

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FAGEN – FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

CAROLINA FERRAZ BATISTA

SATISFAÇÃO DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS COM O TRABALHO

Uberlândia

2022

CAROLINA FERRAZ BATISTA

SATISFAÇÃO DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS COM O TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso à Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Orientador: Marcia Mitie Durante Maemura

Uberlândia

2022

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

| | |
|--------------|--|
| B333 2022 | Batista, Carolina Ferraz, 1999- SATISTAÇÃO COM O TRABALHO DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS [recurso eletrônico] / Carolina Ferraz Batista. - 2022. Orientadora: Prof. Dr. Márcia Mitie Durante Maemura. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Uberlândia, Graduação em Administração. Modo de acesso: Internet. Inclui bibliografia. Inclui ilustrações. 1. Administração. I. Maemura, Prof. Dr. Márcia Mitie Durante, 1985-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Graduação em Administração. III. Título. CDU: 658 |
|--------------|--|

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

CAROLINA FERRAZ BATISTA

SATISFAÇÃO DE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS COM O TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso à Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Uberlândia, 15 de agosto de 2022.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Henrique Geraldo Rodrigues – UFU

Profa. Dra. Noezia Maria Ramos – UFU

Profa. Dra. Marcia Mitie Durante Maemura – UFU

Dedico este trabalho ao meu noivo pelo apoio, carinho e estímulo durante esse período. E à minha amada mãe, pela compreensão e confiança.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade que confiou a mim.

Agradeço a família por todo apoio prestado. Agradeço a minha mãe e meu noivo pelo apoio e motivação.

Agradeço a professora e orientadora Profa. Dra. Marcia Mitie Durante Maemura pelo incentivo e orientação nesta caminhada acadêmica.

Agradeço aos colegas e amigos de classe que foram companheiros e ajudaram nesse período.

Agradeço aos professores que compartilharam parte de suas trajetórias e me agregaram conhecimento pessoal e profissional.

Agradeço ao coordenador e ao setor administrativo da Fagen que auxiliam com excelência seus alunos.

Agradeço aos profissionais dos serviços externos que contribuem para o funcionamento da universidade.

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós
ignoramos alguma coisa.”

(FREIRE, 2002, p. 69)

RESUMO

O presente estudo de caráter descritivo exploratório buscou traçar o perfil de satisfação com o trabalho de universitários em relação às suas ocupações atuais, a fim de contribuir com as pesquisas sobre satisfação com o trabalho, destacando a importância do tema para a área de gestão de pessoas. Além disso investigou se aspectos como gênero, faixa etária, renda familiar, carga horária semanal, curso e exercício em atividades na área de formação, interferem na satisfação do grupo estudado. Para tanto, a pesquisa fez uso da EST – Escala de Satisfação com o Trabalho proposta por Siqueira (2008) e a coleta de dados se deu por questionário eletrônico e entrevistas. O estudo também examinou a satisfação com o trabalho por dimensão, com os colegas de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções. Os resultados evidenciaram que a principal queixa está relacionada à insatisfação com o salário e com as promoções. Além disso, notaram-se maiores diferenças na satisfação com o trabalho entre os gêneros feminino e masculino e entre as faixas etárias.

Palavras-chave: satisfação; trabalho; universitários.

ABSTRACT

The descriptive study sought to present the profile of occupation of work with work university students in relation to their research on current people, in order to contribute to their research on people with management, highlighting the importance of the theme for an area of area of job . In addition, it invests in aspects such as gender, age group, family, weekly workload, exercise course and activities in the training area, interfering with the income of the studied group. To this end, the research used the EST – Satisfaction Scale with the work proposed by Siqueira (2) and data collection was carried out by electronic selection and interviews. The study also examines job satisfaction by dimension, with co-workers, salary, chef, nature of work, and promotions. The results show that the main problem is related to dissatisfaction with results and promotions. In addition, greater differences in job satisfaction were observed between females and males and between age groups.

Keywords: satisfaction; job; college students.

LISTA DE GRÁFICOS

| | | |
|--------------|--|----|
| Gráfico 1 - | PERFIL DOS RESPONDENTES: GÊNERO X FAIXA ETÁRIA..... | 23 |
| Gráfico 2 - | PERFIL DOS RESPONDENTES: CARGA HORÁRIA X RENDA FAMILIAR..... | 23 |
| Gráfico 3 - | PERFIL DOS RESPONDENTES: CURSO..... | 24 |
| Gráfico 4 - | SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS DE TRABALHO..... | 25 |
| Gráfico 5 - | SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO..... | 26 |
| Gráfico 6 - | SATISFAÇÃO COM A CHEFIA..... | 26 |
| Gráfico 7 - | SATISFAÇÃO COM A NATUREZA DO TRABALHO..... | 27 |
| Gráfico 8 - | SATISFAÇÃO COM PROMOÇÕES..... | 28 |
| Gráfico 9 - | GÊNERO x SATISFAÇÃO..... | 30 |
| Gráfico 10 - | FAIXA ETÁRIA x SATISFAÇÃO..... | 30 |
| Gráfico 11 - | RENDA FAMILIAR x SATISFAÇÃO..... | 33 |
| Gráfico 12 - | CARGA HORÁRIA x SATISFAÇÃO..... | 35 |
| Gráfico 13 - | SATISFAÇÃO x CURSO DE FORMAÇÃO..... | 37 |
| Gráfico 14 - | ATUAÇÃO NA ÁREA DE FORMAÇÃO x SATISFAÇÃO. | 38 |

LISTA DE QUADROS

| | | |
|------------|--|----|
| Quadro 1 - | QUADRO-SÍNTESE: RESULTADOS DOS ESTUDOS REVISADOS..... | 19 |
| Quadro 2 - | INFORMAÇÕES GERAIS EM RELAÇÃO A CADA ENTREVISTADO..... | 22 |
| Quadro 3 - | INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE CADA ENTREVISTA..... | 22 |
| Quadro 4 - | SATISFAÇÃO COM A CHEFIA EM RELAÇÃO AO GÊNERO.. | 29 |
| Quadro 5 - | NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM A CARGA-HORÁRIA..... | 35 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------|---|
| EST | Escala de Satisfação com o Trabalho |
| CNPq | Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico |
| IBGE | Instituto Brasileira de Geografia e Estatística |
| UFU | Universidade Federal de Uberlândia |

SUMÁRIO

| | |
|---|-------------|
| 1. INTRODUÇÃO..... | 12 |
| 2. REFERENCIAL TEÓRICO | 13 |
| 2.1 Satisfação no trabalho | 13 |
| 2.2 A satisfação e sua relação com outras variáveis | 14 |
| 2.2.1 Satisfação, gênero e escolaridade | 14 |
| 2.2.2 Satisfação e a faixa etária..... | 15 |
| 2.2.3 Satisfação e a renda familiar | 15 |
| 2.2.4 Satisfação e a CH de trabalho semanal..... | 16 |
| 2.2.5 Satisfação e o curso | 16 |
| 2.2.6 Satisfação e o exercício em atividades na área de formação..... | 17 |
| 3. METODOLOGIA..... | 200 |
| 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES..... | 211 |
| 4.1 Perfil dos entrevistados: | 232 |
| 4.2 Satisfação com o trabalho por dimensões..... | 254 |
| 4.2.1 Satisfação com colegas de trabalho | 254 |
| 4.2.2 Satisfação com o salário | 265 |
| 4.2.3 Satisfação com a chefia..... | 276 |
| 4.2.4 Satisfação com a natureza do trabalho | 277 |
| 4.2.5 Satisfação com promoções | 287 |
| 4.3 Satisfação com o trabalho x Gênero..... | 2928 |
| 4.4 Faixa etária..... | 3130 |
| 4.5 Renda familiar | 332 |
| 4.6 Carga horária..... | 354 |
| 4.7 Curso..... | 376 |
| 4.8 Exercício na área de formação | 3938 |
| 5. CONCLUSÕES..... | 4039 |
| 6. REFERÊNCIAS..... | 4342 |
| 7. APÊNDICE..... | 476 |
| 7.1 Quadro-síntese | 476 |
| 7.2 Questionário Eletrônico | 4948 |
| 7.3 Roteiro de entrevista..... | 5353 |
| 7.4 Respostas obtidas no questionário eletrônico..... | 54 |

1. INTRODUÇÃO

Com a globalização e a crescente competição entre as empresas, as pessoas passam a ser consideradas parte da vantagem competitiva das organizações, as quais começam a empreender esforços a fim de reter talentos. Isso, porque vantagens competitivas são desenvolvidas por pessoas, e estas, quando comprometidas, auxiliam a empresa a estabelecer maior competitividade no longo prazo (PRAHALAD; HAMEL, 1995). Este comprometimento tende a ser maior ou menor dependendo de alguns importantes fatores componentes do ambiente organizacional, como a satisfação do funcionário em relação ao seu ofício (ROBBINS; JUDGE, 2020). Nesse sentido, satisfação no trabalho, juntamente com outros componentes psicossociais, como envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional, passam a ser vistos como uma das formas de entender e avaliar fatores como baixa produtividade e rotatividade.

A satisfação no trabalho é um tema que tem chamado a atenção dos pesquisadores desde o início do século XX. O conceito assumiu diferentes interpretações ao longo dos anos, sendo visto, primeiramente, como um componente da motivação do trabalhador e, posteriormente como atitude, até ser visto como uma forma de responsabilidade social por parte da empresa.

Neste ponto de vista, satisfação no trabalho pode ser entendida como uma forma de vantagem competitiva para a empresa, já que, de acordo com Siqueira (2008), o funcionário insatisfeito reflete sentimentos negativos em sua vida pessoal, interferindo na saúde física e mental do mesmo e, conseqüentemente, no seu desempenho e estado de ânimo dentro da organização.

Este trabalho tem como objetivo geral verificar a satisfação de estudantes universitários com o trabalho que atualmente executam. A pesquisa é de caráter descritiva exploratória, pois, de acordo com Churchill (1979), não tem interesse em modificar ou interferir a realidade, mas sim conhecê-la e interpretá-la. Exploratória porque, consoante com Selltitz (1974), tem como objetivo descobrir intuições e promover maior familiaridade com o problema da pesquisa.

Além de estabelecer o perfil dos respondentes, o trabalho tem como objetivos específicos, investigar se aspectos como gênero, faixa etária, renda familiar, carga horária semanal, curso e exercício em atividades no setor de formação interferem na satisfação do grupo estudado.

Assim sendo, o presente artigo visa contribuir com as pesquisas sobre satisfação com o trabalho, destacando a importância do tema para a área de gestão de pessoas. A ideia que se tem é que profissional satisfeito produz mais, o que determina a relevância do assunto, já que a satisfação impacta diretamente no bom funcionamento das empresas e na lucratividade. Esse estudo também se justifica pela possibilidade de mapear o perfil de satisfação de alunos universitários.

Para tanto, o presente trabalho está dividido em cinco sessões, esta primeira sessão que é a introdução, o referencial teórico que discorre sobre o tema e o relaciona com cada uma dos seis aspectos que serão investigados: gênero, faixa etária, renda familiar, carga horária de trabalho semanal, curso e atuação na área de formação. Em seguida, é abordada a metodologia da pesquisa e, por fim, os resultados obtidos e a conclusão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Satisfação no trabalho

Entre os anos de 1970 e 1980, o conceito de atitude predominava entre os estudos do comportamento humano, sendo assim, satisfação no trabalho, somada ao envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional, eram tidas como os três tipos de atitudes mais pesquisadas da época (SIQUEIRA, 2008).

Ainda de acordo com Siqueira (2008), atitudes são avaliações ou julgamentos, favoráveis ou não, com relação a objetos, pessoas ou eventos. A atitude é formada por três dimensões estritamente relacionadas entre si: as crenças, a sensibilidade emocional e, por fim, pelo comportamento.

Nesse contexto, satisfação com o trabalho é considerada uma das atitudes dos trabalhadores com relação ao trabalho, ou seja, um sentimento, positivo ou negativo, formado pela avaliação de diversos aspectos do ambiente de trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Robbins, Judge e Sobral (2020) ressaltam que o trabalho de uma pessoa vai além da execução de sua atividade ou função. Assim, a avaliação de satisfação ou insatisfação de um funcionário resulta de um complexo somatório de diferentes elementos, como a convivência com colegas e superiores, a obediência às regras e políticas organizacionais, o alcance dos padrões de desempenho entre outros.

Segundo Siqueira (2008), a satisfação no trabalho diz respeito a quanto o indivíduo vivencia experiências prazerosas em seus contextos de trabalho. A satisfação no trabalho é composta por cinco dimensões: satisfação com o salário, colegas de trabalho, chefia,

promoções e com o próprio trabalho, as quais irão compreender fontes ou origens dessas experiências prazerosas.

Já para Fraser (1983) esse tema é de difícil definição, parte por originar de um estado subjetivo que pode variar de pessoa para pessoa, de circunstância para circunstância, ao longo do tempo e também por estar submetida às influências internas e externas do ambiente de trabalho.

Spector (2003), por sua vez, trata sobre a satisfação no trabalho a partir do enfoque global (1) e de facetas (2). O primeiro fator descreve um sentimento único e geral em relação ao trabalho; e o segundo discute sobre os diferentes aspectos do trabalho, como as recompensas, as pessoas, as condições de trabalho e sua natureza geral. Para o autor, a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra o quanto as pessoas gostam do seu trabalho, variando de acordo com a personalidade, valores e cultura de cada um.

Robbins (2020), por fim, aponta que existe forte correlação entre satisfação no trabalho e desempenho. Segundo o autor, a nível organizacional, percebe-se que as empresas com alto nível de satisfação com o trabalho tendem a ser mais eficientes e obter melhores desempenhos.

2.2 A satisfação e sua relação com outras variáveis

2.2.1 Satisfação, gênero e escolaridade

Siqueira (2008) afirma que características pessoais como sexo, idade, estado civil e nível de escolaridade pouco interferem na satisfação com o trabalho, em contrapartida, reforça que estudos indicam que fatores relacionados com o contexto sócio-organizacional, como senso de justiça, de suporte e de reciprocidade geram forte impacto sobre esse componente.

Corroborando com essa ideia, um estudo feito com 308 trabalhadores do hospital público universitário de Campinas – Unicamp, Bacha et al. (2015) observou uma maior insatisfação por parte das mulheres estudadas, o que foi explicado através de diferenças em características ligadas ao trabalho como função, horário de trabalho e tipo de vínculo, não relacionando diretamente ao sexo.

Neto (2011), a partir do estudo realizado numa faculdade particular de Fortaleza, concluiu que não há grande diferença no nível de satisfação entre os homens e mulheres estudadas, demonstrando um equilíbrio na satisfação por sexo.

Por sua vez, em outra pesquisa feita no Instituto Federal do Pará, Campus Santarém, Silva et al. (2016) aplicou questionários a todos os servidores do campus, totalizando 68 respostas, com intuito de verificar quais fatores mais se relacionam com o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho desses servidores. Foi constatada uma diferença

insignificante entre a satisfação de homens e mulheres. Já em relação à escolaridade, percebeu-se uma relação inversamente proporcional, em que quanto maior nível de escolaridade, menor a satisfação com o trabalho. E quanto à idade, quanto mais avançada maior a satisfação. Esses resultados podem ser explicados pelo tipo de trabalho estudado, na área pública, o qual gera uma sensação de estabilidade ligada ao trabalho.

2.2.2 Satisfação e a faixa etária

Del Cura e Rodrigues (1999) citado por Suehiro (2018) e Rebouças et al. (2007) defendem que a satisfação com o trabalho aumenta com a idade.

