

SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS ENGENHEIROS CIVIS DA COMISSÃO REGIONAL DE OBRAS DA 8ª REGIÃO MILITAR

Lia Fernandes Salles

Graduanda do Curso de Administração do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7).

liafernandessalles@yahoo.com.br

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 FAMETRO. Consultora organizacional e psicóloga do trabalho em atendimentos de orientação de carreira de jovens e adultos.

oliviaguerreiroalencar@gmail.com

RESUMO

Este artigo científico tem como objetivo geral analisar a satisfação no ambiente de trabalho em uma instituição pública localizada em Belém sob a ótica dos engenheiros civis. Para tal, serão descritas as teorias de motivação clássica e 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. A metodologia utilizada consiste em uma pesquisa exploratória-descritiva de cunho bibliográfico e estudo de caso à partir da escala de satisfação no trabalho de Siqueira (2008). Os resultados obtidos com os 12 engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar indicam um grau de satisfação quantos as dimensões de satisfação com os colegas, satisfação com a chefia e satisfação com promoções. Com média geral, respectivamente, 5,53, 5,03 e 5,03. Acerca das dimensões quanto à satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com o salário, as médias, respectivamente, são: 4,83 e 4,90, indicando uma indiferença quanto a esse quesitos.

PALAVRAS-CHAVE: Satisfação no trabalho. Instituição Pública. Relacionamento.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the level of satisfaction in the work environment in a public institution located in Belém from the perspective of civil engineers. To that end, theories of classical motivation and the five dimensions of satisfaction that indicate satisfaction with colleagues, salary, leadership, the nature of work and promotions will be described. The method used is an exploratory-descriptive bibliographic search and a case study based on the satisfaction scale at Siqueira's work (2008). The results obtained with the 12 civil engineers of the 8th Military Region of the Regional Works Commission indicate a degree of satisfaction with the dimensions of satisfaction with colleagues, satisfaction with leadership and satisfaction with promotions. With a general average, respectively, 5.53, 5.03 and 5.03. Regarding the dimensions of satisfaction with the nature of work and satisfaction with salary, the averages, respectively, are: 4.83 and 4.90, indicating an indifference about these issues.

KEYWORDS: Satisfaction at work. Public institution. Relationship at work.

1 INTRODUÇÃO

Grande parte da popularidade do estudo de satisfação no ambiente de trabalho provém da relativa facilidade com a qual ela pode ser avaliada. Outra razão para essa popularidade é pelo fato de ela constituir uma variável central em muitas teorias que se voltam para fenômenos organizacionais, como a natureza, supervisão e ambiente de trabalho (SPECTOR, 2012).

Vê-se satisfação no ambiente de trabalho como uma grande preocupação, tendo em vista que muitos empresários e gestores têm se preocupado, desde o ambiente de trabalho à práticas de lazer para atender aos seus funcionários, mantendo-os satisfeitos. Descobrir a motivação de uma pessoa para que ela esteja satisfeita com determinada situação tem sido tema de diversos estudos e preocupações das organizações (VANDERLEY, 2012).

Uma pesquisa realizada com os latino-americanos em 24 países à pedido do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), verificou que mais de 80% dos latinos-americanos estão satisfeitos com seu trabalho e que, no Brasil, esse índice aumenta em 10%, conquistando, assim, 4º lugar na classificação geral (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011).

Uma pesquisa realizada e coordenada por Elaine Saad, da Right Management, feita com um universo de 5.685 entrevistados revela que 48% das pessoas estão infelizes no trabalho, sendo que o percentual de mulheres (59%) supera o de homens (41%) igualmente insatisfeitos (RIGHT MANAGEMENT, 2011).

Os psicólogos organizacionais detêm uma de suas principais tarefas: avaliar as atitudes dos funcionários em relação ao trabalho, especialmente sua satisfação, e descobrir formas de melhorá-la. Desde o advento da psicologia organizacional, pesquisadores estudaram, extensivamente, as causas e consequências da satisfação no emprego, sendo ela uma das duas variáveis mais estudadas em campo (a outra é o desempenho no trabalho) (SPECTOR, 2012).

Na realização de uma pesquisa de satisfação no ambiente de trabalho feita com 121 militares do exército nos últimos 12 meses, constatou-se que 80% recomendaria a empresa ao amigos, quanto à remuneração e benefícios a satisfação foi de 3,24%, oportunidade de carreira 2,97%, cultura da empresa 3,73% e qualidade de vida 3,28% (LOVE MONDAYS, 2016).

A teoria dos dois fatores afirmou o princípio de que a motivação não vem no ambiente, mas do trabalho. Explica, por exemplo, que os profissionais não valorizam mais tanto a atividade que desempenham, mas sim, as possíveis vantagens materiais que elas proporcionam. Para essas pessoas, vem do trabalho a satisfação (MAXIMIANO, 2011).

Engenheiros, gerentes e contadores, para Herzberg, encontram-se em profissões que permitem essa realização motivadora e pessoal. Afirma, também, que o oposto de satisfação não é insatisfação, mas sim, não-satisfação. O grau de satisfação no ambiente de trabalho está diretamente ligado a qualidade de vida no trabalho. Quanto mais alta é a satisfação, maior será sua qualidade de vida no trabalho, mesmo que alguns dos fatores motivacionais sejam fatores fora do ambiente de trabalho (MAXIMIANO, 2011).

É uma variável atitudinal que explicita como as pessoas se sentem em relação a seus empregos em geral, bem como a vários aspectos específicos no trabalho. A satisfação no trabalho é a extensão na qual as pessoas gostam dele e a insatisfação é a extensão na qual elas não gostam (SPECTOR, 2012).

O estudo deste tema mostra o quanto o indivíduo que trabalha em uma organização vive momentos prazerosos dentro da empresa. Portanto, estudar e analisar a satisfação no ambiente de trabalho significa o quanto a empresa, seja pela convivência com os colegas e chefes, salários, promoções ou mesmo a realização de suas tarefas, proporciona sentimentos prazerosos e gratificantes a esses indivíduos (SIQUEIRA, 2008).

A felicidade no trabalho está totalmente ligada à formação acadêmica, uma vez que o maior número de entrevistados que responderam NÃO à pesquisa possuem graduação (61%). O percentual de insatisfação diminui à medida de que escolaridade aumenta da seguinte forma: pós-graduação (18%), MBA (15%), mestrado (5%) e Doutorado (1%) (RIGHT MANAGEMENT, 2011).

Com a realização desta pesquisa o grau de satisfação no ambiente de trabalho no âmbito militar será esclarecido, trazendo informações ditas como sigilosas por se tratar do exército brasileiro e de como os engenheiros civís desempenham suas atividades e exercem suas funções, que é de extrema importância para a sociedade, tendo em vista que uma de suas tarefas trata-se do projeto de obras para construção de patrimônios públicos e do Estado.

Dessa forma, optou-se por estudar a satisfação no ambiente de trabalho dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar, uma vez que é considerado um trabalho estressante, concorrido e que requer bastante responsabilidade, no qual é preciso construir patrimônios públicos e, ao mesmo tempo, obras internas, tornando-se, assim, de extrema responsabilidade o desempenho de cada engenheiro pra que não venha comprometer com a segurança dessas construções.

