

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS – UFG
REGIONAL CATALÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

**Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima
Organizacional entre Servidores de uma Instituição Pública Federal**

Edjane Borges Frazão

CATALÃO/GO
2016

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR AS TESES E DISSERTAÇÕES ELETRÔNICAS NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1 1. Identificação do material bibliográfico: **Dissertação** **Tese**

1 2. Identificação da Tese ou Dissertação

2


Nome completo do autor: Edjane Borges Frazão

Título do trabalho: ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O CLIMA ORGANIZACIONAL ENTRE SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL

3. Informações de acesso ao documento:

Concorda com a liberação total do documento SIM NÃO¹

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.


Assinatura do (a) autor (a)

Data: 01 / 12 / 2016

¹ Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Edjane Borges Frazão

**Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima
Organizacional entre Servidores de uma Instituição Pública Federal**

*Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Gestão
Organizacional da Universidade Federal
de Goiás, para obtenção do título de
Mestre em Gestão Organizacional.*

Área de Concentração: Mestrado Profissional em Gestão Organizacional

Linha de Pesquisa: Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade.

Orientador: Profa. Dra. Renata Alessandra Evangelista

CATALÃO/GO
2016

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Borges Frazão, Edjane

Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima Organizacional entre servidores de uma Instituição Pública Federal. [manuscrito] / Edjane Borges Frazão. - 2016.

LXXX, 80 folhas.

Orientador: Prof^a. Dr^a Renata Alessandra Evangelista.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, Programa de Pós Graduação em Gestão Organizacional (profissional), Catalão, 2016.

Bibliografia. Anexos. Apêndice.

Inclui siglas, quadros, lista de tabelas.

1.Satisfação no trabalho. 2. Saúde do trabalhador. 3. Trabalhador. 4. Clima organizacional. I. Evangelista, Renata Alessandra, orient. II. Título.

CDU005



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE EXAME DE DEFESA DA DISSERTAÇÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL NO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM GESTÃO ORGANIZACIONAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

No dia quatro (04) de novembro de 2016, às 09:00 horas, na sala 215, Bloco Multifuncional, Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás, **EDJANE BORGES FRAZÃO**, discente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Organizacional (52001016061P6) da Universidade Federal de Goiás, expôs, em sessão pública, o exame de defesa da dissertação intitulada **ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O CLIMA ORGANIZACIONAL ENTRE SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL**, para a Comissão de Avaliação composta pelos seguintes docentes: **Dra. Renata Alessandra Evangelista** (Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional/Universidade Federal de Goiás, Presidente da Comissão), **Dr. Marcos Bueno** (Universidade Federal de Goiás, Membro Convidado Externo), **Dr. Luiz Almeida da Silva** (Programa de Pós-Graduação em Ensino na Saúde e Programa de Pós-Graduação em Ciências Aplicadas à Saúde/Universidade Federal de Goiás, Membro Convidado Externo), **Dra. Nunila Ferreira de Oliveira** (Universidade Federal de Goiás, Membro Convidado Suplente Externo) e **Dr. Anderson Luiz Ferreira** (Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde/Universidade Federal de Uberlândia e Programa de Pós-Graduação em Ciências Biológicas/Universidade Federal de Goiás, Membro Convidado Suplente Externo). O trabalho da Comissão de Avaliação foi conduzido pelo docente Presidente que, inicialmente, após apresentar os docentes integrantes da Comissão, concedeu 30 minutos ao (à) discente candidato (a) para que este (a) expusesse o trabalho. Após a exposição, o docente Presidente concedeu a palavra a cada membro convidado da Comissão para que estes arguissem o (a) discente candidato (a). Após o encerramento das arguições, a Comissão de Avaliação do trabalho de defesa avaliou a dissertação e o desempenho do (a) discente candidato (a) na exposição, considerando a trajetória deste (a) no curso de mestrado profissional. Como resultado da avaliação, a Comissão de Avaliação deliberou pela

Aprovação do trabalho de defesa

A Comissão de Avaliação declara o (a) discente candidato (a) **APROVADO (A) NO EXAME DE DEFESA PÚBLICA**. A Comissão de Avaliação pode sugerir alterações de forma e/ou conteúdo consideradas aceitáveis. As correções, quando identificadas, devem ser realizadas no prazo máximo de 30 dias contados a partir do recebimento da Ata de Defesa. As alterações deverão ser indicadas no Anexo ao presente documento e/ou podem constar na versão lida pelo membro da Comissão de Avaliação para a sessão de defesa do trabalho de dissertação. Neste caso, a versão lida corrigida deverá ser entregue ao (à) discente candidato (a) no final da sessão.

Reprovação do trabalho de defesa

De acordo com a Resolução - CEPEC Nº 1109 é previsto a reprovação quando a Comissão de Avaliação determina que o trabalho apresentado não satisfaz as condições mínimas para ser considerado um trabalho de conclusão de mestrado válido, conforme pareceres circunstanciados em anexo.

A Comissão de Avaliação:

Para uso da Comissão Secretária do PPGCO	
<p><i>[Assinatura]</i> Dra. Renata Alessandra Evangelista Membro Presidente Universidade Federal de Goiás - UFG</p>	<p><i>[Assinatura]</i> Prof. Dr. Wagner Rosalem Coordenador do Mestrado Profissional no Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional Universidade Federal de Goiás Coord. do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional-RC/UFG SIAPE: 1563237 - Port. 0321</p>
<p><i>[Assinatura]</i> Dr. Marcos Bueno Membro Convidado Externo Universidade Federal de Goiás - UFG</p>	<p><i>[Assinatura]</i> Prof. Dr. Geraldo Sadoyama Leal Vice-Coordenador do Mestrado Profissional no Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Gestão Organizacional Universidade Federal de Goiás</p>
<p><i>[Assinatura]</i> Dr. Luiz Almeida da Silva Membro Convidado Externo Universidade Federal de Goiás - UFG</p>	<p>Observações:</p>
<p><i>[Assinatura]</i> Dra. Nunila Ferreira de Oliveira Membro Convidado Suplente Externo Universidade Federal de Goiás - UFG</p>	<p>Visto Secretária <i>[Assinatura]</i> EX. Defesa nº 23/2016</p>
<p><i>[Assinatura]</i> Dr. Anderson Luiz Ferreira Membro Convidado Suplente Externo Universidade Federal de Goiás</p>	<p>Catalão, 04/11/2016</p>
<p><i>[Assinatura]</i> Edjane Borges Frazão Discente Candidato (a) Matrícula: 2014-1646</p>	

AGRADECIMENTOS

A DEUS, pois se Ele não tivesse permitido, nada teria se concretizado. A Ele toda a glória e todo o louvor.

Aos meus pais Luiz e Magdalena, e a todos os meus familiares, por todo o apoio recebido, jamais teria chegado até aqui sem vocês e nem a qualquer outro lugar em minha vida.

A Prof. Dr. Renata Alessandra Evangelista, minha orientadora, pela oportunidade, confiança, paciência, pelo incentivo e pela disponibilidade.

Aos meus colegas técnicos administrativos e docentes que se dispuseram a participar da pesquisa.

Aos colegas do mestrado, pelos almoços em grupo, pelas risadas, pela ajuda e conselhos nos artigos, guardarei com muito carinho as lembranças desse período, e as amizades inestimáveis que conquistei.

A todos os que torceram por mim e acreditaram que chegaria ao final e que de uma forma ou outra, contribuiriam para que eu pudesse alcançar este objetivo.

