

SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO NA DUCAMPO, SOB A ÓTICA DOS EMPREGADOS DO SETOR DA PRODUÇÃO

Abraão Lincoln Dantas Alves

Graduando do Curso de Administração do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7).
abraao96@live.com

Gabriel Hugo Maciel de Sampaio

Graduando do Curso de Administração do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7).
gabrielsampaio@hotmail.com

Olívia Lima Guerreiro de Alencar

Professora do Curso de Administração do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7). Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Especialista em Avaliação Psicológica Interventiva pela UFC. Graduada em Psicologia pela UFC. Professora de cursos de graduação e pós graduação da UNI7 e UNIFAMETRO. Consultora organizacional e psicóloga do trabalho em atendimentos de orientação de carreira de jovens e adultos.
oliviaguerreiroalencar@gmail.com

RESUMO

Este artigo tem como objetivo geral analisar a satisfação no ambiente de trabalho na Ducampo, sob a ótica dos empregados do setor da produção. Para tal, serão descritas as cinco dimensões da satisfação que indicam a satisfação com os colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções. O método utilizado consiste em uma pesquisa exploratória-descritiva de cunho bibliográfico e estudo de caso a partir da escala de satisfação no trabalho de Siqueira (2008). Os resultados apontam um grau de satisfação com salário, relacionamento entre colegas e chefia. Com média respectivamente, 5,02, 5,59, 5,96. Acerca das dimensões quanto a satisfação com as promoções e natureza do trabalho, teve média respectivamente, 5,08 e 5,02. Deste modo, conclui-se que há um bom nível de satisfação no ambiente de trabalho do setor da produção.

PALAVRAS-CHAVE: Satisfação no trabalho. Setor da produção. Relacionamento.

ABSTRACT

The general objective of this research article is to analyze job satisfaction in the work environment of the Ducampo, located in Horizonte, state of Ceará, from the perspective of the company's employees in the manufacturing division. Five dimensions of job satisfaction are described, which cover satisfaction with colleagues, salary, managers, nature of the work, and with job promotions. The methodology consisted of a descriptive and exploratory bibliographical research, and a case study based on the Work Satisfaction Scale, of Siqueira (2008). Results indicate an average of 5.02, 5.59, and 5.96 satisfaction levels with salary, relations with colleagues, and relations with managers, respectively. In regards to job promotions we found a 5.08 satisfaction level, and a 5.02 overall satisfaction with the nature of the work. Therefore, the research concludes there is a good level of job satisfaction among employees of Ducampo's manufacturing division.

KEYWORDS: Job satisfaction. Manufacturing division. Work relations.

1 INTRODUÇÃO

As constantes mudanças por meio da globalização econômica vêm trazendo para as empresas preocupações em conhecer melhor o ambiente organizacional (MARTINS, 2008). A satisfação no trabalho seria um sentimento extremamente sensível às políticas e práticas gerenciais, especialmente aquelas que definem os procedimentos e a distribuição de retornos para os comportamentos de trabalhadores, que revelam se a empresa está comprometida com os seus empregados, ou seja, o quanto a empresa se preocupa com o bem-estar deles e o quanto ela estaria disposta a retribuir aos seus empregados os esforços e todos os investimentos que eles aplicam na organização (SIQUEIRA, 2008).

Desta feita, tem-se que o comportamento humano no ambiente de trabalho vem sendo amplamente estudado, destacando-se principalmente o aspecto emocional do trabalhador. Para isto, empresas investem em recursos que possam oferecer um ambiente motivador e que garantam a satisfação aos seus empregados, tornando-se assim um grande desafio para os gestores de qualquer organização.

A satisfação no trabalho pode ser entendida atualmente como “um resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e é apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho” (SIQUEIRA, 2008, p. 266). A fim de acompanhar as mudanças e permanecerem sustentáveis no ambiente competitivo, as empresas perceberam que o fator inovação é essencial e por meio de seus recursos humanos, poderão alcançar seus objetivos. Desta maneira, implementar um ambiente propício e satisfatório aos seus funcionários se tornou fundamental para o aumento da produtividade e no favorecimento da sustentabilidade e inovação das empresas (HASHIMOTO, 2009).

Apesar do grande avanço tecnológico que engloba todas as áreas e departamentos das organizações na sociedade, verifica-se que ao longo do tempo surgiu uma preocupação com o indivíduo nesse chamado desenvolvimento organizacional, haja vista que a competitividade acarretou problemas sérios aos recursos humanos, como doenças psicológicas e ocupacionais relacionadas à sobrecarga de atividades.

Entre março e abril de 2012, foi feito um estudo pela Universidade Federal de Campina Grande através de questionários com empregados de uma agência

bancária, e como resultado observou-se que os funcionários não estão satisfeitos com as circunstâncias vivenciadas no ambiente de trabalho, mesmo com todos os incentivos financeiros e programas motivacionais (LOURENÇO; ALVES, 2012).

“O trabalho requer a convivência com os colegas e superiores, a obediência as regras e políticas organizacionais, o alcance de padrões de desempenho, a aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do ideal e outras coisas do gênero” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.73). De acordo com a pesquisa do Instituto Edenred-Ipsos Barometer, a Índia lidera o ranking de pessoas mais satisfeitas com o trabalho. O instituto mediu o bem estar dos funcionários em 15 países. O México aparece na segunda posição. Brasil, Chile e Estados Unidos estão empatados na terceira posição, ambos possuem 77% de índice de satisfação. Algumas das principais categorias abordadas foram: ambiente de trabalho, valorização e emoção. A pesquisa foi realizada com mais de 15 mil funcionários entrevistados e um dado interessante e positivo é que, neste ano, sete entre 10 funcionários estavam satisfeitos com o trabalho (FORBES, 2016).

Instituto Locomotiva de Pesquisa realizou pesquisa a qual revelou que 56% dos trabalhadores com carteira assinada estão insatisfeitos com os seus empregos, e que dos 1.019 entrevistados, apenas 1/3 se declarou satisfeito de modo geral. De acordo com a matéria jornalística 96% das pessoas consideram importante que as empresas reconheçam seus funcionários por meio de recompensas materiais como dinheiro, viagens, vale presente, etc. E 90% consideram que este reconhecimento pode vir sob outras formas, como elogios, homenagens até mesmo uma estrela no peito, desde que seja uma atitude que valorize a entrega do trabalhador (HÉRIDIA, 2017).

Estudos indicam que pessoas com níveis altos de satisfação com o trabalho são também as que menos planejam sair das empresas em que trabalham, são menos faltosas, têm melhor desempenho e maior produtividade (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004). Existem autores que defendem a satisfação no trabalho como indicador de desempenho laboral importante para o interesse empresarial, tais como “aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas ao trabalho” (SIQUEIRA, 2008, p. 265). Com base na citação anterior do desempenho, acerca da permanência e redução de faltas, existe também a preocupação com a saúde desse trabalhador, uma vez que a satisfação no trabalho é consequência do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e apontada

como elemento psicossocial do conceito de bem-estar no trabalho (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004)

Um levantamento inédito da Love Mondays, comparando a satisfação no trabalho no Brasil, México e Argentina, mostra que os profissionais brasileiros são os menos satisfeitos com o seu emprego. A pesquisa avaliou os níveis de satisfação dos profissionais em relação a oportunidades de carreira, cultura da empresa, qualidade de vida, remuneração, benefícios e o trabalho em geral. Entre os três países, o México apresentou os melhores índices em todos os quesitos. Os índices são medidos de 1 a 5, sendo 1 muito insatisfeito e 5 muito satisfeito. No Brasil, a maior nota foi para satisfação geral, com 3,47. No quesito satisfação com cultura da empresa, Brasil e Argentina empataram com 3,20, enquanto o México teve nota de 3,48. Em remuneração e benefícios, os profissionais argentinos se mostraram os menos satisfeitos, com nota de 3,16 (ESTADÃO, 2017).

