



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ELIMAR PEDROTTI

SATISFAÇÃO NO TRABALHO: AS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES NO
TRABALHO PRESENCIAL E *HOME OFFICE*

CHAPECÓ
2021

ELIMAR PEDROTTI

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO: AS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES NO
TRABALHO PRESENCIAL E *HOME OFFICE***

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

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Viviane Rossato Laimer

CHAPECÓ

2021

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Pedrotti, Elimar
SATISFAÇÃO NO TRABALHO: AS PERCEPÇÕES DOS
TRABALHADORES NO TRABALHO PRESENCIAL E HOME OFFICE /
Elimar Pedrotti. -- 2021.
102 f.

Orientadora: Prof.^a Dra. Viviane Rossato Laimer

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Bacharelado em Administração, Chapecó, SC, 2021.

1. Satisfação no trabalho. 2. Home Office. 3.
Trabalhadores. I. Laimer, Viviane Rossato, orient. II.
Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

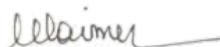
ELIMAR PEDROTTI

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO: AS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES NO
TRABALHO PRESENCIAL E *HOME OFFICE***

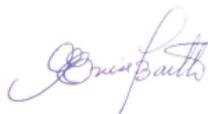
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Administração da Universidade Federal da
Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção
do título de Bacharel em Administração.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 08/10/2021.

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dr.^a Viviane Rossato Laimer – UFFS
Orientadora



Prof.^a Dr.^a Enise Barth – UFFS
Avaliadora



Prof. Dr. Claudionor Guedes Laimer – IMED
Avaliador

Dedico este trabalho primeiramente a DEUS e aos meus pais, pelo apoio e suporte incondicional em todos os momentos desafiadores para que eu pudesse chegar até aqui, dedico de forma especial a minha vó Brunica (*in memoriam*), cuja presença foi essencial na minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS por ter me concedido proteção, saúde e força para superar as dificuldades durante o caminho e chegar até o final desta graduação.

Aos meus pais, Pedro e Lourdes por todo o zelo, dedicação e apoio em toda a minha trajetória, obrigado por serem presentes na minha vida, mesmo a alguns quilômetros de distância, as minhas irmãs Danimar e Daiane, por todo o auxílio, as palavras de apoio e incentivo, me fazendo acreditar na minha capacidade de vencer mais este obstáculo.

Agradeço de forma muito especial a minha vó Brunica (*in memoriam*) que no início desde ano veio a falecer, foste mãe e avó para mim, tendo me acolhido como filha em sua casa para dar início a esta graduação, suas orações e seu carinho foram proteção muito importante na minha caminhada, muito me incentivou a nunca a desistir. Ao meu sobrinho Davi Luis, que ainda pequeno fica radiante a cada conquista minha.

A todos os professores do curso de Administração campus Chapecó, pelos ensinamentos repassados, a contribuição de cada um foi primordial para o aperfeiçoamento dos meus conhecimentos, e para meu crescimento pessoal e profissional, agradeço de forma especial à minha orientadora Prof.^a Dr.^a Viviane Rossato Laimer, pelo auxílio, orientação e suporte para a construção deste processo de conhecimento.

Agradeço ao secretário-geral dos cursos do campus Chapecó, Ricardo Osmar Voss por toda a ajuda e auxílio nas horas de desespero. Aos meus colegas e amigos que conquistei nesta trajetória, pela amizade e companheirismo. À Universidade Federal da Fronteira Sul, por me proporcionar um ensino superior de qualidade e gratuito.

Agradeço também a todos que participaram desta pesquisa e a disponibilidade em responder ao questionário. E a todos aqueles que de alguma forma torceram por mim para que eu concluísse esta graduação. Muito obrigada!

“O senhor te guardará de todo o mal. Ele guardará a tua vida.
Ele guardará a tua saída e a tua chegada, não só hoje mas para todo o sempre”.

(Salmo 121: 7,8)

RESUMO

O presente estudo é centrado na temática da avaliação da satisfação no trabalho considerando o contexto de *home office* repentino. Com a nova situação mundial provocada pela pandemia do novo Coronavírus (Covid-19), as empresas se deparam com a necessidade de alternativas para que seus processos pudessem ter continuidade. Para tanto a opção *home office*, surgiu como uma alternativa viável. Muitos trabalhadores do Brasil e em todo o mundo foram enviados para suas casas, para que continuassem a sua prestação de serviços ou seus processos produtivos. Diante disso este estudo se propõe avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores, que mantiveram suas atividades no presencial e aqueles que realizaram suas atividades profissionais na modalidade *home office*, a fim de identificar os quesitos que lhes possibilitam satisfação e descontentamento em relação ao seu ambiente laboral. Este estudo se caracteriza como uma pesquisa aplicada, de cunho quantitativa, além de ser descritiva e bibliográfica. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário, elaborado com questões a fim de coletar dados quantitativos para posterior análise, foram tabuladas 110 respostas, tais dados foram coletados através do *Google forms*. Adotou-se como referência para elaboração do instrumento questionário a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), instrumento de mensuração proposto e validado por Siqueira (2008) que abrange cinco dimensões relacionadas à Satisfação no Trabalho, sendo elas: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e, por fim, satisfação com as promoções. Após análise dos dados coletados, os resultados demonstram um panorama geral de satisfação dos trabalhadores que exerceram suas atividades em condições de trabalho *home office*, por outro lado quanto aos trabalhadores que continuaram suas atividades em ambiente empresarial revelou percepções de insatisfação na maioria dos aspectos analisados. Constatou-se que apenas na dimensão satisfação com a realização do meu trabalho, a modalidade *home office* atingiu média 5,3, enquanto a condição de trabalho presencial em escala máxima de 7,0 alcançou média de 5,0, como se pode ver a percepção em ambas foi de satisfação.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Trabalhadores. *Home office*.

ABSTRACT

The present study is centered on the theme of job satisfaction assessment considering the sudden home office context. With the new global situation caused by the new Coronavirus pandemic (Covid-19), companies are faced with the need for alternatives so that their processes could be continued. Therefore, the home office option emerged as a viable alternative. Many workers from Brazil and around the world were sent to their homes, so that they could continue their services or their production processes. Therefore, this study aims to assess the degree of satisfaction of workers, who maintained their activities in person and those who performed their professional activities in the home office modality, in order to identify the items that allow them satisfaction and discontent in relation to their work environment. This study is characterized as an applied research, with a quantitative nature, in addition to being descriptive and bibliographical. Data collection occurred through a questionnaire, elaborated with questions in order to collect quantitative data for further analysis, 110 responses were tabulated, such data were collected through Google forms. The Work Satisfaction Scale (EST) was adopted as a reference for the elaboration of the questionnaire instrument, a measurement instrument proposed and validated by Siqueira (2008), which covers five dimensions related to Job Satisfaction, namely: satisfaction with colleagues, satisfaction with salary, satisfaction with the boss, satisfaction with the nature of the work and, finally, satisfaction with promotions. After analyzing the collected data, the results show a general panorama of satisfaction of workers who performed their activities in home office working conditions, on the other hand, regarding workers who continued their activities in a business environment, it revealed perceptions of dissatisfaction in most aspects analyzed. It was found that only in the dimension satisfaction with the performance of my work, the home office modality reached an average of 5.3, while the face-to-face work condition in a maximum scale of 7.0 reached an average of 5.0, as can be seen in perception in both was of satisfaction.

Keywords: Job satisfaction. Workers. *Home office*.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Variáveis dependentes.....	23
Quadro 2 – Variáveis independentes.....	23
Quadro 3 – Vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho.....	29
Quadro 4 – Análise da escala de satisfação no trabalho (EST) - Siqueira (2008).....	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Satisfação no convívio com os colegas presencial.....	46
Tabela 2 – Média da satisfação no convívio com os colegas presencial.....	48
Tabela 3 – Satisfação com o salário recebido presencial.....	48
Tabela 4 – Média da satisfação com o salário recebido presencial.....	50
Tabela 5 – Satisfação com a chefia presencial.....	50
Tabela 6 – Média da Satisfação com a chefia presencial.....	53
Tabela 7 – Satisfação com a realização do meu trabalho presencial	54
Tabela 8 – Média da satisfação com realização do meu trabalho presencial	56
Tabela 9 – Satisfação com a forma de promoções presencial	57
Tabela 10 – Média da satisfação com a forma de promoções presencial	59
Tabela 11 – Escores médios de cada dimensão presencial.....	59
Tabela 12 – Satisfação no convívio com os colegas <i>home office</i>	60
Tabela 13 – Média da satisfação no convívio com os colegas <i>home office</i>	63
Tabela 14 – Satisfação com o salário recebido <i>home office</i>	64
Tabela 15 – Média da satisfação com o salário recebido <i>home office</i>	66
Tabela 16 – Satisfação com a chefia <i>home office</i>	67
Tabela 17 – Média da Satisfação com a chefia <i>home office</i>	68
Tabela 18 – Satisfação com a realização do meu trabalho <i>home office</i>	69
Tabela 19 – Média da satisfação com realização do meu trabalho <i>home office</i>	70
Tabela 20 – Satisfação com a forma de promoções <i>home office</i>	71
Tabela 21 – Média da satisfação com a forma de promoções <i>home office</i>	73
Tabela 22 – Escores médios de cada dimensão <i>home office</i>	73
Tabela 23 – Você trabalha ou já trabalhou em regime de trabalho <i>home office</i>	74
Tabela 24 – Estou satisfeito com a oportunidade de trabalhar em <i>home office</i>	75
Tabela 25 – Com a oportunidade de trabalhar em <i>home office</i> , percebo que sinto falta do trabalho presencial.....	75
Tabela 26 – Com o trabalho <i>home office</i> , percebi que não sinto falta do convívio com meus colegas no ambiente de trabalho.....	75
Tabela 27 – Com o trabalho <i>home office</i> , percebo que produzo muito mais, se comparado com o presencial.....	76
Tabela 28 – Com o trabalho <i>home office</i> , percebo que minha jornada de trabalho fica maior do que se estivesse na empresa trabalhando.....	76

Tabela 29 – Com o trabalho <i>home office</i> , acredito que a empresa poderia remunerar melhor os funcionários, já que está economizando na empresa alguns insumos (luz, água, etc).....	77
Tabela 30 – Em função de trabalhar só em <i>home office</i> , percebo que minha produtividade aumentou em função de não ter monitoramento do chefe.....	77
Tabela 31 – Quais foram as principais vantagens em trabalhar em regime <i>home office</i>	78
Tabela 32 – Quais foram as principais dificuldades enfrentadas, no trabalho em regime <i>home office</i> ..	79
Tabela 33 – Avalie sua experiência em trabalhar <i>home office</i>	80
Tabela 34 – Dados gerais dos participantes.....	81
Tabela 35 – Comparação dos dados demográfico entre condições de trabalho presencial e <i>home office</i>	82
Tabela 36 – Médias comparativas presencial e <i>home office</i>	82

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero dos participantes.....	40
Gráfico 2 – Idade dos participantes.....	41
Gráfico 3 – Estado civil dos participantes.....	41
Gráfico 4 – Nível de escolaridade dos participantes.....	42
Gráfico 5 – Renda mensal dos participantes.....	42
Gráfico 6 – Setor da organização.....	43
Gráfico 7 – Cidade do seu trabalho.....	43
Gráfico 8 – Cargo na organização.....	44
Gráfico 9 – Tempo de empresa.....	44
Gráfico 10 – Jornada de trabalho semanal.....	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 OBJETIVOS.....	15
1.1.1 Objetivo Geral	15
1.1.1.1 Objetivos Específicos	15
1.2 JUSTIFICATIVA.....	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 ORGANIZAÇÕES E GESTÃO DE PESSOAS.....	19
2.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL.....	21
2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	24
2.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM REGIME <i>HOME OFFICE</i>	26
2.5 ESTUDOS SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	30
3 METODOLOGIA	35
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	35
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	36
3.3 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS.....	37
3.6 ANÁLISE DOS DADOS.....	38
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	40
4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES.....	40
4.2 NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO PRESENCIAL.....	45
4.2.1 Satisfação no convívio com os colegas.....	45
4.2.2 Satisfação com o salário recebido.....	48
4.2.3 Satisfação com a chefia.....	51
4.2.4 Satisfação com a realização do meu trabalho.....	54
4.2.5 Satisfação com a forma de promoções.....	56
4.2.6 Análise conjunta das dimensões em condições normais de trabalho	59
4.3 NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO <i>HOME OFFICE</i>	61
4.3.1 Satisfação no convívio com os colegas.....	61
4.3.2 Satisfação com o salário recebido.....	64
4.3.3 Satisfação com a chefia.....	65
4.3.4 Satisfação com a realização do meu trabalho.....	69
4.3.5 Satisfação com a forma de promoções.....	71

4.3.6 Análise conjunta das dimensões em condições <i>home office</i>	73
4.4 Análise geral dos dados demográficos.....	80
4.5 Comparação dos dados demográficos entre condições de trabalho presencial e <i>home office</i>	81
4.6 Comparação entre as médias das dimensões no presencial e <i>home office</i>	82
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	84
REFERÊNCIAS.....	86
APÊNDICE A – Questionário.....	92
ANEXO A – Modelo Siqueira (2008)	98

1 INTRODUÇÃO

Com as transformações ocasionadas pela globalização, as mudanças organizacionais tornaram-se inadiáveis, seja tecnológica ou econômica, as organizações precisaram se adaptar rapidamente aos novos modelos de gestão exigidos para a manutenção da competitividade no mercado de atuação.

Dentre vários possíveis diferenciais competitivos, nas organizações, destaca-se aqueles relacionados ao capital intelectual, este podendo ser considerado o único diferencial sustentável, tornando-se a chave do sucesso para as organizações. Investimentos realizados em recursos humanos, retornam de forma mais rápida e produtiva para as organizações, uma vez que estes, passam a perceber, a importância e o diferencial que trazem consigo para o crescimento das organizações, tornando-se assim um recurso indispensável para a obtenção do sucesso das empresas, desde que estejam satisfeitos com o trabalho que realizam (GIL, 2001).

Conforme Siqueira (2008), para compreender como o sentimento de satisfação pode afetar o trabalho, é necessário observar as cinco dimensões do comportamento organizacional. Tal observação ocorre a partir da utilização da ferramenta Escala de Satisfação do Trabalho (EST), a análise da satisfação no trabalho, se propõe a avaliar o quanto as propostas ofertadas pela empresa, tais como: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções, proporcionam ao indivíduo sentimento de satisfação.

As empresas utilizam do conhecimento humano para desenhar, realizar suas atividades e operações, tais atividades exigem um comportamento específico e eficaz para que a empresa atenda os resultados planejados. Este planejamento somente ocorrerá, caso os recursos humanos estejam qualificados, satisfeitos e dispostos a serem eficazes nas atividades profissionais.

A condição de satisfação, é uma expressão de sentimento, característico das pessoas, pode ser apresentado de forma, positiva ou negativa, sempre tendo como plano de fundo a atividade profissional no ambiente empresarial, ou seja: “é o quanto as pessoas gostam do trabalho delas” (SPECTOR, 2003, p. 221).

Siqueira (2008) afirma que a satisfação no trabalho, é caracterizada como parte integrante da motivação, uma vez que estimula os funcionários a apresentarem comportamentos positivos para a organização, como a melhora do desempenho, aumento da produtividade e queda significativa nos índices de absenteísmo e de rotatividade.

Já para Robbins (2002) o conceito de satisfação no trabalho é a atitude geral de uma pessoa em relação a sua atividade profissional, ou seja, o trabalho, observado o desempenho

ocorrido a partir de alguns aspectos, sendo estes: relações de trabalho, relações de poder, ambiente, organização do trabalho, políticas e planos de gestão da empresa, tecnologia, metas, objetivos, benefícios e economia, história e desejos dos colaboradores em um sentido único e coletivo.

Para a verificação da satisfação do trabalho Siqueira (2008), propõe um instrumento capaz de medir este fenômeno, tal instrumento trata-se de uma Escala de Satisfação no Trabalho (EST), utilizado aqui neste estudo como guia principal de referência para toda a análise realizada.

Diante deste contexto, este estudo se propõe a responder a seguinte questão: **qual o nível de satisfação dos trabalhadores, que mantiveram suas atividades no presencial e aqueles trabalhadores que estiveram em condições de trabalho em *home office* a partir de 2020?**

1.1 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados o objetivo geral, bem como os objetivos específicos, a serem atingidos com a finalidade de responder à pergunta de pesquisa proposta.

1.1.1 Objetivo Geral

Avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores, que mantiveram suas atividades no presencial e aqueles trabalhadores que estiveram em condições de trabalho em *home office*.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Verificar o grau de satisfação dos colaboradores com relação ao convívio com os colegas, salário e a chefia, em ambas as condições de trabalho;
- Averiguar a satisfação dos colaboradores em relação a natureza do trabalho em ambos os cenários;
- Identificar a satisfação dos colaboradores com os aspectos relacionados à realização de promoções na condição tradicional e *home office*;
- Comparar o nível de satisfação entre trabalhadores do *home office* e trabalhadores presenciais;

1.2 JUSTIFICATIVA

O estudo se justifica pela necessidade de entendimento e compreensão do nível de satisfação dos colaboradores, em condições de trabalho presencial e repentino *home office*. Robbins (2005) descreve que a satisfação de funcionários no seu ambiente de trabalho é fundamental para que seja possível o monitoramento dos recursos humanos e das condições de trabalho adequadas, onde estas são fundamentais para o exercício das atividades profissionais. Em tempo de pandemia, esta realidade mudou, o espaço de trabalho migrou para as residências, o chamado *home office* e os aspectos relacionados às condições de trabalho também mudaram. As relações de chefia, promoções, interação entre colegas e demais aspectos foram se modificando. Uma nova realidade foi imposta. Certamente, as relações de trabalho e a satisfação dos trabalhadores também foram afetadas.

Spector (2010), enfatiza que a avaliação da satisfação no trabalho, quase sempre é avaliada observando os sentimentos das pessoas sobre o trabalho, por meio de questionários ou entrevistas.

A realização dessa pesquisa sobre a satisfação no trabalho possui relevância para as empresas, ainda mais nesta nova condição. Também contribui a medida em que testa tal instrumento utilizado em condições normais de trabalho, servirão como recurso para medir a satisfação em condições de pandemia refletida nos ambientes de trabalho, através da migração para condições de trabalho em *home office*.

Percebe-se que esta natureza de estudo, contribui para a formatação de uma nova forma de satisfação de trabalhadores, novos modelos de percepção podem ter ocorrido e assim contribuirão para a gestão de pessoas mais assertiva e eficaz. Tais observações podem ser de valor competitivo, uma vez que a partir dos resultados as empresas podem repensar o formato de trabalho e produção, buscando atender um novo modelo de trabalho, que por hora se adaptou bem e gera resultados tanto quanto antes.

Através da pesquisa, os profissionais poderão expressar a satisfação em relação ao seu trabalho mediante as cinco dimensões propostas Siqueira (2008), satisfação com os colegas, salário, chefia, natureza do trabalho, e promoções. Sob os aspectos empresariais esse estudo trará subsídios para a tomada de decisões futuras, visto que as empresas poderão com base nos dados visualizar quais aspectos continuam gerando satisfação e quais não possuem a mesma relevância de antes. Também servirá como teste, para verificação da capacidade do instrumento, para análise da satisfação do trabalho em condições de *home office*. Estas constatações poderão reduzir a insatisfação dos profissionais em relação ao seu trabalho, pressupondo-se que

profissionais satisfeitos têm maiores chances de produzir melhor, e apresentar reação positiva ao trabalho colaborando assim para o aumento da produtividade. Também servirão para auxiliar na identificação de variáveis específicas de satisfação encontradas em condições de *home office*.

Para que seja possível avaliar a satisfação dos trabalhadores, faz-se necessária a análise de cinco dimensões, segundo Siqueira (2008): seu salário, seus colegas, sua chefia, suas promoções e seu próprio trabalho. Utilizando-se de pesquisa através de formulário digital, será possível obter um panorama acerca dos trabalhadores em condições normais de trabalho e em ambiente de trabalho *home office*, independente do ramo de atuação, contribuindo para um grupo maior de empresas, a partir de resultados que possam auxiliar na gestão de pessoas mais eficaz.

Como justificativa, para a realização desta pesquisa através de questionários online, e não presencial, destaca-se primeiramente o atual cenário de pandemia, e a dificuldade de acesso às empresas devido às restrições de convívio social. Em segundo, a facilidade da utilização de recursos digitais para fins de pesquisa, podendo assim ter uma abrangência maior de respondentes, atendendo a necessidade do estudo em questão. No entanto, esta abordagem visa a continuidade de pesquisas, sendo estas com maior amplitude, observando a satisfação no trabalho em diferentes organizações nas circunstâncias atuais, bem como identificação de variáveis específicas em cada situação de trabalho.

Ressalta-se que o uso da internet como meio de aprendizagem e pesquisa acadêmica se consolidou como uma das principais atividades dos usuários em geral, tratando aqui em específico dos brasileiros, ficando para trás apenas no acesso a atividades de busca de informações, serviços online e informações sobre bens e serviços (INDICADORES, 2006). Mediante a isso a internet como meio de comunicação em expansão, pode oferecer diversas oportunidades para realização de pesquisas científicas.

Em vista disso Malhotra (2006), atesta que as pesquisas realizadas pela internet estão se tornando, cada vez mais populares entre os pesquisadores principalmente devido às suas vantagens, incluindo custo, velocidade e capacidade de abranger grupos específicos de pessoas, e do ponto de vista do respondente, é possível responder da maneira que for mais conveniente, na hora e no local de cada um.

Ainda a pesquisa em questão é importante no âmbito acadêmico, uma vez que trará informações e maior aprofundamento teórico sobre satisfação no trabalho, além de trazer informações novas acerca da atual situação para a gestão de pessoas nas organizações. Também contribui para o enriquecimento do conhecimento científico, e suplementa o conhecimento em

relação à temática de estudo e oferta a possibilidade de novas variáveis presentes no ambiente *home office*.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentados os principais conceitos teóricos, para melhor compreender e proporcionar maior conhecimento e alcance dos objetivos propostos, abordando as seguintes temáticas: organizações e gestão de pessoas, comportamento organizacional, satisfação no trabalho, satisfação no trabalho em regime *home office*, e serão abordados alguns estudos relacionados à temática de satisfação no trabalho.

2.1 ORGANIZAÇÕES E GESTÃO DE PESSOAS

As pessoas são o principal diferencial de uma empresa, além de ser o único diferencial sustentável, uma vez que maquinários, software, matérias primas podem ser copiadas, no entanto pessoas, conhecimentos, e habilidades não são copiados e sim compartilhados. Nesse sentido, é importante entender melhor, qual o papel da gestão de pessoas e de que forma é possível obter melhores resultados (DALMAU; TOSTA, 2009).

As organizações são formadas por pessoas que interagem e trabalham para garantir o atendimento de objetivos comuns. As atividades podem ser desenvolvidas individualmente ou coletivamente, o resultado positivo de ambas, resultam no sucesso da organização. Segundo Barnard (1971 *apud* CHIAVENATO, 2004, p. 20) destaca que:

Organização é um sistema cooperativo que tem por base a racionalidade. Ela é um sistema social baseado na cooperação entre as pessoas e existe quando ocorrem conjuntamente três condições: interação entre duas ou mais pessoas; desejo e disposição de cooperação e finalidade de alcançar um objetivo comum. As organizações são criadas para obter o esforço simultâneo de várias pessoas e alcançar objetivos que isoladamente elas jamais teriam condições de alcançar.

De acordo com Chiavenato (2004) as organizações são responsáveis pelo desenvolvimento econômico e social, a sociedade tem natureza organizacional, em que as organizações são as principais criadoras da inovação e do progresso.

As empresas contam com as pessoas para atuar no mercado de trabalho, produzir bens e serviços, atender clientes e competir de forma mais agressiva, com seus concorrentes, formulando metas e estratégias para buscar vantagens competitivas (FISCHER, 2002). Neste contexto, cada vez mais as pessoas são fundamentais nas organizações, pois existe uma relação de influência e interdependência mútua entre empresas e pessoas.

Conforme Andrade (2019) as organizações estão em constantes mudanças em todas as áreas e segmentos, faz se necessário a utilização de novas tecnologias para o melhoramento de seus produtos ou serviços, essas transformações causam diversos impactos na sociedade e na vida das pessoas, logo acelera cada vez mais as mudanças econômicas e culturais.

Na gestão moderna as organizações passaram a compreender e valorizar as pessoas, perceberam que os colaboradores agregam valor e representam o capital intelectual da empresa, ou seja, não configuram apenas custo a empresa, ao contrário, é a ação dos colaboradores que diferencia as empresas e seus produtos, pois empregam suas experiências, ideias e conhecimentos no ambiente de trabalho (ANDRADE, 2019).

