



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

VITÓRIA ALESSANDRA DE MATTOS MATTIAZZI

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO NA MECAUTOR CERRO
LARGO-RS**

CERRO LARGO

2017

VITÓRIA ALESSANDRA DE MATTOS MATTIAZZI

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO NA MECAUTOR CERRO
LARGO-RS**

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. Dra Denize Ivete Reis

CERRO LARGO

2017

PROGRAD/DBIB - Divisão de Bibliotecas

Mattiazzi, Vitória Alessandra de Mattos
SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO NA MECAUTOR CERRO
LARGO-RS/ Vitória Alessandra de Mattos Mattiazzi. --
2017.
49 f.

Orientadora: Prof. Dra. Denize Ivete Reis.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
administração , Cerro Largo, RS, 2017.

1. Satisfação no Trabalho. I. Reis, Prof. Dra. Denize
Ivete, orient. II. Universidade Federal da Fronteira
Sul. III. Título.

VITÓRIA ALESSANDRA DE MATTOS MATTIAZZI

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO NA MECAUTOR CERRO
LARGO-RS**

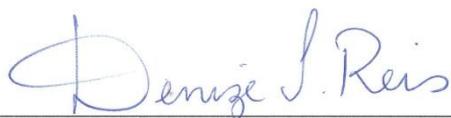
Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Denize Ivete Reis

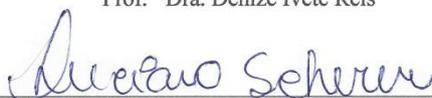
Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

22/11/2017

BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Dra. Denize Ivete Reis



Prof.ª Me. Luciana Scherer



Prof.ª Dra. Iara Denise Endruweit Batisti

RESUMO

O presente estudo refere-se a uma pesquisa sobre satisfação no trabalho dos funcionários da empresa Mecautor Cerro Largo – RS, onde buscou analisar a satisfação dos colaboradores frente as cinco dimensões, sendo elas: colegas de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções. Para responder o problema de pesquisa: Qual é o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa Mecautor Cerro Largo-RS? Tem-se como objetivo geral, verificar a satisfação no trabalho dos colaboradores da Mecautor Cerro Largo–RS. Portanto, 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 5,92, natureza do trabalho, indicando média 5,66 e chefia, representando média 5,54. Por sua vez, a dimensão salário resultou em indiferença, sendo que o resultado da média foi 4,88 e a dimensão satisfação com as promoções também apresentou estado de indiferença, com média 4,36.

Palavras-chave: Satisfação. Trabalho. Colaboradores.

ABSTRACT

The present study refers to a survey on employed satisfaction at Mecautor Cerro Largo, RS, Brazil, where it sought to analyze the employee's satisfaction against the five dimensions, namely: co-workers, salary, management, nature of work and promotions. To answer the research question: What is the level of job satisfaction of the employees of Mecautor Cerro Largo-RS? We have as general objective, to check the satisfaction in the work of the employees of Mecautor Cerro Largo-RS. Therefore, a descriptive research, with a quantitative approach, was carried out through the application of a questions elaborated from the Occupational Satisfaction Scale (EST), validated by Siqueira (2008). For the analysis and interpretation of the data, the multidimensional scale elaborated by Siqueira (2008) was used, where values between 5 and 7 tend to indicate satisfaction; on the other side, values between 1 and 3.9 tend to indicate dissatisfaction, while values between 4 and 4.9 inform a state of indifference, that is, neither satisfied nor dissatisfied. The results of the research showed satisfaction with three dimensions, in the following order: co-workers, presenting a mean of 5.92, nature of the work, indicating a mean of 5.66 and head, representing an average of 5.54. In turn, the salary dimension resulted in indifference, and the result of the average was 4.88 and the satisfaction ~~Key words: Satisfaction, Job, Cerro Largo, RS, Brazil.~~ showed a state of indifference, with an average of 4.36.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos respondentes quanto ao sexo	28
Gráfico 2 - Distribuição dos respondentes quanto a idade	28
Gráfico 3 - Distribuição dos respondentes quanto a escolaridade	29
Gráfico 4 - Distribuição dos respondentes quanto ao tempo de atuação na empresa	29
Gráfico 5 – Média da satisfação com os colegas de trabalho.....	32
Gráfico 6 – Média da dimensão satisfação com o salário	34
Gráfico 7 – Média da satisfação com a chefia.....	37
Gráfico 8- Média da satisfação com a natureza do trabalho	39
Gráfico 9 – Média da satisfação com as promoções	42
Gráfico 10 – Escores médios de cada dimensão	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Itens que formam cada dimensão.....	25
Quadro 2– Satisfação com os colegas de trabalho	30
Quadro 3- Satisfação com o salário.....	33
Quadro 4- Satisfação com a chefia.....	35
Quadro 5 – Satisfação com a natureza do trabalho	37
Quadro 6– Dimensão satisfação com as promoções	40

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.2	OBJETIVOS	12
1.2.1	Objetivo Geral	12
1.2.2	Objetivos específicos	12
1.3	JUSTIFICATIVA.....	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	SATISFAÇÃO	14
2.2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	15
2.3	CAUSAS DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO	16
2.4	ESTUDOS NACIONAIS.....	18
3	METODOLOGIA	24
3.1	DELINEAMENTO DO ESTUDO.....	24
3.2	POPULAÇÃO.....	24
3.3	PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS.....	24
3.4	ANÁLISE DOS DADOS	26
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	27
4.1	CARACTERIZAÇÕES DOS RESPONDENTES	27
4.2	NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO	30
5	CONCLUSÃO	46
	APÊNDICE A – Questionário	51

1 INTRODUÇÃO

Para muitas pessoas satisfação é fazer o que se gosta, sentir-se bem com o que faz, mas como muitos autores relatam, ela varia de pessoa para pessoa, algumas podem se sentir mais satisfeitas em relação a uma atividade ou trabalho que outras, tudo depende do que é satisfação para aquela pessoa.

Os autores Martinez, Paraguay e Latorre (2004) relatam que satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo, podendo variar de pessoa para pessoa, de circunstância para circunstância e ao longo do tempo para a mesma pessoa.

Siqueira (2008) diz que a satisfação no trabalho trata-se de um componente da motivação, fazendo com que os trabalhadores apresentem comportamentos positivos para a organização, como aumento de desempenho e de produtividade, redução do absenteísmo e rotatividade.

Spector (2003) agrega afirmando que a satisfação no trabalho é uma variável que reflete como o indivíduo se sente em relação ao trabalho em seus diferentes aspectos e de forma geral, define em termos simples que satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam do seu trabalho.

Segundo Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Já para Robbins (2002) tem por conceito de satisfação no trabalho a atitude geral de uma pessoa em relação ao seu trabalho, envolvendo as relações de trabalho, até mesmo as relações de poder; o ambiente; a organização do trabalho; as políticas e programas de gestão da empresa; suas tecnologias; metas, objetivos e interesses; seu ambiente econômico-financeiro; sua história e os desejos dos colaboradores no sentido singular e coletivo.

Diante disso, percebe-se que para que sejam alcançados os objetivos da organização é de fundamental importância que haja uma relação entre objetivos da organização e os objetivos dos colaboradores. Spector (2003), afirma que os empregados devem estar ligados ao desempenho individual, grupal e organizacional para que os objetivos da organização sejam alcançados. Se a organização incentiva seus empregados, estes encontram a satisfação em si próprios.

Robbins (2002) conclui que existe uma significativa evidência da importância da satisfação no trabalho. Uma força de trabalho satisfeita contribui para níveis mais elevados de produtividade em resultado da diminuição do absentismo, da saída de bons

empregados e de incidentes negativos derivados de comportamentos destrutivos. Ou, como refere Spector (2003), trabalhadores insatisfeitos demonstram uma propensão a não serem produtivos. Conclui ainda que a satisfação no trabalho contribui, igualmente, para a diminuição de problemas de saúde e dos consequentes custos. De uma maneira geral, a sociedade beneficia do fato das pessoas sentirem-se satisfeitas com o trabalho.

1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Segundo Siqueira (2008) o tema desta pesquisa interessa não só aos pesquisadores, mas especialmente aos gestores que buscam conferir a adequação de suas políticas e práticas de gestão, as análises dos índices de satisfação no trabalho passaram a ser constantes em diversas organizações. Dessa forma, devido à sua importância, o tema da seguinte pesquisa é satisfação no trabalho, o qual buscou analisar a satisfação dos colaboradores da Mecautor Cerro Largo-RS.

Sendo assim, buscou-se responder a seguinte questão da pesquisa: qual o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa Mecautor Cerro Largo?

1.2 OBJETIVOS

Este trabalho buscou estudar a satisfação dos colaboradores da empresa Mecautor de Cerro Largo-RS. Dessa forma, apresenta-se a seguir o objetivo geral e os objetivos específicos do estudo.

1.2.1 Objetivo Geral

Verificar a satisfação dos colaboradores da Mecautor frente a cinco dimensões de trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar a satisfação dos funcionários com seus colegas;
- b) conhecer a satisfação dos funcionários com o salário;
- c) verificar a satisfação dos funcionários com a chefia;
- d) investigar a satisfação com a natureza do trabalho;
- e) analisar a satisfação dos funcionários com as promoções.

1.3 JUSTIFICATIVA

A satisfação no trabalho é um tema que vem se destacando desde as primeiras décadas do século XX, chamando atenção de pesquisadores do comportamento organizacional e de gestores empresariais, que buscavam compreender os sentimentos que aflorava entre trabalhadores (SIQUEIRA, 2008).

Segundo Siqueira (2008) existe uma antiga e constante preocupação de pesquisadores que recai sobre a construção e a validação de medidas de satisfação no trabalho. Pelo fato de ser um tema que interessa não só aos pesquisadores, mas especialmente aos gestores que buscam conferir a adequação de suas políticas e práticas de gestão, as análises dos índices de satisfação no trabalho passaram a ser constantes em diversas organizações.

Devido à importância da empresa Mecautor Cerro Largo-RS para a cidade por ser a única concessionária de automóveis e serviços autorizados da Volkswagen, ela deve manter seus funcionários satisfeitos para que os mesmos ofereçam produtos e serviços de qualidade aos clientes.

