I Congresso Internacional das Ciências Agrárias COINTER - PDVAgro2016

SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO COM OS COLABORADORES DA EMPRESA DE LATICÍNIOS VIVA MAIS EM ARARUNA - PB

Apresentação: Comunicação Oral

Marcielma Martins Cardoso; Raissa Dália Paulino; Hélio Luiz Beretta dal Monte

Resumo

Este trabalho apresentou como objetivo geral avaliar o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa de laticínios Viva Mais na cidade de Araruna – PB e como objetivos específicos: identificar o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores na organização em estudo, com foco nas condições materiais, psicológicas e sociais; mostrar os indicadores utilizados para medir a satisfação no trabalho; e propor, se for o caso, algumas sugestões de melhorias. A revisão teórica destacou os determinantes da satisfação no trabalho, as consequências desta satisfação que repercutem na saúde, na qualidade de vida e no comportamento dos trabalhadores e, por fim, a avaliação da satisfação no trabalho. Esta pesquisa desenvolveu-se por meio de um estudo de caso, com a utilização de um questionário estruturado constituído em duas partes, a primeira parte, composta por 16 assertivas estruturadas fechadas em escala tipo Likert de 7 pontos, e a segunda parte, foi semi-estruturada, com questões fechadas referentes à caracterização dos colaboradores em termos de gênero, faixa etária, escolaridade, estado civil, nível de cargo de atuação, tempo de trabalho na organização e carga horária semanal, em que foram realizadas as análises estatísticas descritivas, com a apresentação da média e desvio-padrão das variáveis destacadas nessa pesquisa. A amostra foi aleatória, constituída por 18 funcionários de ambos os sexos, de diferentes níveis hierárquicos da empresa Viva Mais, formado pelos níveis: institucional, intermediário e operacional. Os resultados apontaram os fatores que satisfazem os colaboradores com o seu trabalho, como também apontaram a necessidade de se investir em ações voltadas para promoções dos mesmos.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho, colaboradores, qualidade de vida no trabalho.

Introdução

Atualmente, estudos sobre a satisfação no trabalho vêm se difundindo: nos anos 80, Staw e Ross (1985) destacaram que a satisfação no trabalho era uma das variáveis mais estudadas em psicologia organizacional; na década de 90, Spector (1996) apresentou a existência de mais 12.400 estudos publicados referente à satisfação no trabalho; em 2006, foram identificadas

15.600 publicações, em língua portuguesa (entre artigos, teses, dissertações, entre outros), relacionadas direta, ou indiretamente, à satisfação no trabalho. (VALLE, 2007). Em uma busca mais recente, em 2016, a partir de uma consulta ao SCIELO, foram encontradas 690 publicações pertinentes à satisfação no trabalho, sendo estudos diretos ou indiretos ao tema.

De acordo com Fineman (2001), diversas pesquisas procuram identificar os fatores, finalidades, benefícios indiretos e desafios que influenciam a satisfação no trabalho e a maneira como estes têm ação sobre aspectos da vida do indivíduo. Estudos tenderam a ressaltar a satisfação em relação às condições de trabalho, como infraestrutura; recompensas; relacionamento com colegas ou conteúdo do trabalho. Pesquisas recentes analisam o modo pelos quais diversos fatores do trabalho, como metas; benefícios indiretos; desafios no trabalho influenciam a satisfação e podem relacionar-se ao comportamento e o contentamento em outros aspectos da vida das pessoas. (FINEMAN, 2001 apud SOUZA 2014).

Observa-se que a satisfação no trabalho nos dias atuais é um dos principais fatores de retenção dos empregados nas organizações. (LOURENÇO; ALVES, 2012). Portanto, várias empresas investem em programas de melhorias e desenvolvimento profissional, com a finalidade de sempre estarem no ponto alto da competição do mercado. O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e, também, por condições psicológicas e sociais. Nesse sentido, um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, bem como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal. Fazer do ambiente do trabalho um local agradável tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas. (CHIAVENATO, 2008).

Percebe-se que o trabalho, quando é realizado de forma eficiente e com qualidade, possuindo condições motivadoras, leva a anseios positivos, e quando existem condições adversas ao trabalho, ele passa a ser um trabalho atribulado. Portanto, a satisfação no trabalho pode ser definida como “um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”. (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999, p. 119).

