tema e revela a importância das empresas analisarem o nível de satisfação de seus funcionários. Através dos resultados dos artigos, é possível compreender que a satisfação no trabalho relaciona-se com o bem-estar, a produtividade, a autonomia, a flexibilidade, o grau de oportunidades oferecidas no trabalho e a qualidade de vida dos funcionários. Além disso, são apontados outros motivos de satisfação, como a situação de trabalho, a forma de atuação na empresa e aos efeitos para a carreira, a

relação com o trabalho, a influência que o trabalho exerce sobre as prioridades de vida pessoal e sobre as relações em família.

Outro aspecto que pode ser identificado é que foram realizadas duas pesquisas de satisfação no trabalho com profissionais da área de ensino e educação, e duas pesquisas com funcionários do setor público, o que corresponde a aproximadamente 15% das pesquisas executadas nessas áreas. Isso expressa que há poucas pesquisas feitas nessas áreas, pois a educação e o setor público são essenciais para a sociedade em geral e, dessa forma, é importante que os funcionários que trabalham nesse ramo estejam satisfeitos com a função que desempenham. Quanto a educação, foram apontados como aspectos de satisfação a realização profissional, o reconhecimento, a remuneração e as condições físicas de trabalho.

Pode-se mencionar ainda que foram encontrados apenas dois estudos que analisam a satisfação no trabalho de profissionais da saúde, o que equivale a aproximadamente 7% dos estudos realizados. Sendo assim, percebe-se que são poucos estudos feitos nessa área, sendo que os profissionais da saúde estão diretamente ligados a pessoas enfermas e é necessário buscar alternativas que melhorem o atendimento a essas pessoas, o que manifesta a importância dos funcionários que trabalham nessa área estarem satisfeitos consigo mesmos e com o seu trabalho.

Cabe ainda ressaltar que foram encontrados poucos estudos que analisam a satisfação dos funcionários em relação ao trabalho que desempenham. Foram localizados dois estudos, correspondendo a 7% dos estudos realizados. Os resultados revelam que a satisfação no trabalho muitas vezes está ligada a produtividade, ao grau de oportunidades, a flexibilidade, a autonomia e a qualidade de vida dos funcionários. Sendo assim, considera-se relevante a realização do presente estudo que visa avaliar a satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões/RS.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, apresenta-se a metodologia utilizada para a realização da pesquisa, sendo esta considerada adequada para que os objetivos fossem atingidos. Dessa forma, é apresentado a classificação da pesquisa, a definição do público-alvo, o instrumento de coleta de dados e a maneira como os dados foram analisados após a coleta.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa caracteriza-se como descritiva, que conforme Mattar (2005) pesquisa descritiva consiste em descrever as características de grupos, estimar a proporção de elementos de uma população que tenham determinadas características e verificar a existência de relação entre variáveis. Para Gil (2008) as pesquisas deste tipo têm como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Uma de suas características mais importantes é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. Dessa maneira, o estudo classifica-se como descritivo, com o intuito de descrever as características da população-alvo.

O presente estudo refere-se a uma abordagem quantitativa. De acordo com Malhotra (2012, p. 111) a pesquisa quantitativa “procura quantificar os dados e, geralmente, aplica alguma forma de análise estatística”. Para Gansalves (2007, p. 69) a pesquisa quantitativa “remete para uma explanação das causas, por meio de medidas objetivas, testando hipóteses, utilizando-se basicamente da estatística”.

3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO

A população-alvo desse estudo foi constituída por trinta e três funcionários que trabalham no setor administrativo da cooperativa. Desses funcionários dois trabalham na direção (Superintendente e Diretor Administrativo), seis trabalham no setor financeiro, sete no setor de contabilidade, dois no setor pessoal/RH, um no setor de TI, três em projetos técnicos, sete no departamento técnico agrícola, dois no setor de vendas, um na recepção, um na limpeza e um técnico de segurança no trabalho.

A intenção era entrevistar todos os funcionários, no entanto, devido ao afastamento de um funcionário e pelo fato de seis funcionários terem negado participar da pesquisa, vinte e seis responderam o questionário. Porém, dois questionários foram desconsiderados, pelo fato das respostas estarem inválidas, totalizando dessa forma, vinte e quatro questionários válidos, o que veio a ser uma amostra não probabilística por conveniência. A amostragem não probabilística é “aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende, ao menos em parte, do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo.” (MATTAR, 2005, p. 271). De acordo com Gil (2008), na amostragem por conveniência o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam representar o universo.

3.3 PLANO E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

O método utilizado para levantamento dos dados é do tipo *survey*, por meio de aplicação de questionário estruturado. Segundo Gil (2008) as pesquisas do tipo *survey* caracterizam-se como a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, ou seja, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados.

O instrumento de coleta de dados foi a aplicação de questionário, que segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 184) “é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Para Gil (2008) o questionário se configura como uma técnica de investigação, constituído por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o objetivo de obter informações sobre alguns aspectos (conhecimentos, crenças, sentimentos etc).

O questionário aplicado foi elaborado através da Escala de Satisfação no Trabalho (EST). A escala EST corresponde a uma medida multidimensional, construída e validada com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do seu trabalho, sendo estas, satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções (SIQUEIRA, 2008).

A estrutura do questionário foi dividida em dois blocos. O primeiro bloco é composto por vinte e cinco questões relacionadas a satisfação no trabalho perante as cinco dimensões (satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções). O segundo bloco é constituído por perguntas de identificação do respondente (sexo, idade, escolaridade e tempo de atuação na empresa). A seguir, o Quadro 1 apresenta as dimensões, definições e itens da escala EST.

Quadro 1 - Dimensões, definições e itens da escala EST

Dimensões	Definições	Itens
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	Questões 1, 6, 14, 17 e 24
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.	Questões 5, 8, 12, 15 e 21
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.	Questões 2, 9, 19, 22 e 25
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.	Questões 7, 11, 13, 18 e 23
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.	Questões 3, 4, 10, 16 e 20

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008).

Para que os dados fossem coletados, o questionário foi aplicado aos funcionários do setor administrativo da cooperativa no seu ambiente de trabalho, mediante agendamento prévio com os mesmos, sem a presença do pesquisador, para que os respondentes pudessem se sentir mais à vontade para responder as perguntas. Os dados foram coletados do período de 22 a 26 de setembro de 2016. Posteriormente, os dados coletados foram tabulados no *software* Microsoft® Excel

2013 e, na sequência, foram analisados, obtendo-se os resultados da pesquisa. Além disso, a pesquisa foi analisada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFFS, que teve o intuito de avaliar os objetivos, os riscos e benefícios e a metodologia utilizada para a realização da pesquisa. Os dados foram coletados após a aprovação do CEP/UFFS.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

O fato da EST ser uma medida multidimensional com cinco dimensões, deverão ser computados cinco escores médios. O cálculo de cada escore médio foi obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada dimensão e, a seguir, dividiu-se este valor pelo número de itens da dimensão. Assim, a soma foi dividida por cinco e o resultado obtido ficou entre 1 e 7 (SIQUEIRA, 2008).

A autora complementa que a interpretação dos resultados considera que quanto maior for o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação do funcionário com aquela dimensão de seu trabalho. Assim, valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. Por outro lado, valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, enquanto valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O planejamento amostral adotado envolveu o setor administrativo da cooperativa, sendo que a intenção era trabalhar com a totalidade dos funcionários, trinta e três funcionários. No entanto, certificou-se que sete funcionários não participaram da pesquisa, um por motivo de afastamento e seis não quiseram participar da pesquisa. Dos vinte e seis questionários respondidos, dois foram desconsiderados, pelo fato das respostas estarem inválidas, totalizando dessa forma, vinte e quatro questionários válidos, representando 72,73% de participação da pesquisa.

Os dados coletados foram tabulados no Microsoft® Excel 2010 e, na sequência, calculou-se a média aritmética simples para cada item de cada dimensão, obtendo os escores médios de cada item e dimensão. Além disso, cruzou-se os dados de cada dimensão com o perfil dos respondentes, ou seja, com as variáveis sexo, idade, escolaridade e tempo de atuação na empresa.

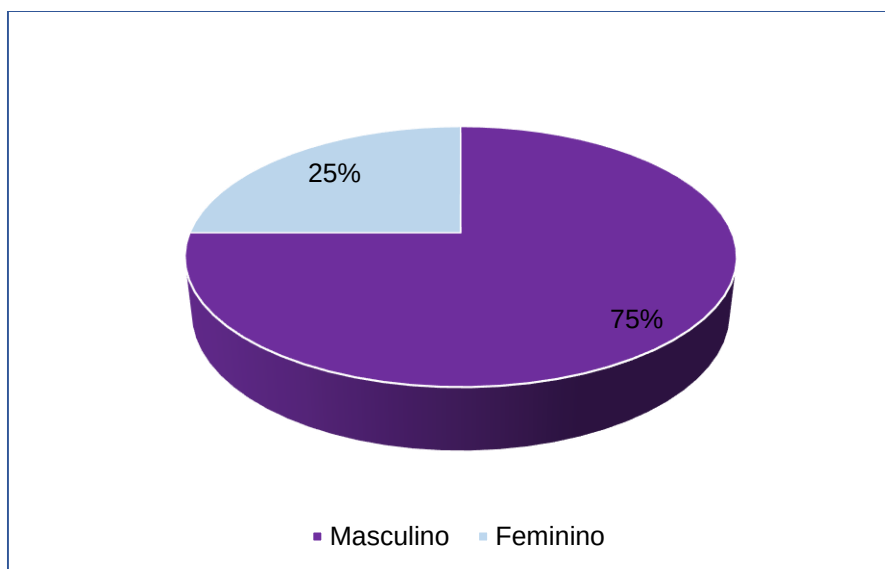
O cálculo de cada escore médio foi obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada dimensão e, a seguir, dividiu-se este valor pelo número de itens da dimensão. Assim, a soma foi dividida por cinco e o resultado obtido ficou entre 1 e 7 (SIQUEIRA, 2008).

Siqueira (2008) afirma que a interpretação dos resultados considera que quanto maior for o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação do funcionário com aquela dimensão de seu trabalho. Assim, valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. Por outro lado, valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, enquanto valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito.

4.1 IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONDENTES

Nesta seção será apresentado, por meio de gráficos, a identificação do perfil dos respondentes da pesquisa de satisfação no trabalho. As Figuras de 1 a 4 representam a distribuição dos funcionários quanto as variáveis sexo, idade, escolaridade e tempo de atuação na empresa.

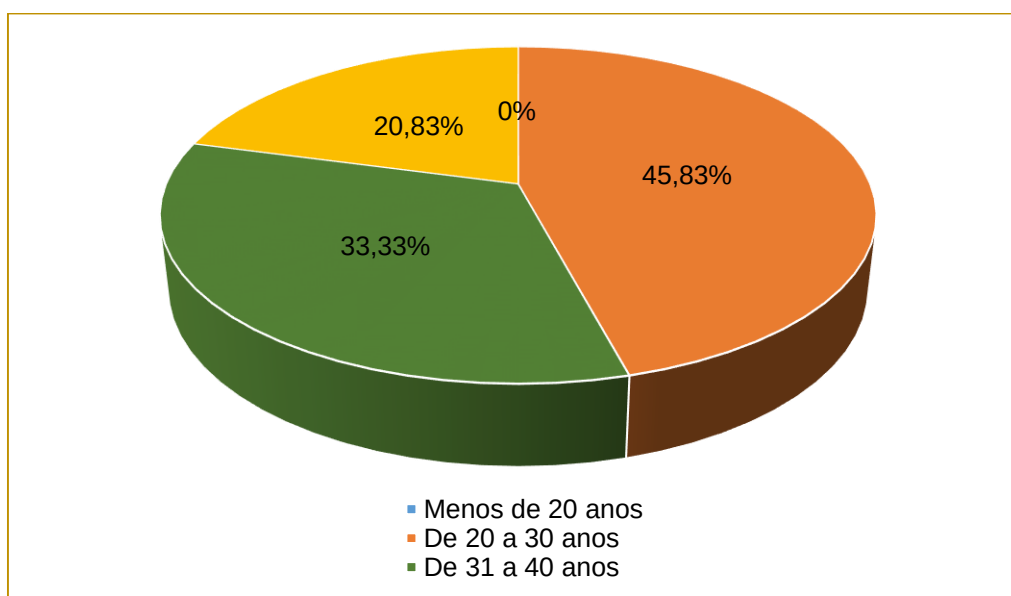
Figura 1 – Distribuição dos respondentes quanto ao sexo



Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com a Figura 1, percebe-se que em relação ao total de 24 respondentes, 75% pertencem ao sexo masculino e 25% pertencem ao sexo feminino, o que significa que há predominância de funcionários do sexo masculino no setor administrativo da cooperativa.

Figura 2 – Distribuição dos respondentes quanto a idade

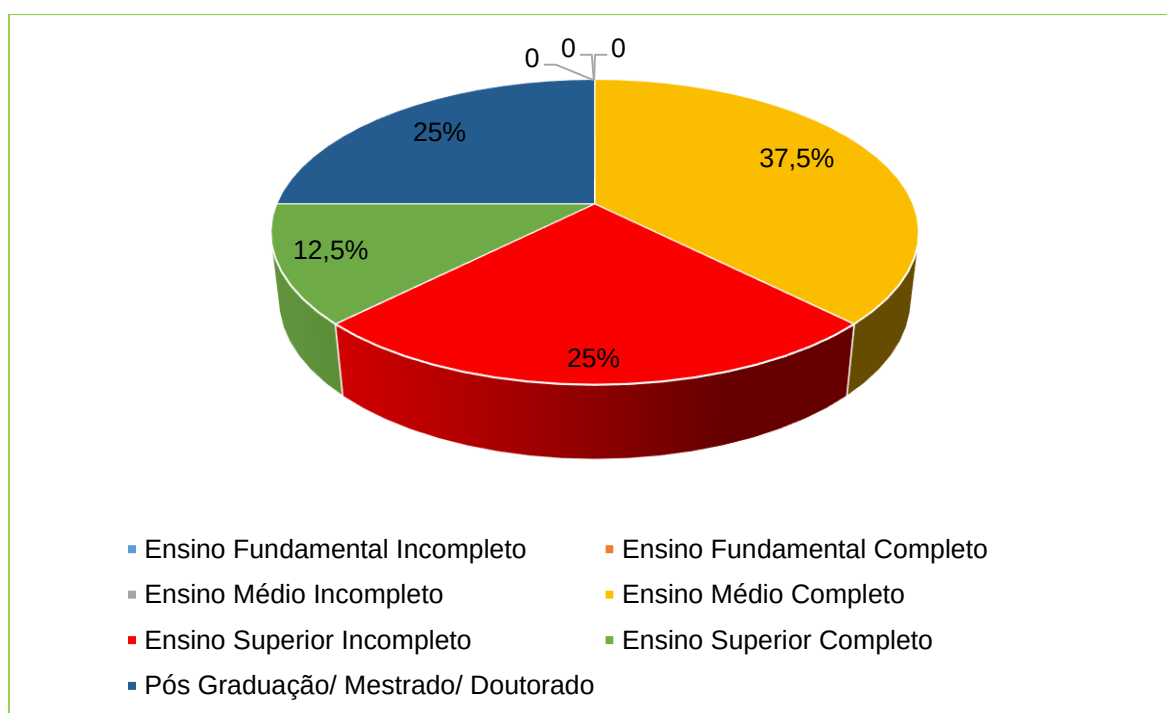


Fonte: Elaborado pelo autor

A Figura 2 representa a distribuição dos respondentes quanto à idade, sendo que do total de 24 entrevistados, 45,83% dos entrevistados possuem idade entre 20

a 30 anos, 33,33% dos respondentes encontram-se na faixa etária 31 a 40 anos e 20,83% dos entrevistados apresentam idade acima de 40 anos. Observa-se que não foram constatados respondentes com menos de 20 anos de idade. Neste sentido, percebe-se que no setor administrativo da cooperativa há uma concentração maior de funcionários na faixa etária entre 20 e 30 anos de idade.

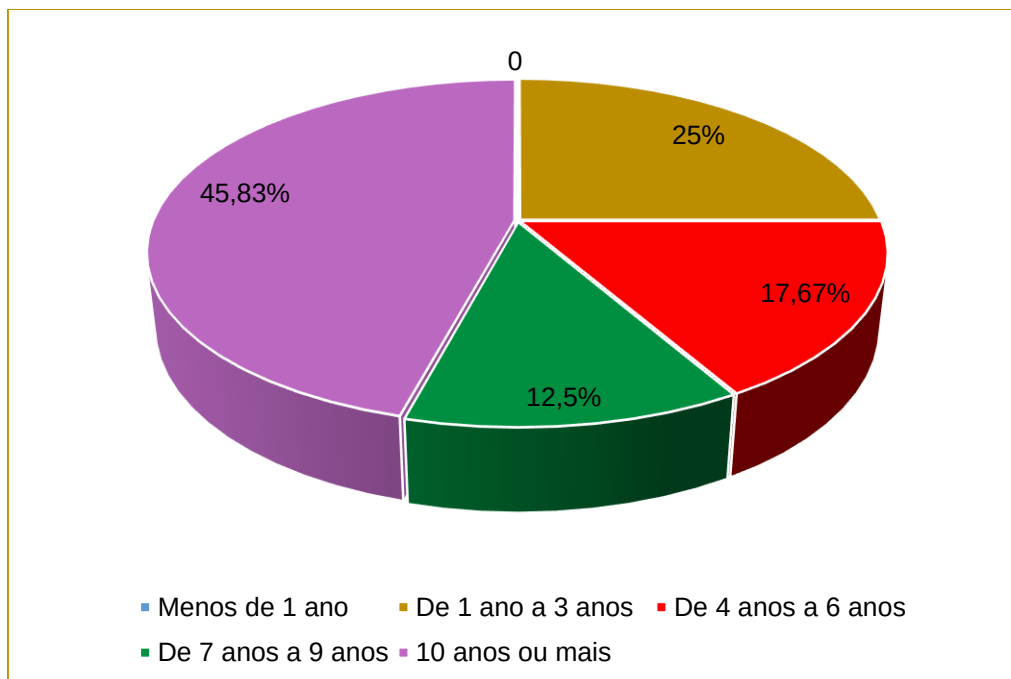
Figura 3 - Distribuição dos respondentes quanto a escolaridade



Fonte: Elaborado pelo autor.

A Figura 3 caracteriza a distribuição dos respondentes em relação a escolaridade, onde 37,5% dos funcionários possuem ensino médio completo, na sequência, apresentando um percentual de 25%, os entrevistados possuem ensino superior incompleto, 25% dos respondentes tem pós graduação/mestrado/doutorado e 12,5% dos colaboradores possuem ensino superior completo. Além disso, não foram constatados respondentes com ensino fundamental incompleto e ensino médio incompleto. Diante dos índices apresentados, observa-se que há uma porcentagem maior de funcionários com escolaridade ensino médio completo.

Figura 4 - Distribuição dos respondentes quanto ao tempo de atuação na empresa



Fonte: Elaborado pelo autor

Ao analisar a Figura 4, conclui-se que 45,83% dos entrevistados atuam a 10 anos ou mais na empresa, 25% possuem de 1 a 3 anos de atuação, 17,67% atuam de 4 a 6 anos e 12,5% possuem de 7 a 9 anos, sendo que não foram constatados respondentes com menos de 1 ano de atuação na empresa. Dessa forma, conclui-se que há predominância de funcionários com 10 anos ou mais de atuação na empresa.