Em contrapartida, Suehiro (2008) não encontrou relação entre idade e satisfação com o trabalho em seu estudo feito com 55 profissionais do sexo feminino, com faixa etária entre 18 aos 52 anos, do Programa de Saúde da Família de um município do interior do Estado de São Paulo.

Figueiredo e Alevato (2013), outrossim, não notaram correlações significativas entre idade e satisfação com o trabalho dentre os 96 respondentes de uma Universidade Federal. Tal estudo reafirma a ideia de que a satisfação com o trabalho independe da idade.

García et. al (2013) analisou a influência da idade na satisfação no trabalho de profissionais da saúde num hospital universitário. Constatou maiores níveis de satisfação nas faixas etárias extremas (os mais jovens, e especialmente os mais idosos, entre 61 e 70 anos) quando comparados aos profissionais com idade intermediária, entre 41 a 50 anos, que apresentaram os níveis mais baixos de satisfação.

Por outro lado e em conclusão à análise apresentada no presente item, Ferreira et al. (2016) observou relação entre idade e dois dos 20 itens que compõem os três fatores do Questionário S20/23: Satisfação com as Relações Hierárquicas, Satisfação com o Ambiente Físico de Trabalho e Satisfação Intrínseca do Trabalho. Os docentes com idade entre 40 e 59 anos estão mais satisfeitos no que diz respeito às relações pessoais com as instâncias de poder e oportunidades que o trabalho lhe oferece para fazer coisas nas quais se destaca.

2.2.3 Satisfação e a renda familiar

De acordo com o trabalho publicado por Assunção e Pimenta (2019), realizado com 290 profissionais da área da saúde, especialmente enfermeiros e técnicos, não foi observada relação entre renda e satisfação com o trabalho. O autor supõe que o resultado se deu pela metodologia adotada, a qual, deixou de abordar o salário em si, mas sim, a renda familiar do respondente.

Ademais, uma pesquisa feita com 62 profissionais de 3 empresas diferente, Paiva et al (2017) propôs identificar quais dimensões das práticas de recursos humanos, como recrutamento e seleção, envolvimento e condição de trabalho, treinamento, desenvolvimento e educação, avaliação de desempenho e competências, e remuneração e recompensas, apresentam maior ou menor relevância na satisfação no trabalho. Constatou-se que critérios como remuneração e recompensas estavam entre as dimensões de menor relevância, ou seja, a satisfação ou insatisfação com o salário não apresentou muita relevância para o grupo, o qual associou mais fortemente satisfação no trabalho com satisfação com a chefia, com os colegas e a natureza do trabalho.

2.2.4 Satisfação e a carga horária de trabalho semanal

Em linhas gerais, é sabido que o estresse advindo das altas cargas horárias de trabalho podem provocar danos à saúde do indivíduo e se agravar para quadros mais preocupantes, como o *burnout*. Nesse sentido, a degradação física do trabalhador e também uma jornada de trabalho extensa poderão acarretar a insatisfação e aumentar a rotatividade nas empresas.

Em um estudo feito com enfermeiros de um hospital universitário, Morais et. al (2016) verificou a carga horária semanal como fator contribuinte para a satisfação com o trabalho do grupo pesquisado. Conforme o estudo, os enfermeiros reconheceram a carga horária semanal inferior à praticada na classe como ponto positivo.

Carvalho e Aguiar (2016) analisaram um grupo de feirantes em Feira de Santana – BA que acentua o observado por Morais et. al, já que a maioria reconheceu as extensas cargas horárias de trabalho como fator que impedia seu lazer, resultando em um ponto de insatisfação com o trabalho.

Por fim, Lima et al (2014) identificou em seu estudo que a carga horária excessiva estava entre os principais motivos de insatisfação de profissionais da saúde que trabalhavam em dois modelos assistenciais e/ou em funções diversificadas.

2.2.5 Satisfação e o curso de graduação

Um estudo feito por Sousa e Gonçalves (2016) propôs analisar as percepções de estudantes finalistas do ensino superior, especificamente das áreas de economia e gestão, quanto à conclusão do curso e sua transição para o mercado de trabalho, portanto, em sua relação com a satisfação com a formação realizada. Com o estudo foi possível observar que a transição do ensino superior para o mercado de trabalho preocupa os estudantes universitários, sendo que, aqueles que passaram por atividades extracurriculares ou tiveram uma experiência

prévia através do associativismo, sentem menos pressionados ao migrarem para o mercado de trabalho. Por se sentirem mais preparados, a transição é menos dolorosa e a possibilidade de satisfação com o trabalho pode ser maior.

Marques et. al (2017) observou, em sua pesquisa feita com 14 técnicos de enfermagem com formação superior, tanto na mesma área de conhecimento quanto à outros cursos, sentimentos positivos de satisfação desencadeados pela formação superior, como reconhecimento por parte da equipe, mudança de *status* e posicionamento destes indivíduos frente a seu trabalho e perante a equipe, e a maior autonomia para se posicionar criticamente frente às situações do cotidiano laboral. Ao mesmo tempo, os autores também perceberam sentimentos de insatisfação ligados à frustração e subutilização do conhecimento adquirido, principalmente pela falta de serem reconhecidos pela categoria profissional ou por não estarem legalmente habilitados na instituição em que atuam.

Outro estudo, por sua vez, relacionou satisfação com o trabalho e escolaridade. A esse respeito Suehiro (2008, p. 213) conclui o seguinte:

No que se refere à satisfação no trabalho, os resultados evidenciaram correlação positiva e significativa entre a escolaridade dos participantes e a Satisfação quanto à Natureza do Trabalho ($r=0,27$; $p=0,048$) e correlações não significativas com as demais. Esses resultados sugerem que quanto maior a escolaridade maior a satisfação dos profissionais com o tipo de trabalho que realizam.

Pode-se dizer, dessa forma, que a insatisfação com o trabalho não está diretamente relacionada com o curso, e sim com a expectativa que se cria em relação à atuação no mercado de trabalho, ao desempenho da função e/ou ao salário e com as condições de trabalho oferecidas pela organização.

2.2.6 Satisfação e o exercício em atividades na área de formação

De maneira simplista é comum pressupor que desempenhar atividades na área de formação leva a uma maior satisfação com o trabalho. Por outro lado, fatores como baixa remuneração e a não identificação com a profissão, podem levar a uma frustração que desencadeia a insatisfação com o trabalho.

Num estudo realizado por Bardagi e Hutz (2012), observou-se que aspectos como decisão e identidade de carreira, satisfação com atividades acadêmicas, qualidade do curso e da universidade e percepção de mercado de trabalho favorável, entre outros estão associados à satisfação de vida e satisfação acadêmica.

O estudo concluiu, ainda, uma associação entre a área de formação e avaliação do mercado de trabalho, em que alunos da área de humanas declararam com maior frequência que o mercado é “ruim” em relação aos alunos de Exatas, que consideraram em grande parte, o mercado “bom”.

De acordo com Neiva (1996), citado por Teixeira et al (2005), um importante critério para a decisão de carreira são as percepções do mercado de trabalho. Nesse sentido os autores supõem que a pior satisfação com a profissão na área de humanas se inicia no meio acadêmico, com uma avaliação negativa do mercado e com a pouca participação nas atividades acadêmicas, que pode acarretar em condições menos favoráveis de inserção, remuneração e progressão de carreira nessa área, quando comparada à Exatas e Biológicas.

Sousa e Gonçalves (2016) evidenciam, em seu estudo “Satisfação com a Formação Superior e Transição para o Trabalho”, que as mulheres apresentam uma maior expectativa de realização profissional ao terminarem o ensino superior. Isso, segundo os autores, porque elas dependem de um maior investimento e preparação em suas carreiras. Esse fato pode explicar a maior insatisfação desse público, inclusive.

É extensa a lista de trabalhos publicados que relacionam satisfação com o trabalho aplicada aos profissionais de enfermagem e à classe de docentes. Grande parte por essas profissões exigirem uma carga horária exaustiva, que não é suprida pelos baixos salários, principalmente no início da carreira.

A esse respeito, tem-se que “é sugerida uma relação entre os anos de exercício profissional e a satisfação no trabalho, havendo indicação de que professores mais experientes manifestam maior índice de satisfação” (LIU; RAMSEY, 2008 apud Alves, M. G., Azevedo, N. R., & Gonçalves, T. N. 2014).

Rosa e Carlotto (2005) perceberam em seu trabalho sobre “ Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar”, que funcionários dos setores administrativos apresentaram maior sentimento de realização profissional em relação aos funcionários que lidavam diretamente com o paciente. Isso, segundo as autoras, porque estes não acompanham todo o processo de trabalho devido às trocas de turnos, enquanto aqueles têm conhecimento do processo como um todo, sendo responsáveis pelo resultado do início ao fim do processo.

Silveira et al (2014) verificou que o salário, o relacionamento interpessoal e com a liderança e o reconhecimento do trabalho foram os principais fatores que segundo técnicos e enfermeiros de um hospital no Rio de Janeiro que afetam na satisfação com o trabalho, frente ao desgaste e estresse lidados diariamente no ambiente hospitalar.

Desse modo, é possível perceber que a satisfação com o trabalho o grau de satisfação com o trabalho em cada um dos cinco aspectos (com o salário, colegas de trabalho, chefia, promoções e com o próprio trabalho) varia de acordo com a atividade exercida.

A seguir, o Quadro 1 traz a síntese dos resultados dos estudos revisados, quanto ao relacionamento da satisfação no trabalho com características demográficas e variáveis relacionadas a características do trabalho e do curso de graduação.:

Quadro 1 - Quadro Síntese: Resultados dos estudos revisados

| Fatores Associados | Autor | Objetivos | Resultados |
|---------------------------|-----------------------------|---|--|
| Gênero | Bacha et al. (2015) | Avaliar e comparar a SF em um hospital público universitário segundo o gênero. | Mulheres são mais insatisfeitas devido à função, ao horário de trabalho e ao tipo de vínculo com a empresa. |
| | Neto (2011) | Analisar o nível e a importância da satisfação no trabalho de alunos de uma faculdade de Fortaleza | Não há grande diferença no nível de satisfação entre os homens e mulheres. |
| | Silva et al. (2016) | Verificar quais os fatores mais se relacionam com o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho de servidores do Instituto Federal do Pará, Campus Santarém | As diferença entre a satisfação de homens e mulheres foi insignificante; que quanto maior nível de escolaridade, menor a satisfação com o trabalho; quanto mais avançada a idade maior a satisfação. |
| Faixa etária | Figueiredo e Alevato (2013) | "(...) Apresentar e discutir os resultados da pesquisa de campo de Figueiredo (2012), envolvendo o nível de satisfação, prazer e sofrimento no trabalho dos profissionais da informação de uma IFES." | Não encontrou relação entre satisfação com o trabalho e idade. |
| | García et. al (2013) | Analisar a influência da idade na satisfação no trabalho de profissionais da saúde num hospital universitário. | Faixas etárias extremas (os mais jovens, e especialmente os mais idosos, entre 61 e 70 anos), se mostraram mais satisfeitos. |
| Renda familiar | Assunção e Pimenta (2019) | Identificar fatores associados ao relato de auxiliares e enfermeiros a respeito de satisfação no trabalho. | Não houve relação entre renda e satisfação com o trabalho |
| | Paiva et al (2017) | Identificar quais dimensões das práticas de recursos humanos, como recrutamento e seleção, envolvimento e condição de trabalho, treinamento, desenvolvimento e educação, avaliação de desempenho e competências, e remuneração e recompensas, apresentam maior e menor relevância na satisfação no trabalho | Satisfação ou insatisfação com o salário não apresentou muita relevância para o grupo. Satisfação no trabalho teve maior ligação com satisfação com a chefia, com os colegas e a natureza do trabalho. |

| | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|---|---|
| CH de trabalho semanal | Morais et. al (2016) | Identificar os fatores de satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. | A carga horária semanal inferior à praticada na classe vista de forma positiva, foi fator contribuinte para a satisfação com o trabalho. |
| | Carvalho e Aguiar (2016) | Descrever fatores relacionados ao trabalho que contribuem para a qualidade de vida de feirantes que atuam na feira livre da Cidade Nova em Feira de Santana – BA | As extensas cargas horárias de trabalho de feirantes em Feira de Santana resulta em ponto de insatisfação com o trabalho, já que impede momentos de lazer. |
| | Lima et al (2014) | Identificar motivos de satisfação e insatisfação dos profissionais de saúde em dois modelos assistenciais | A carga horária excessiva estava entre os principais motivos de insatisfação de profissionais da saúde. |
| Curso | Sousa e Gonçalves (2016) | Analisar as percepções de estudantes finalistas do ensino superior quanto à conclusão do curso e sua transição para o mercado de trabalho na sua relação com a satisfação com a formação realizada. | No que diz respeito à satisfação com a formação superior, não se registaram diferenças significativas entre os gêneros. E alunos que passaram por experiências prévias através de atividades extracurriculares tendem a se sentirem mais satisfeitos. |
| | Marques et. Al (2017) | Compreender a satisfação no trabalho hospitalar de técnicos de enfermagem com formação superior. | A formação superior gera tanto sentimentos positivos de satisfação ao quanto sentimentos de insatisfação ligados à subutilização do conhecimento adquirido. |
| Atividades na área de formação | Bardagi e Hutz (2012) | Levantar como as percepções sobre o mercado de trabalho e sobre o desempenho acadêmico impactam nos índices de satisfação acadêmica e na probabilidade de abandono do curso entre estudantes universitários. Além de avaliar as associações de gênero, momento no curso e área de formação nestas percepções. | Observou-se que aspectos como satisfação com atividades acadêmicas e uma percepção positivo do mercado de trabalho estão associados à satisfação de vida e acadêmica. Além de ter observado uma associação entre a área de formação e avaliação do mercado de trabalho. |

Fonte: Desenvolvido pela autora

3. METODOLOGIA

A pesquisa é de caráter exploratório, já que, de acordo com Leão (2017), esse tipo de pesquisa busca proporcionar maiores informações sobre o assunto investigado. Segundo Marconi e Lakatos (2017), a pesquisa exploratória é usada quando se procura por hipóteses, o que se aplica nesse trabalho.

Para Gil (2019), a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema.

Para a coleta de dados desta pesquisa, utilizou-se a Escala de Satisfação no trabalho – EST proposta por Siqueira (1995, 2003, 2008), primeiro por ser a única escala desenvolvida no Brasil e, depois, por possuir evidências de validade e propriedades estatísticas em estudos.

Grande parte dos estudos publicados no Brasil prima por utilizar a mesma metodologia, o que revela a grande relevância desse instrumento, já que o país aparece em segundo lugar no ranking de maior representatividade dos países com mais estudos feitos acerca do tema, segundo uma pesquisa feita por Hora et al. (2018). Além disso, a EST está entre as dez escalas mais utilizadas dentre as escalas apresentadas nos resultados desenvolvidos pelas bases de dados da pesquisa.

A esse respeito, tem-se que “a EST é uma medida multidimensional, construída e validada, com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do seu trabalho” (SIQUEIRA, 2008), quais sejam, satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções.

Essa escala conta com uma versão completa e outra reduzida. Este trabalho optou pela versão reduzida, no intuito de otimizar e facilitar sua aplicação. As respostas são feitas em uma escala de 7 pontos, variando de totalmente insatisfeito (1) até totalmente satisfeito (7). Os valores obtidos em cada variável da dimensão foram somados e divididos pelo número de variáveis, em que se obteve um valor entre 1 e 7 interpretado da seguinte maneira: 1 a 3,9 = Insatisfeito; 4 a 4,9 Indiferentes e 5 a 7 Satisfeito, conforme orientado por Siqueira (2008).