Porém, sabe-se o quanto é complexo para o administrador identificar estes fatores geradores de satisfação e insatisfação no trabalho, a fim de diminuir o descontentamento. Dessa forma, é muito comum encontrar gestores que se deparam com problemas de insatisfação no trabalho, revelando-se difíceis de gerenciá-los, sendo preciso fazer análises que ajudem a levar

em consideração os diferentes fatores relacionados à satisfação no trabalho, e como estes podem influenciar no comportamento efetivo das atividades realizadas pelos funcionários na organização. Logo, é necessário pesquisar e analisar sugestões para um melhor ajustamento das necessidades individuais e empresariais, estudando técnicas que possam ajudar a verificar como os profissionais (funcionários) se sentem em relação ao exercício profissional.

Portanto, o debate sobre satisfação no trabalho tornou-se necessário na gestão de empresas, pois, segundo Robbins (2005), a satisfação no trabalho é tratada “como um objetivo legítimo de uma organização”, faz-se importante conhecer os determinantes da satisfação no trabalho da empresa de laticínios Viva Mais, objetivo deste estudo, e assim, poderá fornecer subsídios para a mesma, visto que as organizações estão sempre em busca de melhorar ou aperfeiçoar as relações profissionais e interpessoais dos seus colaboradores.

Diante do exposto, esta pesquisa tem a pretensão de responder ao final do estudo à seguinte questão-problema: qual o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa de laticínios Viva Mais na cidade de Araruna - PB? Como objetivo geral, esta pesquisa procurou apresentar o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa de laticínios Viva Mais na cidade de Araruna – PB, com foco nas condições materiais, psicológicas e sociais, mostrando os indicadores utilizados para medir a satisfação no trabalho e propondo, se for o caso, algumas sugestões de melhorias.

Ressalta-se que o estudo poderá contribuir como um instrumento que fornecerá subsídio e informações para os gestores da empresa, visto não ter encontrado relatos de pesquisas sobre o tema na Viva Mais, empresa pesquisada.

Fundamentação Teórica

A satisfação no trabalho vem sendo bastante discutida nos últimos tempos, mas desde 1920 é objeto de estudos. Autores como Martins (1984), Brush, Mock e Pooyan (1987), Locke (1976) e Hunt e Osborn (1999) argumentaram a ideia de que algumas características presentes nas funções exercidas pelos colaboradores são capazes de gerar estados psicológicos críticos que podem acarretar em maior ou menor grau de satisfação no trabalho, influenciando tanto o trabalhador, como também a organização, afetando seu comportamento físico e profissional.

Gradativamente, as pessoas almejam ser reconhecidas e satisfeitas no seu ambiente de trabalho. Quanto mais satisfeitas estiverem, mais rendimentos positivos espera-se alcançar destas

pessoas. Assim, satisfação no trabalho, conforme Wagner III e Hollenbeck (1999, p.119), “é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”. Neste contexto, a satisfação é compreendida como uma atitude e um estado de prazer que o indivíduo tem sobre o trabalho.

O conceito de satisfação no trabalho pode ser definido como um estado emocional aprazível ou positivo, subentendido da avaliação de alguém em relação ao seu trabalho ou suas experiências no trabalho. Efeito do alcance dos valores que são compatíveis com as necessidades da própria pessoa. Em meio a estas condições, os valores mais significativos para a condução à satisfação profissional estão: um trabalho que provoque desafios, que seja significativo e estimulante, que as recompensas sejam pelo desempenho, sendo justas, como as condições ajustadas com as necessidades do indivíduo, que possa trazer autoestima, e também meios facilitadores no ambiente de trabalho que acarrete ao colaborador atingir seus objetivos almejados. (LOCKE 1976 apud CHAVES et al 2011).

Em conformidade com este pensamento, a satisfação no trabalho, formalmente definida, é o grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo em relação ao seu trabalho, é uma atitude, ou resposta emocional às tarefas de trabalho e às suas várias facetas. Aspectos mais comuns da satisfação no trabalho relacionam-se com o pagamento, desempenho e avaliação do desempenho, colegas, qualidade de supervisão, condições físicas e sociais do local de trabalho. (HUNT; OSBORN, 2002).