Para isto, traz-se o problema de pesquisa que fundamenta-se em como a satisfação no trabalho é percebida pelos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar?

Este artigo científico tem como objetivo geral analisar a satisfação no ambiente de trabalho dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar. De tal forma, serão descritos os objetivos específicos teóricos, que agrupam as teorias de motivação clássica e 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 o objetivo específicos empírico que consiste em medir a satisfação no ambiente de trabalho dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção foram apresentados conceitos e definições existentes na literatura científica sobre o tema em questão, que irão orientar e embasar esta pesquisa. São eles: teorias de motivação clássica; satisfação com os colegas; satisfação com os salários; satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções.

2.1 TEORIAS DE MOTIVAÇÃO CLÁSSICA

Neste capítulo serão apresentados conceitos centrais relacionados à motivação no ambiente de trabalho, às teorias de Maslow e Herzberg sobre as necessidades, à teoria da necessidade de realização de McClelland e à teoria X e Y

sobre as visões distintas das pessoas em relação ao trabalho, bem como ao conceito e aprofundamento de clima organizacional.

A motivação é geralmente definida como um estado interno que induz uma pessoa a se envolver em determinados comportamentos. De um ponto de vista, a motivação se relaciona ao direcionamento, à intensidade e a persistência do comportamento com o tempo (SPECTOR, 2012).

A motivação é a energia ou força que movimenta o comportamento e que tem três propriedades (MAXIMIANO, 2011).

1. **direção**: o objetivo do comportamento motivado ou a direção para a qual a motivação leva o comportamento;
2. **intensidade**: magnitude da motivação;
3. **permanência**: duração da motivação.

Quatro teorias foram formuladas nesse período e, embora sejam muito criticadas hoje e questionáveis em sua validade, ainda são provavelmente as mais conhecidas e estudadas sobre a motivação dos trabalhadores. Devemos conhecer as primeiras teorias por, pelo menos duas razões: (1) elas representam os fundamentos sobre os quais as teorias contemporâneas se desenvolveram e (2) alguns gestores ainda utilizam esses conceitos e sua terminologia para explicar a motivação de seus funcionários (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011, p. 197).

“Nenhuma organização pode funcionar sem um certo nível de comprometimentos de seus membros” (ARAÚJO, 2009, p. 1).

2.1.1 A Hierarquia das Necessidades Segundo Maslow

Afirma-se que a principal teoria sobre motivação é a hierarquia de necessidades de Abraham Maslow. Dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades, sendo a primeira de nível mais baixo e a última o mais alto nível, que são (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011):

1. **fisiológica**: fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades corporais;
2. **segurança**: proteção e segurança contra danos físicos e emocionais;
3. **social**: aceitação, afeição, amizade e o sentimento de pertencer a um grupo;
4. **estima**: fatores internos de estima, como realização, respeito próprio e autonomia e fatores externos como status, atenção e reconhecimento;

5. **autorrealização**: ímpeto de se tornar tudo o que se é capaz de ser. Inclui alcance ao próximo potencial, crescimento e autodesenvolvimento.

De acordo com Maslow, para que uma necessidade seja motivadora ela não deve ser satisfeita e as pessoas são motivadas pela necessidade do nível mais baixo que não esteja satisfeita no momento. Ou seja, se dois níveis de necessidades não forem satisfeitos, a necessidade de nível mais baixo dominará (SPECTOR, 2012).

Conforme Maslow, o ser humano quando busca o seu crescimento em busca de um ideal, sempre se queixa de algo tornando isso uma frustração que, em sua visão, não é tão ruim assim por ser inerente à vida. O fato do ser humano exprimir sua frustração em relação às necessidades superiores é um traço de felicidade. O que deve ser levado em consideração é o estado de saúde mental ou física da pessoa (MORIN, 2009).

Portanto, segundo Maximiano (2004, p. 295),

a teoria dos dois fatores consolidou o princípio de que motivação vem do trabalho e não do ambiente. A teoria explica, por exemplo, por que certos profissionais dão mais importância às atividades que realizam do que possíveis vantagens materiais que ela possa trazer.

Então “para introduzir maior satisfação no trabalho, Herzberg propõe o enriquecimento de tarefas (*job enrichment*), que consiste em deliberadamente ampliar os objetivos, a responsabilidade e o desafio das tarefas do cargo” (CHIAVENATO, 2009, p. 56).

2.1.3 Teoria da Expectativa (Teoria de McClelland) - Necessidades Humanas

Esta teoria foi desenvolvida por David McClelland e sua equipe. Eles afirmam que a realização, o poder e a afiliação são três necessidades muito importantes que ajudam a explicar a motivação, são elas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011):

1. **necessidade de realização (nAch)**: a busca pela excelência, realização com determinados padrões, busca para alcançar o sucesso;
2. **necessidade de poder (nPow)**: fazer com que os outros se comportem de um jeito que não é natural;

3. necessidade de afiliação (nAff): desejo de laços interpessoais próximos e amigáveis.

As necessidades humanas “motorizam” o comportamento humano de diferentes maneiras. Em primeiro lugar, a própria manifestação das necessidades, conforme sua intensidade e natureza, impulsiona as pessoas a procurar objetivos como empregos, realização pessoal, satisfação de vaidades ou outros interesses individuais. Em segundo lugar, a incapacidade de satisfazer a uma necessidade produz um sentimento de frustração (MAXIMIANO, 2011, p. 266).

Segundo Maximiano (2004, p. 278),

a teoria da expectativa retrata a ideia intuitiva de que o esforço depende do resultado que se deseja alcançar. Essa teoria pode ser exemplificada pelo estudante que pretende entrar na universidade (a recompensa), e para isso precisa passar pelo vestibular (o desempenho). Para passar pelo vestibular, é preciso fazer um programa de estudo intensivo (o esforço). Assim como o estudante, as pessoas, em geral são motivadas pela crença de que seu esforço produz desempenho que lhes permite alcançar os resultados que desejam. De acordo com a teoria da expectativa, a motivação é função da crença que é possível alcançar um resultado, multiplicado pelo valor atribuído ao resultado.

2.1.4 Teoria X e Y

Foi proposto por Douglas McGregor duas visões diferentes do ser humano: uma basicamente positiva, denominada Teoria X, e outra basicamente negativa denominada Teoria Y. Após observar a forma como seus gestores tratavam seus funcionários, McGregor concluiu que a visão, de acordo com as teorias, que eles têm da natureza dos seres humanos são baseadas em conjuntos de premissas e que tendem a moldar o próprio comportamento em relação aos funcionários (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011).

Conforme a Teoria X, os gestores acreditam que os funcionários não gostam de trabalhar e devem ser orientados ou até coagidos a fazê-lo. Diferentemente, de acordo com a Teoria Y, os gestores presumem que os funcionários podem achar no trabalho algo tão natural quanto descansar ou se divertir e, portanto, a pessoa mediana pode aprender a aceitar ou até a buscar o exercício de responsabilidades (ROBBIN; JUDGE; SOBRAL, 2011, p. 199).

Existe uma relação entre comportamento e motivação. Os gestores incentivam os empregados de duas formas: de acordo com a Teoria X, controlando, ameaçando e coagindo, e de acordo com a Teoria Y, sem necessidade de controle

mais rígido, acreditando que os empregandos têm responsabilidades (PATRICK; BRUCE, 2010).