Por essa razão, acredita-se ser necessário realizar esse estudo de satisfação no ambiente de trabalho na Ducampo, sob a ótica dos empregados do setor da produção.

Para isto, traz-se o problema de pesquisa que fundamenta-se em: como está o nível de satisfação no ambiente de trabalho na Ducampo, sob a ótica dos empregados do setor da produção?

Este artigo científico tem como objetivo geral analisar a satisfação no ambiente de trabalho da Ducampo, sob a ótica dos empregados do setor da produção. De tal forma, serão descritos os objetivos específicos teóricos, que agrupam as cinco dimensões da satisfação que indicam a satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções, bem como os objetivos específicos empíricos que consiste em medir a satisfação no ambiente de trabalho da Ducampo, sob a ótica dos empregados do setor da produção.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo apresenta-se conceitos e os elementos que compõem o tema satisfação no ambiente de trabalho, entre eles estão satisfação com os colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoção. Os fundamentos utilizados serão

obtidos por meio da literatura científica que serviram de base para esta pesquisa científica.

2.1 SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste subcapítulo expõem-se conceitos relacionados à satisfação no ambiente de trabalho, bem como sua relação entre satisfação e motivação.

“Vale ressaltar que a expressão “satisfação no trabalho” representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações” (SIQUEIRA, 2008, p. 267)

A satisfação no trabalho seria um sentimento extremamente sensível às políticas e práticas gerenciais, especialmente aquelas que definem os procedimentos e a distribuição de retornos para os comportamentos de trabalhadores, que revelam se a empresa está comprometida com os seus empregados, ou seja, o quanto a empresa se preocupa com o bem-estar deles e o quanto ela estaria disposta a retribuir aos seus empregados os esforços e todos os investimentos que eles aplicam na organização (SIQUEIRA, 2008).

Em busca da satisfação pelo trabalho, é possível utilizar a proposta utilizada por Herzberg a formulação da teoria dos dois fatores, o enriquecimento do trabalho, que consiste em incrementar os fatores motivacionais dentro de um cargo. Para isso, acredita-se que as atividades devem ter maior amplitude e variedade, reduzindo a monotomia da rotina de trabalho (MAXIMIANO, 2004).

2.1.1 Relação Entre Motivação e Satisfação

A motivação, mesmo em tempo atual, é bastante confundida com traços pessoais, o que leva a diversos equívocos no mundo corporativo. Por não compreenderem bem o conceito de motivação, gestores utilizam mal ou descartam os recursos humanos que dispõem por acreditarem que alguns de seus funcionários são preguiçosos, sendo que estes estão apenas desmotivados. Por meio de tal afirmação se pode perceber que a motivação é situacional e não algo que esteja definitivamente atrelado à um determinado indivíduo (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

A motivação provoca no trabalhador uma maior disposição e faz com que seu desempenho no trabalho seja amplificado, ou seja, quanto mais motivado, melhor se espera que seja o seu desempenho (BOMFIM, 2008).

Por sua vez, a satisfação é o resultado de uma avaliação positiva do empregado sobre o seu ambiente de trabalho e sua experiência na empresa podendo ser caracterizada como um estado emocional positivo ou de prazer (SIERRA et al., 2017).

A satisfação no trabalho é um dos fatores que auxilia na afetividade no ambiente de trabalho ou então é como um vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004).

2.2 A SATISFAÇÃO NO TRABALHO: O MODELO DAS CINCO DIMENSÕES

Neste estudo, foi considerado o modelo proposto por Mirlene Siqueira (2008), no qual a satisfação pode ser mensurada por meio de cinco dimensões, com focos distintos, que representam as experiências vividas pelo empregado. É necessário levar em consideração a recompensa em forma de salário e promoção, o convívio com os demais empregados e gestores da empresa, e se é recompensador e agradável para o indivíduo realizar as tarefas impostas a ele (SIQUEIRA, 2008).

a) **Satisfação com os colegas de trabalho:** contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento com os colegas;

b) **Satisfação com o salário:** contentamento com os ganhos financeiros comparado com a carga de trabalho, com a capacidade profissional, como o custo de vida e com os esforços para a realização da tarefa;

c) **Satisfação com a chefia:** contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles;

d) **Satisfação com a natureza de trabalho:** contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas;

e) **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.

2.2.1 Satisfação Com Os Colegas

Neste subcapítulo, será apresentada a necessidade das relações interpessoais no âmbito de trabalho, bem como suas consequências.

2.2.1.1 Relação Interpessoal No Ambiente De Trabalho

A vida em grupo é constantemente desejada pelo ser humano. Este, por ser um ser social, sente uma grande necessidade de se relacionar com outras pessoas e, por essa razão, formam diversos grupos no decorrer de suas vidas. Nas organizações, essa necessidade permanece intrínseca nas pessoas onde buscam interagir com seus colegas de trabalho e com a própria chefia (CARDOZO; SILVA, 2014).

Na visão tradicional todo conflito é danoso e deve ser evitado. Pela visão das relações humanas, o conflito é uma consequência natural e inevitável em qualquer grupo. Já pela visão interacionista, o conflito é uma coisa positiva e fundamental para o desempenho (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Deste modo, há uma grande necessidade que as organizações invistam em ações que estimulem o relacionamento interpessoal entre os profissionais, haja vista ser este um fator que está diretamente relacionado com a produtividade e a qualidade de vida no trabalho (TAVARES, 2015).

2.3 SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO

Neste subcapítulo se discute a satisfação com o salário no âmbito de trabalho, bem como sobre a remuneração, planos de incentivo e benefícios sociais.

2.3.1 Remuneração

A remuneração surgiu como uma forma de cumprimento legal de obrigações, ou seja, houve primeiro a obrigação do pagamento da remuneração e após, as organizações o fizeram. Contudo, o mundo está em constante mudança, assim como

as organizações e, hoje, não mais se pode pensar em remuneração apenas como obrigação, mas como uma forma de gerar satisfação, de satisfazer além das necessidades fisiológicas dos empregados, a remuneração em muitos casos é o fator de captação e retenção de funcionários de excelência (DUTRA, 2016).

Acredita-se que um dos fatores que colaboram com a motivação e o comprometimento das equipes de trabalho seja a oferta de uma remuneração justa ao trabalhador (GHENO; BERLITZ, 2011).

Nas organizações, as pessoas empregam seus esforços, conhecimento e tempo em favor da empresa, com a finalidade de gerar receita e crescimento à ela, em contrapartida à esta doação, as organizações recompensam o indivíduo por tal feito. A remuneração é sem dúvida a melhor maneira de expressar a valorização aos empregados, é a forma mais clara e prática de fazê-lo (DUTRA, 2016).

2.3.2 Planos de Incentivo

A captação e retenção de profissionais que de fato agreguem valor às empresas tem feito cada vez mais, parte dos objetivos dos departamentos de gestão de pessoas, em especial nas organizações com uma visão mais moderna (FRANÇA, 2010).

Nesse contexto, as recompensas estimulam as pessoas a serem mais responsáveis e comprometidas com os negócios da empresa. O incremento de planos de incentivo tem como principal objetivo possibilitar melhores condições para que as pessoas consigam atribuir valor à organização e auxiliem no processo de desenvolvimento da empresa (GHENO; BERLITZ, 2011).

2.3.3 Benefícios Sociais

Quando uma organização projeta seu pacote geral de remuneração, ela precisa olhar para além do simples salário-hora ou salário anual. Ela deve levar em conta um outro elemento, os benefícios aos funcionários. Benefícios aos funcionários são recompensas não-financeiras projetadas para enriquecer a vida dos funcionários. Eles

criaram em importância e variedade no decorrer das últimas décadas. Vistos como “adicionais” no passado, os pacotes de benefícios de hoje refletem um considerável esforço para proporcionar algo que cada funcionário valorizará (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Os pacotes de benefícios foram idealizados para atenderem as necessidades básicas dos funcionários. As empresas podem oferecer vários benefícios por meio de serviços que melhorem a qualidade de vida e proporcionem mais segurança aos seus empregados (GHENO; BERLITZ, 2011).