Montana e Charnov (1998, p. 203 apud PINTO; MARIANO, 2011) consideram que a satisfação no trabalho é “a atitude e o sentimento no geral que o indivíduo tem sobre seu trabalho”. Para Spector (2005), grande parte dos estudos sobre a satisfação no trabalho surge de uma perceptiva ambiental, de como as particularidades organizacionais e ambientais tornam os colaboradores satisfeitos e insatisfeitos. Segundo Spector (2005), pessoas que gostam do seu trabalho, se esforçaram mais, e conseqüentemente, apresentarão um melhor resultado. Contudo, pressupõe-se que a satisfação no trabalho tem sido evidenciada como a causa de importantes concretizações das empresas e de seus funcionários, do desempenho no trabalho, da saúde e da longevidade, ou seja, do comportamento do indivíduo em relação a determinadas variáveis compreendidas em seu dia a dia.

Segundo Valle (2007), a maior parte dos fatores que levam à satisfação no trabalho abrange princípios envolvendo recompensas, como os fatores de distribuição, centralização de

poder, diferenças individuais como necessidade de autoestima e de realização. Em consonância com essa caracterização, investigar satisfação no trabalho significa avaliar o quanto os retornos ofertados pela empresa em forma de salário e promoções, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização de tarefas propiciam ao empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos. (SIQUEIRA, 2008, p. 276).

Conforme Davis e Newstrom (1992), existem alguns elementos que, notavelmente, promovem a satisfação do colaborador no trabalho. De acordo com Gama (2007), esses elementos são: remuneração, condições de trabalho, benefícios oferecidos pela empresa, natureza do trabalho, relação entre membros, oportunidade de crescimento, segurança e apreciação da realidade pessoal. (BONIFÁCIO et al., 2013). Corroborando com o que o autor diz acima, para Alves (2010) a satisfação no trabalho corresponde à atitude geral da pessoa perante o seu trabalho e envolve várias vertentes: as atividades desempenhadas; a interação entre colegas e superiores hierárquicos; o seguimento de determinadas regras, normas e políticas organizacionais; o alcance de objetivos e as condições de trabalho.

A satisfação no trabalho tem sido apontada como grande influência sobre o trabalhador, que pode se manifestar sobre sua saúde, qualidade de vida e comportamento, com implicações para os indivíduos e para as organizações. (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). A avaliação da satisfação e a sua relação com outras variáveis apresenta-se retratada em vários estudos (ESPERIDIÃO, TRAD, 2006; MARTINEZ et al., 2004; MARTINS, SANTOS, 2006; CARLOTTO, CÂMERA, 2008).

As formas mais comuns de avaliar a satisfação no trabalho são as que usam escalas dos tipos Likert, que postulam respostas “sim, não” e “em dúvida” ou respostas a escalas de maior número de pontos. Utilizam-se com menor frequência os questionários com perguntas abertas, as entrevistas e a técnica dos incidentes críticos. O mais antigo instrumento de medida de satisfação no trabalho publicado é o de Brayfield e Rothe (1951), unifatorial, que procurou avaliar a satisfação geral no trabalho por meio de dezoito itens e que talvez tenha sido o mais aplicado e o que causou maior impacto na literatura. No Brasil, nos anos de 1970 e 1980, alguns instrumentos foram produzidos e validados fatorialmente (MARTINS, 1984; NOGUEIRA; PASQUALI, 1981; SIQUEIRA, 1978). Todos utilizaram análise fatorial e a multidimensionalidade do resultado. (MARTINS; SANTOS, 2006).

Um dos primeiros instrumentos validados no Brasil foi o Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho, produzido por Siqueira (1978). Esta escala foi elaborada com alicerce em 17 grandezas de satisfação no trabalho. Destas 17 grandezas que o instrumento se propunha a medir, 12 eram similares aos fatores motivadores-higiênicos, apresentado por Herzberg. Depois da definição dessas grandezas, Siqueira (1978) produziu seis componentes, em média, para representar cada uma delas os quais foram submetidos à validação semântica, ocasionando em um instrumento abrangendo 103 componentes sobre a satisfação no trabalho, que foram sujeitas a duas análises fatoriais. Após as análises fatoriais, o instrumento prosseguiu com 80 componentes, adequados a sete fatores, ou dimensões: satisfação geral, status da função, reconhecimento e desenvolvimento pessoal, desgaste físico e psicológico, instalação da empresa, benefícios compensadores. (NEVES, 2012).