O termo gestão de pessoas caracteriza as novas tendências da Administração de Recursos Humanos (ARH), entre elas a preocupação com os trabalhadores, e a valorização do capital humano, buscando proporcionar um bem-estar na organização, são as pessoas que trabalham nas empresas que fazem o diferencial na competição de qualidade. São os colaboradores os responsáveis por gerar, fortalecer, produzir, vender, decidir, liderar, motivar, comunicar e gerenciar os negócios da empresa. Por isso uma boa gestão de pessoas, tem sido responsável pelo sucesso das organizações (ANDRADE, 2019).

Seguindo nessa mesma linha de pensamento, para Fischer (2002), toda a organização busca ser bem-sucedida, ter destaque no mercado em que atua, e essa condição tem relação direta com o desempenho humano. “Por esse motivo, desenvolve e organiza uma forma de atuação sobre o comportamento que se convencionou chamar de modelo de gestão de pessoas” (FISCHER, 2002, p. 11).

A gestão de pessoas recebeu destaque a partir da década de 80, onde passa a enfrentar uma série de desafios e transformações, isso se deve a globalização da economia, seguida da evolução das comunicações, do desenvolvimento tecnológico, da competitividade, dentre outros fatores (GIL, 2001). Siqueira (2008, p. 199) também esclarece que “a gestão de pessoas nas organizações vem sendo cada vez mais desafiada a superar problemas decorrentes da transição pela qual passa o mundo contemporâneo”. A autora pondera essas mudanças como sendo elas econômicas, tecnológicas e sociais.

Gil (2001, p.13) define administração de recursos humanos como sendo:

A administração de Recursos Humanos é ramo especializado da ciência da Administração que envolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento da produtividade. É, pois, a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoal.

Concomitantemente, Gil (2001), ainda afirma que para enfrentar os desafios competitivos, como a globalização, o desenvolvimento tecnológico, e a gestão do capital intelectual, a gestão de pessoas está se tornando um papel de liderança para ajudar a atingir o sucesso organizacional.

Os autores Davis e Newstrom (1992, p. 5) salientam que “as organizações existem para servir às pessoas, em lugar das pessoas existirem para servir às organizações”. Em paralelo a isto, Chiavenato (2004), acrescenta que não existem organizações sem pessoas, somente a tecnologia e os recursos não são autossuficientes: eles são inertes e estáticos, conseqüentemente requer pessoas de vários talentos e competências para utilizá-los e operar adequadamente.

Para a existência de uma organização, as pessoas são peças fundamentais para que os objetivos da gestão de pessoas sejam alcançados. De acordo com Andrade (2019, p. 68) a gestão de pessoas deve contribuir com a organização buscando:

- Auxiliar na conquista dos objetivos organizacionais;
- Proporcionar competitividade à organização, usando as habilidades e competências dos seus empregados;
- Treinar e capacitar pessoas para a execução das atividades da organização;
- Procurar meios para aumentar a satisfação das pessoas no trabalho, tornando-as produtivas;
- Desenvolver e manter ações que proporcionem qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- Administrar e impulsionar a mudança. Os avanços tecnológicos trazem benefícios não só para as organizações, mas também às pessoas com elas envolvidas;
- Manter políticas éticas respeitáveis e aplicáveis a sua área de atuação. As pessoas devem ser respeitadas e seus direitos devem ser garantidos.

Acrescenta-se que para esses objetos serem alcançados, é necessário haver comprometimento de ambas as partes envolvidas. Portanto a gestão de pessoas passa a assumir um papel de liderança para incentivar as organizações, a alcançar a excelência organizacional necessária para enfrentar desafios competitivos, tais como a globalização, as novas tecnologias e o capital intelectual (ANDRADE, 2019).

Acredita-se que muitas empresas incentivam os funcionários a participarem do processo de tomada de decisões, a utilizar seus talentos, buscar um desenvolvimento mais coordenado e assim tratar os funcionários como parceiros (GIL, 2012).

2.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O comportamento organizacional (CO) refere-se ao estudo de indivíduos atuando em organizações. Também retrata a contínua interação entre pessoas e organizações que se influenciam reciprocamente (CHIAVENATO, 2004). Além disso Wagner e Hollenbeck (2009) complementam que é um estudo voltado para prever, explicar, compreender e modificar o comportamento humano no âmbito das empresas.

Compreender e aplicar o processo de comportamento organizacional é essencial para a melhoria do processo de gestão de pessoas, pois tende a evitar problemas individuais ou

coletivos. Também oferta métodos eficazes de liderança e estratégias de gestão para atingir metas e resultados esperados (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Chiavenato (2004) afirma que o comportamento organizacional está relacionado com o comportamento das pessoas durante sua permanência no ambiente de trabalho. Robbins (2001) ainda define que comportamento organizacional é o campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e estrutura organizacional têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de aplicar tais conhecimentos para melhorar a eficácia organizacional.

Os elementos-chave do comportamento organizacional, segundo Robbins (1998), são pessoas, estrutura, tecnologia e o ambiente no qual a organização opera. Sendo que as pessoas representam o sistema social interno da organização. Elas consistem em indivíduos e grupos, tanto grupos grandes como os pequenos; a estrutura define os relacionamentos formais das pessoas dentro das organizações, pois diferentes cargos são necessários para se realizar todas as atividades de uma organização; a tecnologia oferece recursos com os quais as pessoas trabalham e afetam as tarefas que elas desempenham; o ambiente influencia as atitudes das pessoas, afeta condições de trabalho e promove competições por recursos e poder.

Ainda sobre o campo de estudo do comportamento organizacional, Chiavenato (2004) aborda três diferentes níveis de comportamento nas organizações:

- I. Macroperspectiva do comportamento organizacional: este nível trata do comportamento do sistema organizacional como um todo. Wagner e Hollenbeck (2009) acentuam que a abordagem macro baseia-se em como se comunicar, liderar, proporcionar decisões, lidar com estresse no trabalho e conflito, proporcionar negociação tipos de poder e política e coordenar atividades de trabalho;
- II. Perspectiva intermediária do comportamento organizacional: este nível trata do comportamento em grupos e de equipes na organização, baseia-se em na socialização que incentivam cooperação entre as pessoas, a melhoria da produtividade em grupo;
- III. Microperspectiva do comportamento organizacional: este nível trata do comportamento do indivíduo ao trabalhar sozinho, baseia-se nas diferenças individuais e personalidades, percepção e atribuição, motivação e satisfação no trabalho e o modo como os indivíduos sentem e percebem o seu local de trabalho.

Ainda sobre o campo de estudo do comportamento organizacional, Robbins (2002) estabelece parâmetros e identifica duas variáveis, as dependentes e as independentes. A

proposição do autor é que há três níveis de análise e que, à medida que se avança do nível individual para o nível do sistema organizacional, sistematicamente entende-se sobre a dinâmica do comportamento dentro das organizações.

Pode-se observar que os três níveis são análogos a blocos de construção e cada nível é construído sobre o anterior. Para Robbins (2010 p. 22) “o conceito de grupo é construído sobre o nível básico do indivíduo; e sobrepõem-se vigas estruturais sobre os níveis do indivíduo e do grupo para chegar ao comportamento organizacional”.

As variáveis dependentes constituem fatores fundamentais para explicar e medir, e são afetados pelas variáveis independentes. Conforme destacadas no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 – Variáveis dependentes

Variáveis Dependentes	Conceito
Produtividade	A organização é produtiva quando consegue atingir seus objetivos, transformando matéria-prima em produto ao mais baixo custo possível. Está ligada à eficácia e eficiência.
Absenteísmo	Absenteísmo é o não comparecimento do funcionário ao trabalho, onde prejudica o fluxo de trabalho e resulta em uma drástica perda de qualidade.
Rotatividade	Rotatividade é a saída permanente de pessoal da organização voluntária ou involuntariamente, um alto nível de rotatividade causa uma ruptura na eficiência da organização e resulta em aumento de custos para recrutamento, seleção e treinamento de novos colaboradores.
Desvio do comportamento no ambiente de trabalho	Também conhecido como anti social, esta variável é entendida como a que viola as normas importantes da organização, e pode ser uma ameaça para o próprio bem-estar como o de seus membros.
Comportamento da cidadania organizacional	É discricionário e não faz parte das exigências funcionais de um cargo, mas que ajuda a promover o funcionamento eficaz da organização.
Satisfação no trabalho	A satisfação no trabalho é um conjunto de sentimentos, que uma pessoa possui em relação ao seu trabalho, ela tem uma relação clara com os fatores de desempenho.

Fonte: Modelo adaptado de Robbins (2010).

As três variáveis independentes são as principais causas das variáveis dependentes, essas variáveis estão situadas nos níveis do sistema organizacional, do grupo e do indivíduo. O Quadro 2 a seguir apresenta as variáveis independentes.

Quadro 2 – Variáveis independentes

Variáveis Independentes	Conceito
Variáveis no nível do individual	Essa metáfora indica que as pessoas entram para as organizações com características que influenciam seu comportamento no trabalho.
Variáveis no nível do grupo	A complexidade dessa variável aumenta quando compreende-se que o comportamento das pessoas em um grupo é mais do que a soma dos indivíduos agindo cada uma a seu modo.

Variáveis no nível do sistema organizacional	O comportamento organizacional alcança seu mais alto nível de sofisticação quando soma-se a estrutura formal ao conhecimento sobre comportamento dos indivíduos e dos grupos.
--	---

Fonte: Modelo adaptado de Robbins (2010).

O estudo do comportamento organizacional, contribui para melhorar a produtividade, reduzir o absenteísmo e a rotatividade, e aumentar a cidadania organizacional e a satisfação no trabalho, além de oferecer contribuições específicas para que os gestores melhorem suas habilidades interpessoais, ajuda a aperfeiçoar a qualidade e a produtividade dos funcionários, fornece sugestões para auxiliar os gestores a enfrentar a escassez de trabalho, e, por fim, oferece orientações para criar um ambiente de trabalho saudável (ROBBINS, 2010).

O comportamento das pessoas é influenciado pelo grupo onde cada um atua da mesma forma que pelos impulsos individuais. E essa relação é significativa, pois se pode identificar o que o trabalhador espera da empresa onde atua e o que a empresa faz para que o trabalhador tenha um bom desempenho na realização de suas atividades (DAVIS & NEWSTROM, 1989).

2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

O trabalho ocupa um 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).

A satisfação no trabalho está totalmente relacionada à sua posição na empresa, é necessário manter a motivação de todos para que todas funções funcionem da melhor maneira e produzam resultados positivos. Além disso, os incentivos proporcionam um maior comprometimento do funcionário com a organização.

Segundo Locke (1969) satisfação no trabalho é resultado, da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessas atividades, sendo uma emoção positiva de bem-estar, ou seja, satisfação no trabalho é um estado de emoção pelo qual o trabalhador passa, que pode ser influenciado por fatores internos e externos, tais fatores podem levar a satisfação como também a ausência da satisfação.

Na perspectiva do trabalhador, Martins (1982) apontou a partir da definição de Locke (1969) que os homens usam sua bagagem pessoal e um conjunto de crenças e valores para avaliar seu trabalho. Essa avaliação levará ao estado emocional, se for feliz, produzirá uma sensação de satisfação; se for desagradável; causará a falta da satisfação. Do ponto de vista pessoal, a satisfação no trabalho é uma variável de natureza emocional, constituída por um

processo psicológico da vivência do sujeito no trabalho, que o levará a um estado de felicidade ou desconforto.

Conforme Giaqueto e Soares (2009), é o trabalho que satisfaz as necessidades humanas, ao mesmo tempo que a atividade cria novas necessidades no ser humano, cria também uma relação circular, que pode ser motivação entre o trabalho e o seu significado no mercado de trabalho a partir de uma certa idade.

O trabalho tem grande significado na vida do ser humano, como a manutenção do orçamento familiar, a garantia de sua liberdade e autonomia, o exercício mental, a identidade social e a necessidade dos direitos civis (CARVALHO, 2009 *apud* LADEIRA *et al.*, 2017).

Morin (2001) destaca que o trabalho permite exercer criatividade, possibilita concretizar e desenvolver talentos, permite suprir as necessidades básicas, dá uma sensação de segurança, possibilita ser autônomo e independente, e permite-lhe ter contato com as outras pessoas, dá a oportunidade de prestar um serviço aos outros, permite contribuir para a melhoria da qualidade de vida da comunidade e dar sentido à vida.

Segundo Siqueira (2008) a satisfação no trabalho adentra o século XXI, como um dos muitos conceitos que abordam as emoções no ambiente de trabalho, ou mais especificamente, como um elo emocional entre os indivíduos e o seu trabalho. A satisfação é entendida como o resultado do ambiente da organização na saúde do trabalhador, sendo identificada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho.

Ainda conforme Siqueira (2008) alguns especialistas consideram que avaliar a satisfação dos funcionários pode ser uma estratégia, para monitorar o grau de gestão ou não gestão da empresa, para promover a saúde e o bem-estar dos funcionários que nela trabalham.

Siqueira (2008), a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) foi construída com o objetivo, de medir o grau de satisfação dos trabalhadores dentro do ambiente organizacional, levando em considerações cinco dimensões:

1. Satisfação com os colegas de trabalho: contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento com os colegas;
2. Satisfação com o salário: contentamento com os ganhos financeiros comparados a carga de trabalho, com a capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços para a realização da tarefa;
3. Satisfação com a chefia: contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com 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 absorção do trabalho 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 de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.

A satisfação pode ser abordada de duas maneiras: de forma global ou facetária. A abordagem global entende-se por uma demonstração satisfatória geral de um todo, ou seja, abordando todos os aspectos, sejam eles, indiretamente ou diretamente ligados ao trabalho. Já a abordagem facetária traz a satisfação visando à relação do empregado com cada ponto de seu trabalho de diferentes maneiras, ou seja, sua satisfação em analogia à remuneração pode ser insatisfatória, e em comparação ao seu supervisor pode ser satisfatória, assim sucessivamente. Das facetas mais mencionadas estariam o salário, supervisão, colegas, benefícios, possibilidade de ascensão profissional, natureza do trabalho, condições de trabalho, estabilidade, entre outros (SPECTOR, 2010).

Segundo Robbins, Judge e Sobral (2011), a satisfação dos funcionários tem forte influência pelo salário que recebem, porém, quando essas pessoas alcançam um nível superior de qualidade de vida, a relação entre satisfação e salários, praticamente desaparece. Outro ponto destacado por eles é que os funcionários que apresentam um nível elevado de satisfação apresentam um nível de produtividade muito maior do que um funcionário insatisfeito.

Segundo Bergamini (2008), o fracasso da maioria das empresas não é a falta de conhecimento técnico, mas a forma como lidam com as pessoas. Estar motivado, gostar do trabalho e manter um bom relacionamento com o líder pode ser um fator gerador de satisfação

Este estudo se utilizou de uma das definições mais citadas e que se complementam nos mais diversos estudos pesquisados, além disso, é um estudo que contempla dimensões que são condizentes com a realidade do trabalhador no seu ambiente de trabalho, sendo essa feita por Siqueira (2008) onde, satisfação no trabalho é um conceito integrado por várias dimensões, dentre elas: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho.

2.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM REGIME *HOME OFFICE*

Os avanços tecnológicos alcançados na atualidade têm levado ao surgimento de práticas de trabalho flexíveis ao nível organizacional, que nasceram para superar algumas diferenças históricas entre os interesses da empresa e dos colaboradores (CIRIBELI; FERREIRA, 2016).

O mundo do trabalho está passando por mudanças, o trabalho remoto foi aderido por muitas empresas em função da pandemia provocada pela COVID-19 (doença causada pelo novo Coronavírus, SARS-CoV-2) que começou na China em dezembro de 2019 e se espalhou globalmente, por esta razão muitas empresas começaram a adotar estratégias de distanciamento social para tentar conter a disseminação do vírus (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021).

Evidenciando a situação atual, as empresas do Brasil e do mundo tiveram que se reinventar, adotando novas formas de trabalho, das quais o trabalho remoto é o mais utilizado. Em 2020, com o surgimento da necessidade de manter o distanciamento social para evitar o aumento da disseminação da COVID-19, o número de pessoas trabalhando de forma remota aumentou. Dentre essas novas práticas, destacamos o *home office*, o trabalho à distância, o trabalho remoto, a flexibilidade de horários, o meio período, a redução da jornada de trabalho e o aproveitamento das reservas de tempo. O trabalho em *home office*, pode ser definido como uma série de atividades que um indivíduo realiza em sua casa, ou seja, sem estar pessoalmente no espaço físico, porém mantém uma relação formal de trabalho com a organização (CIRIBELI; FERREIRA, 2016).

Para Barros e Silva (2010), o modelo de *home office* pode ser uma ferramenta para reter talentos organizacionais, pois permite que os indivíduos equilibrem trabalho e vida pessoal. Além disso, Rafalski e De Andrade (2015) mencionam as vantagens inerentes ao modelo de *home office*, incluindo a flexibilidade de horário, redução de custos pessoais e organizacionais, maior maturidade profissional, aumento da produtividade e redução do tempo enfrentado no trânsito. Kugelmass (1996) ressalta que o maior benefício do trabalho em *home office*, seja possivelmente a redução do absenteísmo, pelo fato de que os funcionários que trabalham em *home office* tem menos ausências ao serviço, e usam menos licenças, dando, assim retorno sobre salários.

A categoria de trabalho remoto promove diferentes práticas de trabalho e oferece mais autonomia, flexibilidade e oportunidades aos colaboradores que dela fazem parte (TASCETTO; FROEHLICH, 2019). Para isso, é necessário implementar práticas que tornem o trabalho mais flexível, o que, segundo Ceribeli e Mignacca (2019), será condição necessária para que a organização se mantenha competitiva no mercado, contando com os melhores profissionais.

Na flexibilização da prática de trabalho, além de produzir a jornada de trabalho, existe também uma flexibilização do horário de trabalho, também conhecido como horário flexível, que se baseia em dar aos colaboradores maior autonomia para definir o início e fim da jornada de trabalho diária, desde que o cumprimento da carga horária total previamente acordada traga

as vantagens de aumentar a produtividade do trabalhador, consolidar o compromisso com a organização, o desenvolvimento pessoal e reter excelentes profissionais (MARTIN; MACDONNELL, 2012).

Ceribeli e Mignacca (2019) acresce que essas práticas que levam a mudanças na divisão tradicional do local e do tempo de trabalho são resultados de mudanças na tecnologia e no ambiente da empresa, que permite aos gestores controlar e, ao mesmo tempo, conceder autonomia aos trabalhadores.

Rafalski e De Andrade (2015) em estudo apontam como vantagens do trabalho *home office* a flexibilidade de horários, elimina o tempo gasto com trânsito, a redução de custos, o aumento de produtividade e melhora a praticidade no dia a dia. Como características negativas e desvantagens, aponta-se a falta de interação social, a má gestão do tempo e facilidade de distração, dificuldades para estabelecer limites entre casa e trabalho, o menor contato profissional e o custo de manutenção de um escritório em casa.

Além das possibilidades já mencionadas (trabalho *home office*, *telework* e redução de jornada), as organizações também flexibilizaram o horário de trabalho. No entanto, esta prática de permitir que os funcionários decidam de forma independente como cumprir suas jornadas semanais/mensais de trabalho está se tornando cada vez mais importante no ambiente de negócios, pois além de melhorar a retenção dos colaboradores e o desempenho pessoal, também ajuda a aumentar a produtividade e o fortalecimento do compromisso organizacional (MARTIN; MACDONNELL, 2012).

Diante da COVID-19, o mundo vive um período de readaptação por conta da pandemia, as empresas dos mais diversos setores tiveram que se adequar ao *home office*, para que fosse possível cumprir prazos e atividades de trabalho.

A mudança repentina das organizações de modelo tradicional e que passaram a aderir ao *home office*, devido a pandemia da Covid-19, apresenta algumas condições relacionadas aos requisitos ergonômicos, ambiente físico, necessidades técnicas e também estratégicas (PORTO; PUENTE-PALACIOS; NEIVA, 2020). Com isso, a organização e o planejamento são base para o sucesso do modelo de *home office*, ter comunicação efetiva entre funcionários e gestores diretos, rotina alinhada e espaço apropriado para as atividades, iluminação adequada, longe de perturbações e movimentação de pessoas em casa, gera toda a diferença nos resultados.

A fim de prever os efeitos positivos e negativos que o *home office*, pode ter sobre os trabalhadores remotos e das organizações que utilizam, alguns estudos sistematizaram as vantagens e desvantagens apontadas pela literatura sobre o assunto ao longo dos tempos

(TASCHETTO; FROEHLICH, 2019). Entre esses assuntos, o Quadro 3 mostra o levantamento realizado por Filardi, Castro e Zanini (2020).

Quadro 3 – Vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho

Autores (ano)	Vantagens	Desvantagens
Soares (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; poder ficar próximo à família e redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; baixo desenvolvimento e motivação; falta treinamento especializado; isolamento social; tecnologia falha, mais trabalho.
Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; economia de custos e espaço; empregado por conta própria; flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; gerenciamento por objetivos; liberdade; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; menor absenteísmo e oportunidade para deficientes.	Custos de equipamentos; dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; erros de seleção de tarefa; isolamento profissional; mudanças na estrutura organizacional; percepção de perda status e problemas psicológicos.
Freitas (2008)	Concentração; refeições em casa; flexibilidade de horários; maior interação com a família; menos interrupções; privacidade; redução de custos para a empresa e para o empregado; redução no tempo de deslocamento; segurança e silêncio.	Aumento do custo de água e luz; dificuldade de controle; distração com atividades domiciliares; falta de infraestrutura; isolamento profissional e social e receio de má avaliação.
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; melhoria da produtividade; menos exposição violência/stress em deslocamentos; redução de custos para a empresa e para o empregado.	Conflito trabalho e vida familiar; falta infraestrutura e supervisão; isolamento profissional e cobrança.
Nohara, Acevedo, Ribeiro et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; maior interação com a família; melhor qualidade de vida; menos stress em deslocamentos e redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; dificuldade controle; falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; isolamento; mais trabalho.
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; melhoria da produtividade; menor absenteísmo e redução de custo empregado.	
Gaspar et al. (2011) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; flexibilidade de horários; maior interação familiar; melhor planejamento das atividades; melhor qualidade e produtividade no trabalho; menos stress em deslocamentos e redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; falta de infraestrutura e isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; flexibilidade de horários; melhor qualidade de vida e redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; dificuldade desenvolvimento; falta supervisão; isolamento social; maior cobrança, montar estrutura em casa.
Mello, Santos, Shoit et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; oportunidade para pessoas com deficiência e redução de custos para a empresa.	
Hislop et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e flexibilidade de horários.	Isolamento social.

Eom, Choi, Sung (2016)	Equilíbrio trabalho/vida pessoal; melhor qualidade, produtividade no trabalho; redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos.	Isolamento social e tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrole da carga de trabalho.

Fonte: adaptado de Filardi, Castro e Zanini (2020)

A partir da sistematização demonstrada no Quadro 3, pode-se observar que algumas variáveis são reforçadas por diferentes autores em distintos períodos de publicação. No âmbito da organização, a economia de custos e espaço e a flexibilidade das relações de trabalho são apontadas como vantagens do *home office*, como desvantagens a dificuldade de controle e falta de infraestrutura de suporte e treinamento específico para os trabalhadores são apontados como os principais pontos da adoção desse modelo de trabalho.

No que diz a respeito à experiência do trabalhador, as vantagens mais proeminentes são a flexibilidade de horários, autonomia na organização das tarefas, aumento da produtividade, mais interações familiares e redução de tempo de deslocamento. Por outro lado, as deficiências mais frequentes são o conflito entre trabalho e vida pessoal, maior isolamento social, falta de controle sobre carga de trabalho, impacto psicológico, desmotivação e aumento dos custos de moradia (água, telefone, internet, energia, etc) (BOSCATTE, 2010).

Diante de um período de tempo tão curto, os trabalhadores perceberam que suas casas foram transformadas em seus ambientes de trabalho, dividindo espaço com a família, mudanças nos hábitos de trabalho, sentiram necessidade de se comunicar bem e compreender sua vivência neste período de afastamento presencial (ANGONESE, 2020). Tendo em vista a conjuntura desta pesquisa, averiguaremos o nível de satisfação no trabalho em condições normais de trabalho em *home office*.

2.5 ESTUDOS SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Nesta seção serão apresentados estudos sobre a temática de satisfação no trabalho, localizados na Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, reunindo um total de 8 (oito) artigos. Muitos são os estudos tratando da temática de satisfação no trabalho, no entanto em sua maioria, busca relacionar satisfação no trabalho com outras variáveis presentes no ambiente organizacional, sendo estas, estresse ocupacional, qualidade de vida no trabalho, síndrome de Burnout, motivação no trabalho, comprometimento organizacional, personalidade e desempenho no trabalho e trabalho em tempos de pandemia.

a. Relação entre Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional na Perspectiva dos Policiais Militares do Estado do RS

O estudo de Almeida et al. (2015) correlaciona satisfação no trabalho com o estresse ocupacional. Constataram que quanto menos o nível de satisfação no trabalho, maiores são as chances de que o funcionário desenvolva quadros de estresse organizacional. Reforçam no trabalho, que conflitos e outras fontes que possam causar estresse, ainda prejudicam os níveis de satisfação no trabalho.