2.2 A SATISFAÇÃO NO TRABALHO: O MODELO DAS CINCO DIMENSÕES

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

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 do 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.

E as cinco dimensões de satisfação são apresentadas a seguir.

2.2.1 Satisfação com os Colegas

Neste capítulo serão apresentados os conflitos no ambiente de trabalho, o estudo dos conflitos, as dificuldades de relacionamento, bem como a satisfação com os colegas.

2.2.1.1 Conflitos no Ambiente de Trabalho

Pode-se definir conflito como a causa da percepção de que outra parte afeta, ou pode afetar, algo considerado importante (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011).

“A abordagem mais antiga parte do princípio de que todo conflito é ruim e deve ser evitado” (ROBBINS; JUDGE, SOBRAL, 2011, p. 437).

O conflito é inevitável na vida organizacional. Não deve ser considerado desejável nem indesejável e pode trazer resultados positivos ou negativos, de acordo com a forma como é administrada, podendo trazer danos se ignorado (VECCHIO, 2008).

Os conflitos são importantes para o crescimento das organizações e para que ocorram mudanças necessárias. No entanto, geram custos que afetam o funcionamento da empresa, como: baixa produtividade; alta rotatividade e motivação reduzida (BURBRIDGE E BURBRIDGE, 2012).

2.2.2 Satisfação com os Salários

Neste capítulo serão apresentados os tipos de remuneração, o quanto a remuneração é um fator determinante para a satisfação no trabalho e o caráter multivariado do salário, com seus tipos e definições.

A remuneração não é o fator principal de satisfação no trabalho. Em uma pesquisa feita com cerca de 1.400 gestores brasileiros, observou-se que, como fator de motivação e satisfação geral no emprego, a remuneração ocupa o terceiro lugar com uma representação de apenas 12,8%. Mesmo não sendo a principal fonte de motivação, a remuneração é um fator importante que é, frequentemente, subestimado pelas empresas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011).

2.2.2.1 Tipos de Remunerações

Existem muitas maneiras de remunerar o empregado. Algumas organizações preferem se destacar no quesito remuneração, tornando-se líderes e deixando outras empresas para trás, por não conseguirem arcar com a média salarial do mercado (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011).

O processo de estabelecer níveis de remuneração pode ser complexo e envolve equilibrar o valor do trabalho para a organização, geralmente estabelecido por um processo técnico chamado avaliação profissional, e a competitividade externa da remuneração de uma organização em relação à remuneração média em sua área de atuação, geralmente determinada por

pesquisar de mercado. Obviamente o melhor sistema de remuneração paga o trabalho que vale, sendo também competitivo em comparação ao mercado de trabalho (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011, p. 242).

Os programas de remuneração variável tratam-se de um plano que reflete de acordo com o desempenho individual do funcionário ou organizacional, são eles (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011):

1. **remuneração por unidade produzida:** funcionários recebem uma soma de valores fixos para cada unidade de produção finalizada;
2. **pagamento com base no mérito:** correlacionado com o índice de avaliação de desempenho;
3. **bônus:** bonifica os funcionários, favorecendo o desempenho mais recente à desempenho histórico;
4. **remuneração por habilidades:** recompensa de acordo com a quantidade de habilidades do funcionários ou com a diversificação de funções que ele é capaz de desempenhar;
5. **participação de lucros:** envolvendo toda a organização, compartilhando um valor baseado em alguma fórmula de cálculo da lucratividade da empresa;
6. **participação nas melhorias:** incentivo ao grupo de acordo com a melhoria da sua produtividade durante um período determinado;
7. **participação acionária para funcionários:** planos estabelecidos pela empresa onde os funcionários adquirem ações da companhia com um preço abaixo do mercado.

Outras formas de remunerar os funcionários são com benefícios flexíveis e tornando-o parte envolvida na organização, ou seja, estreitando laços entre empregador e empregado.

2.2.3 Satisfação com a Chefia

Neste capítulo serão expostos os padrões de satisfação com a chefia, os tipos de líderes, chefes e os estilos de administração.

2.2.3.1 Estilos de Administração dos Chefes

“Líderes são os que, em um grupo, ocupam uma posição de poder que tem condições de influenciar, de forma determinante, todas as decisões de caráter estratégico” (MAXIMIANO, 2011, p. 281).

Para Robbins (2004) liderança e administração são termos distintos. Eles se confundem facilmente. Liderança refere-se à influência e ao enfrentamento da mudança. Administração é a coordenação dos problemas do dia-a-dia.

São consideradas dois tipos de liderança (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011):

1. **liderança carismática:** os líderes possuem visão, dispostos a correr risco por elas, exibem comportamentos que não são convencionais e sensíveis às necessidades de seus liderados;
2. **liderança transformacional:** líderes criativos, atentos e dispostos a motivar o grupo em prol de aumentar o interesse pessoais em prol da organização.

Para Hersey (2005), a liderança ideal é feita por quem sabe influenciar sem manipular, é flexível na medida exata para se adaptar rapidamente a situações diversas, não se deslumbra facilmente com o poder que o cargo lhe confere e, acima de tudo, vibra quando os que estão à sua volta são bem sucedidos.

2.2.4 Satisfação com a Natureza do Trabalho

Neste capítulo serão apresentados aspectos da qualidade de vida no trabalho, o quanto a satisfação com a natureza do trabalho impacta na sua produtividade, os fatores motivacionais e os pensamentos e estados psicológicos dos ocupantes dos cargos.

2.2.4.1 Estados Psicológicos Críticos dos Ocupantes de Cargos

“Personalidade é um conceito dinâmico, que procura descrever o crescimento e desenvolvimento do sistema psicológico individual como um todo” (MAXIMIANO, 2011, p. 241).

A personalidade abrange traços de comportamento e características de uma pessoa que não mudam com a passagem do tempo e que justificam as reações às situações diárias. Estes traços explicam o funcionamento das pessoas (MAXIMIANO, 2011).

O salário não é fator único motivacional para a boa execução das atividades. O empregado tem como motivação sua posição na empresa e a remuneração recebida para seu desempenho (ARAÚJO; GARCIA, 2014). Para Maximiano (2004), funcionários satisfeitos têm alta qualidade de vida no trabalho independentemente do seu nível hierárquico.

Para Ivancevich (2011) existem três estados psicológicos necessários para satisfação e motivação do funcionário:

1. **percepção de responsabilidade:** sentir-se confiável e responsável pelos resultados do trabalho realizado;
2. **percepção de significado:** sentir-se importante, valorizado e realizado com seu trabalho;
3. **conhecimento dos resultados:** conhecimento do ocupante do cargo acerca dos resultados do trabalho realizado.

2.2.5 Satisfação com as Promoções

Neste capítulo serão expostas as formas de desenvolvimento de pessoas e a satisfação acerca de promoções e oportunidades.

2.2.5.1 Métodos de Desenvolvimento de Pessoas

Uma organização que deseja à excelência deve considerar o desenvolvimento e o treinamento indispensáveis, pois isto pode proporcionar maior participação das pessoas nos processos decisórios (ARAÚJO; GARCIA, 2014).