“A mente que se abre a uma nova ideia jamais voltará ao seu tamanho original”

Albert Einstein

RESUMO

A satisfação no trabalho surge com diversos conceitos que a abordam como um vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho, sendo entendida como resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador. Desta forma, o objetivo geral foi analisar a satisfação no trabalho dos servidores públicos administrativos e docentes do Instituto Federal Goiano - Campus Urutaí e sua relação com o clima organizacional. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, transversal, descritiva e exploratória, do Instituto Federal Goiano - Campus Urutaí, com uma amostra 146/256 servidores. A coleta de dados foi realizada por meio do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23) e da Escala de Satisfação no Trabalho (EST). A análise dos dados foi realizada através do programa estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versão 20.0. Para os dados da EST foram estimadas médias, intervalos de confiança de 95% (IC 95%), desvio-padrão e variância para cada item do instrumento, global e por dimensão. A correlação de Pearson foi usada para verificar associação entre idade e as médias sendo considerados estatisticamente significantes valores de $p < 0,05$. A idade média dos participantes está entre 39 anos. Verificou-se que o estado civil solteiro, apresentou satisfação global diminuída ($p=0,004$). Constatou-se ainda que mulheres apresentaram 3,77 vezes mais chances de insatisfação em relação as promoções quando comparado aos homens. Técnicos administrativos apresentaram escores mais baixos de satisfação intrínseca quando comparado aos docentes ($p=0,030$) e 3,08 vezes mais chances de insatisfação com relação aos salários e promoções. Indivíduos sem cargo administrativo apresentaram maiores chances de insatisfação global ($p<0,01$), com relação à chefia ($p<0,05$) e com relação às promoções ($p<0,01$). Todavia, a indiferença e a insatisfação apresentada em alguns fatores demonstram que há necessidade de mais estudos para identificar os aspectos que interferem na satisfação e na motivação dos servidores, ampliando a discussão acerca das condições de trabalho, de ensino e de vida no ambiente universitário.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Saúde do trabalhador. Trabalhador. Clima organizacional.

ABSTRACT

This study aims to analyze the staff satisfaction of the Federal Institute Goiano – Urutaí Campus at work, compared to those that have management positions. In addition, check the work level of satisfaction of the public administrative and teaching staff of the Goiano Federal Institute - Campus Urutaí and its relation with the organizational climate. This is a quantitative, descriptive, cross-sectional survey and exploratory study of the Goiano Federal Institute - Campus Urutaí, with a sample of 146/256 servers. The instruments used were the Satisfaction Questionnaire at Work (S20 / 23) and the Job Satisfaction Scale (EST). Data analysis was performed using the statistical program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) version 2.0. For EST data, we estimated mean, 95% confidence intervals (95% CI), standard deviation and variance for each instrument item, global and by size. Pearson's correlation was used to verify association between age and means, and values of $p < 0.05$ were considered statistically significant. The average age of participants is 39 years. It was verified the unmarried had decreased overall satisfaction ($p=0,004$). It was also found that women had 3.77 times more likely to dissatisfaction with the promotion when compared to men. Administrative technicians presented lower scores of intrinsic satisfaction when compared to teachers ($p = 0.030$) and 3.08 times more likely to be dissatisfied with salaries and promotions. Individuals with no administrative position presented higher odds of global dissatisfaction ($p < 0.01$), in relation to management ($p < 0.05$) and in relation to promotions ($p < 0.01$). Preliminary results showed positive responses to Job Satisfaction according to the indicators evaluated. However, indifference and dissatisfaction presented in some factors shows that there is need for further studies to identify the aspects that interfere with the satisfaction and motivation of administrative staff of the IF Goiano - Campus Urutaí.

Keywords: Job satisfaction. Worker health. Worker, Organizational climate.

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	14
2 INTRODUÇÃO	16
3 RELEVÂNCIA SOCIAL E JUSTIFICATIVA	20
4 REFERENCIAL TEÓRICO	23
4.1 Trabalho e Organização	24
4.2 Clima Organizacional	26
4.3 Satisfação no Trabalho	28
4.4 Ambiente de Trabalho	36
5 OBJETIVOS	38
5.1 Objetivo Geral	39
5.2 Objetivos Específicos	39
6. MÉTODO	40
6.1 Tipo de pesquisa e local de estudo	41
6.2 População e amostra de estudo	41
6.3 Procedimentos de coleta de dados	41
6.4 Aspectos éticos	42
6.5 Análises dos dados	43
7 RESULTADOS E DISCUSSÕES	46
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
9 REFERÊNCIAS	62
APÊNDICES	70
Apêndice A: Termo de consentimento livre e esclarecido	70
Apêndice B: Questionário Sócio demográfico e profissional	72
Apêndice C: Termo de Anuência	73
ANEXOS	74
Anexo A: Organograma	74
Anexo B: Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)	75
Anexo C: Escala de Satisfação no Trabalho (EST)	76
Anexo D: Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética	77

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Fatores motivador-intrínsecos.	31
Quadro 2 - Fatores higiênico-extrínsecos.	31
Quadro 3 - Definições das cinco dimensões da EST.	25

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Expressões numéricas para cálculo das médias da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) por dimensão	43
Tabela 2- Expressões numéricas para cálculo das médias do S20/23 por dimensão	44
Tabela 3. Características sócio demográficas dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go	47
Tabela 4. Características ocupacionais dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go. Brasil	48
Tabela 5. Médias, intervalo de confiança de 95%, desvio-padrão e variância de cada item, por dimensão e global do S20/23 dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go	48
Tabela 6. Comparação da média dos índices de satisfação global, intrínseca e hierarquia por característica sócio demográfica e laboral, do instrumento S20/23 dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go	52
Tabela 7. Regressão linear dos fatores associados à satisfação do trabalho pela S20/23 dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go.	53
Tabela 8. Médias, intervalo de confiança de 95%, desvio-padrão e variância de cada item, por dimensão e global da EST dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go	55
Tabela 9. Índice de satisfação global e por dimensão da EST dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go.	56
Tabela 10. Regressão logística ordinal dos fatores associados a não insatisfação do trabalho global e por dimensão da EST dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go	57

LISTA DE SIGLAS

CAAE - Certificado de Apresentação para Apreciação Ética

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

EST - Escala de Satisfação no Trabalho

IES – Instituição de Ensino Superior

IF Goiano - Instituto Federal Goiano

ISP - Escala de Atitude do Índice de Satisfação Profissional

OSI - Occupational Stress Indicator

QMST - Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho

SATIS-BR - Escala de Avaliação da Satisfação da Equipe em Serviços de Saúde Mental

SIASS - Subsistema Integrado de Assistência à Saúde do Servidor

SPSS - *Statistical Package for Social Sciences*

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFG - Universidade Federal de Goiás

Apresentação

1. Apresentação

Minha vivência laboral no serviço público se deu no ano de 2011, em uma Instituição de Ensino Profissional e Tecnológico, com lotação no Instituto Federal Goiano – Campus Urutaí, no setor de saúde com o objetivo de cuidar da saúde ocupacional da comunidade acadêmica através da enfermagem.

Ao iniciar as atividades enquanto Coordenadora do Centro Integrado de Saúde do referido Campus, com a responsabilidade pelo Subsistema Integrado de Assistência à Saúde do Servidor - SIASS – que tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial (registro de atestados), promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores, me deparei com um número significativo de atestados médicos/odontológicos dos servidores, que anteriormente eram apresentados diretamente no departamento de Recursos Humanos.

Ao se estabelecer diretrizes, protocolos, normas e rotinas no setor, as mudanças na entrega e o sistema de registro dos atestados ficaram sob a responsabilidade deste setor. E este faz um levantamento/avaliação mensal dos atestados para gerenciamento dos dados do SIASS, para diagnóstico situacional subsidiando assim futuras ações de gerenciamento de serviço. Ao longo de três anos, foi possível observar o aumento na quantidade e a constância na entrega de atestados.

No ano de 2014, me matriculei como aluna especial do curso de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da UFG – Regional Catalão para que pudesse me aprimorar mais sobre a temática. A partir das disciplinas a respeito da satisfação no trabalho e qualidade de vida no trabalho surgiu a inquietação sobre se satisfação no trabalho dos servidores do Instituto Federal Goiano – Campus Urutaí seria ela um reflexo do clima organizacional?

Esta relação com o Programa de Mestrado despertou-me o interesse pelo tema “Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação no trabalho”. Após a leitura de autores como Siqueira & cols (2004, 2008) o tema da satisfação no trabalho se tornou o foco da pesquisa. Além disso, o número crescente de atestado médico e o aumento da periodicidade dos mesmos, reforçou a necessidade de conhecer e compreender os fatores associados com a satisfação.