Esta pesquisa é relevante para ampliar os conhecimentos do acadêmico, verificando o funcionamento prático da empresa, principalmente na área de gestão de pessoas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo apresenta os principais elementos teóricos do estudo, que servirão como base para melhor compreender a temática do estudo, permitindo maior conhecimento e alcance dos objetivos propostos.

2.1 SATISFAÇÃO

Segundo Joia, Ruiz e Donalisio (2007) a Satisfação é um fenômeno complexo e de difícil mensuração, por se tratar de um estado subjetivo. Define, com maior precisão a experiência de vida em relação às várias condições de vida do indivíduo. A satisfação com a vida é um julgamento cognitivo de alguns domínios específicos na vida como saúde, trabalho, condições de moradia, relações sociais, autonomia entre outros, ou seja, um processo de juízo e avaliação geral da própria vida de acordo com um critério próprio. Satisfação reflete, em parte, o bem-estar subjetivo individual, ou seja, o modo e os motivos que levam as pessoas a viverem suas experiências de vida de maneira positiva.

Archer (1997 apud SOUZA; REINERT, 2010 p. 160) afirma que satisfação decorre do atendimento ou da eliminação de uma necessidade. Isso ocorre quando um fator (externo) diminui a tensão da necessidade (interna) elevando o nível de satisfação. Assim, a necessidade funciona como um elemento motivador para a busca de seu correspondente fator de satisfação.

Para Souza e Reinert (2010) A satisfação pode ser entendida como o resultado de domínios, como família, trabalho e saúde nessa perspectiva, a satisfação vem recebendo tentativas de explicação por meio de diferentes abordagens.

Albuquerque e Tróccoli (2004) nos dizem que é natural que o humor das pessoas, suas emoções e julgamentos auto avaliativos, mudam com a passagem do

tempo, caracterizando a satisfação como um construto não só multidimensional, mas também dinâmico.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Segundo Siqueira (2008) os estudiosos Herzberg, Mausner, Snyderman Hackman e Porter, defendiam a noção de ser a satisfação no trabalho um componente da motivação que levava trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamentos de trabalho importantes para os interesses empresariais, tais como aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas ao trabalho. Dentro desta perspectiva, satisfação foi estudada como uma “causa” de comportamentos no trabalho.

Para Brief (1998, apud VALLE, 2007, p. 33), a satisfação no trabalho seria uma tendência psicológica que expressa pela avaliação afetiva e/ou cognitiva de um trabalho com um grau de favorabilidade ou desfavorabilidade.

Segundo Siqueira (2008) a Satisfação no trabalho adentra o século XXI como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou, mais especificamente, como um vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho. A satisfação passa a ser compreendida como um resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e é apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho.

Para Spector (2003), a satisfação no trabalho é uma variável que reflete como o indivíduo se sente em relação ao trabalho em seus diferentes aspectos e de forma geral, define em termos simples que satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam do seu trabalho. Apesar da satisfação das pessoas de forma geral, não significa que elas estejam felizes com todos os seus aspectos. Certamente todo indivíduo teve sentimentos diferentes em relação aos diversos aspectos de seu trabalho, como seu salário, seu supervisor, a natureza do trabalho, seus companheiros.

Segundo Martinez e Paraguay (2003) a satisfação no trabalho tem sido caracterizada de várias formas. Para os autores as conceituações mais frequentes referem-se à 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.

Assim como Siqueira (2008), pode-se concluir que a satisfação no trabalho passou por vários anos sofrendo mutações em sua concepção, mas não sofreu grandes alterações em suas dimensões constitutivas. Desde os primeiros anos de sua concepção já existiam proposições, defendidas por diversos estudiosos (Herzberg, Mausner e Snyderman, 1959; Smith, Kendall e Hulin, 1969) de ser satisfação no trabalho um conceito integrado por várias dimensões. As que conseguiram manter-se ao longo de décadas foram cinco: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho.

2.3 CAUSAS DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Ao observar as pessoas trabalhando torna-se evidente seus diferentes estilos e hábitos de trabalho. O desempenho de cada pessoa está fortemente relacionado com suas aptidões e habilidades. Porém, o bom desempenho requer muito mais do que simplesmente aptidões e habilidades, pois requer também motivação e satisfação para trabalhar. Nesse sentido, o bom desempenho depende do quão motivado e satisfeito está o empregado (PERES; MARQUES, 2016).

Ainda segundo os autores Perez e Marques (2016) A satisfação no trabalho gera a motivação para o trabalho e vice-versa. Motivação e satisfação são dois aspectos do mesmo fenômeno psicossocial e laboral e quando devidamente resolvidos implicam um aumento da qualidade e quantidade dos serviços prestados pelos trabalhadores a uma organização. O resultado organizacional é maior, ainda, considerando-se a importante modificação do ambiente organizacional quando os funcionários estão satisfeitos com suas obrigações porque se sentem parte importante da própria organização, identificando-se com ela.

Segundo Siqueira (2008) 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 empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos. Para o autor “satisfação no trabalho” representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações. Cada uma das cinco dimensões de satisfação no trabalho é um fator gerador de satisfação no trabalho:

1. satisfação com os colegas: Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho;
2. 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 feitas na realização do trabalho;
3. 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;
4. 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;
5. 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.

Forigo et. al. (2010) Concorda que remuneração é uma variável organizacional extremamente importante, mas que o salário por si só não é suficiente para motivar, mas também é certo que uma remuneração injusta torna as pessoas insatisfeitas. A empresa deve manter um plano de cargos e salários, de maneira que os cargos sejam avaliados e classificados hierarquicamente, a fim de permitir uma remuneração, senão competitiva, ao menos justa, evitando as insatisfações que certamente são refletidas no seu clima.

Trierweiller et. al. (2010) completa que a um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, assim como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.

Souza (2008) relata que tanto fatores ambientais, como os relacionados com o trabalho, podem influenciar drasticamente as pessoas no que tange a realização e desempenho de suas funções sendo a satisfação ou insatisfação desses, um ótimo indicador para que as organizações busquem melhorias ou adaptações em tais fatores.

Com isso, as pessoas passaram de meros insumos no processo produtivo, para patrimônio mais precioso das organizações, uma vez que os Recursos Humanos se

tornaram peça fundamental na busca das organizações aos seus objetivos (SOUZA, 2008).

2.4 ESTUDOS NACIONAIS

Nesta seção serão apresentados estudos sobre satisfação no trabalho, localizados no Google Acadêmico, no período de 2005 à 2012. A palavra chave utilizada para seleção dos estudos foi satisfação no trabalho, o critério de escolha foi estudos brasileiros que envolvem o esse tema. Serão apresentados de acordo com o ano de publicação.

a) **Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo**

O estudo de Sant'anna, Morais e Kilimnik (2005) foi realizado no Hospital Distrital de Águeda, com objetivo de responder a que nível interfere o clima organizacional na satisfação geral no trabalho dos profissionais de enfermagem? E a satisfação geral no trabalho dos enfermeiros?

Para a sua realização optou-se por uma amostra não probabilística de conveniência, constituída pelos enfermeiros que exerciam funções nos diversos serviços da Instituição. Os dados foram recolhidos através da aplicação de um questionário constituído por quatro partes distintas: questionário sociodemográfico e profissional; Escala sobre a Satisfação Geral no Trabalho. O estudo foi quantitativo e tendo em consideração os objetivos traçados, optou-se por um estudo não experimental, transversal e correlacional.

Como produtos da análise das propriedades psicométricas das escalas propostas, a análise da dimensionalidade indicou o agrupamento dos indicadores destinados à mensuração das competências individuais requeridas em um único fator, abrangendo os quinze indicadores propostos, o que, de certa forma, revela-se coerente com o próprio conceito de competência, entendida como a capacidade de o indivíduo mobilizar múltiplos saberes, conhecimentos, habilidades, com vistas ao alcance dos resultados esperados. Já os indicadores de modernidade organizacional e de satisfação no trabalho puderam ser agrupados em fatores distintos. Os indicadores de modernidade

organizacional, nos fatores denominados modernidade administrativa e das práticas de gestão de pessoas, modernidade política e modernidade cultural e os indicadores de satisfação no trabalho, nos fatores satisfação com fatores associados ao trabalho em si, satisfação com fatores organizacionais e satisfação com a gerência.

Já em relação à satisfação no trabalho, cabe frisar os baixos escores atribuídos a fatores associados à qualidade das gerências e a fatores organizacionais. Tais achados, acompanhados pelo grau de modernidade verificado junto à dimensão política.

b) Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Norte

O artigo de Azevedo e Medeiros (2006) busca apresentar a importância de a organização valorizar, cuidar e ajudar seu servidor a se desenvolver, destacando a importância de a instituição dar atenção a esta vertente como forma de troca, levando os servidores a também valorizarem seu trabalho e a organização na qual trabalham. O estudo analisou a satisfação dos servidores na Procuradoria Geral de Justiça do Rio Grande do Norte, baseado em cinco variáveis da satisfação no trabalho: a satisfação com os colegas de trabalho, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções.

Foi realizada uma pesquisa exploratória descritiva, com abordagem quantitativa, que visou diagnosticar os problemas organizacionais relativos ao tema abordado, coletando-se os dados através de questionário aplicado junto aos servidores. Os resultados demonstraram que, de modo geral, os servidores estão satisfeitos com seu trabalho, mas foram destacados alguns pontos de insatisfação ou indiferença, que pedem novos projetos de integração, promoção e definição do trabalho, para alcançar maior satisfação no trabalho e a melhoria do desempenho.

c) Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família

Campo e Malik (2007) realizam uma Pesquisa no município de São Paulo para verificar a existência de correlação entre satisfação no trabalho dos médicos do programa e a rotatividade desses profissionais. O objetivo deste artigo é identificar os fatores que levam à rotatividade dos médicos generalistas do Programa de Saúde da

Família no município de São Paulo. Foram coletados dados de satisfação no trabalho de 242 médicos do Programa de Saúde do município, ou 36,2% dos profissionais existentes, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde do Município de São Paulo.