“As promoções, os aumentos de salário e outras formas de reconhecimento devem ser dados aos indivíduos por sua eficácia como membros colaborativos das equipes que treinam novos colegas” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2011. p. 313).

O treinamento é um processo que facilita a aprendizagem e a interação das pessoas na organização (ARAÚJO; GARCIA, 2014).

Sobre as etapas de um treinamento eficaz:

para que os programas de treinamento das organizações sejam eficazes, cinco etapas são necessárias: a primeira delas é a avaliação das necessidades, que é conduzida para determinar quem precisa de treinamento e de que tipo. A Segunda é a definição dos objetivos do treinamento e a terceira do projeto deste treinamento. A quarta etapa é a aplicação do treinamento aos funcionários, e, por fim, a última etapa é a avaliação do treinamento efetuado, para a certificação de que os objetivos previamente propostos foram atingidos (SPECTOR, 2006. p.172/173).

Para Lacombe (2011, p. 381) "as empresas que não treinam e desenvolvem seus funcionários, podem enfrentar dificuldades competitivas por falta de gente preparada para seus cargos".

3 MÉTODO

Os métodos científicos estão presentes em todas as ciências. Define-se método como um conjunto de atividades sistemáticas que permitem alcançar com segurança os objetivos, reparando erros, trilhando o caminho a ser seguido e auxiliando na tomada de decisões (MARCONI; LAKATOS, 2003).

O estudo está dividido em sete objetivos:

1. descrever as teorias de motivação clássica;
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 as promoções;
7. medir a satisfação do ambiente de trabalho dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar.

Para o alcance dos objetivos, serão apresentados os procedimentos metodológicos que qualificam a pesquisa em questão.

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, 2007).

Para a investigação, foram utilizadas pesquisas de cunho bibliográfico e pesquisa de campo. De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p.182), “pesquisa bibliográfica abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto.”

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).

Quanto a natureza, este trabalho possui natureza quantitativa, pois serão apurada as opiniões dos engenheiros civis de forma padronizada. Esta natureza considera o que pode ser quantificável, ou seja, traduzir em números opiniões e informações para analisá-las e classificá-las. Necessita de uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, moda, média, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão) (MATIAS-PEREIRA, 2012).

Com a utilização desta estratégia de pesquisa será possível analisar e medir com mais precisão o nível de satisfação do ambiente de trabalho dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar.

3.2 ESTUDO DE CASO

Estudo de caso é um conjunto de dados apurados que descrevem um processo social de uma unidade, em suas variações culturais e relações internas, podendo ser esta unidade um profissional, uma família, uma comunidade ou uma nação inteira (FIGUEIREDO E SOUZA; 2011).

A escolha de medir a satisfação do ambiente de trabalho dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar deu-se devido à facilidade de

informação e curiosidade à respeito de como os engenheiros civis visualizam a satisfação no ambiente de trabalho.

A escolha de medir a satisfação do ambiente de trabalho dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar deu-se devido à sigiliosidade das informações e para saber o quanto os engenheiros estão satisfeitos nesse cargo e com a função que exercem dentro do Exército Militar.

3.2.1 População-Alvo e Seleção de Amostra

A população-alvo são os engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar.

A população pode ser definida como um grupo de indivíduos da mesma espécie que ocupam uma determinada área em um determinado momento do tempo e que apresentam alta probabilidade de cruzamentos entre si, em comparação com a probabilidade de cruzamentos com indivíduos de outra população (PERONI; HERNANDÉZ, 2011. p. 12).

A amostra do caso em questão é não probabilística e por conveniência, pois somente os empregados que foram selecionados para responder a pesquisa estão disponíveis.

A quantidade populacional é de 12 integrantes e na amostra populacional são 12 participantes.

3.3 INSTRUMENTO E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Em se tratando da escolha do instrumento de coleta de dados, ele dependerá dos objetivos pretendidos e da amostra a ser investigada (MATIAS-PEREIRA, 2012).

Será utilizado um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

3.3.1 Elaboração do Instrumento de Pesquisa

O formulário será o tipo de instrumento utilizado, “cujo sistema de coleta de dados consiste em informações diretamente do entrevistado” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 195); e o questionário, que consiste em uma técnica de investigação social com o propósito de obter informações sobre as pessoas (Gil, 2002).

O formulário (Anexo A, p. 32) é composto por 25 itens na forma de frases, com a atribuição de uma nota que varia de 1 a 7 na linha delineada referente à frase, onde 1 indica totalmente insatisfeito e 7 totalmente satisfeito. O questionário acerca do perfil sociodemográfico (Apêndice B, p. 31) é composto por 4 itens objetivos com resposta em múltipla escolha.

A ferramenta utilizada será a escala de satisfação no trabalho (EST). “A EST é uma medida multidimensional, construída e validada com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador” (SIQUEIRA, 2008, p. 268). Será utilizado, também, um questionário elaborado para captar o perfil dos entrevistados.

3.3.2 Pré-Teste do Instrumento de Coleta de Dados

Pré-teste é o instrumento de pesquisa usado no teste piloto afim de aprimorar alguns pontos (MORAES; GALIAZZI, 2007).

O teste-preliminar ou pré-teste é um experimento onde é feito um teste com uma pequena parte da população do “universo” ou amostra antes de aplicar definitivamente, para que nele não haja um resultado incorreto. (MARCONI; LAKATOS, 2010). O instrumento de pesquisa não vai fazer teste, pois já foi validado no Brasil.

3.3.3 Aplicação do Instrumento de Coleta de Dados

Foi feito um contato inicial de forma presencial com o chefe da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar, principal responsável pelos engenheiros civis.

Em seguida, foi solicitada uma autorização (Apêndice A, p. 30) do setor de Comissão Regional de Obras da instituição, de modo que os funcionários tivessem concessão para responder o formulário.

3.4 MÉTODO DE COLETA E PROCESSAMENTO DOS DADOS

Nesta seção serão apresentados os métodos de coleta dos dados, bem como a tabulação e a análise e interpretação dos resultados.

3.4.1 Coleta de Dados

Coleta de dados é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e exige paciência e esforço pessoal do pesquisador, além de cauteloso registro de dados (MARCONI; LAKATOS, 2003).

O formulário foi distribuído entre os funcionários no dia 11 de setembro de 2017 e recolhido com as respostas de forma satisfatória no dia 18 de setembro de 2017.

3.4.2 Tabulação dos Dados

Tabulação de dados é descrever como irá tabular os dados e como serão analisados. Consiste na análise estatística dos dados coletados (RUDIO, 2003).

É, também, “a disposição dos dados em tabelas, possibilitando maior facilidade na verificação das inter-relações entre eles” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 167).

Como se trata de formulário serão observadas as respostas obtidas pelos engenheiros civis e feita uma análise dos dados através do referencial teórico.

Os itens da Escala de Satisfação do Trabalho (EST) serão apresentados no Quadro 1 (Anexo A, p. 31). Os índices de precisão, dimensões, definições e os itens da Escala de satisfação no trabalho serão apresentados no Quadro 2 (Anexo B, p. 32).

3.4.3 Tratamento dos Dados

Será feita uma análise e interpretação após a tabulação dos dados obtidos, podendo, desta forma, obter o resultado esperado para a resposta do questionamento do estudo de caso.