Neste contexto este estudo abordará os temas: trabalho e organização, clima organizacional e satisfação no trabalho.

Introdução

2. Introdução

A relação do homem com o trabalho é de fundamental importância e é por meio dela que o homem consegue o seu sustento, sua realização, seu crescimento, sua identidade. Mas, se por um lado o trabalho propicia ao trabalhador uma identidade, por outro o trabalho é, muitas vezes, percebido como indesejado, mostra-se fragmentado e sem sentido, burocrático e rotineiro, carregado de exigências (RODRIGUES, 2008).

Compreender as relações entre os indivíduos e seu trabalho é uma preocupação para os pesquisadores até os dias atuais, pois a satisfação no trabalho é um fenômeno dessa relação que pode vir a irradiar e influenciar a vida pessoal do trabalhador, afetando seu comportamento familiar e profissional, comprometendo assim seus níveis de bem-estar e até sua saúde física e mental, e conseqüentemente seu desempenho na organização (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Considerando ainda que o homem passa maior parte de seu tempo no trabalho, ocupando assim bastante tempo de sua vida, e a probabilidade de que muitos conflitos e doenças sejam decorrentes dessa ocupação, observa-se que os estudos associados à Satisfação no Trabalho tornaram-se temáticas importantes a serem pesquisadas.

Essas pesquisas envolvem questões ligadas à relação interpessoal, ao salário, as promoções, a natureza do trabalho, às condições de trabalho oferecidas pelas organizações aos servidores, entre outros aspectos. Estudos de Fischer (2012) apontam que organizações e gestores demonstram interesse em pesquisas que leva em consideração que o indivíduo se mostra mais motivado a desempenhar com qualidade suas tarefas, se estiver satisfeito com as condições de trabalho oferecidas por elas.

Nesse sentido, estudos da satisfação no trabalho em contexto público em geral apresentam que “as organizações públicas não oferecerem grandes oportunidades para os servidores desenvolverem suas ideias e satisfazer suas necessidades” (LADEIRA *et al*, 2012, p. 73).

Em organizações públicas, todos os processos são previamente definidos e formalizados, a burocratização faz com que as atividades se tornem mecanizadas e dificilmente flexíveis, e nem sempre o potencial dos servidores é aproveitado de forma adequada.

Com isso Ladeira *et al* (2012) nos trazem estudos sobre a satisfação no trabalho no setor público, estudos estes que ajudam a entender a evolução da satisfação no setor

público e são essenciais para aprimorar o conhecimento e, conseqüentemente, obter resultados mais autênticos a respeito das práticas utilizadas pelas organizações.

Seus estudos têm mostrado que os servidores públicos são mais satisfeitos ou tão satisfeitos quanto os trabalhadores do setor privado; outros têm encontrado o oposto, com relação a aspectos específicos de seu trabalho, como o cumprimento de suas responsabilidades, autonomia e atualização (LADEIRA *et al*, 2012).

Portanto estar ou não satisfeito em relação ao trabalho acarreta conseqüências diversas, sejam elas no plano pessoal ou profissional, afetando diretamente o comportamento, a saúde e o bem-estar do trabalhador, independente de qual esfera ele se encontre, pública ou privada (MARQUEZE; MORENO, 2005). Estudos indicam que pessoas com níveis altos de satisfação com o trabalho são também as que menos planejam sair das empresas em que trabalham, são menos faltosas, têm melhor desempenho e maior produtividade (SIQUEIRA; GOMIDE JR, 2004).

Tendo em vista que a satisfação no trabalho, de maneira geral, é um dos fatores importantes que influenciam os diversos comportamentos do ser humano e que a mesma pode gerar bons resultados, percebe-se então a necessidade de se questionar e avaliar o que o servidor público espera das instituições em que trabalham em relação à satisfação, pois a relação entre satisfação no trabalho e saúde é complexa, porque “nem sempre está claro se satisfação produz saúde, se saúde produz satisfação ou se as duas são resultado de algum outro fator” (FERREIRA, 2011, p.23).

Para entender melhor essa analogia entre satisfação no trabalho e saúde, se faz necessário levar em consideração, que o conceito de satisfação no trabalho começou a se aproximar da noção de saúde do trabalhador dentro e fora do ambiente de trabalho, na década de 90. Dessa forma, a satisfação passou a ser observada por meio da ligação que o trabalhador estabelece com seu trabalho, pois o homem tem no trabalho uma importante maneira de se posicionar como indivíduo, é por meio deste, um dos fatores mais importantes da existência humana, que o homem se relaciona com a sociedade, com a prática social e consigo mesmo (SIQUEIRA; PADOVAN, 2004; ARAÚJO; SACHUK, 2007).

Segundo Siqueira (2008) existe autores que defendem a satisfação no trabalho como indicador de desempenho laboral importante para o interesse empresarial, tais como “aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas ao trabalho” (p.265).

Com base na citação anterior do desempenho, permanência e redução de faltas, existe também a preocupação com a saúde desse trabalhador, uma vez que a satisfação no trabalho é consequência do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e apontada como elemento psicossocial do conceito de bem-estar no trabalho (SIQUEIRA e PADOVAM, 2004).

Relevância Social e Justificativa

3. Relevância social e justificativa

O estudo se justifica pela relevância que satisfação no trabalho exerce sobre as pessoas nas organizações, uma vez que a mesma configura-se como transformador de qualquer ambiente, levando, conseqüentemente, a um maior envolvimento e comprometimento dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades, contribuindo significativamente para a eficácia de seus locais de trabalho (BRUNELLI, 2008).

Deste modo, o estudo teve enfoque na seguinte problemática: o nível de satisfação dos servidores do Instituto Federal Goiano – Campus Urutaí está relacionado com o clima organizacional?

Segundo os autores, Oviedo e Calderón (1994), o clima organizacional tem impacto importante na satisfação no trabalho, enfatizando que, a modificação no clima de uma determinada organização interfere na satisfação dos funcionários.

E para sustentar a afirmação, Martins (2008, p.29) diz que “clima organizacional é um conceito importante para a compreensão do modo como o contexto de trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas neste ambiente”.

Neste contexto de satisfação e clima organizacional impactarem diretamente em aspectos/comportamentos da vida do trabalhador, entender essa relação do aumento na quantidade e a constância na entrega dos atestados tem analogia com o clima é de fundamental importância.

Sendo assim, para Martins (2008, p.31.), o clima organizacional pode ser definido como o “conjunto das percepções sobre vários aspectos das organizações, como comunicação, envolvimento, coesão, suporte do supervisor, recompensa, pressão no trabalho, clareza das tarefas, controle, inovação e conforto físico”.

Para tanto, o presente estudo poderá promover uma reflexão a respeito das relações de trabalho, satisfação no trabalho, entre docentes e técnicos administrativos, não deixando de ser uma ferramenta importante para posteriores análises que envolvam as relações de trabalho. Além disso, os resultados poderão ser utilizados como suporte para a direção da instituição estudada em auxiliá-la na compreensão de como se dá satisfação no trabalho em seus servidores.

Este estudo propõe a estudar a satisfação no trabalho, esperando que os resultados e análises sejam discutidos com os gestores e expostos aos servidores e se necessário utilizá-

los para adoção de medidas preventivas e corretivas no ambiente laboral, visando à melhoria da saúde dos trabalhadores.

Referencial Teórico

4. Referencial teórico

4.1. Trabalho e Organização

O trabalho é parte central na vida da maior parte dos indivíduos, e entender o que ele significa é algo imprescindível, até mesmo pelo fato de que considerável parte dessa vida dá-se dentro das organizações. Nesse sentido, torna-se imprescindível voltar o olhar para o trabalho não apenas como exclusivamente relacionado à sobrevivência ou ao sustento, mas também como forma de o homem poder vivenciar experiências e ações importantes da sua vida (CORRÊA *et al.*, 2012; CAMPOS; SARAIVA, 2014).