Após encontrados esses valores, foram tabulados de acordo com as informações psicográficas obtidas a partir das respostas apresentadas pelos participantes. A pesquisa restringe o público escolhido à graduandos inseridos no mercado de trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para este estudo, foram utilizados dois instrumentos de coleta de dados. Na primeira fase, quantitativa, foi utilizado o questionário de Satisfação em sua versão reduzida – Escala de Satisfação com o Trabalho (EST) desenvolvido por Siqueira (2008), apêndice 7.2. Este questionário está dividido em cinco dimensões: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções, distribuídas em 15 perguntas. O respondente avalia a sua percepção quanto à

satisfação ou insatisfação pontuando-as em uma escala de 7 pontos, na qual 1 significa “insatisfeito” e 7 “satisfeito”.

Para fins de análise e de acordo com o recomendado pela autora, este estudo considerou o score médio da pontuação dada por cada respondente, sendo que médias inferiores a 3,9 representou “insatisfação”, e notas maiores ou iguais a 5, “satisfação”.

Os respondentes tiveram acesso ao formulário eletrônico no período de 11 de julho a 02 de agosto de 2022, através do Google Forms mediante a divulgação junto a grupos de acadêmicos graduandos de diversos cursos de graduação. Os critérios para aceite da resposta foram: ser estudante de algum curso de formação superior e estar inserido no mercado de trabalho.

No total, o questionário contou com 147 respostas, sendo que 83 foram consideradas válidas para o estudo. O estudo descartou 64 respostas por não estarem dentro dos parâmetros exigidos, ou seja, parte desses respondentes não estavam cursando curso de formação superior ou não estavam exercendo atividade no mercado de trabalho.

Posteriormente, na segunda fase deste estudo, foram realizadas entrevistas por conveniência com seis pessoas, estudantes do curso de administração, a fim de validar os dados obtidos na primeira etapa. Estas pessoas apresentavam o perfil desejado pela presente pesquisa:

- Estão cursando algum curso de graduação
- Exercem atividade profissional (estágio ou emprego formal)

Os respondentes da pesquisa qualitativa foram entrevistados durante o mês de julho de 2022, sendo selecionados como amostra do estudo por conveniência aos objetivos da pesquisa. As entrevistas foram gravadas e transcritas manualmente.

A seleção dos participantes não foi probabilística, e o roteiro de entrevista passou por validação externa de conteúdo e face de 2 especialistas.

O Quadro 2 discorre sobre o perfil destes respondentes:

QUADRO 2 – INFORMAÇÕES GERAIS EM RELAÇÃO A CADA ENTREVISTADO

| Entrevistado | Curso de Graduação | Área de atuação | Cidade | Gênero | Idade | Renda Familiar | Carga Horária de Trabalho Semanal |
|----------------|--------------------|------------------|--|----------|-------|----------------------|-----------------------------------|
| Entrevistado 1 | Administração | Setor de RH | Natural de Januária, norte em Uberlândia | Feminino | 32 | 2 salários mínimos | 30 horas |
| Entrevistado 2 | Administração | Setor de Compras | Uberlândia | Feminino | 32 | 4 salários mínimos | 40 horas |
| Entrevistado 3 | Administração | Administrativo | Natural de Serra do | Feminino | 23 | Acima de 10 salários | 15 a 20 horas |

| | | | | | | | |
|----------------|---------------|----------------|--|-----------|----|-------------------------|----------|
| | | | Salitre, reside em Uberlândia | | | | |
| Entrevistado 4 | Administração | Administrativo | Natural Sertãozinho, em Uberlândia | Masculino | 24 | 2 salários mínimos | 44 horas |
| Entrevistado 5 | Administração | Administrativo | Natural de Campina Verde, reside em Uberlândia | Masculino | 26 | Acima de 10 salários | 44 horas |
| Entrevistado 6 | Administração | Gestão | Prata-MG | Masculino | 27 | 4 salários mínimos | 44 horas |

Fonte: Desenvolvido pela autora

QUADRO 3 – INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE CADA ENTREVISTA

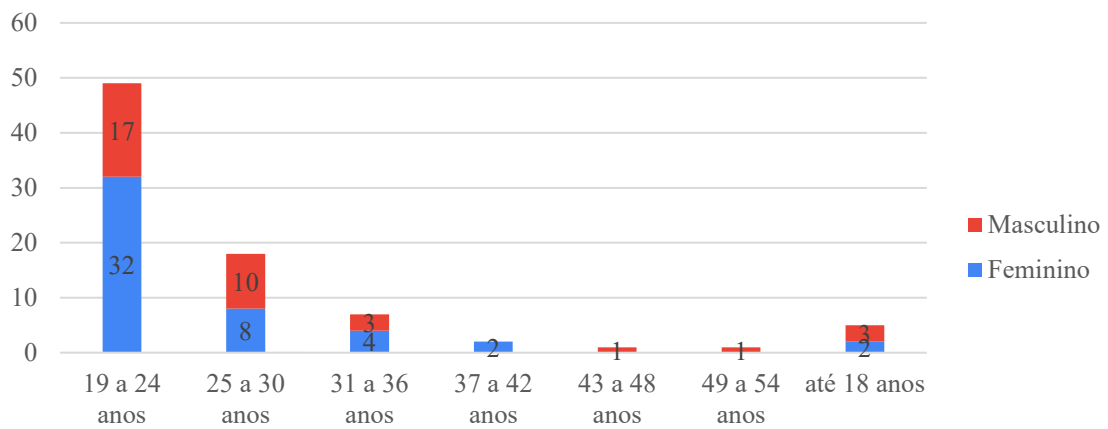
| Entrevistado | Data | Tempo de entrevista |
|----------------|------------|---------------------|
| Entrevistado 1 | 27/07/2022 | 8min23s |
| Entrevistado 2 | 22/07/2022 | 7min11s |
| Entrevistado 3 | 25/07/2022 | 7min54s |
| Entrevistado 4 | 21/07/2022 | 7min55s |
| Entrevistado 5 | 21/07/2022 | 8min00s |
| Entrevistado 6 | 20/07/2022 | 7min17s |

Fonte: Desenvolvido pela autora

4.1 Perfil dos entrevistados:

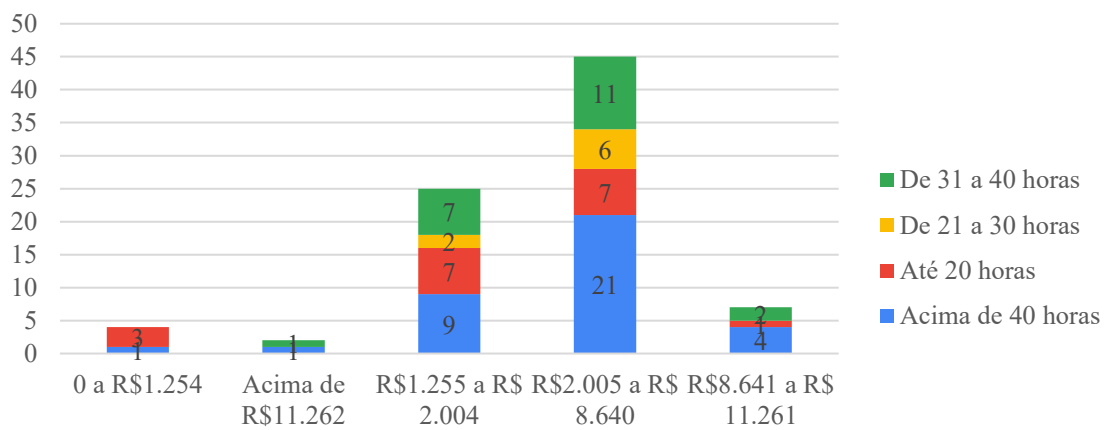
A maior parte (48 respondentes) da pesquisa quantitativa é de mulheres com idade entre 19 e 24 anos (32). Além disso, 70 respondentes afirmaram possuir renda familiar entre R\$1255,00 e R\$8640,00 (84,1%) e 36 declararam uma jornada de trabalho de mais de 40 horas semanais. Por sua vez, 40 respondentes cursam Administração (48%), sendo que desses 35 (87%) afirmaram desempenhar atividade no setor de formação. Os Gráficos 1, 2 e 3 evidenciam estes dados.

GRÁFICO 1 - PERFIL DOS RESPONDENTES: GÊNERO X FAIXA ETÁRIA

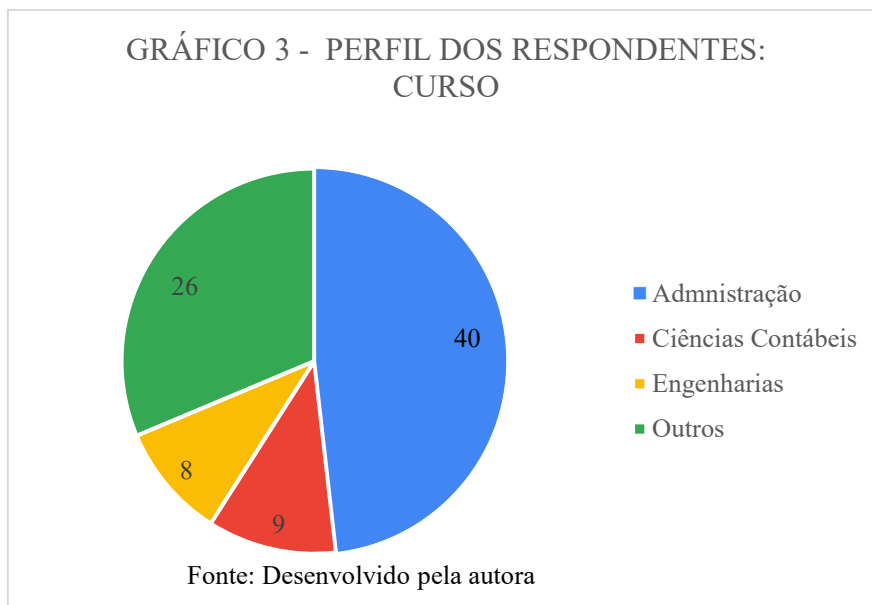


Fonte: Desenvolvido pela autora

GRÁFICO 2 - PERFIL DOS RESPONDENTES: CARGA HORÁRIA X RENDA FAMILIAR



Fonte: Desenvolvido pela autora



4.2 Satisfação com o trabalho por dimensões

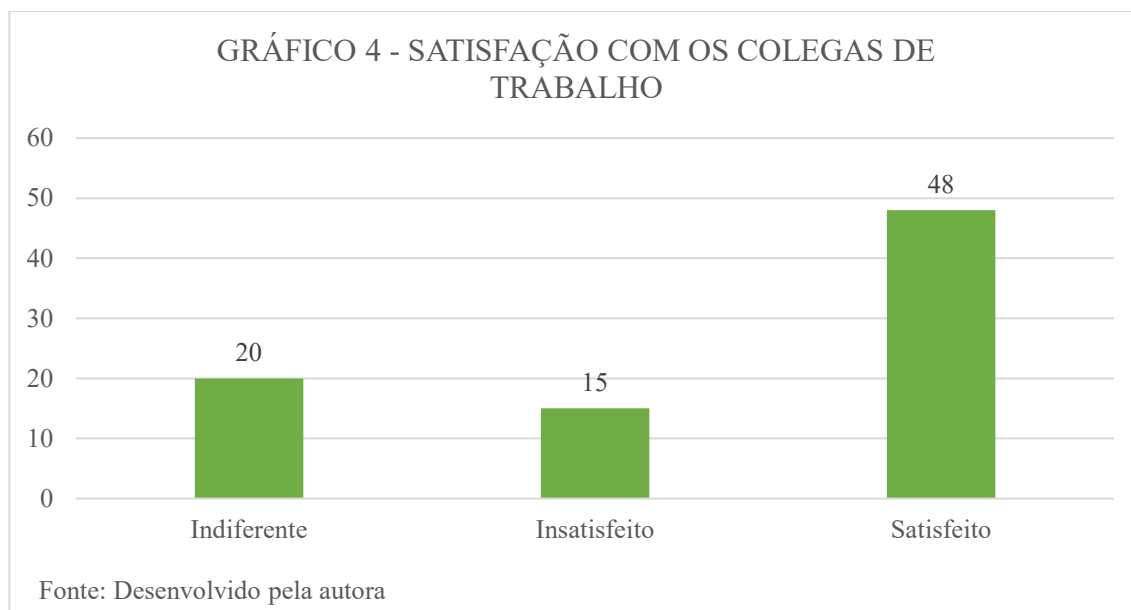
Constata-se que os respondentes estão mais satisfeitos com suas ocupações atuais do que insatisfeitos. Dos 83 respondentes participantes da pesquisa quantitativa, 32 apresentaram média acima de 5, o que de acordo com Siqueira (2008) representa satisfação, ou seja, 38,55% estão satisfeitos em algum nível (satisfeito, muito satisfeito ou totalmente satisfeito). Já um *score* médio abaixo de 3,9, representa insatisfação em algum nível (insatisfeito, muito insatisfeito ou totalmente insatisfeito), no qual 32,5% dos respondentes apresentaram. E, por último, *score* médio entre 4 e 5 significa indiferença, sendo que 24 dos 83 respondentes obtiveram, ou seja, 28,9% estão indiferentes quanto às ocupações atuais.

Os tópicos a seguir apresentam maior aprofundamento deste critério.

4.2.1 Satisfação com colegas de trabalho

As questões 1, 11 e 14 (“Seus colegas de trabalho demonstram espírito de colaboração?”; “Seus colegas de trabalho demonstram amizade por você?”; “Você sente que pode confiar em seus colegas de trabalho?”) se referem à satisfação do entrevistado quanto ao relacionamento estabelecido com seus colegas de trabalho. Como observado no Gráfico 6, 57,8% dos respondentes se declaram satisfeitos em algum nível. Esta satisfação é expressa nas falas dos entrevistados na segunda fase do trabalho (pesquisa qualitativa), por exemplo:

“O pessoal da equipe costuma ser bem receptivo.” (ENTREVISTADO 1)
 “(...) a gente sempre deu muito certo. Tipo de amiga mesmo.”
 (ENTREVISTADO 3)

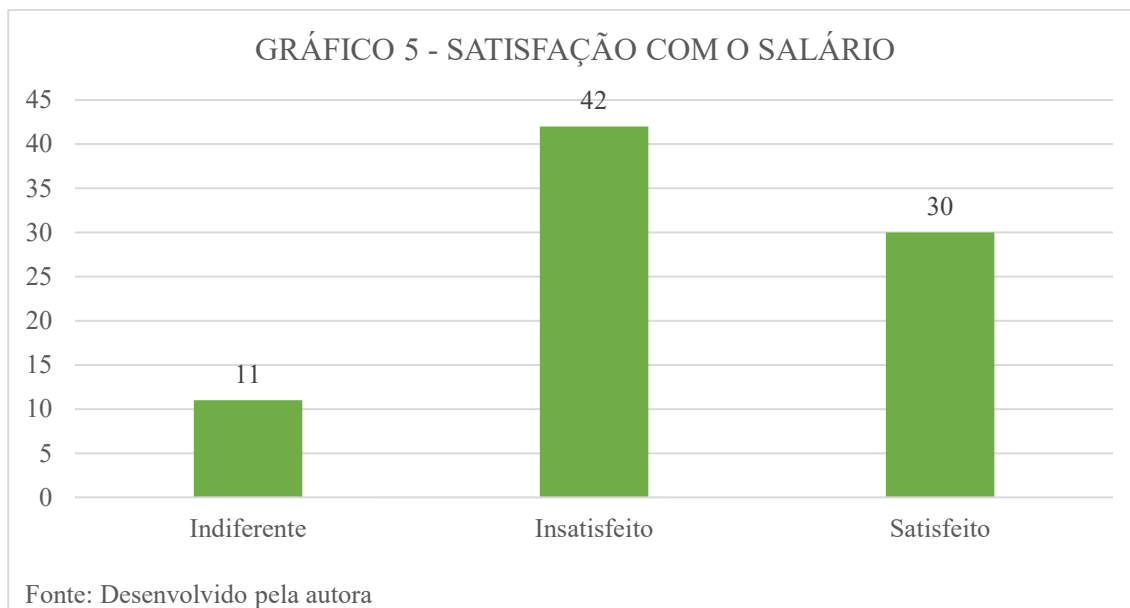


4.2.2 Satisfação com o salário

A satisfação com o salário foi observada através das questões 3, 6 e 11 (“Como você se sente com o salário que você ganha comparado com o quanto você trabalha?”; “Como você se sente em relação ao seu salário quando comparado com sua capacidade profissional?” e “Como você se sente com relação ao seu salário comparado aos seus esforços no trabalho?”). É possível notar essa insatisfação nas falas dos entrevistados:

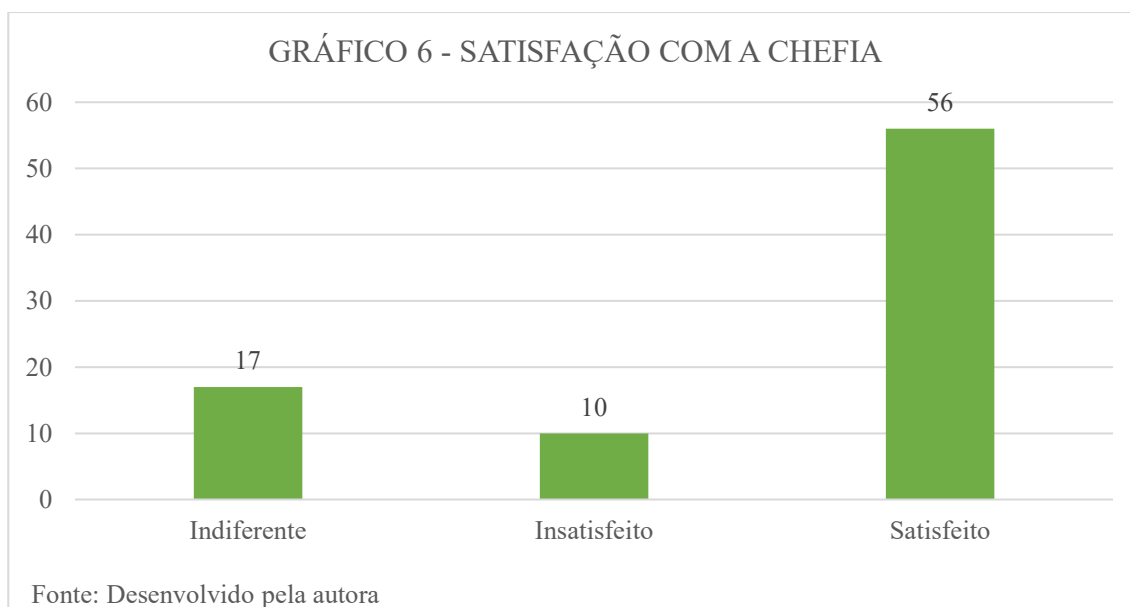
“Eu vejo que é baixo, hoje eu acredito que eu me esforço muito mais que meu salário poderia estar me oferecendo hoje.” (ENTREVISTADO 4)

O Gráfico 7 mostra que 50,6% dos respondentes estão insatisfeitos com seus salários em algum nível.



4.2.3 Satisfação com a chefia

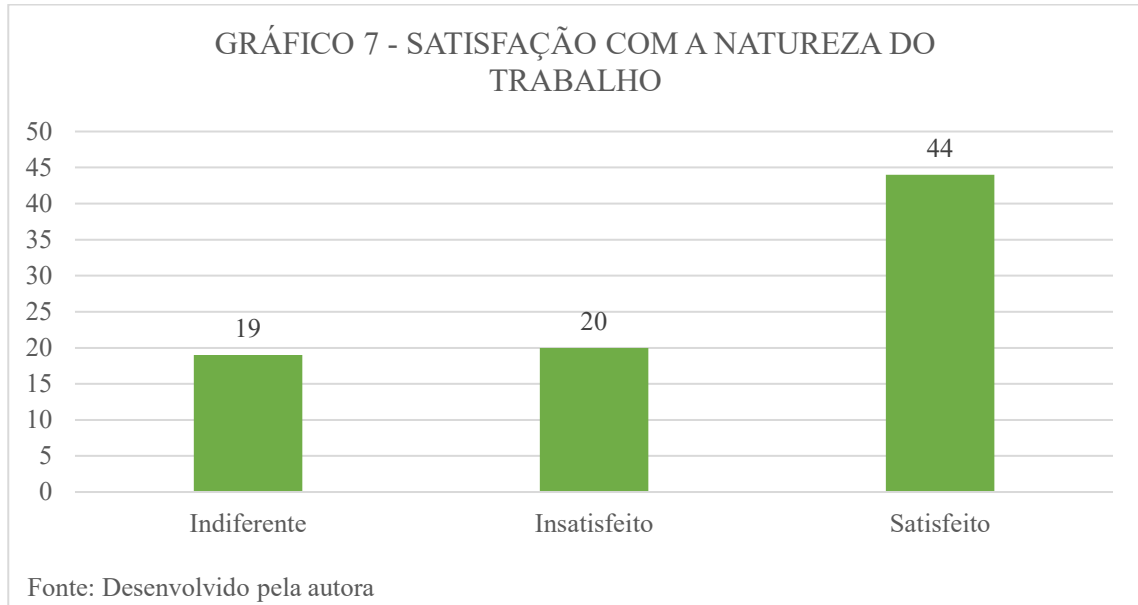
A satisfação com a chefia foi observada através das questões 10, 12 e 15 (“Há entendimento entre você e seu chefe?”; “Como você se sente com a maneira como seu chefe te trata?” e “Como você avalia a capacidade profissional do seu chefe?”). Nessa dimensão, 67,5% dos respondentes se mostraram satisfeitos, como pode ser observado no gráfico abaixo.



4.2.4 Satisfação com a natureza do trabalho

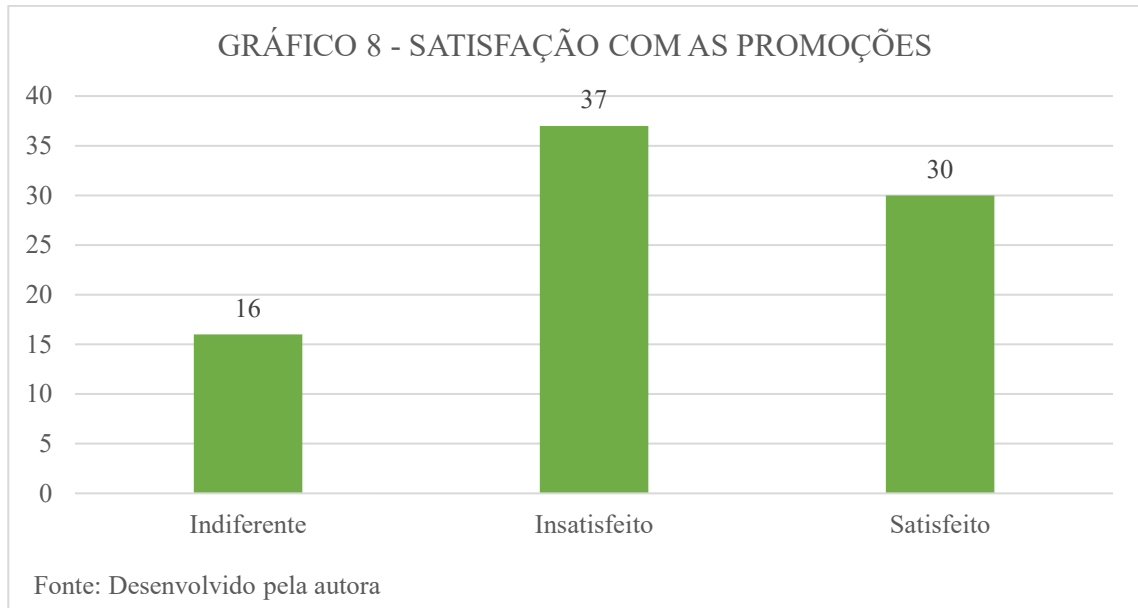
A satisfação com a natureza do trabalho foi observada através das questões 5, 8 e 13 (“Suas tarefas te despertam interesse?”; “Você se sente envolvido nas atividades que

realiza?” e “Há variedade nas tarefas que você realiza?”). Os respondentes se mostraram satisfeitos nessa dimensão, representando 53% da amostra. Conforme o Gráfico 9 abaixo:



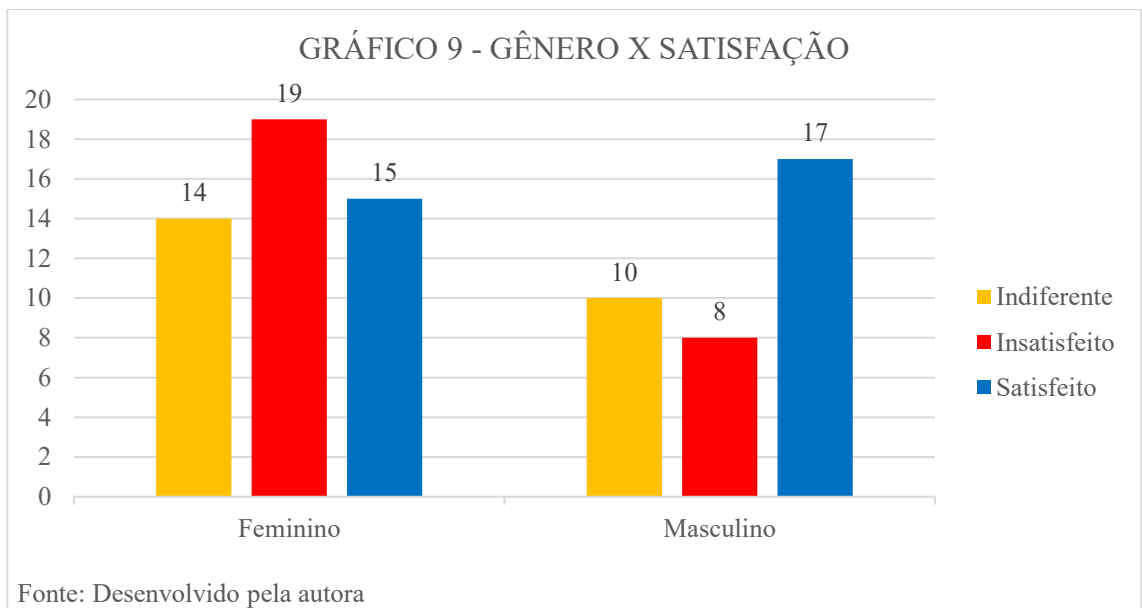
4.2.5 Satisfação com promoções

A satisfação com promoções foi observada através das questões 2, 7 e 9 (“Como você se sente com o número de vezes que já foi promovido nesta empresa?”; “Qual a sua percepção da maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal?” e “Você vê oportunidades de ser promovido nesta empresa?”). Essa foi a segunda dimensão com maior insatisfação, 44,6% dos respondentes estão insatisfeitos em algum nível, ficando atrás apenas da dimensão satisfação com o salário.



4.3 Satisfação com o trabalho x Gênero

De modo geral, os respondentes do gênero feminino se mostraram mais insatisfeitas (39,6%) quando comparadas ao gênero masculino (22,8%), o que corrobora com a ideia de Bacha et al. (2015), o qual observou uma maior insatisfação por parte das mulheres em seu estudo. Por meio da média, foi possível observar que o grau de satisfação do público de gênero masculino foi de 48,6% (17 de 35 respondentes), enquanto do público feminino foi de 31,25% (15 de 48 respondentes).



No que diz respeito à satisfação com os colegas, 23 das 48 (47,9%) entrevistadas do gênero feminino afirmaram estarem “satisfeitas”, “muito satisfeitas” ou “totalmente satisfeitas” com média acima de 5 nas três questões acima. Enquanto 9 delas se demonstraram

insatisfeitas totalizando 18,8% da amostra. Quanto ao gênero masculino, 25 dos 35 respondentes (71,4%) declaram satisfeitos com os colegas.

A entrevistada 3 apresenta justificativa para esse fato:

“(…) por eu pertencer a um setor que ele não é sediado no local que eu trabalho então os demais setores pouco importa pra mim.”
(ENTREVISTADO 3)

Notou-se maior insatisfação com o salário das respondentes do gênero feminino, já que 30 das 48 (62,5%) respondentes obtiveram médias abaixo de 3,9 nessa dimensão, enquanto esse percentual caiu para 34,3% (12 dos 35 respondentes) no público do gênero masculino. Há uma diferença considerável de 21,5 pontos percentuais entre a satisfação com o salário do público do gênero feminino (27,1%) e masculino (48,6%).

Esse fato pôde ser verificado por meio do relato da entrevistada 2:

“Porque eu me esforço bastante, dentro da minha capacidade do que eu preciso desenvolver e acredito que isso deveria ser mais valorizado. Visto que outros não dá tamanha importância ao trabalho e são bem mais remunerados.” (ENTREVISTADO 2)

Em relação à chefia, não houve diferenças relevantes entre os gêneros feminino e masculino, visto que ambos demonstraram níveis de satisfação próximos, 66,7% e 68,6% respectivamente, conforme Quadro III abaixo:

QUADRO 4 – SATISFAÇÃO COM A CHEFIA EM RELAÇÃO AO GÊNERO

| Gênero | Indiferente | | Insatisfeito | | Satisfeito | |
|-----------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|
| | Quantidade | Porcentagem | Quantidade | Porcentagem | Quantidade | Porcentagem |
| Feminino | 9 | 18,8% | 7 | 14,6% | 32 | 66,7% |
| Masculino | 8 | 22,9% | 3 | 8,6% | 24 | 68,6% |

Fonte: Desenvolvido pela autora

Esse fato pôde ser observado pela explanação do entrevistado 5:

“Porque eu e minha supervisora, a gente se dá muito, muito, muito bem.”
(ENTREVISTADO 5)

Assim como ambos os gêneros se mostraram satisfeitos com relação a natureza do trabalho, 54,2% no público feminino e 51,4% no masculino apresentaram média acima de 5 nesse tópico. Enquanto o gênero feminino apresentou uma parcela maior de insatisfeitos, 25% contra 22,9% observado no gênero masculino.