Para Matias-Pereira (2012), a análise deve ser feita de modo a respeitar os objetivos da pesquisa e para comparação de dados e provas com o objetivo de confirmar ou rejeitar hipóteses da pesquisa.

Após as respostas dos empregados, conseguidas a partir de uma escala de 7 pontos (1 = totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 = insatisfeito; 4 = indiferente; 5 = satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente satisfeito), há uma análise dos principais componentes com rotação oblíqua e ortogonal (SIQUEIRA, 2008).

A interpretação dos resultados considera que quanto maior o valor obtido no escore médio, maior será a satisfação do funcionário com aquela dimensão de trabalho. Ou seja, quando o resultado for entre 5 e 7 o empregado indica estar satisfeito, quando o valor for entre 4 e 4,9 significa um estado de indiferença e ao obter um resultado menor que 3,9 tende a sinalizar falta de satisfação (SIQUEIRA, 2008).

“As qualidades psicométricas da EST, dentro de uma abordagem fatorial, podem ser atestadas pela pureza de seus cinco componentes, pelas altas cargas fatoriais de seus 25 itens cujos valores ficaram entre 0,49 a 0,88” (SIQUEIRA, 2008, p. 268).

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 – COMISSÃO REGIONAL DE OBRAS DA 8ª REGIÃO MILITAR

A Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar é uma unidade do exército brasileiro, localizado no município de Belém, no estado o Pará. A organização militar é subordinada à 8ª Região Militar, pertencente ao Comando Militar do Norte. Dentre suas atribuições, estão: fiscalização de obras, execução de projetos de patrimônio público. Sua estrutura organizacional é constituída de uma sessão administrativa e técnica.

A Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar foi criada pelo Decreto Nr 63.490, de 29 Outubro 1968, sob a supervisão técnica da Diretoria de Obras Militares (DOM), e organizada a partir de 01 Janeiro 1969 pela Port Res Nr 081, de 11 Dezembro 1968. Como unidade, foi instalada provisoriamente em 11 Janeiro 1969, no 2º Pavimento do Bloco “A” do Próprio Nacional denominado CPOR/Belém, onde o Cap Eng FC Lityerse De Almeida Castro assumiu interinamente a chefia da Comissão, no dia 20 Janeiro 1969. Em Dezembro 1999, a CRO/8 foi transferida para o aquartelamento, onde atualmente se encontra a 8ª ICFEx. Foi transferida novamente em Dezembro 2001 para o Quartel General Integrado do Comando da 8ª RM-8ª DE. Atualmente, a COMISSÃO REGIONAL DE OBRAS/8, está instalada dentro do complexo do Cmdo 8ª RM/ 8ª DE, no bairro da Campina, próximo a algumas edificações de grande importância artística e cultural como: Teatro da Paz, Mercado do Ver-o-Peso, Igreja da Sé e o Forte do Presépio, berço da cidade de Belém-PA.

4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com a examinação dos questionários, foi possível caracterizar o perfil dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar e analisá-los.

O perfil sociodemográfico dos engenheiros civis que responderam os fomulários será apresentado na tabela 1 em seguida:

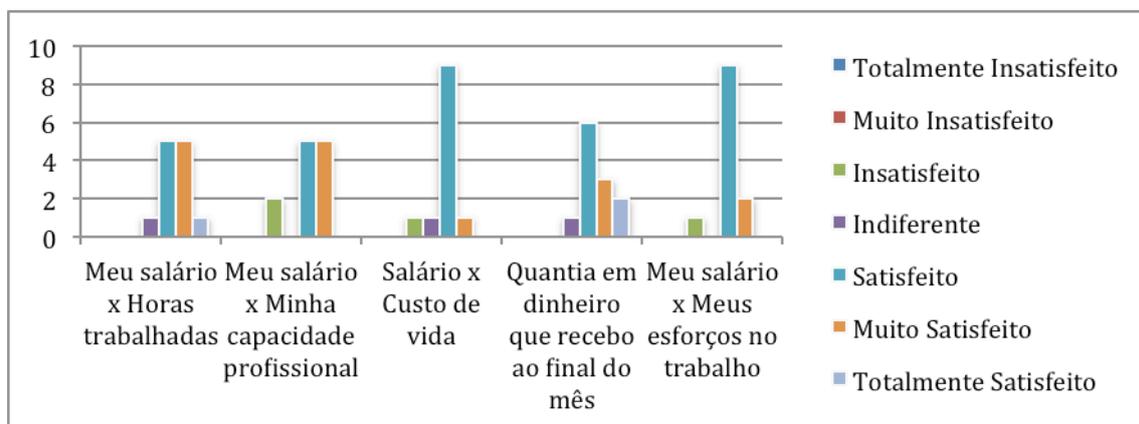
Tabela 1: Perfil sóciodemográfico dos participantes da pesquisa

| Variáveis | Níveis | Quantidades |
|------------------|--------------------------|-------------|
| Sexo | Masculino | 9 |
| | Feminino | 3 |
| Idade | 26 - 33 anos | 4 |
| | 34 - 41 anos | 8 |
| | 42 - 50 anos | 0 |
| | 51 anos ou mais | 0 |
| Escolaridade | Mestrado Incompleto | 1 |
| | Mestrado Completo | 1 |
| | Doutorado Incompleto | 1 |
| | Doutorado Completo | 0 |
| | Pós-Graduação Incompleta | 3 |
| | Pós-Graduação Completa | 6 |
| Tempo de empresa | 0 - 2 anos | 3 |
| | 2 - 4 anos | 9 |
| | 4 - 6 anos | 0 |
| | 6 anos ou mais | 0 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Com base no formulário que mensura a satisfação no trabalho com o salário, colegas de trabalho, chefia, promoções e natureza do trabalho, os engenheiros civis da Comissão Regional de Obras de 8ª Região responderam conforme descrito nos parágrafos posteriores.

Gráfico 1 – Satisfação com o salário



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Acerca da relação do salário com as horas trabalhadas, nota-se que a maioria dos funcionários está satisfeita com o salário, tendo em vista que cinco responderam

satisfeitos e outros cinco, muito satisfeitos. A média de respostas foi 5,13, a maior de todas os pontos questionados, resultando em um quadro de funcionários satisfeitos com seus salários.

Quando questionados sobre o salário comparado ao custo de vida, a média de respostas obtidas foi de 4,66, a menor desta dimensão, mas mesmo um funcionário mostrando indiferença e dois insatisfeitos, os outros nove funcionários se mostraram satisfeitos, atribuindo valores entre 5 a 7 em seu nível de satisfação.