Portanto, citar alguns autores que trazem o significado do trabalho torna-se de fundamental importância para entender um pouco essa relação homem x trabalho, uma vez que ao trabalho é atribuído um papel de destaque na vida dos indivíduos sendo que o “trabalhador, ao se sentir útil, produtivo e valorizado, fortalece sua identidade de sujeito à medida que sua autoimagem é reforçada e existem possibilidades de auto realização” (MENDES, 1997, p. 58).

Saint-Jean e Therriault (2007) definem o trabalho como mais que um modo de ganhar a vida, ele é um modo de definir alguém e criar uma identidade.

Ximenes (1999) em seu minidicionário apresenta o significado do trabalho como “aplicação de forças físicas e das faculdades mentais na execução de alguma obra. Exercício profissional de alguma atividade produtiva. Lida, esforço. Tarefa a ser cumprida. Aflições”.

Borges e Yamoto (2004), porém retratam em seus estudos que a palavra trabalho tem origem latina e possui os termos *tripalium* e *trabacula* dos quais os significados estão relacionados à tortura e sofrimento.

Xavier (2006), no entanto foi mais profundo em sua percepção sobre o trabalho dizendo que:

O trabalho frequentemente está associado a sofrimento e dor. Diz a Bíblia: “Ganharás o pão com o suor do teu rosto”, isto é, como punição pelo pecado, o homem terá de trabalhar para garantir o próprio sustento. Sim, certamente trabalho quer dizer transpiração, dispêndio de energia e, com frequência, sofrimento. Entretanto, tire o trabalho de uma pessoa, o que acontece? [...] Ela terá uma sensação de vazio existencial (XAVIER, 2006, p. 2).

Conforme exposto por Xavier (2006), por mais que o trabalho seja, por alguns, visto como indesejado, sem sentido e dispendioso, quando uma pessoa está sem trabalho ela se sente desvalorizada, e “ao mesmo tempo em que milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga, outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente” (MORIN, 2001, p. 9).

Dejours (1991,1999), então descreve que esse sofrimento caracteriza-se como uma vivência de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, provenientes de conflitos e de contradições ocasionados do confronto entre desejos e necessidades do trabalhador. Assim, o sofrimento instala-se quando a realidade não oferece possibilidades de gratificação dos desejos do trabalhador.

Sendo assim, alguns elementos podem ser identificados para que se possa entender a importância que o trabalho assume na vida de tais pessoas, como: o relacionamento com outras pessoas, ter algo a fazer e ter um objetivo na vida (MORIN, 2001).

Nesse sentido, Dejours (1999) ainda identifica algumas situações que podem causar sofrimento no trabalho como colegas que criam obstáculos para a realização de seu trabalho, ambiente social ruim, trabalho individualizado que prejudica a cooperação e o trabalho em conjunto.

O trabalho, porém não significa somente sofrimento, o reconhecimento exerce papel fundamental no destino do sofrimento no trabalho e na possibilidade de transformá-lo em prazer. Dejours (1999, p. 34) afirma que “do reconhecimento depende, na verdade, o sentido do sofrimento”. Quando o trabalhador é reconhecido pela qualidade do serviço e pelos seus esforços, suas angústias e decepções adquirem sentido para ele. Quer dizer que seu sofrimento não foi em vão, pois ele ofereceu sua contribuição à organização e foi reconhecido por isso. Desta maneira é gerado sentimentos de prazer, onde, por meio do reconhecimento de seu trabalho, o homem consegue construir sua identidade. Portanto, a presença do sofrimento não implica em doença, uma vez que a ideia de prazer–sofrimento no trabalho pode coexistir nas situações de trabalho, não sendo contrários à saúde (CASTRO; CANÇADO, 2009).

Com base no que foi exposto, verifica-se que o trabalho pode estar associado a significados de tortura e sofrimento. Mas a capacidade de transformar a natureza desse trabalho também é geradora de significados positivos como justiça, de autodesenvolvimento, de relacionamentos satisfatórios, dentre muitos outros (MORIN, 2001).

Para considerar as definições de trabalho, nós temos que refletir também sobre o ambiente no qual ele acontece, ou seja, a organização do trabalho. Meunier (1983, p.22) define organização do trabalho em termos de uma estrutura composta de “uma ou mais pessoas que compartilham um desejo, uma meta ou um objetivo, conhecimento ou experiências... estabelecem um compartilhamento de funções para atingir uma meta”.

Neste contexto de interação entre organizações e pessoas, os fenômenos organizacionais, tais como normas e rotinas de trabalho, são compreendidos pelos trabalhadores de maneira individualizada, em virtude da construção da identidade de cada pessoa e também da organização. Araújo e Sachuk (2007) nos dizem ainda que embora muitos propósitos das formas tradicionais ainda sejam mantidos pela organização do trabalho, frequentes são as tentativas de melhorar a adaptação entre a organização, o trabalho e seu meio ambiente.

Em síntese, a organização pode promover o prazer ou sofrimento e também saúde ou o adoecimento no trabalho, dependendo da forma como o trabalhador reage às situações das estratégias de controle utilizadas pelas organizações (MENDES, 2004).

4.1. Clima Organizacional

Faz-se importante entender o clima organizacional, que para Lima e Albano (2002, p.35) “influencia direta e indiretamente nos comportamentos, na motivação, na produtividade do trabalho e também na satisfação das pessoas envolvidas com a organização”, sendo assim, são fatores que demonstram compatibilidade (ou não) entre as expectativas dos servidores e o que o clima da organização proporciona.

Dessa forma, o interesse no estudo sobre o nível de comprometimento dos funcionários com as instituições onde trabalham, tem apresentado um significativo aumento, pois as habilidades, os conhecimentos, as características de personalidade, as expectativas, os objetivos pessoais influenciam nos níveis de satisfação no trabalho de cada pessoa. Deste modo, torna-se importante que os gestores conheçam o clima da organização para poder avaliar o grau de satisfação de seus funcionários (BRUNELLI, 2008; EVANGELISTA; DA COSTA, 2008).

Assim, o setor público não poderia ficar indiferente a esse estudo, pois o nível de comprometimento está diretamente relacionado à satisfação no trabalho, onde a carência de servidores especializados, a alta rotatividade, atrasos no recebimento de recursos e permanência dos servidores desempenhando a mesma função por muitos anos, podem

afetar esse comprometimento e conseqüentemente na satisfação desse trabalhador (BRANDÃO *et al*, 2014).

Não se pode deixar de ressaltar que o outro fator de grande diferencial em uma organização é o intelecto de seus colaboradores, pois as pessoas são únicas e podem dar o melhor de si quando a organização contribui para isso, sendo assim é importante a compreensão do ambiente de trabalho, como ele está relacionado ao comportamento dessas pessoas, e também no reflexo que isso terá no desempenho dos colaboradores (PAULA *et al*, 2011; SIQUEIRA, 2008).

O clima organizacional pode ter um impacto negativo no desempenho da qualidade dos serviços prestados, pois ele reflete o grau de satisfação do trabalhador com o ambiente interno da empresa. Algumas vezes, a culpa por reclamações é atribuída aos colaboradores como se eles fossem os únicos responsáveis, não levando em consideração os diversos fatores que dizem respeito ao ambiente de trabalho, resultado do contexto em que estão inseridos (PAULA *et al*, 2011; SANTOS; VASQUEZ, 2012).

Sendo o clima organizacional positivo, os trabalhadores tendem a ter mais iniciativa, procuram inovar sempre, para melhor atender seus clientes. Se for negativo tendem a realizar o mínimo indispensável, agindo com descrença e revolta, aumentando a rotatividade e absenteísmo, que são indícios de clima organizacional ruim (LACOMBE, 2009).

Estudos de Rueda *et al* (2012), Paula *et al* (2011), Rifane e Bastos (2014) reafirmam ainda que o clima organizacional tem impacto muito importante na satisfação no trabalho, enfatizando que a modificação no clima de uma determinada organização interfere na satisfação dos funcionários (RUEDA *et al*, 2012), pois ela apresenta uma ligação muito estreita com o clima organizacional, e segundo Siqueira (2008, p. 29) “clima organizacional se refere às influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano”, tornando-se importante compreender o clima organizacional, e como ele afeta o comportamento e as atitudes das pessoas no ambiente de trabalho, sua qualidade de vida e o desempenho da organização (SIQUEIRA, 2008).