A satisfação com a natureza do trabalho pode ser explicada no relato do entrevistado 5:

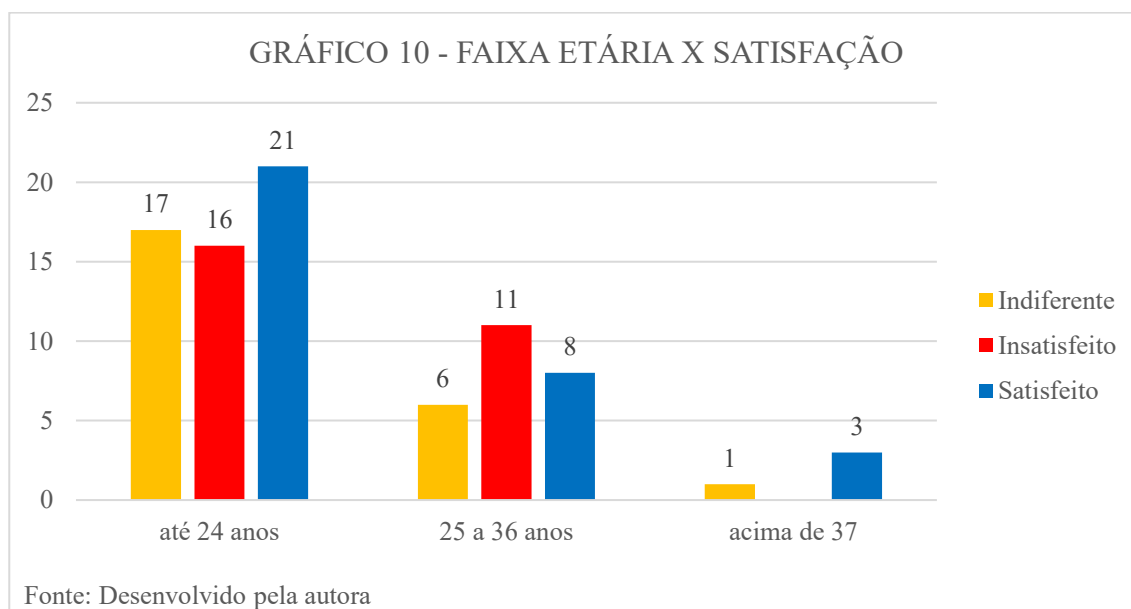
“(…) uma coisa que eu não gosto é de rotina. Apesar que tem todo o dia o que eu preciso fazer, a rotina todo dia tem uma coisa nova, então é muito bom, a gente não fica muito preso a uma coisa só.” (ENTREVISTADO 5)

Percebeu-se, ainda, maior insatisfação com as promoções nos respondentes do gênero feminino, dado que mais da metade (52,1%) das respondentes apresentaram média entre 4 e 4,9, sendo 25 de 48 respondentes. Ao passo que 34,3%, ou 12 dos 35 participantes do gênero masculino se mostrou insatisfeito nesse mesmo quesito.

Pode-se dizer a insatisfação do gênero feminino se dá principalmente pela insatisfação com os colegas, com o salário e com as promoções, o que abaixa consideravelmente a média do *score* desse público.

4.4 Faixa etária

Conforme observado no Gráfico 11, o grupo que se mostrou mais insatisfeito com o trabalho foi com idade entre 25 e 36 anos, sendo que 44% desses respondentes se mostraram insatisfeitos em algum quesito, com média inferior a 3,9. Esse fato contradiz os achados de Suehiro (2008) e de Figueiredo e Alevato (2013), já que estes não encontraram relação entre o critério idade e a satisfação com o trabalho.



No que diz respeito à faixa etária, 31 dos 54 respondentes jovens (57,4%), com até 24 anos, declaram satisfeitos com os colegas. Na faixa etária de 25 a 36 anos, 14 dos 25 entrevistados (56%) afirmaram estarem satisfeitos em algum grau. Por fim, na faixa acima

dos 37 anos, 75% demonstraram satisfação. Dessa forma, não foram apuradas variações relevantes quanto à satisfação com os colegas, atestando o encontrado no estudo de Figueiredo e Alevato (2013).

O entrevistado 1 apresenta justificativa para esse fato:

“O pessoal da equipe costuma ser bem receptivo.” (ENTREVISTADO 1)

Quanto à insatisfação com o salário, o grupo que apresentou maior percentual foi dos respondentes com faixa etária entre 25 e 36 anos, já que 14 dos 25 respondentes (56%) se afirmaram insatisfeitos, ao tempo que 51,9% dos respondentes com até 24 anos demonstrou insatisfação e nenhum respondentes com idade acima de 37 anos que se mostrou insatisfeito.

Percebe-se através da fala da entrevistada 1:

“(…) Provavelmente por causa da sobrecarga de trabalho e porque quando a gente é compelido a dar conta das atividades (...) o setor que eu trabalho é banco de horas.” (ENTREVISTADO 1)

Acerca da satisfação com a chefia e a faixa etária, por sua vez, não houve diferença relevante nas faixas de até 24 anos e de 25 a 36 anos, pois mostraram 66,7% e 68%, respectivamente. Enquanto na faixa acima de 37 anos os respondentes se mostraram 75% satisfeitos com a chefia.

Conforme relatado pelo entrevistado 4:

“(…) Eu vejo hoje ele é bem capacitado, toda dúvida que eu tenho ele consegue responder, ele sabe lidar muito bem com as situações, eu vejo que ele é uma pessoa muito bem preparada para a posição que ele assume hoje.” (ENTREVISTADO 4)

A parcela que mais se mostrou satisfeito com a natureza do trabalho foi aqueles com idade acima de 37 anos (75%), e não houve nenhum respondente insatisfeito, seguido por aqueles com até 24 anos, pois 32 dos 54 respondentes dessa faixa etária obteve média acima de 5 (59,3%). Enquanto o grupo que mais demonstrou insatisfação foi aquele com idade entre 25 e 36 anos (28%).

De acordo com o relato do entrevistado 4:

“Eu me sinto satisfeito (...) hoje eu tenho assumido algumas funções que eu acredito ser importantes para a área. São bastantes funções, o que me deixa

satisfeito, porque eu vejo que eu tenho uma certa importância digamos assim, né?!” (ENTREVISTADO 4)

Por fim, o grupo que mais se mostrou insatisfeito com as promoções foi o de faixa etária entre 25 e 30 anos, ou 56% (14 de 25 respondentes). Enquanto aqueles com idade acima de 37 anos se mostraram satisfeitos ou indiferentes (50%).

Ainda de acordo com o entrevistado 4:

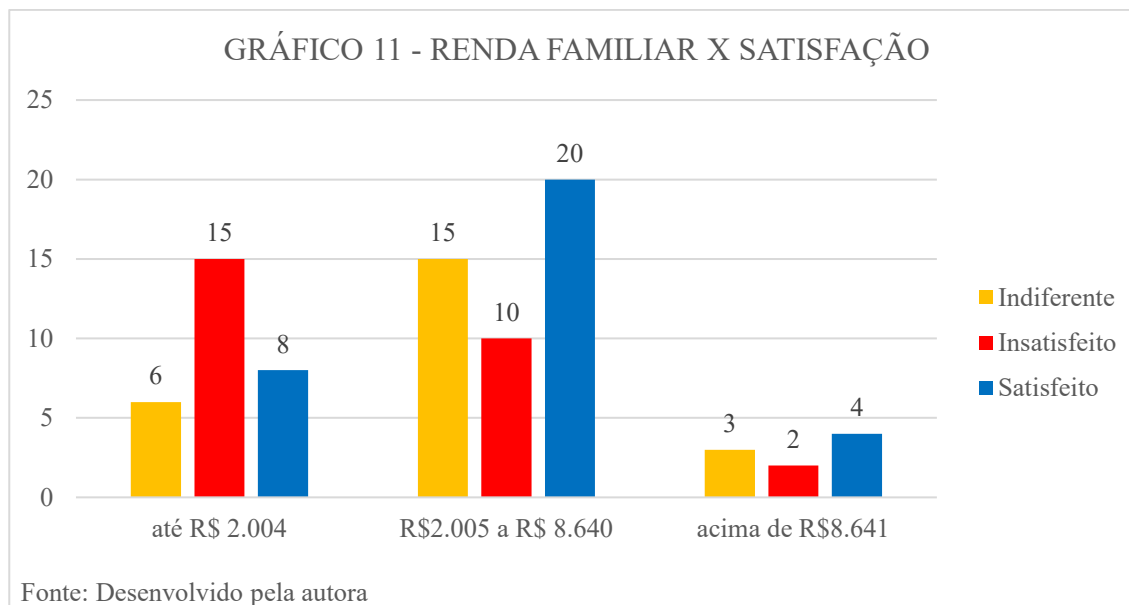
“(...) Eu só passei de estágio para auxiliar até o momento, né?! Então ainda estou um tanto quanto insatisfeito.” (ENTREVISTADO 4)

Em síntese, pode-se dizer que a insatisfação do grupo com idade entre 25 e 36 anos se deve à insatisfação com o salário, com a natureza do trabalho e com as promoções, posto que apresentaram menores médias nessas dimensões.

É possível supor que a insatisfação se deve pelo fato de que nessa idade já se possui certa experiência, maior que na faixa etária de até 24 anos, mas, inferior à faixa etária acima de 37 anos, e almeja melhores posições sociais ligadas ao *status* e realização profissional, na qual as expectativas não são atendidas.

4.5 Renda familiar

O grupo mais insatisfeito foi aquele com renda familiar de até R\$2.004,00, que além de apresentar 51,7% de insatisfação, totalizou 55,6% da insatisfação total da amostra. Em contrapartida, os respondentes que mais se mostraram satisfeitos estavam na faixa de renda familiar entre R\$2.005,00 e R\$8.640,00, representando 62,5% da satisfação total da amostra, de acordo com o Gráfico 12:



Em relação à renda familiar, 3 dos 9 (33,3%) respondentes com renda familiar acima de R\$8.641,00, afirmaram insatisfeitos com os colegas de trabalho, enquanto no grupo de participantes com renda familiar entre R\$2.005,00 e R\$8.640,00 esse percentual caiu para 13,3% (6 de 45 respondentes) ao tempo que 29 dos participantes com a mesma faixa de renda familiar demonstraram algum grau de satisfação (64,4%), e passou para 55,6% (5 de 9 respondentes) no grupo com mais de R\$8.641,00 de renda familiar.

Foi possível observar que os respondentes com renda familiar de até R\$2.004,00 se mostraram consideravelmente mais insatisfeitos com o salário (69%), posto que 20 dos 29 respondentes se afirmaram insatisfeitos em algum nível, quando comparados com os respondentes com renda familiar entre R\$2.005,00 e R\$8.640,00 (42,2%) ou acima de R\$8.641,00 (33,3%).

Conforme exposto pela entrevistada 2:

“No atual cenário eu sou compatível com meu salário.” (ENTREVISTADO 2)

No tocante à satisfação com a chefia de acordo com a renda familiar, o grau de satisfação se manteve alto nas três faixas de renda familiar, sendo 48,3% no grupo de respondentes com salário de até R\$2.004,00, 82,2% no grupo com renda entre R\$2.005,00 e 8.640,00 e 55,6% no com renda acima de R\$8.641,00.

O entrevistado 6 justificou sua satisfação com dono da seguinte maneira:

“É bem tranquilo lá, porque tem uma relação de confiança e liberdade também para desenvolver novas técnicas. Porque o dono ele já trabalhou por muito tempo na empresa e já está cansado de pensar, de ter ideias novas, então ele passou esse cargo de confiança e está trazendo resultados aí.” (ENTREVISTADO 6)

Já na satisfação com a natureza do trabalho, não houve diferenças relevantes entre as faixas de salários. A satisfação com a natureza do trabalho variou entre 41,7% no grupo entre R\$2.005,00 e R\$8640,00 a 55,6% para aqueles que recebem acima de R\$8.641,00. Ao tempo que o grupo com renda familiar entre R\$2.005,00 e R\$8.640,00 se mostrou mais insatisfeito (33,3%).

Conforme relato da entrevistada 3:

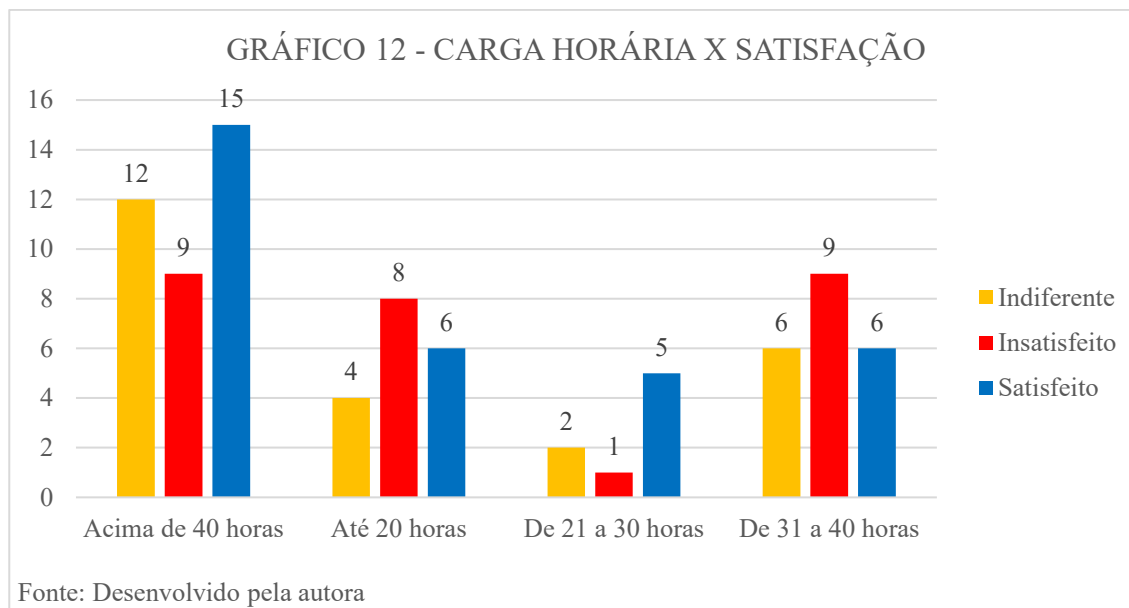
“Porque assim, eu faço coisa demais lá. Tem coisa que não me agrada muito né?! Mas tem coisas que dá mais certo.” (ENTREVISTADO 3)

No que diz respeito à satisfação com as promoções, aqueles com renda de até R\$2.004,00 se mostraram mais insatisfeitos quando comparados com as demais faixas de renda, sendo que 17 dos 29 respondentes obtiveram média inferior a 3,9 nesse grupo de questões, ou seja, 58,6% do total de entrevistas válidas. Em contrapartida, os respondentes com renda familiar entre R\$2.005,00 e R\$8.640,00 e acima de R\$8.641,00 apresentaram taxas de insatisfação com as promoções menores e inferiores, sendo 37,8% e 33,3%, nessa ordem.

Assim, a insatisfação com o salário é notoriamente maior para os respondentes com renda familiar de até R\$2.004,00, justificada pela insatisfação com o salário e com as promoções, fato que não interfere na satisfação com os colegas e com a chefia.

4.6 Carga horária

Foi possível observar, ainda, que o grupo mais satisfeito foi aquele com carga horária de trabalho semanal entre 21 e 30 horas (62,5%) e o mais insatisfeito apresentou carga horária de até 20 horas semanais, o que soma aos estudos de Moraes et. al (2016), já que foi perceptível a influência da carga horária na satisfação com o trabalho.



No que concerne à carga horária de trabalho semanal, 27 dos 36 respondentes (75%) com carga horária acima de 40 horas semanais, demonstraram algum grau de satisfação em relação aos colegas de trabalho. Enquanto nenhum participante com carga horária entre 21 e 30 horas demonstrou insatisfação e 27,8% (5 de 18 respondentes) com carga de até 20 horas semanais demonstraram insatisfação, o que contradiz o exposto por Lima et al (2014), pois o grau de insatisfação com os colegas não aumentou com o aumento da carga horária semanal.

Conforme exposto pela entrevistada 1:

“Até então o pessoal respeita né?! Costuma ter uma boa interação com o pessoal.” (ENTREVISTADO 1)

No que diz respeito à satisfação com o salário, por sua vez, o grupo que se mostrou mais insatisfeito foi com carga horária de até 20 horas (55,6%) seguido pelo grupo com carga horária acima de 40 horas (52,8%), de acordo com o Quadro 4:

QUADRO 5 – NÍVEL DE SATISFAÇÃO COM A CARGA HORÁRIA

| Carga horária semanal | Indiferente | Insatisfeito | Satisfeito | Total Geral |
|-----------------------|-------------|--------------|------------|-------------|
| Acima de 40 horas | 5 | 19 | 12 | 36 |
| Até 20 horas | 3 | 10 | 5 | 18 |
| De 21 a 30 horas | 0 | 3 | 5 | 8 |
| De 31 a 40 horas | 3 | 10 | 8 | 21 |

Fonte: Desenvolvido pela autora

E conforme expressado pelo entrevistado 6:

“No começo quando eu cheguei não me identificava com o valor, mas depois fui capacitando e aprendendo e hoje eu vejo que eu consigo produzir isso tranquilamente.” (ENTREVISTADO 6)

No que tange à satisfação com a chefia e a carga horária semanal, percebe-se que os respondentes com carga horária entre 21 e 30 horas se demonstraram satisfeitos, 87,5% (7 dos 8 respondentes) e nenhum se mostrou insatisfeito, seguido pelo grupo com carga horária acima de 40 horas (72,2%) e entre 31 e 40 horas (61,9%). Enquanto o grupo com carga horária semanal acima de 40 horas foi que mais se mostrou indiferente (25%) em relação as demais faixas horárias.