4.2 NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A seguir será apresentado o nível de satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da cooperativa de acordo com as cinco dimensões: colegas de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções.

a) Satisfação com colegas de trabalho

Nesta seção será apresentada a dimensão satisfação com colegas de trabalho. As Tabelas de 1 a 5 compõe a dimensão satisfação com os colegas de trabalho. A Tabela 1 apresenta o valor absoluto e as porcentagens em relação as cinco questões que fazem parte desta dimensão. As Tabelas 2, 3, 4 e 5 representam a dimensão

satisfação com os colegas de trabalho e o cruzamento dos dados de identificação dos respondentes, ou seja, as variáveis sexo (Tabela 2), idade (Tabela 3), escolaridade (Tabela 4) e tempo de atuação na empresa (Tabela 5). E por fim, a Figura 5 representa a média das cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Tabela 1 – Satisfação com os colegas de trabalho

		ABS	%
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	2	8,33
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	15	62,50
	6 Muito satisfeito	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	2	8,33
	Total	24	100
6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	-	-
	4 Indiferente	-	-
	5 Satisfeito	11	45,83
	6 Muito satisfeito	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	2	8,34
	Total	24	100
14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	1	4,17
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	6	25,00
	6 Muito satisfeito	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	5	20,83
	Total	24	100
17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	-	-
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	10	41,67
	6 Muito satisfeito	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	7	29,16
	Total	24	100
24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	1	4,17
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	10	41,67
	6 Muito satisfeito	11	45,82
	7 Totalmente satisfeito	1	4,17
	Total	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com a Tabela 1, é possível perceber que em relação à pergunta “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”, do total de 24 respondentes, 2 funcionários, representando 8,33%, consideram-se insatisfeitos, 1

respondente (4,17%) considera-se em um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito e nem insatisfeito. Representando 62,5% do total, 15 entrevistados declararam estar satisfeitos, 4 respondentes (16,67%) afirmaram estar muito satisfeitos e 2 entrevistados (8,33%) relataram estar totalmente satisfeitos. Neste sentido, percebe-se que há predominância de funcionários satisfeitos com relação ao espírito de colaboração dos colegas de trabalho, representando 62,5% dos entrevistados.

Com relação à pergunta “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, observa-se que 11 respondentes, representando 45,83% afirmaram estar satisfeitos, 11 entrevistados estão muito satisfeitos, correspondendo a 45,83% e 2 relataram estar totalmente satisfeitos, o que representa 8,34% das respostas obtidas. Dessa forma, conclui-se que o resultado foi positivo com o tipo de amizade demonstrada pelos colegas, com a mesma proporção de funcionários satisfeitos e muito satisfeitos, representando 45,83% das respostas.

Referente a pergunta “Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho” 1 entrevistado declarou estar insatisfeito, caracterizando 4,17%, 1 funcionário (4,17%) afirmou estar em estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito e nem insatisfeito. Representando 25% das respostas, 6 funcionários afirmaram estar satisfeitos, 11 (45,83%) muito satisfeitos e 5 (20,83%) estão totalmente satisfeitos. Sendo assim, é possível perceber que a maioria dos respondentes (45,83%), se consideram muito satisfeitos, o que demonstra que os funcionários possuem um bom relacionamento entre eles.

Conforme a pergunta “Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho”, 1 entrevistado (4,17%), afirmou estar em estado de indiferença, nem satisfeito, nem insatisfeito, 10 respondentes encontram-se satisfeitos, representando 41,67%, 6 (25%) relataram que consideram-se muito satisfeitos e 7 respondentes optaram pela resposta totalmente satisfeitos, representando 29,16% das respostas. É importante salientar que há predominância de funcionários satisfeitos, 41,67% das respostas. No entanto, os itens muito satisfeito e totalmente satisfeitos apresentaram uma porcentagem significativa de respostas, 25% e 29,16%, respectivamente.

Em relação a pergunta “Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”, verificou-se que 1 respondente (4,17%) declarou estar insatisfeito e 1 entrevistado (4,17%), afirmou estar em estado de indiferença, nem satisfeito, nem

insatisfeito. Os respondentes que afirmaram estar satisfeitos, representam 41,67% das respostas. Os pesquisados que consideraram estar muito satisfeitos, equivalem a 45,82% das respostas e 1 respondente (4,17%) sente-se totalmente satisfeito. Neste sentido, verifica-se que há predominância de funcionários muito satisfeitos, seguido de satisfeitos, correspondendo a 45,82% e 41,67%, respectivamente.

Ao analisar a Tabela 1, conclui-se que em relação a dimensão satisfação com colegas de trabalho há predominância de funcionários satisfeitos, seguido de muito satisfeitos e totalmente satisfeitos. É importante destacar que as questões 6, “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim” e 24, “Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”, apresentaram o maior número de respostas satisfeito e muito satisfeito na mesma questão. Essa categoria demonstra um resultado positivo para a empresa, onde é possível perceber que os funcionários possuem um bom relacionamento entre eles, o que pode contribuir para um bom e harmonioso ambiente de trabalho.

Tabela 2 – Satisfação com os colegas de trabalho em relação a variável sexo

		Feminino		Masculino		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	16,67	1	5,56	2	8,33
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	2	33,33	13	72,22	15	62,50
	6 Muito satisfeito	3	50,00	1	5,56	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	-	-	2	11,11	2	8,33
	Total	6	100	18	100	24	100
6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	4	66,67	7	38,89	11	45,83
	6 Muito satisfeito	2	33,33	9	50,00	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	-	-	2	11,11	2	8,33
	Total	6	100	18	100	24	100
14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	1	5,56	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	2	33,33	4	22,22	6	25,00
	6 Muito satisfeito	3	50,00	8	44,44	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	4	22,22	5	20,83
	Total	6	100	18	100	24	100
17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	3	50,00	7	38,89	10	41,67
	6 Muito satisfeito	2	33,33	4	22,22	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	6	33,33	7	29,17
	Total	6	100	18	100	24	100
24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	16,67	-	-	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	1	16,67	9	50,00	10	41,67
	6 Muito satisfeito	4	66,67	7	38,89	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	-	-	1	5,56	1	4,17
	Total	6	100	18	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 2 representa a satisfação com os colegas de trabalho mediante as cinco questões que compõe esta dimensão em relação a variável sexo, sendo que do total de 24 respondentes, 6 pertencem ao sexo feminino, representando 25% e 18 pertencem ao sexo masculino, correspondendo a 75%.

Em relação a pergunta “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”, percebe-se que há predominância de respondentes que declararam estar satisfeitos, representando 62,5%, onde detectou-se que 72,22% pertencem ao sexo

masculino. Na sequência, 4 respondentes afirmam estar muito satisfeitos, sendo que a maioria deles pertencem ao sexo feminino, equivalendo a 50% das respostas. Sendo assim, percebe-se que há uma porcentagem maior de homens quanto ao quesito satisfação e predominância de mulheres em relação a escala muito satisfeito.

Quanto a pergunta “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, a pesquisa revela que existe a mesma porcentagem tanto para os funcionários que declararam estar satisfeitos, como para os respondentes que demonstraram estar muito satisfeitos, correspondendo a 45,83%. No que diz respeito a categoria satisfação há uma porcentagem maior de mulheres, correspondendo a 66,67%. Quanto aos entrevistados que consideraram-se muito satisfeitos, há uma concentração maior de homens, equivalendo a 50%. Quanto aos funcionários totalmente satisfeitos, os mesmos pertencem ao sexo masculino, equivalendo a 11,11%. Dessa forma, conclui-se que há uma porcentagem maior de mulheres em relação ao item satisfação e predominância de homens para os itens muito satisfeito e totalmente satisfeitos.

Em relação a pergunta “Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho”, destaca-se o elevado número de respondentes muito satisfeitos 45,83%. Na sequência 25% dos funcionários sentem-se satisfeitos e 20,83%, consideram-se totalmente satisfeitos. Quanto ao quesito satisfação, 33,33% dos entrevistados pertencem ao sexo feminino. Referente aos respondentes muito satisfeitos, a maioria, representando 50% são mulheres. Com relação a escala totalmente satisfeitos, 22,22% dos entrevistados pertencem ao sexo masculino. Observou-se que em relação aos respondentes satisfeitos e muito satisfeitos há predominância de mulheres e, percebe-se que há predominância de homens no que diz respeito ao item totalmente satisfeito.

Percebe-se que, em relação a pergunta “Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho”, a maioria dos respondentes (41,67%) pertencem a categoria satisfeito, onde há predominância de mulheres, equivalendo a 50% das respostas. Para os funcionários que consideraram-se muito satisfeitos (25%), a maioria 33,33% pertence ao sexo feminino. Quanto aos respondentes que optaram pela escala totalmente satisfeitos (29,17%), a maioria (33,33%) pertence ao sexo masculino. Os resultados demonstram predominância de mulheres quanto as respostas satisfeito e muito satisfeito e uma porcentagem maior de homens totalmente satisfeitos.

Para a pergunta “Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”, detectou-se que há predominância de pesquisados que encontram-se muito satisfeitos (45,83%), seguido de satisfeitos (41,67%). Em relação aos respondentes satisfeitos, 50% pertencem ao sexo masculino. Quanto aos funcionários que optaram pela resposta muito satisfeitos, 66,67% pertencem ao sexo feminino. Observa-se que há predominância de homens quanto ao quesito satisfação e uma maior porcentagem de mulheres em relação ao item muito satisfeito.

Analisando a Tabela 2, que representa a dimensão satisfação com os colegas de trabalho em relação a variável sexo, é possível perceber que, no geral, os funcionários avaliaram de modo favorável a dimensão satisfação com os colegas de trabalho, onde há predominância dos itens satisfeito e muito satisfeito, sendo que os resultados demonstram uma concentração maior de funcionários do sexo feminino quanto ao quesito “satisfeito”, bem como predominância de mulheres no quesito “muito satisfeito”.

Tabela 3 – Satisfação com os colegas de trabalho em relação a idade

		De 20 a 30 anos		De 31 a 40 anos		Acima de 40 anos		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	9,09	-	-	1	20,00	2	8,33
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	6	54,55	6	70,00	3	60,00	15	62,50
	6 Muito satisfeito	1	9,09	2	25,00	1	20,00	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	2	18,18	-	-	-	-	2	8,33
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	6	54,55	2	25,00	3	60,00	11	45,83
	6 Muito satisfeito	4	36,36	5	62,50	2	40,00	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	1	9,09	1	12,50	-	-	2	8,33
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	1	12,50	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	3	27,27	1	12,50	2	40,00	6	25,00
	6 Muito satisfeito	6	54,55	3	37,50	2	40,00	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	1	9,09	3	37,50	1	20,00	5	20,83
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	6	54,55	2	25,00	2	40,00	10	41,67
	6 Muito satisfeito	2	18,18	2	25,00	2	40,00	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	2	18,18	4	50,00	1	20,00	7	29,17
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	1	20,00	1	4,17
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	5	45,45	4	50,00	1	20,00	10	41,67
	6 Muito satisfeito	4	36,36	4	50,00	3	60,00	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 3 apresenta a dimensão satisfação com colegas de trabalho mediante cinco questões que compõe esta categoria em relação a variável idade, onde do total de 24 respondentes, 11 entrevistados possuem de 20 a 30 anos de idade, 8 colaboradores estão na faixa etária de 31 a 40 anos de idade e 5 pesquisados possuem acima de 40 anos. Não foram constatados respondentes com menos de 20 anos de idade.

Em relação à pergunta “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”, conclui-se que, quanto aos funcionários satisfeitos, sendo a escala com maior número de respostas (62,5%), há predominância de funcionários com 31 a 40 anos de idade, representando 70% das respostas. Em seguida, correspondendo a 16,67% encontra-se a escala muito satisfeito, onde 25% dos respondentes possuem de 31 a 40 anos de idade. Esses índices demonstram que para o quesito satisfeito e muito satisfeito há predominância de funcionários com 31 a 40 anos de idade.

Com relação a pergunta “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, detectou-se que os quesitos satisfeito e muito satisfeito se destacaram perante os demais, ambos representando 45,83%. Dessa forma, percebe-se que, quanto aos funcionários satisfeitos, a maioria deles possuem acima de 40 anos, representando 60% das respostas e a maioria dos funcionários muito satisfeitos possuem idade entre 31 a 40 anos correspondendo a 62,5%. Por fim, os funcionários totalmente satisfeitos, a maioria deles possui de 31 a 40 anos. Os resultados demonstram que para o índice satisfeito a maioria dos funcionários possui acima de 40 anos e quanto aos itens muito satisfeito e totalmente satisfeito a maioria dos funcionários possui de 31 a 40 anos.

Quanto a pergunta “Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho”, a maioria dos respondentes alegou que encontra-se muito satisfeitos, representando 45,83%, na sequência 25% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos e, por fim, 20,83% dos entrevistados declararam estar totalmente satisfeitos. Observa-se que em relação aos funcionários satisfeitos, a maioria possui idade acima de 40 anos, representando 40% das respostas. Quanto aos respondentes que alegam estar muito satisfeitos, a maioria concentra-se na faixa etária de 20 e 30 anos, correspondendo a 54,55%. Em relação à escala totalmente satisfeito, há predominância de respondentes que concentram-se na faixa etária de 31 a 40 anos, o que equivale a 37,5% das respostas.

Para a pergunta “Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho”, a maioria dos funcionários encontram-se satisfeitos, com percentual de 41,67%, na sequência 29,17% dos respondentes encontram-se totalmente satisfeitos e 25% dos entrevistados estão muito satisfeitos. Dessa forma, é possível perceber que, quanto aos funcionários satisfeitos, a maioria possui idade entre 20 e 30 anos, o que equivale a 54,55% das respostas. Para os respondentes que estão totalmente satisfeitos, há predominância de funcionários que possuem de

31 a 40 anos, representando 50%. Os funcionários que apresentaram estar muito satisfeitos, a maioria apresentou ter acima de 40 anos, correspondendo 40% das respostas.

Para a pergunta “Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”, conclui-se que os funcionários em sua maioria estão muito satisfeitos, representando 45,83%, tendo predominância de entrevistados com idade acima de 40 anos, representando 60% das respostas. Na sequência, 41,67% dos entrevistados encontram-se satisfeitos, onde há predominância de funcionários com idade entre 31 e 40 anos, representando 50% das respostas.

Diante dos resultados da Tabela 3, a pesquisa revela que, para a dimensão satisfação com os colegas de trabalho em relação a variável idade, há predominância dos itens satisfeito e muito satisfeito, sendo que referente ao item satisfeito, há uma concentração maior de funcionários com idade entre 31 e 40 anos e acima de 40 anos, bem como no que diz respeito ao quesito muito satisfeito, percebe-se uma concentração maior de funcionários com 31 a 40 anos e acima de 40 anos de idade.

Tabela 4 - Satisfação com os colegas de trabalho em relação a escolaridade

		Ensino médio completo		Ensino superior incompleto		Ensino superior completo		Pós-graduação/ mestrado/ doutorado		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	1	16,67	-	-	1	16,67	2	8,00
	4 Indiferente	-	-	-	-	1	33,33	-	-	1	4,00
	5 Satisfeito	7	77,78	3	50,00	2	66,67	3	50,00	15	60,00
	6 Muito satisfeito	1	11,11	1	16,67	-	-	2	33,33	4	20,00
	7 Totalmente satisfeito	1	11,11	1	16,67	-	-	-	-	2	8,00
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	6	66,67	2	33,33	-	-	3	50,00	11	45,83
	6 Muito satisfeito	2	22,22	4	66,67	3	33,33	2	33,33	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	1	11,11	-	-	-	-	1	16,67	2	8,33
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1	16,67	1	4,00
	4 Indiferente	1	11,11	-	-	-	-	-	-	1	4,00
	5 Satisfeito	3	33,33	1	16,67	-	-	2	33,33	6	24,00
	6 Muito satisfeito	3	33,33	5	83,33	2	66,67	1	16,67	11	48,00
	7 Totalmente satisfeito	2	22,22	-	-	1	33,33	2	33,33	5	20,00
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	1	11,11	-	-	-	-	-	-	1	4,00
	5 Satisfeito	3	33,33	4	66,67	-	-	3	50,00	10	44,00
	6 Muito satisfeito	3	33,33	1	16,67	1	33,33	1	16,67	6	24,00
	7 Totalmente satisfeito	2	22,22	1	16,67	2	66,67	2	33,33	7	28,00
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1	16,67	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	1	16,67	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	6	66,67	-	-	1	33,33	3	50,00	10	41,67
	6 Muito satisfeito	3	33,33	4	66,67	2	66,67	2	33,33	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	-	-	1	16,67	-	-	-	-	1	4,17
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 4 representa a dimensão satisfação com os colegas mediante as cinco questões que compõe esta dimensão em relação a variável escolaridade, sendo que do total de 24 respondentes, 9 entrevistados possuem ensino médio completo, 6 funcionários possuem ensino superior incompleto, 3 pesquisados possuem ensino superior completo e 6 colaboradores possuem pós graduação/mestrado/doutorado.

Não foram constatados respondentes com ensino fundamental incompleto e ensino médio incompleto.

Quanto a pergunta “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”, é possível observar que há predominância de funcionários satisfeitos, representando 60% das respostas, onde 77,78% dos entrevistados possuem ensino médio completo. Em relação aos respondentes muito satisfeitos, correspondendo a 20%, com percentual de 33,33%, há predominância de funcionários com escolaridade pós graduação/mestrado/doutorado.

Quanto à pergunta “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, nota-se que os fatores satisfeito e muito satisfeito possuem a mesma porcentagem, ambos representando 45,83%, sendo os fatores com maior predominância. Os resultados demonstram que há uma porcentagem maior de funcionários satisfeitos que possuem ensino médio completo (66,67%), predominância de entrevistados muito satisfeitos com ensino superior incompleto (66,67%) e, para aqueles que optaram pela opção totalmente satisfeitos, há uma concentração maior de funcionários com pós graduação/mestrado/doutorado, o que equivale 16,67%.

Avaliando a pergunta “Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho”, é possível observar que há uma concentração maior de respondentes muito satisfeitos (48%), onde há predominância de funcionários com ensino superior incompleto (83,33%). A seguir, dos entrevistados que declararam estar satisfeitos (24%), percebe-se que 33,33% possuem ensino médio completo ou pós graduação/mestrado/doutorado. Além disso, há uma porcentagem de 20% de funcionários totalmente satisfeitos, sendo que há predominância de um nível maior de escolaridade, ou seja, ensino superior completo ou pós graduação/mestrado/doutorado, ambos representando 33,33%.

Para a pergunta “Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho” a maioria dos funcionários encontram-se satisfeitos (44%), sendo que há uma porcentagem maior de funcionários que possuem ensino superior incompleto, 67,66%. Dos respondentes que afirmaram estar totalmente satisfeitos (28%), há predominância de funcionários com ensino superior completo (66,67%). Quanto aos funcionários que encontram-se muito satisfeitos (24%), há uma concentração maior de escolaridade ensino médio completo (33,33%) e ensino superior incompleto (33,33%).

Quanto à pergunta “Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”, a maioria dos respondentes declararam que estar muito satisfeitos, representando 45,83%, e há uma concentração maior de funcionários que possuem ensino superior incompleto (66,67%) ou ensino superior completo (66,67%). Com relação aos entrevistados que afirmaram estar satisfeitos, há predominância de pesquisados que possuem ensino médio completo, representando 66,67%.

Conforme os resultados apresentados na Tabela 4, satisfação com os colegas de trabalho em relação a variável escolaridade, percebe-se que os fatores satisfeito e muito satisfeito apresentam maior percentual de respostas perante os demais, sendo que para o quesito satisfação, há predominância de funcionários com um nível de escolaridade mais baixo, ou seja, ensino médio completo. No que diz respeito ao item muito satisfeito, destacou-se que, no geral, a maior parte dos respondentes possui ensino superior incompleto.

Tabela 5 – Satisfação com os colegas de trabalho em relação ao tempo de atuação na empresa

		De 1 a 3 anos		De 4 a 6 anos		De 7 a 9 anos		10 anos ou mais	Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%	
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	2 18,18	2	8,00
	4 Indiferente	-	-	-	-	1 33,33	-	-	1	4,00
	5 Satisfeito	4	66,67	3	75,00	2 66,67	6	54,55	15	60,00
	6 Muito satisfeito	1	16,67	-	-	-	3	27,27	4	20,00
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	1	25,00	-	-	-	2	8,00
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24
6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	3	50,00	-	-	2 66,67	6	54,55	11	60,00
	6 Muito satisfeito	2	33,33	4	100,0	1 33,33	4	36,36	11	20,00
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	-	-	-	1	9,09	2	8,00
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24
14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1 9,09	1	4,00
	4 Indiferente	-	-	-	-	1 33,33	-	-	1	4,00
	5 Satisfeito	2	33,33	-	-	1 33,33	3	27,27	6	24,00
	6 Muito satisfeito	3	50,00	3	75,00	1 33,33	4	36,36	11	48,00
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	1	25,00	-	3	27,27	5	20,00
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24
17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	1	16,67	-	-	-	-	-	1	4,00
	5 Satisfeito	2	33,33	1	25,00	2 66,67	5	45,45	10	44,00
	6 Muito satisfeito	1	16,67	2	50,00	-	3	27,27	6	24,00
	7 Totalmente satisfeito	2	33,33	1	25,00	1 33,33	3	27,27	7	28,00
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24
24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1 9,09	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	1 9,09	1	4,17
	5 Satisfeito	2	33,33	1	25,00	3 100,0	4	36,36	10	41,67
	6 Muito satisfeito	3	50,00	3	75,00	-	5	45,45	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	-	-	-	-	-	1	4,17
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 5 representa a dimensão satisfação com os colegas de trabalho em relação a variável tempo de atuação na empresa e, observa-se que do total de 24 funcionários, 6 possuem de 1 a 3 anos de atuação, 4 entrevistados possuem de 4 a 6 anos de atuação, 3 colaboradores possuem de 7 a 9 anos de atuação e 11

entrevistados possuem 10 anos ou mais de atuação na empresa. Não foram constatados respondentes com menos de 1 ano de atuação na empresa.