2.4 SATISFAÇÃO COM A CHEFIA

Neste capítulo serão abordados os aspectos ligados à satisfação com a chefia no que tange sua influência na satisfação no ambiente de trabalho, bem como os conceitos e estilos de liderança.

2.4.1 Liderança

Para o empregado estar satisfeito com o trabalho ele precisa estar satisfeito também com seu chefe, seu superior. É ele quem exerce a função de líder do grupo. O líder é quem tem a capacidade de influenciar pessoas para alcançar determinada meta ou objetivo. O chefe deve saber conduzir, trazer motivação aos seus subordinados, pois isso pode refletir positiva ou negativamente nos índices da organização (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

É preciso ter cautela quando se fala em liderança, primeiro porque não existe entre os estudiosos do assunto, um consenso sobre o conceito ideal, segundo, porque o ato de liderar em muito se confunde com o de administrar (FIORELLI, 2014).

“Os líderes estabelecem direções por meio do desenvolvimento de uma visão do futuro; depois, engajam as pessoas, comunicando-lhes essa visão e inspirando-as a superar os obstáculos” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 359).

2.4.2 Estilos de Liderança

Caravantes, Panno e Kloeckner (2008) apresentam três estilos de liderança, a autocrática em dois níveis de autocracia, a consultiva, também em dois níveis e liderança baseada no grupo. Os estudos de White e Lippitt apresentam pensamento semelhante, trazendo os estilos de liderança como autocrática, liberal e democrática. Contudo, os estilos de liderança podem ser vistos como apenas autocrático e democrático (BATEMAN; SNELL, 2010).

A liderança autocrática apresenta elevado nível de autoridade e domínio, onde o líder espera dos subordinados sua total obediência, não abrindo espaço para questionamentos e/ou opiniões, neste, o líder é o único responsável pelas decisões, apenas comunicando ao grupo quando às faz. Este estilo de liderança pode aparecer em dois níveis, há àquele que não busca auxílio algum da equipe para tomar decisões e há os que buscam na equipe as informações que necessita para tomar as decisões, mas as toma sozinho, comunicando ou não a equipe sobre suas decisões (CARAVANTES; PANNO; KLOECKNER, 2008).

Por sua vez, na liderança liberal, ainda conhecida como *laissez-faire*, o líder apenas participa quando solicitado pelo grupo, sendo as decisões individuais dos membros da equipe ou do grupo, neste, o líder tem seu papel apagado ou diminuído. Em virtude da não-efetividade do líder, há quem defenda que não se trata de um estilo de liderança, abordando apenas os estilos autocrático e democrático (CARAVANTES; PANNO; KLOECKNER, 2008).

Por fim, a liderança democrática ou consultiva, o líder assume o papel de encorajador, mostra-se sempre comunicativo e age como facilitador na orientação da equipe, aqui, o líder solicita a opinião de seus subordinados, não apenas informações como no caso do autocrático. Neste estilo, o líder reúne a equipe para trocar informações, podendo este, tomar as decisões baseado na opinião da equipe ou todo o grupo (incluindo o líder) (CARAVANTES; PANNO; KLOECKNER, 2008).

Os grupos geridos por líder com esse perfil, tendem a apresentar excelente qualidade de trabalho, alta produtividade, empenho e responsabilidade com o trabalho e com a equipe, bom relacionamento interpessoal, além de clima de satisfação (MAXIMIANO, 2011).

2.5 SATISFAÇÃO COM A NATUREZA DO TRABALHO

Neste capítulo será abordada a satisfação com a natureza do trabalho, segundo alguns teóricos.

2.5.1 Natureza do Trabalho

Em busca da satisfação pelo trabalho, é possível utilizar a proposta realizada por Herzberg na formulação da teoria dos dois fatores, o enriquecimento do trabalho, que consiste em incrementar os fatores motivacionais dentro de um cargo. Para isso, acredita-se que as atividades devem ter maior amplitude e variedade, reduzindo a monotonia da rotina de trabalho (MAXIMIANO, 2004).

A ampliação das atividades pode ocorrer através de: delegação de atribuições adicionais, responsabilização por atividades correlacionadas ao cargo ou aquisição de novas responsabilidades. Os três métodos irão proporcionar novos desafios e responsabilidades ao cargo (MAXIMIANO, 2004).

Portanto, considera-se satisfação com a natureza do trabalho o interesse pelas tarefas realizadas, assim como a variedade e capacidade de absorverem os funcionários (SIQUEIRA, 2008).

2.6 SATISFAÇÃO COM A PROMOÇÃO

Neste capítulo, discute-se o processo de promoção, por meio das promoções.

2.6.1 Promoções

Para obter um diferencial competitivo com a equipe de trabalho, um dos pontos a serem observados diz respeito à administração de promoções e carreiras na organização. Para isso, é preciso estar atento a buscar proporcionar estabilidade no trabalho, mas não incentivar a acomodação em um mesmo cargo; recompensando pessoas pelo seu resultado, utilizando, por exemplo, de promoções de cargos ou impondo novos desafios; treinar e desenvolver as habilidades dos funcionários que

visivelmente se destacam a fim de aproveitá-los em outras funções e tornar seu trabalho mais flexível, adaptando as pessoas a qualquer situação e buscar promover os próprios funcionários da organização antes de pensar em recrutar pessoas de fora; tal ação pode gerar a diminuição da rotatividade e melhorar os vínculos interpessoais além de fazer com que as pessoas conheçam melhor o negócio da empresa à medida que sobem na hierarquia da empresa (LACOMBE, 2005).

O remanejamento das pessoas para outros cargos é uma das finalidades de um bom programa de desenvolvimento pessoal na organização, porque procura dar oportunidades as pessoas de aprender no cargo atual e aplicar os conhecimentos necessários, pois desenvolvendo suas técnicas e habilidades fará da pessoa um forte candidato para um novo cargo na organização (ARAÚJO; GARCIA, 2014).

Esse sistema de promoções é uma troca de benefícios e incentivos para o trabalhador, pois o mesmo irá buscar uma melhor capacitação e qualificação profissional; e para a organização, que irá desenvolver melhor seus trabalhadores tendo sempre candidatos que possam assumir os cargos mais superiores (SPECTOR, 2013).

3 MÉTODO

“Método é a ordenação de um conjunto de etapas a serem cumpridas no estudo de uma ciência, na busca de uma verdade ou para chegar a um determinado conhecimento por meio de pesquisas” (SCHNEIDER, 2007, p. 172).

Nos próximos subcapítulos, será exposto o método adotado para cumprir os objetivos deste estudo.

1. Descrever a satisfação no ambiente de trabalho;
2. Descrever a satisfação com os colegas;
3. Descrever a satisfação com o salário;
4. Descrever a satisfação com a chefia;
5. Descrever a satisfação com a natureza do trabalho;
6. Descrever a satisfação com a promoção;

7. Medir a satisfação no ambiente de trabalho da Ducampo, sob a ótica dos empregados do setor da produção.

3.1 CARACTERIZAÇÃO E ESTRATÉGIA DA PESQUISA

A pesquisa é do tipo exploratória-descritiva. Este tipo de pesquisa objetiva proporcionar maior compreensão e familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito ou a construir hipóteses (GIL, 2008).

Para a investigação, utilizará pesquisas de cunho bibliográfico e pesquisa de campo. “A pesquisa bibliográfica deve compreender o máximo da bibliografia de domínio público em relação ao assunto estudado, considerando livros, publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, monografias, dissertações, teses, etc.” (ALYRIO, 2009, p.81).