Foi confirmada a hipótese da existência de correlação entre satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família no município de São Paulo. Os fatores de satisfação no trabalho que apresentaram maior correlação com a rotatividade foram capacitação, distância das unidades e a disponibilidade de materiais para realizar o trabalho. Constatou-se que os fatores que mais influenciaram a rotatividade foram fatores higiênicos. Quanto à remuneração, a pesquisa indica que o salário atrai os profissionais, mas não os fixa.

d) Uma medida do grau de satisfação no trabalho: um estudo para homens e mulheres

O artigo de Fontes e Machado (2008) têm como objetivo, identificar as principais características dos trabalhadores e trabalhadoras não satisfeitos com sua ocupação. A base de dados utilizada no artigo é a Pesquisa Mensal do Emprego (PME/IBGE) no período de 2003 a 2006.

Os principais fatores que afetam a probabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras estarem ou não satisfeitos com a sua ocupação, são: 1. Características do trabalhador: sexo, idade, *proxy* da experiência (idade elevado ao quadrado), se chefe de família, região metropolitana onde o domicílio da pessoa está localizado; 2. Características da ocupação do trabalhador: tempo de permanência na sua ocupação atual, de forma a descrever algo sobre instabilidade na ocupação (instabilidade igual a 1 se o trabalhador está menos de um ano na ocupação), se sua ocupação não tem uma relação de trabalho formal (informal), total de horas habituais que trabalha na semana, rendimento horário habitual mensal, setor de atividade da sua ocupação e se trabalha num pequeno estabelecimento (com menos de 5 empregados).

Verifica-se que não há diferenças significativas entre homens e mulheres em termos de incidência da “insatisfação” no mercado de trabalho. Cerca de 8,3% dos homens tomaram providência para conseguir trabalho estando ocupados, enquanto que para as mulheres este percentual foi de 8,7. Os trabalhadores insatisfeitos mudam mais de ocupação: 31% dos homens e 25% das mulheres.

e) Fatores geradores de (in)satisfação no trabalho do (da) enfermeiro(a): um olhar do estudante de enfermagem

O estudo de Fontana (2009) teve como objetivos identificar, junto a 23 enfermeiros(as), fatores geradores de satisfações e insatisfações no cotidiano ocupacional desses profissionais em seus diversos cenários de atuação, e oferecer ao educando um espaço para uma reflexão crítica da relação do enfermeiro com seu ambiente de trabalho.

Sendo um estudo descritivo, de abordagem qualitativa, onde os dados foram coletados mediante entrevistas e a análise. Observou-se que a satisfação do paciente/usuário e da equipe gera satisfação aos enfermeiros(as) entrevistados(as) e que atividades desta natureza contribuem para a consolidação da missão da universidade e o desenvolvimento do pensamento crítico na academia. O bom relacionamento entre a equipe, a ética e o conhecimento atualizado são alicerces constitutivos de um bom processo de trabalho.

f) Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa

O estudo de Melo, Barbosa e Souza (2011) objetivou-se analisar as evidências científicas referentes à satisfação no trabalho da equipe de enfermagem brasileira. Trata-se de revisão integrativa da literatura nas bases de dados LILACS, MEDLINE, BDEFN.

Quanto aos instrumentos utilizados para mensurar a satisfação no trabalho, são instrumentos desenvolvidos pelos próprios autores com perguntas abertas e fechadas, questionário índice de satisfação profissional (ISP), a escala de avaliação da satisfação da equipe em serviços de saúde e o questionário de medida de satisfação no trabalho (QMST).

Os fatores de satisfação no trabalho descritos foram: gostar do que faz, inserção em uma proposta inovadora, reconhecimento pelo trabalho realizado, qualidade dos serviços prestados, apoio espiritual e relacionamento no trabalho. Em contrapartida, os fatores de insatisfação citados foram: falta de integração entre os membros da equipe, sobrecarga de trabalho, baixos salários, desvalorização profissional, falta e/ou insuficiência de material e equipamentos, normas e rotinas fora da realidade do serviço, falta de incentivo, falta de interação com outras unidades, pouco estímulo para o

trabalho, carência de comunicação com a população em relação ao conhecimento e às reais necessidades de utilização do pronto-socorro, falta de compromisso profissional dos colegas, desorganização dos serviços.

g) Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem

O estudo de Siqueira e Kurcgan (2012) objetivou identificar fatores geradores de satisfação no trabalho de enfermeiros gerentes e assistenciais e subsidiar os resultados para a construção de indicadores para avaliação da qualidade do gerenciamento de recursos humanos em Enfermagem.

O instrumento de coleta foi o questionário Índice de Satisfação Profissional (ISP), onde participaram 44 enfermeiros e pode-se concluir que o grupo assistencial foi o mais satisfeito, com ISP 10,5; o gerencial totalizou 10,0. Em relação à satisfação com a atividade atual de gerente, oito dos dez participantes responderam a questão, na qual oito (88,9%) afirmaram estar satisfeitos em sua atividade atual, um (11,1%) afirmou não estar satisfeito e um não informou. No grupo assistencial de 34 participantes, 30 (90,9%) afirmaram estar satisfeitos com a atividade atual, três (9,1%) afirmaram não estar satisfeitos e um caso não informou. Nos dois grupos, a maioria mostrou-se satisfeita com a atividade que realizava.

Quanto ao nível de satisfação profissional, o grupo gerencial se apresentou mais satisfeito com a componente autonomia, seguido pela componente interação, requisitos do trabalho, status profissional, remuneração e normas organizacionais. O grupo assistencial também se apresentou mais satisfeito com a componente autonomia, seguido pelos componentes interação, remuneração, status profissional, normas organizacionais e requisitos do trabalho.

h) Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização

Oliveira, Carvalho e Rosa (2012) fazem uma análise dos conceitos de clima organizacional, satisfação no trabalho, resultados eficazes para a organização e PCO (Pesquisa de Clima Organizacional), incluindo as possíveis consequências e benefícios que este clima pode trazer tanto para a empresa como para seus colaboradores.

O método de pesquisa utilizado foram pesquisas exploratórias e descritivas (bibliográfica e de campo). Como instrumento de coleta utilizou-se um questionário com perguntas alternativas aplicadas em duas instituições de ensino, sendo uma pública e uma particular.

Pode-se observar que o Clima Organizacional faz parte do grau de satisfação do trabalhador, pois o ambiente de trabalho e sua atmosfera, os relacionamentos interpessoais entre os colegas de trabalho, o reconhecimento do supervisor e o bem-estar do colaborador são fatores consideráveis para um melhor desempenho desses para o alcance do principal objetivo das empresas que é o lucro.

i) **Análise final**

É possível perceber que a satisfação no trabalho tem sido estudada por vários autores e de diversas formas, o que demonstra a importância de compreender esse tema. Alguns estudos sobre satisfação no trabalho estão relacionados a outras variáveis organizacionais, sendo estas, clima organizacional, qualidade de vida no trabalho, satisfação dos clientes, motivação no trabalho.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo apresenta-se o método de pesquisa, considerado o mais adequado, para que os objetivos propostos fossem alcançados. Sendo assim, 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 DELINEAMENTO DO ESTUDO

A pesquisa caracteriza-se como descritiva, sendo que Gil (2002, p.42) define que as “pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

O presente estudo refere-se a uma abordagem quantitativa. De acordo com Lakatos e Marconi (1991), utiliza-se quando se quer determinar o perfil de um grupo de pessoas, baseando-se em características que elas têm em comum.

3.2 POPULAÇÃO

Para realização desse estudo os colaboradores da empresa Mecautor-Cerro Largo participaram da pesquisa, sendo quinze respondentes. Caracteriza-se como censo, pois, segundo Gil (2008) quando o levantamento recolhe informações de todos os integrantes do universo pesquisado, tem-se um censo e são extremamente úteis, pois proporcionam informações gerais acerca das populações.

3.3 PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS

O método utilizado para levantamento dos dados foi do tipo *survey*, por meio de aplicação de questionário estruturado. Segundo Gil (2002) 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 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 conforme 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).

Para o desenvolvimento da pesquisa proposta, optou-se pela aplicação da Escala de Satisfação no Trabalho (EST), que tem o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões: satisfação com o salário, satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com a chefia, satisfação com as promoções e satisfação com a natureza do trabalho (SIQUEIRA, 2008).

O questionário é uma escala de likert de 7 pontos, onde o entrevistado avaliou cada item da dimensão, com o número que reflete como ele se sente em relação aquele item, sendo, 1 = totalmente insatisfeito, 2 = muito insatisfeito, 3 = insatisfeito, 4 = Indiferente, 5 = satisfeito, 6 = muito satisfeito e 7 = totalmente satisfeito, para Silva e Costa (2014) A escala de verificação de Likert consiste em tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para as quais os respondentes emitirão seu grau de concordância. Segundo Costa (2011, apud SILVA; COSTA, 2014, p. 4) a grande vantagem da escala de Likert é sua facilidade de manuseio, pois é fácil a um pesquisado emitir um grau de concordância sobre uma afirmação qualquer. Adicionalmente, a confirmação de consistência psicométrica nas métricas que utilizaram está escala contribuiu positivamente para sua aplicação nas mais diversas pesquisas.