Acerca da satisfação com a natureza do trabalho e a carga horária semanal, o grupo de respondentes com carga horária semanal entre 21 e 30 horas foi o que mais se mostrou satisfeito, 5 de 8 respondentes (62,5%), enquanto os grupos dos extremos, de até 20 horas e acima de 40 horas foram os que mais demonstraram insatisfação, 27,8% em ambos.

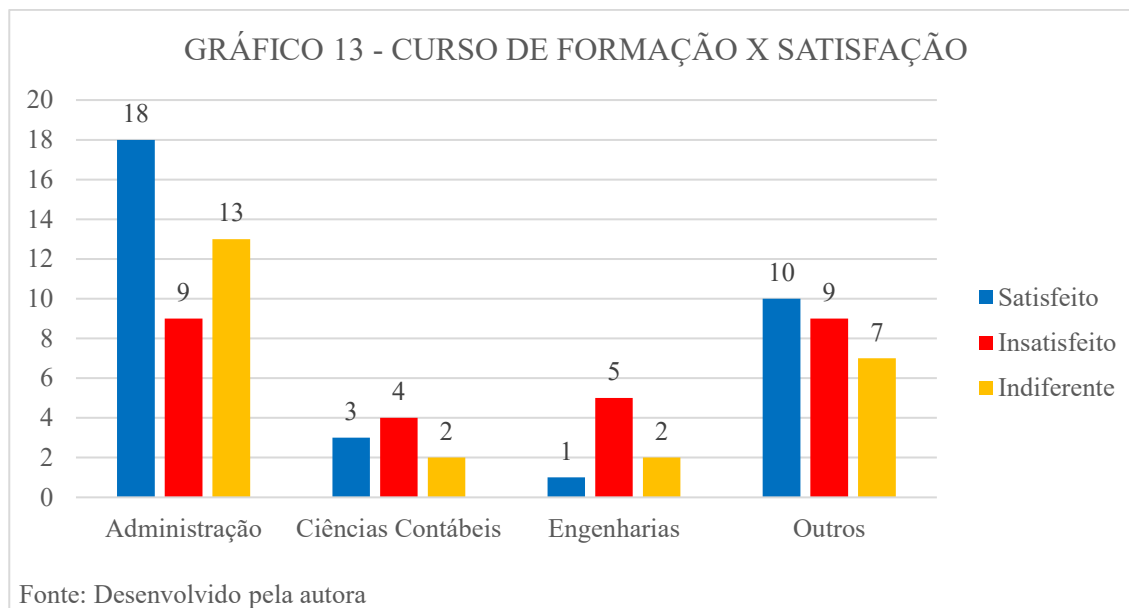
Por último, o grupo mais insatisfeito com as promoções foi com carga horária semanal acima de 40 horas, já que 18 dos 36 respondentes apresentaram média abaixo de 3,9 nessas questões, ou seja, 50% estão insatisfeitos, seguido pelo grupo com carga horária entre 31 e 40 horas semanais (42,9%). Já o grupo mais satisfeito com as promoções foi aquele com carga horária entre 21 e 30 horas semanais, com 42,9%, sendo que 9 dos 21 respondentes apresentaram média acima de 5.

O entrevistado 4 explica:

“Lá não tem uma regra muito clara de promoção. Tem muito contato com os donos da empresa né?! Quem tem mais contato então tem mais facilidade de promoção, salário maior, então eu acho que ainda precisa ter algo um pouco mais profissional, digamos assim.” (ENTREVISTADO 4)

4.7 Curso

O Gráfico 13, a seu turno, mostra que 45% dos respondentes do curso de administração estavam satisfeitos com seus trabalhos, enquanto os mais insatisfeitos eram dos cursos de Engenharia e Ciências Contábeis, 62,5% e 44,4%, nessa ordem. O que contradiz os achados de Bardagi e Hutz (2012), pois ao contrário do encontrado pelos autores, essa pesquisa verificou maior satisfação geral pelos estudantes de Administração, considerada uma ciência exata aplicada, em comparação aos estudantes das ciências exatas como Contábeis e Engenharias.



Acerca da relação entre a satisfação com os colegas e o curso, os estudantes de Administração e Ciências Contábeis apresentaram maior satisfação quando comparados com os demais cursos, 62,5% e 77,8% nessa ordem. Ao passo que os estudantes de Engenharia demonstraram maior insatisfação (37,5%).

Já grupo que demonstrou maior satisfação com o salário foi o de graduandos em Administração (42,5%), enquanto os estudantes de Ciências Contábeis e Engenharia foram os que apresentaram maior insatisfação, sendo 66,7% e 75%, respectivamente.

De acordo com a fala da entrevistada 3:

“(…), mas em relação ao salário é satisfatório.” (ENTREVISTADO 3)

Notou-se, ainda, que grande parte dos estudantes universitários se sentem satisfeitos com sua chefia, já que os níveis de satisfação se mantiveram próximos entre os cursos, 72,5% para os respondentes do curso de administração, 55,5% de ciências contábeis, 62,5% engenharias e 65,38 outros. Os respondentes que mais se mostraram insatisfeitos nessa dimensão foram os estudantes de Engenharia (22,2%).

Conforme relato do entrevistado 4:

“(…) Hoje a gente tem uma relação muito boa, né?! Ele é quase como um professor para mim, então me passa muitas coisas que ele aprendeu ao longo da vida dele para mim, então a nossa relação não podia ser melhor.” (ENTREVISTADO 4)

Sobre a satisfação com a natureza do trabalho, percebe-se que os respondentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis são os mais satisfeitos, 57,5% e 55,5% respectivamente. Enquanto os estudantes de Engenharia são os mais insatisfeitos com a natureza do trabalho, pois 37,5% apresentaram média abaixo de 3,9 nessa dimensão e 37,5% estão indiferentes.

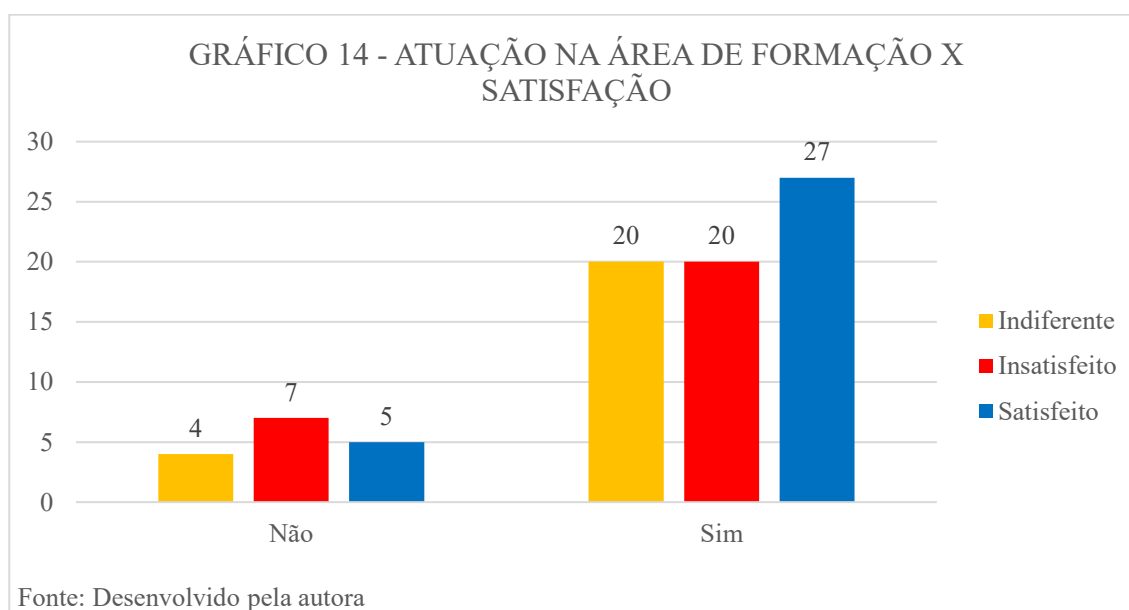
Constatou-se, ainda, que os estudantes de Contábeis e Engenharia se sentem mais insatisfeitos com as promoções, 77,8% e 50% nessa ordem. Já os estudantes de Administração demonstraram maior satisfação quando comparados com os demais cursos, 45% sendo que 18 dos 40 respondentes apresentaram média acima de 5, ao tempo que apresentou certo equilíbrio, pois 17 se mostraram insatisfeitos (42,5%). Os estudantes de outros cursos, enquanto isso, apresentaram maior equilíbrio com a satisfação com as promoções, sendo 30,8% satisfeitos e 34,6% insatisfeitos e indiferentes.

Nesse ponto, verifica-se que os estudantes de engenharias são os mais insatisfeitos com seus trabalhos, isso porque apresentaram as menores médias nas dimensões satisfação com os colegas, com o salário, com a natureza do trabalho e com as promoções.

4.8 Exercício na área de formação

O grupo de respondentes que atuam na área de formação se mostrou mais satisfeito (40,3) quando comparado com aqueles que não exercem atividades relacionadas a área de formação (31,3%).

A esse respeito, o Gráfico 14 representa relaciona tais dados, a saber:



Percebeu-se que não houve influência considerável do exercício em atividades do setor de formação na satisfação com os colegas de trabalho, pois 56,3% daqueles que não exercem atividades relacionadas a área de formação estão satisfeitos ao tempo que 58,2% daqueles que exercem.

Quanto à satisfação com o salário e o exercício em atividades do setor de formação, 68,8% dos respondentes que não exercem atividades ligadas ao curso de formação se demonstraram insatisfeitos, enquanto esse percentual caiu para 46,3% naqueles que exercem (31 de 67 respondentes).

O entrevistado 5, mesmo que exercendo atividade relacionada à sua área de formação, explicou sua insatisfação:

“Eu acho que ele é baixo (...) acredito que eu tenho muito potencial e não me vejo ganhando o que eu ganho hoje acho que está muito aquém.”
(ENTREVISTADO 5)

Não houve diferença considerável no nível de satisfação com a chefia dos respondentes que exercem atividade no setor de formação com aqueles que não exercem, 67,2% e 68,8%, respectivamente.

O grupo de respondentes que exercem atividade profissional na área de formação se mostrou mais satisfeito com a natureza do trabalho quando comparado com o grupo que não exerce, 55,2% e 43,8% respectivamente. Enquanto o grau de insatisfação foi de 50% para aqueles que não exercem atividade na área de formação e de 17,9% para aqueles que exercem.

Conforme exposto pela entrevistada 2:

“Porque eu gosto do que eu faço, porque ele é direcionado com a área que eu estudo e esse cruzamento é fantástico no desenvolvimento profissional.”
(ENTREVISTADO 2)

Por fim, os estudantes que não exercem atividades relacionadas ao setor de formação são mais insatisfeitos com as promoções, sendo que 11 dos 16 respondentes apresentaram média abaixo de 3,9 nesse quesito, ou seja, 68,8%. Ao passo que esse percentual cai para 38,8% quando comparado com aqueles que exercem atividades do setor de formação.

5. CONCLUSÕES

“Uma das tendências sociais mais marcantes em todo o mundo é a mudança de uma ética de trabalho baseada em dever para uma baseada em hedonismo, ou prazer.” (EVANS, 1996). A ideia de trabalho associada ao prazer não é recente, se antes existia forte relação entre trabalho e dever, principalmente de sobrevivência ou sustento familiar, atualmente trabalho está fortemente associado à realização profissional e pessoal, atrelada ao prazer de se desenvolver atividades que geram a sensação de sucesso profissional.

Além disso e ainda nesse contexto, Godoy (2008) destaca a importância das pessoas ao afirmar que são elas e o trabalho que desempenham que geram e mantém o diferencial competitivo das companhias.

Por esse motivo, percebe-se a importância da satisfação do funcionário com o trabalho, já que a satisfação dele reflete no nível de prazer associado ao trabalho e, conseqüentemente, no seu desempenho profissional e na competitividade e lucro da empresa.

O objetivo geral desse trabalho foi estabelecer o perfil de satisfação de estudantes universitários com suas ocupações atuais. Constatou-se que 38,6% (32) dos participantes estavam satisfeitos com seus trabalhos, ao tempo que 32,5% (27) estavam insatisfeitos e 28,9% (24) indiferentes. Ou seja, de modo geral houve um equilíbrio entre satisfação e insatisfação.

Além disso, o estudo também investigou a influência de alguns aspectos na satisfação com o trabalho. Percebeu-se, em conclusão, que houve diferenças na satisfação com o trabalho entre os gêneros feminino e masculino, sendo que o grupo de gênero feminino se mostrou mais insatisfeito. Ainda que não seja possível determinar-se em que medida a diferença observada na satisfação, entre os dois gêneros, é estatisticamente significativa, acredita-se que o nível de insatisfação menor está relacionada à insatisfação com os colegas, com o salário e com as promoções, o que abaixou a média do score desse público.

Quando analisado a satisfação com o trabalho através da faixa etária, também se percebeu diferenças entre os intervalos de idade, sendo que o grupo entre 25 e 36 anos foi o mais insatisfeito, justificado pela insatisfação com o salário, com a natureza do trabalho e com as promoções.

Em relação ao aspecto renda, notou-se que o grupo com menor renda foi o mais insatisfeito, totalizando 55,6% da amostra, explicado pela insatisfação com o salário e com as promoções.

Também foi analisado a satisfação com o trabalho através da carga horária de trabalho semanal, concluindo que os respondentes dentro de um intervalo de horas intermediário, entre 21 e 30 horas, estavam mais satisfeitos.

O aspecto curso também foi analisado, no qual os respondentes de humanas se mostraram mais satisfeitos, 45% dos respondentes do curso de Administração estavam satisfeitos com seus trabalhos, enquanto os respondentes das exatas, Engenharias e Ciências Contábeis, se mostraram mais insatisfeitos, 62,5% e 44,4%, respectivamente.

Por fim, foi considerado o aspecto atuação no setor de formação, no qual os respondentes que atuavam na área de formação se mostraram mais satisfeitos sobretudo quanto ao salário e promoções.

Assim sendo, o presente artigo visa contribuir com as pesquisas sobre satisfação com o trabalho, destacando a importância do tema para a área de comportamento organizacional e estratégia, uma vez que satisfação do funcionário com o trabalho impacta diretamente no seu desempenho e, por consequência, no bom funcionamento das empresas e na lucratividade.