A pesquisa de campo tem o objetivo de apurar informações sobre um problema para o qual se procuram a resposta; ou sobre uma hipótese que se deseja comprovar (MARCONI; LAKATOS, 2003). Para esse estudo, a pesquisa de campo é de suma importância, haja vista a necessidade do recolhimento dos dados para se obter respostas ao problema de pesquisa do artigo.

Quanto à natureza, este trabalho possui caráter quantitativo. Em suma, a pesquisa quantitativa coleta os dados de forma a buscar a precisão dos resultados e se utiliza de recursos e de técnicas estatísticas (PRODANOV; FREITAS, 2013). Visando apresentar uma abordagem mais objetiva e alcançar mais exatidão nos seus resultados, o estudo em questão optou pela pesquisa quantitativa por meio da Escala de Satisfação no Trabalho (EST), a qual encontra-se no Anexo A.

3.2 ESTUDO DE CASO – DUCAMPO EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS

“O estudo de caso consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 60).

Para a empresa em estudo, a técnica utilizada terá importância, pois permite verificar informações relevantes sobre as relações entre as variáveis existentes do tema em estudo. Correlacionando a importância de manter o nível de satisfação dos empregados e identificar os principais pontos de ação para manutenção da satisfação entre os empregados.

3.2.1 População-Alvo e Seleção de Amostra

A população-alvo será 07 (sete) empregados do setor total da produção de uma organização privada de Horizonte. “População é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 206).

A amostras do presente estudo foi composta por todos os sete funcionários do setor da produção da empresa Ducampo.

3.3 INSTRUMENTO E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Neste capítulo serão apresentados os instrumentos de coleta de dados utilizados a fim de mensurar o nível de satisfação dos trabalhadores do setor da produção da empresa Ducampo Empreendimentos Florestais.

3.3.1 Elaboração do Instrumento de Pesquisa

Na elaboração do instrumento da pesquisa para a coleta dos dados serão realizados questionários com o mesmo grupo de respondentes, no próprio ambiente de trabalho.

Para avaliar a Satisfação no Trabalho com os empregados da Ducampo Empreendimentos Florestais, será utilizada a (EST) (Anexo A), composta por 25 itens, a qual foi validada por Siqueira (2008). A EST analisa o contentamento no trabalho a partir de cinco dimensões, cada uma com cinco itens: satisfação com os colegas de trabalho, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções.

Esta escala poderá ser aplicada a indivíduos de ambos os sexos que tenham preparo para ler e compreender as instruções, os itens e o procedimento de responder à medida (SIQUEIRA, 2008).

3.3.2 Aplicação do Instrumento de Coleta de Dados

A aplicação dos instrumentos de coletas de dados iniciará mediante o acesso à empresa como funcionário do setor e posterior solicitação de autorização da empresa, para que os dados necessários possam ser coletados; conforme solicitação formal, apresentada no (APÊNDICE A). A aplicação da escala mencionada anteriormente, aqui descrita como Escala de Satisfação no Trabalho (EST), se dará através de entrega direta com visitas presenciais aos sujeitos da pesquisa.

Em relação a aplicação da escala, “seja em sua forma completa ou em sua versão reduzida, poderá ser feita de forma individual ou coletiva” (SIQUEIRA, 2008, p. 271). Para esse trabalho será utilizada a escala composta pelos 25 itens originais, relacionados no (ANEXO A). Trata-se da versão que apresenta índices de precisão com níveis mais elevados.

3.4 MÉTODO DE COLETA E PROCESSAMENTO DOS DADOS

Neste subcapítulo, será apresentado o método de coleta, tabulação e tratamento dos dados da pesquisa para análise dos resultados.

3.4.1 Coleta dos Dados

“Chamamos de coleta de dados a fase do método de pesquisa, cujo objetivo é obter informações da realidade. Nessa etapa, definimos onde e como será realizada a pesquisa” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 98).

O questionário será aplicado aos empregados da empresa Ducampo Empreendimentos Florestais, no período de 11 a 15 de março de 2019, com o

aplicador presente para auxiliar em alguma dúvida e recebido totalmente preenchido ao final.

3.4.2 Tabulação dos Dados

Tabulação de dados é a parte de análise estatística que permite sintetizar os dados de observação, conseguidos pelas diferentes categorias e representá-los graficamente (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Por tratar-se de formulário e questionário, foi feita uma análise dos dados por meio do referencial teórico observando as respostas obtidas no formulário respondido pelos empregados da produção.

O questionário demográfico que será utilizado no presente estudo, que foi apresentado no (ANEXO A) foi construído e validado no Brasil com a intenção de avaliar o grau de satisfação do trabalhador diante das cinco dimensões do seu trabalho.

3.4.3 Tratamento dos Dados

Para interpretação dos resultados e de acordo com Siqueira (2008) será considerado a tendência de satisfação da Escala de Satisfação no Trabalho, conforme as médias que configuram a tendência para satisfação ou insatisfação. Assim, para média de 1 a 3,9, a tendência é para insatisfação; de 4 a 4,9, a tendência é indiferença e de 5 a 7, considera-se a satisfação na dimensão avaliada.

Para análise dos dados coletados no questionário, será adotado a análise de conteúdo, sendo que as dimensões da escala EST foram tomadas como categorias de análise. O tratamento dos dados da pesquisa serão analisados e interpretados, a partir da revisão bibliográfica e da coleta de dados com o questionário.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção serão apresentados os principais resultados da aplicação do instrumento de coleta e suas respectivas análises.

4.1 OBJETO DE ESTUDO – DUCAMPO EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS

A Empresa Ducampo Empreendimentos Florestais é uma microempresa. Foi fundada em 2011, por iniciativa dos três sócios que a compõem, com o propósito de atuar na produção de biomassa, dirigida as indústrias têxteis e bebidas. A fábrica iniciou suas operações em setembro de 2011, tendo como primeiro cliente a empresa Vicunha Têxtil.

Localizada na região do Horizonte, mais especificadamente no Distrito Industrial de Horizonte, a Ducampo colabora no desenvolvimento do Município e região.

4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com a examinação dos formulários, foi possível medir a satisfação no ambiente de trabalho na Ducampo, sob a ótica dos empregados do setor da produção. A seguir, serão expostos os resultados e suas respectivas análises.

O perfil sociodemográfico dos respondentes será apresentado na tabela em seguida:

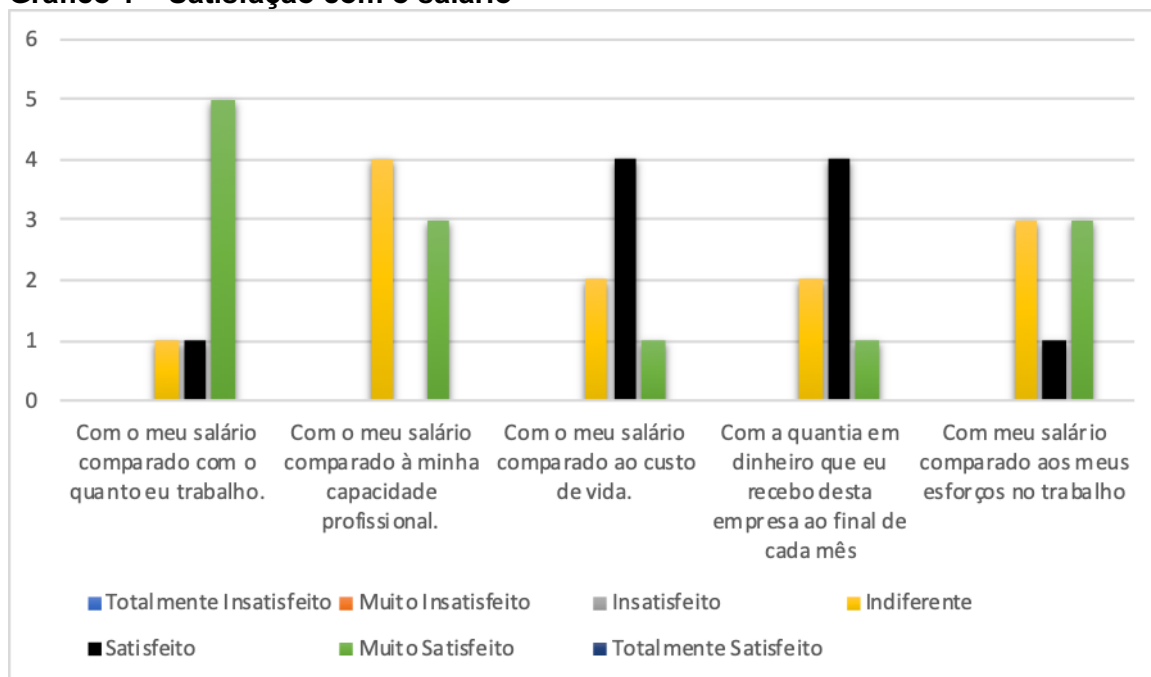
Tabela 1 – Perfil Sociodemográfico dos entrevistados