O Quadro 1 apresenta as cinco dimensões que foram estudadas e suas respectivas questões referentes ao questionário da Escala de satisfação no Trabalho:

Quadro 1- Itens que formam cada dimensão

Dimensões	Questões referente a cada dimensão
Satisfação com os colegas	<p>5.Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.</p> <p>10.Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.</p> <p>18.Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.</p> <p>21.Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.</p> <p>28.Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.</p>
	<p>9.Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.</p> <p>12.Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.</p>

Satisfação com o salário	<p>16.Com o meu salário comparado ao custo de vida.</p> <p>19.Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.</p> <p>25.Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.</p>
Satisfação com a chefia	<p>6. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.</p> <p>13.Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.</p> <p>23.Com o entendimento entre eu e meu chefe.</p> <p>26.Com a maneira como meu chefe me trata.</p> <p>29. Com a capacidade profissional do meu chefe.</p>
Satisfação com a natureza do trabalho	<p>11.Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.</p> <p>15.Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.</p> <p>17.Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.</p> <p>22.Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.</p> <p>27.Com a variedade de tarefas que realizo.</p>
Satisfação com as promoções	<p>7.Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.</p> <p>8.Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.</p> <p>14.Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.</p> <p>20.Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.</p> <p>24.Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Pelo fato da EST ser uma medida multidimensional com cinco dimensões, foram computados cinco escores médios. O cálculo de cada escore médio foi obtido somando 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) relata que 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

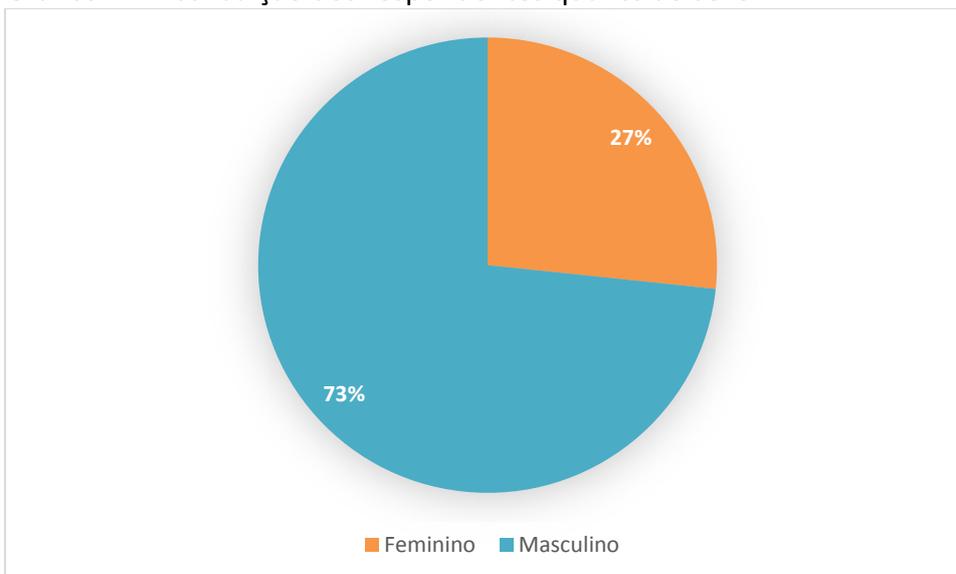
O planejamento amostral adotado envolveu a empresa Mecautor Cerro Largo-RS, onde todos os colaboradores da mesma participaram, sendo quinze colaboradores. Os dados coletados foram tabulados e o cálculo de cada escore médio foi obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos 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 CARACTERIZAÇÕES DOS RESPONDENTES

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

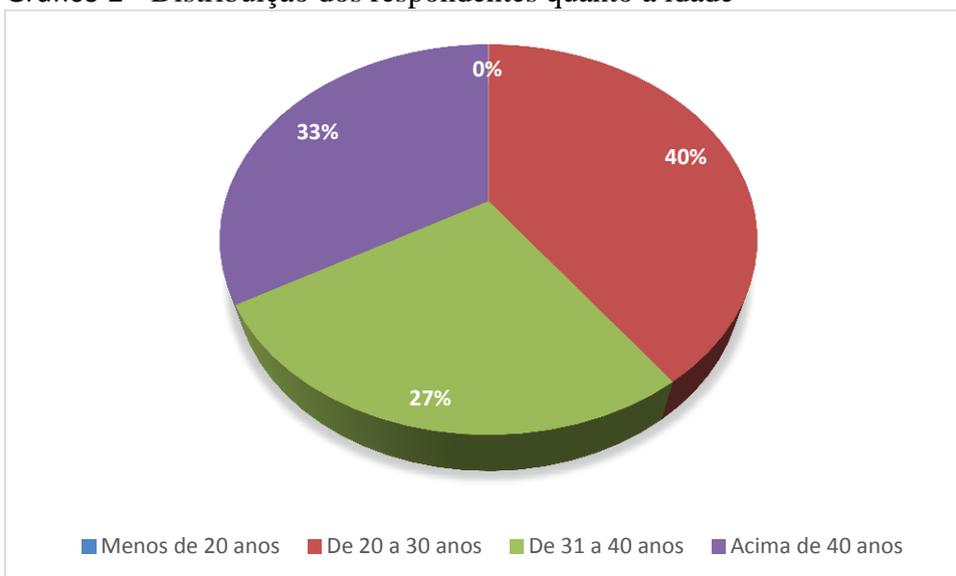
Gráfico 1 - Distribuição dos respondentes quanto ao sexo



Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com o Gráfico 1, percebe-se que em relação aos respondentes, há predominância de colaboradores do sexo masculino na empresa Mecautor Cerro Largo-RS. Sendo 11 homens e apenas 4 mulheres. Isso pode se dar pelo fato de ser um negócio relacionado ao universo masculino, por fazer serviços em carros, como mecânica e pintura por exemplo.

Gráfico 2 - Distribuição dos respondentes quanto a idade

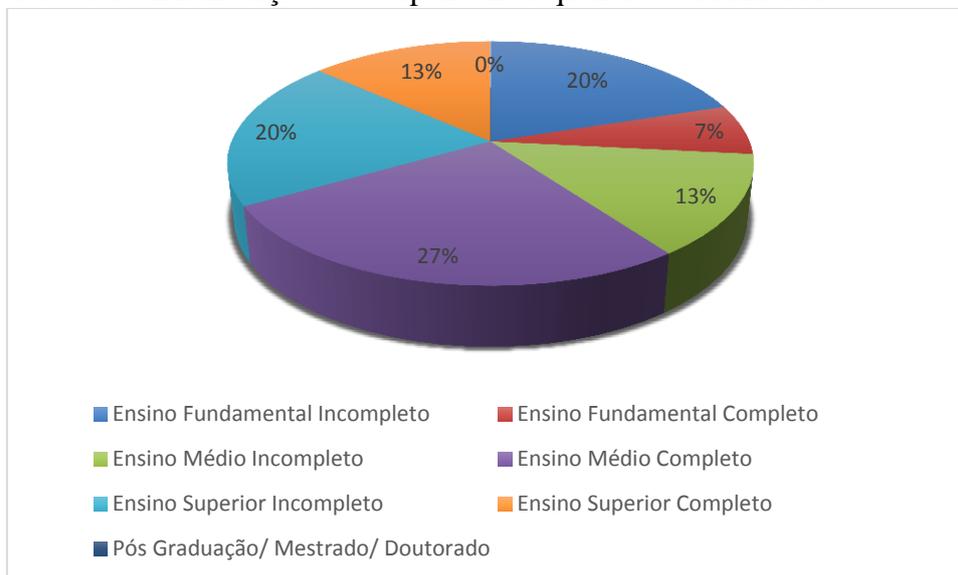


Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 2 representa a distribuição dos respondentes quanto à idade, percebe-se que na empresa Mecautor Cerro Largo - RS 6 colaboradores possuem faixa etária

entre 20 e 30, e 5 possuem idade acima de 40 anos de. Também observa-se que não foram constatados respondentes com menos de 20 anos de idade.

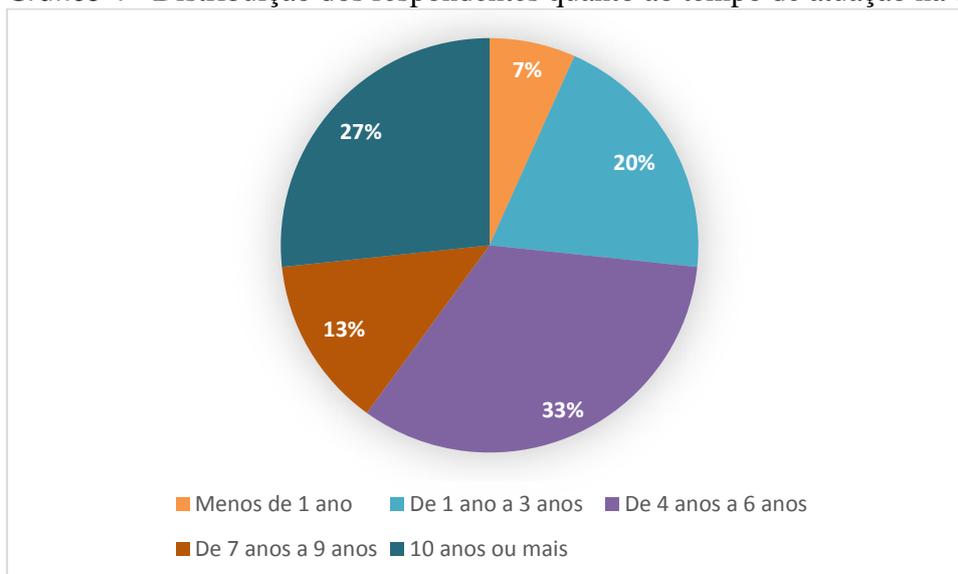
Gráfico 3 - Distribuição dos respondentes quanto a escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 3 caracteriza a distribuição dos respondentes em relação a escolaridade, diante disso observa-se que 4 pessoas possuem o ensino médio completo, 3 possuem o ensino superior incompleto. Além disso, não foram constatados respondentes com pós graduação/mestrado/doutorado.

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



Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 4 em relação a distribuição dos respondentes quanto ao tempo de atuação na empresa, 5 colaboradores atuam de 4 a 6 anos na empresa, porém 4 atuam a

mais de 10 anos. O que indica que a empresa não possui grande rotatividade de funcionários.

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. O Quadro 2 apresenta o valor absoluto e as porcentagens em relação as cinco questões (5, 10, 18, 21 e 28) que fazem parte desta dimensão e o gráfico 5 representa a média das cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Quadro 2– Satisfação com os colegas de trabalho

		ABS	%
5. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	1	6,67
	4-Indiferente	1	6,67
	5-Satisfeito	5	33,33
	6-Muito satisfeito	4	26,67
	7-Totalmente satisfeito	4	26,67
	TOTAL	15	100
10. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	-	-
	4-Indiferente	1	6,67
	5-Satisfeito	2	13,33
	6-Muito satisfeito	4	26,67
	7-Totalmente satisfeito	8	53,33
	TOTAL	15	100
18. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	1	6,67
	4-Indiferente	-	-
	5-Satisfeito	2	13,33
	6-Muito satisfeito	6	40,00
	7-Totalmente satisfeito	6	40,00
	TOTAL	15	100

21. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	1	6,67
	4-Indiferente	-	-
	5-Satisfeito	4	26,67
	6-Muito satisfeito	4	26,67
	7-Totalmente satisfeito	6	40,00
	TOTAL	15	100
28. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	1	6,67
	4-Indiferente	-	-
	5-Satisfeito	6	40,00
	6-Muito satisfeito	3	20,00
	7-Totalmente satisfeito	5	33,33
	TOTAL	15	100

Fonte: elaborado pela autora.