Altos níveis de satisfação no trabalho, não garantem que problemas relacionados ao estresse ocupacional possam ser reduzidos, ou até mesmos neutralizados nos ambientes organizacionais. No entanto, quando o indivíduo apresenta insatisfação com seu trabalho, ocorrem comportamentos que normalmente estão presentes em pessoas com grandes níveis de estresse ocupacional. Observa-se que os níveis de satisfação no trabalho e estresse ocupacional trabalham de forma inversa, ou seja, quanto menor o nível de satisfação no trabalho, maior o nível de estresse ocupacional.

b. A Qualidade de Vida no trabalho e Satisfação: Um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S”

O artigo de Pazzini e Stefano (2009) teve como objetivo central identificar o grau de satisfação da qualidade de vida dos colaboradores de uma empresa do sistema “S”, apontando a necessidade das organizações apostarem em novas políticas relacionadas à qualidade de vida no trabalho, evidenciando assim elevar seus índices de satisfação no ambiente organizacional.

Observa-se que algumas melhorias objetivam amenizar o estresse e auxiliar na gestão contínua da qualidade de vida no trabalho, entre elas, prevenir e combater doenças ocupacionais, através de atividades esportivas e ginásticas laborais frequentes, proporcionar um ambiente para entretenimento e descanso a todos os colaboradores, visando assim diminuir a pressão no ambiente de trabalho, e consequentemente elevar a produtividade e valorizar a organização. Verifica-se que a comunicação interna, o direito de participação na tomada de decisões, e a autonomia no trabalho, são apresentados como valores básicos para se obter uma gestão da qualidade de vida no trabalho satisfatória, entre os quais o bom relacionamento é pré-requisito fundamental para o desenvolvimento comportamental e organizacional.

c. 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 apontar uma possível relação entre satisfação no trabalho e síndrome de Burnout, a partir disso verifica-se que os colaboradores mais velhos estão mais envolvidos no trabalho, ou seja, a maturidade pode levar a um maior comprometimento no trabalho no ambiente organizacional. Além disso, o estudo descobriu que os profissionais de nível operacional tendem a sentir os efeitos da insatisfação e o desenvolvimento de Burnout. A análise da relação entre satisfação e Burnout mostra que quanto mais elevado o nível de envolvimento pessoal no trabalho, menor é o nível de despersonalização e exaustão emocional, como consequência maior é a satisfação com a organização e o com o trabalho.

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

O artigo de Grohmann, Veiga e Silinske (2013) busca averiguar se a motivação precede do desempenho, da satisfação e do comprometimento organizacional. Percebeu-se que a motivação não é antecedente do desempenho no trabalho. No entanto, identificou que satisfação e comprometimento são antecedentes da motivação, representando um grau de dependência médio e mínimo, respectivamente. Apesar de apresentar baixa significância, foi possível ainda identificar que a satisfação e o comprometimento são antecedentes do desempenho no trabalho.

Embora exista uma relação moderada entre motivação, comprometimento e satisfação, fato que não acontece entre motivação e desempenho no trabalho. Os resultados indicam baixa influência do desempenho organizacional em relação à motivação, comprometimento e a satisfação no trabalho, sendo necessário compreender outros fatores que afetam o desempenho do colaborador.

e. Satisfação no Trabalho da Geração Z: Um estudo nas Empresas Júnior da UFMG

O estudo de Barros et al. (2017) busca investigar os aspectos que mais impactam a satisfação no trabalho da geração Z, através disso algumas variáveis foram avaliadas, sendo elas: satisfação pessoal, suporte profissional, carga de trabalho, pagamentos e perspectivas e treinamento. Dentre as variáveis analisadas neste estudo das EJ's da UFMG, a primeira variável que mais impacta na satisfação dos funcionários é a variável de suporte profissional, a variável pagamentos e perspectivas teve de sofrer algumas alterações pois o trabalho não é remunerado, na sequência a variável de satisfação pessoal com níveis médios de satisfação, onde avalia a entrega de um trabalho realizado com excelência. Em terceiro encontra-se a variável da carga

de trabalho onde apresentou níveis baixos em relação a satisfação, já com grande índice de insatisfação fica a variável de treinamento.

f. 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) parte de um estudo mais amplo, tendo como objetivo investigar as relações entre as variáveis grau inovação das práticas de treinamento (GIT) e grau de satisfação no trabalho (GTS). Portanto, ao completar a síntese dos resultados obtidos desta pesquisa, pode identificar o impacto das práticas inovadoras de treinamento, desenvolvimento e educação quanto a satisfação no e com o trabalho. Ao mesmo tempo, surge uma nova realidade organizacional, a demanda por habilidades humanas aumenta a carga de trabalho, atribuível à responsabilidade do funcionário, o que muitas vezes leva a um aumento no nível de estresse e baixa satisfação com o trabalho e no trabalho. Os resultados mostram que existe uma correlação positiva entre o grau de inovação das práticas de treinamento, desenvolvimento e práticas educativas, e o grau de satisfação no trabalho e com o trabalho, embora de baixa intensidade.

g. Traços de Personalidade e Satisfação no Trabalho como Antecedentes de Estilos de Humor

O estudo de Andrade e Souza (2015) analisa a relação entre traços de personalidade e satisfação no trabalho no estilo emocional de cada pessoa no ambiente de trabalho. Os resultados mostram que o estilo emocional está relacionado a diferentes características de personalidade, o que indica que as emoções não se limitam a dados pessoais específicos, e que diferentes traços de personalidade podem refletir diferentes formas de expressar emoções. Este estudo tem mostrado ainda que a satisfação no trabalho pode promover a expressão de estilos emocionais de auto aperfeiçoamento, e que pessoas satisfeitas tendem a usar estilos emocionais menos positivos no ambiente de trabalho. De modo geral, a relação entre satisfação no trabalho e estilo emocional, mostra que as emoções não são apenas resultados de traços de personalidade, mas também podem ser afetadas por características ambientais.

h. Modelo de análise para o estudo da satisfação no trabalho em tempos de pandemia

O artigo recente de Bronstein et al. (2020) apresenta os desafios que o mundo da gestão enfrenta no século XXI, estão os requisitos tecnológicos e a indústria 4.0 que prenunciam transformações nas próximas décadas. Além disso, devido ao impacto do Coronavírus Disease

de 2019 (COVID-19), uma grande parte da população mundial teve uma demanda por trabalho remoto/*home office*. Considerando o papel do trabalho como meio de sobrevivência individual e coletiva, cabe à empresa que é provedora do trabalho, a reflexão sobre a satisfação do colaborador durante a pandemia. Além de apontar problemas psicológicos individuais, a satisfação no trabalho também é um fator determinado pela empresa, como condições de trabalho, métodos de gestão, justiça, sistemas de recompensa e condições sociais. Como proposto buscou discutir um modelo analítico para a compreensão da satisfação no trabalho durante a pandemia, o referido modelo visa apoiar a continuidade de pesquisas mais amplas e contínuas sobre a satisfação no trabalho entre diferentes organizações (públicas, privadas, e não governamentais).

3 METODOLOGIA

Nesta seção apresentam-se os procedimentos metodológicos adotados neste estudo. Aborda-se primeiramente o tipo de pesquisa, em sequência população e amostra, posteriormente a técnica de coleta de dados, e por fim a técnica de análise e interpretação dos dados.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa é um “procedimento que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas propostos” (GIL, 2010, p. 01). Esse estudo se utiliza de uma abordagem classificada como quantitativa, pois se requer verificar o nível de satisfação dos trabalhadores na escala de dimensão do trabalho através da aplicação de um questionário, a fim de mostrar a abrangência e representatividade, onde dados serão coletados, as informações analisadas e posteriormente interpretadas até um resultado final. A base de informações da pesquisa quantitativa será através de dados primários obtidos no campo de pesquisa, diretamente da fonte original de informação, ou seja, o sujeito respondente (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Tendo em vista os objetivos propostos, a pesquisa classifica-se como descritiva, caracteriza-se como descritiva porque visa descrever as características da população alvo deste estudo.

Quanto aos meios de investigação que serão utilizados nesta pesquisa, classifica-se como bibliográfica. Conforme definido por Gil (1995) a pesquisa bibliográfica é uma pesquisa realizada em materiais já existentes tais como revistas, livros, periódicos, buscando um embasamento do conteúdo estudado, com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos sobre determinado tema.

Analisando o enfoque da natureza do assunto, a presente pesquisa é considerada aplicada, pois busca um resultado específico analisar o grau de satisfação no trabalho dos trabalhadores. Para Vergara (2013), pois é motivada pela necessidade de resolver problemas concretos, ou em outras palavras, possui solucionar problemas que ocorrem na realidade.

E por fim, o estudo é caracterizado como estudo de caso que, para Martins (2006, p. 17), afirma ser “necessário buscar, armazenar e ter acesso ao máximo de informações e conhecimentos possíveis sobre o tema escolhido, com um nível aceitável de esforço e dispêndio de tempo e recursos”.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Quanto ao sujeito da pesquisa, foram considerados profissionais que atuam ou não na modalidade de trabalho *home office*. Para Markoni e Lakatos (2010, p. 41) definem o universo da pesquisa como “um conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”.

A amostra adotada foi os trabalhadores em geral, que estavam empregados no momento da coleta de dados, entre julho e agosto de 2021. Sendo assim, a população-alvo do estudo incluiu a população economicamente ativa, durante o período em que a coleta de dados foi efetuada.

Para isso foi utilizada a técnica de amostragem por conveniência, considerada uma amostragem não probabilística, que de acordo com Reis (2008) o uso desta técnica se justifica devido, os pesquisadores não poderem encontrar a probabilidade de que um elemento da população deva pertencer à amostra, portanto, os resultados da amostra não podem ser generalizados para a população porque não há erro de amostragem.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Nesta etapa é importante identificar os sujeitos da pesquisa. Devido ao momento pandêmico vivenciado a técnica de coleta de dados deu-se através da aplicação de um questionário virtual a fim de cumprir as medidas de restrição ao convívio social. O questionário foi instrumentalizado com o auxílio da ferramenta on-line *Google Forms*, e disponibilizado à população-alvo da pesquisa no formato eletrônico, cujo link foi divulgado via redes sociais e e-mail, com a colaboração de contatos dos pesquisadores. O questionário conta com questões relacionadas à satisfação no trabalho em dois cenários, o trabalho presencial e *home office*.

Para coleta de dados, valeu-se de um levantamento de campo (*survey*), que consiste na aquisição de dados primários junto aos indivíduos estudados, aplicando-se um questionário estruturado com base na escala de Likert, sendo os extremos “totalmente insatisfeito” e “totalmente satisfeito”, passando pelo “indiferente” (MARCONI; LAKATOS, 2010).

O questionário eletrônico é um questionário que utiliza meio eletrônico para sua aplicação, a disponibilização do questionário em uma página da internet, acontece onde o respondente é informado sobre o endereço da página do questionário, e para responder o mesmo deve acessar a *home page* do questionário, e responder as questões, e geralmente ao final, clicar em um botão que envia as informações para o responsável pela pesquisa (SILVA; SANTOS; SIQUEIRA, 1997).

A ferramenta de pesquisa é baseada na escala Likert, o que permite aos respondentes apontar numericamente, o grau que cada afirmação corresponde à sua realidade (COOPER; SCHINDLER, 2014), visando a vantagem de ser fácil de aplicar, e a medida entre os extremos ser igual (MAZARO *et al.*, 2014).

O questionário passou por um período de validação por pesquisadores da área, onde foram acolhidas as sugestões realizando as alterações necessárias, visando melhorar a qualidade do instrumento em questão. O pré-teste foi aplicado entre os dias 11 a 13 de junho de 2021 e, após, realizados os ajustes necessários. De acordo com alguns pesquisadores, além de poder ajustar e detectar inconsistências, o pré-teste também pode melhorar a eficácia da ferramenta. O período para acesso à pesquisa via ferramenta *Google Forms* ocorreu entre os dias 14 de junho e 19 de agosto de 2021, após o qual finalizamos o acesso e constatamos a participação de 110 respostas válidas. Como estratégia de divulgação desta pesquisa, foi solicitado no dia 15 de julho de 2021, via e-mail para a secretaria acadêmica do campus Chapecó, que intermediasse o envio desta pesquisa aos demais estudantes do campus, como meio de facilitar a coleta de dados para o questionário.

Conforme já mencionado, o questionário no qual o presente estudo se baseou foi o modelo construído e validado por Mirlene Maria Matias Siqueira em 2008, sendo este modelo a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), onde tem o objetivo de avaliar o nível de satisfação de contentamento no trabalho a partir de cinco dimensões (satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções), onde cada uma dessas dimensões abrange cinco perguntas de pesquisa (SIQUEIRA, 2008). As respostas foram construídas em escala Likert e variam em uma série de respostas de sete níveis que envolvem satisfação, insatisfação ou indiferença.

É importante reiterar que, além de manter as opções de avaliação consideradas para cada questão do questionário original (ver Anexo A), este novo modelo não altera o número de questões. O questionário (apêndice A), foi elaborado através de perguntas de múltipla escolha onde o respondente deve selecionar a melhor opção de resposta que lhe representa.

O questionário para a aplicação foi estruturado em duas partes: a parte 1 analisou o perfil dos participantes, contendo dez perguntas, onde foram deixadas algumas perguntas de forma abertas na qual o sujeito precisou escrever suas respostas, a parte 2 visou a abordagem da Escala de Satisfação no trabalho com base nas 5 dimensões (em relação a satisfação no convívio com os colegas, em relação a satisfação com o salário recebido, em relação a satisfação com a chefia, em relação a satisfação com a realização do meu trabalho, e em relação a satisfação com a forma de promoções), adaptado ao modelo de Siqueira (2008), totalizando 25 questões. Por sua vez,

esta seção buscou, com base no vínculo empregatício atual dos participantes, os construtos de satisfação no trabalho presencial e em condições de *home office*. Por fim, a terceira seção traz dez questões relacionadas à satisfação no regime de trabalho em *home office*.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise tem como objetivo “organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para a investigação” (GIL, 2008, p. 156). De acordo com Roesch (2012) a análise e interpretação dos dados consiste na organização e interpretação dos dados coletados buscando a ligação do referido tema com os conhecimentos publicados.

Quanto à análise quantitativa dos dados obtidos, além da utilização de planilhas eletrônicas de negócios, (no caso, Excel 2016), também foram utilizados métodos de análise gráfica disponível na plataforma virtual do *Google Forms*. Cada resposta marcada pelo participante no questionário online é calculada automaticamente na plataforma virtual, permitindo que a composição da resposta seja visualizada graficamente e instantaneamente após a finalização do questionário. Em seguida, após o término das coletas de dados, as informações foram ordenadas por meio de uma planilha Excel, podendo ser gerados gráficos para facilitar o entendimento e compreensão dos resultados obtidos.

Após análise serão extraídos valores que indicaram o nível de satisfação dos participantes pesquisados. Pelo fato da EST ser uma medida multidimensional com cinco dimensões, em sua forma completa (25 itens), deverão ser computados cinco escores médios. Seguindo a orientação de Siqueira (2008), o cálculo de cada escore médio será obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada dimensão e, a seguir, divide-se este valor pelo número de itens da dimensão.

Como forma de mensuração utilizou-se a escala Likert de 7 pontos, conforme o Quadro 4 a seguir. Assim, para a forma completa da EST a soma será sempre dividida por cinco. Deve-se ressaltar que o resultado deverá ficar entre 1 e 7. A interpretação dos resultados a partir da metodologia de Siqueira (2008) deverá considerar que quanto maior for o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação do empregado com aquela dimensão do 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.

Quadro 4 – Análise da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) - Siqueira (2008)

Escala de Satisfação de 7 pontos	Grau de Satisfação	Escore Médio
1 = Totalmente insatisfeito	Insatisfação	1,0 até 3,9
2 = Muito insatisfeito	Insatisfação	1,0 até 3,9
3 = Insatisfeito	Insatisfação	1,0 até 3,9
4 = Indiferente	Indiferença	4,0 até 4,9
5 = Satisfeito	Satisfação	5,0 até 7,0
6 = Muito satisfeito	Satisfação	5,0 até 7,0
7 = Totalmente satisfeito	Satisfação	5,0 até 7,0

Fonte: Modelo adaptado de Siqueira (2008).

Siqueira (2008) ressalta que a aplicação desta escala, pode ser feita de forma individual ou coletiva, sendo muito importante que os respondentes tenham entendido as instruções e o modo de assinalar suas respostas, evitando falhas e desentendimentos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os dados obtidos durante a realização da pesquisa, bem como análises e discussões acerca deles. Para Marconi e Lakatos (2011, p. 20) “uma vez manipulados os dados e obtidos os resultados, o passo seguinte é a análise e interpretação destes, constituindo-se ambas no núcleo central da pesquisa”. Reitera-se que em nenhum momento do questionário foi perguntado o nome do participante ou qualquer dado que revelasse sua identidade. Apresenta-se a seguir, os dados demográficos da população estudada.

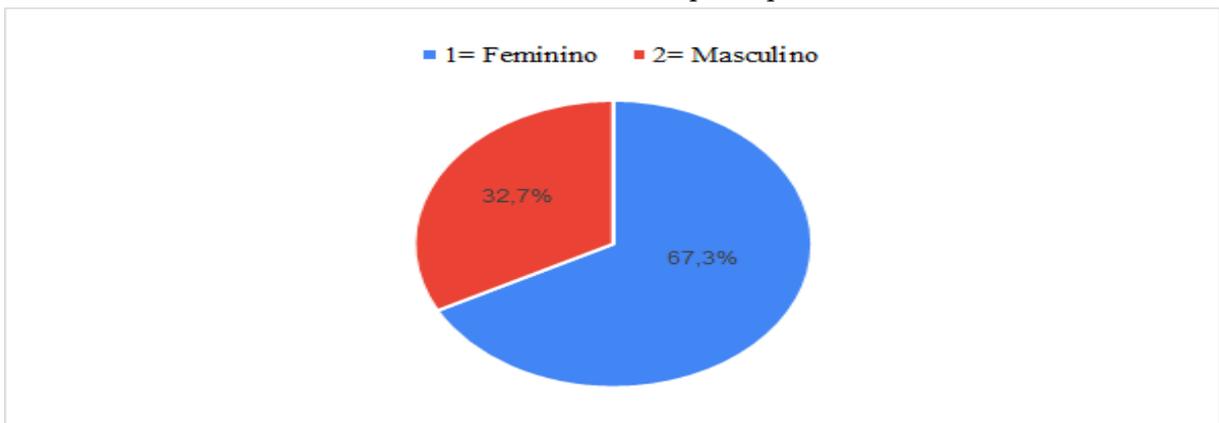
Na sequência serão explanadas as percepções obtidas através de questionário embasado na Escala da Satisfação no Trabalho (EST), abrangendo um crivo mais apurado sobre as cinco dimensões que compõem o referido construto: Satisfação no convívio com os colegas, Satisfação com o salário recebido, Satisfação com a chefia, Satisfação com a realização do meu trabalho e Satisfação com a forma de Promoções. Posteriormente, apresenta-se questões relacionadas ao trabalho neste período de pandemia e de restrições de convívio social.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Nesta seção será apresentado os dados demográficos, que são essenciais para identificar o perfil dos participantes desta pesquisa, portanto, com o intuito de complementar a pesquisa foi aplicada perguntas sobre, gênero, idade, estado civil, nível de escolaridade, renda mensal, qual o setor que a empresa onde trabalha pertence, cidade onde trabalha, cargo que ocupa na organização, tempo de empresa e jornada de trabalho semanal.

De acordo com o gráfico 1, o qual diz respeito ao gênero dos participantes, percebe-se que em relação ao total de 110 respondentes a maioria são do gênero feminino, com 67,3%, enquanto o gênero masculino representa 32,7% do total.

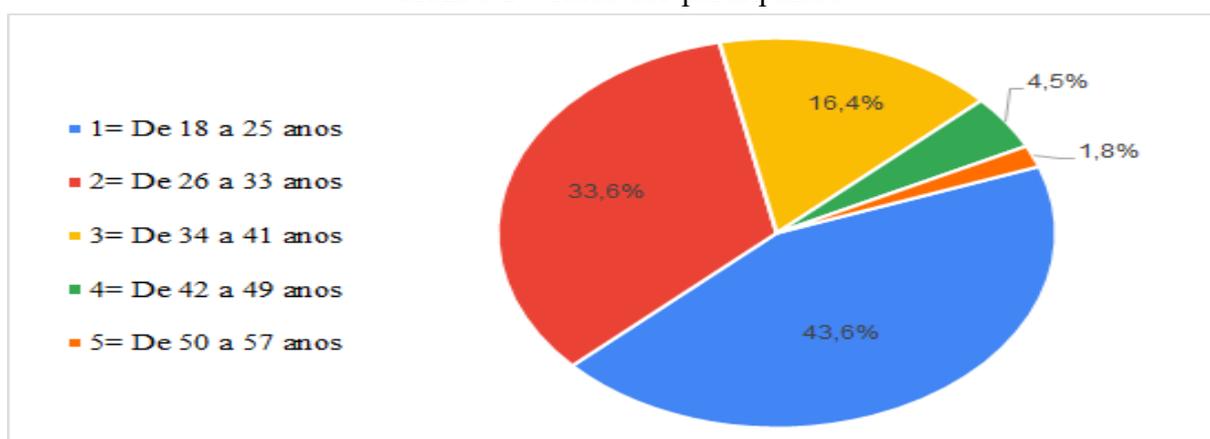
Gráfico 1 – Gênero dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Como se pode observar no gráfico 2, nos resultados é possível apurar que a idade dos participantes, em sua maioria está no primeiro grupo, de 18 a 25 anos, que corresponde a 43,6%, outra faixa etária também expressiva, e entre 26 a 33 anos que representa 33,6%, se somadas estas duas faixas etárias nota-se que representa 77,2% do seu total, o que pode ser explicado pelo fato da pesquisa ter sido enviada a maioria de pessoas mais jovens, logo também demonstra que os jovens tendem a ter mais facilidade, acesso à internet e aos meios digitais, outros 16,4% apresentam idade entre 34 e 41 anos.

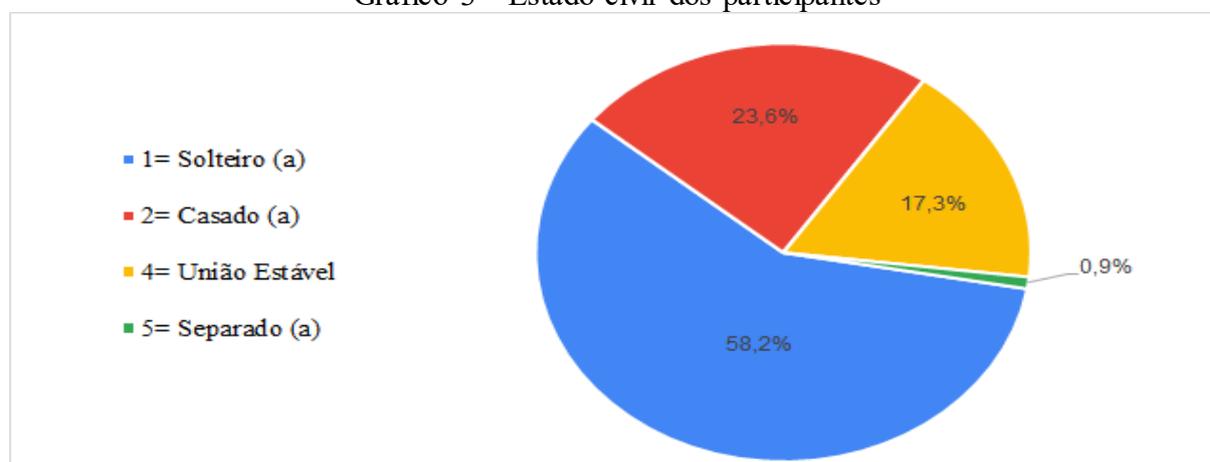
Gráfico 2 – Idade dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O gráfico 3 a seguir, demonstra que o estado civil mais predominante, de forma geral, e de solteiros, com cerca de 58,2%, seguidos dos casados com 23,6%, e uma parcela de 17,3% possui união estável.