Concordando com Rueda *et al* (2012), Luz (2007) expõe que o clima organizacional retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente na organização. Entretanto, deve-se levar em consideração que as sensações e sentimentos internos como, por exemplo, as relações com a chefia, com os

colegas, o ambiente de trabalho, podem aumentar ou diminuir o grau de satisfação dos profissionais dentro da organização.

Os gestores necessitam compreender o conceito de clima, pois Kolb *et al* (1978, p. 76) nos diz que a “eficiência da organização pode ser aumentada através da criação de um clima organizacional que satisfaça as necessidades de seus membros e, ao mesmo tempo, canalize esse comportamento motivado na direção dos objetivos organizacionais”, influenciando os comportamentos do indivíduo na organização, bem como na produtividade e na satisfação. Dessa forma, o clima deve ser favorável para auxiliar positivamente no ambiente de trabalho, na satisfação em realizar o trabalho, conseqüentemente o atendimento ao cliente, seja ele aluno ou os próprios servidores da instituição, serão beneficiados.

Deste modo reitera-se que, o clima organizacional descreve o grau de satisfação material e emocional das pessoas no seu trabalho, completando o que os estudos revelam sobre essa relação significativa entre clima organizacional e desempenho no trabalho ou, ainda, entre clima organizacional e satisfação no trabalho (RIFANE; BASTOS, 2014).

4.2. Satisfação no Trabalho

O estudo sobre satisfação é um tema que têm interessado estudiosos de várias áreas desde as primeiras décadas do século XX. Esse interesse se deu pela busca da compreensão das variáveis que influenciam na produtividade das organizações e sobre da influência que a satisfação no trabalho pode ter sobre a vida pessoal desse trabalhador (BRANDÃO *et al*; 2014).

Inicialmente estudada com o intuito de compreender os sentimentos responsáveis pela produtividade dos trabalhadores, sentimentos estes que poderiam interferir no comportamento do trabalho, nos interesses empresariais, tais como o “desempenho na produtividade, permanência na empresa e redução de falta no trabalho”. Com este ponto de vista a “satisfação foi estudada como uma “causa” de comportamentos no trabalho” (SIQUEIRA, 2008, p. 265).

Posteriormente, entre os anos de 1970 e 1980, estes estudos sobre comportamento, satisfação no trabalho passou a ser concebido como uma atitude. A satisfação no trabalho nesse período era apresentada como um fator que descrevia os diferentes comportamentos

no trabalho, comportamentos estes que poderiam interferir na produtividade, desempenho, rotatividade e absenteísmo (SIQUEIRA, 2008).

Seja por compreensão da satisfação no trabalho como fator motivacional ou por atitude, entende-se que “trabalhador satisfeito seja também produtivo” (SIQUEIRA, 2008, p. 265).

Segundo Rueda *et al* (2012) no século XX o conceito de satisfação no trabalho começou a se aproximar da noção de saúde do trabalhador. Assim, a satisfação passou a ser observada por meio da ligação que o trabalhador tem com seu trabalho, das características afetivas envolvidas nessa ligação e de sua abrangência quanto a outros aspectos da vida do trabalhador, como a saúde e a qualidade de vida (SIQUEIRA; PADOVAN, 2004).

Discorrendo sobre a percepção de Rueda *et al* (2012) anos antes, Locke (1976) conceituou a satisfação no trabalho como “uma resposta emocional positiva advinda da avaliação que o trabalhador faz de seu ambiente de trabalho, na medida em que este trabalho atende as suas necessidades e proporciona boas experiências”.

No século XXI a satisfação no trabalho surge com diversos conceitos que a abordam como um vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho. Sendo entendida como resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e descrita como um dos três componentes do conceito de satisfação no trabalho que são descritos como: bem estar no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA, 2008).

Os conceitos de satisfação no trabalho foram se modificando ao longo dos anos e dos estudos realizados, primeiramente pensaram estar ligada a questões salariais e as suas possíveis influências na produtividade. Contudo percebeu-se que a satisfação era muito mais do que se pensava, era determinada mais pelas relações sociais do que pelo salário, se tornando um conceito integrado por várias dimensões constitutivas. As dimensões que conseguiram se sustentar ao longo dos anos foram: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho (FERREIRA, 2011; SIQUEIRA, 2008).

A partir dos anos de 1990, o interesse por se pesquisar emoções que surgem no contexto do trabalho, reduziram o status abrangente de satisfação e investigações acerca de outros conceitos afetivos positivos e negativos que poderiam interferir na satisfação no

trabalho se tornaram importantes para a compreensão de fenômenos como estresse, *burnout*, sofrimento e saúde mental dos trabalhadores (GONDIM; SIQUEIRA, 2004).

Para Wagner e Hollenbeck (2009) satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho, e ainda complementam afirmando que há três elementos básicos que devem ser considerados no entendimento da satisfação: os valores, sua importância e sua percepção.

Os valores estão relacionados ao que alguém deseja alcançar, ou seja, exigências mentais; que uma pessoa deseja obter consciente ou inconscientemente. A importância que é dada aos valores diferencia-se de pessoa para pessoa, e essas distinções afetam o grau de satisfação individual. A percepção refere-se à visão que alguém tem de determinada situação e tem por base os valores individuais, podendo não representar as circunstâncias reais (WAGNER; HOLLENBECK, 2009).

Conforme Ferreira (2011) a satisfação no trabalho afeta tanto aspectos comportamentais, como a saúde física e mental dos trabalhadores e a própria empresa, sendo ela uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que exercem, seja no todo, ou em relação a alguns de seus aspectos, como: suas necessidades, seus valores e os valores dos outros, todos os elementos biológicos e psicossociais essenciais para a sua sobrevivência e a do grupo.

Depois de alcançadas essas necessidades, atingem-se também a satisfação necessária para desempenharem melhor suas atividades, favorecendo dessa forma uma melhor qualidade de vida (FERREIRA, 2011).

De acordo com Ferreira (2011) aponta ainda que a satisfação do trabalhador com sua atividade reflete na sua qualidade de vida, destacando a importância desse aspecto no ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador.

A estimativa de satisfação é um somatório de inúmeros elementos do trabalho. Assim, o entendimento de clima organizacional ligado ao estudo da satisfação no trabalho é de suma importância porque avalia o nível de satisfação ligado à percepção dos trabalhadores em relação ao ambiente psicológico e social do trabalho, que proporcione um ambiente propício ao bom desenvolvimento organizacional (RIFANE; BASTOS, 2014).

Devido a sua complexidade, observou-se que satisfação no trabalho tem sido definida de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico adotado podendo ser

compreendida, também como sentimentos, atitudes e preferências das pessoas em relação aos seus respectivos trabalhos (CHEN, 2008).

Para este estudo foi utilizado o referencial de Siqueira & cols (2008, p. 266) que define a satisfação no trabalho “como sentimentos que emergem no contexto do trabalho e podem irradiar para a vida pessoal..., e influenciar seus níveis de bem-estar e até sua saúde física e mental”, que para Siqueira e Gomide Jr. (2004), portanto são comportamentos que podem interferir na produtividade.

Seja por compreensão da satisfação no trabalho como fator motivacional ou por atitude, entende-se que “trabalhador satisfeito seja também produtivo” (SIQUEIRA, 2008, p.265). Após esta afirmação de Siqueira, surge a necessidade da seguinte reflexão: o que seria um trabalhador produtivo no serviço público?

Nesse contexto, estudos tem buscado identificar possíveis diferenças entre os fatores motivacionais que influenciam na satisfação no trabalho presentes no setor público e no setor privado (FRANK; LEWIS, 2004). Uma das conclusões mais encontradas é a de que fatores motivacionais intrínsecos, tipicamente relacionados à natureza do trabalho, têm mais influência sobre a motivação dos servidores públicos do que sobre profissionais do setor privado. Fatores motivacionais extrínsecos teriam influência relativamente menor na motivação dos servidores públicos em comparação aos profissionais do setor privado (KLEIN; MASCARENHAS, 2014).