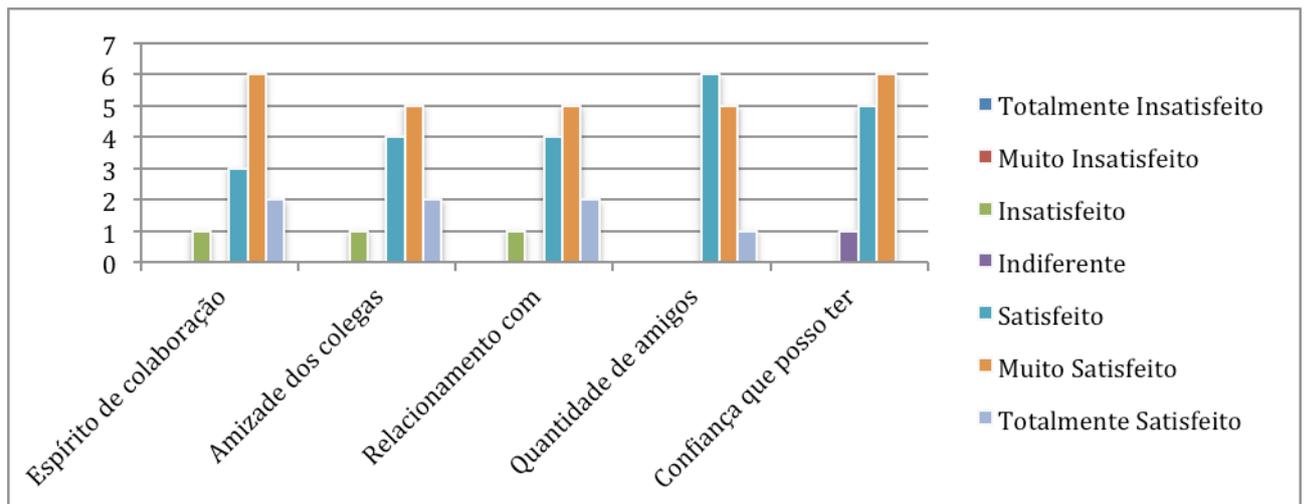
Em relação ao questionamento feito do salário em relação a capacidade profissional foi a segunda melhor média, 5, mesmo dois funcionários mostrando-se insatisfeitos, dez atribuíram valores na escala de satisfação entre 5 e 6.

Quanto à quantidade de dinheiro recebida ao final do mês, um se mostrou indiferente e onze responderam na escala de satisfação entre 5 e 7, com uma média de 5,5, achando justo o que recebem ao final do mês.

No que se refere à relação entre o salário e os esforços no trabalho, os funcionários estão em um nível de boa satisfação com uma média de 5, mesmo um funcionário estando insatisfeito.

É importante perceber que os engenheiros civis, em sua maioria, estão satisfeitos quanto ao salário que recebem.

Gráfico 2 – Satisfação com os colegas de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Quanto ao espírito de colaboração com os colegas de trabalho, os engenheiros civis encontram-se satisfeitos, com uma nota geral de 5,53, com um insatisfeito e onze satisfeitos com notas entre 5 e 7 na escala de satisfação.

A satisfação com o tipo de amizade com os colegas teve uma média de 5,66, indicando também satisfação com esse item, no qual apenas um respondente atribuiu notas 3, mostrando-se insatisfeito, enquanto onze encontram-se satisfeitos, com notas entre 5 e 7. Ou seja, um funcionário não está conseguindo desenvolver um maior nível de intimidade com seus colegas de trabalho.

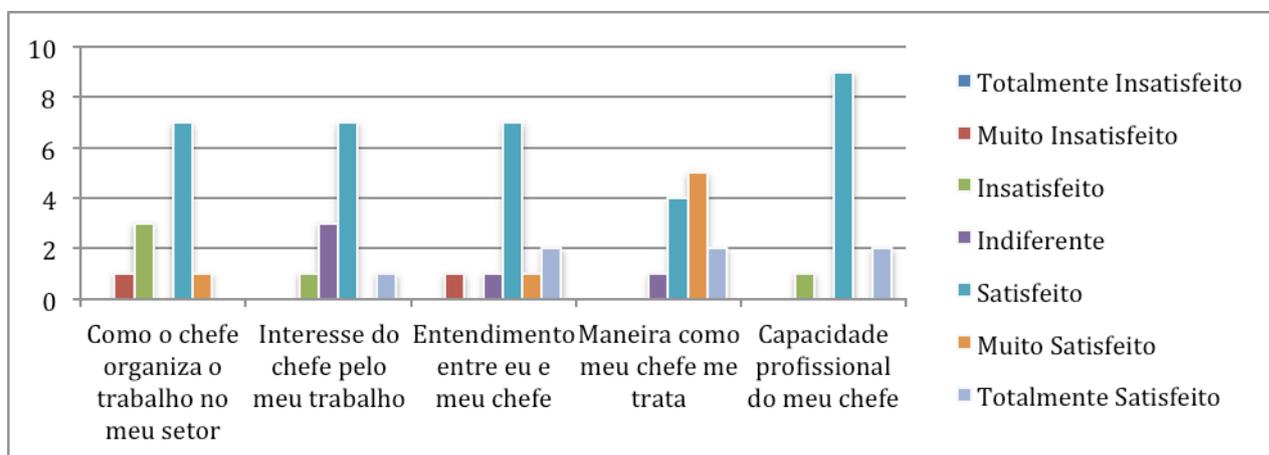
A média 5,5 mostra a satisfação dos respondentes quando questionados sobre a maneira de se relacionar com os colegas de trabalho, mas é importante entender a razão pela qual uma pessoa não se sente satisfeita com esse relacionamento.

Dos doze respondentes, 7 estão satisfeitos com a quantidade de amigos que possuem entre os colegas de trabalho, quatro estão muito satisfeitos e um está totalmente satisfeito. A média de resposta foi de 5,5 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 funcionários podem ter em seus colegas de trabalho, foi 5,33, ou seja, apesar de onze demonstrarem satisfeitos, um respondente atribuiu 3, mostrando-se indiferente.

É importante analisar que em todas as perguntas relacionadas à satisfação com os colegas, apenas um engenheiro civil estava diferente da percepção dos demais. Isso deve ser analisado para que não prejudique a convivência e o clima organizacional futuramente.

Gráfico 3 – Satisfação com a chefia



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

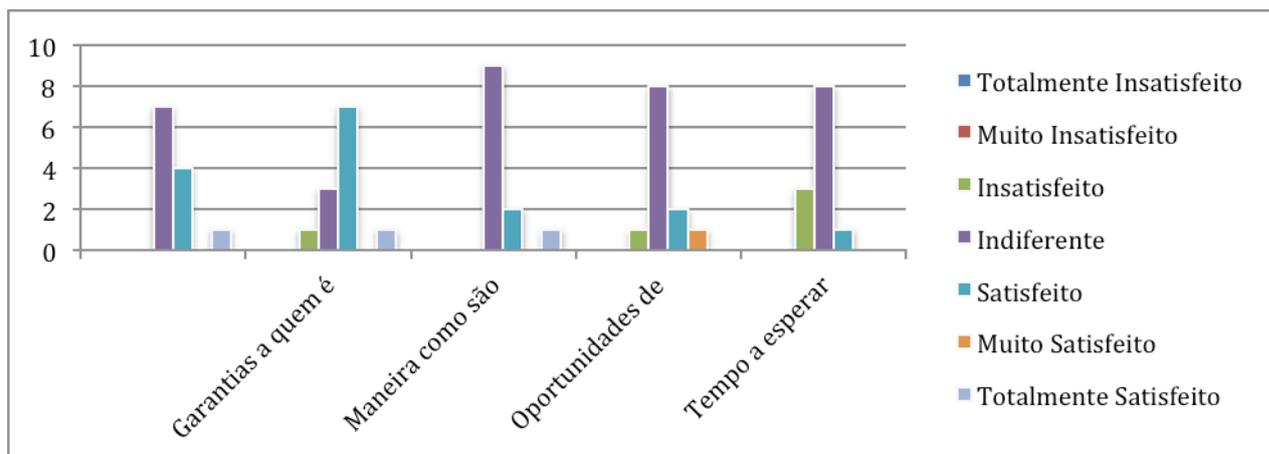
De acordo com o gráfico, o modo como o chefe organiza o trabalho no setor é insatisfatória, com nota geral 4,41, no qual dois respondentes estão insatisfeitos, um muito insatisfeito e um demonstra indiferença. Mesmo com 8 engenheiros civis satisfeitos com o modo em que a chefia organiza o trabalho no setor, é necessário analisar junto aos empregados como é possível melhorar a delegação de tarefas, de forma a deixar essa relação hierárquica bem definida e satisfatória em sua maioria e entender o por quê da insatisfação de 1/3 dos funcionários.