Percebe-se que para a pergunta “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”, o quesito satisfação se destaca perante os demais, representando 60% das respostas e, na sequência, 20% dos funcionários afirmaram estar muito satisfeitos. No que diz respeito ao item satisfeito, 75% dos funcionários possuem de 4 a 6 anos de atuação e quanto aos funcionários muito satisfeitos, a maioria possui 10 anos ou mais de atuação na empresa, correspondendo a 27,27%.

Para a pergunta “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, convém salientar que há predominância de funcionários satisfeitos e muito satisfeitos, ambos representando 45,83%. Neste sentido, quanto aos funcionários satisfeitos, 66,67% possuem de 7 a 9 anos de atuação na empresa. Quanto aos funcionários que apresentam estar muito satisfeitos, a maioria possui 4 a 6 anos de atuação na empresa. Os entrevistados que afirmaram estar totalmente satisfeito, representando 16,67%, atuam na empresa de 1 a 3 anos.

Analisando a pergunta “Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho”, obteve-se um resultado satisfatório, com predominância de funcionários muito satisfeitos (48%), em seguida satisfeitos (24%) e por fim, totalmente satisfeitos (20%). No que tange ao item muito satisfeito, correspondendo a 75%, a maioria dos respondentes possui de 4 a 6 anos de atuação na empresa. Quanto aos respondentes que encontram-se satisfeitos, 33,33% atuam na empresa de 1 a 3 anos ou de 7 a 9 anos. Referente aos funcionários totalmente satisfeitos, 27,27% atuam na empresa 10 anos ou mais.

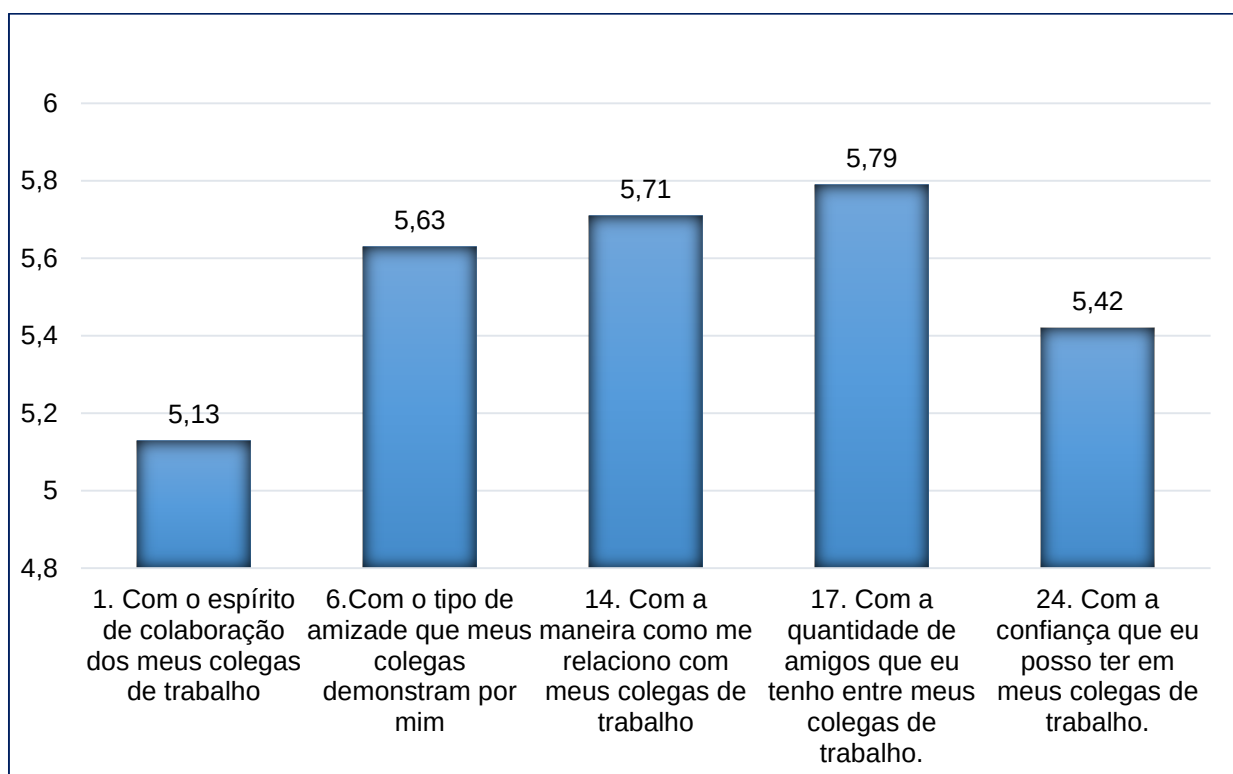
Quanto a pergunta “Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho”, os resultados demonstram predominância quanto ao item satisfação (44%), na sequência o quesito totalmente satisfeito (28%), e por fim o item muito satisfeito (24%). Conclui-se que dos funcionários satisfeitos, 66,67% possuem de 7 a 9 anos de atuação. Dos respondentes que declararam estar totalmente satisfeitos, 33,33% atuam de 1 a 3 anos na empresa ou possuem de 7 a 9 anos de atuação. Quanto aos entrevistados que relataram estar muito satisfeitos, a maioria atua na empresa de 4 a 6 anos, representando 50%.

Avaliando a pergunta “Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”, os resultados demonstram que há uma concentração maior de funcionários muito satisfeitos (45,83%), e na sequência predominância de respondentes satisfeitos

(41,67%). Para os funcionários muito satisfeitos, destaca-se que 75% possuem de 4 a 6 anos de atuação. Dos entrevistados que estão satisfeitos, a maioria possui de 7 a 9 anos de atuação.

No cômputo geral, analisando a Tabela 5, que representa a dimensão satisfação com os colegas de trabalho em relação a variável tempo de atuação na empresa, a pesquisa revela que há uma concentração maior de funcionários satisfeitos e muito satisfeitos. No que tange ao quesito satisfação, a maioria dos respondentes possui de 7 a 9 anos de atuação na empresa e referente ao item muito satisfeito, percebe-se que há uma concentração maior de funcionários que possuem de 4 a 6 anos de atuação na empresa. A seguir, a Figura 5 apresenta a média da satisfação com os colegas de trabalho.

Figura 5 – Média da satisfação com os colegas de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao analisar a Figura 5, conclui-se que, em relação à média das cinco perguntas que compõem a dimensão satisfação com os colegas de trabalho, todos itens que contemplam esta dimensão apresentaram resultado de “satisfação” dos funcionários, pois as respostas das médias das perguntas ficaram entre 5 e 7. A pergunta que demonstrou média com maior valor foi: “Com a quantidade de amigos que eu tenho

entre meus colegas de trabalho” apresentando média 5,79, e a pergunta que retratou média com menor valor foi: “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho, correspondendo a 5,13.

b) Satisfação com o salário

Nesta seção será apresentado a dimensão satisfação com o salário. A Tabela 6 retrata as porcentagens e os valores absolutos mediante as cinco questões que compõe a dimensão. As Tabelas 7, 8, 9 e 10 demonstram a dimensão satisfação com o salário em relação as cinco questões que fazem parte desta dimensão e o cruzamento dos dados com as variáveis sexo (Tabela 7), idade (Tabela 8), escolaridade (Tabela 9) e tempo de atuação na empresa (Tabela 10). Por fim, a Figura 6 apresenta as médias das cinco questões.

Tabela 6 - Satisfação com o salário

		ABS	%
5. Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	6	25,00
	4 Indiferente	2	8,33
	5 Satisfeito	14	58,33
	6 Muito satisfeito	2	8,33
	7 Totalmente satisfeito	-	-
	Total	24	100
8. Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	6	25,00
	4 Indiferente	4	16,67
	5 Satisfeito	10	41,67
	6 Muito satisfeito	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	-	-
	Total	24	100
12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	8	33,33
	4 Indiferente	-	-
	5 Satisfeito	13	54,17
	6 Muito satisfeito	3	12,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-
	Total	24	100
15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	3	12,50
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	13	54,17
	6 Muito satisfeito	7	29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-
	Total	24	100
21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	7	29,17
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	10	41,67
	6 Muito satisfeito	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-
	Total	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao verificar a Tabela 6 percebe-se que em relação a pergunta “Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho”, do total de 24 respondentes, 6 apresentaram estar insatisfeitos, correspondendo a 25% das respostas e 2 entrevistados estão em estado de indiferença, o que equivale a 8,33%. Representando 58,33%, 14 entrevistados apresentam-se satisfeitos e correspondendo a 8,33%, 2 estão muito satisfeitos. Dessa forma, conclui-se que há predominância de funcionários satisfeitos (58,33%), no entanto, é importante ressaltar que 25% dos respondentes encontram-se insatisfeitos.

Em relação a pergunta “Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional”, dos 24 entrevistados, 25% encontram-se insatisfeitos, 4 entrevistados (17,67%) estão em estado de indiferença, nem satisfeitos, nem insatisfeitos. Representando 41,67%, 10 funcionários sentem-se satisfeitos e equivalendo 16,67%, 4 respondentes estão muito satisfeitos. Neste sentido, observa-se que a maioria dos respondentes (41,67%) encontram-se satisfeitos, porém 25% dos respondentes afirmaram estar insatisfeitos em relação ao salário comparado a capacidade profissional.

Para a pergunta “Com o meu salário comparado ao custo de vida”, do total de 24 entrevistados, 8 encontram-se insatisfeitos (33,33%), 13 funcionários afirmam estar satisfeitos, representando 54,17% e 3 respondentes alegam estar muito satisfeitos, o que equivale a 12,5% das respostas. Portanto, percebe-se que a maioria dos respondentes (54,17%) encontram-se satisfeitos, no entanto, cabe salientar que 33,33% dos funcionários afirmaram estar insatisfeitos quanto ao salário comparado ao custo de vida.

Em relação a pergunta “Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês”, para o total de 24 respondentes, correspondendo a 12,5%, 3 entrevistados encontram-se insatisfeitos, 1 apresenta estar em estado de indiferença, o que equivale a 4,17%. Representando 54,17% dos entrevistados, 13 afirmaram estar satisfeitos e correspondendo a 29,17%, 7 entrevistados encontram-se muito satisfeitos. É possível perceber que, o percentual de respondentes insatisfeitos diminuiu, comparado às perguntas anteriores (5, 8 e 12), permanecendo predominância de funcionários satisfeitos, com 54,17% das respostas, seguido de 29,17% dos funcionários muito satisfeitos.

Referente a pergunta “Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho”, do total de 24 respondentes, 7 encontram-se insatisfeitos, representando 29,17%, 1 funcionário encontra-se em estado de indiferença (4,17%). Quanto a escala satisfeito, 10 respondentes optaram por esta resposta, o que representa 41,67% e 6 funcionários optaram pela escala muito satisfeito, o que equivale a 25% das respostas. Diante dos resultados, verifica-se um percentual de 41,67% funcionários satisfeitos e um percentual de 25% funcionários muito satisfeitos. Entretanto, observa-se que há um percentual de 29,17% funcionários insatisfeitos.

Avaliando a Tabela 6, é possível observar que em relação a dimensão satisfação com o salário, os resultados demonstram que há uma concentração maior

de funcionários que optaram pela resposta “satisfeito”. Entretanto, é importante destacar que há uma porcentagem significativa de funcionários que apresentaram estar insatisfeitos com o salário recebido.

Tabela 7 – Satisfação com o salário em relação a variável sexo

		Feminino		Masculino		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%
5. Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	16,67	5	27,78	6	25,00
	4 Indiferente	-	-	2	11,11	2	8,33
	5 Satisfeito	5	83,33	9	50,00	14	58,33
	6 Muito satisfeito	-	-	2	11,11	2	8,33
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	18	100	24	100
8. Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	16,67	5	27,78	6	25,00
	4 Indiferente	-	-	4	22,22	4	16,67
	5 Satisfeito	3	50,00	7	38,89	10	41,67
	6 Muito satisfeito	2	33,33	2	11,11	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	18	100	24	100
12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	2	33,33	6	33,33	8	33,33
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	4	66,67	9	50,00	13	54,17
	6 Muito satisfeito	-	-	3	16,67	3	12,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	18	100	24	100
15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	16,67	2	11,11	3	12,50
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	2	33,33	11	61,11	13	54,17
	6 Muito satisfeito	3	50,00	4	22,22	7	29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	18	100	24	100
21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	7	38,89	7	29,17
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	4	66,67	6	33,33	10	41,67
	6 Muito satisfeito	2	33,33	4	22,22	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	18	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 7 apresenta a dimensão satisfação com o salário mediante as cinco questões que compõe esta dimensão em relação a variável sexo, sendo que do total

de 24 respondentes, 6 entrevistados pertencem ao sexo feminino e 18 entrevistados pertencem ao sexo masculino.

Com relação a pergunta “Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho”, detectou-se que há predominância de funcionários satisfeitos, representando 58,33%. Entretanto, convém salientar que 25% dos respondentes apresentaram estar insatisfeitos. Sendo assim, quanto aos respondentes que demonstraram-se satisfeitos, há predominância de mulheres com 83,33% e em relação aos funcionários que sentem-se insatisfeitos, a maioria são homens, representando 27,78%.

Diante da pergunta “Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional”, os resultados demonstram que há uma concentração maior de funcionários satisfeitos, correspondendo a 41,67%. No entanto, observa-se um percentual de 25% dos respondentes insatisfeitos. Portanto, é possível observar que há predominância de mulheres em relação ao quesito satisfação (50%) e prevalência de homens quanto ao item insatisfação (27,78%) em relação ao salário comparado com a capacidade profissional. Além disso, obteve-se um percentual de 16,67% de funcionários indiferentes e muito satisfeitos, sendo que os respondentes que estão em estado de indiferença, 22,22% pertencem ao sexo masculino e dos respondentes que afirmaram estar muito satisfeitos, 33,33% pertencem ao sexo feminino.

Com relação a pergunta “Com o meu salário comparado ao custo de vida”, os pesquisados avaliaram de modo favorável, onde 54,17% afirmaram estar satisfeitos, sendo a maioria dos casos. Contudo, é importante ressaltar que 33,33% dos respondentes consideraram-se insatisfeitos. Além disso, 12,5% dos respondentes relataram estar muito satisfeitos. Esses índices demonstram que, para o item satisfeito, a porcentagem de mulheres é maior (66,67%) e quanto ao quesito insatisfação, a porcentagem de homens e mulheres é a mesma (33,33%). Além disso, somente funcionários do sexo masculino afirmaram estar muito satisfeitos, o que corresponde a 16,67%.

Analisando a pergunta “Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês”, é possível identificar que há uma concentração maior de funcionários satisfeitos, 54,17%, seguido de um percentual de 29,17% dos respondentes muito satisfeitos. Diante dos dados apresentados, percebe-se que há predominância de homens quanto ao quesito satisfeito (61,11%), uma porcentagem maior de mulheres referente ao item muito satisfeito 50%.

Quanto à pergunta “Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho”, percebe-se que a maioria dos respondentes encontram-se satisfeitos, representando 41,67%. No entanto, 29,17% dos entrevistados consideram-se insatisfeitos. Além disso, 25% dos funcionários apresentaram estar muito satisfeitos. Dessa forma, conclui-se que há uma porcentagem maior de mulheres referente ao item satisfação (66,67%), bem como uma concentração maior de mulheres quanto ao item muito satisfeito. No que tange ao item insatisfação, há predominância de homens, com percentual de 38,89%.

Diante dos resultados apresentados na Tabela 7, é possível observar que a dimensão satisfação com o salário em relação a variável sexo, há predominância de funcionários satisfeitos seguido de insatisfeitos. De maneira geral, no que tange o quesito satisfação, percebe-se uma porcentagem maior de mulheres. Além disso, observa-se predominância de homens quanto ao item insatisfação.

Tabela 8 – Satisfação com o salário em relação a idade

		De 20 a 30 anos		De 31 a 40 anos		Acima de 40 anos		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
5. Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	2	18,18	3	37,50	1	20,00	6	25,00
	4 Indiferente	2	18,18	-	-	-	-	2	8,33
	5 Satisfeito	7	63,64	4	50,00	3	60,00	14	58,33
	6 Muito satisfeito	-	-	1	12,50	1	20,00	2	8,33
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
8. Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	2	18,18	3	37,50	1	20,00	6	25,00
	4 Indiferente	2	18,18	2	25,00	-	-	4	16,67
	5 Satisfeito	7	63,64	2	25,00	1	20,00	10	41,67
	6 Muito satisfeito	-	-	1	12,50	3	60,00	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	3	27,27	4	50,00	1	20,00	8	33,33
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	6	54,55	3	37,50	4	80,00	13	54,17
	6 Muito satisfeito	2	18,18	1	12,50	-	-	3	12,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	9,09	1	12,50	1	20,00	3	12,50
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	8	72,73	3	37,50	2	40,00	13	54,17
	6 Muito satisfeito	1	9,09	4	50,00	2	40,00	7	29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	4	36,36	3	37,50	-	-	7	29,17
	4 Indiferente	-	-	1	12,50	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	5	45,45	2	25,00	3	60,00	10	41,67
	6 Muito satisfeito	2	18,18	2	25,00	2	40,00	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 8 apresenta a dimensão satisfação com o salário em relação as cinco questões que compõe esta categoria e o cruzamento dos dados com a variável idade. Do total de 24 respondentes, 11 possuem idade entre 20 e 30 anos, 8 funcionários estão na faixa etária de 31 a 40 anos e 5 entrevistados possuem acima de 40 anos. Não foram constatados respondentes com menos de 20 anos de idade.

Ao analisar a pergunta “Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho”, percebe-se que o quesito satisfação se destacou perante os demais, representando 58,33%. No entanto, 25% dos respondentes afirmaram estar insatisfeitos. Diante desses índices, conclui-se que, quanto aos funcionários que alegam estar satisfeitos, 63,64% estão na faixa etária de 20 e 30 anos e para os funcionários que sentem-se insatisfeitos, a maioria deles encontra-se na faixa etária de 31 a 40 anos, representado 37,5%.

Em relação a pergunta “Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional”, os resultados demonstram que há uma concentração maior de funcionários satisfeitos, correspondendo a 41,67%. Na sequência, 25% dos respondentes encontram-se insatisfeitos. Portanto, a partir dos resultados obtidos, percebe-se que, quanto aqueles funcionários que sentem-se satisfeitos, a maioria deles (63,64%) estão na faixa etária de 20 a 30 anos e os funcionários que encontram-se insatisfeitos, 37,5% possuem de 31 a 40 anos, sendo a maioria dos casos. Quanto aos que estão em estado de indiferença, a maioria encontra-se na faixa etária de 31 a 40 anos, correspondendo a 25%. Os funcionários que afirmaram estar muito satisfeitos, a maioria deles possui acima de 40 anos, correspondendo a 60%.

Analizando a pergunta “Com o meu salário comparado ao custo de vida”, os pesquisados avaliaram de modo favorável, onde 54,17% afirmaram estar satisfeitos. Contudo, é importante ressaltar que 33,33% dos respondentes consideram-se insatisfeitos. Além disso, 12,5% dos respondentes relataram estar muito satisfeitos. Sendo assim, percebe-se que, em relação ao quesito satisfação, há predominância de funcionários que possuem acima de 40 anos de idade, correspondendo a 80%. Além disso, no que se refere ao item insatisfação, há predominância de funcionários que estão na faixa etária de 31 a 40 anos, o que equivale a 50%. Em relação funcionários que afirmaram estar muito satisfeitos, 18,18% encontram-se na faixa etária de 20 a 30 anos.

Com relação a pergunta “Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês”, é possível identificar que há uma concentração maior de funcionários satisfeitos, 54,17%, e na sequência 29,17% muito satisfeitos. Além disso, 12,5% dos entrevistados sentem-se insatisfeitos. Estes índices afirmam que, em relação ao quesito satisfação, predomina-se os respondentes que possuem de 20 a 30 anos, com percentual de 72,73% e, em relação aos funcionários muito satisfeitos, a maioria se encontra na faixa etária de 31 a 40 anos, representando 50%. Quanto

aos respondentes insatisfeitos, a maioria deles possui acima de 40 anos, representando 20%.