A ideia de que fatores intrínsecos teriam maior peso sobre a motivação de servidores públicos harmoniza - se bem com a teoria dos dois fatores motivacionais de Herzberg (Herzberg, 1964, 1968). Assim na clássica teoria dos dois fatores motivacionais de Herzberg os fatores intrínsecos (Quadro 1), estariam relacionados aos aspectos subjetivos, intrínsecos à natureza e à realização do trabalho, satisfazendo as necessidades simbólicas das pessoas, como o prazer e a identificação com o trabalho, o status relacionado ao cargo, o reconhecimento dos colegas, dentre outros (KLEIN; MASCARENHAS, 2014).

Quadro 1: Fatores motivadores-intrínsecos Herzberg (1964, 1968).

Fatores motivadores	Determinantes
Realização	O término com sucesso de um trabalho ou tarefa; os resultados do próprio trabalho.
Reconhecimento pela realização	O recebimento de um reconhecimento público, ou não, por um trabalho bem-feito ou um resultado conseguido.

O trabalho em si	Tarefas consideradas agradáveis e que provocam satisfação.
Responsabilidade	Proveniente da realização do próprio trabalho ou do trabalho de outros.
Desenvolvimento pessoal	Possibilidade de aumento de status, perfil cognitivo ou mesmo de posição social.
Possibilidade de crescimento	Um incentivo dentro da estrutura organizacional, em termos de cargo ou responsabilidade.

Fonte: Marras (2000).

Por sua vez os fatores higiênicos (Quadro 2), seriam responsáveis por satisfazer as necessidades mais fundamentais dos indivíduos, reduzindo potenciais fontes de desconforto que, se presentes, geraria insatisfação, que se localizam no ambiente de trabalho, sendo extrínsecos às pessoas (VERGARA, 2000; KLEIN, MASCARENHAS, 2014).

Quadro 2: Fatores higiênicos-extrínsecos Herzberg (1964, 1968).

Fatores higiênicos	Determinantes
Supervisão	A disposição ou boa vontade de ensinar ou delegar responsabilidades aos subordinados.
Políticas empresariais	Normas e procedimentos que encerram os valores e crenças da companhia.
Condições ambientais	Ambientes físicos e psicológicos que envolvem as pessoas e os grupos de trabalho.
Relações interpessoais	Transações pessoais e de trabalho com os pares, os subordinados e os superiores.
Status	Forma pela qual a nossa posição está sendo vista pelos demais.
Remuneração	O valor da contrapartida da prestação de serviço.
Vida pessoal	Aspectos do trabalho que influenciam a vida pessoal.

Fonte: Marras (2000).

Segundo essa teoria de Herzberg, enquanto os fatores extrínsecos atuam como elementos “higiênicos” voltados para reduzir possíveis fontes de insatisfação e desconforto no ambiente organizacional, os fatores motivacionais intrínsecos do trabalho seriam as verdadeiras fontes de motivação dos funcionários, e incluiriam aspectos como a relevância do trabalho, a possibilidade de crescimento pessoal e o estímulo à criatividade (KLEIN; MASCARENHAS, 2014).

Sendo assim, existem diversas maneiras de medir a satisfação no trabalho, que geralmente, é avaliada por meio do questionamento ao trabalhador sobre a forma como ele se sente em relação ao seu trabalho.

Existem duas abordagens utilizadas no estudo da satisfação no trabalho: a abordagem global e a abordagem de facetas ou dimensões. A abordagem global analisa a satisfação no trabalho como um sentimento único em relação ao trabalho. A abordagem que se concentra em facetas estuda os diversos aspectos que se relacionam ao trabalho como as gratificações, ambiente de trabalho, as condições, relações interpessoais e a natureza do trabalho, possibilitando um quadro mais completo da satisfação no trabalho (FERREIRA, 2011). Contudo, a soma das facetas é uma aproximação da satisfação geral com o trabalho e pode não representar exatamente a satisfação global dos indivíduos, pois cada faceta pode não ter a mesma importância para cada indivíduo (SPECTOR, 2010).

Existe ainda a possibilidade de avaliar a satisfação intrínseca e extrínseca. A primeira se refere à natureza das tarefas do trabalho em si e a segunda diz respeito aos outros aspectos do trabalho, como benefícios e salário.

Para essa avaliação, existem instrumentos que possibilitam a mensuração da satisfação no trabalho, que serão brevemente apresentados a seguir.

O mais antigo instrumento de medida de satisfação no trabalho publicado é o de Brayfield e Rothe (1951), que se propõe a avaliar a satisfação geral no trabalho por meio de 18 itens, que avaliam a satisfação de forma unidimensional, ou seja, através da análise da satisfação global. Ela apresenta também uma versão reduzida com 5 itens que avalia como os funcionários se sentem em relação ao trabalho, que são: 1. Sinto-me bastante satisfeito com meu trabalho atual; 2. Na maioria dos dias estou entusiasmado com meu trabalho; 3. Cada dia no trabalho parece que nunca terminará; 4. Eu encontro o prazer real em meu trabalho e 5. Eu considero meu trabalho bastante desagradável.

O Questionário de Satisfação de Minnesota, proposto por Weiss e colaboradores em 1966, é uma escala que apresenta duas formas: uma escala de 100 itens e outra menor, de 20 itens, ambas com questões sobre 20 dimensões. A versão curta é utilizada para avaliar a satisfação global.

Já o Índice Descritivo do Trabalho é uma escala proposta por Smith, Kendall e Hulin em 1969, avalia cinco dimensões: trabalho, supervisão, salário, colegas de trabalho, oportunidades de promoção.

O Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST) foi construído e validado por Siqueira (1978), composto por 80 itens em 07 fatores. A avaliação é feita por meio de uma escala de 07 pontos, que varia de “concordo totalmente” a “discordo

totalmente”, tendo um ponto central neutro ou indiferente. Esse instrumento se baseia na Teoria da Motivação-Higiene de Herzberg.

Na década de 1980, surgiu a Escala de Satisfação no Trabalho, proposta por Martins e composta por 116 itens distribuídos em 14 fatores, que, após validação fatorial, ficou composta por 45 itens distribuídos em 06 fatores.

Outro instrumento muito utilizado para avaliar a satisfação no trabalho é Escala de Atitude do Índice de Satisfação Profissional (ISP) ou Índice de Satisfação no Trabalho, com 44 itens, elaborado por Stamps e Piedmonte (1986). Essa escala é composta pelos componentes *Status* Profissional (7 itens), Requisitos do Trabalho (6), Normas Organizacionais (7), Remuneração (6), Interação (10) e Autonomia (8).

O *Occupational Stress Indicator* (OSI) é um instrumento que foi desenvolvido por Robertson e Cooper (1988). Essa escala utiliza vinte e dois diferentes aspectos psicossociais do trabalho, é do tipo autoaplicável, permitindo ao respondente ter a possibilidade de auto avaliar seus sentimentos em relação aos diferentes aspectos de trabalho.

A Escala de Trabalho em Geral, desenvolvida por Ironson & cols (1989), é utilizada para avaliar a satisfação global no trabalho. Este instrumento contém 18 itens com adjetivos ou frases curtas sobre o trabalho em geral.

A Escala de Avaliação da Satisfação da Equipe em Serviços de Saúde Mental (SATIS-BR) é um questionário autoaplicável com 69 questões, dentre as quais apenas 32 constituem questões quantitativas da escala que avaliam o nível de satisfação. Foi elaborado originalmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como parte do projeto WHO-SATIS, que visava construir instrumentos de avaliação dos serviços de saúde mental, que incluíssem a satisfação dos três agentes envolvidos nos serviços: pacientes familiares e profissionais. Sua adaptação e sua validação para o Brasil foram feitas por Bandeira *et al* (1999) e Bandeira *et al* (2000), com base na escala canadense, validada previamente.