A presente pesquisa sugere aprofundar a investigação sobre a satisfação com o trabalho dos estudantes do curso de administração, pois acredita que o foco num contexto mais específico pode resultar em estratégias palpáveis e aplicáveis que capacitem esses estudantes que estarão em posições de gestão futuramente.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, Mariana Gaio, Azevedo, Nair Rios e Gonçalves, Teresa N. R. Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira. **Revista Educação e Pesquisa**. 2014, v. 40, n. 2, pp. 365-382. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022014005000002>. Disponível em: <
<https://www.scielo.br/j/ep/a/dTGWxGwgWRjQv899yrwhYBj/?lang=pt#>>. Acesso em: 31 maio 2022.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; PIMENTA, Adriano Marçal. Satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem na rede pública de saúde em uma capital brasileira. **Revista Ciência & Saúde Coletiva** [online]. 2020, v. 25, n. 1, p. 169-180. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28492019>. Disponível em: <
<https://www.scielo.br/j/csc/a/KNvGJ9MzsHqy5ztx3Pdvvtw/?lang=pthttps://www.scielo.br/j/csc/a/KNvGJ9MzsHqy5ztx3Pdvvtw/?lang=pt>>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BACHA, Angela Maria; GRASSIOTTO, Oswaldo da Rocha; CACIQUE, Denis Barbosa; CARVASAN, Gislaíne Aparecida Fonsechi; MACHADO, Helymar da Costa. Job satisfaction in a hospital context: an analysis according to gender. Escola Anna Nery - **Revista de Enfermagem**, [S.L.], v. 19, n. 4, p. 549-556, 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.5935/1414-8145.20150073>. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ean/a/NzkzhT7drD79gz8R8GmpTgd/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BARDAGI, Marucia Patta; HUTZ, Claudio Simon. Rotina Acadêmica e Relação com Colegas e Professores: impacto na evasão universitária. **Psico**, Porto Alegre, v. 43, n. 2, p. 174-184, 07 maio 2012. Disponível em:
<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/7870/8034>. Acesso em: 24 jul. 2022.

CAMPOS, Elen Villegas; CARVALHO, Alexandra Maria Almeida; SOUZA, Albert Schiaveto de. Satisfação no trabalho e qualidade de vida de professores universitários brasileiros: revisão integrativa. **Multitemas**, [S.L.], v. 24, n. 57, p. 59-77, 16 ago. 2019. Universidade Católica Dom Bosco. <http://dx.doi.org/10.20435/multi.v24i57.2260>. Disponível em: <https://www.multitemas.ucdb.br/multitemas/article/view/2260/1742>. Acesso em: 24 jul. 2022.

CARRILLO-GARCÍA, César; SOLANO-RUIZ, María del Carmen; MARTÍNEZ-ROCHE, María Emilia; GÓMEZ-GARCÍA, Carmen Isabel. Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [S.L.], v. 21, n. 6, p. 1314-1320, dez. 2013. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/85yGSQBhsgmBGRSRMf6kVBt/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 08 mar. 2022.

CARVALHO, J. de J.; AGUIAR, M. G. G. QUALIDADE DE VIDA E CONDIÇÕES DE TRABALHO DE FEIRANTES. **Revista de Saúde Coletiva da UEFS**, [S. l.], v. 7, n. 3, 2017. <https://doi.org/10.13102/rscdauefs.v0i0.1943>. Disponível em:
<<http://periodicos.uefs.br/index.php/saudecoletiva/article/view/1943>>. Acesso em: 16 maio 2022.

COSTA NETO, José Alexandre da. **Satisfação no trabalho**: um estudo de caso com alunos de uma faculdade particular de fortaleza. 2011. 41 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Faculdade 7 de Setembro, Fortaleza, 2011. Disponível em: <https://www.uni7.edu.br/ic2011/30.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2022.

EVANS, Paul. Carreira, sucesso e qualidade de vida. *Revista de Administração de empresas*, v. 36, p. 14-22, 1996. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/Rr8CZGL9x3GPKTV46H8Mrxh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 ago. 2022.

FIGUEIREDO, Jussara Moore de; ALEVATO, Hilda Maria Rodrigues. A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES(link is external). In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUCAO, 33., Salvador, 2013. **Anais...** Salvador, 2013. 21 p. Acesso em: 2 abr. 2022.

FRASER, T. M.. **Human stress, work and job satisfaction**: a critical approach. 50. ed. Suíça: International Labour Office Geneva, 1984. 78 f.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p.

HAMEL, Gary; PRAHALAD, Coimbatore K. **Competindo pelo futuro**. Rio de Janeiro: Campus, v. 301, 1995.

HORA, Gabriela Pereira R.; R. JÚNIOR, Rodolfo; SOUZA, Marcos A.. Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: uma revisão sistemática. **Temas em Psicologia**, [S.L.], v. 26, n. 2, p. 971-986, 2018. Associação Brasileira de Psicologia. <http://dx.doi.org/10.9788/tp2018.2-16pt>.

IACOBUCCI, Alvorada; CHURCHILL JÚNIOR, Gilbert A.. Marketing research: methodological foundations. In: PESQUISA DE MARKETING: FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS, 12., 1987, Chicago. **Anais [...]**. Chicago: The Dryden Press, 1987. p. 1-20. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/327387821_Marketing_Research_Methodological_Foundations_12th_edition. Acesso em: 24 jul. 2022.

LIMA, Letícia de; PIRES, Denise Elvira Pires de; FORTE, Elaine Cristina Novatzki; MEDEIROS, Francini. Job satisfaction and dissatisfaction of primary health care professionals. Escola Anna Nery - **Revista de Enfermagem**, [S.L.], v. 18, n. 1, p. 17-24, 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.5935/1414-8145.20140003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ean/a/9sffL8bsx9HJyz5r87ZWZ5g/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas e Gen, 2017. 375 p.

MARQUES, Juan Pablo Domingues; BECK, Carmem Lúcia Colomé; SILVA, Rosângela Marion da; PRESTES, Francine Cassol; COELHO, Alexa Pupiara Flores; VEDOOTTO, Denise de Oliveira. JOB SATISFACTION OF NURSING TECHNICIANS WITH HIGHER

EDUCATION IN THE HOSPITAL WORK. Reme: **Revista Mineira de Enfermagem**, [S.L.], v. 21, p. 1-8, 2017. GN1 Genesis Network. <http://dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20170071>. Disponível em: https://cdn.publisher.gn1.link/remeg.org.br/pdf/en_e1061.pdf. Acesso em: 31 maio 2022.

MORAIS, Marisa Pires de; MARTINS, Júlia Trevisan; GALDINO, Maria José Quina; ROBAZZI, Maria Lucia do Carmo Cruz; TREVISAN, Gabriela Schmitt. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. **Revista de Enfermagem da UFSM**, [S.L.], v. 6, n. 1, p. 1-9, 30 mar. 2016. Universidad Federal de Santa Maria. <http://dx.doi.org/10.5902/2179769217766>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/17766/pdf>. Acesso em: 16 maio 2022.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão; LIMA, Tereza Cristina Batista de; OLIVEIRA, Thiago Sousa de; PITOMBEIRA, Suzete Suzana Rocha. Percepção da influência das políticas e práticas de recursos humanos na satisfação com o trabalho. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 55-69, 11 abr. 2017. Departamento de Empreendedorismo e Gestao da UFF. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i1.843>. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11291/pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.

REBOUÇAS, Denise; LEGAY, Letícia Fortes; ABELHA, Lúcia. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. **Revista Saúde Pública**, [s.l.], v. 41, n. 2, p. 244-250, dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/THfqW6dTjynqDkRwW5PWtzQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jul. 2022.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Tim; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. Pearson Prentice Hall, 2010.

ROSA, Cristiane da; CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 1-15, dez. 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582005000200002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 05 jul. 2022.

SELLTÍZ, Wrightsman e Cook. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: Pedagógica e Universitária Ltda., 1987.

SILVA JUNIOR, Luiz Honorato; NASCIMENTO, Fernanda Regina; SILVA, Maria José Buchalle; ABREU, Lucijane Monteiro de. Quais fatores estão mais relacionados com a Satisfação com o Trabalho e o Comprometimento Organizacional no IFPA – Campus Santarém? **Revista dos Mestrados Profissionais**, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 1-22, 31 dez. 2018. Universidade Federal de Pernambuco. <http://dx.doi.org/10.51359/2317-0115.2018.239234>. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/RMP/article/view/239234>. Acesso em: 03 mar. 2022.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional. **Estudos de Psicologia** (Natal), [S.L.], v. 7, n. , p. 11-18, 2002. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-294x2002000300003>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/epsic/a/MmZMYgkntBK7dDxyxmwyWv/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 03 mar. 2022.

SILVEIRA, Cristiana Dias; STIPP, Marluci Andrade Conceição; MATTOS, Valéria Zadra de. Fatores intervenientes na satisfação para trabalhar na enfermagem de um hospital no Rio de Janeiro. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 100-108, 31 mar. 2014. Universidade Federal de Goiás. <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v16i1.21002>.

SILVA, T. M.; MEDEIROS, A. N. de; OLIVEIRA, R. L.; GONZAGA NETO, S.; QUEIROGA, R. de C. R. do E.; RIBEIRO, R. D. X.; LEÃO, A. G.; BEZERRA, L. R.. Carcass traits and meat quality of crossbred Boer goats fed peanut cake as a substitute for soybean meal. **Journal Of Animal Science**, [S.L.], v. 94, n. 7, p. 2992-3002, 1 jul. 2016. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.2527/jas.2016-0344>. Disponível em: <https://www.feedipedia.org/node/22762>. Acesso em: 24 jul. 2022.

SOUSA, Elisabete; GONÇALVES, Carlos. Satisfação com a Formação Superior e Transição para o Trabalho. **Revista de Psicologia**, [S.L.], v. 25, n. 1, p. 01-20, 17 jun. 2016. Universidad de Chile. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2016.41690>. Disponível em: <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/41690>. Acesso em: 31 maio 2022.

SPECTOR, Paul E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

SUEHIRO, Adriana Cristina Boulhoça et al . Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do Programa de Saúde da Família. *Bol. psicol*, São Paulo , v. 58, n. 129, p. 205-218, dez. 2008 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432008000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 04 maio 2022.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa [online]*. 2005, v. 21, n. 3, pp. 327-334. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-37722005000300009>>. Acesso em 04 maio 2022.

7. APÊNDICE

7.1 Quadro - Síntese

| QUADRO – SÍNTESE: Resultados encontrados no referencial x Resultados desta pesquisa | | |
|--|---|---|
| Fatores associados | Autor | Conclusões |
| Gênero | Mulheres são mais insatisfeitas devido à função, ao horário de trabalho e ao tipo de vínculo com a empresa. Bacha et al. (2015) | O gênero feminino estava mais insatisfeito, por conta principalmente da insatisfação com os colegas, com o salário e com as promoções. |
| | Não há grande diferença no nível de satisfação entre os homens e mulheres. NETO (2011) | |
| | As diferença entre a satisfação de homens e mulheres foi insignificante; que quanto maior nível de escolaridade, menor a satisfação com o trabalho; quanto mais avançada a idade maior a satisfação. SILVA et al. (2016) | |
| Faixa etária | Não encontrou relação entre satisfação com o trabalho e idade. FIGUEIREDO; ALEVATO (2013) | O grupo de respondentes entre 25 e 36 anos foi o mais insatisfeito, justificado pela insatisfação com o salário, com a natureza do trabalho e com as promoções. |
| | Faixas etárias extremas (os mais jovens, e especialmente os mais idosos, entre 61 e 70 anos), se mostraram mais satisfeitos. GARCÍA et. al (2013) | |
| Renda familiar | Não houve relação entre renda e satisfação com o trabalho. ASSUNÇÃO; PIMENTA (2019) | O grupo com menor renda foi o mais insatisfeito, totalizando 55,6% da amostra, explicado pela insatisfação com o salário e com as promoções. |
| | Satisfação ou insatisfação com o salário não apresentou muita relevância para o grupo. Satisfação no trabalho teve maior ligação com satisfação com a chefia, com os colegas e a natureza do trabalho. PAIVA et al (2017) | |
| CH de trabalho semanal | A carga horária semanal inferior à praticada na classe vista de forma | A carga horária semanal inferior à praticada na classe vista de forma |

| | | |
|------------------------------------|---|--|
| | <p>positiva, foi fator contribuinte para a satisfação com o trabalho. MORAIS et. al (2016)</p> <p>As extensas cargas horárias de trabalho de feirantes em Feira de Santana resultam em ponto de insatisfação com o trabalho, já que impede momentos de lazer. CARVALHO; AGUIAR (2016)</p> <p>A carga horária excessiva estava entre os principais motivos de insatisfação de profissionais da saúde. LIMA et al (2014)</p> | <p>positiva, foi fator contribuinte para a satisfação com o trabalho. Morais et. al (2016)</p> |
| Curso | <p>No que diz respeito à satisfação com a formação superior, não se registaram diferenças significativas entre os gêneros. E alunos que passaram por experiências prévias através de atividades extracurriculares tendem a se sentirem mais satisfeitos. SOUSA; GONÇALVES (2016)</p> <p>A formação superior gera tanto sentimentos positivos de satisfação ao quanto sentimentos de insatisfação ligados à subutilização do conhecimento adquirido. MARQUES et. al (2017)</p> | <p>Os respondentes de administração se mostraram mais satisfeitos, que os respondentes das exatas, engenharias e ciências contábeis.</p> |
| Atuação na área de formação | <p>Observou-se que aspectos como satisfação com atividades acadêmicas e uma percepção positivo do mercado de trabalho estão associados à satisfação de vida e acadêmica. Além de ter observado uma associação entre a área de formação e avaliação do mercado de trabalho. BARDAGI E HUTZ (2012)</p> | <p>Os respondentes que atuavam na área de formação se mostraram mais satisfeitos sobretudo quanto ao salário e promoções.</p> |

Fonte: Desenvolvido pela autora

7.2 Questionário Eletrônico

Parte 1 – Dados Sociodemográficos

A. Você está cursando algum curso de formação superior (faculdade)?

Sim

Não

B. Qual seu curso? _____

C. Você está desenvolvendo atividade profissional ou estágio?

Sim

Não

D. Qual a área do estágio ou atividade profissional? _____

E. Essa atividade profissional ou estágio é na sua área de formação?

Sim

Não

F. Sua atividade é remunerada?

Sim

Não

G. Qual é sua cidade e Estado? _____

H. Com qual gênero você se identifica?

Feminino

Masculino

I. Idade

Até 18 anos

19 a 24 anos

25 a 30 anos

31 a 36 anos

37 a 42 anos

43 a 48 anos

49 a 54 anos

55 a 61 anos

61 ou mais

J. Qual é a sua Renda Familiar?

0 a R\$1.254

- R\$1.255 a R\$ 2.004
- R\$2.005 a R\$ 8.640
- R\$8.641 a R\$ 11.261
- Acima de R\$11.262

K. Qual é sua Carga Horária de trabalho semanal?

- Até 20 horas
- De 21 a 30 horas
- De 31 a 40 horas
- Acima de 40 horas

Parte 2 - Questionário Escala de Satisfação no Trabalho – EST

O questionário contém 15 questões e o tempo estimado para respondê-lo são 5 minutos. Você deverá assinalar uma alternativa, entre totalmente insatisfeito e totalmente satisfeito, de acordo com o grau de satisfação sentido em cada uma das afirmativas.

1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.

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

2. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.

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

3. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.

- Totalmente insatisfeito
- Muito insatisfeito
- Indiferente

- Satisfeito
- Muito satisfeito
- Totalmente satisfeito

4. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.

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

5. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.

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

6. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.

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

7. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.

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

Totalmente satisfeito

8. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.

Totalmente insatisfeito

Muito insatisfeito

Indiferente

Satisfeito

Muito satisfeito

Totalmente satisfeito

9. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.

Totalmente insatisfeito

Muito insatisfeito

Indiferente

Satisfeito

Muito satisfeito

Totalmente satisfeito

10. Com o entendimento entre eu e meu chefe.

Totalmente insatisfeito

Muito insatisfeito

Indiferente

Satisfeito

Muito satisfeito

Totalmente satisfeito

11. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.