Para a pergunta “Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho”, percebe-se que a maioria dos respondentes encontram-se satisfeitos, representando 41,67%. No entanto, 29,17% dos entrevistados consideram-se insatisfeitos. Porém, 25% dos funcionários apresentaram estar muito satisfeitos. Portanto, os resultados afirmam que, quanto aos funcionários que optaram pela resposta satisfeito, 60% possuem acima de 40 anos e os funcionários que afirmam estar insatisfeitos, 37,5% encontram-se na faixa etária de 31 a 40 anos. Para os funcionários estão muito satisfeitos, possuem idade acima de 40 anos, o que equivale a 40%.

Analisando a Tabela 8, percebe-se que, quanto a categoria “satisfação com o salário” em relação a variável idade, há predominância de funcionários satisfeitos, onde a maioria deles encontram-se na faixa etária de 20 a 30 anos. Quanto aos funcionários que alegaram estar insatisfeitos, há uma concentração maior de funcionários na faixa etária de 31 a 40 anos.

Tabela 9 – Satisfação com o salário em relação a escolaridade

		Ensino médio completo		Ensino superior incompleto		Ensino superior completo		Pós-graduação/ mestrado/ doutorado		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
5. Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	2	22,22	1	16,67	2	66,67	1	16,67	6	25,00
	4 Indiferente	1	11,11	-	-	1	33,33	-	-	2	8,33
	5 Satisfeito	6	66,67	5	83,33	-	-	3	50,00	14	58,33
	6 Muito satisfeito	-	-	-	-	-	-	2	33,33	2	8,33
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
8. Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	11,11	2	33,33	1	33,33	2	33,33	6	25,00
	4 Indiferente	1	11,11	1	16,67	2	66,67	-	-	4	16,67
	5 Satisfeito	6	66,67	3	50,00	-	-	1	16,67	10	41,67
	6 Muito satisfeito	1	11,11	-	-	-	-	3	50,00	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	4	44,44	1	20,00	2	50,00	1	16,67	8	33,33
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	4	44,44	3	60,00	2	50,00	4	66,67	13	54,17
	6 Muito satisfeito	1	11,11	1	20,00	-	-	1	16,67	3	12,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	9	100	5	100	4	100	6	100	24	100
15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	11,11	1	16,67	0	0	1	16,67	3	12,50
	4 Indiferente	-	-	-	-	1	33,33	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	6	66,67	3	50,00	1	33,33	3	50,00	13	54,17
	6 Muito satisfeito	2	22,22	2	33,33	1	33,33	2	33,33	7	29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	4	44,44	1	16,67	2	66,67	-	-	7	29,17
	4 Indiferente	-	-	-	-	1	33,33	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	2	22,22	4	66,67	-	-	4	66,67	10	41,67
	6 Muito satisfeito	3	33,33	1	16,67	-	-	2	33,33	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 9 representa a dimensão satisfação com o salário em relação a variável escolaridade, onde 9 respondentes possuem escolaridade ensino médio completo, 6 entrevistados possuem ensino superior incompleto, 3 funcionários tem ensino superior completo e 6 colaboradores possuem pós graduação/mestrado/doutorado. Não foram constatados respondentes com ensino fundamental incompleto e ensino médio incompleto.

Em relação a pergunta “Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho”, é possível perceber que há predominância de funcionários satisfeitos, representando 58,33%. No entanto, 25% dos entrevistados encontram-se insatisfeitos. Neste sentido, ao fazer a análise dos dados percebe-se que, quanto ao item satisfação, há predominância de funcionários com escolaridade ensino superior incompleto (83,33%) e em relação ao quesito insatisfação, a maioria dos funcionários possui escolaridade ensino superior completo (66,67%). Quanto aos funcionários que apresentaram estar em estado de indiferença, a maioria possui ensino superior completo, representando 33,33%. Em relação aos colaboradores que estão muito satisfeitos, a maioria possui pós graduação/mestrado/doutorado (33,33%).

Referente a pergunta “Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional”, observa-se que, há predominância de funcionários satisfeitos (41,67%), onde a maioria possui escolaridade ensino médio completo representando (66,67%), quanto ao quesito insatisfação (25%), houve o mesmo percentual para as escolaridades ensino superior incompleto e completo e pós graduação/mestrado/doutorado, correspondendo a 33,33%. Em relação aos entrevistados que optaram pela resposta indiferente, a maioria possui ensino superior completo, representando 66,67%. Quanto aos funcionários que apresentaram estar muito satisfeitos, a maioria possui escolaridade pós graduação/mestrado/doutorado (50%).

Com relação a pergunta “Com o meu salário comparado ao custo de vida”, percebe-se que para os funcionários satisfeitos (54,17%) há predominância da escolaridade pós graduação/mestrado/doutorado, o que equivale a 66,67%. Entretanto, para os funcionários que se consideram insatisfeitos (33,33%), a maioria deles possui ensino superior completo (50%). Quanto ao item muito satisfeito (12,5%), há uma concentração maior de funcionários com ensino superior incompleto (20%).

Analisando a pergunta “Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês”, verifica-se um percentual de 54,17% de funcionários satisfeitos, onde 66,67% possuem Ensino Médio Completo e um observa-se um percentual de 29,17% de funcionários muito satisfeitos, sendo que 33,33% possuem escolaridade ensino superior incompleto ou completo, ou pós graduação/mestrado/doutorado. Quanto aos respondentes que encontram-se insatisfeitos, 16,67% possuem ensino superior incompleto ou pós graduação/mestrado/doutorado.

Referente a pergunta “Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho”, percebe-se que em relação ao quesito satisfação (41,67%), a maioria dos funcionários possuem escolaridade ensino superior incompleto ou pós graduação/mestrado/doutorado (66,67%). Entretanto, 29,17% dos funcionários encontram-se insatisfeitos, onde 66,67% possuem ensino superior completo. Além disso, quanto aos entrevistados que encontram-se muito satisfeitos (25%), a maioria dos respondentes possui ensino médio completo ou pós graduação/mestrado/doutorado (33,33%).

Ao analisar a Tabela 9, dimensão satisfação com o salário em relação a variável escolaridade, verifica-se que a maioria dos funcionários entrevistados encontram-se satisfeitos, sendo estes, em sua maioria, com ensino superior incompleto seguido de ensino médio completo, porém não apresentou associações significativas. Quanto ao quesito insatisfação, há predominância de funcionários com escolaridade ensino superior completo.

Tabela 10 – Satisfação com o salário em relação ao tempo de atuação na empresa

		De 1 a 3 anos		De 4 a 6 anos		De 7 a 9 anos		10 anos ou mais	Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%	
5. Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	16,67	1	25,00	1	33,33	3	27,27	6 25,00
	4 Indiferente	1	16,67	-	-	1	33,33	-	-	2 8,33
	5 Satisfeito	4	66,67	3	75,00	1	33,33	6	54,55	14 58,33
	6 Muito satisfeito	-	-	-	-	-	-	2	18,18	2 8,33
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24 100
8. Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	2	33,33	1	25,00	1	33,33	2	18,18	6 25,00
	4 Indiferente	-	-	1	25,00	1	33,33	2	18,18	4 16,67
	5 Satisfeito	4	66,67	2	50,00	1	33,33	3	27,27	10 41,67
	6 Muito satisfeito	-	-	-	-	-	-	4	36,36	4 16,67
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24 100
12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	2	33,33	2	50,00	1	33,33	3	27,27	8 33,33
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	3	50,00	1	25,00	2	66,67	7	63,64	13 54,17
	6 Muito satisfeito	1	16,67	1	25,00	-	-	1	9,09	3 12,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24 100
15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	1	33,33	2	18,18	3 12,50
	4 Indiferente	-	-	-	-	1	33,33	-	-	1 4,17
	5 Satisfeito	4	66,67	4	100	1	33,33	4	36,36	13 54,17
	6 Muito satisfeito	2	33,33	-	-	-	-	5	45,45	7 29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24 100
21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	2	33,33	1	25	2	66,67	2	18,18	7 29,17
	4 Indiferente	-	-	1	25	-	-	-	-	1 4,17
	5 Satisfeito	3	50,00	1	25	1	33,33	5	45,45	10 41,67
	6 Muito satisfeito	1	16,67	1	25	-	-	4	36,36	6 25,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24 100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 10 representa a dimensão satisfação com o salário mediante as cinco questões que compõe esta dimensão e o cruzamento dos dados com a variável tempo de atuação na empresa, onde 6 funcionários atuam na empresa de 1 a 3 anos, 4 respondentes possuem de 4 a 6 anos de atuação, 3 colaboradores atuam de 7 a 9 anos na empresa e 11 entrevistados possuem 10 anos ou mais de atuação na

empresa. Não foram constatados respondentes com menos de 1 ano de atuação na empresa.

Com relação a pergunta “Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho”, percebe-se que, quanto ao quesito satisfação (58,33%), há predominância de funcionários com 1 a 3 anos de atuação na empresa e em relação ao item insatisfação (25%), há predominância de funcionários com 7 a 9 anos de atuação na empresa (33,33%). Quanto aos respondentes que encontram-se em estado de indiferença, a maioria possui de 7 a 9 anos de atuação, representando 33,33%. E por fim, para os respondentes que afirmaram estar muito satisfeitos, há concentração maior de funcionários com 10 anos ou mais de atuação (36,36%).

Referente a pergunta “Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional”, os índices afirmam que, os funcionários que optaram pela resposta satisfeito (41,67%), representando 66,67%, a maioria possui de 7 a 9 anos de atuação na empresa, e os funcionários que afirmaram estar insatisfeitos, o que equivale a 25%, 50% deles possuem de 4 a 6 anos de atuação na empresa. Além disso, detectou-se que 16,67% dos funcionários estão em estado de indiferença, onde 33,33% possuem de 7 a 9 anos de atuação e 36,36% dos respondentes encontram muito satisfeitos, onde 36,36% possuem 10 anos ou mais de atuação.

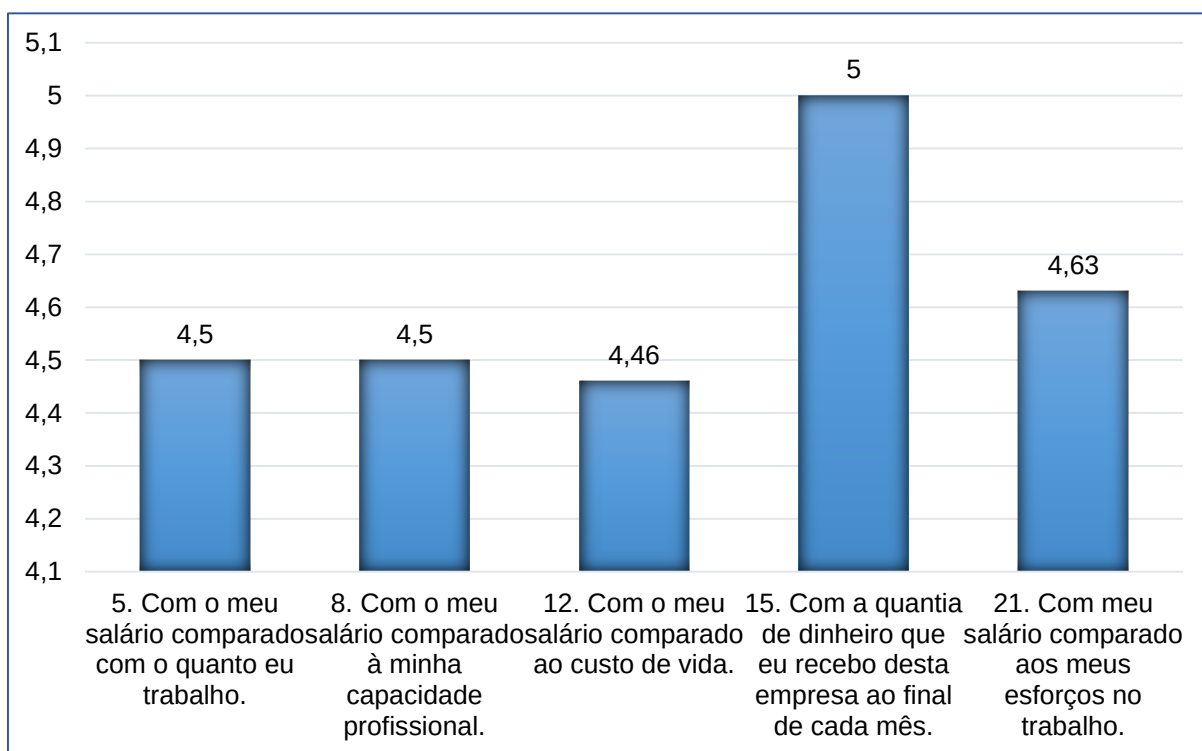
Com relação a pergunta “Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês”, quanto aos funcionários satisfeitos (54,17%), há predominância de respondentes que possuem de 4 a 6 anos de atuação e em relação ao entrevistados que relataram estar muito satisfeitos (29,17%), 45,45% apresentam ter 10 anos ou mais de atuação na empresa. Quanto aos entrevistados insatisfeitos (12,5%), a maioria possui de 7 a 9 anos de atuação, representando 33,33%.

Quanto à pergunta “Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho”, em relação ao item satisfeito, representando 41,67% das respostas, a maioria dos respondentes possui de 1 a 3 anos de atuação (50%). Referente ao quesito insatisfação (29,17%), há predominância de funcionários com 7 a 9 anos de atuação (66,67%). Para o quesito muito satisfeito (25%), a maioria dos respondentes possui 10 anos ou mais de atuação (36,36%).

Ao analisar a Tabela 10, dimensão satisfação com o salário em relação a variável tempo de atuação na empresa, é possível perceber que há uma concentração maior de funcionários que alegaram estar satisfeitos, sendo que a maioria deles possui de 1 a 3 anos de atuação na empresa. Entretanto, é importante salientar que

houve uma porcentagem significativa de funcionários que apresentaram estar insatisfeitos, onde há predominância de entrevistados que possuem de 4 a 6 anos e 7 a 9 anos de atuação na empresa. Na sequência, detectou-se uma porcentagem de funcionários que encontram-se muito satisfeitos, apresentando 10 anos ou mais de atuação na empresa. A Figura 6 representa a média da satisfação com o salário.

Figura 6 – Média da dimensão satisfação com o salário



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao fazer a análise da Figura 6, média da satisfação com o salário, percebe-se que, somente a média da questão 15. “Com a quantia de dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês” apresentou satisfação, pois o resultado ficou entre 5 e 7. As demais questões (5, 8, 12 e 21) apresentaram resultado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito, ficando com médias entre 4 e 4,9. É importante salientar que, quanto a esta categoria (satisfação com o salário) a empresa deve adotar medidas que melhore a satisfação de seus funcionários.

c) Satisfação com a chefia

Nesta seção será apresentado a dimensão satisfação com a chefia em forma de tabelas e gráficos. A Tabela 11 apresenta as médias e os valores absolutos da

dimensão satisfação com a chefia. As Tabelas de 12 a 15 demonstram a dimensão satisfação com a chefia mediante as cinco dimensões que compõe esta dimensão e o cruzamento dos dados de identificação dos respondentes, as variáveis sexo (Tabela 12), idade (Tabela 13), escolaridade (Tabela 14) e tempo de atuação na empresa (Tabela 15). A Figura 7 apresenta as médias das cinco questões.

Tabela 11- Satisfação com a chefia

		ABS	%
2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	1	4,35
	4 Indiferente	2	8,69
	5 Satisfeito	13	56,52
	6 Muito satisfeito	6	26,09
	7 Totalmente satisfeito	1	4,35
	Total	23	100
9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	2	8,33
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	14	58,33
	6 Muito satisfeito	7	29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-
	Total	24	100
19. Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	-	-
	4 Indiferente	1	4,35
	5 Satisfeito	11	47,83
	6 Muito satisfeito	10	43,48
	7 Totalmente satisfeito	1	4,35
	Total	23	100
22. Com a maneira como meu chefe me trata.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	-	-
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	16	66,67
	6 Muito satisfeito	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	3	12,50
	Total	24	100
25. Com a capacidade profissional do meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	1	4,17
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	8	33,33
	6 Muito satisfeito	8	33,33
	7 Totalmente satisfeito	6	25,00
	Total	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao analisar a Tabela 11, observa-se que, para os 23 respondentes da pergunta “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”, 1 respondente

(4,35%) apresentou estar insatisfeito, 2 colaboradores, representando 8,69% estão em estado de indiferença. Quanto a escala satisfeito, 13 pessoas optaram por esta resposta (56,52%), 6 afirmaram estar muito satisfeitos (26,09%) e 1 pessoa optou pela resposta totalmente satisfeito (4,35%). Através da análise dessa pergunta, percebe-se que há predominância de funcionários satisfeitos, correspondendo a 56,52%, seguido de funcionários totalmente satisfeitos (26,09%).

Em relação a pergunta “Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho”, do total de 24 respondentes, verifica-se um percentual de 8,33% insatisfeitos, 1 respondente em estado de indiferença (4,17%). Representando 58,33%, 14 entrevistados encontram-se satisfeitos e correspondendo a 29,17%, 7 respondentes afirmam estar muito satisfeitos. De acordo com os resultados, observa-se que a maioria dos respondentes consideram-se satisfeitos, 58,33% das respostas e, na sequência, representando 29,17% muito satisfeitos.

Através da pergunta “Com o entendimento entre eu e meu chefe”, foi analisado que 1 respondente (4,35%) encontra-se em estado de indiferença, 11 entrevistados sentem-se satisfeitos (47,83%), 10 funcionários afirmaram estar muito satisfeitos (43,48%) e 1 funcionário (4,35%) está totalmente satisfeito, totalizando 23 funcionários. Nesta questão, o quesito satisfeito se destacou entre os demais seguido de muito satisfeito, com percentuais de 47,83% e 43,48% respectivamente.

Quanto à pergunta “Com a maneira como meu chefe me trata”, percebe-se que 1 funcionário encontra-se indiferente (4,17%), 16 colaboradores sentem-se satisfeitos, representando 66,67% das respostas, 4 respondentes alegam estar muito satisfeitos (16,67%) e por fim, 3 funcionários afirmam estar totalmente satisfeitos, totalizando 24 respostas. Sendo assim, esses índices demonstram que o item satisfação prevalece sobre os demais, representando 66,67% das respostas, seguido de muito satisfeito e totalmente satisfeitos, equivalendo a 16,67% e 12,5% respectivamente.

Para a pergunta “Com a capacidade profissional do meu chefe”, 1 funcionário encontra-se em estado de indiferença e 1 entrevistado sente-se insatisfeito, ambos representando 4,17%, 8 funcionários afirmam estar satisfeitos e 8 respondentes declararam estar muito satisfeitos, ambos correspondendo a 33,33%. Além disso, 6 colaboradores (25%) constataram estar totalmente satisfeitos. Após a análise das respostas obtidas, conclui-se que a maioria dos respondentes encontram-se satisfeitos ou muito satisfeitos, representando 33,33% nos dois casos, seguido de 25% totalmente satisfeitos.

Os resultados da Tabela 11 demonstram que em relação a dimensão satisfação com a chefia, o posicionamento dos funcionários foi satisfatório, com predominância das respostas “satisfeito” e “muito satisfeito”. No geral, todas as cinco perguntas apresentam uma porcentagem significativa de funcionários satisfeitos, no entanto destaque-se as perguntas “Com o entendimento entre eu e meu chefe” e “Com a capacidade profissional do meu chefe” que apresentaram um nível de satisfação maior.