De acordo com a Quadro 2, é possível perceber que em relação à pergunta “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”, percebe-se que há predominância de funcionários satisfeitos com relação ao espírito de colaboração dos colegas de trabalho, representando 33,33% dos entrevistados. Mas também observa-se que há uma porcentagem significativa de respondentes afirmaram estar muito satisfeitos (26,67%) e outros 26,67% relataram estar totalmente satisfeitos.

Com relação à pergunta “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, conclui-se que o resultado foi positivo com o tipo de amizade demonstrada pelos colegas, com 53,33% de funcionários que afirmam estar totalmente satisfeitos, seguido de 26,67% de entrevistados muito satisfeitos.

Referente a pergunta “Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho” é possível perceber que com a mesma proporção de funcionários sente-se muito satisfeitos e totalmente satisfeitos, representando 40% das respostas cada, o que demonstra que os funcionários possuem um ótimo relacionamento entre eles.

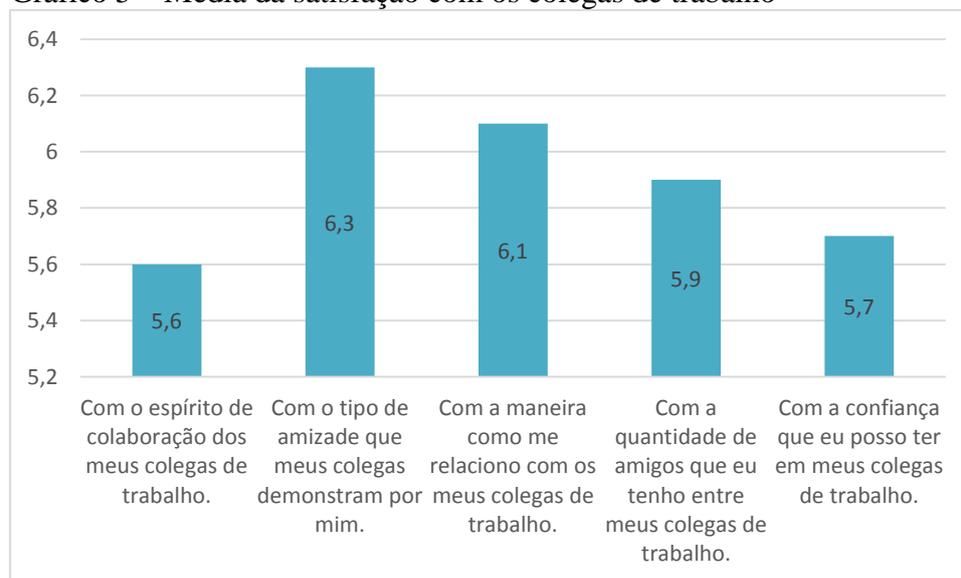
Conforme a pergunta “Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho”, salienta-se que há predominância de funcionários totalmente satisfeitos, 40% das respostas. No entanto, os itens satisfeitos e muito satisfeitos apresentaram uma porcentagem significativa de respostas, 26,67%.

Em relação a pergunta “Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”, verifica-se que há predominância de funcionários satisfeitos, seguido de totalmente satisfeitos, correspondendo a 40% e 33,33%, respectivamente.

Ao analisar o Quadro 2, conclui-se que em relação a dimensão satisfação com colegas de trabalho há predominância de funcionários totalmente satisfeitos, seguido de

satisfeitos e muito satisfeitos. É importante destacar que as questões 6, “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim” e 24, “Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.”, apresentaram o maior número de respostas totalmente satisfeito e muito satisfeito. 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 ambiente de trabalho.

Gráfico 5 – Média da satisfação com os colegas de trabalho



Fonte: elaborado pela autora.

Ao analisar o Gráfico 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 o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim” apresentando média 6,3 e a pergunta que retratou média com menor valor foi: “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho, correspondendo a 5,6.

b) Satisfação com o salário

Nesta seção será apresentado a dimensão satisfação com o salário. O Quadro 3 retrata as porcentagens e os valores absolutos mediante as cinco questões (9, 12, 16, 19, 25) que compõe a dimensão e o gráfico 6 apresenta as médias das cinco questões.

Quadro 3- Satisfação com o salário

		ABS	%
9. Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	5	33,33
	4-Indiferente	1	6,67
	5-Satisfeito	3	20
	6-Muito satisfeito	3	20
	7-Totalmente satisfeito	3	20
	TOTAL	15	100
12. Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	5	33,33
	4-Indiferente	1	6,67
	5-Satisfeito	1	6,67
	6-Muito satisfeito	5	33,33
	7-Totalmente satisfeito	3	20
	TOTAL	15	100
16. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	5	33,33
	4-Indiferente	-	-
	5-Satisfeito	6	40
	6-Muito satisfeito	2	13,33
	7-Totalmente satisfeito	2	13,33
	TOTAL	15	100
19. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	3	20
	4-Indiferente	1	6,67
	5-Satisfeito	4	26,67
	6-Muito satisfeito	6	40
	7-Totalmente satisfeito	1	6,67
	TOTAL	15	100
25. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	4	26,67
	4-Indiferente	3	20,00
	5-Satisfeito	4	26,67
	6-Muito satisfeito	2	13,33
	7-Totalmente satisfeito	2	13,33
	TOTAL	15	100

Fonte: elaborado pela autora.

Ao verificar a Quadro 3 percebe-se que em relação a pergunta “Com o meu salário comparado com quanto eu trabalho”, observa-se que 33,33% dos entrevistados não estão satisfeito com o salário comparado a quanto trabalha. Entretanto, há uma porcentagem significativa de respondentes satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos, cada um representando 20% das resposta.

Em relação a pergunta “Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional”, observa-se que assim como 33,33% estão insatisfeitos, outros 33,33%

estão muito satisfeitos com seu salário comparado a sua capacidade profissional, seguido de mais 3 respondentes que representam 20% e sentem-se totalmente satisfeitos.

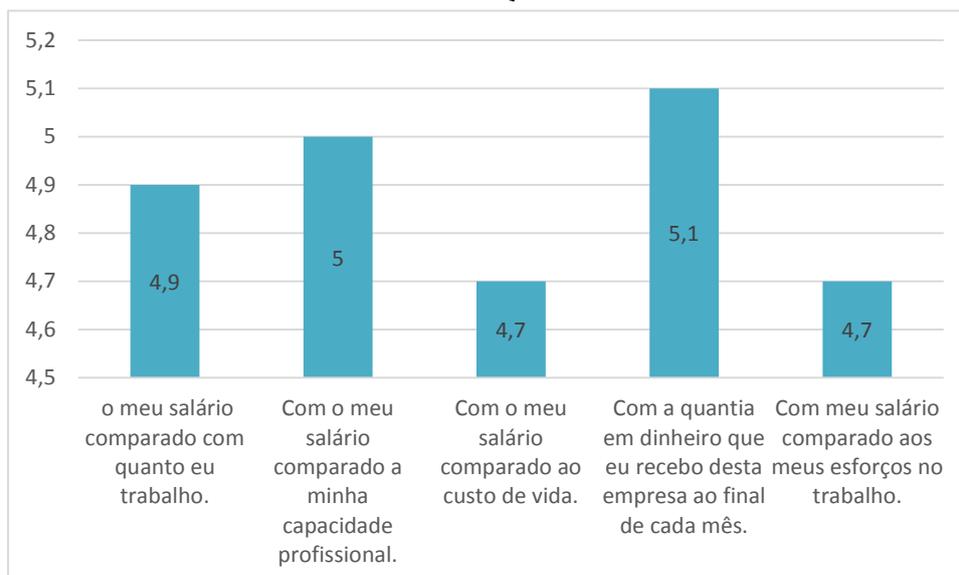
Para a pergunta “Com o meu salário comparado ao custo de vida”, do total de 15 entrevistados, percebe-se que a maioria dos respondentes (40%) encontram-se satisfeitos, no entanto, cabe salientar que 33,33% dos funcionários afirmaram estar insatisfeitos quanto ao salário comparado ao custo de vida.

Em relação a pergunta “Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês”, observa-se que 40% dos colaboradores da empresa estão muito satisfeitos com o salário mensal, e 26,66 encontram-se satisfeitos.

Referente a pergunta “Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho”, verifica-se que 26,66% dos colaboradores estão insatisfeitos com o salário comparado aos seus esforços no trabalho. No entanto, os outros 26,66 sentem-se satisfeitos com o salário que recebem comparado aos esforços do trabalho.

Analisando o Quadro 3, é possível observar que em relação a dimensão satisfação com o salário, os resultados demonstram que grande parte dos funcionários optaram pelas respostas “satisfeito” e “muito satisfeito”. No entanto, é importante destacar que há uma porcentagem significativa de funcionários que apresentaram estar insatisfeitos com o salário recebido.

Gráfico 6 – Média da dimensão satisfação com o salário



Fonte: elaborado pelo autor.

Ao fazer a análise do Gráfico 6, média da satisfação com o salário, percebe-se que, somente as médias das questões 12 e 19. “Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional” e “Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês” apresentaram satisfação, pois os resultados ficaram entre 5 e 7. As demais questões (9, 16 e 25) apresentaram resultados de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito, ficando com médias entre 4 e 4,9. Quanto a categoria satisfação com o salário, é importante ressaltar que a empresa deve adotar medidas que melhore a satisfação de seus colaboradores.

c) Satisfação com a chefia

Nesta seção será apresentado a dimensão satisfação com a chefia em forma de quadro e gráfico. O Quadro 4 apresenta as médias e os valores absolutos da dimensão satisfação com a chefia (6, 13, 23, 26, 29), o gráfico 7 apresenta as médias das cinco questões.