Gráfico 3 – Estado civil dos participantes

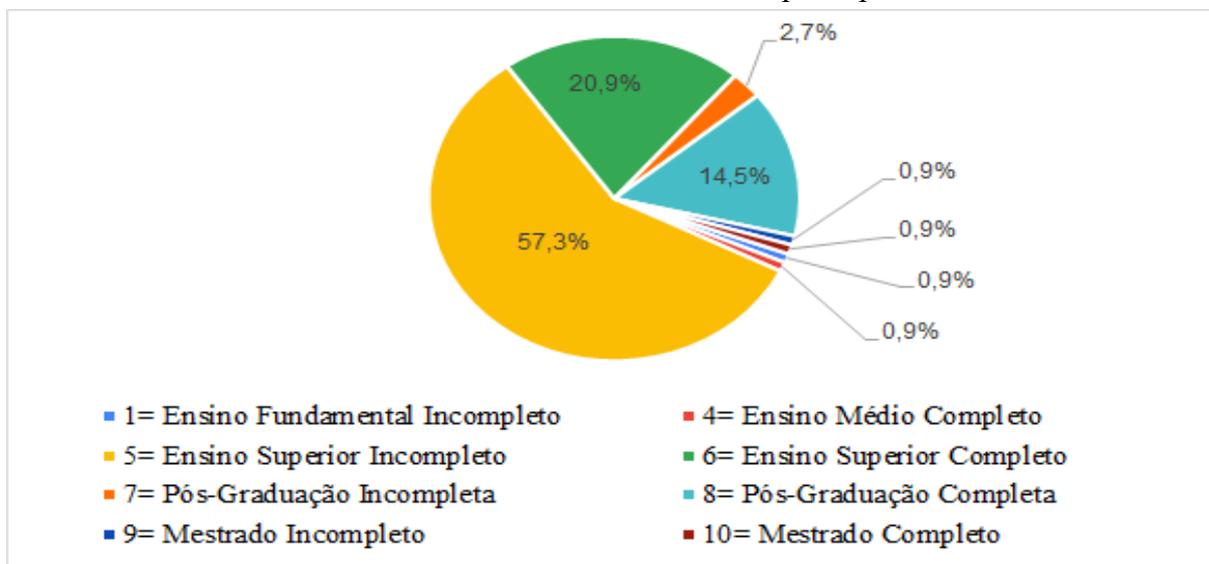


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Analisando o nível de escolaridade dos participantes demonstradas no gráfico 4, pode-se notar que, a grande parte dos participantes 57,3% ainda estão cursando ensino superior, seguido de 20,9% que já possuem ensino superior completo, 14,5% já tem pós-graduação

completa, já com baixa representativa de 2,7% possuem ensino médio incompleto. Percebe-se que, os indivíduos, em sua grande maioria são jovens, e estão buscando conhecimento com o intuito de obter qualificação competente para o mercado de trabalho.

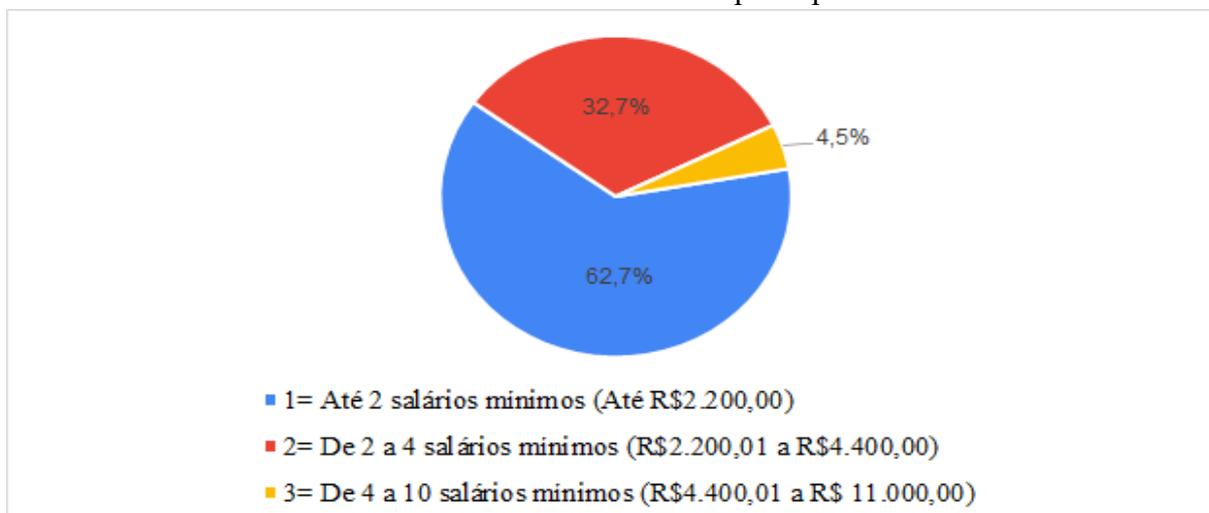
Gráfico 4 – Nível de escolaridade dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Ao que se refere à renda mensal dos participantes, o gráfico 5, demonstra que 62,7% apresentam renda mensal de até 2 salários-mínimos, outros 32,7% apresentam renda mensal que varia de 2 a 4 salários-mínimos, enquanto que, 4,5% dos participantes possuem renda mensal que varia de 4 a 10 salários-mínimos.

Gráfico 5 – Renda mensal dos participantes

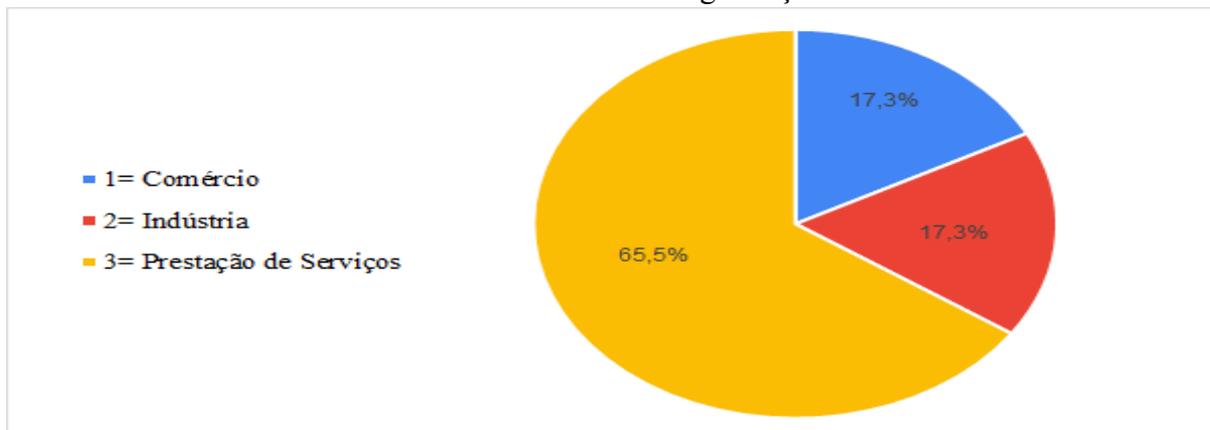


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O gráfico 6, representa a distribuição dos respondentes quanto ao setor que a organização que trabalha pertence, onde do total de 110 participantes constatou-se que 65,5% dos respondentes trabalham em empresas que oferecem prestação de serviço, e com a mesma

percentagem de 17,3% encontram-se os participantes que trabalham em organizações consideradas indústria e comércio.

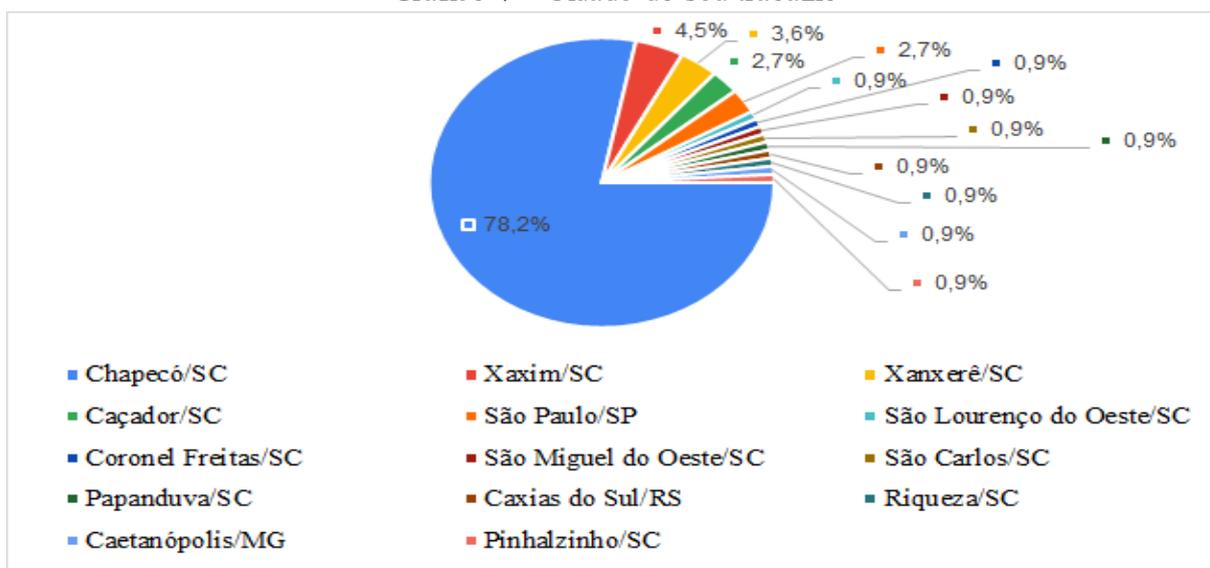
Gráfico 6 – Setor da organização



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto ao gráfico 7, representa a distribuição dos respondentes quanto a cidade que reside, percebe-se que 78,2% dos participantes residem na cidade de Chapecó/SC, seguidos de índices mais baixos as cidades de Xaxim/SC e Xanxerê/SC, com 4,5% e 3,6% respectivamente. Conclui-se que a incidência de maior representatividade desta pesquisa reside na cidade de Chapecó/SC, onde a pesquisa foi idealizada.

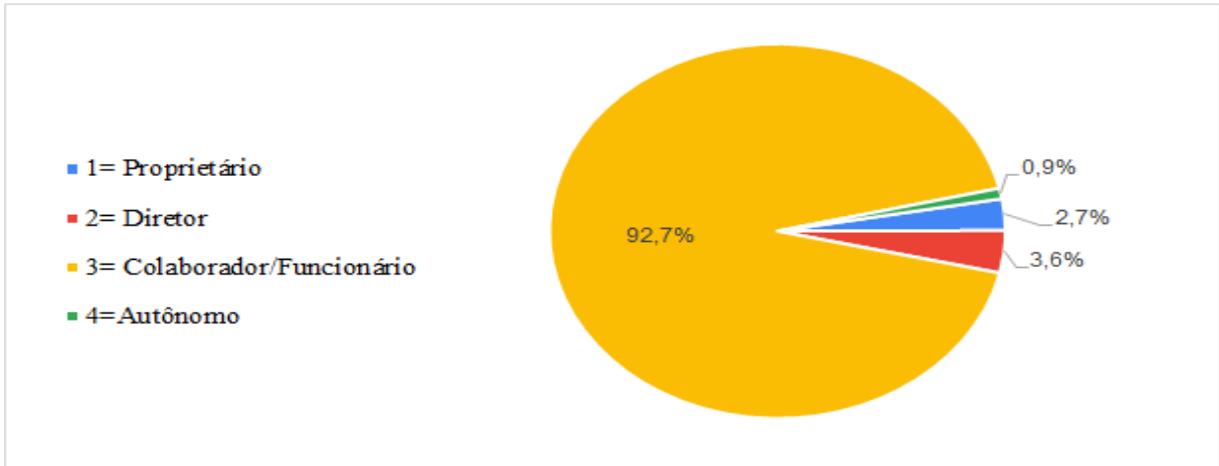
Gráfico 7 – Cidade do seu trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação ao cargo que atua na organização, o gráfico 8, mostra que a maior incidência de respostas, 92,7%, indica ter cargo de colaborador/funcionário na empresa sendo que estes devem cumprir horários, metas e prazos previamente estabelecidos, na sequência 3,6% atuam em cargo de diretor, outros 2,7% são proprietários do seu próprio negócio.

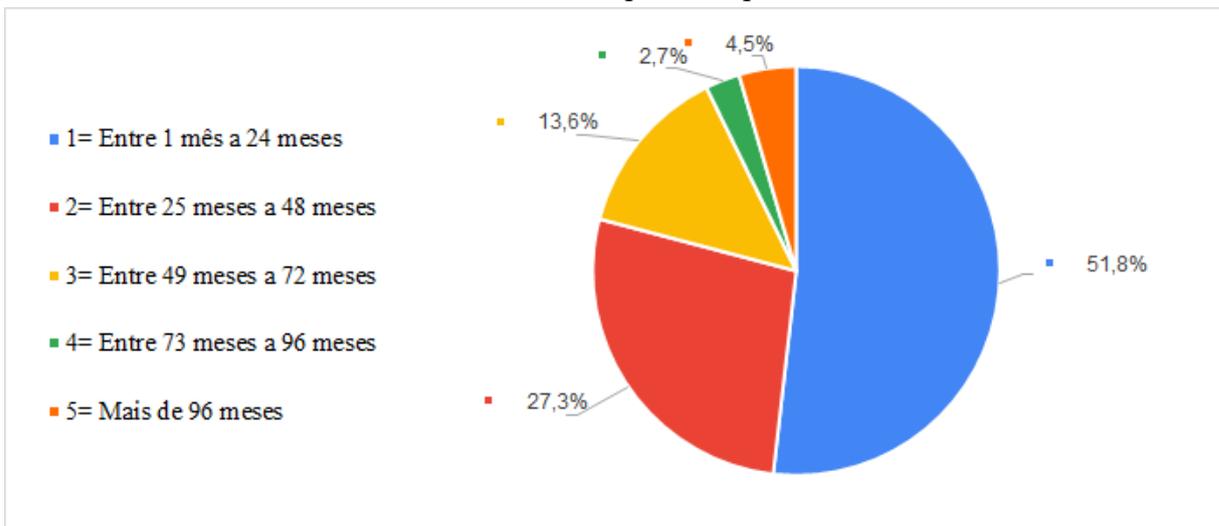
Gráfico 8 – Cargo na organização



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O gráfico 9, se refere ao tempo de atuação na empresa onde trabalha. A maior frequência está no primeiro grupo de respostas entre 1 mês a 24 meses com 51,8%, na sequência, o tempo de atuação foi entre 25 meses a 48 meses, representando 27,3% dos participantes, e 13,6% dos participantes estão na mesma organização entre 49 meses a 72 meses. Observa-se que a maioria das pessoas possuem um tempo consideravelmente curto (entre 1 mês até 2 anos). Constata-se que apenas 4,5% dos respondentes estão trabalhando na mesma organização a mais de 96 meses, ou seja, mais de 8 anos.

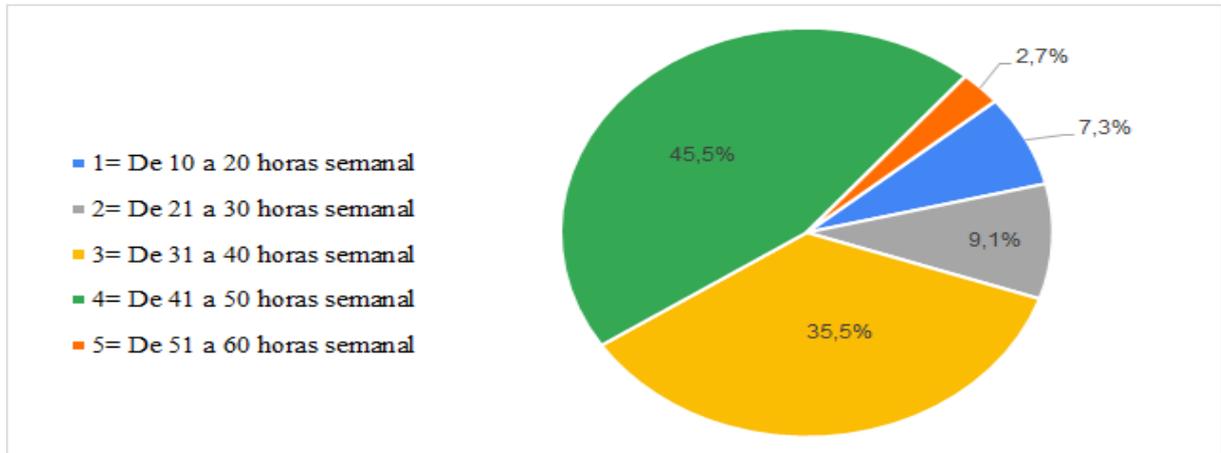
Gráfico 9 – Tempo de empresa



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O último dado solicitado aos participantes foi referente à jornada de trabalho semanal. Mediante análise do gráfico 10, pode-se concluir que 45,5% dos participantes atuam entre 41 a 50 horas de trabalho semanal, já 35,5% dos respondentes atuam entre 31 a 40 horas de trabalho semanal, ao passo que 9,1% exercem jornada de trabalho entre 11 a 30 horas semanais.

Gráfico 10 – Jornada de trabalho semanal



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

4.2 NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO PRESENCIAL

A seguir será apresentado o nível de satisfação no trabalho dos participantes que mantiveram suas atividades presenciais, onde do total de 110 questionários respondidos, 50 participantes, ou seja, 45,5% mantiveram suas atividades no modo presencial. As cinco dimensões propostas por Siqueira (2008), e analisadas nesta pesquisa são elas: em relação a satisfação no convívio com os colegas, em relação a satisfação com o salário recebido, em relação a satisfação com a chefia, em relação a satisfação com a realização do meu trabalho, e em relação a satisfação com a forma de promoções, onde após os resultados obtidos pode-se analisar a satisfação, insatisfação ou indiferença dos participantes mediante a cada dimensão. Com o objetivo de facilitar o entendimento acerca das dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho, foram confeccionadas tabelas de acordo com cada dimensão.

4.2.1 Satisfação no convívio com os colegas

No que diz a respeito da primeira dimensão analisada que integra a Escala de Satisfação no Trabalho é a “satisfação no convívio com os colegas” que de acordo com Siqueira (2008, p. 261), define o “contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho”. A Tabela 1 a seguir apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições normais de trabalho, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta primeira dimensão.

Tabela 1 – Satisfação no convívio com os colegas presencial

Satisfação no Convívio com os Colegas	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
Percebo a vontade de colaboração entre meus colegas de trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	2	4,0%
	2= Muito Insatisfeito	2	4,0%
	3= Insatisfeito	8	16,0%
	4= Indiferente	6	12,0%
	5= Satisfeito	25	50,0%
	6= Muito Satisfeito	4	8,0%
	7= Totalmente Satisfeito	3	6,0%
	Total	50	100%
Tenho um relacionamento de amizade para com meus colegas, e estes para comigo.	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	1	2,0%
	3= Insatisfeito	3	6,0%
	4= Indiferente	6	12,0%
	5= Satisfeito	20	40,0%
	6= Muito Satisfeito	11	22,0%
	7= Totalmente Satisfeito	9	18,0%
	Total	50	100%
Me relaciono bem com meus colegas de trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	1	2,0%
	2= Muito Insatisfeito	1	2,0%
	3= Insatisfeito	0	0,0%
	4= Indiferente	4	8,0%
	5= Satisfeito	25	50,0%
	6= Muito Satisfeito	12	24,0%
	7= Totalmente Satisfeito	7	14,0%
	Total	50	100%
Meus amigos em sua maioria são meus colegas de trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	4	8,0%
	2= Muito Insatisfeito	4	8,0%
	3= Insatisfeito	6	12,0%
	4= Indiferente	20	40,0%
	5= Satisfeito	12	24,0%
	6= Muito Satisfeito	3	6,0%
	7= Totalmente Satisfeito	1	2,0%
	Total	50	100%
Confio nos meus colegas de trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	5	10,0%
	2= Muito Insatisfeito	1	2,0%
	3= Insatisfeito	7	14,0%
	4= Indiferente	12	24,0%
	5= Satisfeito	19	38,0%
	6= Muito Satisfeito	3	6,0%
	7= Totalmente Satisfeito	3	6,0%
	Total	50	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

De acordo com a Tabela 1, é possível perceber que em relação à afirmativa “Percebo a vontade de colaboração entre meus colegas de trabalho”, do total de 50 respondentes, percebe-se que há predominância de 50% dos respondentes satisfeitos. Mas também se observa que 16% dos respondentes afirmam estarem insatisfeitos, e outros 12% mantiveram indiferença. Vale ressaltar que nesta primeira dimensão, mostra uma avaliação positiva da vontade de cooperar entre os colegas.

Em relação ao tipo de amizade demonstrado pelos colegas na questão "Tenho um relacionamento de amizade para com meus colegas, e estes para comigo", constata-se que os respondentes apontaram para uma avaliação positiva, com 80% de pessoas satisfeitas, muito satisfeitas e totalmente satisfeitas. Portanto, além de um ambiente de trabalho harmonioso e um bom relacionamento com os colegas ajudam a obter melhor desempenho e rendimento, considerando perspectivas positivas a este quesito.

Referente a afirmativa "Me relaciono bem com meus colegas de trabalho", é possível perceber que o relacionamento com os colegas de trabalho tem sido muito apontado, 88% dos respondentes manifestaram-se satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos. Vale ressaltar que apenas 4% dos indivíduos estão muito insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos. Desse modo, afirma-se que os mesmos têm um bom relacionamento com seus colegas de trabalho.

Conforme a afirmativa "Meus amigos em sua maioria são meus colegas de trabalho", veja-se que 40% relatam se sentir indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito, e 24% dizem estarem satisfeitos, já no outro extremo 12% sinalizam estarem insatisfeitos. Um fator que pode levar à redução da hostilidade ou indiferença entre as pessoas são as questões sociais, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. Outra causa é a sobrecarga de trabalho, a ponto de não conseguirem se relacionar com os demais colegas de trabalho.

Em relação à afirmativa "Confio nos meus colegas de trabalho", última das questões que compõem a satisfação com os colegas, 38% declararam estar satisfeitos, e 24% encontram-se indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito, e apenas 14% sinalizam estarem insatisfeitos em relação à confiança nos colegas de trabalho.

No geral, nas cinco questões analisadas nesta dimensão, a tendência das respostas é muito paralela. Conclui-se que em relação à dimensão satisfação no convívio com os colegas há predominância de respondentes satisfeitos, e pode-se perceber que os respondentes mantêm boas relações com os seus colegas, o que contribui para boas relações de trabalho.

Quando buscado a base teórica para indicadores que refletem essa dimensão. Destaca-se os salários, a assistência social, as políticas organizacionais e o clima organizacional entre os funcionários e a organização. De acordo com Chiavenato (2003), os fatores de higiene não promovem a satisfação, apenas ajudam a suprimir a insatisfação.

A Tabela 2 a seguir apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta primeira dimensão, em relação aos participantes desta pesquisa que mantiveram suas atividades presenciais.

Tabela 2 – Média satisfação no convívio com os colegas presencial

Satisfação no Convívio com os Colegas	Conceito	Índices de medição	Média obtida
Percebo a vontade de colaboração entre meus colegas de trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,5
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Tenho um relacionamento de amizade para com meus colegas, e estes para comigo.	Insatisfação	1,0 até 3,9	5,3
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Me relaciono bem com meus colegas de trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	5,3
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meus amigos em sua maioria são meus colegas de trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,9
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Confio nos meus colegas de trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,2
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No que se refere à "satisfação no convívio com os colegas", primeira dimensão que constitui a Escala de Satisfação no Trabalho, pode-se observar que, de maneira geral, a média de duas questões apresentaram um panorama de satisfação apresentando médias entre 5,0 até 7,0. Nota-se outras duas questões que relataram indiferença apresentando média entre 4,0 até 4,9. Percebe-se também que há uma questão sendo esta: "Meus amigos em sua maioria são meus colegas de trabalho", que relataram insatisfação apresentando média de 3,9, onde consequente sinalizam insatisfação.