Nesse contexto de variedade de instrumentos surgiu, na Espanha, o *Cuestionario General de Satisfacción em Organizaciones Laborales* (S4/82), desenvolvido por Meliá & Peiró (1986), fundamentado no modelo teórico de Locke (FERREIRA, 2011), que, posteriormente, deu origem à versão reduzida, o Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23).

O Questionário de Satisfação no trabalho S20/23 utilizado nesta pesquisa é uma versão reduzida do Questionário de Satisfação no trabalho S4/82, de autoria de Meliá, Peiró e Calatayud (1986), adaptado e validado à realidade brasileira por Carlotto e Câmara (2008), que possui 20 itens distribuídos em três fatores: relação intrínseca, ambiente físico e relações hierárquicas.

O instrumento S20/23 foi escolhido por possuir um índice de confiabilidade alto, ser autoaplicável, de fácil compreensão que em estudos realizados por Carlotto e Câmara (2008), apresentou consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,92.

Foi utilizada também para a avaliação da satisfação no trabalho deste estudo a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008), que visa medir o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do seu trabalho, conforme quadro a seguir:

Quadro 3 – Definições das cinco dimensões da EST.

Dimensão	Definição
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.
Satisfação com o Salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.
Satisfação com a Chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.
Satisfação com a Natureza do Trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.
Satisfação com as Promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, como a maneira de empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.

Fonte: Adaptado de Siqueira, 2008.

O instrumento EST, foi escolhido por também possuir um índice de confiabilidade alto, de fácil compreensão, e ao o realizar o levantamento de referenciais teóricos, estudos apontaram alto índice de confiabilidade, além de boa aceitação.

4.3. Ambiente de Trabalho

A Instituição pesquisada se encontra em funcionamento desde 1953, desde então passou por diferentes fases de institucionalização, sendo eles: Escola Agrícola de Urutaí – 1953-1963; Ginásio Agrícola de Urutaí – 1964-1978; Escola Agrotécnica Federal de Urutaí – 1979-2002; Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica – 2002-2008 e atualmente Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano – Campus Urutaí – 2008 (ISSA, 2014).

O Instituto Federal Goiano é uma instituição educacional voltada para a educação superior, básica e profissional, que se dedica a ofertar cursos de educação profissional e tecnológica. No ensino superior, destacam-se os cursos de tecnologia, em especial na área de Agropecuária e os de bacharelado e licenciatura, e está instalado em uma área de 512 hectares na região da estrada-de-ferro, no sudeste do Estado de Goiás.

O IF Goiano - Campus Urutaí oferece atualmente 9 cursos superiores entre bacharelados, licenciaturas e tecnologias, sendo eles: Gestão de Tecnologia da Informação; Sistemas de Informação, Tecnologia em Alimentos; Agronomia; Medicina Veterinária; Engenharia Agrícola; Química; Matemática e Ciências Biológicas. Já no ensino médio e técnico, há a oferta de cursos de Técnico em agropecuária, Técnico em Informática e Técnico em Biotecnologia nas modalidades: integrado ao ensino médio, concomitante e subsequente. Além disso, na pós-graduação, oferece o Mestrado Profissional em Proteção de Plantas.

O Campus dispõe de 40 laboratórios para a realização de atividades didáticas e científicas nas áreas de informática, biotecnologia, química, biologia, análise de solos, fitopatologia, análise sensorial de alimentos, entre outros. Além disso, a instituição conta com um complexo agroindustrial composto por laticínios, frigorífico, abatedouro e área de processamento de frutas e vegetais.

Para as aulas práticas dos cursos das áreas agrárias, o Campus possui setores de cultura de bovinos, suínos, peixes, ovinos e aves. Além de áreas para realização de diversos experimentos agropecuários.

Aproximadamente 270 alunos moram gratuitamente no Campus, que possui residência masculina e feminina, e para isso contam como suporte gratuito de refeitório, assistência médica, odontológica, psicológica e de enfermagem na própria instituição, por meio do Centro Integrado de Saúde.

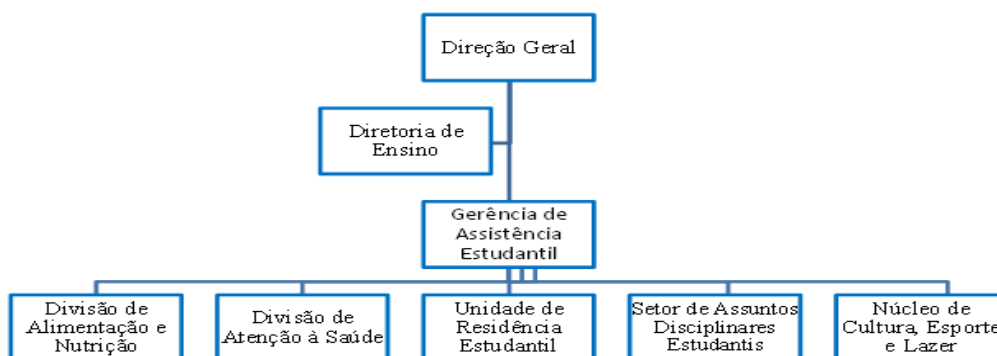
O Campus dispõe de complexo esportivo com pista de corrida, piscina semiolímpica, quadra de tênis e de futebol society, quadra coberta de vôlei, basquete e futsal e quadra de vôlei de areia.

Atualmente a Instituição se organiza para ser o único Centro de Treinamento Instrutor e Treinador cão-guia, mantido pelo Governo Federal, no Estado de Goiás, com objetivo de instruir profissionais capazes de ensinar e habilitar cães a interagirem com pessoas portadoras de deficiência visual.

Para tal assistência em todos os aspectos citados, o Campus conta com 265 servidores, que consiste em 131 docentes e 134 técnicos administrativos, em variados setores, desde a compra de suprimentos até a vigilância interna dos alunos e os cuidados com os animais.

Para melhor compreensão acerca do ambiente de trabalho do IF Goiano - Campus Urutaí, encontra-se em Anexo o organograma completo da Instituição (Anexo A).

Para tanto, a seguir encontra-se o organograma simplificado desde a Direção Geral até o setor de Divisão de Atenção à Saúde, onde surgiram as inquietações para tal estudo.



Fonte: Elaborado pela autora. Urutaí 2016.

A seguir são apresentados os objetivos do estudo.

Objetivos

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo geral:

Analisar o nível de satisfação no trabalho dos servidores públicos administrativos e docentes do Instituto Federal Goiano - Campus Urutaí, e sua relação com o clima organizacional.

5.2. Objetivos específicos:

- Analisar as características sócio demográficas e ocupacionais dos servidores;

- verificar o índice de satisfação no trabalho dos docentes, técnicos administrativos com relação ao ambiente físico, as relações intrínsecas e as relações hierárquicas;

- verificar o índice de satisfação no trabalho dos docentes, técnicos administrativos quanto aos aspectos: natureza do trabalho; satisfação com colegas de trabalho; satisfação com promoções na carreira; satisfação com chefia e satisfação com o salário;

- Identificar associação entre características sócio demográficas e ocupacionais com os fatores relacionados à satisfação: ambiente físico, relações intrínsecas e hierárquicas, natureza do trabalho; satisfação com colegas de trabalho; satisfação com promoções na carreira; satisfação com chefia e satisfação com o salário;

Método

6. Método

6.1. Tipo de pesquisa e local de estudo

Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa, transversal e descritiva, de natureza aplicada, pois objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos, através da descrição e documentação dos aspectos da situação em um determinado ponto do tempo de uma determinada população (POLIT et. al., 2011).

O estudo foi realizado em uma Instituição Pública Federal de Ensino Profissional e Tecnológico, situada no Sudeste Goiano no município de Urutaí-Go, a 169 km da capital, cuja população é de aproximadamente 3.153 habitantes (IBGE, 2014).

A escolha dessa instituição como cenário para pesquisa se deu pelo fato de a pesquisadora fazer parte do quadro efetivo de servidores e acreditar que se faz necessária uma reflexão sobre a satisfação no trabalho da referida população.