Tabela 12 – Satisfação com a chefia em relação a variável sexo

		Feminino		Masculino		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%
2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	1	5,88	1	4,35
	4 Indiferente	-	-	2	11,76	2	8,69
	5 Satisfeito	6	100	7	41,18	13	56,52
	6 Muito satisfeito	-	-	6	35,29	6	26,09
	7 Totalmente satisfeito	-	-	1	5,88	1	4,35
	Total	6	100	17	100	23	100
9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	2	11,11	2	8,33
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	5	83,33	9	50,00	14	58,33
	6 Muito satisfeito	1	16,67	6	33,33	7	29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	18	100	24	100
19. Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,35
	5 Satisfeito	1	20,00	10	55,56	11	47,83
	6 Muito satisfeito	4	80,00	6	33,33	10	43,48
	7 Totalmente satisfeito	-	-	1	5,56	1	4,35
	Total	5	100	18	100	23	100
22. Com a maneira como meu chefe me trata.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	3	50,00	13	72,22	16	66,67
	6 Muito satisfeito	3	50,00	1	5,56	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	-	-	3	16,67	3	12,50
	Total	6	100	18	100	24	100
25. Com a capacidade profissional do meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	1	5,56	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	3	50,00	5	27,78	8	33,33
	6 Muito satisfeito	1	16,67	7	38,89	8	33,33
	7 Totalmente satisfeito	2	33,33	4	22,22	6	25,00
	Total	6	100	18	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 12 apresenta a dimensão satisfação com a chefia mediante as cinco questões que compõe esta dimensão e o cruzamento dos dados com a variável sexo, sendo que, do total de 24 respondentes, 6 funcionários pertencem ao sexo feminino e 18 ao sexo masculino. Entretanto, para a pergunta “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”, foram constatados 17 respondentes do sexo masculino.

Em relação a primeira pergunta que compõe a dimensão satisfação com a chefia, “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”, percebe-se que o item satisfeito se destaca perante os demais, representando 56,52%, sendo que há predominância de funcionários do sexo feminino. Os respondentes que declararam estar muito satisfeitos, correspondendo a 26,09%, o percentual de funcionários do sexo masculino é maior, representando 35,29%.

Quanto a pergunta “Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho”, observa-se que o quesito satisfação se destaca perante os demais, representando 58,33%, sendo que as mulheres encontram-se mais satisfeitas que os homens, com percentual de 83,33%. Porém, para os respondentes que se consideram muito satisfeitos (29,17%), a maioria deles, 33,33% pertencem ao sexo masculino.

Referente a pergunta “Com o entendimento entre eu e meu chefe”, conclui-se que em relação ao quesito satisfação (47,83%), caracterizando a maior porcentagem, há predominância de funcionários do sexo masculino, representando 55,56%. Quanto ao quesito muito satisfeito (43,48%), há uma concentração maior de mulheres, correspondendo a 80%.

Em relação a pergunta “Com a maneira como meu chefe me trata”, percebe-se que, os respondentes do sexo feminino encontra-se muito satisfeitos (50%), e quanto aos entrevistados do sexo masculino, relataram estar totalmente satisfeitos (16,67%). Portanto, percebe-se que, os homens encontram-se mais satisfeitos que as mulheres, com percentual de 72,22%.

Referente a pergunta “Com a capacidade profissional do meu chefe”, verificou-se que, em relação ao quesito satisfação (33,33%), as mulheres encontram-se mais satisfeitas que os homens, representando 50% das respostas. Quanto ao item muito satisfeito (33,33%), há predominância de funcionários do sexo masculino, com percentual de 38,89%, e para o item totalmente satisfeito (25%), há um percentual maior de mulheres que optaram por esta resposta, correspondendo a 33,33%.

Ao analisar a Tabela 12, percebe-se que há uma concentração maior de funcionários que optaram pelo item “satisfeito” e, na sequência, há uma porcentagem significativa de pesquisados que demonstraram estar “muito satisfeitos”. Para os funcionários que afirmaram estar satisfeitos, a maioria pertence ao sexo feminino. Em contrapartida, quanto os entrevistados que encontram-se muito satisfeitos, a maioria pertence ao sexo masculino.

Tabela 13 – Satisfação com a chefia em relação a idade

		De 20 a 30 anos		De 31 a 40 anos		Acima de 40 anos		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	10,00	-	-	-	-	1	4,35
	4 Indiferente	1	10,00	-	-	1	-	2	8,69
	5 Satisfeito	4	40,00	6	75,00	3	60,00	13	56,52
	6 Muito satisfeito	3	30,00	2	25,00	1	20,00	6	26,09
	7 Totalmente satisfeito	1	10,00	-	-	-	-	1	4,35
	Total	10	100	8	100	5	100	23	100
9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	9,09	1	12,50	-	-	2	8,33
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	4	36,36	7	87,50	3	60,00	14	58,33
	6 Muito satisfeito	5	45,45	-	-	2	40,00	7	29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
19. Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,35
	5 Satisfeito	6	54,55	4	50,00	1	25,00	11	47,83
	6 Muito satisfeito	4	36,36	4	50,00	2	50,00	10	43,48
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	1	25,00	1	4,35
	Total	11	100	8	100	4	100	23	100
22. Com a maneira como meu chefe me trata.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	9	81,82	5	62,50	2	40,00	16	66,67
	6 Muito satisfeito	1	9,09	1	12,50	2	40,00	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	-	-	2	25,00	1	20,00	3	12,50
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
25. Com a capacidade profissional do meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	2	18,18	4	50,00	2	40,00	8	33,33
	6 Muito satisfeito	6	54,55	1	12,50	1	20,00	8	33,33
	7 Totalmente satisfeito	1	9,09	3	37,50	2	40,00	6	25,00
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 13 apresenta a dimensão satisfação com a chefia mediante as cinco questões que compõe esta categoria com relação a variável idade, onde 11 respondentes possuem de 20 a 30 anos, 8 estão na faixa etária de 31 a 40 anos e 5 possuem acima de 40 anos de idade. Não foram constatados respondentes com

menos de 20 anos de idade. Sendo que, para a pergunta “Com o entendimento entre eu e meu chefe” foram constatados 4 respondentes com idade acima de 40 anos.

Com relação a pergunta “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”, verifica-se que, o quesito satisfação se destacou perante os demais, com 56,52%, onde 75% dos respondentes satisfeitos estão na faixa etária de 31 a 40 anos. No entanto, para o item muito satisfeito (26,09%), se destaca os funcionários que estão na faixa etária entre 20 a 30 anos, representando 30% das respostas.

Referente a pergunta “Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho”, é possível observar que para o item satisfeito (58,33%), há predominância de funcionários com idade entre 31 e 40 anos, representando 87,5%. Quanto aos funcionários que sentem-se muito satisfeitos, representando 29,17%, a maioria deles, correspondendo a 45,45%, possui idade entre 20 a 30 anos.

Quanto à pergunta “Com o entendimento entre eu e meu chefe”, é possível perceber que, tendo o índice satisfação o mais alto desta pergunta, representando 47,83%, 54,55% dos funcionários encontram-se na faixa etária entre 20 e 30 anos, e, na sequência, para o item muito satisfeito (43,48%), com percentual de 50%, a maioria dos funcionários possuem entre 31 e 40 anos e acima de 40 anos.

Em relação a pergunta “Com a maneira como meu chefe me trata”, há predominância de funcionários satisfeitos, representando 66,67%, onde a maioria possui idade entre 20 e 30 anos, caracterizando 81,82% das respostas. Em relação aos funcionários que apresentaram estar muito satisfeitos, caracterizando 16,67%, a maioria deles possui idade acima de 40 anos, com percentual de 40%.

Para a pergunta “Com a capacidade profissional do meu chefe”, o percentual de funcionários satisfeitos (33,33%), evidencia que 50% dos funcionários satisfeitos possuem idade entre 31 e 40 anos. Entretanto, quanto ao quesito muito satisfeito (33,33%), 54,55% dos funcionários estão na faixa etária de 20 a 30 anos. Quanto aos funcionários totalmente satisfeitos (25%), a maioria deles (40%) possuem 40 anos ou mais.

Avaliando a Tabela 13, é possível compreender que, para a dimensão satisfação com a chefia em relação a variável idade, há uma concentração maior de funcionários satisfeitos, sendo estes, em sua maioria com idade entre 31 e 40 anos. Para os funcionários muito satisfeitos, percebe-se uma porcentagem maior de funcionários com idade entre 20 e 30 anos, porém, as respostas obtidas para este

item não apresentaram uma associação significativa entre satisfação com a chefia e a idade.

Tabela 14 - Satisfação com a chefia em relação a escolaridade

		Ensino médio completo		Ensino superior incompleto		Ensino superior completo		Pós-graduação/ mestrado/ doutorado		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	11,11	-	-	-	-	-	-	1	4,35
	4 Indiferente	1	11,11	-	-	1	33,33	-	-	2	8,69
	5 Satisfeito	5	55,56	2	40,00	2	66,67	4	66,67	13	56,52
	6 Muito satisfeito	1	11,11	3	60,00	-	-	2	33,33	6	26,09
	7 Totalmente satisfeito	1	11,11	-	-	-	-	-	-	1	4,35
	Total	9	100	5	100	3	100	6	100	23	100
9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	1	16,67	1	33,33	-	-	2	8,33
	4 Indiferente	1	11,11	-	-	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	5	55,56	3	50,00	1	33,33	5	83,33	14	58,33
	6 Muito satisfeito	3	33,33	2	33,33	1	33,33	1	16,67	7	29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
19. Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	1	11,11	-	-	-	-	-	-	1	4,35
	5 Satisfeito	4	44,44	3	50,00	2	66,67	2	33,33	11	47,83
	6 Muito satisfeito	4	44,44	3	50,00	1	33,33	2	33,33	10	43,48
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	1	16,67	1	4,35
	Total	9	100	6	100	3	100	5	83,33	23	100
22. Com a maneira como meu chefe me trata.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	1	11,11	-	-	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	6	66,67	4	66,67	3	100	3	50,00	16	66,67
	6 Muito satisfeito	2	22,22	1	16,67	-	-	1	16,67	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	-	-	1	16,67	-	-	2	33,33	3	12,50
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
25. Com a capacidade profissional do meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1	16,67	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	1	16,67	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	2	22,22	1	16,67	3	100	2	33,33	8	33,33
	6 Muito satisfeito	4	44,44	3	50,00	-	-	1	16,67	8	33,33
	7 Totalmente satisfeito	3	33,33	1	16,67	-	-	2	33,33	6	25,00
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 14 representa a dimensão satisfação com a chefia mediante as cinco perguntas que compõe esta categoria e o cruzamento dos dados com a variável

escolaridade, sendo que do total de 24 respondentes, 9 possuem ensino médio completo, 5 possuem ensino superior incompleto, 3 possuem ensino superior completo e 6 possuem pós graduação/mestrado/doutorado. Não foram constatados respondentes com ensino fundamental incompleto e ensino médio incompleto. Para a questão “Com o entendimento entre eu e meu chefe”, foram constatados 5 respondentes com escolaridade pós graduação/mestrado/doutorado.

Com relação a pergunta “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”, quanto ao quesito satisfeito (56,52%), é possível observar um percentual maior de funcionários com ensino superior completo e pós graduação/mestrado/doutorado, representando 66,67%. Para o item muito satisfeito, representando 26,09%, percebe-se predominância de funcionários com escolaridade ensino superior incompleto, correspondendo a 60%.

A pergunta “Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho”, apresentou alto grau de funcionários satisfeitos, com percentual de 58,33%, sendo estes em sua maioria com escolaridade pós graduação/mestrado/doutorado, representando (83,33%). Além disso, 29,17% dos funcionários apresentaram estar muito satisfeitos, onde a maioria dos respondentes possui escolaridade ensino médio completo, ensino superior completo e incompleto, equivalendo a 33,33%.

Ao analisar a pergunta “Com o entendimento entre eu e meu chefe” é possível perceber que 47,83% dos funcionários encontram-se satisfeitos, seguido de 43,48% muito satisfeitos, sendo estes como os índices mais altos desta questão. Para o quesito satisfação, percebe-se uma porcentagem maior quanto ao nível de escolaridade ensino superior completo, representando 66,67%. Para os funcionários muito satisfeitos, o maior percentual ficou com a escolaridade ensino superior incompleto, correspondendo a 50%.

Ao fazer análise da pergunta “Com a maneira como meu chefe me trata”, é possível observar que, a maioria dos funcionários satisfeitos possui ensino superior completo (66,67%). Quanto aos funcionários que optaram pela resposta muito satisfeito, encontra-se a mesma proporção com escolaridade ensino superior incompleto e pós graduação/mestrado/doutorado, ambos representando 16,67%. Além disso, 12,5% dos respondentes encontram-se totalmente satisfeitos, sendo estes em sua maioria com escolaridade pós graduação/mestrado/doutorado, o que corresponde a 33,33%.

Em relação a pergunta “Com a capacidade profissional do meu chefe”, no que se refere ao quesito satisfação, percebe-se que existe a mesma proporção de funcionários satisfeitos e muito satisfeitos, ambos representando 33,33%, sendo que a maioria dos funcionários que encontram-se satisfeitos possuem escolaridade ensino superior completo e os funcionários muito satisfeitos, a maioria deles, possui ensino superior incompleto (50%). No que diz respeito ao item totalmente satisfeito, observa-se que, há um percentual de 33,33% tanto para os funcionários com escolaridade ensino médio completo, como para os respondentes que possuem pós graduação/mestrado/doutorado.

Em virtude dos índices mencionados na Tabela 14, conclui-se que o quesito satisfação se destacou perante os demais nas cinco perguntas que compõe esta dimensão, onde há predominância de funcionários que possuem um nível de escolaridade maior, ou seja, ensino superior completo ou pós graduação/mestrado/doutorado. Quanto ao item muito satisfeito, é possível observar que há predominância de funcionários com um nível de escolaridade menor, ou seja, ensino médio completo ou ensino superior incompleto.

Tabela 15 – Satisfação com a chefia em relação ao tempo de atuação na empresa

		De 1 a 3 anos		De 4 a 6 anos		De 7 a 9 anos		10 anos ou mais		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	16,67	-	-	-	-	-	-	1	4,35
	4 Indiferente	-	-	-	-	1	33,33	1	10,00	2	8,69
	5 Satisfeito	1	16,67	3	75,00	2	66,67	7	70,00	13	56,52
	6 Muito satisfeito	3	50,00	1	25,00	-	-	2	20,00	6	26,09
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	-	-	-	-	-	-	1	4,35
	Total	6	100	4	100	3	100	10	100	23	100
9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	2	18,18	2	8,33
	4 Indiferente	1	16,67	-	-	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	3	50,00	2	50,00	2	66,67	7	63,64	14	58,33
	6 Muito satisfeito	2	33,33	2	50,00	1	33,33	2	18,18	7	29,17
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24	100
19. Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	1	16,67	-	-	-	-	-	-	1	4,35
	5 Satisfeito	1	16,67	3	75,00	3	100	4	40,00	11	47,83
	6 Muito satisfeito	4	66,67	1	25,00	-	-	5	50,00	10	43,48
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	1	10,00	1	4,35
	Total	6	100	4	100	3	100	10	100	23	100
22. Com a maneira como meu chefe me trata.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	1	16,67	-	-	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	4	66,67	3	75,00	3	100	6	54,55	16	66,67
	6 Muito satisfeito	-	-	1	25,00	-	-	3	27,27	4	16,67
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	-	-	-	-	2	18,18	3	12,50
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24	100
25. Com a capacidade profissional do meu chefe.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1	9,09	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	1	9,09	1	4,17
	5 Satisfeito	1	16,67	2	50,00	2	66,67	3	27,27	8	33,33
	6 Muito satisfeito	3	50,00	2	50,00	1	33,33	2	18,18	8	33,33
	7 Totalmente satisfeito	2	33,33	-	-	-	-	4	36,36	6	25,00
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 15 representa a dimensão satisfação com a chefia mediante as cinco questões que compõe esta dimensão e o cruzamento dos dados com a variável tempo de atuação na empresa, onde do total de 24 respondentes, 6 possuem de 1 a 3 anos de atuação, 4 possuem de 4 a 6 anos de atuação, 3 possuem de 7 a 9 anos de atuação e 10 possuem 10 anos ou mais de atuação na empresa. No entanto, para a pergunta

“Com o entendimento entre eu e meu chefe”, foram constatados 10 respondentes com 10 anos ou mais de atuação na empresa.

Ao fazer análise da pergunta “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”, é possível perceber que o quesito satisfação se destaca perante os demais, onde 56,52% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos, sendo que 70% dos funcionários possuem 10 anos ou mais de atuação na empresa. Além disso, 26,09% dos funcionários afirmaram estar muito satisfeitos, onde 50% dos entrevistados possuem de 1 a 3 anos de atuação.

Ao analisar a pergunta “Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho”, observa-se que há predominância de funcionários satisfeitos quanto a esta pergunta, onde os mesmos representam 58,33% das respostas, sendo que a maioria dos respondentes satisfeitos possuem de 7 a 9 anos de atuação, correspondendo a 66,67%. Representando um percentual de 29,17%, 7 (sete) funcionários encontram-se muito satisfeitos, onde a maioria deles possui de 4 a 6 anos de atuação na empresa, o que equivale a 50%.

Ao analisar a pergunta “Com o entendimento entre eu e meu chefe”, verifica-se que 47,83%, a maioria dos funcionários sentem-se satisfeitos, sendo que a maioria deles possui de 7 a 9 anos de atuação na empresa. Na sequência, 43,48% dos funcionários afirmaram estar muito satisfeitos, sendo que a maioria deles possui de 1 a 3 anos de atuação na empresa, representando 66,67%.

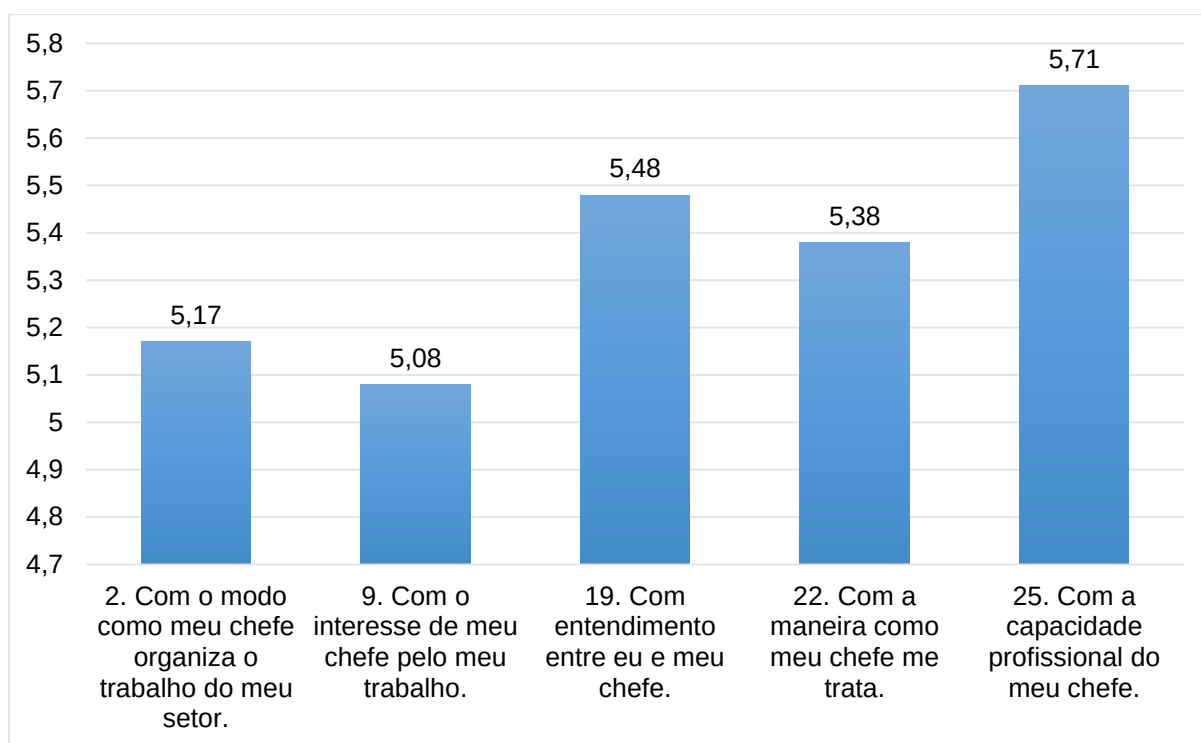
Diante dos resultados da pergunta “Com a maneira como meu chefe me trata”, denota-se que, para esta questão, foi evidenciado o resultado satisfação, apresentando um percentual de 66,67%, onde há predominância de funcionários com 7 a 9 anos de atuação na empresa. Em seguida, é apresentado um percentual de 16,67% de funcionários muito satisfeitos e 12,5% de funcionários totalmente satisfeitos, ambos os casos apresentando predominância de funcionários com 10 anos ou mais de atuação na empresa, representando 27,27% e 18,18% respectivamente.

A pergunta “Com a capacidade profissional do meu chefe” expressa um equilíbrio entre satisfação e muita satisfação, ambos os casos representando 33,33% das respostas. Para o item satisfação, há predominância de funcionários com 7 a 9 anos de atuação na empresa, com um percentual de 66,67%. Quanto aos funcionários muito satisfeitos, a maioria deles possui de 1 a 3 anos ou de 4 a 6 anos de atuação na empresa. Além disso, obteve-se um percentual de 25% de funcionários que se

consideram totalmente satisfeitos, sendo que 36,36% possuem 10 anos ou mais de atuação na empresa, representando a maioria dos casos.