4.2.2 Satisfação com o salário recebido

A segunda dimensão da Escala de Satisfação no Trabalho, está relacionada com o salário recebido, que de acordo com Siqueira (2008, p. 261), representa o "contentamento com o que se 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". A Tabela 3 a seguir apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições normais de trabalho, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Tabela 3 – Satisfação com o salário recebido presencial

Satisfação com o Salário Recebido	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
Acredito que meu salário seja adequado em comparação com os demais.	1= Totalmente Insatisfeito	4	8,0%
	2= Muito Insatisfeito	5	10,0%
	3= Insatisfeito	12	24,0%
	4= Indiferente	2	4,0%
	5= Satisfeito	21	42,0%

	6= Muito Satisfeito	5	10,0%
	7= Totalmente Satisfeito	1	2,0%
	Total	50	100%
Meu salário é justo se comparado com minha capacidade profissional.	1= Totalmente Insatisfeito	7	14,0%
	2= Muito Insatisfeito	8	16,0%
	3= Insatisfeito	8	16,0%
	4= Indiferente	5	10,0%
	5= Satisfeito	15	30,0%
	6= Muito Satisfeito	7	14,0%
	7= Totalmente Satisfeito	0	0,0%
	Total	50	100%
Meu salário é suficiente para atender as necessidades do meu custo de vida.	1= Totalmente Insatisfeito	9	18,0%
	2= Muito Insatisfeito	8	16,0%
	3= Insatisfeito	12	24,0%
	4= Indiferente	4	8,0%
	5= Satisfeito	15	30,0%
	6= Muito Satisfeito	2	4,0%
	7= Totalmente Satisfeito	0	0,0%
	Total	50	100%
Ao receber meu salário no final do mês tenho a sensação de justiça, acho que o valor que recebo é justo pelo que faço.	1= Totalmente Insatisfeito	6	12,0%
	2= Muito Insatisfeito	11	22,0%
	3= Insatisfeito	9	18,0%
	4= Indiferente	2	4,0%
	5= Satisfeito	18	36,0%
	6= Muito Satisfeito	4	8,0%
	7= Totalmente Satisfeito	0	0,0%
	Total	50	100%
Meu esforço de trabalho é plenamente recompensado pelo salário que recebo.	1= Totalmente Insatisfeito	7	14,0%
	2= Muito Insatisfeito	9	18,0%
	3= Insatisfeito	10	20,0%
	4= Indiferente	4	8,0%
	5= Satisfeito	15	30,0%
	6= Muito Satisfeito	3	6,0%
	7= Totalmente Satisfeito	2	4,0%
	Total	50	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Relativo a primeira afirmativa que compõe esta dimensão “Acredito que meu salário seja adequado em comparação com os demais”, observa-se que há mais opiniões positivas do que opiniões negativas, 52% das pessoas apresentam opiniões positivas, de acordo a soma dos respondentes satisfeitos e muito satisfeitos representam 42% e 10%, respectivamente. A proporção de pessoas insatisfeitas é de 24% e 10% muito insatisfeitas. Há uma clara distinção entre críticas positivas e negativas, pois um pequeno número de participantes afirmou ser indiferente ao assunto. Pode-se considerar que o salário pago aos respondentes que participaram desta pesquisa é considerado satisfatório por eles quando comparado com os demais.

Para a afirmativa “Meu salário é justo se comparado com minha capacidade profissional”, os dados obtidos apontam um equilíbrio entre satisfação e insatisfação, onde 46% indicam percepção negativa, com um somatório de 16% e 14% respectivamente de pessoas

insatisfeitas e muito insatisfeitas e com o mesmo percentual de 14% de indivíduos totalmente insatisfeitas. Enquanto a proporção de pessoas satisfeitas e muito satisfeitas é de 44% se ambas somadas. Neste sentido, deve-se elucidar que entre os respondentes desta pesquisa, a maioria indicou que ainda está cursando ensino superior. Esse fato ajuda a explicar o nível de insatisfação nessa dimensão analisada.

Referente a afirmativa “Meu salário é suficiente para atender as necessidades do meu custo de vida”, esta questão conseguiu expor dados que mostram avaliações negativas. O percentual de respondentes insatisfeitos foi de 24%, já o percentual de muito insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos foi de 16% e 18%, respectivamente. Outros 30% representam indivíduos que dizem estar satisfeitos. Vale ressaltar que poucos respondentes se consideram indiferentes. Embora o índice de satisfação seja considerável, o estado de insatisfação indica um alto grau de insatisfação. Portanto, a remuneração não parece corresponder às necessidades de subsistência.

Em relação a afirmativa “Ao receber meu salário no final do mês tenho a sensação de justiça, acho que o valor que recebo é justo pelo que faço”, nesta questão nota-se certo descontentamento entre as percepções positivas e negativas, no qual os respondentes que julgam estar satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos somam 44% enquanto os indivíduos que afirmam estar insatisfeitos, muito insatisfeitos e totalmente insatisfeitos representam 52%. Todavia, deve-se considerar o índice de insatisfação com o valor recebido pelo trabalhador, ou seja, o salário base, uma vez que muitas empresas não possuem um plano de cargos e salários para auxiliar e padronizar os cargos internos e garantir competitividade salarial em relação ao mercado.

Por fim, a última afirmativa que constitui esta dimensão “Meu esforço de trabalho é plenamente recompensado pelo salário que recebo”, percebe-se que há uma grande diversidade de respostas para esta questão, se somados os índices de satisfação eles representam 40%, em controverso 52% já indicam estarem insatisfeitos se somados os percentuais relativos a insatisfação. Assim percebe-se que em sua grande maioria os respondentes desta pesquisa, encontram-se insatisfeitos com o salário que recebem se comparado aos esforços dedicados ao trabalho

A Tabela 4 a seguir apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta dimensão, em relação aos participantes desta pesquisa.

Tabela 4 – Média da satisfação com o salário recebido presencial

Satisfação com o Salário Recebido	Conceito	Índices de medição	Média obtida
	Insatisfação	1,0 até 3,9	

Acredito que meu salário seja adequado em comparação com os demais.	Indiferença	4,0 até 4,9	4,0
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu salário é justo se comparado com minha capacidade profissional.	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,7
	Indiferença	4,0 até 4,9	
Meu salário é suficiente para atender as necessidades do meu custo de vida.	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,3
	Indiferença	4,0 até 4,9	
Ao receber meu salário no final do mês tenho a sensação de justiça, acho que o valor que recebo é justo pelo que faço.	Satisfação	5,0 até 7,0	
	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,5
Meu esforço de trabalho é plenamente recompensado pelo salário que recebo.	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	3,6

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Dando sequência à análise das dimensões que compõe a Escala de Satisfação no Trabalho, chegamos ao quesito “satisfação com o salário recebido”, no qual revela que a maior parte das questões desta dimensão indicaram insatisfação, pois as médias permaneceram entre 1,0 até 3,9, repara-se que apenas uma questão demonstrou estado de indiferença, com média de 4,0. Os indicadores que causam insatisfação podem refletir muitos fatores, incluindo sobrecarga de trabalho se comparado a outros colegas, condições de trabalho instáveis, padrões aleatórios de atribuições de trabalho, entre outros.

4.2.3 Satisfação com a chefia

A satisfação com a chefia é a terceira dimensão da escala de satisfação no trabalho, que Siqueira (2008, p. 261) diz estar relacionada ao “contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles”. A Tabela 5 a seguir apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições normais de trabalho, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Tabela 5 – Satisfação com a chefia presencial

Satisfação com a Chefia	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
Meu chefe organiza de forma adequada e ordenada todo o trabalho que precisa ser realizado no meu setor.	1= Totalmente Insatisfeito	7	14,0%
	2= Muito Insatisfeito	7	14,0%
	3= Insatisfeito	6	12,0%
	4= Indiferente	4	8,0%
	5= Satisfeito	17	34,0%
	6= Muito Satisfeito	7	14,0%
	7= Totalmente Satisfeito	2	4,0%
	Total	50	100%
Meu chefe tem interesse pelo meu trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	4	8,0%
	2= Muito Insatisfeito	6	12,0%
	3= Insatisfeito	2	4,0%

	4= Indiferente	8	16,0%
	5= Satis feito	17	34,0%
	6= Muito Satis feito	10	20,0%
	7= Totalmente Satis feito	3	6,0%
	Total	50	100%
Meu chefe e eu temos uma relação cordial no trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	2	4,0%
	2= Muito Insatis feito	3	6,0%
	3= Insatis feito	4	8,0%
	4= Indiferente	3	6,0%
	5= Satis feito	16	32,0%
	6= Muito Satis feito	13	26,0%
	7= Totalmente Satis feito	9	18,0%
	Total	50	100%
Meu chefe me trata bem no meu ambiente de trabalho, é educado e atencioso.	1= Totalmente Insatisfeito	3	6,0%
	2= Muito Insatis feito	4	8,0%
	3= Insatis feito	5	10,0%
	4= Indiferente	5	10,0%
	5= Satis feito	12	24,0%
	6= Muito Satis feito	12	24,0%
	7= Totalmente Satis feito	9	18,0%
	Total	50	100%
Meu chefe tem este cargo em função da sua capacidade, acho meu chefe merecedor do cargo que ocupa.	1= Totalmente Insatisfeito	3	6,0%
	2= Muito Insatis feito	7	14,0%
	3= Insatis feito	3	6,0%
	4= Indiferente	8	16,0%
	5= Satis feito	12	24,0%
	6= Muito Satis feito	11	22,0%
	7= Totalmente Satis feito	6	12,0%
	Total	50	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Ao realizar análise do Tabela 5, nota-se que referente a afirmativa “Meu chefe organiza de forma adequada e ordenada todo o trabalho que precisa ser realizado no meu setor”, 34% reportaram estar satisfeitos, ao passo que com o mesmo percentual de 14% responderam, respectivamente, estar satisfeitos e muito satisfeitos, já outros 12% indicam insatisfação. Desta forma, quanto a indagação do modo como o chefe organiza e ordena todo o trabalho que precisa ser executado no setor, a maior parte dos respondentes ainda se encontra satisfeito.

Ainda dentro desta dimensão a questão “Meu chefe tem interesse pelo meu trabalho”, percebe-se que a proporção de respondentes que expressaram satisfação, entre os quais a proporção de respondentes que se consideram satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos foi de 60%. Destaca-se ainda que 16% revelam se sentir indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito.

Ao ser analisada a questão “Meu chefe e eu temos uma relação cordial no trabalho”, a maioria registrou níveis positivos associados a esse quesito, 32% contaram estarem satisfeitos, 26% apontam muita satisfação e 18% dizem estar totalmente satisfeitos, onde somando estas

porcentagens aproxima-se de 76% de índice de satisfação quanto questionados a relação de entendimento com o chefe no trabalho.

Através da afirmativa “Meu chefe me trata bem no meu ambiente de trabalho, é educado e atencioso”, foi constatado que 24% dos respondentes declaram estar satisfeitos, ainda com a mesma porcentagem de 24% dizem estarem muito satisfeitos e 18% indicam estar totalmente satisfeitos em relação a maneira como são tratados pelo chefe no ambiente de trabalho.

A última questão que compõe esta dimensão “Meu chefe tem este cargo em função da sua capacidade, acho meu chefe merecedor do cargo que ocupa”, é possível verificar que os indicadores que levam a avaliações mais positivas são dominantes onde representa 58% das pessoas têm percepções que indicam satisfação. A proporção de pessoas que julgam ser indiferentes é de 16%.

Os resultados demonstram que em relação à dimensão satisfação com a chefia, o posicionamento é relativamente satisfatório, sendo assim pode-se dizer que a satisfação com a chefia é alta. Considerando que um bom relacionamento com o supervisor, costuma representar um ambiente de trabalho agradável e harmonioso, além de proporcionar maior comprometimento no trabalho.

A Tabela 6 a seguir apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta terceira dimensão, em relação aos participantes desta pesquisa.

Tabela 6 – Média da Satisfação com a chefia presencial

Satisfação com a Chefia	Conceito	Índices de medição	Média obtida
Meu chefe organiza de forma adequada e ordenada todo o trabalho que precisa ser realizado no meu setor.	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,9
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu chefe tem interesse pelo meu trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,4
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu chefe e eu temos uma relação cordial no trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	5,1
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu chefe me trata bem no meu ambiente de trabalho, é educado e atencioso.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,8
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu chefe tem este cargo em função da sua capacidade, acho meu chefe merecedor do cargo que ocupa.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,5
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Continuando a análise das dimensões, chegamos a satisfação com a chefia, observa-se que a predominância do conceito de indiferença, sendo identificadas três questões que mostram médias que variam entre 4,0 até 4,9. Logo quando se analisa os dois extremos percebe-se que

com insatisfação obteve-se média de 3,9 na questão “Meu chefe organiza de forma adequada e ordenada todo o trabalho que precisa ser realizado no meu setor”, e com satisfação apuramos médias 5,1 na questão “Meu chefe e eu temos uma relação cordial no trabalho”.

Ao adentrar sobre os conceitos teóricos que estão mais diretamente relacionados à satisfação com a chefia, e a liderança impositiva, e a estrutura da organização formal. Em relação à primeira, esta é interpretada como uma decisão tomada integralmente pelos superiores, não sendo dada aos trabalhadores a oportunidade de falar e participar nas decisões que irão implementar por si próprios, levando à perda de iniciativa e criatividade. A partir dos fatores analisados, a estrutura organizacional enfatiza que, dentro da empresa, a concentração de poder acaba por inibir a iniciativa dos trabalhadores, permitindo que esses reféns obedeçam integralmente aos princípios da organização (ABBOUD, 1980).

4.2.4 Satisfação com a realização do meu trabalho

A satisfação com a realização do trabalho é a quarta dimensão da Escala de Satisfação no Trabalho, que para Siqueira (2008, p. 261) refere-se ao “contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas”. A Tabela 7 apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições normais de trabalho, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Tabela 7 – Satisfação com a realização do meu trabalho presencial

Satisfação com a Realização do meu Trabalho	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
Desenvolvo meu trabalho com interesse e dedicação.	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	1	2,0%
	3= Insatisfeito	4	8,0%
	4= Indiferente	0	0,0%
	5= Satisfeito	20	40,0%
	6= Muito Satisfeito	19	38,0%
	7= Totalmente Satisfeito	6	12,0%
	Total	50	100%
Meu trabalho exige empenho e responsabilidade, compromete meu tempo no trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	1	2,0%
	2= Muito Insatisfeito	2	4,0%
	3= Insatisfeito	1	2,0%
	4= Indiferente	2	4,0%
	5= Satisfeito	24	48,0%
	6= Muito Satisfeito	11	22,0%
	7= Totalmente Satisfeito	9	18,0%
	Total	50	100%
Sou grato pela oportunidade de realizar o meu trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	1	2,0%
	2= Muito Insatisfeito	1	2,0%
	3= Insatisfeito	0	0,0%
	4= Indiferente	3	6,0%

	5= Satisfeito	22	44,0%
	6= Muito Satisfeito	12	24,0%
	7= Totalmente Satisfeito	11	22,0%
	Total	50	100%
A realização do meu trabalho me causa preocupações.	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	5	10,0%
	3= Insatisfeito	4	8,0%
	4= Indiferente	19	38,0%
	5= Satisfeito	16	32,0%
	6= Muito Satisfeito	3	6,0%
	7= Totalmente Satisfeito	3	6,0%
	Total	50	100%
Para a realização das minhas atividades, executo diversas atividades diferentes.	1= Totalmente Insatisfeito	3	6,0%
	2= Muito Insatisfeito	4	8,0%
	3= Insatisfeito	2	4,0%
	4= Indiferente	10	20,0%
	5= Satisfeito	19	38,0%
	6= Muito Satisfeito	6	12,0%
	7= Totalmente Satisfeito	6	12,0%
	Total	50	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A primeira questão que faz parte desta dimensão “Desenvolvo meu trabalho com interesse e dedicação”, percebe-se que as respostas que apresentam visões positivas se destacam em relação à avaliação de insatisfação. O indicador mais destacado é 40% expressando satisfação, 22% muita satisfação e 18% total satisfação. Portanto pode-se dizer que em sua maioria dos respondentes encontram-se muito dedicados e interessados pelo trabalho que desenvolvem no trabalho.

Para a afirmativa “Meu trabalho exige empenho e responsabilidade, compromete meu tempo no trabalho”, conforme as afirmações dos respondentes, é evidente a avaliação positiva com 48% expressam estarem muito satisfeitos destacando-se perante as demais respostas, 22% relataram estarem muito satisfeitos, e 18% disseram estar totalmente satisfeitos. Desta forma é possível afirmar que em quase na sua totalidade os respondentes desta pesquisa, encontram-se satisfeitos com relação ao empenho e responsabilidade do trabalho em absorvê-los.

A próxima questão “Sou grato pela oportunidade de realizar o meu trabalho”, é possível apontar que os respondentes fizeram avaliações positivas, com 90% de pessoas satisfeitas, muito satisfeitas e totalmente satisfeitas. Portanto registrou-se um panorama positivo elevado quanto à oportunidade de desempenhar o tipo de trabalho que realiza.

Referente à questão “A realização do meu trabalho me causa preocupações”, 38% apontaram para indiferença, ou seja, nem satisfação nem insatisfação, 32% estão satisfeitos, destaca-se que com apenas 10% alguns respondentes contaram estarem muito insatisfeitos. Nota-se que em relação às preocupações causadas pelo trabalho, o percentual mais

representativo ainda corresponde a respondentes que se encontram satisfeitos, apesar de uma parcela ainda diz estar muito insatisfeitos neste caso.

Por fim, a última questão que abrange esta dimensão “Para a realização das minhas atividades, executo diversas atividades diferentes”, esta questão foi avaliada positivamente, com os respondentes afirmando estarem em categoria de satisfação, com 38% os satisfeitos, e 12% igualmente nas duas escalas de muito satisfeitos e totalmente satisfeitos, totalizando uma perspectiva positiva em 62%. O percentual de respondentes que julgaram esta descrição como indiferente e de 20%.

Com relação a variável satisfação com a realização do meu trabalho, vale ressaltar que na maioria dos casos, os respondentes expressaram satisfação. Conclui-se que a realização do trabalho deixa os respondentes satisfeitos e com vontade de realizá-lo.

A Tabela 8 apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta dimensão, em relação aos participantes desta pesquisa.

Tabela 8 – Média da satisfação com realização do meu trabalho presencial

Satisfação com a Realização do meu Trabalho	Conceito	Índices de medição	Média obtida
Desenvolvo meu trabalho com interesse e dedicação.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,4
Meu trabalho exige empenho e responsabilidade, compromete meu tempo no trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,3
Sou grato pela oportunidade de realizar o meu trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,5
A realização do meu trabalho me causa preocupações.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,3
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Para a realização das minhas atividades, executo diversas atividades diferentes.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,6
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Dando continuidade à análise das médias das dimensões que contemplam a Escala de Satisfação no Trabalho, adentramos ao quesito “satisfação com a realização do meu trabalho”, diante dos dados apresentados na Tabela 8, percebe-se que há predomínio de três questões que apontaram médias que indicaram satisfação, uma vez que as médias desta dimensão ficaram entre 5,0 até 7,0 considerando o conceito de satisfação. As demais questões apontaram panorama de “indiferença”, pois os resultados das médias ficaram entre 4,0 até 4,9. Visto que a maioria dos respondentes expressaram um estado de satisfação em relação a realização do trabalho em si.

4.2.5 Satisfação com a forma de promoções

A quinta e última dimensão da escala de satisfação no trabalho é a satisfação com a forma de promoções, que de acordo com Siqueira (2008, p. 261), é 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”. A Tabela 9 apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições normais de trabalho, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Tabela 9 – Satisfação com a forma de promoções presencial

Satisfação com a forma de Promoções	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
O tempo exigido para a promoção é adequado e justo.	1= Totalmente Insatisfeito	8	16,0%
	2= Muito Insatisfeito	5	10,0%
	3= Insatisfeito	7	14,0%
	4= Indiferente	14	28,0%
	5= Satisfeito	12	24,0%
	6= Muito Satisfeito	4	8,0%
	7= Totalmente Satisfeito	0	0,0%
	Total	50	100%
A empresa oferece garantias e reconhece os funcionários que são promovidos.	1= Totalmente Insatisfeito	10	20,0%
	2= Muito Insatisfeito	5	10,0%
	3= Insatisfeito	7	14,0%
	4= Indiferente	11	22,0%
	5= Satisfeito	10	20,0%
	6= Muito Satisfeito	6	12,0%
	7= Totalmente Satisfeito	1	2,0%
	Total	50	100%
O plano de carreira, ou de promoções é justo e oferece promoção a quem merece.	1= Totalmente Insatisfeito	13	26,0%
	2= Muito Insatisfeito	2	4,0%
	3= Insatisfeito	5	10,0%
	4= Indiferente	16	32,0%
	5= Satisfeito	10	20,0%
	6= Muito Satisfeito	4	8,0%
	7= Totalmente Satisfeito	0	0,0%
	Total	50	100%
Sinto que tenho acesso a promoções, e que depende de mim para que ocorram.	1= Totalmente Insatisfeito	16	32,0%
	2= Muito Insatisfeito	0	0,0%
	3= Insatisfeito	3	6,0%
	4= Indiferente	12	24,0%
	5= Satisfeito	11	22,0%
	6= Muito Satisfeito	6	12,0%
	7= Totalmente Satisfeito	2	4,0%
	Total	50	100%
O tempo para que minha promoção ocorra é adequado e julgo justo.	0= Não se aplica	13	26,0%
	1= Totalmente Insatisfeito	3	6,0%
	2= Muito Insatisfeito	2	4,0%
	3= Insatisfeito	4	8,0%
	4= Indiferente	10	20,0%
	5= Satisfeito	11	22,0%

	6= Muito Satisfeito	5	10,0%
	7= Totalmente Satisfeito	2	4,0%
	Total	50	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre a questão “O tempo exigido para a promoção é adequado e justo”, a maior frequência com 28% apontou para um estado de indiferença, portanto nem satisfeitos nem insatisfeitos. A porcentagem de respondentes que julgam estarem satisfeitos gira em torno dos 24%. Já a porcentagem dos que afirmaram conceito de insatisfação está em um patamar de 40%, se somadas a escala de insatisfeito, muito insatisfeito e totalmente insatisfeito.

No que tange a afirmativa “A empresa oferece garantias e reconhece os funcionários que são promovidos”, os dados obtidos neste quesito revelam certo “equilíbrio” entre as avaliações negativas e positivas, no qual os respondentes que julgam estar satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos somam 34%, enquanto os indivíduos que afirmam estar insatisfeitos, muito insatisfeitos e totalmente insatisfeitos representam 44%. Por sua vez, ainda há predominância considerável de 22% de indivíduos que revelam sentir-se indiferentes a esta objeção. Apesar de termos uma frequência de resposta que indica satisfação, ainda assim a maior porcentagem está representada por respondentes que se consideram insatisfeitos.

Quanto à análise da afirmativa “O plano de carreira, ou de promoções é justo e oferece promoção a quem merece”, prevalecem índices negativos quanto a este quesito. A maior perspectiva negativa, com um percentual de 26% e 10%, respectivamente, contempla indivíduos satisfeitos e totalmente insatisfeitos. Por sua vez, a perspectiva neutra, com 32% de pessoas que se julgam indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito. A que apresentou a maior avaliação positiva foi de respondentes satisfeitos com 20%. Nota-se que nesta questão a insatisfação representa um percentual maior, quanto ao número de promoções oferecidas, que de acordo com Chiavenato (2014), pondera a importância de fornecer incentivos aos colaboradores para manter alta motivação, pois pessoas são um ativo da organização, permitindo-lhes atingir metas e resultados esperados, e precisam manter seus “salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, satisfação, carreira” (CHIAVENATO, 2014, p. 10).

Referente à questão sobre as oportunidades “Sinto que tenho acesso a promoções, e que depende de mim para que ocorram”, em relação aos dados obtidos neste quesito mostram “equilíbrio” entre as avaliações negativas e positivas, quando analisados os dois extremos tanto insatisfação quanto satisfação o percentual foi de igualdade com 38% em ambos os conceitos. Já a porcentagem dos que afirmaram estar indiferente está em um topo de 24%. Observa-se

uma avaliação muito similar, onde os respondentes deixaram claro que estão ou satisfeitos ou insatisfeitos.

Por fim a última questão desta dimensão “O tempo para que minha promoção ocorra é adequado e julgo justo”, destaca-se que 26% sinalizam que neste caso para o tempo de promoção não se aplica na organização onde trabalha, estratificando o percentual em que evidencia respondentes satisfeitos, se encontram 22% dos mesmos. O percentual de respondentes que julgam esta descrição como indiferente também se destaca, com 20% do total. Outros 20% apontam estarem indiferentes. Em vista disso, ainda que não de maneira tão expressiva, os respondentes consideram-se satisfeitos e julgam adequado e justo o tempo que devem esperar para receber uma promoção.

A Tabela 10 apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta última dimensão da escala de satisfação no trabalho, em relação aos participantes desta pesquisa.

Tabela 10 – Média da satisfação com a forma de promoções presencial

Satisfação com a forma de Promoções	Conceito	Índices de medição	Média obtida
O tempo exigido para a promoção é adequado e justo.	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,6
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
A empresa oferece garantias e reconhece os funcionários que são promovidos.	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,6
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
O plano de carreira, ou de promoções é justo e oferece promoção a quem merece.	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,4
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Sinto que tenho acesso a promoções, e que depende de mim para que ocorram.	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,6
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
O tempo para que minha promoção ocorra é adequado e julgo justo.	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,2
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Por fim, a dimensão “satisfação com a forma de promoções”, última dimensão que compõe a Escala de Satisfação no Trabalho, ao analisar a variável satisfação com a forma de promoções, pode-se concluir que os respondentes se consideram insatisfeitos com as questões que envolvem esta dimensão, logo que as médias deste construto está sempre na opção de insatisfação, indicando médias entre 1,0 até 3,9.