Quadro 4- Satisfação com a chefia

		ABS	%
6. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	2	13,33
	4-Indiferente	2	13,33
	5-Satisfeito	4	26,66
	6-Muito satisfeito	3	20,00
	7-Totalmente satisfeito	4	26,26
	TOTAL	15	100
13. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	1	6,67
	3-Insatisfeito	1	6,67
	4-Indiferente	2	13,33
	5-Satisfeito	3	20,00
	6-Muito satisfeito	4	26,67
	7-Totalmente satisfeito	4	26,67
	TOTAL	15	100
23. Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	1	6,67
	3-Insatisfeito	-	-
	4-Indiferente	-	-
	5-Satisfeito	3	20,00
	6-Muito satisfeito	4	26,67
	7-Totalmente satisfeito	7	46,67
	TOTAL	15	100

26. Com a maneira como meu chefe me trata.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	1	6,67
	3-Insatisfeito	-	-
	4-Indiferente	-	-
	5-Satisfeito	4	26,67
	6-Muito satisfeito	3	20,00
	7-Totalmente satisfeito	7	46,67
	TOTAL	15	100
29. Com a capacidade profissional do meu chefe.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	1	6,67
	4-Indiferente	2	13,33
	5-Satisfeito	2	13,33
	6-Muito satisfeito	6	40,00
	7-Totalmente satisfeito	3	20,00
	TOTAL	15	100

Fonte: elaborado pelo autor.

Ao analisar o Quadro 4, observa-se que, para os 15 respondentes da pergunta “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”, percebe-se que há predominância de funcionários muito satisfeitos e totalmente satisfeitos, correspondendo a 26,67 cada.

Em relação a pergunta “Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho”, observa-se que a maioria dos respondentes consideram-se totalmente satisfeitos, representando 46,67% das respostas, e 26,66 estão muito satisfeitos com o interesse de chefe pelo seu trabalho.

Através da pergunta “Com o entendimento entre eu e meu chefe”, percebe-se que 46,67% dos funcionários estão totalmente satisfeitos e 26,66 estão muito satisfeitos com o entendimento com o chefe.

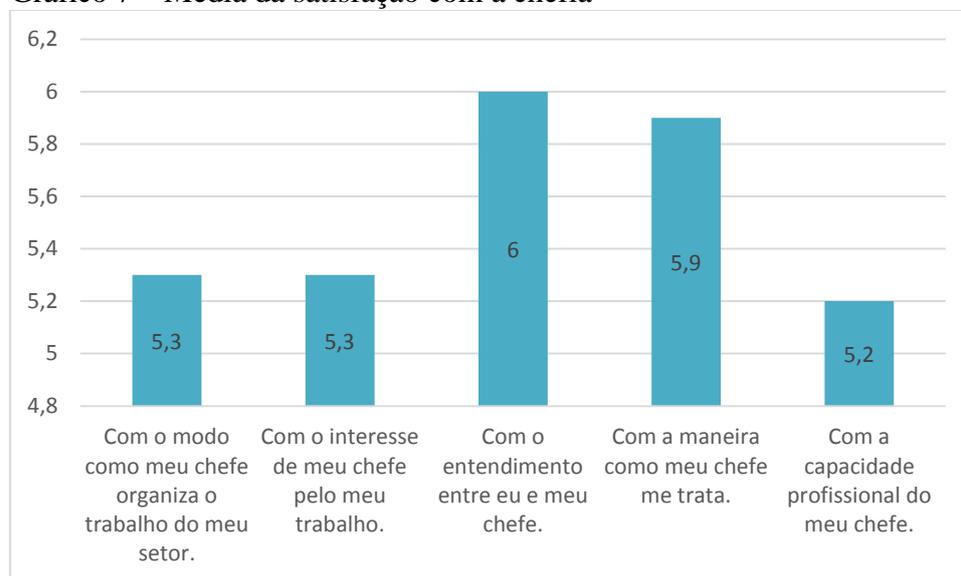
Quanto à pergunta “Com a maneira como meu chefe me trata”, o item totalmente satisfeito prevalece sobre os demais, representando 46,67% das respostas, seguido de satisfeito e muito satisfeitos, equivalendo a 26,67% e 20% respectivamente.

Para a pergunta “Com a capacidade profissional do meu chefe”, conclui-se que a maioria dos respondentes encontram-se muito satisfeitos, representando 40%, seguido de 20% totalmente satisfeitos.

Os resultados do Quadro 4 demonstram que em relação a dimensão satisfação com a chefia, o posicionamento dos funcionários foi satisfatório, com predominância das respostas “totalmente satisfeito” e “muito satisfeito”. No geral, as cinco perguntas apresentam porcentagem significativa de funcionários satisfeitos, destaque-se as

perguntas “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor” e “Com a maneira como meu chefe me trata” que demonstram um nível de satisfação maior.

Gráfico 7 – Média da satisfação com a chefia



Fonte: elaborado pela autora.

O Gráfico 7 representa a média de satisfação com a chefia em relação as cinco questões que compõe esta dimensão. De acordo com o Gráfico, 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 médias ficaram entre 5 e 7, sendo a média que apresentou maior valor ficou com a pergunta 23: “Com o entendimento entre eu e meu chefe” representando média 6. A média que apresentou o menor valor ficou com a pergunta 29: “Com a capacidade profissional do meu chefe”, caracterizando média 5,2.

d) Satisfação com a natureza do trabalho

Nesta seção será apresentado a dimensão satisfação com a natureza do trabalho, em forma de quadro e gráfico. O Quadro 5 apresenta os valores absolutos e as médias das cinco questões (11, 15, 17, 22, 27) que compõe esta dimensão. Além disso, será apresentando o gráfico 8 com as médias das cinco perguntas que compõem esta dimensão.

Quadro 5 – Satisfação com a natureza do trabalho

		ABS	%

11. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	-	-
	4-Indiferente	1	6,67
	5-Satisfeito	3	20,00
	6-Muito satisfeito	5	33,33
	7-Totalmente satisfeito	6	40,00
	TOTAL	15	100
15. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	-	-
	4-Indiferente	2	13,33
	5-Satisfeito	7	46,67
	6-Muito satisfeito	3	20,00
	7-Totalmente satisfeito	3	20,00
	TOTAL	15	100
17. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	-	-
	4-Indiferente	1	6,67
	5-Satisfeito	6	40,00
	6-Muito satisfeito	3	20,00
	7-Totalmente satisfeito	5	33,33
	TOTAL	15	100
22. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	2	13,33
	4-Indiferente	-	-
	5-Satisfeito	5	33,33
	6-Muito satisfeito	4	26,67
	7-Totalmente satisfeito	4	26,67
	TOTAL	15	100
27. Com a variedade de tarefas que realizo.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	1	6,67
	3-Insatisfeito	-	-
	4-Indiferente	1	6,67
	5-Satisfeito	6	40,00
	6-Muito satisfeito	4	26,67
	7-Totalmente satisfeito	3	20,00
	TOTAL	15	100

Fonte: elaborado pela autora.

Ao analisar o Quadro 5, quanto a pergunta “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam” conclui-se que há predominância de funcionários totalmente satisfeitos, que equivale 40% das respostas, seguido de entrevistados muito satisfeitos, correspondendo a 33,33%.

Para a pergunta “Com a capacidade de meu trabalho absorver-me”, conforme as afirmações dos funcionários, 46,67% sente-se muito satisfeitos, destacando-se perante as demais respostas.

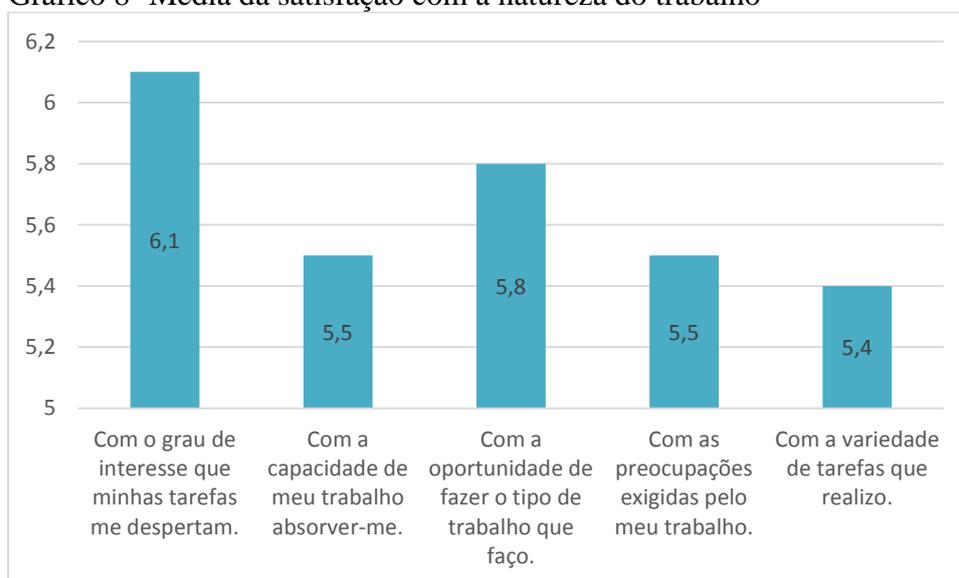
Em relação a pergunta “Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço”, conclui-se que há uma porcentagem maior de funcionários satisfeitos (40%), seguido de totalmente satisfeitos (33,33%).

Quanto aos 15 respondentes da pergunta “Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho”, percebe-se que a maioria dos funcionários entrevistados sentem-se satisfeitos (33,33%) e, na sequência, obteve-se dois percentuais de 26,67% de funcionários muito satisfeitos e totalmente satisfeitos.

Através da análise da pergunta “Com a variedade de tarefas que realizo”, percebe-se que a maioria dos colaboradores está satisfeito, representando 40% das respostas, seguido de entrevistados muito satisfeitos com 26,67%.