VARIÁVEIS	NÍVEIS	QUANTIDADES
SEXO	masculino	7
	feminino	0
IDADE	25-31 anos	1
	32-38 anos	4
	39-45 anos	0
	46 anos ou mais	2
ESCOLARIDADE	ensino fundamental	6
	ensino médio	1
	ensino superior incompleto	0
	ensino superior completo	0
	especialização/MBA incompleto	0
	especialização/MBA completo	0
TEMPO DE EMPRESA	01 ano	1
	01 a 03 anos	0
	03 a 05 anos	1
	05 a 07 anos	3
	07 a 09 anos	2
	acima de 09 anos	0

Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao formulário que mensura a satisfação no trabalho com o salário, colegas de trabalho, chefia, promoções e natureza do trabalho, os empregados do setor da produção da Ducampo responderam conforme descrito nos parágrafos posteriores.

Gráfico 1 – Satisfação com o salário



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação ao salário comparado à quantidade de trabalho, é possível notar que a maioria dos empregados estão satisfeitos com a quantia recebida, pois cinco deles responderam muito satisfeitos, um totalmente satisfeito e um indiferente. A média de respostas foi de 5,57, sendo a maior das cinco perguntas feitas na dimensão de salário, resultando que os empregados consideram justa a quantidade recebida mensalmente.

Sobre o questionamento feito sobre o salário comparado a capacidade profissional, a média geral foi 4,85, o que indica uma satisfação da maioria, apesar de quatro pessoas terem respondido indiferente.

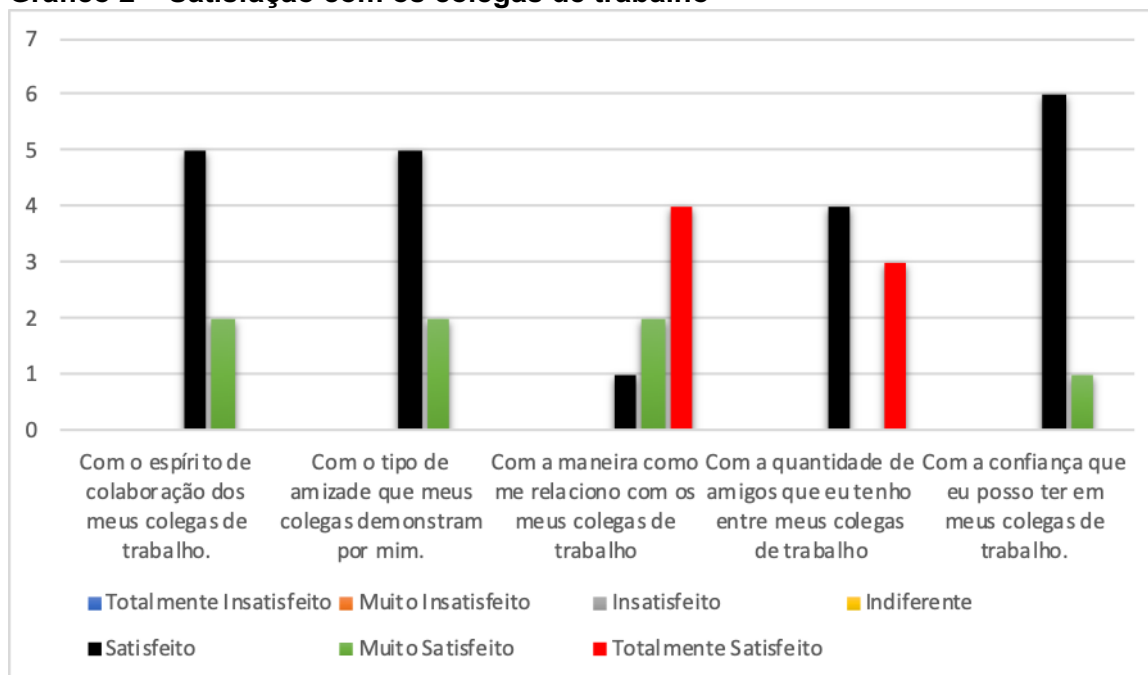
Quando questionados sobre o salário comparado ao custo de vida, a média foi 4,85, mesmo dois empregados respondendo indiferente, os outros cinco responderam na dimensão de satisfeitos.

Quanto à quantidade de dinheiro recebida ao final de cada mês, a média foi 4,85, dois se mostraram indiferente e cinco se mostraram satisfeitos.

No que se refere à relação entre salário e os esforços no trabalho, a média foi 5, mesmo com três empregados mostrando-se indiferente.

Vale ressaltar que os empregados do setor da produção, em sua maioria estão satisfeitos quanto ao salário que recebem.

Gráfico 2 – Satisfação com os colegas de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Relacionado ao espírito de colaboração com os colegas de trabalho, os empregados do setor da produção encontram-se satisfeitos, com uma média de 5,28, com cinco empregados satisfeitos e dois muito satisfeitos.

A satisfação com o tipo de amizade com os colegas teve uma média de 5,28, indicando também um alto nível de satisfação entre os empregados.

Quanto a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho, obteve-se uma média de 6,42, sendo a maior média das cinco perguntas, sobre a dimensão de satisfação com os colegas.

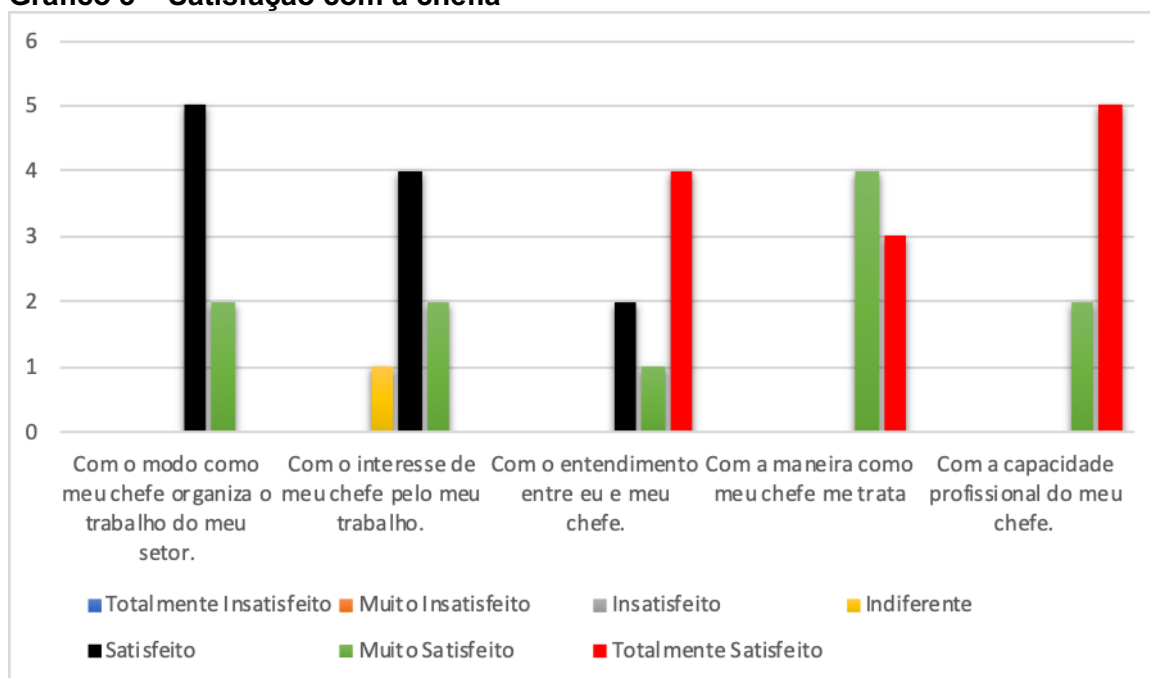
Dos sete repondentes, quatro estão satisfeitos com a quantidade de amigos que possuem e três estão totalmente satisfeitos. A média da resposta foi de 5,85 resultando em uma boa satisfação com a quantidade de amigos que possuem no ambiente de trabalho.