4.2.6 Análise conjunta das dimensões em condições normais de trabalho

A Tabela 11 a seguir apresenta os escores médios de cada dimensão da satisfação no trabalho, ou seja, convívio com os colegas, com o salário, com a chefia, com a realização do trabalho e com a forma de promoções.

Tabela 11 – Escores médios de cada dimensão no trabalho presencial

Dimensões	Conceito	Índices de medição	Score médio
Satisfação como convívio com os colegas	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,8
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Satisfação como Salário Recebido	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,6
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Satisfação com a Chefia	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,5
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Satisfação com a Realização do meu Trabalho	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,0
Satisfação com a forma de Promoções	Insatisfação	1,0 até 3,9	3,5
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quando analisados os cinco escores médio de cada dimensão, conforme visualizado na Tabela 11, é possível observar que as dimensões satisfação com o convívio com os colegas, com o salário recebido e satisfação com a forma de promoções mostram resultado de insatisfação, pois as médias dessas dimensões ficaram inferior a 4,0. No entanto, a dimensão de satisfação com a chefia apresentou resultado que indica indiferença, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito, onde o escore médio permaneceu em 4,5. Por outro lado, é importante ressaltar que apenas uma dimensão apresentou maior score, a satisfação com a realização do meu trabalho, alcançando escore médio de 5,0 expressando satisfação.

Embora, os resultados dos scores das dimensões em sua maioria mostram insatisfação, deve-se ressaltar que não foram obtidos resultados significativos, pois de acordo com a escala EST os resultados entre 5,0 até 7,0 são satisfatórios. Além disso, necessita-se uma atenção maior nos quesitos de convívio com os colegas, salário recebido e promoções, onde seu score médio indicou quadro de insatisfação, onde permaneceu abaixo de 4,0.

Relacionando o presente estudo com os artigos da ANPAD, listados na Revisão de literatura, na seção 2.5, percebe-se que o fato dos escores terem se mostrado principalmente níveis de indiferença nos leva a atenção para o estudo de Brito, Reyes Junior, Ribas (2010), que ao buscarem relação entre satisfação no trabalho e síndrome de Burnout descobriram que profissionais com menor satisfação tendem a ser mais céticos, descuidados e avessos a

cooperação. Por outro lado, os colaboradores com maior satisfação tendem a se envolver mais com o trabalho e a cooperar de maneira mais eficiente nas organizações. Ainda os autores enfatizam que a falta de compreensão da necessidade de felicidade e satisfação no trabalho pode levar a problemas com a síndrome de Burnout.

Outro artigo mencionado na revisão de literatura, é o de Almeida et al. (2015) que correlaciona satisfação no trabalho com o estresse ocupacional, e constatou que existe uma correlação negativa significativa entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional, isso prova que os níveis de satisfação no trabalho e estresse ocupacional trabalham de forma inversa, ou seja, quanto menor o nível de satisfação no trabalho, maior o nível de estresse ocupacional.

Quando analisado o artigo de Maestro Filho e Dias (2007), que investiga as relações entre as variáveis grau de inovação das práticas de treinamento e grau de satisfação no trabalho, percebe-se que fatores relacionados ao próprio trabalho constituem os fatores-chave de motivação e satisfação o trabalho, logo os resultados relatados neste artigo estão relacionados a esta pesquisa, que mostra satisfação quando perguntados sobre a dimensão da realização do trabalho.

4.3 NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO *HOME OFFICE*

A seguir será apresentado o nível de satisfação no trabalho dos participantes que migraram suas atividades para o trabalho remoto, onde do total de 110 questionários respondidos, 60 participantes, ou seja, 54,5% que por conta da pandemia da Covid-19, passaram a desempenhar o seu trabalho em regime *home office*. As cinco dimensões propostas por Siqueira (2008), e analisadas nesta pesquisa são elas: em relação a satisfação no convívio com os colegas, em relação a satisfação com o salário recebido, em relação a satisfação com a chefia, em relação a satisfação com a realização do meu trabalho, e em relação a satisfação com a forma de promoções, onde após os resultados obtidos pode-se analisar a satisfação, insatisfação ou indiferença dos participantes mediante a cada dimensão. Com o objetivo de facilitar o entendimento acerca das dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho, foram confeccionadas tabelas de acordo com cada dimensão.

4.3.1 Satisfação no convívio com os colegas

No que diz a respeito da primeira dimensão analisada que integra a Escala de Satisfação no Trabalho é a “satisfação no convívio com os colegas” que de acordo com Siqueira (2008, p. 261), define o “contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento

mantido com os colegas de trabalho”. A Tabela 12 a seguir apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições *home office*, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta primeira dimensão.

Tabela 12 – Satisfação no convívio com os colegas *home office*

Satisfação no Convívio com os Colegas	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
Percebo a vontade de colaboração entre meus colegas de trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	2	3,3%
	3= Insatisfeito	4	6,7%
	4= Indiferente	2	3,3%
	5= Satisfeito	30	50,0%
	6= Muito Satisfeito	15	25,0%
	7= Totalmente Satisfeito	7	11,7%
	Total	60	100%
Tenho um relacionamento de amizade para com meus colegas, e estes para comigo	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	1	1,7%
	3= Insatisfeito	0	0,0%
	4= Indiferente	6	10,0%
	5= Satisfeito	25	41,7%
	6= Muito Satisfeito	18	30,0%
	7= Totalmente Satisfeito	10	16,7%
	Total	60	100%
Me relaciono bem com meus colegas de trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	1	1,7%
	3= Insatisfeito	1	1,7%
	4= Indiferente	2	3,3%
	5= Satisfeito	24	40,0%
	6= Muito Satisfeito	22	36,7%
	7= Totalmente Satisfeito	10	16,7%
	Total	60	100%
Meus amigos em sua maioria são meus colegas de trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	3	5,0%
	2= Muito Insatisfeito	6	10,0%
	3= Insatisfeito	4	6,7%
	4= Indiferente	21	35,0%
	5= Satisfeito	15	25,0%
	6= Muito Satisfeito	7	11,7%
	7= Totalmente Satisfeito	4	6,7%
	Total	60	100%
Confio nos meus colegas de trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	2	3,3%
	3= Insatisfeito	4	6,7%
	4= Indiferente	10	16,7%
	5= Satisfeito	21	35,0%
	6= Muito Satisfeito	15	25,0%
	7= Totalmente Satisfeito	8	13,3%
	Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Referente a Tabela 12, é possível perceber que em relação à afirmativa “Percebo a vontade de colaboração entre meus colegas de trabalho”, do total de 60 respondentes, identifica-se que 50% dos respondentes indicam estarem satisfeitos. Porém, também se observa que 25%

dos respondentes estão muito satisfeitos e outros 11,7% estão totalmente satisfeitos. Percebe-se que, nesta primeira afirmativa indicou fortemente uma avaliação positiva em relação à vontade de colaboração entre os colegas de trabalho.

Sobre o tipo de amizade demonstrado pelos colegas na afirmativa “Tenho um relacionamento de amizade para com meus colegas, e estes para comigo”, também foi possível reparar que os respondentes apontaram para uma avaliação positiva, com 88,4% de pessoas satisfeitas, muito satisfeitas e totalmente satisfeitas. Assim define-se um panorama positivo elevado, além de que em um ambiente de trabalho harmonioso e um bom relacionamento com os colegas ajuda a ter um melhor desempenho e rendimento.

No que diz respeito à relação com seus colegas “Me relaciono bem com meus colegas de trabalho”, verifica-se também uma elevada avaliação positiva com 93,4% de respondentes satisfeito, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos.

Chama a atenção que apenas 6,7% indicaram estarem insatisfeitos, muitos insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos. Desse modo, verifica-se um indicador positivo afirmando que os mesmos possuem um ótimo relacionamento entre seus colegas.

Conforme a afirmativa “Meus amigos em sua maioria são meus colegas de trabalho”, percebe-se que esta questão também apresentou um painel de pessoas que se mantiveram indiferentes de 35% relatam se sentir indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito, e 25% dizem estarem satisfeitos e outros 11,7% sinalizou muita satisfação com relação aos amigos no ambiente de trabalho.

Relativo à afirmativa “Confio nos meus colegas de trabalho” última das questões que compõem a satisfação com os colegas, tal quesito aponta para um quadro de satisfação, com 35% de respondentes satisfeitos, 25% encontram-se indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito, e apenas 13,3% sinalizam estarem insatisfeitos em relação à confiança nos colegas de trabalho.

No geral, nas cinco questões analisadas nesta dimensão, a tendência das respostas é muito semelhante. Conclui-se que em relação à dimensão satisfação no convívio com os colegas há predominância de respondentes satisfeitos, onde é possível perceber que os respondentes mantêm um bom relacionamento no convívio com os demais colegas de trabalho, o que pode contribuir para um bom ambiente de trabalho.

A Tabela 13 a seguir apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta primeira dimensão em relação aos participantes desta pesquisa que migraram suas atividades para o trabalho remoto.

Tabela 13 – Média da satisfação no convívio com os colegas *home office*

Satisfação no Convívio com os Colegas	Conceito	Índices de medição	Média obtida
Percebo a vontade de colaboração entre meus colegas de trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,2
Tenho um relacionamento de amizade para com meus colegas, e estes para comigo	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,5
Me relaciono bem com meus colegas de trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,6
Meus amigos em sua maioria são meus colegas de trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,3
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Confio nos meus colegas de trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,1

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No que tange à dimensão “Satisfação no convívio com os colegas”, a primeira das dimensões que compõem o construto da Satisfação no Trabalho, pontua-se que, no geral, as médias de todas as questões apresentam um panorama predominantemente de satisfação. Percebe-se também que há uma afirmativa sendo esta: "Meus amigos em sua maioria são meus colegas de trabalho", que relataram indiferença apresentando média de 4,3.

4.3.2 Satisfação com o salário recebido

A segunda dimensão da Escala de Satisfação no Trabalho, está relacionada com o salário recebido, que de acordo com Siqueira (2008, p. 261), representa o “contentamento com o que se 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”. A Tabela 14 a seguir apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições *home office*, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Tabela 14 – Satisfação com o salário recebido *home office*

Satisfação com o Salário Recebido	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
Acredito que meu salário seja adequado em comparação com os demais.	1= Totalmente Insatisfeito	4	6,7%
	2= Muito Insatisfeito	4	6,7%
	3= Insatisfeito	11	18,3%
	4= Indiferente	1	1,7%
	5= Satisfeito	26	43,3%
	6= Muito Satisfeito	12	20,0%
	7= Totalmente Satisfeito	2	3,3%
	Total	60	100%
	1= Totalmente Insatisfeito	3	5,0%

Meu salário é justo se comparado com minha capacidade profissional.	2= Muito Insatisfeito	5	8,3%
	3= Insatisfeito	9	15,0%
	4= Indiferente	4	6,7%
	5= Satisfeito	28	46,7%
	6= Muito Satisfeito	9	15,0%
	7= Totalmente Satisfeito	2	3,3%
	Total	60	100%
Meu salário é suficiente para atender as necessidades do meu custo de vida.	1= Totalmente Insatisfeito	6	10,0%
	2= Muito Insatisfeito	2	3,3%
	3= Insatisfeito	16	26,7%
	4= Indiferente	5	8,3%
	5= Satisfeito	25	41,7%
	6= Muito Satisfeito	4	6,7%
	7= Totalmente Satisfeito	2	3,3%
Total	60	100%	
Ao receber meu salário no final do mês tenho a sensação de justiça, acho que o valor que recebo é justo pelo que faço.	1= Totalmente Insatisfeito	3	5,0%
	2= Muito Insatisfeito	4	6,7%
	3= Insatisfeito	11	18,3%
	4= Indiferente	8	13,3%
	5= Satisfeito	26	43,3%
	6= Muito Satisfeito	5	8,3%
	7= Totalmente Satisfeito	3	5,0%
Total	60	100%	
Meu esforço de trabalho é plenamente recompensado pelo salário que recebo.	1= Totalmente Insatisfeito	3	5,0%
	2= Muito Insatisfeito	3	5,0%
	3= Insatisfeito	14	23,3%
	4= Indiferente	6	10,0%
	5= Satisfeito	26	43,3%
	6= Muito Satisfeito	5	8,3%
	7= Totalmente Satisfeito	3	5,0%
Total	60	100%	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Relativo a primeira afirmativa que compõem esta dimensão “Acredito que meu salário seja adequado em comparação com os demais”, é possível observar que há uma perspectiva mais positiva do que negativa, 63,3% foram os que apresentaram as maiores percepções positivas, com um somatório de 43,3% e 20% respectivamente de pessoas satisfeitas, muito satisfeitas. Enquanto que o nível de pessoas que se julgam insatisfeitas é de 18,3%. Há uma divisão bem clara entre avaliações positivas e negativas, uma vez que os poucos respondentes afirmam estar indiferentes quanto a este quesito.

No que concerne à afirmativa “Meu salário é justo se comparado com minha capacidade profissional”, os dados obtidos apontam um contentamento, onde 61,7% indicam percepção positiva, com a soma de 46,7% e 15% respectivamente de pessoas satisfeitas, muito satisfeitas. Enquanto a proporção de pessoas insatisfeitas é de 15%.

A respeito da afirmativa “Meu salário é suficiente para atender as necessidades do meu custo de vida” esta questão consegue expor dados que demonstram ter uma avaliação positiva, no qual os respondentes satisfeitos somam 41,7%, e os muitos satisfeitos 6,7%, nos demais

índices de insatisfação com um somatório de 26,7% e 10% respectivamente de pessoas insatisfeitas e totalmente insatisfeitas. Nota-se ainda que muito poucos respondentes os julgam indiferentes. Desse modo, de acordo com os dados obtidos, ainda que os índices de satisfação sejam consideravelmente elevados, o estado de insatisfação aponta um descontentamento também alto, portanto pontua-se que a remuneração dos respondentes não condiz com as necessidades do meu custo de vida.

Em relação à questão “Ao receber meu salário no final do mês tenho a sensação de justiça, acho que o valor que recebo é justo pelo que faço”, avalia-se que há uma grande diversidade de respostas quanto a esta questão, 43,3% indicou satisfação. Outro dado que ganhou destaque nesta questão é o elevado índice de indivíduos insatisfeitos 18,3% seguido de 13,3% das pessoas que indicaram se sentir indiferentes.

Por fim, a última afirmativa que compõem esta dimensão “Meu esforço de trabalho é plenamente recompensado pelo salário que recebo”, os dados obtidos neste quesito revelam certo “desequilíbrio” entre as avaliações negativas e positivas, no qual os respondentes que julgam estar satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos somam 56,6%, enquanto os indivíduos que afirmam estar insatisfeitos, muito insatisfeitos e totalmente insatisfeitos representam 33%. Apenas 10% revelam se sentir indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito. Por sua vez, ainda há predominância considerável de indivíduos totalmente satisfeitos com a relação entre o esforço do trabalhador e a remuneração recebida.

A Tabela 15 a seguir apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta dimensão, em relação aos participantes desta pesquisa.

Tabela 15 – Média da satisfação com o salário recebido *home office*

Satisfação com o Salário Recebido	Conceito	Índices de medição	Média obtida
Acredito que meu salário seja adequado em comparação com os demais.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,4
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu salário é justo se comparado com minha capacidade profissional.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,4
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu salário é suficiente para atender as necessidades do meu custo de vida.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,0
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Ao receber meu salário no final do mês tenho a sensação de justiça, acho que o valor que recebo é justo pelo que faço.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,3
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu esforço de trabalho é plenamente recompensado pelo salário que recebo.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,3
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Dando continuidade à análise das dimensões que compõem a Escala de Satisfação no Trabalho, chegamos ao quesito “Satisfação com o salário recebido”, no qual revela uma variação de 4,0 até 4,9 em todas as questões desta dimensão, predominando, no geral, a indiferença quanto a este quesito. Chama a atenção a uma avaliação muito semelhante, onde os participantes afirmam claramente que estão satisfeitos ou insatisfeitos. Isso é confirmado por todas as médias estarem apontando indiferença aos aspectos analisados.

4.3.3 Satisfação com a chefia

A satisfação com a chefia é a terceira dimensão da escala de satisfação no trabalho, que Siqueira (2008, p. 261) diz estar relacionada ao “contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles”. A Tabela 16 a seguir apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições *home office*, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Tabela 16 – Satisfação com a chefia *home office*

Satisfação com a Chefia	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
Meu chefe organiza de forma adequada e ordenada todo o trabalho que precisa ser realizado no meu setor.	1= Totalmente Insatisfeito	3	5,0%
	2= Muito Insatisfeito	4	6,7%
	3= Insatisfeito	5	8,3%
	4= Indiferente	7	11,7%
	5= Satisfeito	29	48,3%
	6= Muito Satisfeito	7	11,7%
	7= Totalmente Satisfeito	5	8,3%
	Total	60	100%
Meu chefe tem interesse pelo meu trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	1	1,7%
	2= Muito Insatisfeito	3	5,0%
	3= Insatisfeito	4	6,7%
	4= Indiferente	10	16,7%
	5= Satisfeito	27	45,0%
	6= Muito Satisfeito	11	18,3%
	7= Totalmente Satisfeito	4	6,7%
	Total	60	100%
Meu chefe e eu temos uma relação cordial no trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	2	3,3%
	3= Insatisfeito	0	0,0%
	4= Indiferente	2	3,3%
	5= Satisfeito	29	48,3%
	6= Muito Satisfeito	19	31,7%
	7= Totalmente Satisfeito	8	13,3%
	Total	60	100%
	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	2	3,3%
	3= Insatisfeito	2	3,3%

Meu chefe me trata bem no meu ambiente de trabalho, é educado e atencioso.	4= Indiferente	3	5,0%
	5= Satisfeito	21	35,0%
	6= Muito Satisfeito	18	30,0%
	7= Totalmente Satisfeito	14	23,3%
	Total	60	100%
Meu chefe tem este cargo em função da sua capacidade, acho meu chefe merecedor do cargo que ocupa.	1= Totalmente Insatisfeito	2	3,3%
	2= Muito Insatisfeito	2	3,3%
	3= Insatisfeito	7	11,7%
	4= Indiferente	4	6,7%
	5= Satisfeito	23	38,3%
	6= Muito Satisfeito	9	15,0%
	7= Totalmente Satisfeito	13	21,7%
Total	60	100%	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Dentre os respondentes que participaram do referido estudo, no que se refere à satisfação com a chefia, na primeira questão “Meu chefe organiza de forma adequada e ordenada todo o trabalho que precisa ser realizado no meu setor”, 48,3% reportaram estar satisfeitos, ao passo que com o mesmo percentual de 11,7% responderam, respectivamente, estar indiferentes e muito satisfeitos em relação às afirmativas que compõem esta dimensão.

Ainda dentro desta dimensão a questão “Meu chefe tem interesse pelo meu trabalho”, pode-se perceber que a proporção de respondentes que indicaram um nível de satisfação, no qual os respondentes que julgam estar satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos somam 70%. Enquanto os indivíduos que afirmam estar insatisfeitos, muito insatisfeitos e totalmente insatisfeitos representam 13,4%. Ao passo que 16,7% revelam se sentir indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito.

No tocante a afirmativa “Meu chefe e eu temos uma relação cordial no trabalho”, a maioria registra um patamar positivo em relação a este quesito. Pode-se notar que o somatório que indica satisfação é elevado de participantes satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos onde somam 93,3%, e 3,3% de respondentes estão muito insatisfeitos. O percentual de respondentes que julgam o critério do tratamento que a chefia lhes dá como indiferente também se destaca, com 3,3% do total.

Ao analisar a questão “Meu chefe tem este cargo em função da sua capacidade, acho meu chefe merecedor do cargo que ocupa”, última questão que compõem esta dimensão, é possível averiguar que há uma predominância de índices que remetem a uma avaliação mais positiva sobre esta questão, 60% foram os que apresentaram as maiores percepções positivas, com um somatório de 38,3% e 21,7% respectivamente de pessoas satisfeitas e totalmente satisfeitas. Ao passo que o nível de pessoas que se julgam insatisfeitas é de 11,7%.

Na Tabela 17 a seguir apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta terceira dimensão, em relação aos participantes desta pesquisa.

Tabela 17 – Média da Satisfação com a chefia *home office*

Satisfação com a Chefia	Conceito	Índices de medição	Média obtida
Meu chefe organiza de forma adequada e ordenada todo o trabalho que precisa ser realizado no meu setor.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,6
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu chefe tem interesse pelo meu trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,8
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Meu chefe e eu temos uma relação cordial no trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,5
Meu chefe me trata bem no meu ambiente de trabalho, é educado e atencioso.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,6
Meu chefe tem este cargo em função da sua capacidade, acho meu chefe merecedor do cargo que ocupa.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	5,1
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Dando continuidade à análise das dimensões, chegamos ao enfoque sobre a satisfação com a chefia. Os dados apontados demonstram que, ao menos em três questões, os índices de satisfação são relativamente maiores do que os de indiferença, sendo superior a 5, onde consequente sinalizam satisfação. Nas demais questões os resultados revelam médias com os menores índices de indiferença de 4,0 até 4,9.

4.3.4 Satisfação com a realização do meu trabalho

A satisfação com a realização do trabalho é a quarta dimensão da Escala de Satisfação no Trabalho, que para Siqueira (2008, p.261) refere-se ao “contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas”. A Tabela 18 a seguir, apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições *home office*, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Tabela 18 – Satisfação com a realização do meu trabalho *home office*

Satisfação com a Realização do meu Trabalho	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
Desenvolvo meu trabalho com interesse e dedicação.	1= Totalmente Insatisfeito	1	1,7%
	2= Muito Insatisfeito	1	1,7%
	3= Insatisfeito	1	1,7%
	4= Indiferente	2	3,3%
	5= Satisfeito	34	56,7%
	6= Muito Satisfeito	13	21,7%
	7= Totalmente Satisfeito	8	13,3%
	Total	60	100%
Meu trabalho exige empenho e responsabilidade, compromete meu tempo no trabalho.	1= Totalmente Insatisfeito	0	0,0%
	2= Muito Insatisfeito	1	1,7%
	3= Insatisfeito	2	3,3%

	4= Indiferente	2	3,3%
	5= Satis feito	28	46,7%
	6= Muito Satis feito	17	28,3%
	7= Totalmente Satis feito	10	16,7%
	Total	60	100%
Sou grato pela oportunidade de realizar o meu trabalho.	1= Totalmente Insatis feito	0	0,0%
	2= Muito Insatis feito	1	1,7%
	3= Insatis feito	1	1,7%
	4= Indiferente	4	6,7%
	5= Satis feito	27	45,0%
	6= Muito Satis feito	11	18,3%
	7= Totalmente Satis feito	16	26,7%
	Total	60	100%
A realização do meu trabalho me causa preocupações.	1= Totalmente Insatis feito	0	0,0%
	2= Muito Insatis feito	1	1,7%
	3= Insatis feito	6	10,0%
	4= Indiferente	16	26,7%
	5= Satis feito	23	38,3%
	6= Muito Satis feito	8	13,3%
	7= Totalmente Satis feito	6	10,0%
	Total	60	100%
Para a realização das minhas atividades, executo diversas atividades diferentes.	1= Totalmente Insatis feito	0	0,0%
	2= Muito Insatis feito	3	5,0%
	3= Insatis feito	3	5,0%
	4= Indiferente	8	13,3%
	5= Satis feito	24	40,0%
	6= Muito Satis feito	8	13,3%
	7= Totalmente Satis feito	14	23,3%
	Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Relativo a primeira afirmativa que compõem esta dimensão “Desenvolvo meu trabalho com interesse e dedicação”, pode-se perceber que as respostas que revelam uma perspectiva positiva (satisfeito, muito satisfeito e totalmente satisfeito) se sobressaem em relação a uma avaliação de insatisfação. Os índices que mais se destacam são satisfeitos com 56,7%, 21,7% afirmam estarem muito satisfeitos e 13,3% totalmente satisfeitos.

Outra questão relativa à satisfação com a realização do meu trabalho “Meu trabalho exige empenho e responsabilidade, compromete meu tempo no trabalho”, a mesma também obteve uma perspectiva mais positiva do que negativa. É nítida a avaliação positiva dos respondentes, com 46,7% de pessoas que julgam estar satisfeitas e 28,3% muito satisfeitas.

A próxima questão “Sou grato pela oportunidade de realizar o meu trabalho”, foi possível reparar que os respondentes apontaram para uma avaliação positiva, com 90% de pessoas satisfeitas, muito satisfeitas e totalmente satisfeitas. Portanto destaca-se um panorama positivo elevado quanto à oportunidade de desempenhar o tipo de trabalho que realiza.