Através da Tabela 15, é possível concluir que para a dimensão satisfação com a chefia em relação a variável tempo de atuação na empresa, a maioria dos funcionários encontram-se satisfeitos, sendo que há concentração maior de respondentes que possuem entre 7 e 9 anos de atuação na empresa. Quanto ao item muito satisfeito, a maioria dos respondentes possui de 1 a 3 anos de atuação na empresa. Na sequência, a Figura 7 indica a média da satisfação com a chefia.

Figura 7 – Média da satisfação com a chefia



Fonte: Elaborado pelo autor.

A Figura 7 representa a média de satisfação com a chefia em relação as cinco questões que compõe esta dimensão. De acordo com a Figura 7, é possível perceber que em relação à média das cinco questões da categoria satisfação com a chefia todas as perguntas apresentaram o resultado de satisfação, ou seja, as respostas das médias ficou entre 5 e 7, sendo que a média que apresentou maior valor ficou com a pergunta 25: “com a capacidade profissional do meu chefe” representando média 5,71. A média que apresentou o menor valor ficou com a pergunta 9: “com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho”, caracterizando média 5,08.

d) Satisfação com a natureza do trabalho

Nesta seção será apresentado a dimensão satisfação com a natureza do trabalho, em forma de tabelas e gráficos. A Tabela 16 apresenta os valor absolutos e as médias das cinco questões que compõe esta dimensão. As Tabelas 17, 18, 19 e 20 apresentam a dimensão satisfação com a natureza do trabalho e o cruzamento dos dados de identificação dos respondentes, as variáveis sexo (Tabela 17), idade (Tabela 18), escolaridade (Tabela 19) e tempo de atuação na empresa (Tabela 20). Além disso, será apresentando um gráfico (Figura 8) com as médias das cinco perguntas que compõem esta dimensão.

Tabela 16 – Satisfação com a natureza do trabalho

		ABS	%
7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	-	-
	4 Indiferente	-	-
	5 Satisfeito	9	37,50
	6 Muito satisfeito	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	4	16,67
	Total	24	100
11. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	1	4,17
	4 Indiferente	3	12,50
	5 Satisfeito	7	29,17
	6 Muito satisfeito	12	50,00
	7 Totalmente satisfeito	1	4,17
	Total	24	100
13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	-	-
	4 Indiferente	-	-
	5 Satisfeito	11	45,83
	6 Muito satisfeito	9	37,50
	7 Totalmente satisfeito	4	16,67
	Total	24	100
18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	1	4,17
	3 Insatisfeito	1	4,17
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	12	50,00
	6 Muito satisfeito	9	37,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-
	Total	24	100
23. Com a variedade de tarefas que realizo.	1 Totalmente insatisfeito	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-
	3 Insatisfeito	2	8,33
	4 Indiferente	1	4,17
	5 Satisfeito	13	54,17
	6 Muito satisfeito	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	2	8,33
	Total	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao analisar a Tabela 16, percebe-se que, para o total de 24 entrevistados, quanto a pergunta “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”, 9 respondentes estão satisfeitos (37,5%), 11 entrevistados sentem-se muito satisfeitos, correspondendo a 45,83% e 4 consideram-se totalmente satisfeitos (16,67%). Neste sentido, conclui-se que há predominância de funcionários muito satisfeitos, o que equivale 45,83% das respostas.

Para a pergunta “Com a capacidade de meu trabalho absorver-me”, 1 funcionário encontra-se insatisfeito (4,17%), 3 estão em estado de indiferença

(12,5%). Além disso, 7 respondentes sentem-se satisfeitos (29,17%), 12 entrevistados afirmaram estar muito satisfeitos, representando 50% das respostas e 1 funcionário está totalmente satisfeito (4,17%), totalizando 24 funcionários. Portanto, conforme as afirmações dos funcionários, 50% sentem-se muito satisfeitos, destacando-se perante as demais respostas.

Em relação a pergunta “Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço”, do total de 24 respondentes, 11 encontram-se satisfeitos, correspondendo a 45,83%, 9 entrevistados sentem-se muito satisfeitos, representando 37,5% e 4 funcionários afirmam estar totalmente satisfeitos, o que equivale a 16,67%. Diante das respostas dos entrevistados, conclui-se que há uma porcentagem maior de funcionários satisfeitos (45,83%), seguido de muito satisfeitos (37,5%).

Quanto aos 24 respondentes da pergunta “Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho”, 1 funcionário encontra-se muito insatisfeito, 1 respondente sente-se insatisfeito, 1 apresenta estar em estado de indiferença, todos correspondendo a 4,17%. Além disso, representando 50% das respostas, 12 respondentes encontram-se satisfeitos e 9 estão muito satisfeitos, o que equivale a 37,5%. Sendo assim, percebe-se que a maioria dos funcionários entrevistados sentem-se satisfeitos (50%) e, na sequência, obteve-se um percentual de 37,5% muito satisfeitos.

Através da análise da pergunta “Com a variedade de tarefas que realizo”, verifica-se que 2 funcionários (8,33%) encontram-se insatisfeitos, 1 (4,17%) está em estado de indiferença e 13 respondentes sentem-se satisfeitos, o que equivale a 54,17%. Além disso, 6 funcionários estão muito satisfeitos e 2 encontram-se totalmente satisfeitos, o que corresponde a 25% e 8,33% respectivamente. Diante das respostas, percebe-se que o quesito satisfação prevalece perante as demais respostas, equivalendo a 54,17%.

Diante dos resultados apresentados na Tabela 16, constata-se que para a dimensão satisfação com a natureza do trabalho, há predominância de funcionários satisfeitos, seguido de uma porcentagem significativa de entrevistados muito satisfeitos. Apesar de todas as perguntas terem apresentado um resultado satisfatório, as perguntas “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam” e “Com a capacidade de meu trabalho absorver-me” merecem destaque, pois demonstraram predominância de respostas “muito satisfeito”.

Tabela 17 – Satisfação com a natureza do trabalho em relação a variável sexo

		Feminino		Masculino		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%
7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	3	50,00	6	33,33	9	37,50
	6 Muito satisfeito	1	16,67	10	55,56	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	2	33,33	2	11,11	4	16,67
	Total	6	100	18	100	24	100
11. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	16,67	-	-	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	3	16,67	3	12,50
	5 Satisfeito	3	50,00	4	22,22	7	29,17
	6 Muito satisfeito	2	33,33	10	55,56	12	50,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-	1	5,56	1	4,17
	Total	6	100	18	100	24	100
13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	3	50,00	8	44,44	11	45,83
	6 Muito satisfeito	1	16,67	8	44,44	9	37,50
	7 Totalmente satisfeito	2	33,33	2	11,11	4	16,67
	Total	6	100	18	100	24	100
18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	1	5,56	1	4,17
	3 Insatisfeito	1	16,67	-	-	1	4,17
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	3	50,00	9	50,00	12	50,00
	6 Muito satisfeito	2	33,33	7	38,89	9	37,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	18	100	24	100
23. Com a variedade de tarefas que realizo.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	16,67	1	5,56	2	8,33
	4 Indiferente	-	-	1	5,56	1	4,17
	5 Satisfeito	4	66,67	9	50,00	13	54,17
	6 Muito satisfeito	1	16,67	5	27,78	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-	2	11,11	2	8,33
	Total	6	100	18	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 17 apresenta a dimensão satisfação com a natureza do trabalho mediante as cinco questões que compõe esta dimensão em relação a variável sexo, sendo que do total de 24 funcionários, 6 pertencem ao sexo feminino e 18 pertencem ao sexo masculino.

Ao analisar a pergunta “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”, percebe-se que há predominância de funcionários muito satisfeitos quanto a esta questão, apresentando um percentual de 45,83%, sendo que 55,56%

dos funcionários pertencem ao sexo masculino. Entretanto, quanto aos funcionários que se constituem como satisfeitos e totalmente satisfeitos, correspondendo a 37,5% e 16,67% respectivamente, há predominância de mulheres nestas duas categorias, onde 50% das mulheres sentem-se satisfeitas e 33,33% afirmaram estar totalmente satisfeitas.

Na análise dos dados da pergunta “Com a capacidade de meu trabalho absorver-me”, é possível compreender que há predominância de funcionários muito satisfeitos, correspondendo a 50% das respostas, sendo que a maioria deles (55,56%) pertencem ao sexo masculino. Entretanto, para esta categoria, encontrou-se um percentual de 29,17% de funcionários satisfeitos, sendo que a maioria deles (50%) pertencem ao sexo feminino.

Em relação a pergunta “Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço”, percebe-se que há predominância de funcionários satisfeitos, representando 45,83%, sendo que para o quesito satisfação a maioria dos respondentes são mulheres, correspondendo a 50%. Na sequência, com percentual de 37,5%, os funcionários encontram-se muito satisfeitos, onde a maioria deles é do sexo masculino (44,44%). Quanto aos funcionários totalmente satisfeitos há predominância de mulheres, representando 33,33%.

Diante dos resultados apresentados para a pergunta “Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho”, verifica-se que há predominância do item satisfação, com relação à questão exposta, representando 50% das respostas. Sendo assim, percebe-se a mesma proporção de homens e mulheres satisfeitos, ambos correspondendo a 50%. Para os funcionários muito satisfeitos (37,5%), percebe-se uma porcentagem maior de homens, com 38,89%.

Quanto à pergunta “Com a variedade de tarefas que realizo” observa-se que há predominância de funcionários satisfeitos quanto a esta questão, 54,17%, seguido de 25% dos funcionários muito satisfeitos. Quanto ao quesito satisfação percebe-se que há um percentual maior de mulheres satisfeitas, correspondendo a 66,67%. Entretanto, o item muito satisfeito apresenta um percentual maior de homens, equivalendo a 27,78%.

Avaliando a pergunta “Com a variedade de tarefas que realizo” nota-se que os itens satisfeito e muito satisfeito destacam-se perante os demais, correspondendo a 54,17% e 25% respectivamente. Os resultados demonstram que 66,67% dos entrevistados que consideram-se satisfeitos pertencem ao sexo feminino. Com um

percentual de 27,78%, a maioria dos funcionários muito satisfeitos pertencem aos sexo masculino.

Analisando os índices da Tabela 17, é possível perceber que para a dimensão satisfação com a natureza do trabalho em relação a variável sexo, há predominância de funcionários satisfeitos, seguido de muito satisfeitos. Quanto ao item satisfeito, verifica-se que há uma concentração maior de mulheres. Em contrapartida, quanto ao item muito satisfeito, é possível identificar que há uma porcentagem maior de funcionários do sexo masculino.

Tabela 18 – Satisfação com a natureza do trabalho em relação a idade

		De 20 a 30 anos		De 31 a 40 anos		Acima de 40 anos		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	6	54,55	1	12,5	2	40,00	9	37,50
	6 Muito satisfeito	4	36,36	6	75,00	1	20,00	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	1	9,09	1	12,5	2	40,00	4	16,67
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
11. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	1	11,11	-	-	1	4,17
	4 Indiferente	2	18,18	1	11,11	-	-	3	12,5
	5 Satisfeito	4	36,36	1	11,11	2	50,00	7	29,17
	6 Muito satisfeito	5	45,45	5	55,56	2	50,00	12	50,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-	1	11,11	-	-	1	4,17
	Total	11	100	9	100	4	100	24	100
13. Com a oportunidade e de fazer o tipo de trabalho que faço.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	4	36,36	4	50,00	3	60,00	11	45,83
	6 Muito satisfeito	7	63,64	2	25,00	-	-	9	37,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-	2	25,00	2	40,00	4	16,67
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	1	20,00	1	4,17
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	6	54,55	4	50,00	2	40,00	12	50,00
	6 Muito satisfeito	3	27,27	4	50,00	2	40,00	9	37,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100
23. Com a variedade de tarefas que realizo.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	1	9,09	-	-	1	20,00	2	8,33
	4 Indiferente	1	9,09	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	7	63,64	4	50,00	2	40,00	13	54,17
	6 Muito satisfeito	1	9,09	3	37,50	2	40,00	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	1	9,09	1	12,50	-	-	2	8,33
	Total	11	100	8	100	5	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 18 apresenta a dimensão satisfação com a natureza do trabalho mediante as cinco questões que compõe esta categoria com relação a variável idade, onde 11 respondentes possuem de 20 a 30 anos, 8 estão na faixa etária de 31 a 40 anos e 5 possuem acima de 40 anos de idade. Não foram constatados respondentes com menos de 20 anos de idade.

Avaliando a pergunta “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”, nota-se que o fator muito satisfeito destaca-se perante os demais, sendo que 45,83% dos funcionários optaram por esta resposta. Destacou-se que, 75% a maioria dos respondentes muito satisfeitos possuem de 31 a 40 anos de idade. No que diz respeito ao resultado satisfeito, percebe-se que 37,5% dos respondentes optaram por esta resposta, sendo que 54,55% estão na faixa etária de 20 a 30 anos. Além disso, 16,67% dos entrevistados optaram pela resposta totalmente satisfeito, sendo que a maioria deles (40%) possui acima de 40 anos de idade. De modo geral a pesquisa revela que, para esta questão, quanto maior a faixa etária, maior o nível de satisfação.

Quanto à pergunta “Com a capacidade de meu trabalho absorver-me”, o resultado foi satisfatório, onde a maioria dos respondentes consideram-se muito satisfeitos, representando 50% das respostas. Para este caso, há predominância de funcionários na faixa etária de 31 a 40 anos. Os resultados também demonstraram que 29,17% dos entrevistados sentem-se satisfeitos, onde a maioria deles possui acima de 40 anos de idade, correspondendo a 50%.

Detectou-se que, para a pergunta “Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço”, os pesquisados, em sua maioria, consideraram-se satisfeitos, correspondendo a 45,83%, onde há predominância de funcionários com idade acima de 40 anos, o que equivale a 60% das respostas. Na sequência, correspondendo a 37,5% do total, 9 funcionários sentem-se muito satisfeitos, onde 63,64% estão na faixa etária de 20 a 30 anos. E por fim, 16,67% dos funcionários demonstraram estar totalmente satisfeitos, onde 40% deles possuem acima de 40 anos de idade.

Para a pergunta “Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho”, o quesito satisfação se destacou perante os demais, correspondendo a 50% das respostas, e em seguida, 37,5% dos funcionários consideram-se muito satisfeitos. A pesquisa revela que, dos funcionários satisfeitos, 54,55% estão na faixa etária de 20 a 30 anos e quanto aos funcionários muito satisfeitos, 50% possuem de 31 a 40 anos de idade.

Os resultados da Tabela 18 demonstram que para a dimensão satisfação com a natureza do trabalho em relação a variável idade, há predominância de funcionários satisfeitos, seguido de muito satisfeitos. Quanto ao item satisfeito, verifica-se que há uma concentração maior de funcionários com idade entre 20 e 30 anos. Em contrapartida, quanto ao item muito satisfeito, é possível identificar que há uma porcentagem maior de funcionários que possuem de 31 a 40 anos.

Tabela 19 – Satisfação com a natureza do trabalho em relação a escolaridade

		Ensino médio completo		Ensino superior incompleto		Ensino superior completo		Pós-Graduação/ Mestrado/ Doutorado		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	3	33,33	2	33,33	1	33,33	3	50,00	9	37,5
	6 Muito satisfeito	4	44,44	4	66,67	2	66,67	1	16,67	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	2	22,22	-	-	-	-	2	33,33	4	16,67
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
11. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1	16,67	1	4,17
	4 Indiferente	1	11,11	1	16,67	1	33,33	-	-	3	12,50
	5 Satisfeito	2	22,22	1	16,67	1	33,33	3	50,00	7	29,17
	6 Muito satisfeito	6	66,67	4	66,67	1	33,33	1	16,67	12	50,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	1	16,67	1	4,17
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
13. Com a oportunidade e de fazer o tipo de trabalho que faço.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	4	44,44	1	16,67	2	66,67	4	66,67	11	45,83
	6 Muito satisfeito	3	33,33	5	83,33	1	33,33	-	-	9	37,50
	7 Totalmente satisfeito	2	22,22	-	-	-	-	2	33,33	4	16,67
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	1	33,33	-	-	1	4,17
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1	16,67	1	4,17
	4 Indiferente	1	11,11	-	-	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	4	44,44	4	66,67	1	33,33	3	50,00	12	50,00
	6 Muito satisfeito	4	44,44	2	33,33	1	33,33	2	33,33	9	37,5
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100
23. Com a variedade de tarefas que realizo.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	2	33,33	2	8,33
	4 Indiferente	1	11,11	-	-	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	5	55,56	4	66,67	2	66,67	2	33,33	13	54,17
	6 Muito satisfeito	2	22,22	2	33,33	1	33,33	1	16,67	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	1	11,11	-	-	-	-	1	16,67	2	8,33
	Total	9	100	6	100	3	100	6	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 19 apresenta a dimensão satisfação com a natureza do trabalho mediante as cinco questões que compõe esta dimensão e o cruzamento dos dados com a variável escolaridade, onde, do total de 24 respondentes, 9 possuem ensino médio completo, 6 possuem ensino superior incompleto, 3 possuem ensino superior completo e 6 possuem pós graduação/mestrado/doutorado. Não foram constatados

respondentes com ensino fundamental incompleto e somente ensino fundamental completo.

Com relação à pergunta “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”, percebe-se que a maioria dos funcionários encontram-se muito satisfeitos, representando 45,83%, sendo que 66,67% possuem com escolaridade ensino superior incompleto ou ensino superior completo. Na sequência, 37,5% dos funcionários demonstraram estar satisfeitos, sendo que 50% possuem pós graduação/mestrado/doutorado. Além disso, 16,67% dos entrevistados apresentaram estar totalmente satisfeitos, a maioria deles com escolaridade pós graduação/mestrado/doutorado (33,33%).

Ao analisar a questão “Com a capacidade de meu trabalho absorver-me”, percebe-se que os pesquisados, em sua maioria, consideraram estar muito satisfeitos, representando 50% das respostas, sendo que 66,67% possuem escolaridade ensino médio completo ou ensino superior incompleto. No que diz respeito ao item satisfeito, que equivale a 29,17% das respostas, 50% dos funcionários possuem um nível de escolaridade mais elevado, ou seja, pós graduação/mestrado/doutorado.

Avaliando a pergunta “Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço”, a pesquisa revela que a maioria dos funcionários encontram-se satisfeito (45,83%), sendo que a maioria dos respondentes possui ensino superior completo ou pós graduação/mestrado/doutorado, ambos representando 66,67%. Na sequência, no que se refere ao item muito satisfeito, representando 37,5%, com percentual de 83,33%, a maioria dos respondentes possui ensino superior incompleto.

Analizando a questão “Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho”, detectou-se que a maioria dos funcionários (50%), encontram-se satisfeitos, sendo que, 66,67% possuem ensino superior incompleto. Além disso, com percentual de 37,5%, 9 (nove) funcionários encontram-se muito satisfeitos, onde 44,44% possuem ensino médio completo.

Quanto à pergunta “Com a variedade de tarefas que realizo”, os resultados demonstram que há predominância de funcionários satisfeitos, com 54,17%, onde 66,67% possuem escolaridade ensino superior incompleto ou completo. Além disso, com percentual de 25%, 6 (seis) funcionários demonstraram estar muito satisfeitos, onde 33,33% possuem escolaridade ensino superior incompleto ou completo.

Analizando a Tabela 19, é possível verificar que para a dimensão satisfação com a natureza do trabalho em relação a variável escolaridade, há predominância de

funcionários satisfeitos, seguido de muito satisfeitos. Quanto ao item satisfeito, verifica-se que há uma concentração maior de funcionários com pós graduação/mestrado/doutorado. Em contrapartida, quanto ao item muito satisfeito, é possível identificar que há uma porcentagem maior de funcionários que possuem ensino superior incompleto, porém este item não apresentou associação significativa.