A média obtida com as respostas sobre a confiança que os empregados podem ter em seus colegas de trabalho foi de 5,14, seis se mostraram satisfeitos e um muito satisfeito.

Deste modo, há uma grande necessidade que as organizações invistam em ações que estimulem o relacionamento interpessoal entre os profissionais, haja vista ser este um fator que está diretamente relacionado com a produtividade e a qualidade de vida no trabalho (TAVARES, 2015).

Assim concluído um ótimo nível de satisfação com os colegas de trabalho, resultando em um bom rendimento na produtividade.

Gráfico 3 – Satisfação com a chefia



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Analisando o gráfico, o modo como o meu chefe organiza o trabalho do meu setor é satisfeito, com a média de 5,28, com cinco votos satisfeitos e dois a muito satisfeitos.

No que se refere ao interesse de meu chefe pelo meu trabalho, obteve-se uma média de 5,14, mesmo um empregado ter votado indiferente. Porém, cinco votaram satisfeitos e dois muito satisfeitos.

Em relação ao entendimento entre eu e meu chefe, a média foi de 6,28, sendo atribuídas notas entre satisfeito e muito satisfeito.

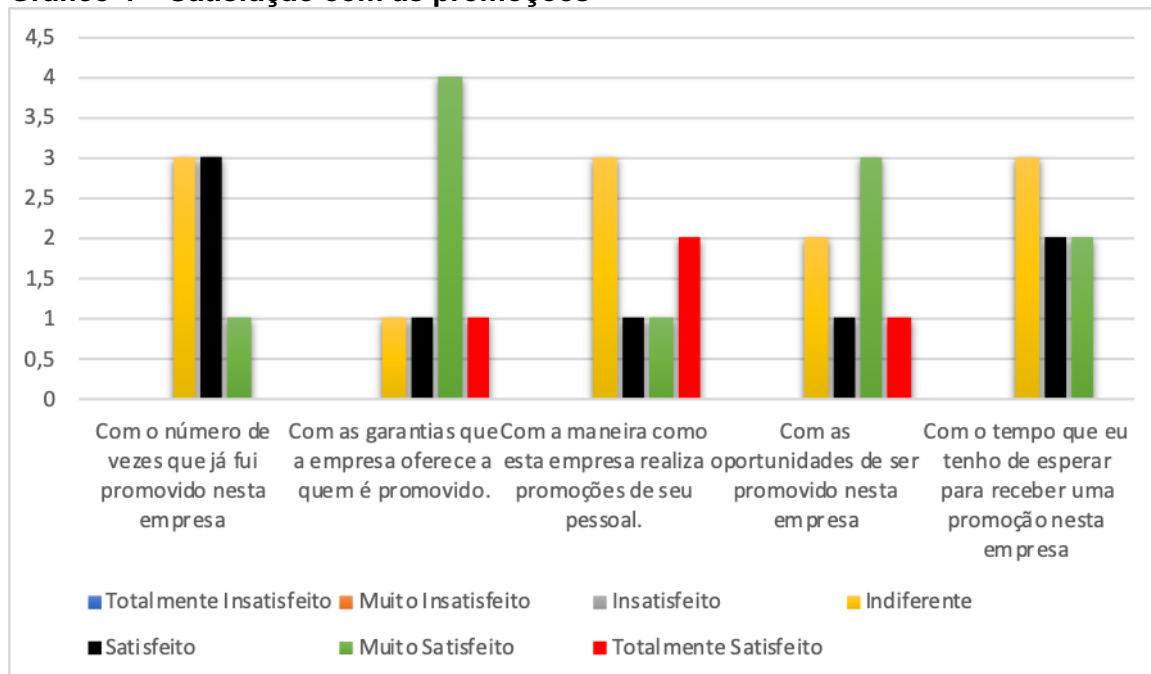
A maneira de como o meu chefe me trata, teve uma média de 6,42, onde quatro votaram muito satisfeitos e três totalmente satisfeitos.

Quanto a capacidade profissional do chefe, resultou em uma média de 6,71, sendo a maior da dimensão com a chefia.

Para o empregado estar satisfeito com o trabalho ele precisa estar satisfeito também com seu chefe, seu superior. É ele quem exerce a função de líder do grupo. O líder é quem tem a capacidade de influenciar pessoas para alcançar determinada meta ou objetivo. O chefe deve saber conduzir, trazer motivação aos seus subordinados, pois isso pode refletir positiva ou negativamente nos índices da organização (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Conclui-se que a parte da relação com a chefia está em um alto nível de satisfação por parte dos empregados da produção.

Gráfico 4 – Satisfação com as promoções



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Com o número de vezes que já fui promovido teve uma média de 4,71, onde teve uma variação de indiferente a muito satisfeito. Porém, esses quatro que votaram indiferente, são os mais novos na empresa, e que não desenvolveram ainda uma mentalidade de crescimento. Cabendo a empresa e o chefe do setor, trabalhar melhor essa parte.

Em relação as garantias que a empresa oferece a quem é promovido, teve uma média de 5,71, variando de indiferente a totalmente satisfeito. Onde a maioria teve uma satisfação o quanto a isso.

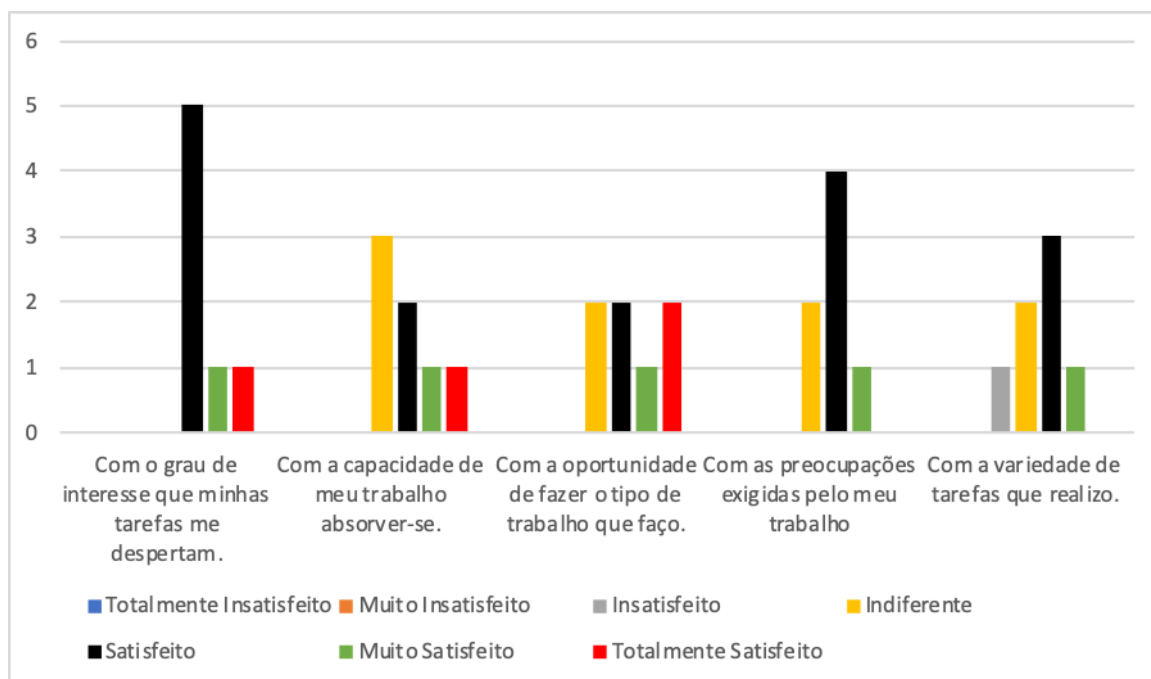
Com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal, obteve-se uma média de 5,28, onde teve um equilíbrio de satisfação. Quando questionados com as oportunidades de ser promovido, foi uma média de 5,42, mostrando que não há um interesse pessoal por conta do empregado e nem da empresa em montar um plano de carreira.