Totalmente insatisfeito

Muito insatisfeito

Indiferente

Satisfeito

Muito satisfeito

Totalmente satisfeito

12. Com a maneira como meu chefe me trata.

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

13. Com a variedade de tarefas que realizo.

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

14. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.

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

15. Com a capacidade profissional do meu chefe.

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

7.3 Roteiro de entrevista

A. Você está cursando algum curso de formação superior (faculdade)?

- B. Qual curso?
- C. Você está desenvolvendo alguma atividade profissional ou estágio?
- D. Em qual a área?
- E. É na sua área de formação?
- F. Essa atividade é remunerada?
- G. Qual é sua cidade?
- H. Com qual gênero você se identifica?
- I. Qual a sua idade?
- J. Qual é a sua Renda Familiar?
- K. Qual é sua Carga Horária de trabalho semanal?

Agora vou te fazer algumas perguntas relacionadas a como você se sente no seu trabalho.

1. Seus colegas de trabalho demonstram espírito de colaboração?
2. Como você se sente com o número de vezes que já foi promovido nesta empresa?
3. Como você se sente com o salário que você ganha comparado com o quanto você trabalha?
4. Seus colegas de trabalho demonstram amizade por você?
5. Suas tarefas te despertam interesse?
6. Como você se sente em relação ao seu salário quando comparado com sua capacidade profissional?
7. Qual a sua percepção da maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal?
8. Você se sente envolvido nas atividades que realiza?
9. Você vê oportunidades de ser promovido nesta empresa?
10. Há entendimento entre você e seu chefe?
11. Como você se sente com relação ao seu salário comparado aos seus esforços no trabalho?
12. Como você se sente com a maneira como seu chefe te trata?
13. Há variedade nas tarefas que você realiza?
14. Você sente que pode confiar em seus colegas de trabalho?
15. Como você avalia a capacidade profissional do seu chefe?

7.4 Respostas obtidas no questionário eletrônico

| A. Você está cursando algum curso de formação superior (faculdade)? | B. Qual seu curso? | C. Você está desenvolvendo atividade profissional ou estágio? | D. Qual a área do estágio ou atividade profissional? | E. Essa atividade profissional ou estágio é na sua área de formação? |
|---|------------------------|---|--|--|
| Sim | Administração | Sim | Vendas | Sim |
| Sim | adm | Sim | docencia | Sim |
| Sim | Administração. | Sim | Setor Comercial. | Sim |
| Sim | Sistemas de Informação | Sim | Trabalho atualmente como vendedor | Não |
| Sim | Sistemas de informação | Sim | Educação - ensino | Não |
| Sim | Enfermagem | Sim | Comercial | Não |

| | | | | |
|-----|--|-----|--|-----|
| Sim | Engenharia de Agrimensura e Cartografia | Sim | Agrimensura | Sim |
| Sim | Letras | Sim | Professora | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Administrativo | Sim |
| Sim | Relações Internacionais | Sim | CRM - Customer Relationship Management | Não |
| Sim | Engenharia de agrimensura e cartográfica | Sim | Topografia | Sim |
| Sim | Enfermagem | Sim | Vendedora | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Vendas | Sim |
| Sim | Administração de Empresas | Sim | Gestão em uma empresa de manutenção | Sim |
| Sim | Contábeis | Sim | Auxiliar Fiscal | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Administrativa | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Recursos humanos | Sim |
| Sim | Arquitetura e Urbanismo | Sim | Arquitetura | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Administrativa | Sim |
| Sim | Agronomia | Sim | Controle biológico | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Planejando financeiro | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Comunicação e Marketing Digital | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Agente de viagens | Não |
| Sim | Administração | Sim | Assistente Administrativo | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Assistente administrativo | Sim |
| Sim | Sistemas de informação | Sim | Suporte a sistemas | Sim |
| Sim | Marketing | Sim | Redação | Sim |
| Sim | Gestão da informação | Sim | TI | Sim |
| Sim | Enfermagem | Sim | Mercado | Não |
| Sim | Educação Física | Sim | Escola | Sim |
| Sim | Análise e desenvolvimento de sistemas | Sim | Construção civil | Não |
| Sim | Estética na faculdade Unutri | Sim | Doméstica | Não |
| Sim | Sistemas da informação | Sim | Desenvolvedor IOS | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Marketing | Sim |
| Sim | Pedagogia | Sim | Escola de educação infantil | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Administrativo | Sim |
| Sim | Jornalismo | Sim | Jornalismo científico | Sim |
| Sim | Análise e desenvolvimento de sistemas | Sim | TI | Sim |
| Sim | Ciências Contábeis | Sim | TI | Não |
| Sim | Sistema de Informação | Sim | Analista de Junior | Sim |
| Sim | Engenharia Civil | Sim | Engenharia Civil | Sim |
| Sim | Ciências Contábeis | Sim | Auxiliar contábil | Sim |
| Sim | Ciências Contábeis | Sim | RH | Não |
| Sim | Ciências Contábeis | Sim | Financeiro | Sim |
| Sim | Ciências Contábeis | Sim | Contabilidade | Sim |
| Sim | Gestão da informação | Sim | Desenvolvimento de software | Sim |

| | | | | |
|-----|------------------------|-----|---|-----|
| Sim | Psicologia | Sim | Assistente de talentos humanos | Sim |
| Sim | Ciências Contábeis | Sim | Departamento pessoal | Não |
| Sim | Administração | Sim | Administração / produção | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Financeiro | Sim |
| Sim | Ciências Contábeis | Sim | Fiscal | Sim |
| Sim | Ciências Contábeis | Sim | Departamento pessoal - Atividade profissional | Não |
| Sim | Administração | Sim | Atendimento ao público | Não |
| Sim | Gestão da informação | Sim | Desenvolvimento de software | Sim |
| Sim | Recursos Humanos | Sim | Recursos Humanos | Sim |
| Sim | Engenharia Mecatrônica | Sim | Iniciação científica | Sim |
| Sim | Engenheira elétrica | Sim | Montador de painéis industrial | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Departamento Pessoal | Sim |
| Sim | Engenharia de produção | Sim | Lider de processo industrial | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Compras | Sim |
| Sim | ADMINISTRACAO | Sim | FINANCEIRO | Sim |
| Sim | Administracao | Sim | Administracao | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Meios de Captura & Operações Logísticas | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Administrivo/Tributário | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Banco | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Correspondente bancário | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Análise de processos | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Gestão de processos | Sim |
| Sim | Medicina veterinária | Sim | Grandes animais | Sim |
| Sim | Psicologia | Sim | Estágio Clínica infantil | Sim |
| Sim | Adm | Sim | Vendas | Não |
| Sim | Administração | Sim | Educação | Sim |
| Sim | Admistracao | Sim | Auxiliar administrativo | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Analista de Dados | Sim |
| Sim | Administracao | Sim | Sistema integrado de Gestao | Não |
| Sim | Administração | Sim | Estágio administrativo | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Consultoria Financeira | Sim |
| Sim | Engenharia Ambiental | Sim | Laboratório de Microbiologia Ambiental | Sim |
| Sim | Adm | Sim | RH | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Sou MEI | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Comercial | Sim |
| Sim | Administração | Sim | Área da saúde | Não |
| Sim | Engenharia elétrica | Sim | Fotovoltaico | Sim |

| | | | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--|--------------|---------------------------------|--|
| F. Sua atividade é remunerada? | G. Qual é sua cidade e Estado? | H. Com qual gênero você se identifica? | I. Idade | J. Qual é a sua Renda Familiar? | K. Qual é sua Carga Horária de trabalho semanal? |
| Sim | Prata-MG | Masculino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |

| | | | | | |
|-----|-----------------------------|-----------|--------------|-----------------------|-------------------|
| Sim | monte carmelo-mg | Feminino | 37 a 42 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlandia-MG. | Feminino | 31 a 36 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Monte Carmelo MG | Masculino | até 18 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 21 a 30 horas |
| Sim | Monte Carmelo MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Monte Carmelo-MG | Masculino | 25 a 30 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Até 20 horas |
| Não | Uberlândia | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia-MG | Masculino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlândia - MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 21 a 30 horas |
| Sim | Manaus - AM | Feminino | 31 a 36 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlandia | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Acima de 40 horas |
| Sim | Prata-MG | Masculino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Prata MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$8.641 a R\$ 11.261 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlândia- MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 21 a 30 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 31 a 36 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | De 21 a 30 horas |
| Sim | minas gerais | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 21 a 30 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Ribeirão Preto, SP | Feminino | 19 a 24 anos | R\$8.641 a R\$ 11.261 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia mg | Masculino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia/MG | Masculino | 25 a 30 anos | R\$8.641 a R\$ 11.261 | Acima de 40 horas |
| Sim | São Paulo-SP | Feminino | até 18 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia - MG | Feminino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia - MG | Feminino | 37 a 42 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Monte Carmelo MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 21 a 30 horas |
| Sim | Uberlândia - Mg | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia | Masculino | 31 a 36 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Não | Uberlândia/MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlandia -MG | Feminino | 31 a 36 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia/ MG | Feminino | 19 a 24 anos | 0 a R\$1.254 | Até 20 horas |
| Sim | Monte Carmelo - MG (remoto) | Masculino | 19 a 24 anos | R\$8.641 a R\$ 11.261 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Masculino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia - MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 21 a 30 horas |
| Sim | Uberlândia Minas Gerais | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia | Masculino | 25 a 30 anos | Acima de R\$11.262 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia/MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlandia - MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Até 20 horas |
| Sim | Uberaba - MG | Masculino | até 18 anos | 0 a R\$1.254 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia/ Minas Gerais | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 25 a 30 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia/MG | Feminino | 25 a 30 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | De 31 a 40 horas |

| | | | | | |
|-----|---------------------------|-----------|--------------|-----------------------|-------------------|
| Sim | Uberlândia Minas Gerais | Feminino | 25 a 30 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Ribeirão Preto - SP | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Ribeirão Preto/SP | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Ribeirão Preto - SP | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Luís Antônio - SP | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Ribeirão Preto, SP | Feminino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia minas gerais | Masculino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Ribeirão Preto-sp | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Até 20 horas |
| Sim | Jaboticabal- São Paulo | Masculino | 19 a 24 anos | R\$8.641 a R\$ 11.261 | Acima de 40 horas |
| Sim | Terra Roxa - SP | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | VIRADOURO sp | Masculino | 31 a 36 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Não | Colina - SP | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Até 20 horas |
| Sim | UBERLANDIA MG | Feminino | 19 a 24 anos | 0 a R\$1.254 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlandia MG | Feminino | até 18 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia - MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Masculino | até 18 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlândia | Masculino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia Minas Gerais | Feminino | 19 a 24 anos | R\$8.641 a R\$ 11.261 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia-MG | Feminino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Bebedouro - SP | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Não | Uberlândia minas gerais | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia, MG | Masculino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia-MG | Masculino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Masculino | 25 a 30 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlândia/MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |
| Sim | | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Uberlândia, Minas Gerais. | Feminino | 19 a 24 anos | 0 a R\$1.254 | Até 20 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Feminino | 19 a 24 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | De 21 a 30 horas |
| Sim | | Feminino | 25 a 30 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Acima de 40 horas |
| Sim | Cajobi sp | Feminino | 25 a 30 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia | Masculino | 49 a 54 anos | R\$1.255 a R\$ 2.004 | Acima de 40 horas |
| Sim | Uberlândia MG | Masculino | 31 a 36 anos | R\$8.641 a R\$ 11.261 | Acima de 40 horas |
| Sim | Serra do Salitre-MG | Feminino | 19 a 24 anos | Acima de R\$11.262 | De 31 a 40 horas |
| Sim | Bebedouro - SP | Masculino | 43 a 48 anos | R\$2.005 a R\$ 8.640 | De 31 a 40 horas |

| 1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho. | 2. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. | 3. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. | 4. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. | 5. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam. |
|--|--|--|---|---|
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Indiferente | Indiferente | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Muito satisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Satisfeito | Totalmente satisfeito | Muito satisfeito | Muito satisfeito |
| Indiferente | Satisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Indiferente |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Indiferente | Muito satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Indiferente | Indiferente | Totalmente insatisfeito | Satisfeito | Totalmente insatisfeito |
| Indiferente | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Muito satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Muito satisfeito | Muito satisfeito | Muito satisfeito | Muito satisfeito | Muito satisfeito |
| Muito insatisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Totalmente insatisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Indiferente | Indiferente | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito satisfeito | Muito insatisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Satisfeito | Muito insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Indiferente |
| Satisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Totalmente satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Indiferente | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Muito satisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Muito satisfeito | Indiferente |
| Satisfeito | Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito | Totalmente insatisfeito |
| Muito satisfeito | Indiferente | Indiferente | Muito satisfeito | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Indiferente |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Totalmente satisfeito | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Muito satisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Indiferente |
| Muito satisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Muito satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito |
| 6. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional. | 7. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal. | 8. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me. | 9. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. | 10. Com o entendimento entre eu e meu chefe. |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Satisfeito | Totalmente insatisfeito | Satisfeito | Indiferente | Totalmente insatisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Indiferente | Satisfeito | Indiferente | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Muito satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Indiferente | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Indiferente | Indiferente | Indiferente | Indiferente |
| Muito satisfeito | Totalmente satisfeito | Satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Muito satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Totalmente satisfeito |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Indiferente | Indiferente | Muito insatisfeito |
| Muito insatisfeito | Indiferente | Indiferente | Indiferente | Muito insatisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Indiferente | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Muito satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Indiferente | Indiferente | Muito satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Satisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Muito satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Totalmente satisfeito | Indiferente |
| Muito insatisfeito | Satisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Muito satisfeito | Muito satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Indiferente | Indiferente | Indiferente | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Muito insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito |
| Indiferente | Totalmente insatisfeito | Muito satisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito |
| Indiferente | Indiferente | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito | Muito insatisfeito | Totalmente satisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Indiferente |
| Indiferente | Satisfeito | Totalmente satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito |
| 6. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional. | 7. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal. | 8. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me. | 9. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. | 10. Com o entendimento entre eu e meu chefe. |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |

| | | | | |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Satisfeito | Totalmente insatisfeito | Satisfeito | Indiferente | Totalmente insatisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Indiferente | Satisfeito | Indiferente | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Muito satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Indiferente | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Indiferente | Indiferente | Indiferente | Indiferente |
| Muito satisfeito | Totalmente satisfeito | Satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Muito satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Muito satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Indiferente | Indiferente | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito satisfeito | Muito insatisfeito | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Indiferente | Indiferente |
| Indiferente | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Muito satisfeito |
| Muito insatisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Indiferente | Indiferente | Indiferente | Indiferente | Satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Muito satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Indiferente | Indiferente | Indiferente | Indiferente |
| Indiferente | Muito satisfeito | Indiferente | Indiferente | Muito satisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Indiferente |
| Totalmente insatisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Indiferente | Muito satisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Indiferente | Indiferente | Indiferente |
| Indiferente | Muito insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito | Indiferente |
| Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Muito satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |
| Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito | Totalmente satisfeito |

| | | | | |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Muito satisfeito | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito |
| Indiferente | Totalmente insatisfeito | Muito satisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito |
| Indiferente | Indiferente | Indiferente | Satisfeito | Satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Satisfeito | Muito insatisfeito | Totalmente satisfeito |
| Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Muito insatisfeito | Indiferente |
| Indiferente | Satisfeito | Totalmente satisfeito | Muito satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito | Satisfeito |
| Satisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Indiferente | Satisfeito |
| Totalmente insatisfeito | Muito insatisfeito | Muito insatisfeito | Totalmente insatisfeito | Totalmente insatisfeito |
| Satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Indiferente | Satisfeito |