Metodologia

Tratou-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, por meio de um estudo de caso na Empresa Viva Mais. A amostra foi composta por 18 trabalhadores por meio de um questionário com o intuito de obter informações relacionadas à satisfação dos colaboradores da empresa de laticínios Viva Mais. O presente instrumento foi utilizado em um estudo realizado por Oliveira (2009) sobre a terceirização e satisfação no trabalho, com algumas adaptações desta autora.

No entanto, o instrumento de coleta de dados nesta pesquisa constitui-se em duas partes. A primeira parte, composta por 16 assertivas estruturadas fechadas em escala tipo Likert de 7 pontos: totalmente insatisfeito, muito insatisfeito, insatisfeito, indiferente, satisfeito, muito satisfeito e totalmente satisfeito.

Costa (2011) assegura que as inúmeras possibilidades de afirmações favorecem o uso da escala de Likert. Assim, as assertivas do instrumento de coleta de dados avaliaram o nível de satisfação na opinião do colaborador através das variáveis: 'relacionamento entre colegas de trabalho', 'realização com o trabalho exercido', 'promoções', 'reconhecimento', 'remuneração', 'relacionamento com a chefia' e 'condições de trabalho'. Já a segunda parte, foi semi-estruturada, com questões fechadas referentes à caracterização dos colaboradores em termos de gênero, faixa etária, escolaridade, estado civil, nível de cargo de atuação, tempo de trabalho na organização e carga horária semanal. Para efeito de tratamento de caráter quantitativo, foram efetuadas as

análises estatísticas descritivas, utilizando o IBM SPSS *Statistics 20*, com a apresentação da Média e Desvio-Padrão das variáveis destacadas.

Resultados e Discussão

Para a efetivação da pesquisa, a autora foi na referida empresa e a mesma aplicou os questionários com colaboradores, além de realizar uma entrevista informal com o gestor da organização para obter alguns dados, como sua produção, o ano de inauguração, como é realizado a higienização e a segurança dos funcionários, entre outros. O tempo médio gasto para a aplicação dos questionários foi em torno de duas semanas, na qual precisou-se de um pouco de paciência, pois eles só poderiam responder no intervalo para o lanche, além de encontrar resistência na parte dos funcionários do nível operacional para assinalação dos questionários.

Na conversa informal realizada com o gerente da empresa, foi observado que a Empresa Viva Mais foi submetida a ser instalada em um imóvel na zona rural pela praticidade de equipamentos e maquinários já existente no local, sendo adequados para a produção dos seus produtos. Porém, notou-se que a mesma apresenta algumas desvantagens em relação a sua localização, como não é situada em um local de fácil acesso encontra-se algumas dificuldades na questão de logística, apresentando um pequeno déficit na rapidez das entregas. Com a crise econômica, a Viva Mais diminuiu 50% dos seus funcionários, sendo composta atualmente por apenas 20 colaboradores. Em que só foi possível realizar a pesquisa com 18 funcionários, devido a indisponibilidades de tempo dos demais.

A empresa objeto de estudo, conta com três linhas de produção derivados do leite, como: bebidas lácteas (três tipos de iogurtes), queijo coalho e ricota. Sua capacidade produtiva do iogurte é de cinco mil litros, o queijo coalho duzentos quilos, e a ricota cem quilos por dia, sendo produzido de acordo com a demanda existente. Tratando-se de uma empresa no ramo de laticínios, o assunto higiene é considerado um fator de grande relevância. Nas instalações da mesma, empregados e visitantes ao entrar no setor de produção devem realizar a higiene das mãos usando álcool em gel e trajando-se com tocas e luvas para que não ocorra contaminação da produção.