Quanto ao tempo que eu tenho que esperar para receber uma promoção, teve uma média de 4,28, resultando novamente em alguns empregados votando indiferente.

Esse sistema de promoções é uma troca de benefícios e incentivos para o trabalhador, pois o mesmo irá buscar uma melhor capacitação e qualificação profissional; e para a organização, que irá desenvolver melhor seus trabalhadores tendo sempre candidatos que possam assumir os cargos mais superiores (SPECTOR, 2013).

Em relação as promoções, de acordo com o gráfico, podemos ver que a empresa não tem um lado muito desenvolvido pra isso. Onde teve um alto nível de indiferente votado pelos empregados. Cabe à empresa desenvolver isso melhor.

Gráfico 5 – Satisfação com a natureza do trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Se tratando de satisfação com a natureza o trabalho, o grau de interesse que minhas tarefas me despertam atingiu uma média de 5,42, a maior nessa dimensão. Ocorre uma variação ente satisfeito e totalmente satisfeito.

Quanto a capacidade de meu trabalho absorver-se, a média foi 5 e a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço, obteve-se uma média de 5,28, no

qual as duas perguntas os resultados são parecidos, variando de indiferente a totalmente satisfeito.

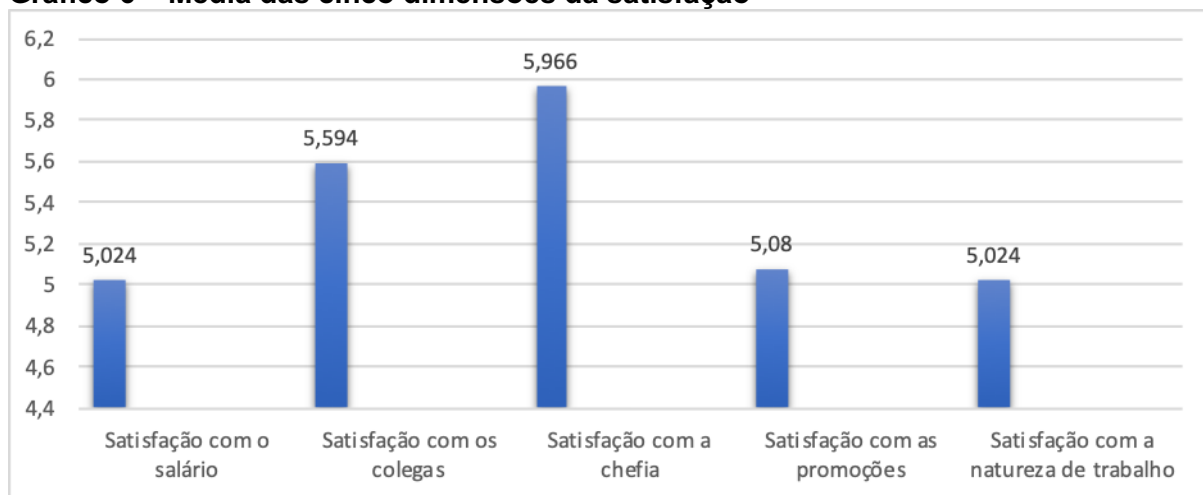
Em relação com as preocupações exigidas pelo meu trabalho, teve uma média de 4,85, apesar de dois terem votados indiferentes, a grande maioria se mostram satisfeitos.

Com a variedade de tarefas que realizo teve uma média de 4,57, onde a maioria está satisfeito, exceto por um, que se diz insatisfeito. Mas um caso particular que deve ser analisado pelo chefe do setor para evitar possíveis conflitos.

Portanto, considera-se satisfação com a natureza do trabalho o interesse pelas tarefas realizadas, assim como a variedade e capacidade de absorverem os funcionários (SIQUEIRA, 2008).

Nessa dimensão, vimos que segundo o gráfico, os empregados estão mais indiferentes do que satisfeitos. Cabe ao chefe do setor juntamente com a empresa, rever alguns processos feitos nesse setor, para que os empregados possam se adequar perfeitamente em cada função e ter um melhor desempenho na produtividade e no próprio clima organizacional. Para que futuramente não venha ocorrer conflitos.

Gráfico 6 – Média das cinco dimensões da satisfação



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Analisando os resultados do gráfico, podemos ver que o nível de satisfação do setor da produção da Ducampo em relação a satisfação com o salário está muito bom, teve uma média de 5,02 significando que há uma boa remuneração. Em relação ao colegas, teve uma média de 5,59 ocasionando uma boa relação no âmbito profissional. Satisfação com a chefia teve uma média de 5,96 sendo a maior, tendo

em vista o bom relacionamento com o chefe do setor. Quanto as promoções, obteve-se uma média de 5,08 e a natureza de trabalho teve uma média de 5,02.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como principal objetivo saber como está o nível de satisfação no ambiente de trabalho na Ducampo, sob a ótica dos empregados do setor da produção. A avaliação foi realizada a partir dos cinco quesitos de Siqueira (2008), sendo eles: satisfação com o salário, satisfação com os colegas, satisfação com a chefia, satisfação com as promoções e satisfação com a natureza do trabalho.

Com base nos questionários sobre o perfil dos empregados do setor da produção, concluímos que a faixa é na maioria entre 31 a 38 anos, com um baixo grau de escolaridade e com o tempo de serviço razoável. Referente aos pontos centrais investigados na avaliação, conclui-se uma satisfação recorrente em quase todos os aspectos, com poucas mudanças de níveis de alguns quesitos.

Os itens mais baixos no grau de satisfação foram os salários, promoções e natureza do trabalho. Mas algo que não deva ser tão levado a sério, pois atingiu a média de satisfação. Mas como precaução, o gestor da empresa e o chefe do setor, deveriam analisar melhor a área de promoções, vê o que está sendo feito em relação a isso, procurar atrair mais a atenção do empregado com boas promoções. Em relação ao salário é feito uma desconsideração, pois é algo que o empregado sempre busca querer mais. Quanto aos colegas e a chefia, foram bem satisfatórias, com poucos pontos de discrepância em relação à totalidade dos entrevistados.

De um modo geral, os empregados do setor da produção estão satisfeitos. Nota-se que o questionário todo teve um equilíbrio nas respostas, chegando a certos pontos ter até uma “extrema satisfação”.

Sugere-se para futuras pesquisas discutir a melhoria de processos internos para a otimização do trabalho, implementar práticas de gestão na área de recursos humanos e melhorias a satisfação quanto a natureza do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALYRIO, R. D. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração**. volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

ARAÚJO, L. C. G. de; GARCIA, A. A. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. **Administração: novo cenário competitivo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BOMFIM, B. A. A. **Clima organizacional e gespública: um estudo em órgão público da cidade de Manaus**. 2008. 119 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2008. Disponível em: <http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/6875/1/arquivo_total.pdf>. Acesso em: 25 set. 2018.