No que se refere ao interesse do chefe pelo trabalho dos funcionários, a maioria se mostrou satisfeita, com a atribuição de notas entre 5 a 7, mas a média baixou um pouco, 4,75, por que uma pessoa demonstrou insatisfação e três indiferentes a esse quesito. É importante que o gestor procure entender a insatisfação do funcionário que se mostrou contrário à situação e dos três funcionários que estão indiferentes.

Em relação à satisfação ao entendimento entre o chefe e os engenheiros civis, apenas um está muito insatisfeito e um indiferente. Com uma média 5,03, é possível perceber que o relacionamento entre o chefe e a equipe está satisfatório.

No que se refere à maneira como o chefe trata os funcionários, com média 5,58, é possível observar a satisfação da maioria, exceto por um, que se diz indiferente com o tratamento recebido. Mais um caso particular que deve ser analisado pelo gestor para evitar possível conflito. Quanto à capacidade profissional do chefe, o valor geral obtido foi 5,33, indicando satisfação por parte dos empregados, ressaltando apenas um que se mostrou insatisfeito. Percebe-se uma média geral de 5, mostrando satisfação nesta dimensão.

Gráfico 4 – Satisfação com as promoções

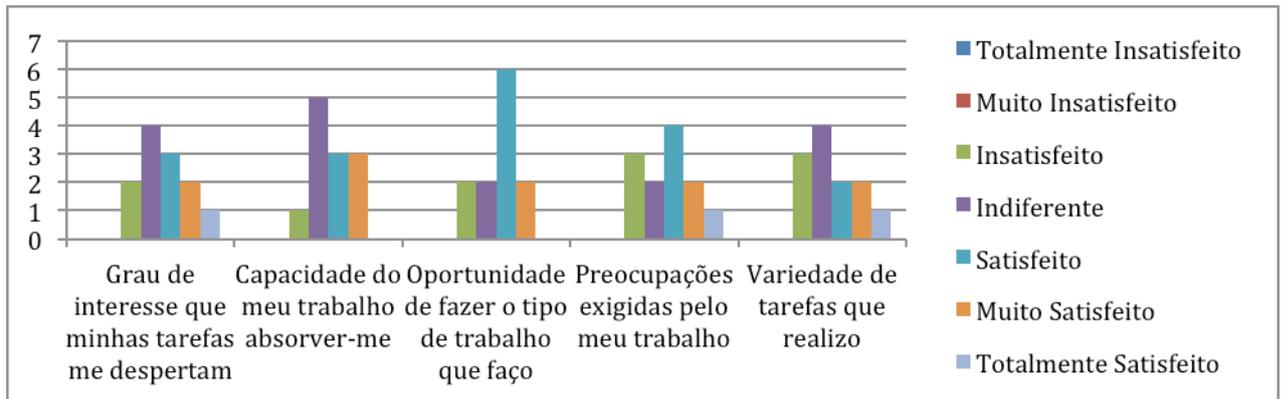


Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A média das notas atribuídas à satisfação com o número de promoções foi 4,43. Neste questionamento seis pessoas se mostraram indiferentes, demonstrando que estão neutros quanto ao tempo que passam para assumirem novas patentes.

Em relação às garantias que o Exército Brasileiro oferece a quem é promovido, com média de 4,75, a maneira como ele realiza a promoção do funcionários, com média 4,41, e as oportunidades de ser promovido, com média de 4,33, considera-se presente a indiferença na resposta da maioria dos entrevistados. É importante analisar que, quanto às promoções, existe um período pré determinado para mudança de patentes, o que pode resultar na grande atribuição de respostas 4, mostrando-se indiferentes a este quesito.

Quando questionados sobre o tempo de espera para uma nova promoção, dois engenheiros civis estão insatisfeitos, oito indiferentes e 3 satisfeitos com o período para uma nova promoção. A média das respostas foi de 4,43, ou seja, no geral existe indiferença por parte dos funcionários e o Exército Brasileiro deve analisar a quantidade de tempo em que os funcionários estão ocupando o cargo e o tempo para mudança de patente, mesmo diante de um regime não meritocrático em que as promoções são pré definidas de acordo com o cargo, sendo ele temporário ou de carreira.

Gráfico 5 – Satisfação com a natureza do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Acerca da natureza do trabalho, o maior nível desta dimensão de satisfação surgiu quando questionados sobre o grau de interesse que as tarefas despertam nos funcionários, com uma média de 4,83, na qual a maioria está com um grau de indiferença, mesmo dois estando insatisfeitos.

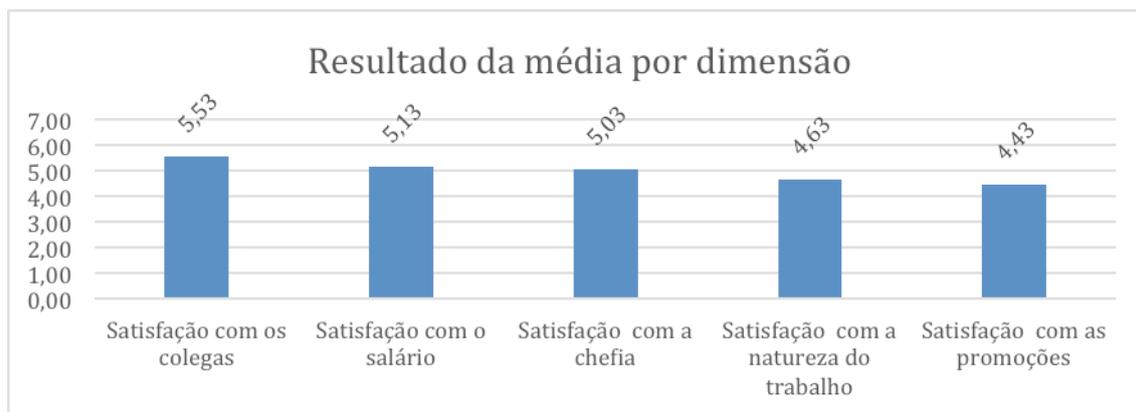
No que se refere à capacidade do trabalho absorver os respondentes, a média de resposta foi de 4,58, e a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que fazem, obteve média 4,66, o que implica que a maioria dos respondentes estão indiferentes com a natureza do trabalho, tendo em vista que quatro engenheiros civis mostraram-se indiferentes.