Os resultados do Quadro 5, mostram que para a dimensão satisfação com a natureza do trabalho, há predominância de funcionários 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 oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço” merecem destaque, pois grande parte dos respondentes optou pela resposta “totalmente satisfeito”.

Gráfico 8- Média da satisfação com a natureza do trabalho



Fonte: elaborado pela autora.

Diante dos dados apresentados no Gráfico 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 a pergunta que apresentou média maior foi 11: “com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”, apresentando média 6,1 e a

pergunta que apresentou média menor foi 27: “Com a variedade de tarefas que realizo”, representando uma média de 5,4.

e) Dimensão satisfação com as promoções

Nesta seção será apresentado a dimensão satisfação com as promoções, em forma de quadro e gráfico. O Quadro 6 apresenta os valores absolutos e as médias das cinco questões (7, 8, 14, 20, 24) que compõe esta dimensão e o gráfico 9 com as médias das cinco perguntas que compõem esta dimensão.

Quadro 6– Dimensão satisfação com as promoções

		ABS	%
7. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	2	13,33
	3-Insatisfeito	3	20,00
	4-Indiferente	4	26,67
	5-Satisfeito	3	20,00
	6-Muito satisfeito	1	6,67
	7-Totalmente satisfeito	2	13,33
	TOTAL	15	100
8. Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	3	20,00
	4-Indiferente	2	13,33
	5-Satisfeito	7	46,67
	6-Muito satisfeito	2	13,33
	7-Totalmente satisfeito	1	6,67
	TOTAL	15	100
14. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	-	-
	3-Insatisfeito	5	33,33
	4-Indiferente	3	20,00
	5-Satisfeito	-	-
	6-Muito satisfeito	7	46,67
	7-Totalmente satisfeito	-	-
	TOTAL	15	100
20. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	2	13,33
	3-Insatisfeito	6	40,00
	4-Indiferente	1	6,67
	5-Satisfeito	3	20,00
	6-Muito satisfeito	2	13,33
	7-Totalmente satisfeito	1	6,67
	TOTAL	15	100
24. Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	1-Totalmente insatisfeito	-	-
	2-Muito insatisfeito	2	13,33
	3-Insatisfeito	4	26,67
	4-Indiferente	2	13,33
	5-Satisfeito	4	26,67
	6-Muito satisfeito	2	13,33
	7-Totalmente satisfeito	1	6,67

	TOTAL	15	100
--	--------------	----	-----

Fonte: elaborado pela autora.

Ao analisar o Quadro 6, percebe-se que, quanto a pergunta “Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa”, percebe-se que a maior parte dos entrevistados estão em estado de indiferença, nem satisfeito, nem insatisfeito, representando 26,67%. No entanto 20% dos respondentes estão insatisfeitos, e outros 20% sentem-se satisfeitos.

Para a pergunta “Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido”, conforme as afirmações dos funcionários, 46,67% sentem-se satisfeitos, destacando-se perante as demais respostas. No entanto vale ressaltar que 20% dos respondentes sentem-se insatisfeitos.

Em relação a pergunta “Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal”, conclui-se que a há uma porcentagem maior de funcionários muito satisfeitos (46,67%). Entretanto, 33,33% entrevistados encontram-se insatisfeitos.

Quanto aos 15 respondentes da pergunta “Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa”, percebe-se que a maioria (40%) dos funcionários entrevistados sentem-se insatisfeitos em relação as oportunidades de serem promovidos na empresa.

Através da análise da pergunta “Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa”, verifica-se que 26,67% dos funcionários estão insatisfeitos, mas outros 26,67% sentem-se satisfeitos.

Ao analisar o Quadro 6, percebe-se que para a dimensão satisfação com as promoções, grande parte dos funcionários encontram-se insatisfeitos com a promoções. No entanto, a pergunta “Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido” há predominância de colaboradores satisfeitos.

Gráfico 9 – Média da satisfação com as promoções



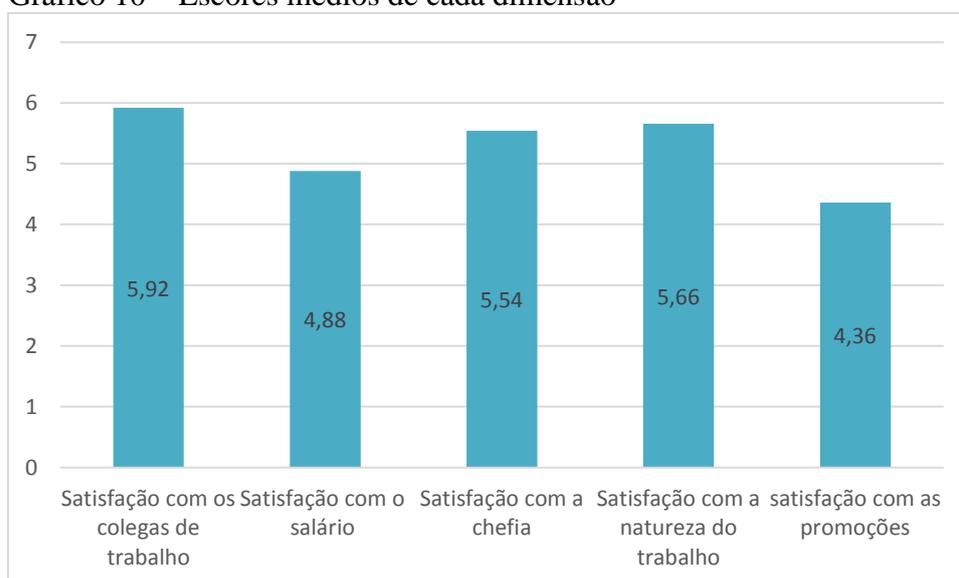
Fonte: Elaborado pela autora.

Ao fazer a análise do Gráfico 9, média da satisfação com as promoções, percebe-se que, que as cinco questões apresentaram resultados de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito, ficando com médias entre 4 e 4,9. Portanto, é importante frisar que a empresa busque medidas para melhorar a satisfação dos colaboradores.

f) Análise conjunta das dimensões

A seguir, o Gráfico10 apresenta os escores médios das dimensões de satisfação no trabalho, ou seja, colegas de trabalho, salário, chefia e natureza do trabalho e promoções.

Gráfico 10 – Escores médios de cada dimensão



Fonte: elaborado pela autora.

Analisando o Gráfico 10, 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, as dimensões satisfação com o salário e satisfação com as promoções apresentaram resultados de indiferença, sendo que a média ficou entre 4 e 4,9. É importante ressaltar que a dimensão que apresentou maior média foi “satisfação com os colegas de trabalho”, apresentando média de 5,94, na sequência a dimensão “satisfação com a natureza do trabalho” indicou média 5,66. Além disso, a dimensão “satisfação com a chefia” obteve média 5,54, a dimensão “satisfação com o salário” apresentou média 4,88 e por fim a dimensão “satisfação com as promoções” obteve uma média de 4,36.

As médias das dimensões apresentam em sua maioria “satisfação”, os resultados ficaram entre 5 e 7 demonstrando satisfação. Quanto aos itens “salário” e “promoções” o resultado da média ficou entre 4 e 4,9 indicando “indiferença”, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito, exigindo uma atenção maior por parte dos gestores em relação a estes itens.

Relacionando o presente estudo com os artigos já estudados, 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 condiz com o artigo de Trierweiler et. al. (2010) que afirma que a um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, assim como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.

Quanto a dimensão “satisfação com o salário”, o presente estudo apresentou resultado de indiferença. O estudo de Forigo et. al. (2010) nos diz que remuneração é uma variável organizacional extremamente importante, mas que o salário por si só não é suficiente para motivar, mas também é certo que uma remuneração injusta torna as pessoas insatisfeitas. A empresa deve manter um plano de cargos e salários, de maneira que os cargos sejam avaliados e classificados hierarquicamente, a fim de permitir uma remuneração, senão competitiva, ao menos justa, evitando as insatisfações que certamente são refletidas no seu clima.

Em relação a “satisfação com a chefia” o estudo apresenta que os colaboradores estão satisfeitos com essa dimensão. Em contrapartida, no estudo de Sant’anna, Morais e Kilimnik (2005) em relação à satisfação no trabalho, obteve-se os baixos escores atribuídos a fatores associados à qualidade das gerências e a fatores organizacionais. No estudo de Azevedo e Medeiros (2006) ao mesmo tempo em que há satisfação dos servidores com seu chefe, em questão aberta servidores pontuaram a falta de reconhecimento e a diferença de tratamento entre o chefe e o subordinado. O reconhecimento é um fator bastante importante para o desenvolvimento do servidor e da organização. Quando ele é reconhecido se sente mais motivado a se empenha e se dedicar as atividades, por isso, o chefe deve trabalhar de forma integrada com seu subordinado, reconhecendo-lhe o mérito. Já no estudo de Oliveira, Carvalho e Rosa (2012) foi possível identificar certo estímulo e encorajamento pela parte da supervisão com seus subordinados a desenvolverem novas habilidades. Com isto, concluiu-se que a supervisão agrada em parte seus subordinados e pode se esforçar para ajudá-los a estarem mais satisfeitos e assim, serem mais comprometidos.

Em relação a dimensão “satisfação com a natureza do trabalho” o presente estudo apresentou satisfação por parte dos colaboradores em relação a natureza de trabalho. Relaciona-se com o estudo de Azevedo e Medeiros (2005) que estudou a satisfação dos colaboradores da Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Norte onde os dados apresentarem mais de 51% satisfeitos com a quantidade de esforço que o trabalho exige, mas no estudo de Azevedo e Medeiros (2005) de acordo com a pesquisa aberta, servidores têm levantado questionamento em relação à quantidade de trabalho, uma alta demanda de atividade. Isto solicita um maior investimento com relação à força de trabalho, em políticas de gestão e processos.

Em relação as “promoções” o presente estudo apresentou resultado de indiferença. Já para Sant’anna, Morais e Kilimnik (2005) a satisfação no trabalho deve reconhecer a importância dos fatores de contexto, destacando as variáveis: a possibilidade de crescimento (as promoções ofertadas pela empresa), a supervisão, a segurança no trabalho, a compensação financeira e o ambiente social.