Tabela 20 – Satisfação com a natureza do trabalho em relação ao tempo de atuação na empresa

		De 1 a 3 anos		De 4 a 6 anos		De 7 a 9 anos		10 anos ou mais		Total	
		ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%	ABS	%
7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	3	50,00	-	-	2	66,67	4	36,36	9	37,5
	6 Muito satisfeito	2	33,33	4	100	1	33,33	4	36,36	11	45,83
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	-	-	-	-	3	27,27	4	16,67
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24	100
11. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1	9,09	1	4,17
	4 Indiferente	1	16,67	1	25,00	-	-	1	9,09	3	12,50
	5 Satisfeito	1	16,67	-	-	2	66,67	4	36,36	7	29,17
	6 Muito satisfeito	4	66,67	3	75,00	1	33,33	4	36,36	12	50,00
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	1	9,09	1	4,17
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24	100
13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4 Indiferente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5 Satisfeito	1	16,67	2	50,00	1	33,33	7	63,64	11	45,83
	6 Muito satisfeito	5	83,33	2	50,00	2	66,67	-	-	9	37,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	4	36,36	4	16,67
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24	100
18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	1	33,33	-	-	1	4,17
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	1	9,09	1	4,17
	4 Indiferente	1	16,67	-	-	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	2	33,33	3	75,00	2	66,67	5	45,45	12	50,00
	6 Muito satisfeito	3	50,00	1	25,00	-	-	5	45,45	9	37,50
	7 Totalmente satisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24	100
23. Com a variedade de tarefas que realizo.	1 Totalmente insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2 Muito insatisfeito	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Insatisfeito	-	-	-	-	-	-	2	18,18	2	8,33
	4 Indiferente	1	16,67	-	-	-	-	-	-	1	4,17
	5 Satisfeito	3	50,00	4	100	1	33,33	5	45,45	13	54,17
	6 Muito satisfeito	1	16,67	-	-	2	66,67	3	27,27	6	25,00
	7 Totalmente satisfeito	1	16,67	-	-	-	-	1	9,09	2	8,33
	Total	6	100	4	100	3	100	11	100	24	100

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 20 apresenta a dimensão satisfação com a natureza do trabalho mediante as cinco dimensões que compõe esta dimensão e o cruzamento dos dados da variável tempo de atuação na empresa, sendo que 6 funcionários possuem de 1 a 3 anos de atuação, 4 respondentes possuem de 4 a 6 anos de atuação, 3

entrevistados possuem de 7 a 9 anos de atuação e 11 colaboradores possuem 10 anos ou mais de atuação. Não foram constatados respondentes com menos de 1 ano de atuação.

Ao analisar a pergunta “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”, os resultados demonstram que 45,83% dos respondentes consideram-se muito satisfeitos, sendo que a maioria deles possui de 4 a 6 anos de atuação na empresa. No que diz respeito ao quesito satisfação, 37,5% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos, sendo que 66,67% possuem de 7 a 9 anos de atuação. Representando 16,67%, 4 (quatro) funcionários afirmaram estar totalmente satisfeitos, onde 27,27% possuem 10 anos ou mais de atuação na empresa.

Avaliando a pergunta “Com a capacidade de meu trabalho absorver-me”, detectou-se que os pesquisados avaliaram de modo favorável esta questão, onde 50% dos entrevistados sentem-se muito satisfeitos e, na sequência, 29,17% demonstraram estar satisfeitos. No que diz respeito ao item muito satisfeito, a maioria dos funcionários possui de 1 a 3 anos de atuação na empresa e, quanto ao quesito satisfeito, a pesquisa revela um percentual de 66,67% dos funcionários com 7 a 9 anos de atuação.

Em relação a pergunta “Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço”, observa-se que 45,83% dos entrevistados encontram-se satisfeitos, sendo que, apresentando um percentual de 63,64%, a maioria dos funcionários possuem 10 anos ou mais de atuação na empresa. Além disso, convém salientar que 37,5% dos respondentes consideram-se muito satisfeitos, sendo que 83,33% possuem de 1 a 3 anos de atuação na empresa. Quanto aos funcionários totalmente satisfeitos, 36,36% possuem 10 anos ou mais de atuação na empresa.

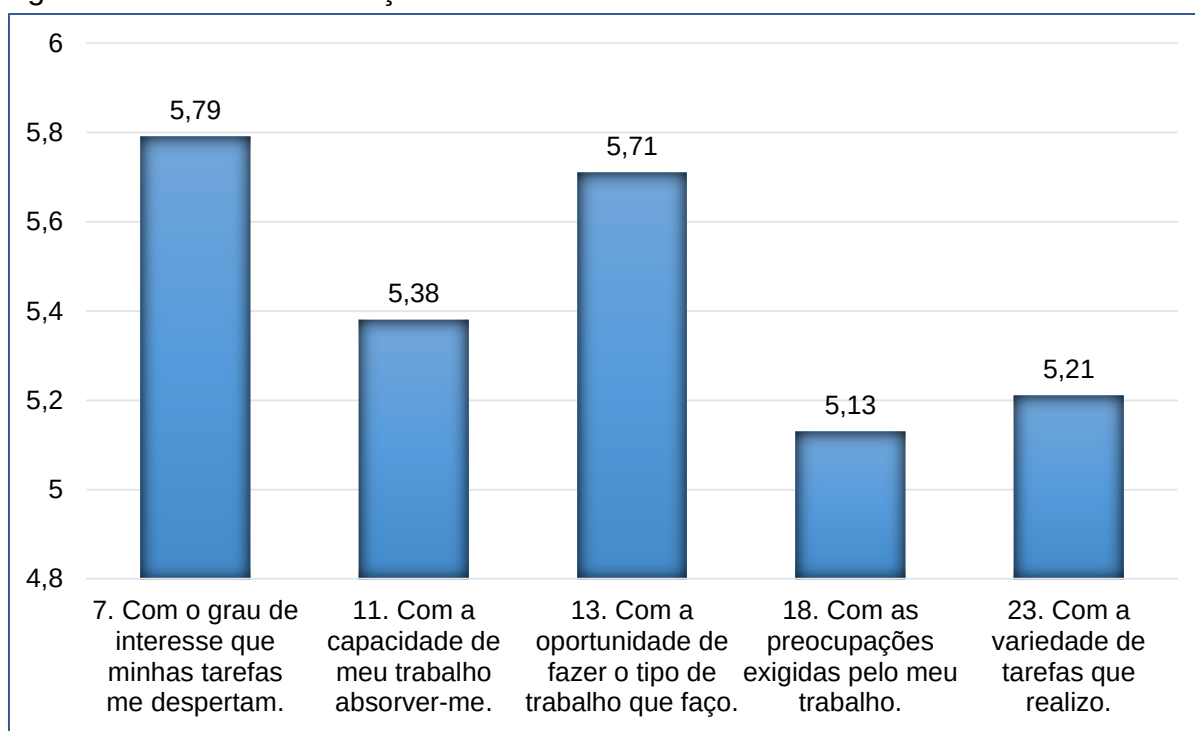
Os resultados da pergunta “Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho” apresentaram predominância quanto ao quesito satisfação, correspondendo a 50% das respostas e, na sequência, com percentual de 37,5%, 9 (nove) funcionários demonstraram que estão muito satisfeitos. No que tange ao item satisfação, 75% dos respondentes possuem de 4 a 6 anos de atuação na empresa e no que diz respeito ao item muito satisfeito, 50% dos entrevistados possuem de 1 a 3 anos de atuação na empresa.

Quanto à pergunta “Com a variedade de tarefas que realizo”, os resultados demonstraram destaque para o quesito satisfação, onde 54,17% dos funcionários demonstraram estar satisfeitos, onde a maioria deles possui de 4 a 6 anos de atuação

na empresa. Além disso, 25% dos respondentes classificaram-se como muito satisfeitos, constatando que 66,67% possuem 7 a 9 anos de atuação.

Ao fazer análise da Tabela 20, verifica-se que para a dimensão satisfação com a natureza do trabalho em relação a variável tempo de atuação na empresa, há predominância de funcionários satisfeitos, seguido de muito satisfeitos. Quanto ao item satisfeito, verifica-se que há uma concentração maior de funcionários com 4 a 6 e 7 a 9 anos de atuação. Em contrapartida, quanto ao item muito satisfeito, é possível identificar que há uma porcentagem maior de funcionários que possuem 1 a 3 e 4 a 6 anos de atuação, porém esses itens não apresentaram associação significativa.

Figura 8 - Média da satisfação com a natureza do trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor.

Diante dos dados apresentados na Figura 8, percebe-se que as cinco questões da dimensão satisfação com a natureza do trabalho apresentaram “satisfação”, pois os resultados ficaram entre 5 e 7, sendo que a pergunta que apresentou maior média foi 7: “com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”, apresentando média 5,79, e a pergunta que apresentou menor média foi: “com as preocupações exigidas pelo meu trabalho”, representando uma média de 5,13.

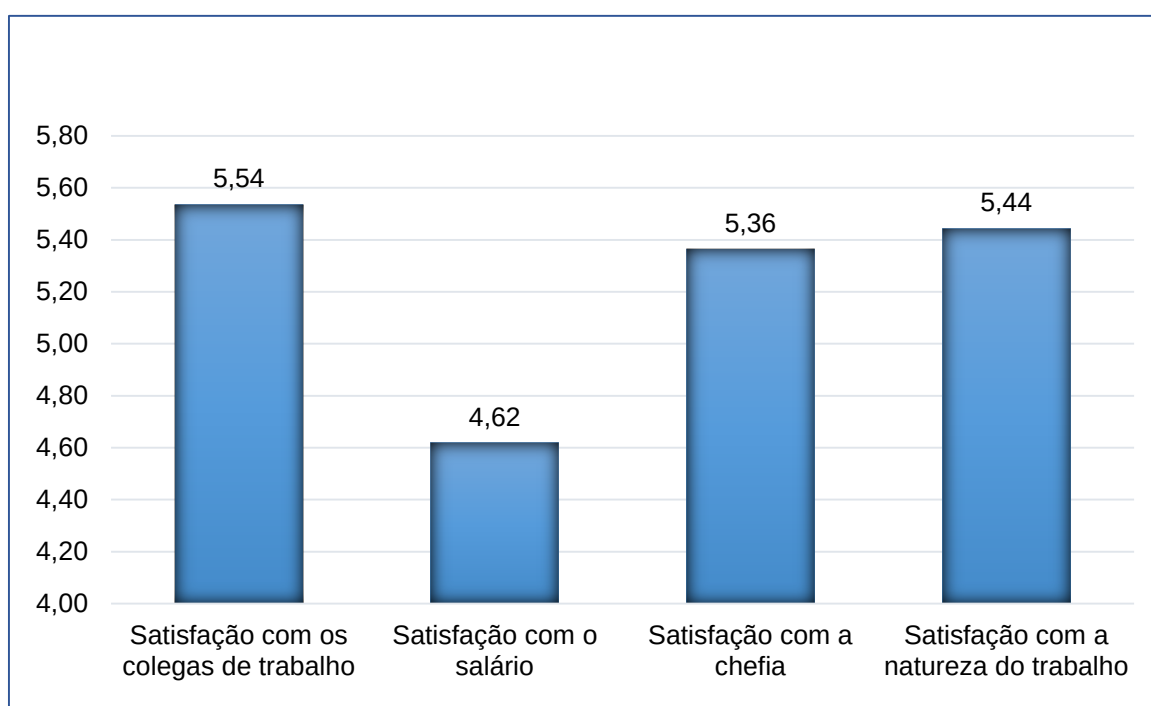
e) Dimensão satisfação com as promoções

Em relação a dimensão satisfação com as promoções, os funcionários não responderam às questões relacionadas a esta dimensão e, conseqüentemente não foi possível fazer análise da satisfação com as promoções. Esta dimensão visava avaliar o contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção. Entretanto, pelo fato da cooperativa não possuir plano de cargos e salários, os funcionários optaram por não responder as questões relacionadas as promoções e a dimensão foi desconsiderada. Neste sentido, as análises da pesquisa foram realizadas avaliando quatro dimensões (colegas de trabalho, salário, chefia e natureza do trabalho).

f) Análise conjunta das dimensões

A seguir, a Figura 9 apresenta os escores médios das dimensões de satisfação no trabalho, ou seja, colegas de trabalho, salário, chefia e natureza do trabalho. A dimensão satisfação com as promoções foi desconsiderada pelo fato de não ter sido obtido respostas das perguntas relacionadas a esta dimensão.

Figura 9 – Escores médios de cada dimensão



Fonte: Elaborado pelo autor.

Analisando a Figura 9, é possível observar que as dimensões satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com a chefia e satisfação com a natureza do trabalho apresentaram resultado de “satisfação”, pois as médias das dimensões ficaram entre 5 e 7. No entanto, a dimensão satisfação com o salário apresentou resultado de indiferença, sendo que a média ficou entre 4 e 4,9. É importante salientar que a dimensão que apresentou maior média foi “satisfação com os colegas de trabalho”, apresentando média de 5,54, na sequência a dimensão “satisfação com a natureza do trabalho” indicou média 5,44. Além disso, a dimensão “satisfação com a chefia” retratou média 5,36 e, por fim a dimensão “satisfação com o salário” apresentou média 4,62. Quanto a dimensão “satisfação com as promoções”, os funcionários não responderam as questões referentes a esta dimensão, pois a cooperativa não possui plano de cargos e salários.

Ainda que os resultados das médias das dimensões apresentam em sua maioria “satisfação”, é importante destacar que não obteve-se nenhum resultado excelente, pois de acordo com a Escala EST, os resultados entre 5 e 7 demonstram satisfação, porém, os resultados das médias ficaram entre 5 e 6. Outro fator importante diz respeito ao item “salário”, onde o resultado da média expressa “indiferença”, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito, exigindo uma atenção maior por parte dos gestores em relação a este item. Além disso, necessita-se uma atenção maior quanto ao quesito “promoções”, sendo que a empresa não possui plano de cargos e salários, o que pode de certa forma causar insatisfação aos funcionários.

Relacionando o presente estudo com os artigos da ANPAD, listados no Referencial Teórico, na seção 2.3, percebe-se que quanto a dimensão “satisfação com os colegas de trabalho”, que apresentou resultado de satisfação em todas as questões que compõe esta dimensão, corrobora com o artigo de Pontes; Silva e Frazão (2004), que apresentou em seus resultados a importância que o trabalhador atribuiu ao relacionamento entre colegas que se chamou de “flexibilização do trabalho”. Ainda em relação a dimensão, o estudo de Souza e Puente-Palacios (2009) apresentou em seus resultados que os funcionários consideram-se satisfeitos com a equipe de trabalho, e afirmou que quanto mais as equipes forem compostas por membros realizados em seu trabalho, maior será a tendência destes estarem satisfeitos com a equipe.

Quanto a dimensão “satisfação com o salário”, o presente estudo apresentou resultado de indiferença. Em contrapartida, o artigo de Bernstorff (2007) apresentou em seus resultados que as variáveis de maior influência positiva sobre a satisfação

com o salário é a satisfação com o conteúdo do trabalho, seguido da satisfação com o aprendizado e a satisfação com as condições de trabalho. Além disso, concluiu-se que as mulheres são as menos insatisfeitas com o salário, o que corrobora com os resultados da presente pesquisa, onde as mulheres apresentaram estar mais satisfeitas que os homens.

Em relação as dimensões “satisfação com a chefia e “satisfação com a natureza do trabalho”, o estudo realizado por Simoni e Silva (2009), demonstrou em seus resultados que as enfermeiras identificaram como fatores importantes para a sua satisfação no trabalho: a identificação com a tarefa, o reconhecimento profissional, a educação/desenvolvimento, a forma de gestão da chefia, o contexto hospitalar e as relações interpessoais. O estudo de Maestro Filho e Dias (2007) concluiu que os fatores associados ao conteúdo do trabalho em si, constituem fatores-chave da motivação e satisfação no trabalho. Os resultados relatados nos artigos relacionam-se com o presente estudo, que apresentou “satisfação” mediante as dimensões chefia e natureza do trabalho.

Em relação a categoria “promoções”, o estudo de Hastenreiter Filho e Quintela (1999) sobre satisfação no trabalho, demonstra em seus resultados que “Oportunidade de Crescimento” e “Reconhecimento e Recompensa” foram as variáveis de gestão mais valorizadas pelos empregados. Uma vez que o Plano de Cargos e Salários é centralizado na PETROBRAS. Este estudo demonstra que a satisfação com as promoções podem estar associadas ao Plano de Cargos e Salários, reforçando a ideia de implantação dessa ferramenta.

O artigo de Pinto; Mariano e Moraes (2011) revela em seus resultados que os fatores que mais influenciam na satisfação no trabalho são a realização, o reconhecimento, a remuneração e as condições físicas de trabalho. Da mesma forma, observou-se que o reconhecimento por colegas, subordinados, superiores e usuários dos serviços prestados, do trabalho realizado pelo gestor também apresentou um nível de satisfação bem elevado. Estes resultados relacionam-se com o presente estudo, apresentando satisfação quanto ao quesito natureza do trabalho e colegas, porém apresentando resultado de indiferença no quesito salário.

O estudo de Almeida et al. (2015) demonstra em seus resultados que os dados obtidos revelaram nível médio de satisfação no trabalho. Além disso, 18,69% dos policiais demonstraram baixa satisfação no trabalho. Comprovou-se associações

significativas da faixa etária com os níveis de satisfação no trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, e satisfação com as promoções.

Ainda de acordo com os autores, quanto a escolaridade foi possível identificar uma associação significativa com os níveis de satisfação com o salário e de satisfação com as promoções. Em relação a faixa de renda identificou-se uma associação significativa com os níveis de satisfação no trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com as promoções. Comprovou-se uma associação significativa entre o tempo de atuação dos pesquisados e os níveis de satisfação no trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com as promoções.

Estes resultados corroboram com os resultados da presente pesquisa, sendo que os resultados demonstraram satisfação na maioria dos casos e as variáveis sexo, idade, escolaridade e tempo de atuação na empresa apresentaram estar associadas a satisfação no trabalho em alguns casos.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo avaliar a satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões/RS, mediante cinco dimensões elaboradas por Siqueira (2008), satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. Dessa forma, realizou-se uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, com o intuito de avaliar o nível de satisfação no trabalho dos funcionários.

Com base na análise dos dados, os resultados da pesquisa demonstraram que os funcionários estão satisfeitos em relação a três dimensões na seguinte ordem: colegas de trabalho, natureza do trabalho e chefia. Por sua vez, a dimensão salário resultou em indiferença e, a dimensão satisfação com as promoções não apresentou resultados.

A dimensão “satisfação com os colegas de trabalho”, visava avaliar o contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho. Esta dimensão apresentou resultado satisfatório, onde a média das cinco perguntas e a média geral, indicaram satisfação, sendo que o resultado da média final foi 5,54, ou seja, o resultado ficou entre 5 e 7. Em virtude dos fatos mencionados, percebe-se que os funcionários possuem um bom relacionamento entre eles. Em relação ao cruzamento dos dados com as variáveis de identificação dos respondentes, no geral as mulheres apresentaram estar mais satisfeitas que os homens e a variável idade não registrou associações significativas. Quanto ao quesito escolaridade os resultados apresentaram que os funcionários com um grau de instrução menor estão mais satisfeitos. Não identificou-se associação significativa entre satisfação no trabalho e tempo de atuação na empresa.

No que diz respeito a dimensão “satisfação com a natureza do trabalho”, que objetivava verificar o contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas, os resultados demonstraram que os funcionários estão satisfeitos mediante esta categoria, sendo que a média final foi 5,44, ou seja, o resultado ficou entre 5 e 7. Levando em consideração esses aspectos, conclui-se que os funcionários encontram-se satisfeitos com as tarefas realizadas na empresa. Quanto ao cruzamento dos dados, as mulheres encontram-se mais satisfeitas que os homens, as variáveis idade,

escolaridade e tempo de atuação na empresa não apresentaram associações significativas.

Com o intuito de analisar o contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles, a dimensão “satisfação com a chefia” apresentou resultado de satisfação, indicando média 5,36, sendo que o resultado da média final ficou entre 5 e 7. Dessa forma, entende-se que no geral os funcionários estão satisfeitos com a capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho e entendimento com os funcionários. Quanto ao cruzamento dos dados, as mulheres estão mais satisfeitas que os homens, a variável idade não apresentou associações significativas. Além disso, os funcionários com escolaridade maior demonstraram estar mais satisfeitos e os funcionários que possuem um tempo maior de atuação na empresa estão mais satisfeitos.

A dimensão “satisfação com o salário” visava avaliar o contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho. Convém salientar que esta dimensão apresentou resultado de indiferença, onde a resposta da média final foi 4,62, o resultado ficou entre 4 e 4,9. Levando em consideração esses aspectos, percebe-se que os funcionários não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos com o salário que recebem. Referente ao cruzamento dos dados, as mulheres estão mais satisfeitas que os homens, as variáveis idade e escolaridade não apresentaram associações significativas. Quanto ao tempo de atuação na empresa, os funcionários que possuem um tempo menor de atuação encontram-se mais satisfeitos. Convém salientar que esta dimensão carece de atenção maior por parte dos gestores, adotando medidas que melhorem os índices relacionados ao salário.