Em relação à questão “A realização do meu trabalho me causa preocupações”, revelou ter a menor avaliação positiva em comparação com as demais questões. Os respondentes afirmaram, no geral, estar satisfeitos 38,3%, muito satisfeitos 13,3% e totalmente satisfeitos 10% totalizando uma perspectiva otimista em 61,6%. Por sua vez, o indicador de pessoas indiferentes, com 26,7% e insatisfeitas, com 10%.

Por fim, a última afirmativa que compõem esta dimensão, “Para a realização das minhas atividades, executo diversas atividades diferentes”, tal questão apresentou avaliação positiva, no qual os respondentes afirmaram estar satisfeitos, com 40%, muito satisfeitos 13,3% e totalmente satisfeitos 23,3%, totalizando uma perspectiva positiva em 76,6%.

A Tabela 19 a seguir apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta dimensão, em relação aos participantes desta pesquisa.

Tabela 19 – Média da satisfação com realização do meu trabalho *home office*

Satisfação com a Realização do meu Trabalho	Conceito	Índices de medição	Média obtida
Desenvolvo meu trabalho com interesse e dedicação.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,3
Meu trabalho exige empenho e responsabilidade, compromete meu tempo no trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,5
Sou grato pela oportunidade de realizar o meu trabalho.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,6
A realização do meu trabalho me causa preocupações.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,8
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Para a realização das minhas atividades, executo diversas atividades diferentes.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,2

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Dando continuidade à análise das médias das dimensões que compõem a Escala de Satisfação no Trabalho, chegamos ao quesito “satisfação com a realização do meu trabalho”. Os resultados obtidos neste item do construto evidenciam uma diferença no índice de satisfação e indiferença, apontando para quatro questões que sinalizam conceito de satisfação, apresentando médias superior a 5, onde 5,0 até 7,0 apontam satisfação. A questão “A realização do meu trabalho me causa preocupações” indica estado de indiferença com média de 4,8.

4.3.5 Satisfação com a forma de promoções

A quinta e última dimensão da escala de satisfação no trabalho é a satisfação com a forma de promoções, que de acordo com Siqueira (2008, p. 261), é o “contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem e promovido,

com a maneira da empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção”. A Tabela 20 a seguir, apresenta a escala Likert, o número de respondentes em condições *home office*, bem como as porcentagens em relação às cinco questões que fazem parte desta dimensão.

Tabela 20 – Satisfação com a forma de promoções *home office*

Satisfação com a forma de Promoções	Escala Likert	Nº de Respondentes	%
O tempo exigido para a promoção é adequado e justo.	1= Totalmente Insatisfeito	4	6,7%
	2= Muito Insatisfeito	2	3,3%
	3= Insatisfeito	7	11,7%
	4= Indiferente	11	18,3%
	5= Satisfeito	25	41,7%
	6= Muito Satisfeito	9	15,0%
	7= Totalmente Satisfeito	2	3,3%
	Total	60	100%
A empresa oferece garantias e reconhece os funcionários que são promovidos.	1= Totalmente Insatisfeito	2	3,3%
	2= Muito Insatisfeito	4	6,7%
	3= Insatisfeito	9	15,0%
	4= Indiferente	13	21,7%
	5= Satisfeito	21	35,0%
	6= Muito Satisfeito	9	15,0%
	7= Totalmente Satisfeito	2	3,3%
	Total	60	100%
O plano de carreira, ou de promoções é justo e oferece promoção a quem merece.	1= Totalmente Insatisfeito	4	6,7%
	2= Muito Insatisfeito	1	1,7%
	3= Insatisfeito	10	16,7%
	4= Indiferente	13	21,7%
	5= Satisfeito	23	38,3%
	6= Muito Satisfeito	7	11,7%
	7= Totalmente Satisfeito	2	3,3%
	Total	60	100%
Sinto que tenho acesso a promoções, e que depende de mim para que ocorram.	1= Totalmente Insatisfeito	2	3,3%
	2= Muito Insatisfeito	3	5,0%
	3= Insatisfeito	8	13,3%
	4= Indiferente	11	18,3%
	5= Satisfeito	27	45,0%
	6= Muito Satisfeito	7	11,7%
	7= Totalmente Satisfeito	2	3,3%
	Total	60	100%
O tempo para que minha promoção ocorra é adequado e julgo justo.	0= Não se aplica	4	6,7%
	1= Totalmente Insatisfeito	2	3,3%
	2= Muito Insatisfeito	3	5,0%
	3= Insatisfeito	4	6,7%
	4= Indiferente	14	23,3%
	5= Satisfeito	22	36,7%
	6= Muito Satisfeito	9	15,0%
	7= Totalmente Satisfeito	2	3,3%
Total	60	100%	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No que se refere à questão “O tempo exigido para a promoção é adequado e justo”, pode-se observar que obteve uma avaliação favorável, somando uma média de 60% de respondentes satisfeitos, muito satisfeitos e totalmente satisfeitos. A porcentagem de

respondentes que julgam estar indiferente gira em torno dos 18,3%. Já a porcentagem dos que afirmaram estar insatisfeitos está em um patamar de 11,7%.

Sobre a questão “A empresa oferece garantias e reconhece os funcionários que são promovidos”, é possível constatar que 53,3% indica o somatório dos níveis de pessoas satisfeitas, muito satisfeitas e totalmente satisfeitas, ou seja, são maiores do que as respostas que abarcam aspectos negativos. O conceito de indiferença obtido gira em torno de 21,7%.

No tocante a afirmativa “O plano de carreira, ou de promoções é justo e oferece promoção a quem merece”, predominam índices positivos quanto a este quesito. A maior perspectiva positiva, com um somatório de 38,3% e 11,7%, respectivamente, abrange indivíduos satisfeitos e muito insatisfeitos. A que apresentou a maior avaliação negativa 16,7% foi insatisfação. Por sua vez, teve a maior perspectiva neutra, com 21,7% de pessoas que se julgam indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito.

Sobre as oportunidades na questão “Sinto que tenho acesso a promoções, e que depende de mim para que ocorram”, os dados obtidos neste quesito revelam certo “desequilíbrio” entre as avaliações negativas e positivas, 38,3% avaliaram estarem satisfeitos, 11,7% muito satisfeitos. A que apresentou a maior avaliação negativa 13,3% foi insatisfação. Já a porcentagem dos que afirmaram estar indiferente está em um patamar de 18,3%.

Por fim, a última afirmativa desta dimensão “O tempo para que minha promoção ocorra é adequado e julgo justo”, prevalece uma avaliação positiva, 36,7% sinalizam estarem satisfeitos, e 15% dizem estar muito satisfeitos, além de revelar que 23,3% dos indivíduos apresentam estado de indiferença. Com a mesma representatividade de 6,7% estão os indivíduos que afirmam que essa questão não se aplica na empresa onde é empregado e aqueles que mantiveram a insatisfação a este quesito.

A Tabela 21 a seguir apresenta a média de cada uma das cinco questões que fazem parte desta última dimensão da escala de satisfação no trabalho, em relação aos participantes desta pesquisa.

Tabela 21 – Média da satisfação com a forma de promoções no trabalho *home office*

Satisfação com a forma de Promoções	Conceito	Índices de medição	Média obtida
O tempo exigido para a promoção é adequado e justo.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,4
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
A empresa oferece garantias e reconhece os funcionários que são promovidos.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,4
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	
O plano de carreira, ou de promoções é justo e oferece promoção a quem merece.	Insatisfação	1,0 até 3,9	4,3
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Sinto que tenho acesso a promoções, e que depende de mim para que ocorram.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,5
	Satisfação	5,0 até 7,0	
O tempo para que minha promoção ocorra é adequado e julgo justo.	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,2
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Por fim, a dimensão “satisfação com a forma de promoções”, última dimensão que compõe a Escala de Satisfação no Trabalho, um aspecto que se pode observar é que o nível de indiferença prevaleceu em praticamente todas as questões desta dimensão, indicando médias entre 4,0 até 4,9 onde demonstra indiferença. No mais, os percentuais obtidos nesta dimensão apresentam, entre eles, uma leve variação em relação aos níveis de satisfação e indiferença.

4.3.6 Análise conjunta das dimensões em condições *home office*

A Tabela 22 a seguir apresenta os escores médios de cada dimensão da satisfação no trabalho, ou seja, convívio com os colegas, com o salário, com a chefia, com a realização do trabalho e com a forma de promoções.

Tabela 22 – Escores médios de cada dimensão

Dimensões	Conceito	Índices de medição	Média obtida
Satisfação como convívio com os colegas	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,1
Satisfação como Salário Recebido	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,3
	Satisfação	5,0 até 7,0	
Satisfação com a Chefia	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,1
Satisfação com a Realização do meu Trabalho	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	
	Satisfação	5,0 até 7,0	5,3
Satisfação com a forma de Promoções	Insatisfação	1,0 até 3,9	
	Indiferença	4,0 até 4,9	4,4
	Satisfação	5,0 até 7,0	

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quando analisados os cinco escores médio de cada dimensão, conforme visualizado no Tabela 22, revela uma variação expressiva em três dimensões analisadas, predominando, no geral, a satisfação, onde aos scores médios mantiveram-se acima de 5,0, apontando que entre 5,0 até 7,0 é indicativo de satisfação. Já as demais questões indicam médias relativas à indiferença giraram em torno de 4,3 e 4,4.

Além disso foram expostas questões para os participantes que trabalharam e/ou trabalham neste novo cenário mundial, impactado por uma pandemia e de restrições de convívio social, bem como as vantagens e desafios encontrados pelos respondentes e por último a avaliação diante da experiência do *home office*.

Tabela 23 – Você trabalha ou já trabalhou em regime de trabalho *Home Office*

Você trabalha ou já trabalhou em regime de trabalho <i>Home Office</i>.	Nº de Respondentes	%
Sim	60	54,5%
Não	50	45,5%
Total	110	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Frente aos dados, obteve-se um total de 110 participantes desta pesquisa, apenas 60 participantes, ou seja, 54,5% mudaram suas atividades produtivas para o regime de trabalho *home office*, como forma de cumprir com medidas de proteção solicitadas pela Organização Mundial da Saúde e acatadas pelo Ministério da Saúde. No Brasil, até a primeira quinzena de setembro de 2021, mais de 588 mil pessoas já haviam morrido devido à doença.

De acordo com a Tabela 24 a seguir, quando questionados sobre a satisfação com a oportunidade de trabalhar em *home office*, nota-se a maioria registrou níveis de satisfação associados a esse quesito, onde indica 80% quando somados os respondentes que indicaram estarem satisfeito, muito satisfeito e totalmente satisfeitos, outros 11,7% sinalizam sentimento de indiferença, ou seja, nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Tabela 24 - Estou satisfeito com a oportunidade de trabalhar em *Home Office*

Estou satisfeito com a oportunidade de trabalhar em <i>Home Office</i>.	Nº de Respondentes	%
1 = Totalmente insatisfeito	0	0,0%
2 = Muito insatisfeito	4	6,7%
3 = Insatisfeito	1	1,7%
4 = Indiferente	7	11,7%
5 = Satisfeito	26	43,3%
6 = Muito satisfeito	10	16,7%
7 = Totalmente satisfeito	12	20,0%
Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Analisando a Tabela 25 a seguir, observa-se que o percentual mais representativo de 28,3% expressa que os respondentes apontam que sentem falta do trabalho presencial, ao passo que 26,7% representam sinais de indiferença, ou seja, nem concordam nem discordam, além disso 13,3% dizem não sentir falta do ambiente de trabalho presencial.

Tabela 25 – Com a oportunidade de trabalhar em *Home Office*, percebo que sinto falta do trabalho presencial

Com a oportunidade de trabalhar em <i>Home Office</i> , percebo que sinto falta do trabalho presencial.	Nº de Respondentes	%
1 = Discordo totalmente	6	10,0%
2 = Discordo muito	1	1,7%
3 = Discordo	8	13,3%
4 = Indiferente	16	26,7%
5 = Concordo	17	28,3%
6 = Concordo muito	7	11,7%
7 = Concordo totalmente	5	8,3%
Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Ao fazer análise da Tabela 26 a seguir, ressalta-se que na questão que diz respeito ao fato de não sentir falta do convívio com os colegas, em relação aos dados obtidos nesta questão, os mesmos mostram certo “equilíbrio” entre concordar e discordar deste assunto. Onde se somados as escalas dos que discordam representa 35%, já no outro extremo dos que concordam a soma representa 40%. Já a porcentagem dos que afirmaram estar indiferente está em um topo de 24%.

Tabela 26 – Com o trabalho *Home Office*, percebi que não sinto falta do convívio com meus colegas no ambiente de trabalho

Com o trabalho <i>Home Office</i> percebi que não sinto falta do convívio com meus colegas no ambiente de trabalho.	Nº de Respondentes	%
1 = Discordo totalmente	5	8,3%
2 = Discordo muito	7	11,7%
3 = Discordo	9	15,0%
4 = Indiferente	15	25,0%
5 = Concordo	16	26,7%
6 = Concordo muito	5	8,3%
7 = Concordo totalmente	3	5,0%
Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A Tabela 27 mostra a representatividade das respostas em relação a questão: Com o trabalho *home office* percebo que produzo muito mais, se comparado com o presencial, percebe-se que esta questão apresentou um painel de pessoas que se mantiveram indiferentes de 25%, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito, em igualdade estão os que concordam também com 25%, e somente 13,3% dizem concordar totalmente com esta afirmação, outros 20% dos respondentes dizem discordar. Quanto ao aumento da produtividade durante a pandemia, deve-se levar em consideração que a produtividade foi ampliada, por terem que trabalhar mais para suprir o desejado.

Tabela 27 – Com o trabalho *Home Office*, percebo que produzo muito mais, se comparado com o presencial

Com o trabalho <i>Home Office</i> percebo que produzo muito mais, se comparado com o presencial.	Nº de Respondentes	%
1 = Discordo totalmente	3	5,0%
2 = Discordo muito	3	5,0%
3 = Discordo	12	20,0%
4 = Indiferente	15	25,0%
5 = Concordo	15	25,0%
6 = Concordo muito	4	6,7%
7 = Concordo totalmente	8	13,3%
Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação a Tabela 28 a seguir é possível observar que a maioria representa índices de concordância quanto a este quesito. A maior perspectiva positiva, com um somatório de 40,0% e 18,3%, respectivamente, abrange indivíduos que concordam e concordam muito. A que apresentou a maior avaliação negativa 18,3% que discordam. Por sua vez, poucos se julgam indiferentes, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito em relação a percepção da jornada de trabalho ter aumento durante o período em que migraram suas atividades para *home office*.

Tabela 28 – Com o trabalho *Home Office*, percebo que minha jornada de trabalho fica maior do que se estivesse na empresa trabalhando

Com o trabalho <i>Home Office</i> , percebo que minha jornada de trabalho fica maior do que se estivesse na empresa trabalhando.	Nº de Respondentes	%
1 = Discordo totalmente	2	3,3%
2 = Discordo muito	3	5,0%
3 = Discordo	11	18,3%
4 = Indiferente	6	10,0%
5 = Concordo	24	40,0%
6 = Concordo muito	11	18,3%
7 = Concordo totalmente	3	5,0%
Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

De acordo com a Tabela 29 a seguir, é possível perceber que em sua maior onde representa 33% dos respondentes se mantêm indiferentes em relação a questão: Com o trabalho *Home Office*, acredito que a empresa poderia remunerar melhor os funcionários, já que está economizando na empresa alguns insumos (luz, água, etc), percebe-se que esta questão também apresentou um painel de pessoas que se mantiveram indiferentes de 33%, ao passo que 61,7% concordam com a afirmação de que a empresa poderia remunerar melhor os funcionários, já que está economizando na empresa alguns insumo.

Tabela 29 – Com o trabalho *Home Office*, acredito que a empresa poderia remunerar melhor os funcionários, já que está economizando na empresa alguns insumos (luz, água, etc)

Com o trabalho <i>Home Office</i>, acredito que a empresa poderia remunerar melhor os funcionários, já que está economizando na empresa alguns insumos (luz, água, etc).	Nº de Respondentes	%
1 = Discordo totalmente	2	3,3
2 = Discordo muito	0	0
3 = Discordo	1	1,7
4 = Indiferente	20	33,3
5 = Concordo	17	28,3
6 = Concordo muito	7	11,7
7 = Concordo totalmente	13	21,7
Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação a Tabela 30 a seguir, observa-se que a predominância de respondentes que indicam estado de indiferença, ou seja, não concordam nem discordam, representa 35,0%, já a escala de concordância se somadas representa 49,9% que dizem concordar com a afirmativa que a produtividade aumentou em função de não ter monitoramento do chefe.

Tabela 30 – Em função de trabalhar só em *Home Office*, percebo que minha produtividade aumentou em função de não ter monitoramento do chefe

Em função de trabalhar só em <i>Home Office</i>, percebo que minha produtividade aumentou em função de não ter monitoramento do chefe.	Nº de Respondentes	%
1 = Discordo totalmente	3	5,0%
2 = Discordo muito	1	1,7%
3 = Discordo	5	8,3%
4 = Indiferente	21	35,0%
5 = Concordo	14	23,3%
6 = Concordo muito	11	18,3%
7 = Concordo totalmente	5	8,3%
Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Os respondentes em sua maioria concordaram que o trabalho em *home office* pode trazer vantagens positivas conforme expostas na Tabela 31, apontamos as principais vantagens que o *home office* proporcionou na rotina dos respondentes, nesta questão, os respondentes tinham sete (07) alternativas que poderiam assinalar até 3 opções, além de um campo onde poderiam estar expor outras opções, foi identificado apenas uma (01) vantagem ademais das opções dadas pela pesquisadora, sendo está “maior concentração e manifestação da criatividade na solução de situações”. A vantagem mais significativa entre os respondentes foi a questão de flexibilidade de horários que corresponde a 25,3% na sequência a mais indicada foi a redução

de custos com 21,1%, e com a mesma representatividade de 13,9% estão a redução de estresse decorrente do trânsito, e mais praticidade no cotidiano, outra vantagem apontada é a proximidade da família que corresponde a 11,4%.

Tabela 31 – Quais foram as principais vantagens em trabalhar em regime *Home Office*?

Quais foram as principais vantagens em trabalhar em regime <i>Home Office</i> ?*	Nº de Respondentes	%
Flexibilidade de horários	42	25,3%
Redução de custos	35	21,1%
Proximidade da família	19	11,4%
Maior independência	16	9,6%
Redução do estresse decorrente do trânsito	23	13,9%
Alimentação mais saudável	7	4,2%
Mais praticidade no cotidiano	23	13,9%
Outros	1	0,6%
Total	166	100%

*Os respondentes poderiam eleccionar até 3 opções de resposta para esta pergunta.
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Na Tabela 32, onde serão expostas as principais dificuldades enfrentadas no trabalho em regime *home office*, a indagação possuía sete (07) alternativas de respostas, que poderiam assinalar até 3 opções, além de um campo para citar outras dificuldades não citadas nas alternativas dispostas pela pesquisadora. Nesta questão foi apresentada duas (02) outras dificuldades sendo elas “inadaptação de software da empresa no notebook pessoal” e “alimentação desequilibrada”. Com relação a questão a principais dificuldades apontada pelos respondentes com 25,3% foi a facilidade de distração, com 16,3% foi denotado o ambiente inadequado para trabalhar, sendo que essas duas alternativas em conjunto podem refletir de forma negativa na produtividade do trabalho em *home office*. Por sua vez, o excesso de carga de trabalho representa 13,3% e 12,0% revelam dificuldade com conectividade à internet. Ao fato de que foi possível constatar que os respondentes ressaltam que o teletrabalho possui pontos positivos e negativos. Dentre os pontos positivos foram citados a redução de custos, os ganhos de tempo ao não perder tempo deslocamento e com combustível indo para o trabalho, flexibilidade de horários e maior praticidade no cotidiano, sendo interpretado como um ponto positivo. Já quanto aos pontos negativos, os indivíduos ressaltam que houve um aumento do volume de trabalho, aumento da distração, causado muitas vezes, barulhos externos, como obras e animais de estimação, ou ainda a falta de um cômodo adequado para a realização do *home office* em casa.

Tabela 32 – Quais foram as principais dificuldades enfrentadas, no trabalho em regime *Home Office*?

Quais as principais dificuldades enfrentadas, no trabalho em regime <i>Home Office</i> ?*	Nº de Respondentes	%
Facilidade de distração	42	25,3%
Ambiente inadequado para trabalhar	27	16,3%
Falta de socialização	16	9,6%
Conectividade à internet	20	12,0%
Falta de foco nas tarefas	15	9,0%
Falta de motivação	10	6,0%
Excesso de carga de trabalho	22	13,3%
Outros	2	1,2%
Total	166	100%

*Os respondentes poderiam elecionar até 3 opções de resposta para esta pergunta.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Na última afirmativa sobre o regime de trabalho em *home office*, quando questionados sobre como os respondentes avaliam a experiência em trabalho em *home office*, é possível observar na Tabela 33 a seguir que há uma perspectiva mais positiva do que negativa, 80% foram os que apresentaram as maiores percepções positivas, com um somatório de 46,7%, 18,3% e 15% respectivamente de pessoas satisfeitas, muito satisfeitas e totalmente satisfeitas. Enquanto que o nível de pessoas que se julgam insatisfeitas é de 15%. Há uma divisão bem clara entre avaliações positivas e negativas, uma vez que os poucos respondentes afirmam estar indiferentes quanto a este quesito. Dessa forma, com a pandemia da Covid-19, o *home office* está cada vez mais ganhando espaço no mercado de trabalho brasileiro e se tornando uma realidade para várias empresas.

Tabela 33 – Avalie sua experiência em trabalhar *Home Office*.

Avalie sua experiência em trabalhar <i>Home Office</i> .	Nº de Respondentes	%
1 = Totalmente insatisfeito	1	1,7%
2 = Muito insatisfeito	2	3,3%
3 = Insatisfeito	6	10,0%
4 = Indiferente	3	5,0%
5 = Satisfeito	28	46,7%
6 = Muito satisfeito	11	18,3%
7 = Totalmente satisfeito	9	15,0%
Total	60	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Relacionando o presente estudo com os artigos da ANPAD, listado na Revisão de literatura, na seção 2.5, no estudo recente de Bronstein et al. (2020), revela em seus resultados que os fatores que mais influenciam na satisfação no trabalho, no novo cenário mundial

impactado por uma pandemia, tais como condições de trabalho, modos de gestão, equidade, sistema de recompensas e condições de sociabilidade, tal qual os fatores expostos neste artigo, apresentaram níveis de indiferença nesta esta pesquisa, e como forma de aumento dos níveis de satisfação no trabalho na pandemia, as organizações devem refletir com mais eficiência os métodos de gestão, as condições de trabalho, os sistemas de recompensa, e proporcionar melhor ligação entre colegas e superiores, em ambiente *home office*.

4.4 Análise geral dos dados demográficos

Relativos a análise dos dados, obtiveram-se, entre meados de julho e agosto de 2021, o total de 110 respostas, constata-se que o estudo foi composto pela proporção de participantes em 67,3% sendo do gênero feminino, em relação a idade dos respondentes 77,2% são jovens com variação de idades entre 18 a 33 anos, o estado civil dos participantes mais ponderado foi de solteiros com 58,2%. A maioria ainda está cursando ensino superior, onde representa 57,3%, em relação a renda a faixa mais selecionada foi de até 2 salários-mínimos com 62,7%, o ramo da empresa prevalece a prestação de serviços com 65,5%, a pesquisa teve mais incidência de respondentes que possuem vínculo empregatício na cidade de Chapecó/SC. Como pode-se observar na Tabela 34 a seguir a maiorias do respondente tem carga horária de trabalho até 50 horas semanais, ao passo que 92,7% devem cumprir horários com a empresa, pelo fato de ser funcionários/colaboradores. Nota-se que 51,8% indicam ter até 2 anos de empresa. Em condições de trabalho presencial foram identificados 45,5%, ou seja, 50 participantes deste estudo mantiveram suas atividades de modo presencial, e em condições *home office* o índice foi de 54,5%, ou seja, 60 respondentes, migraram suas atividades para o ambiente de suas casas.

Tabela 34 - Dados gerais dos participantes

Dados gerais dos participantes	%
Gênero	67,3% - Feminino
Idade	77,2% - 18 à 33 anos
Estado civil	58,2% - Solteiro (a)
Escolaridade	57,3% - Ensino superior em curso
Renda mensal	62,7% até 2 salários-mínimos (R\$2.200,00)
Setor que a empresa atua	65,5% - Prestação de serviços
Cidade que trabalha	78,2% - Chapecó/SC
Jornada semanal	45,5% - Carga horária até 50hrs semanais
Cargo na empresa	92,7% - Cumprem o horário
Tempo de empresa	51,8% - Tem até 2 anos de empresa
Condição de trabalho Presencial	45,5%
Condição de trabalho <i>Home Office</i>	54,5%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

4.5 Comparação dos dados demográficos entre condições de trabalho presencial e *home office*

As perceptivas de diferença entres os cenários de trabalho presencial e *home office*, mostra-se que quanto ao gênero prevalece as respostas do público feminino. Em relação a idade repara-se que na condição de trabalho presencial, os respondentes têm idade de 18 a 25 anos, já na condição *home office* apresenta idade de 26 a 33 anos. Quanto ao estado civil constata-se que a maior frequência e de indivíduos solteiros (as), ao nível de escolaridade observa-se que em ambos os cenários de trabalho os respondentes ainda estão cursando ensino superior.