CARAVANTES, G. R.; PANNO, C. C.; KLOECKNER, M. C. **Administração: teorias e processo**. São Paulo: PEARSON, 2008.

CARDOZO, C. G.; SILVA, L. O. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. **Revista Interbio**, v. 8, n. 2, p. 24-34, dez. 2014. Disponível em: <http://www.unigran.br/interbio/paginas/ed_anteriores/vol8_num2/arquivos/artigo3.pdf>. Acesso em: 10 set. 2018.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ESTADÃO. **Brasileiro é o menos satisfeito com o seu trabalho**. [S.I.], 2017. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasileiro-e-o-menos-satisfeito-com-seu-trabalho-diz-pesquisa,70001827107>>. Acesso em: 05 ago. 2018.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FORBES. **15 países em que as pessoas estão mais satisfeitas com o trabalho**. [S.I.], 2016. Disponível em: <<https://forbes.uol.com.br/listas/2016/06/15-paises-em-que-as-pessoas-estao-mais-satisfeitas-com-o-trabalho/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2010.

GHENO, R.; BERLITZ, J. Remuneração estratégica e pacote de benefícios: um estudo de caso aplicado ao nível operacional de uma multinacional. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 4, n.1, p. 268-287, maio/ago, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/709>>. Acesso em: 15 set. 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HÉRIDIA, T. 56% dos trabalhadores formais estão insatisfeitos com o trabalho. **G1**, 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/blog/thais-heredia/post/56-dos-trabalhadores-formais-estao-insatisfeitos-com-o-trabalho-revela-pesquisa.html>>. Acesso em: 11 set. 2018.

HASHIMOTO, M. **Organizações intra-empendedoras**: construindo a ponte entre clima interno e desempenho superior. 2009. 364 p. Tese (Doutorado em Administração). Escola de Administração de Empresas de São Paulo. São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4552/71060100726.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 24 out. 2018.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LOURENÇO, J. C.; ALVES, Y. M. de A. L. **Satisfação no trabalho**: um estudo de caso numa agência do setor bancário do município de Bananeiras – PB, Brasil. nº 169, 2012. Disponível em: <<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/br/12/cila.html>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, M. do C. F. Clima organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. Editora Bookman, 2008.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, Antonio C. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <<http://www.faatensino.com.br/wp-content/uploads/2014/11/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SIERRA, J. C. V. et al. Fatores de clima organizacional relevantes para a criatividade: estudo de caso em empresas brasileiras. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 23, n. 1, p. 217-244, jan./abr, 2017. Disponível em: <<http://periodicos.unifor.br/rca/article/view/5328>>. Acesso em: 25 out. 2018.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B (Org.). **Psicologia, organização e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA M. M. M.; PADOVAM, V.A. R. **Influências de percepção de suporte no trabalho e de satisfação com o suporte social sobre bem-estar subjetivo de trabalhadores**. 2004.

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

SPECTOR, P. E. **Psicologia das organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SCHNEIDER, L. J. Glossário: palavras usuais em pesquisa científica. In: NEVES, E.B.; DOMINGUES, C. A. (org.). **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: EB/CEP, 2007. p. 163-175.

TAVARES, V. M. Interações **Interpessoais e qualidade de vida no trabalho**: contribuições para a gestão organizacional. 2015. 88 p. Dissertação (Mestrado em Gestão organizacional). Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/5429>>. Acesso em: 10 set. 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Carta de autorização de participação da Ducampo empreendimentos florestais no estudo de caso

Autorização de Participação da Empresa no Estudo de Caso

Fortaleza, 27 de Fevereiro de 2019.

Eu, Abraão Lincoln Dantas Alves e Gabriel Hugo Maciel de Sampaio alunos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7), sob orientação da Profa. Olívia Lima Guerreiro de Alencar, solicito permissão para obter voluntariamente de sua empresa informações que serão utilizadas, após tratamento, na forma de estudo de caso a ser inserido na pesquisa em andamento sobre "Satisfação no ambiente de trabalho na Ducampo, sob a ótica dos empregados do setor da produção".

As informações declaradas nesta pesquisa serão mantidas em sigilo, como também o anonimato da empresa e do respondente.

No aguardo do aceite, agradecemos a atenção dispensada.

Abraão Lincoln Dantas Alves
Aluno-Pesquisador

Gabriel Hugo Maciel de Sampaio
Aluno-Pesquisador

Profa. Olívia Lima Guerreiro de Alencar
Orientadora da Pesquisa

Bruno Cesar de Almeida
Diretor Administrativo da Ducampo Empreendimentos Florestais
(Assinatura e Carimbo)

ANEXOS

ANEXO A – Instrumento de pesquisa – Questionário Sociodemográfico

	SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO NA DUCAMPO, SOB A ÓTICA DOS EMPREGADOS DO SETOR DA PRODUÇÃO ARTIGO CIENTÍFICO Curso de Graduação em Administração
	• Instruções para o respondente: 1) Esta pesquisa está dividida em 02 etapas de estudo; 2) Informar a data em que está respondendo o questionário; 3) Procure não deixar nenhum campo sem resposta; 4) As informações declaradas nesta pesquisa serão mantidas em sigilo; 5) Após análise, os resultados obtidos serão disponibilizados aos envolvidos. Sua participação é essencial para o resultado desta pesquisa. Data: ____/____/ 2018
I – Característica do Entrevistado	
1 – Gênero	
☐ Feminino ☐ Masculino	
2 – Idade	
☐ abaixo de 18 anos ☐ entre 18 e 24 anos ☐ entre 25 e 31 anos ☐ entre 32 e 38 anos ☐ entre 39 e 45 anos ☐ acima de 45 anos	
3- Escolaridade	
☐ ensino fundamental ☐ ensino superior completo ☐ ensino médio ☐ especialização/MBA incompleto ☐ ensino superior incompleto ☐ especialização/MBA completo	
4 – Tempo de empresa	
☐ até 1 ano ☐ mais de 1 ano a 3 anos ☐ mais de 3 a 5 anos ☐ mais de 5 a 7 anos ☐ mais de 7 a 9 anos ☐ acima de 9 anos	
II – Escala de satisfação no trabalho (EST)	
Neste questionário você vai encontrar uma série de frases que descrevem características das empresas e que foram levantadas em diferentes organizações de trabalho. Por favor, avalie o quanto estas características descrevem a empresa onde você trabalha. O importante é que você dê sua opinião sobre as características da sua empresa como um todo. Para responder, leia as características descritas a seguir e assinale um número, de acordo com a seguinte escala:	

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 de meu chefe pelo meu trabalho.
- () Com a maneira como esta empresa realiza 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 os 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 eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- () Com a capacidade profissional do meu chefe.

Fonte: SIQUEIRA, 2008, p. 271-272

ANEXO B – Índices de precisão, dimensões, definições

Quadro 2 – Dimensões, definições, itens e índice de precisão da EST em sua forma completa com 25 itens

DIMENSÕES	DEFINIÇÕES	ITENS	ÍNDICES DE PRECISÃO
Satisfação com os colegas de trabalho.	Contentamento com a colaboração, amizade, confiança, e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	1, 6, 14, 17 e 24	0,86
Satisfação com o salário.	Contentamento com o que recebe como salário se comparando com o quanto o indivíduo trabalha.	5, 8, 12, 15 e 21	0,92
Satisfação com a chefia.	Contentamento com organização, capacidade profissional do chefe e entendimento entre eles.	2, 9, 19, 22, e 25	0,90
Satisfação com a natureza do trabalho.	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas.	7, 11, 13, 18 e 23	0,82
Satisfação com as promoções.	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções.	3, 4, 10, 16 e 20	0,87

Fonte: Siqueira, 2008, p. 272.