O estudo de Campo e Malik (2007) relatam que os indicadores de satisfação no trabalho dos médicos do Programa de Saúde da Família com piores resultados foram: stress, ambiente físico, capacitação e a disponibilidade de materiais para realizar o trabalho. Já os indicadores de satisfação no trabalho que alcançaram níveis de

excelência foram os indicadores de trabalho em equipe. Quanto à remuneração, a pesquisa indica que o salário atrai os profissionais, mas não os fixa.

O estudo de Melo, Barbosa e Souza (2011) revela em seus resultados os fatores de satisfação no trabalho descritos pelos respondentes: gostar do que faz, inserção em uma proposta inovadora, reconhecimento pelo trabalho realizado, qualidade dos serviços prestados, apoio espiritual e relacionamento no trabalho. Em relação fatores que geram insatisfação foram citados: falta de integração entre os membros da equipe, sobrecarga de trabalho, baixos salários, desvalorização profissional, falta e/ou insuficiência de material e equipamentos, normas e rotinas fora da realidade do serviço, falta de incentivo, falta de interação com outras unidades, pouco estímulo para o trabalho.

Quanto ao resultado do estudo de Siqueira e Kurcgan (2012), os fatores geradores de satisfação no trabalho de enfermeiros gerentes apresentou mais satisfeito com a componente autonomia, seguido pela componente interação, requisitos do trabalho, status profissional, remuneração e normas organizacionais. O grupo assistencial também se apresentou mais satisfeito com a componente autonomia, seguido pelos componentes interação, remuneração, status profissional, normas organizacionais e requisitos do trabalho.

O método de Siqueira (2008) já foi estudado antes, Pellez (2016) utilizou-o para estudar a satisfação no trabalho da Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões, onde ela buscou analisar a satisfação dos funcionários de um setor da cooperativa. Com relação aos estudos que possuem o mesmo método de pesquisa, ambos aconteceram em cidades pequenas. O que difere os estudos é o fato de um ser um estudo de uma cooperativa, onde se estuda a relação Presidente da cooperativa-empregado e o outro ser uma empresa, sendo estudado a relação Patrão-empregado. Com base nos resultados os dois estudos apresentaram satisfação em sua grande maioria, nos itens satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com a chefia e satisfação com a natureza do trabalho. Estado de indiferença no item salário, mas pelo fato da cooperativa não possuir Plano de Cargos e Salários, não foram obtidas respostas das perguntas referentes a dimensão promoções, impossibilitando-a de fazer a análise dos dados dessa dimensão.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa objetivou avaliar a satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa Mecautor Cerro Largo - RS, através das cinco dimensões elaboradas por Siqueira (2008), sendo elas, 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 colaboradores.

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. Entretanto, as dimensões salário e promoções resultaram em indiferença, ou seja, nem satisfeitos, nem insatisfeitos.

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 5,92 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.

Quanto 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 dimensão, sendo que a média final foi 5,66, 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.

Ao 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 5,54, sendo que o resultado da média final ficou entre 5 e 7. Dessa forma, entende-se que no geral os colaboradores estão satisfeitos com a capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho e entendimento com os funcionários.

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. Cabe ressaltar que esta dimensão apresentou resultado de indiferença, onde a resposta da média final foi 4,88, 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.

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. Esta dimensão apresentou resultado de indiferença, onde a resposta da média final foi 4,36, 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 as promoções ofertadas pela empresa.

Salienta-se que em relação a estas dimensões carece de atenção maior por parte do gestor, adotando medidas que melhorem os índices relacionados ao salário e promoções. Conversar com os funcionários em relação a esses itens que eles não sentem-se satisfeitos para achar uma forma de melhorar a satisfação.

Sugere-se estudos futuros sobre satisfação no trabalho envolvendo as filiais da empresa Mecautor (São Luiz Gonzaga e Santo Ângelo) pois compreendendo os fatores que influenciam na satisfação dos funcionários, a rede de empresas 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.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, A. S; TRÓCCOLI, B. T. **Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo**. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, Mai-Ago 2004, Vol. 20 n. 2, pp. 153-164. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a08v20n2>> Acesso em: 12 set. 2017.
- AZEVEDO, A. J. D; MEDEIROS, M. P. M. **Satisfação no trabalho: um estudo de caso na procuradoria-geral de justiça do rio grande do norte**. 2016 Disponível em: <http://www.machadosobrinho.com.br/revista_online/publicacao/artigos/Artigo02REMS6.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2017.
- CAMPOS, C.V.A; MALIK, A.M. **Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família**. *RAP – rio de Janeiro* 42(2):347-68, Mar./abr. 2008.
- FONTANA, R. T. **Fatores geradores de (in)satisfação no trabalho do (da) enfermeiro(a): um olhar do estudante de enfermagem**, 2009 jul/set. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/9014/4999>>. Acesso em: 12 abr. 2017.
- FONTES; MACHADO. **Uma medida do grau de satisfação no trabalho: um estudo para homens e mulheres**, 2008. Disponível em: < http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_1144.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2017.
- FORIGO, Franciele Meinerz et al. **Fatores que afetam a satisfação dos funcionários e o clima organizacional**. 2016. Disponível em: < <http://www.fema.com.br/sitenovo/wp-content/uploads/2016/09/2-Fatores-que-Afetam-a-Satisfa%C3%A7%C3%A3o-dos-Funcion%C3%A1rios-e-o-Clima-Organizacional.pdf>> Acesso em: 3 set. 2017.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antonio Carlos Gil.-4.ed. – São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- JOIA, L. C; RUIZ, T; DONALISIO, M. R. Life satisfaction among elderly population in the city of Botucatu, Southern Brazil. **Rev. Saúde Pública**. 2007, vol.41.
- MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro, **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, vol 30, nº 112, 2005
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e Saúde no Trabalho - aspectos conceituais e metodológicos**. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 6, 2003.
- MARTINEZ, M.C.; PARAGUAY, A.I.; LATORRE, M.R. Relação Entre Satisfação Com Aspectos Psicossociais E Saúde Dos Trabalhadores. **Revista Saúde Pública** 2004.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MELO M. B; BARBOSA M. A; SOUZA P. R. **Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa**. Rev. Latino Am. Enfermagem. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/4413/5782>>. Acesso em: 02 abr. 2017

OLIVEIRA, D; CARVALHO,R.J; ROSA,A.M. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização**. IX SEGeT 2012.

PELLENZ, Sara. **Satisfação No Trabalho: Um Estudo Na Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda**. 2016. 130f. Universidade Federal Da Fronteira Sul. Cerro Largo, 2016.

PEREZ, O.C; MARQUES, J.M. **fatores que influenciam a satisfação dos colaboradores em diferentes setores de uma empresa**. 2014, Convibra. Disponível em <www.convibra.com.br/dwp.asp?id=10042&ev=71> Acesso em: 13 set. 2017.

REGO, A. **Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior**. Psic.: Teor. e Pesq v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722001000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 mai. 2017.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. Tradução: Reynaldo Marcodes. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANT'ANNA, A.S; MORAES, L.F. R; KILIMNIK, Z.M. **competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo**. RAE-eletrônica, v. 4, n. 1, Art. 1, jan./jul. 2005 Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1696&Secao=ARTIGOS&Volu me=4&Numero=1&Ano=2005>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

SILVA JUNIOR, N. A., **Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa**. v.6, Itatiba, 2001
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712001000100007>. Acesso em: 14 abr. 2017

SILVA, S. D; COSTA, F. D. **Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativas das Escalas de Likert e Phras e Completion, XVII SEMEAD** Seminários em Administração, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. Editora Bookman, 2008.

SIQUEIRA.V..A; KURCGANT, P. **Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem**. Rev. esc. enferm. USP, 2012 Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0080-62342012000100021&tlng=>. Acesso em: 03 mai. 2017

SOUZA, Juscelino. **A Influência Dos Fatores Higiênicos E Motivacionais No Nível De Satisfação Dos Funcionários Da Pesca Brasil Ltda**. 85 pag. Universidade Federal Da Paraíba, João Pessoa – PB, 2008.

SOUZA, S.A; REINERT, J.N. **Avaliação de um curso de ensino superior através da satisfação/insatisfação discente**. 2010, vol.15, n.1, pp.159-176. ISSN 1414-

4077. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772010000100009>> Acesso em: 26 set. 2017.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

TRIERWEILLER, Andréa Cristina et al. **Fatores De Satisfação E Motivação No Trabalho Dos Colaboradores Da Fundação De Cultura: Um Estudo De Caso**. São Carlos, SP, Brasil, 2010. Disponível em: <www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_tn_stp_127_816_17092.pdf> Acesso em: 23 set. 2017.

VALLE, A.R, **Monitoramento da Satisfação no Trabalho em uma Empresa Financeira**, Brasília 2007. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2585/1/2007_AngeladaRochaValle.PDF>. Acesso em: 12 mai. 2017.

APÊNDICE A – Questionário



SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Prezado Respondente,
Esta pesquisa tem como objetivo avaliar o nível de satisfação dos funcionários Da Mecautor Cerro Largo-RS. Sua colaboração é muito importante para a realização deste estudo. Não é necessária sua identificação.

I) Identificação do respondente:

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

1) Sexo:

Feminino Masculino

2) Idade

Menos de 20 anos De 31 a 40 anos
 De 20 a 30 anos Acima de 40 anos

3) Escolaridade:

Ensino Fundamental Incompleto Ensino Superior Incompleto
 Ensino Fundamental Completo Ensino Superior Completo
 Ensino Médio Incompleto Pós Graduação/ Mestrado/Doutorado
 Ensino Médio Completo

4) 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

II) 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...

5.Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	()
6. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	()
7.Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	()
8.Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	()
9.Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	()
10.Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	()
11.Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	()
12.Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	()
13.Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	()
14.Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	()
15.Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	()
16.Com o meu salário comparado ao custo de vida.	()
17.Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	()
18.Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	()
19.Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	()
20.Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	()
21.Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	()
22.Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	()
23.Com o entendimento entre eu e meu chefe.	()
24.Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	()
25.Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	()
26.Com a maneira como meu chefe me trata.	()
27.Com a variedade de tarefas que realizo.	()
28.Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	()
29. Com a capacidade profissional do meu chefe.	()