Com relação à amostra, a mesma constituiu-se por 18 pessoas, funcionários de diferentes níveis hierárquicos (operacional, intermediário e institucional) da empresa. A maioria dos entrevistados atua no nível operacional (78%), a maioria dos entrevistados é do gênero masculino

(72%), a faixa etária entre 26 e 30 anos (51,7%) - este aspecto pode ser estimado como um fator positivo para a organização, pois são jovens em início de carreira e que estão desejosos de instruir-se e desenvolver novas habilidades, sendo importante para garantir o desenvolvimento organizacional - 72% disseram que possuíam menos de três anos no trabalho, e 28% disseram que possuíam entre 3 e 6 anos de trabalho. De acordo com Almeida et al. (2005), quanto maior o tempo de serviço prestado do colaborador na empresa, maior será sua perspectiva em poder contribuir, devido suas experiências e dos conhecimentos alcançados ao longo desta relação na empresa. (BONIFÁCIO et al., 2013). 61,11% possui o ensino médio completo, 55,56% são solteiros e todos os 18 colaboradores (100%) tem uma carga horária semanal de 44 horas.

A Tabela 1 se refere às questões em estudo, com suas médias e seus desvios padrão.

Tabela 1. Escala, médias e desvios-padrão

Escala de satisfação no trabalho dos colaboradores	N	Média	Desvio Padrão
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	18	4,72	1,27
2. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	18	2,83	1,09
3. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	18	4,38	0,91
4. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	18	4,33	1,08
5. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	18	6,00	0,84
6. Com meu salário comparado à minha capacidade profissional.	18	4,33	1,32
7. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	18	3,83	0,98
8. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me	18	4,94	0,63
9. Com as expectativas de ser reconhecido nesta empresa	18	4,77	1,11
10. Com o entendimento entre eu e meu chefe	18	6,33	0,76
11. Com a capacidade profissional do meu chefe	18	6,44	0,70
12. Com a maneira como meu chefe me trata	18	6,27	0,82
13. Com a variedade das tarefas que realizo	18	5,05	0,53
14. Com a confiança que eu posso ter com meus colegas de trabalho	18	4,05	1,76
15. Com o ambiente físico de trabalho que é oferecido no que corresponde a formas devidas de higiene	18	5,44	1,04
16. Com assistências oferecidas para garantir a saúde e segurança do colaborador dentro da empresa	18	4,72	1,52

Após o cálculo das médias de cada questão com sua variável em estudo, constatou-se que os colaboradores da empresa estudada apresentam níveis de satisfação no trabalho acima do ponto médio da escala, (4,0), apenas com o número de vezes que os colaboradores foram promovidos na empresa e com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal obtiveram média inferior ao ponto médio de escala (4,0). Em relação à variável relacionamento entre colegas de trabalho (questões 1, 4 e 14), nota-se que os funcionários estão na escala indiferente a satisfeito. No estudo de Neves (2012) o resultado foi semelhante, o nível de satisfação com o relacionamento entre os colegas de trabalho no setor de enfermagem, foi

identificado também como “indiferente a satisfeito”. Conforme Bergamini (1997) apud Bonifácio (2013), o relacionamento é uma necessidade social relacionada ao convívio social: afeto, amizade, fraternidade. Nesse sentido, é fundamental em qualquer organização ter um bom relacionamento interpessoal entre seus membros para alcançar a satisfação de suas necessidades. Portanto, para consecução de bons relacionamentos interpessoais, a organização pode aplicar dinâmicas de grupo para auxiliar a integração entre os participantes, como também para resolver conflitos e proporcionar o autoconhecimento, facilitando a comunicação interpessoal em que surgem relacionamentos que proporcionam novas amizades e até soluções para problemas antes não vistos ou não percebidos pela equipe.

Quanto a variável de remuneração (questões 3 e 6), observa-se que os funcionários também estão na escala de indiferente a satisfeito, sendo notório que os índices ainda não são satisfatórios. De acordo com Decenzo e Robbins (2001), comumente as pessoas, antes de se envolverem com alguma atividade ou serviço preocupam-se com a recompensa que irão receber através do seu trabalho ou esforço, antes de qualquer atitude, portanto, as pessoas preocupam-se com o benefício pessoal ou a recompensa. Desta forma, o que as pessoas buscam trata-se de recompensas pelo seu esforço e almejam que um bom comportamento e desempenho dentro da organização as leve a alcançar os objetivos organizacionais e, por sua vez, a obter a satisfação das suas necessidades individuais. (ROLA, 2013).