A dimensão “satisfação com as promoções” visava avaliar o contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira da empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção. Entretanto, pelo fato da empresa não possuir Plano de Cargos e Salários, não foram obtidas respostas das perguntas referentes a esta dimensão, não sendo possível fazer análise dos dados. Ressalta-se que esta dimensão também necessita de uma atenção maior por parte dos gestores.

Neste sentido, sugere-se para a empresa, na medida do possível, a implantação do Plano de Cargos e Salários, pois de acordo com Costa et al. (2010), o Plano de Carreira, Cargos e Salários é uma ferramenta administrativa que deve ser efetuado para atender aos objetivos da organização mantendo o nível de satisfação dos funcionários, com uma política de Recursos Humanos que permita seu desenvolvimento e, assim, ter produtividade, eficiência e objetividade dos serviços prestados. Quanto à implantação do Plano de Cargos e Salários, é interessante que se faça um estudo relacionado a implantação dessa ferramenta, para que se possa constatar qual a viabilidade de implantação e o grau de interesse por parte dos funcionários.

Além disso, sugere-se estudos futuros com enfoque na dimensão “promoções”, para avaliar o nível de satisfação dos funcionários do setor administrativo da empresa, uma vez que no presente estudo não foi possível realizar esta avaliação. A dimensão “satisfação com o salário” necessita de uma atenção maior por parte dos gestores, pois apresentou resultado de indiferença, sendo que é importante adotar medidas para melhorar esses índices e futuramente realizar estudo com enfoque nesta dimensão.

Outra sugestão é que se faça um estudo sobre satisfação no trabalho envolvendo todos os setores da cooperativa, pois compreendendo os fatores que influenciam na satisfação dos funcionários, a empresa poderá adotar medidas que sejam necessárias para melhorar a relação dos funcionários com as tarefas desempenhadas e se necessário, implementar práticas que aumentem a satisfação e reduzam a insatisfação dos mesmos com o seu trabalho.

Levando em consideração esses aspectos, a pesquisa apresentou limitações. Pelo fato da empresa não conter Plano de Cargos e Salários, as perguntas relacionadas a dimensão satisfação com as promoções não foram respondidas, impossibilitando de fazer análise dos dados desta dimensão. Este fato inviabilizou uma análise completa dos objetivos propostos.

Além disso, a aplicação do questionário na empresa, pode ter causado desvio de opinião e resultado em alta satisfação em algumas perguntas. Outra limitação encontrada foi em relação ao Comitê de Ética em Pesquisa, impossibilitando a aplicação dos questionários antes da aprovação da pesquisa. Dessa forma, o tempo para a tabulação e análise dos resultados foi reduzido, impossibilitando de fazer uma análise mais detalhada.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Damiana Machado et al. Relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do RS. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** . Belo Horizonte: ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjAxMjU=>>. Acesso em: 18 abr. 2016.
- ALMEIDA, Damiana Machado et al. Simulação baseada em System Dynamics para análise de cenários envolvendo satisfação no trabalho e estresse ocupacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 40., 2016, Bahia. **Anais...** . Bahia: ANPAD, 2016. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjE2OTA=>>. Acesso em: 25 out. 2016.
- ALMEIDA, Damiana Machado et al. Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional: Associações entre as Variáveis Pessoais e Ocupacionais de Policiais Militares do RS. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** . Salvador: ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjA1MTQ=>>. Acesso em: 18 abr. 2016.
- ALMEIDA, Gustavo de Oliveira. Quebra e Violação do Contrato Psicológico: Efeitos no Comprometimento Organizacional e na Satisfação com o Trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2322.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2016.
- ANDRADE, Allana Matos de; SOUZA, Ariana Marchezi de. Traços de Personalidade e Satisfação no Trabalho como Antecedentes de Estilos de Humor. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** . Belo Horizonte: ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjAxMzc=>>. Acesso em: 18 abr. 2016.
- BARBOZA, Juliana Rangel; AÑEZ, Miguel Eduardo Moreno. A Satisfação Profissional e a Cultura Organizacional: Uma Análise a partir do Modelo ASH. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR993.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2016.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA Clériston Alves. Significado do trabalho um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE: Revista de Administração de Empresas**, São Paulo,

v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a04v35n6.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

BERNSTORF, Vitor Hugo. A Intensificação do Trabalho, a Satisfação Profissional e seus Efeitos sobre o Estresse Ocupacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. Disponível em:
<<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-B1950.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

BERNSTORF, Vitor Hugo. A Satisfação Profissional e as Influências da Organização do Trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B2022.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

BORGES, Livia de Oliveira; TAMAYO, Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **rPOT**, sem local, v.1, n.2, 1-44, jun./dez., 2001. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6712/6169>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

BRITO, Lucas Charão; REYES JUNIOR, Edgar; RIBAS, Fábio Theodoro Tolfo. As Relações Entre a Síndrome de Burnout e a Satisfação no Trabalho: Uma Visão a partir do Ambiente Social das Organizações. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010. Disponível em:
<<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/gpr2474.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

CAPPI, Mariana Nitz; ARAUJO, Bruno Felix Von Borell de. Satisfação no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Intenção de Sair: um estudo entre as gerações X e Y. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014. Disponível em:
<http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/GPR449.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

CINELLI, Micheli. **Satisfação no trabalho dos colaboradores de uma farmácia do município de Ibiraiaras-RS**. 2014. 59 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2014. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/451/PF2014Micheli_Cinelli.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11 abr. 2016.

CODA, Roberto; FALCONE, Glaucia Fonseca. Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, vol. 6, n. 14, p. 7-18, abril, 2004. Disponível em:
<<http://www.redalyc.org/pdf/947/94761402.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

COELHO JUNIOR, Francisco Antonio; MOURA, Cristiane Faiad de. Re-validação de Escala de Satisfação no Trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de

Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B1576.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

COSTA, Adriana Cristina Oliva et al. Plano de carreira, cargos e salários: ferramenta favorável à valorização dos recursos humanos em saúde pública. **SciELO**, Recife, v. 9, n. 2, p.1-6, jun. 2010. Disponível em: <http://revodonto.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-38882010000200006&script=sci_arttext>. Acesso em: 23 out. 2016.

CÚNICO, Luiz Homero Bastos; ZAMPIER, Marcia Aparecida. Predição de Satisfação de Funcionários de uma Rede de Lojas do Comércio Varejista através da Aplicação de Técnicas em Data Mining. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2008/GPR/2008_GPRA602.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

FERRA, Renato Ribeiro Nogueira; LOPES, Evandro Luiz. Satisfação no Trabalho na Área da Saúde: Comparação de Duas Escalas de Medida por Meio de Equações Estruturais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR239.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

FIGUEIREDO, Jussara Moore de. **Estudo sobre satisfação no trabalho dos profissionais da informação de uma IFES**. 2012. 156 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sistema de Gestão, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012. Disponível em: <<http://www.repositorio.uff.br/jspui/bitstream/1/492/1/DissertacaoJussaraFigueiredo-2012.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2016.

FORIGO, Franciele Meinerz et al. **Fatores que Afetam a Satisfação dos Funcionários e o Clima Organizacional**. Revista FEMA Gestão e Controladoria, v. 1, p. 19-36, 2011. Disponível em: <http://www.fema.com.br/wp-content/uploads/2014/04/pdf_revistagestao_1edicao2.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2016.

GARRIDO, Tereza Cristina Jurema. **Satisfação no trabalho: um estudo no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 43 f. Monografia (Especialização) - Curso de Especialização em Gestão Judiciária, Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1542/1/2009_TerezaCristinaJuremaGarrido.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre Iniciação à Pesquisa Científica**. 4. ed. Campinas: Alínea, 2007.

GROHMANN, Márcia Zampieri; CUNHA, Luciane Veiga da; SILINSKE, Jaqueline. Relações entre motivação, satisfação, comprometimento e desempenho no trabalho: estudo em um Hospital Público. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 4., 2013, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2013. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR70.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

GUERIN, André Pizarro. **Clima organizacional e a satisfação do colaborador no ambiente de trabalho**: o caso da empresa guia cidade. 2010. 56 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Uruguaina, 2010. Disponível em: <[file:///clima-organizacional-e-satisfacao-do-colaborador-no-ambiente-de-trabalho-o-caso-da-empresa-guia-cidade\(1\).pdf](file:///clima-organizacional-e-satisfacao-do-colaborador-no-ambiente-de-trabalho-o-caso-da-empresa-guia-cidade(1).pdf)>. Acesso em: 28 abr. 2016.

HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; QUINTELLA, Rogério. A satisfação no trabalho e seus aspectos correlatos na organização PETROBRAS. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 1999, Brasil. **Anais...** Brasil: ANPAD, 1999. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_1999/RH/1999_RH15.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

LIZOTE, Suzete Antonieta; VERDINELLI, Miguel Angel; NASCIMENTO, Sabrina do. Comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com funcionários públicos municipais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** . Belo Horizonte: ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTk0MTQ=>. Acesso em: 18 abr. 2016.

MAESTRO FILHO, Antonio Del; DIAS, Devanir Vieira. Práticas Inovadoras de Treinamento e Satisfação no Trabalho: Um Modelo Relacional de Estudo com Profissionais de Organizações Mineiras. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Rio Grande do Norte. **Anais...** . Rio Grande do Norte: ANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=Njg3MA==>. Acesso em: 25 out. 2016.

MAIA, Lucia de Fátima Rocha Bezerra; OLIVEIRA, Joana D' Arc de. Valores Organizacionais e seu Impacto sobre o Clima e a Satisfação no Trabalho: Percepção dos Técnico-Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal. **Anais...** Natal: ANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2007/2007_ENGPR335.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing**: Uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, Antonio Luiz et al. Resistência à Mudança e Impactos na Qualidade de vida e Satisfação no Trabalho: um Estudo com Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNO, 2012, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG37.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2016.

MARQUES, Antônio Luiz; BORGES, Renata Simões Guimarães; REIS, Isabella do Couto. Resistência à Mudança e Impactos na Qualidade de vida e Satisfação no Trabalho: um Estudo com Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTU3NzY=>>. Acesso em: 25 out. 2016.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e Saúde no Trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2003, vol. 6, pp. 59-78. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583>>. Acesso em: 03 mai. 2016.

MARTINS, Adney Acácio. **Satisfação no trabalho**: um estudo com trabalhadores em regime de turno de uma empresa de energia elétrica de Santa Catarina. 2007. 59 f. TCC (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2007. Disponível em: <[http://siaibib01.univali.br/pdf/Adney Acacio Martins.pdf](http://siaibib01.univali.br/pdf/Adney%20Acacio%20Martins.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2016.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MEIRELES, Andréia Queirós; LEMOS, Ana Heloisa da Costa; BALASSIANO, Moisés. Fico Porque Preciso: Entrincheiramento Organizacional e Satisfação no Trabalho para Empregados da uma Empresa de Energia Brasileira. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjA0NTM=>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

MOREIRA, Aline Duarte. **Satisfação no trabalho**: implicações na vida pessoal. 2003. 57 f. Monografia (Graduação em Psicologia) Centro Universitário de Brasília, Graduação em Psicologia, Brasília, 2003. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2827/2/9856939.pdf>> Acesso em: 10 ago. 2016.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **RAE: Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, Jul./Set., 2001. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

NANNETTI, Marcos Alverni; MESQUITA, José Marcos Carvalho de. A Satisfação dos Funcionários como Fator Chave na Obtenção da Satisfação dos Clientes: um Estudo nas Empresas de Software do Município de Belo Horizonte. In: ENCONTRO DE MARKETING DA ANPAD, 4., 2010, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EMA/ema_2010/2010_EMA141.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; COSTA, Elson Mário Toja Couto Monteiro da. Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional de Trabalhadores Efetivos e Terceirizados: Um Estudo Comparativo na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjA0ODY=>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de et al. Buscando o Sentido do Trabalho. In: EnANPAD 28., 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004. v. 1. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2004/GRT/2004_GRT2734.pdf> Acesso em: 10 ago. 2016.

PAZINI, Marcos Henrique; STEFANO, Silvio Roberto. A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema "S". In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR150.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

PIMENTEL, Mariana Marques.; RAMOS, Susana Isabel Vicente. Satisfação no trabalho: o caso do município X. **Psicologia .PT: O Portal dos Psicólogos**, p. 1-21, 2014. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0760.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2016.

PINTO, Vera Regina Ramos; MARIANO, Sandra Regina Holanda; MORAES, Joysi. Análise Multivariada sobre a Satisfação e o Sentido do Trabalho para Gestores de Escolas Públicas e Particulares. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2349.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

PONTES, Cecília Carmen Cunha; SILVA, Dirceu da; FRAZÃO, Cláudio Durmond. Organização do trabalho em grupo e a satisfação dos trabalhadores: um estudo de caso na indústria automobilística. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2004, Brasil. **Anais...** Brasil: ANPAD, 2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2004/2004_ENEO9.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **PEPSIC- Periódicos Eletrônicos em Psicologia**, Rio de Janeiro, v.4, n.2, p. 1-83, 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v4n2/v4n2a06.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

RIFANE, Diana Maria Flor de Lima; BASTOS, Ana Paula Pinto. Clima organizacional e satisfação no trabalho: estudo da biblioteca de ciências e tecnologia da universidade federal do Ceará. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 18., 2014, Belo Horizonte. **Anais...** . Belo Horizonte: SNBU, 2014. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/13194/1/2014_art_dmflrifane.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2016.

RODRIGUES, Rosa Maria de Almeida. **A importância da satisfação no local de trabalho para o absentismo**. 2008. 161 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Medicina Legal, Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar da Universidade do Porto, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/7181/5/Tese de Mestrado 09052008.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2016.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; MORAES Lúcio Flávio Renault de; KILIMNIK Zélia Miranda. Competências Individuais Requeridas, Modernidade Organizacional e Satisfação no Trabalho: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área de administração. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2002, [s/l]. **Anais...** .[s/l]: ANPAD, 2002. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjM2MQ==>. Acesso em: 25 out. 2016.

SANTOS, Bruno. **Satisfação no trabalho: o caso de um Banco**. 2012. 67 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2012. Disponível em: <<http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4173/1/Tese Bruno Santos - MGERH.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2016.

SIMONI, Eliane Maria; SILVA, Mônica de Aguiar Mac-Allister da. A Satisfação das Enfermeiras nas Organizações Hospitalares. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR211.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SITORENCO, Mariza Ana Pereira. **Análise do nível de satisfação e insatisfação dos funcionários das Lojas Americanas situada no centro de Florianópolis**. 2007. 98 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2007. Disponível em:

<[http://siaibib01.univali.br/pdf/Mariza Pereira Sirotenco.pdf](http://siaibib01.univali.br/pdf/Mariza_Pereira_Sirotenco.pdf)>. Acesso em: 04 mai. 2016.

SOUZA, Maira Gabriela Santos de; PUENTE-PALACIOS, Katia Elizabeth. Satisfação com o Trabalho em Equipe: Qual o Papel do Autoconceito Profissional? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2439.pdf>>. Acesso em 18 abr. 2016.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

VESCO, Delci Grapegia Dal; POPIK, Fabiane; BEUREN Ilse Maria. Percepção de Justiça Organizacional na Avaliação de Desempenho e Satisfação no Trabalho dos Colaboradores de uma Cooperativa Agropecuária. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTQ1Njl=>. Acesso em: 25 out. 2016.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: Criando vantagem competitiva**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

WOLECK, Aimoré. **O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica**. [2002?]. 15 f. Pós-graduação - Associação Educacional Leonardo da Vinci Curso de Especialização, [S. l.], sem ano. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev01-05.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2016.



APÊNDICE A – Questionário aplicado aos funcionários

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Prezado Respondente,

Esta pesquisa tem como objetivo avaliar o nível de satisfação dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões/RS. Sua colaboração é muito importante para a realização deste estudo. Não é necessária sua identificação.

I) Escala de satisfação no trabalho – EST

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

1 = Totalmente insatisfeito

5 = Satisfeito

2 = Muito insatisfeito

6 = Muito satisfeito

3 = Insatisfeito

7 = Totalmente satisfeito

4 = Indiferente

No meu trabalho atual sinto-me...

1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	()
2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	()
3. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	()
4. Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	()
5. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	()
6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	()
7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	()
8. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	()
9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	()
10. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	()
11. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	()
12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	()

13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	()
14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	()
15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	()
16. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	()
17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	()
18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	()
19. Com o entendimento entre eu e meu chefe.	()
20. Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	()
21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	()
22. Com a maneira como meu chefe me trata.	()
23. Com a variedade de tarefas que realizo.	()
24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	()
25. Com a capacidade profissional do meu chefe.	()

II) Identificação do respondente:

Responda as questões abaixo marcando com um **X** a sua resposta:

26) Sexo:

() Feminino () Masculino

27) Idade:

() Menos de 20 anos

() De 31 a 40 anos

() De 20 a 30 anos

() Acima de 40 anos

28) Escolaridade:

() Ensino Fundamental Incompleto

() Ensino Superior Incompleto

() Ensino Fundamental Completo

() Ensino Superior Completo

() Ensino Médio Incompleto

() Pós Graduação/ Mestrado/ Doutorado

() Ensino Médio Completo

29) Tempo de atuação na empresa:

() Menos de 1 ano

() De 7 anos a 9 anos

() De 1 ano a 3 anos

() 10 anos ou mais

() De 4 anos a 6 anos

Obrigado pela colaboração!



APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) a ser entregue aos funcionários.

Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/UFFS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Satisfação no trabalho: um estudo na Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda

Prezado participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa **“Satisfação no trabalho: um estudo na Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda”**, desenvolvida por Sara Raquel Pellenz, discente de graduação em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), *Campus* de Cerro Largo, sob orientação do Professor Me. Rodrigo Prante Dill. O objetivo central do estudo é avaliar a satisfação no trabalho dos funcionários do setor administrativo da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões/RS.

Esta pesquisa se justifica pelo fato de ser importante tanto para a cooperativa quanto para os funcionários que trabalham na mesma. Através da pesquisa os funcionários poderão expressar se estão satisfeitos ou insatisfeitos em relação ao seu trabalho mediante as cinco dimensões (colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções) e assim a empresa poderá identificar quais os fatores que mais influenciam na satisfação ou insatisfação, bem como adotar medidas que sejam necessárias para aumentar a satisfação e reduzir a insatisfação dos funcionários com o seu trabalho.

Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização. Contudo, sua participação é muito importante para a execução da pesquisa. Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

O benefício relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de conhecer, no final da pesquisa, como os funcionários se sentem em seu ambiente de trabalho e dar sugestões para a empresa no sentido de melhorar a satisfação no trabalho. Dessa forma os gestores poderão encontrar maneiras para melhorar aspectos relacionados as suas necessidades.

A sua participação na pesquisa poderá causar risco de constrangimento ao responder as perguntas e, para evitar qualquer tipo de constrangimento, o questionário poderá ser respondido sem a presença do pesquisador, para que assim tenha mais privacidade e liberdade para responder as questões e poderá deixar questões em branco caso não se sentir à vontade para responder.

Os resultados da pesquisa serão devolvidos através de uma cópia impressa do trabalho e, de forma coletiva, através de uma apresentação dos resultados da pesquisa na própria cooperativa. Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue ao pesquisador. Não receberá cópia deste termo, mas apenas uma via.

Desde já agradecemos sua participação!

Cerro Largo, setembro de 2016.

Rodrigo Prante Dill

Contato profissional com o(a) pesquisador(a) responsável:

Tel: 55 9603-9104 / E-mail: rodrigo.dill@uffs.edu.br

Endereço para correspondência: (Rua Jacob Reinaldo Haupenthal, 1580, Bairro São Pedro, Bloco A. CEP 97900-000. Cerro Largo – RS – Brasil).

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante: _____

Assinatura: _____

Caso queira receber os resultados deste estudo via e-mail, deixe seu contato: _____

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS:

Tel e Fax - (0XX) 49- 2049-3745

E-Mail: cep.uffs@uffs.edu.br

http://www.uffs.edu.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2710&Itemid=1101&sit e=proppg

Endereço para correspondência: Universidade Federal da Fronteira Sul/UFFS - Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS , Rua General Osório, 413D - CEP: 89802-210 - Caixa Postal 181 – Centro - Chapecó - Santa Catarina – Brasil)