Analisando as respostas obtidas em relação às preocupações exigidas no trabalho é possível observar que metade dos respondentes demonstra indiferença, com uma nota geral agregada de 4,25.

Quando questionados sobre a satisfação de seu trabalho comparada aos esforços realizados, a média de respostas foi 4,58, indicando a grande indiferença dos empregados nessa área.

Em relação ao contentamento com a variedade de tarefas realizadas, foi obtida uma média 4,5, contando com três funcionários insatisfeitos e quatro indiferentes. O cargo de engenheiro civil consiste em projetar, fiscalizar, orçar e realizar obras dentro do quartel e em estados que necessitam dessa assistência, ou seja, desempenham tarefas que requer bastante responsabilidade por se tratar de patrimônios públicos.

Gráfico 6 – Resultado da média por dimensão



Fonte: Dados da pesquisa, 2007.

Com base no gráfico do resultado da média por dimensão, verifica-se o grau de satisfação dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras em relação a satisfação com os colegas, mantendo uma boa relação no âmbito profissional com a maior média 5,53; satisfação com o salário, mostrando que existe boa remuneração, obtendo uma média de 5,13 e satisfação com a chefia, tendo em vista o bom relacionamento dos engenheiros civis para com o chefe do setor com média de 5,03. Quanto às dimensões de satisfação com a natureza do trabalho, com média de 4,63 e satisfação com as promoções obtendo média 4,43, nota-se uma indiferença.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal da pesquisa foi mensurar o nível de satisfação no trabalho dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar. Foi realizada a avaliação com base nas cinco dimensões da Siqueira (2008), sendo elas: satisfação com salário, satisfação com colegas de trabalho, satisfação com a chefia, satisfação com as promoções e satisfação com a natureza do trabalho.

Com base no questionário sobre o perfil dos engenheiros civis, podemos concluir que a faixa etária da maioria está entre 34 e 41 anos, com bom grau de instrução e com o tempo razoável de serviço. Referente aos pontos investigados no questionário, conclui-se uma satisfação recorrente em quase todos os aspectos, com mudanças de níveis em alguns pontos específicos de alguns quesitos.

Os itens com o grau de satisfação abaixo da média foram com a natureza do trabalho e promoções, o que resulta em uma atenção maior para o desenvolvimento

das tarefas exercidas pelos engenheiros civis e a capacidade de evolução para que possa despertar ainda mais interesse nos funcionários. A questão salarial e a satisfação com os colegas foram bem satisfatórias, com poucos pontos de discrepância em relação à totalidade dos entrevistados, fato que foi considerado positivo, já que o salário e a interação com os colegas são itens que, normalmente, geram reclamações. Em relação à chefia os resultados se mostraram, também, satisfatórios, mesmo considerando indiferente em alguns pontos. De um modo geral, os engenheiros civis estão satisfeitos. Nota-se que, em alguns momentos, alguns questionados dão respostas extremas, e mesmo sendo apenas um funcionário, diminui consideravelmente a média da avaliação. Considera-se casos como este isolados, que devem ser tratados pelo Major de forma específica.

Sugere-se para futuras pesquisas discutir a melhoria de processos padronizados para otimizar o trabalho, implementar práticas de gestão de projetos e melhoras a satisfação quanto a natureza do trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

ARAUJO, Elizeu. **Teorias da motivação**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/teorias-da-motivacao/20629/>>. Acesso em: 07 maio 2017.

BURBRIDGE, Anna; BURBRIDGE, Marc. **Gestão de conflitos: desafio do mundo cooperativo**. São Paulo: Saraiva, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FIGUEIREDO, Antônio Macena de; SOUZA, Soraia Riva de. **Como elaborar projetos, monografias, dissertações e teses: da redação científica à apresentação do texto final**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

G1. **Pesquisa mostra que 48% das pessoas estão infelizes no trabalho.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2011/07/pesquisa-mostra-que-48-das-pessoas-estao-infelizes-no-trabalho.html>>. Acesso em: 16 maio 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL. A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HERSEY, Paul. **Os mandamentos da boa liderança na empresa moderna**. Disponível em: <<http://www.universia.com.br/html/noticia>>. Acesso em: 16 maio 2017.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos**. 10. ed. Bookman. São Paulo: 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos princípios e tendências**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LOVE MONDAYS. **Como é trabalhar na Exército Brasileiro?** Disponível em: <<https://www.lovemodays.com.br/trabalhar-na-exercito-brasileiro/avaliacoes>>. Acesso em 15 mar 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração da revolução urbana à revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Roque; GALIAZZI, Maria do Carmo. **Análise textual discursiva**. Ijuí: Unijuí, 2007.

MORIN, Estelle M. *et al.* **Psicologia e gestão**. São Paulo: Atlas, 2009.

PATRICK, J. Montana; BRUCE, H. Charnov. **Administração**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PERONI, Nivaldo; HERNANDÉZ, Malva I. M. **Ecologia de populações e comunidades**. Florianópolis, 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Pearson, 2004a.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2011.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 31. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

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

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006a.

_____. **Psicologia nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012b.

VANDERLEY, Luciano G. **Gestão de pessoas: facetas estratégicas**. Fortaleza: Ufc, 2012.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

APÊNDICES

Apêndice A – Carta de Autorização de Participação da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar no Estudo de Caso

Autorização de Participação da Empresa no Estudo de Caso

Fortaleza, de 25 novembro de 2017.

Eu, LIA FERNANDES SALLES, aluna do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7), sob orientação do(a) Professora 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 dos engenheiros civis da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar".

No aguardo do aceite, agradecemos a atenção dispensada.

Lia Fernandes Salles
Pesquisadora

Professora Olívia Lima Guerreiro de Alencar
Orientadora da Pesquisa

João Augusto Alexandria de Barros
Responsável pela Autorização
Chefe da Comissão Regional de Obras da 8ª Região Militar.

Apêndice B – Questionário sobre o Perfil Sociodemográfico

1) Sexo:

Feminino

Masculino

2) Faixa de idade:

26 – 33 anos

34 – 41 anos

42 – 50 anos

51 anos ou mais.

3) Escolaridade:

Mestrado Incompleto

Mestrado Completo

Doutorado Incompleto

Doutorado Completo

Pós-Graduação Incompleta

Pós-Graduação Completa

4) Tempo de empresa:

0 – 2 anos

2 – 4 anos

4 – 6 anos

6 anos ou mais.

ANEXOS

Anexo A – Escala de satisfação no trabalho - EST

Quadro 1 - 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. 269.

Anexo B - Índices de precisão, dimensões, definições**Quadro 2 – Dimensões, definições, itens e índices de precisão da EST em sua forma completa com 25 itens**

| Dimensões | Definições | Itens | Índices de precisão |
|---------------------------------------|--|--------------------|---------------------|
| Satisfação com os colegas | Contentamento com a colaboração 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 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. | 5, 8, 12, 15 e 21 | 0,92 |
| Satisfação com a chefia | Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles. | 2, 9, 19, 22 e 25 | 0,90 |
| Satisfação com a natureza do trabalho | Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas. | 7, 11, 13, 18 e 23 | 0,82 |
| 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. | 3, 4, 10, 16 e 20 | 0,87 |

Fonte: Siqueira, 2008, p. 272.