Com relação à variável realização com o trabalho exercido (questões 5, 8 e 13) observa-se que os participantes do estudo avaliaram positivamente a variável. Esses dados têm paridade com o estudo de Silva Jr. (2001). Para Wagner III e Hollenbeck (1999, p.119), a satisfação no trabalho “é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”. Ademais, é fato que a realização com o trabalho determina que os sujeitos gostem do trabalho e mais do que isso, que eles acreditem na importância do seu trabalho para o social, demonstrando assim, dedicação pessoal aos “objetivos nobres” do seu trabalho, exercitando sua criatividade e suas capacidades.

Gradativamente, as pessoas almejam ser reconhecidas e satisfeitas no seu ambiente de trabalho. Quanto mais satisfeitas estiverem, mais rendimentos positivos espera-se alcançar destas pessoas. Em relação à variável reconhecimento (questão 9), observa-se que os funcionários também estão na escala de indiferente a satisfeito. De acordo com Robbins (2002), o reconhecimento é uma das variáveis das necessidades de estima da hierarquia de Abraham

Maslow. Dessa forma, como a necessidade de estima está quase no topo da hierarquia, percebe-se que o reconhecimento para o colaborador é um fator de alto grau de importância para gerar a satisfação no trabalho. O feedback seria uma ótima opção para os gestores utilizarem como ferramenta de reconhecimento profissional, por meio dessa técnica os gestores podem deixar os colaboradores mais estimulados, produtivos, pró-ativos e comprometidos com a instituição. Essa ferramenta é basicamente uma avaliação individual do indivíduo, em que pode constar os pontos que os colaboradores podem melhorar, mas, principalmente, para mostrar os acertos e contribuições dos funcionários, revelando o reconhecimento dos esforços dos mesmos.

A variável de relacionamento com a chefia (questões 10, 11 e 12) foi a que mais se destacou, apresentando os melhores índices de satisfação da pesquisa em estudo, estando na escala 6,0 a 7,0 (muito satisfeito a totalmente satisfeito). Para Davis e Newstrom (2004, p. 125), “muitas vezes funcionários sentem-se mais à vontade com seu supervisor que os considere, ou seja, um chefe que demonstre interesse por seus sentimentos e que forneça também oportunidades para que participem na tomada de decisões”.

Conforme elucida Robbins (2005), o estudo da satisfação no trabalho se deu a partir da teoria dos dois fatores, sendo expandida por Frederik Herzberg. Em seus estudos, Herzberg destaca que existem dois fatores que induzem à satisfação no trabalho, que são: a) fatores motivacionais, que abrangem as necessidades de reconhecimento, o trabalho em si, realização, responsabilidade e a possibilidade de progresso, e b) fatores higiênicos, que incluem o salário, saúde, a segurança, as relações interpessoais, e a capacidade de competência no trabalho. Tendo isso como premissa, cabe destacar que a variável condições de trabalho (questões 15 e 16) consiste nos fatores higiênicos que previnem a insatisfação. Portanto, as médias encontradas mostram que os colaboradores não estão insatisfeitos com suas condições de trabalho. Quando os fatores de higiene são otimizados, evitam insatisfação. No entanto, quando existe uma otimização dos fatores de motivação, geralmente provocam satisfação. (SILVA, 2001).

Diante do exposto, a implementação de um programa de qualidade de vida nas organizações seria uma ótima prática para o bem-estar geral e a melhoria dos aspectos da saúde física, mental, social e profissional dos colaboradores, pois ajudaria os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde, a importância da utilização dos equipamentos de EPI para segurança no trabalho, como também importância de atividades físicas para a vida do colaborador, visto que

a maioria a do perfil dos colaboradores é do sexo masculino, a organização poderia patrocinar espaços para a prática de algum esporte, como campeonato de futebol, entre outros.

Conclusões

O principal objetivo deste trabalho foi apresentar o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa em estudo. A pesquisa mostrou que a satisfação com o trabalho na percepção dos colaboradores está regular, necessitando de algumas observações pelo gestor, principalmente quanto a variável “promoção” que obteve a média inferior ao ponto médio de escala (4,0). Os fatores mais satisfatórios na percepção dos colaboradores foram: relacionamento com a chefia e condições de trabalho.