No que diz respeito a renda mensal pode-se perceber que a renda mais apontada e de até 2 salários mínimos, em ambos os cenários, em relação ao setor da atuação da empresa que mostrou mais respondentes foi a prestação de serviços, bem como a maioria tem cargo de funcionário/colaborador em ambas as condições de trabalho. A maioria tem até 2 anos de empresa em ambos os cenários de trabalho.

Quando comparada a jornada semanal em condições normais de trabalho e *home office*, verifica-se uma nítida diferença, podendo constatar que para quem está em *home office* apresentou uma carga de até 20 horas semanal, ao contrário quem está trabalhando presencial que tem carga horário até 50 horas semanal. Justifica-se quanto a esta diferença que muitas empresas aderiram a Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020), que prevê medidas para a redução de salários e carga horários, em busca da manutenção dos empregos.

Tabela 35 – Comparação dos dados demográfico entre condições de trabalho presencial e *home office*

Variáveis	Trabalho em condição Presencial			Trabalho em condições de <i>Home Office</i>		
	Total	%	Frequência	Total	%	Frequência
Gênero	36	72%	Feminino	38	63,3%	Feminino
Idade	27	54%	18 a 25 anos	25	41,7%	26 a 33 anos
Estado civil	28	56%	Solteiro (a)	36	60,0%	Solteiro (a)
Nível de Escolaridade	35	70%	Superior Incompleto	28	46,7%	Superior Incompleto
Renda mensal	38	76%	Até 2 salários mínimos (R\$2.200,00)	31	51,7%	Até 2 salários mínimos (R\$2.200,00)
Setor de atuação da empresa	31	62%	Prestação de Serviços	43	71,7%	Prestação de Serviços
Cidade que trabalha	51	100%	Chapecó/SC	34	56,7%	Chapecó/SC
Tempo de empresa	25	50%	Até 2 anos de empresa	33	55,0%	Até 2 anos de empresa
Jornada Semanal	25	50%	Carga horária até 50hrs semanais	25	41,7%	Carga horária até 20hrs semanais
Cargo na organização	48	96%	Funcionário/ Colaborador	54	90,0%	Funcionário/ Colaborador

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

4.6 Comparação entre as médias das dimensões no presencial e *home office*

A Tabela 36 a seguir apresenta as médias gerais de cada dimensão em condições de trabalho presencial e *home office*.

Tabela 36 – Médias comparativas presencial e *home office*

Dimensões	Conceito	Trabalho Presencial	Trabalho <i>Home Office</i>
Satisfação no convívio com os colegas	Insatisfação	3,8	
	Indiferente		
	Satisfação		5,1
Satisfação como salário recebido	Insatisfação	3,6	
	Indiferente		4,3
	Satisfação		
Satisfação com a chefia	Insatisfação		
	Indiferente	4,5	
	Satisfação		5,1
Satisfação com a realização do meu trabalho	Insatisfação		
	Indiferente		
	Satisfação	5,0	5,3
Satisfação com a forma de promoções	Insatisfação	3,5	
	Indiferente		4,4
	Satisfação		

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A primeira dimensão da Escala de Satisfação no Trabalho, está relacionada ao convívio com os colegas, com base na análise de dados percebe-se descontentamento por parte trabalhadores que mantiveram suas atividades presenciais que tiveram média 3,8 caracterizando insatisfação. Já modalidade *home office* apresenta média 5,1, que indica satisfação.

Ao cruzarmos os dados em relação à segunda dimensão, que está relacionada ao salário recebido, nota-se que o estado de indiferença foi em geral mais indicado pelos trabalhadores do modo *home office*, ao passo que aqueles que trabalham de forma presencial apontaram insatisfação onde a média foi de 3,6 neste quesito. De modo geral, os respondentes não estão satisfeitos nem insatisfeito com o salário que recebem, indicando que esse aspecto não atende plenamente às expectativas dos participantes que participaram deste estudo, dessa maneira essa dimensão merece maior atenção das empresas.

A terceira dimensão apresenta a satisfação com a chefia, ficou evidente que os participantes que trabalham em *home office* tem média de satisfação maior do que os do grupo que trabalha em condições presenciais.

Quanto à análise dos dados, a quarta dimensão aborda a satisfação com a realização ao trabalho, onde demonstra equilíbrio entre os dois grupos observados, de modo que as médias revelam satisfação em praticamente na maioria das questões que contemplam esta dimensão mantendo-se acima de 5,0.

Na quinta e última dimensão, revela-se uma nítida diferença que varia entre as médias consideradas insatisfação 3,5 entre os trabalhadores no ambiente empresarial, e indiferença 4,4 dos indivíduos da modalidade de trabalho *home office*.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo está passando por muitas mudanças, e o surgimento do novo Coronavírus afetou as relações de trabalho, as atividades econômicas e sociais de todo o mundo, modificando as vidas das pessoas e as rotinas das organizações nos mais diversos aspectos. O presente estudo teve a intenção de avaliar as percepções dos trabalhadores em relação ao trabalho convencional, e dos trabalhadores que foram orientados a atuar em regime *home office* durante a pandemia.

Com o propósito de alcançar o objetivo geral deste estudo, utilizou-se como base a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), desenvolvida e validada por Mirlene Maria Matias Siqueira (2008), a qual tem por objetivo avaliação do nível de satisfação de contentamento no trabalho a partir da análise das cinco dimensões, 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.

Ainda que nem todos os participantes desta pesquisa atuaram na modalidade *home office*, a partir do tratamento dos dados identificamos que do total de 110 participantes, apenas 60 participantes, ou seja, 54,5% migraram suas atividades produtivas para o modelo *home office*. Outros 45,5% mantiveram seus trabalhos em condições de trabalho presencial.

Neste contexto, a presente pesquisa, busca fazer a comparação sobre a satisfação no trabalho dos trabalhadores que atuam no modelo *home office* versus a satisfação em relação ao trabalho no ambiente físico da empresa.

No tocante aos objetivos gerais percebe-se que os objetivos foram alcançados, uma vez que os dados coletos demonstraram que os trabalhadores em condições de trabalho *home office*, apresentam um panorama geral de satisfação em relação à maioria as dimensões analisadas. Apenas as dimensões “Satisfação com o salário recebido” e “Satisfação com a forma de promoções” foram apontadas como fato gerador de indiferença.

Com base nos resultados obtidos, os trabalhadores que mantiveram suas atividades presencial, evidencia-se um painel de insatisfação na grande maioria dos aspectos analisados. Apenas as dimensões “satisfação com a chefia” e “satisfação com a realização do meu trabalho”, foram indicados como fato gerador de indiferença e satisfação respectivamente.

De modo geral, os respondentes não estão satisfeitos com o salário que recebem, indicando que esse aspecto não atende plenamente às expectativas dos participantes que contribuíram para estudo, dessa forma essa dimensão merece maior atenção por parte das organizações. Verificou-se que apenas a dimensão “satisfação com a realização do meu trabalho”, apresentou de maneira geral satisfação em ambas as condições de trabalho.

Em vista disso dos resultados que indicaram indiferença, acredita-se que a atual situação, que em função da crise e tantos desempregados, estar satisfeitos ou insatisfeitos, não representa uma posição normal, fato que pode ter sido gerado em virtude do contexto pandêmico repentino.

Cabe ressaltar que o resultado da pesquisa estimula reflexões de forma gerencial sobre a necessidade de adequação a essa nova forma de trabalho nesse período de pandemia, faz-se necessário refletir sobre esta modalidade em estudo, tendo em vista que a partir da pesquisa as organizações podem fazer alterações no formato de trabalho realizado até então, observando que este novo modelo de trabalho tenha se adaptado de modo satisfatório e continua a gerar resultados tanto quanto antes.

Para os próximos estudos que venham a discutir a satisfação no trabalho, sugere-se que sejam coletados um número maior de trabalhadores identificando número maior de correlações existentes entre as variáveis analisadas, e também dados mais abrangentes sobre o perfil socioeconômico dos respondentes, a fim de realizar um cruzamento destas informações com as obtidas com construtos que discorrem sobre a satisfação no trabalho. Também é possível inferir caminhos para pesquisa futuras relacionadas com ao tema, sendo recomendável conduzi-la em diferentes organizações, possibilitando, assim, que se faça comparativos entre os resultados obtidos, como forma de troca de experiências, permitindo melhorar o ambiente laboral das organizações envolvidas. Algumas limitações foram encontradas ao longo deste estudo, segundo Vergara (2013), todo método de pesquisa tem possibilidades e limitações. Com isso, pode-se visualizar como principal limitação a dificuldade de abertura das empresas para realização de pesquisas, devido da necessidade de manter o distanciamento social para evitar o aumento da disseminação da COVID-19, dessa forma optou-se por realizar a pesquisa de maneira online abrangendo os trabalhadores de modo geral, ou seja, a população-alvo do estudo incluiu a população economicamente ativa no momento da coleta de dados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Denise de F. **Recursos Humanos: gerenciando pessoas**. 3ª. ed. Santa Cruz do Rio Pardo, SP: Editora Viena, 2019.

ABBOUD, M. **Motivação e Satisfação no Trabalho: uma análise da teoria e suas implicações para a gerência**. 1980. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10114/1198103488.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 4 de set. 2021.

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, 39º, 2015, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 2015. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjAxMzc=. Acesso em 27 de jun. 2021.

ANGONESE, Rosângela Maria. **Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office): Saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajudá-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva**. SEBRAE/PR, 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em 13 ago. 2021.

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, 39º, 2015. Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 2015. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjAxMjU=. Acesso em 26 de jun. 2021.

BARNARD, Chester. I. **As funções de executivo**. São Paulo: Atlas. 1971.

Barros, A. M. Silva; J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE. BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Acesso em 11 de jul. 2021.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008

BRONSTEIN, Michelle Muniz et al. **Modelo de análise para o estudo da satisfação no trabalho em tempos de pandemia**. IN: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 64º, 2020. Evento on-line. Anais... Evento on-line: ANPAD, 2020. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=Mjg0ODQ=. Acesso em 27 de jun. 2021.

BARROS, Dandhara Cardoso et al. **Satisfação no trabalho da geração Z: um estudo nas empresas júnior da UFMG**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2017. São Paulo. Anais... São Paulo: ANPAD, 2017. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjQwNzU=. Acesso em 27 de jun. 2021.

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, 34º, 2010. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2010. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTIzNDA=. Acesso em 25 de jun. 2021.

BRASIL. LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em 10 de set. de 2021.

CERIBELI, Harrison B; FERREIRA, Fábio José R. **Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, comprometimento organizacional e intenção de permanência na organização**. Revista de Globalização, Competitividade e Governabilidade. 2016, 10 (3), 37-56. ISSN: Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511854477004>. Acesso em 10 de jul. 2021.

CERIBELI, Harrison B.; MIGNACCA, Thaisa P. **Uma análise da influência da flexibilização do trabalho sobre a satisfação do trabalhador e o comportamento de cidadania organizacional**. Revista Gest@o.Org, v. 17, Edição 1, 2019, p. 102-118 ISSN 1679-1827. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7070549.pdf>. Acesso em 20 de jul. de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. São Paulo: Pioneira Thomson, Learning, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel das pessoas nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1989.

DALMAU, Marcos Baptista Lopez; TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. **Estratégia de gestão de pessoas**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2009. Disponível em: <http://anyflip.com/cmyx/nyiw>. Acesso em 14 de jun. 2021.

DIEHL, Astor. TATIM, Denise. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2004.

FISCHER, André L. et al. **As pessoas na Organização**. 14ª.ed. - São Paulo: Editora Gente, 2002.

FILARDI, Fernando; CASTRO, RACHEL M. P.; ZANINI, Marco Tulio F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da**

Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em 14 de ago. 2031.

GARRIDO, Tereza C. J. **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: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1542/1/2009_TerezaCristinaJuremaGarrido.pdf>. Acesso em 14 dez. 2020.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de pesquisa**. 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em 15 de jul. 2021.

GIAQUETO, Adriana; SOARES, Nanci. O trabalho e o trabalhador idoso. In: **VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”**. Franca, 2009. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC00000011201000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14 de dez. 2020.

GIL, Antônio C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1ª ed. 10 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas S.A, 2001.

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

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

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, 4º, 2013, Brasília. Anais... Brasília: ANPAD,2013. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTY1MzM=. Acesso em 25 de jun. 2021.

INDICADORES SOBRE O USO DA INTERNET NO BRASIL, 2006. Disponível em <https://www.cetic.br/media/docs/publicacoes/10/pal2007ofid-11.pdf>. Acesso em 18 de ago. 2021.

KUGELMASS, Junior. **Teletrabalho: Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação**. São Paulo: Atlas, 1996.

LADEIRA, M. Marina; COSTA, Débora V. F.; FERREIRA, Victor C. P.; NASCIMENTO, Rejane P.; COSTA, Marcos P. do C. **Significado do trabalho para o idoso: um estudo exploratório**. Revista Vianna Sapiens, v.8, n. 1, p. 32, (2017). Disponível em: <<https://viannasapiens.com.br/revista/artic le/view/216/199>>. Acesso em 15 dez. 2020.

LAKATOS, Eva M; MARCONI, Marina de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LOCKE, Edwin A. **What is job satisfaction? Organizational Behaviour Human Performance.** v.4, n.4, p. 309-336, 1969. Disponível em:<[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)>. Acesso em 15 de jan. 2021.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia e planejamento.** 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Onilza Borges. **Teoria da dissonância.** Educ. rev. Curitiba , n. 2, p. 181-183, Dec. 1982. Disponível em:<https://doi.org/10.1590/0104-4060.457>. Acesso em 21 de jan. 2021.

MARTINS, Maria do Carmo F.; SANTOS, Gisele E. **Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho.** Psico-USF, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712006000200008>. Acesso em 10 de jul. 2021.

MARTIN, B. H.; MACDONNELL, R. **“Is telework effective for organization? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes”**, Management Research Review, Vol. 35, 2012. Num. 7, pp. 602-616.

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, 1º, 2007, Rio Grande do Norte. Anais... Rio Grande do Norte: ANPAD, 2007. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=Njg3MA==. Acesso em 26 de jun, 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que é a Covid-19? Saiba quais são as características gerais da doença causada pelo novo coronavírus, a Covid-19.** Disponível em:<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em 08 de ago. 2021.

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. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S003475902001000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 dez. 2020.

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, 2º, 2009. Curitiba. Anais... Curitiba: ANPAD, 2009. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTEyNjQ=. Acesso em 26 de jun. 2021

PORTO, Juliana Barreiros; PUENTE-PALACIOS, Katia; NEIVA, Elaine Rabelo. **Ajustes e mudanças organizacionais em tempos de pandemia da COVID-19.** In: QUEIROGA, Fabiana (Org.). Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19. v.1. Porto Alegre: Artmed, 2020. cap. 7, p. 69-75.

RAFALSKI, Julia Carolina e ANDRADE, Alexsandro Luiz De. **Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa.** Temas em psicologia. 2015, vol.23, n.2 [citado

pág. 431-441. ISSN 1413-389X. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>. Acesso em 11 de jul. 2021.

REIS, Marcelo Menezes. **Estatística aplicada à administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração /UFSC, 2008. Disponível em: <http://arquivos.eadadm.ufsc.br/videos/modulo4/estatistica/Estatistica%20Livrotexto.pdf>. Acesso em 15 de ago. 2021.

ROBBINS, Sphen P. **Comportamento Organizacional**. 3ª Edição, Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora SA, 1998.

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

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

ROBBINS, P. Stephen; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Felipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. (Tradução Rita de Cássia Gomes) 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROESCH, S.M.A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágio, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SILVA, Sandro Márcio da; SANTOS, Cláudia Cristina Martins; SIQUEIRA, José de Oliveira. **O uso do questionário eletrônico na pesquisa acadêmica: um caso de uso na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo**. Anais. South Padre Island: BALAS/University of Texas, 1998. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001059054>. Acesso em 18 de ago. 2021.

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

SIQUEIRA, Mirlene M. M., **Medidas do comportamento organizacional: satisfação no trabalho**. São Paulo: Artmed, 2008.

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

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 9, n. 3, 2019, p. 349-375. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/335582989_Teletrabalho_sob_a_perspectiva_dos_profissionais_de_recursos_humanos_do_Vale_do_Sinos_e_Paranhانا_no_Rio_Grande_do_Sul. Acesso em 13 de ago. 2021.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2014.

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.



APÊNDICE A – Questionário

Satisfação no Trabalho

Prezado (a) respondente,

Sou acadêmica da 9ª fase do Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFES, me encontro na fase de coleta de dados para minha pesquisa, que trata sobre Satisfação no Trabalho. Os dados serão utilizados exclusivamente para fins didáticos, garantindo o anonimato dos respondentes. Sua colaboração é muito importante para a realização e conclusão deste estudo.

I) Perfil dos Respondentes (Responda as questões abaixo com a resposta desejada).

1) Gênero

- Feminino
- Masculino
- Outros

2) Qual sua idade?

3) Estado Civil

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Divorciado (a)
- União Estável
- Separado (a)
- Viúvo (a)
- Outros

4) Qual seu nível de escolaridade?

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-Graduação Incompleta
- Pós-Graduação Completa
- Mestrado Incompleto
- Mestrado Completo
- Doutorado Incompleto
- Doutorado Completo

5) Faixa Salarial (Vigência Salário Mínimo 2021 R\$ 1.100,00)

- Até 2 salários-mínimos (Até R\$2.200,00)
- De 2 a 4 salários-mínimos (R\$2.200,00 a R\$4.400,00)
- De 4 a 10 salários-mínimos (R\$4.400,01 a R\$ 11.000,00)
- De 10 a 20 salários-mínimos (R\$11.000,01 a R\$22.000,00)
- Mais de 20 salários-mínimos (Acima de R\$ 22.000,01)

6) **A organização onde você trabalha pertence a qual setor?**

- Comércio
 Indústria
 Prestação de Serviços

7) **Qual a cidade do seu trabalho?**

8) **Qual seu cargo na organização onde atua?**

- Proprietário
 Diretor
 Colaborador/Funcionário
 Autônomo
 Outros

9) **Tempo de empresa? (Deixe sua resposta em meses)**

10) **Qual sua jornada de trabalho semanal?**

II) Escala de Satisfação no Trabalho – EST

As afirmações a seguir dizem respeito a alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Assinale a opção que melhor representa sua resposta em relação ao seu ambiente de trabalho.

0 = não se aplica / 1 = totalmente insatisfeito / 2 = muito insatisfeito / 3 = insatisfeito /
 4 = indiferente / 5 = satisfeito / 6 = muito satisfeito / 7 = totalmente satisfeito

EM RELAÇÃO A SATISFAÇÃO NO CONVÍVIO COM OS COLEGAS

1. **Percebo a vontade de colaboração entre meus colegas de trabalho.**

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

2. **Tenho um relacionamento de amizade para com meus colegas, e estes para comigo.**

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

3. **Me relaciono bem com meus colegas de trabalho.**

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito
 Totalmente satisfeito

4. **Meus amigos em sua maioria são meus colegas de trabalho.**

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito

Totalmente satisfeito

5. Confio nos meus colegas de trabalho.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

EM RELAÇÃO A SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO RECEBIDO

1. Acredito que meu salário seja adequado em comparação com os demais.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

2. Meu salário é justo se comparado com minha capacidade profissional.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

3. Meu salário é suficiente para atender as necessidades do meu custo de vida.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

4. Ao receber meu salário no final do mês tenho a sensação de justiça, acho que o valor que recebo é justo pelo que faço.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

5. Meu esforço no trabalho é plenamente recompensado pelo salário que recebo.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

EM RELAÇÃO A SATISFAÇÃO COM A CHEFIA

1. Meu chefe organiza de forma adequada e ordenada todo o trabalho que precisa ser realizado no meu setor.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

2. Meu chefe tem interesse pelo meu trabalho.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

3. Meu chefe e eu temos uma relação cordial no trabalho.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

4. Meu chefe me trata bem no meu ambiente de trabalho, é educado e atencioso.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

5. Meu chefe tem este cargo em função da sua capacidade, acho meu chefe merecedor do cargo que ocupa.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

EM RELAÇÃO A SATISFAÇÃO COM A REALIZAÇÃO DO MEU TRABALHO

1. Desenvolvo meu trabalho com interesse e dedicação.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

2. Meu trabalho exige empenho e responsabilidade, compromete meu tempo no trabalho.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

3. Sou grato pela oportunidade de realizar o meu trabalho.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

4. A realização do meu trabalho me causa preocupações.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

5. Para a realização das minhas atividades, executo diversas atividades diferentes.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

EM RELAÇÃO A SATISFAÇÃO COM A FORMA DE PROMOÇÕES

1. O tempo exigido para a promoção é adequado e justo.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

2. A empresa oferece garantias e reconhece os funcionários que são promovidos.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

3. O plano de carreira, ou de promoções é justo e oferece promoção a quem merece.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

4. Sinto que tenho acesso a promoções, e que depende de mim para que ocorram.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

5. O tempo para que minha promoção ocorra é adequado e julgo justo.

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

III) Satisfação no Trabalho em regime *Home Office*

1. Você trabalha ou já trabalhou em regime de trabalho *Home Office*.

- Sim
 Não*

* Caso a resposta desta afirmação for não, o questionário encerra aqui.

2. Estou satisfeito com a oportunidade de trabalhar em *Home Office*?

- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

3. Com a oportunidade de trabalhar em *Home Office*, percebo que sinto falta do trabalho presencial.

- Discordo totalmente Discordo muito Discordo
 Indiferente Concordo Concordo muito
 Concordo totalmente

4. Com o trabalho *Home Office*, percebi que não sinto falta do convívio com meus colegas no ambiente de trabalho.

- Discordo totalmente Discordo muito Discordo
 Indiferente Concordo Concordo muito
 Concordo totalmente

5. Com o trabalho *Home Office*, percebo que produzo muito mais, se comparado com o presencial.

- Discordo totalmente Discordo muito Discordo
 Indiferente Concordo Concordo muito
 Concordo totalmente

6. Com o trabalho *Home Office*, percebo que minha jornada de trabalho fica maior do que se estivesse na empresa trabalhando.

- Discordo totalmente Discordo muito Discordo
 Indiferente Concordo Concordo muito
 Concordo totalmente

7. Com o trabalho *Home Office*, acredito que a empresa poderia remunerar melhor os funcionários, já que está economizando na empresa alguns insumos (luz, água, etc).
- Discordo totalmente Discordo muito Discordo
 Indiferente Concordo Concordo muito
 Concordo totalmente
8. Em função de trabalhar só em *Home Office*, percebo que minha produtividade aumentou em função de não ter monitoramento do chefe.
- Discordo totalmente Discordo muito Discordo
 Indiferente Concordo Concordo muito
 Concordo totalmente
9. Quais foram as principais vantagens em trabalhar em regime *Home Office*?
**Selecione até 3 opções*
- Flexibilidade de horários
 Redução de custos
 Proximidade da família
 Maior independência
 Redução do estresse decorrente do trânsito
 Alimentação mais saudável
 Mais praticidade no cotidiano
 Outros
10. Quais as principais dificuldades enfrentadas no trabalho *Home Office*? **Selecione até 3 opções*
- Facilidade de distração
 Ambiente inadequado para trabalhar
 Falta de socialização
 Conectividade à internet
 Falta de foco nas tarefas
 Falta de motivação
 Excesso de carga de trabalho
 Outros
11. Avalie sua experiência em trabalhar *Home Office*.
- Totalmente insatisfeito Muito insatisfeito Insatisfeito
 Indiferente Satisfeito Muito satisfeito
 Totalmente satisfeito

Obrigada pela sua participação!

ANEXO A

Modelo Siqueira (2008)

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
- 2 – Muito insatisfeito
- 3 – Insatisfeito
- 4 – Indiferente
- 5 – Satisfeito
- 6 – Muito Satisfeito
- 7 – Totalmente Satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...

- () Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- () Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
- () Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
- () Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
- () Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
- () Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
- () Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- () Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
- () Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.
- () Com a maneira como esta empresa realiza as promoções de seu pessoal.
- () Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
- () Com o meu salário comparado ao custo de vida.
- () Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
- () Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.
- () Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
- () Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
- () Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.

- () Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
- () Com o entendimento entre eu e meu chefe.
- () Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
- () Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
- () Com a maneira como meu chefe me trata.
- () Com a variedade de tarefas que realizo.
- () Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.
- () Com a capacidade profissional do meu chefe.