É evidente que esse estudo foi de fundamental importância e relevância no que diz respeito à identificação dos fatores para se conhecer a realidade dos funcionários da empresa em estudo, permitindo apresentar o nível de satisfação e os aspectos que levam a mesma, assim, contribuindo para a identificação das ações que necessitam de mais atenção por parte dos gestores da organização estudada, além de apontar as opiniões dos colaboradores a respeito do que seja satisfação no trabalho para eles.

Uma das limitações do estudo foi o tamanho da amostra, uma vez que o quadro de funcionário diminuiu bastante, de 40 funcionários passou para 20, e desses 20 funcionários sendo o universo, foi possível apenas aplicar o questionário com 18 funcionários, equivalente a 90 %, embora tenha viabilizado o teste das relações de forma consistente, ainda pode ser considerada pequena. Porém, os resultados alcançados através desta pesquisa foram expressivos, pois se conseguiu obter os objetivos estabelecidos e reconhecer, na amostra utilizada, quais as variáveis que precisam ser melhoradas, como também foi possível fazer um diagnóstico de como os colaboradores atualmente se sentem na realização das suas atividades. Por esta razão, o estudo poderá ser útil aos seus gestores ou gestor da empresa em estudo, como também para outros gestores de organizações diferentes, na medida que ficou enfatizado a relevância da satisfação dos colaboradores no trabalho.

Referências

BONIFÁCIO, M. A. et al. Satisfação no trabalho: estudo aplicado em instituição pública de ensino superior paraibana. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 10., 2013, Road Town. **Anais eletrônicos...** Road Town: World Institute for Research and interaction Ltd, 2013. Disponível em: <<http://www.convibra.org/2013.asp?ev=30&lang=pt&ano=2013>>. Acesso em: 04 mar. 2016.

- CHAVES, L. D. et al. **Satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Acta Paul Enferm, 2011.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- COSTA, Francisco José. **Mensuração e Desenvolvimento de Escalas: Aplicações em Administração**. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna, 2011.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1998.
- ESPERIDIÃO, M. A.; TRAD, L. A. B. Avaliação de satisfação de usuários: considerações teórico-conceituais. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, p.1267-1276, jun. 2006.
- HUNT, J; OSBORN, R. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Bookman, 2002.
- LOURENÇO, J. C.; ALVES, Y. M. A. L. Satisfação no trabalho: um Estudo de Caso numa Agência do Setor Bancário do Município de Bananeiras-PB. In: **Revista Acadêmica de Economia**, 2012. Observatório de Economia Latino Americana, Brasil, 2012.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 6, pp. 59-78, 2003.
- MARTINEZ, M. C. et al.; Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, p. 55-61, 2004.
- MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, Uberlândia-MG, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul./dez. 2006.
- PINTO, V. R. R; MARIANO, S. R. H. Satisfação no trabalho dos gestores escolares. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração (RPCA)**, Rio de Janeiro, v.5 n. 2, p. 110-125, maio/ago. 2011.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- ROLA, A. M. **As Percepções de Justiça Organizacional no Sistema de Recompensas e a sua Influência na Satisfação no Trabalho: estudo de caso INATEL**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria, Portugal: Leiria, 2013.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas no Comportamento Organizacional: Satisfação no Trabalho**. São Paulo: Artemed, 2008.
- SILVA JR, N. A. da. Satisfação no Trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. **Psico - USF**, Itatiba, v.6 p, 47-57. Jun. 2001
- SOUZA, E. M. A.; PUFIRICAÇÃO, M. S. da. Motivação e desempenho no trabalho: política de valorização do servidor técnico administrativo. In: Congresso Brasileiro de Extensão Universitária, 2, 2004, Belo Horizonte, MG. **Anais...** Belo Horizonte, MG, CBEU, 2004.
- SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- VALLE, A. R. **Monitoramento da Satisfação no Trabalho de uma Empresa Financeira**. Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia. (Tese de Doutorado do Curso de Psicologia), Brasília, DF, 2007.
- WAGNER III. J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 1999.