6.2. População e amostras do estudo

Foram convidados a participar da pesquisa, todos os servidores vinculados à instituição com cargos efetivos. O número de servidores efetivos da instituição atualmente é de 265, sendo divididos em 131 docentes e 134 técnicos administrativos. Aceitaram participar da pesquisa 146 servidores, 73 docentes e 73 técnicos administrativos.

O critério de inclusão para participar da pesquisa foi de o servidor fazer parte do quadro efetivo da instituição há mais de 06 meses, concordar em participar da pesquisa e estar presente na instituição durante o período de coleta. Foram excluídos da pesquisa os servidores substitutos e temporários que prestam serviço na instituição.

6.3. Procedimentos de Coleta dos Dados

A coleta de dados ocorreu entre os meses de março e abril de 2016, sendo realizada pessoalmente pela pesquisadora, a partir de três instrumentos: um questionário sócio demográfico (Apêndice C), com questões que abordam características da vida pessoal e do trabalho dos servidores, outro que avalia satisfação no trabalho (Anexo B) e por fim um questionário para avaliar o grau de contentamento do trabalhador (Anexo C).

O questionário para avaliar a satisfação no trabalho foi desenvolvido e validado por Meliá, Peiró e Calatayud (1986), denominado como instrumento S20/23 que é uma versão reduzida do Questionário S4/82, que contém 20 perguntas, fechadas de múltiplas escolhas,

cujo objetivo é avaliar a satisfação no trabalho em três contextos organizacionais, sendo eles: relação intrínseca, ambiente físico e relações hierárquicas. Em uma escala de *Likert* de 05 categorias: onde vai variar de 1=totalmente insatisfeito, 2=parcialmente satisfeito, 3=indiferente, 4=parcialmente satisfeito e 5=totalmente satisfeito (Questionário S20/23) (Anexo B).

O questionário para avaliar o grau de contentamento do trabalhador é a Escala de Satisfação no trabalho (EST) de Siqueira (1985) composta por 25 itens (Anexo C), associados a uma escala com amplitude de 7 pontos, em que “1” corresponde a “Totalmente insatisfeito” e “7” a “Totalmente satisfeito”. O instrumento apresenta uma estrutura distribuída em cinco fatores relacionados a dimensões específicas de satisfação do indivíduo com o seu trabalho, a saber: satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas de trabalho, satisfação com promoções, satisfação com a chefia e satisfação com o salário.

As modalidades da escala de *Likert* foram mais adequadas para esta pesquisa, uma vez que ela proporciona comparação entre as respostas de um mesmo grupo social com características mais homogêneas (MINAYO *et al*, 2005).

A escolha por estes instrumentos foi feita por ser um modelo de fácil compreensão e aplicação, o que concedeu ao pesquisador o retorno imediato da pesquisa. Os questionários foram aplicados no próprio ambiente de trabalho, seguindo os horários de funcionamento da instituição.

6.4. Aspectos éticos

Foi encaminhada junto ao Comitê de Ética da instituição, uma solicitação de autorização para a realização da pesquisa, onde se garante os “direitos e deveres que dizem respeito aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado” conforme as exigências da Resolução 466/12 (BRASIL, 2012), o qual obteve o parecer favorável número 1.400.991 (Anexo D).

Todos os servidores foram consultados quanto ao interesse e disponibilidade em participar da pesquisa, e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme determinado na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Cabe ressaltar que foi garantido o caráter confidencial e voluntário da participação, bem como o compromisso de divulgação dos resultados do trabalho (Apêndice B).

6.5. Análise dos dados

Após a coleta, os dados foram tabulados em planilha eletrônica no Programa estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versão 20.0. Inicialmente foi realizado teste de normalidade de *Kolmogorov-Smirnov* para as variáveis quantitativas. A seguir, análise estatística descritiva foi realizada para características sócio demográficas laborais, escala de satisfação do trabalho (EST) e instrumento S20/23.

Variáveis qualitativas foram apresentadas como frequências absolutas e relativas e as quantitativas em medidas de tendência central. Para os dados da EST foram estimadas médias, intervalos de confiança de 95% (IC 95%), desvio-padrão e variância para cada item do instrumento, global e por dimensão.

O cômputo do escore médio global da EST para cada participante foi obtido somando os valores correspondentes aos 25 itens e dividindo-se o valor por 25, segundo expressão numérica:

$$x = \frac{\sum \text{Item1, Item2, Item3 ... , Item25}}{25}$$

A computação do escore médio de cada dimensão foi obtida somando os valores correspondentes aos itens de cada domínio e dividindo o valor por 5, conforme especificado na Tabela 1.

Tabela 1. Expressões numéricas para cálculo das médias da EST por dimensão.

Dimensão	Expressão numérica
Satisfação com colegas de trabalho	$x = \frac{\sum \text{Item1, Item6, Item14, Item17, Item24}}{5}$
Satisfação com o salário	$x = \frac{\sum \text{Item5, Item8, Item12, Item15, Item21}}{5}$
Satisfação com a chefia	$x = \frac{\sum \text{Item2, Item9, Item19, Item22, Item25}}{5}$
Satisfação com a natureza do trabalho	$x = \frac{\sum \text{Item7, Item11, Item13, Item22, Item23}}{5}$
Satisfação com as promoções	$x = \frac{\sum \text{Item3, Item4, Item10, Item16, Item20}}{5}$

Fonte: Siqueira, 2008.

A análise das variáveis da Escala de Satisfação de Siqueira teve o *escore* ou ponto médio de cada uma das dimensões correspondente à soma dos valores marcados em cada questão pelos respondentes dividida pelo número de itens contidos em cada uma das cinco dimensões. Seguidamente, para um completo resultado, foi efetuada a soma dos *escores* de

cada uma das dimensões. O total da soma posteriormente dividido por cinco. Quanto ao resultado final, deverá necessariamente estar entre 1 e 7, *escore* médio diretamente proporcional ao grau de satisfação com a dimensão. Quanto maior o valor do *escore* médio, maior será o grau de satisfação com aquela dimensão.

Após computo dos escores da EST, foi calculado o índice de satisfação de trabalho global e por dimensão, conforme os seguintes critérios: a) média de 1 a 3,9 – insatisfação; b) de 4-4,9 – indiferença e, c) 5-7 satisfação (Siqueira, 2008). Regressão logística ordinal ajustada por idade, sexo, estado civil, renda familiar, escolaridade e cargo, foi utilizada para estimar os fatores associados à insatisfação do trabalho pela EST. Os testes de qui-quadrado e ANOVA foram utilizados para comparar as proporções e médias, respectivamente. Valores de $p < 0,05$ na análise multivariada foram considerados estatisticamente significantes.

O computo médio da escala S20/23 foi calculado somando os valores dos 20 itens e dividindo-se esse valor por 20, conforme expressão:

$$x = \frac{\sum \text{Item1, Item2, Item3 ... , Item23}}{20}$$

A computação do *escore* médio de cada dimensão do S20/23 foi obtida somando os valores correspondentes aos itens de cada domínio e dividindo o valor pelo total de itens, conforme especificado na Tabela 2.

Tabela 2. Expressões numéricas para cálculo das médias do S20/23 por dimensão.

Dimensão	Itens	Expressão numérica
Relação intrínseca	1,2,3,5	$x = \frac{\sum \text{Item1, Item2, Item3, Item5}}{4}$
Ambiente físico	6,7,8,9,10	$x = \frac{\sum \text{Item6, Item7, Item8, Item9, Item10}}{5}$
Relações hierárquicas	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23	$x = \frac{\sum \text{Item13, Item14, Item15 ... , Item23}}{11}$

Fonte: Carlotto, Câmara (2008).

Para estimar os fatores associados à satisfação do trabalho pelo S20/23 foi análise bivariada. Os testes t de *student* ou ANOVA foram utilizados para comparar médias entre os índices de satisfação global, intrínseca e hierarquia. A correlação de Pearson foi usada para verificar associação entre idade e as médias. Foram consideradas estatisticamente significantes valores de $p < 0,05$.

Para a análise de consistência interna do escore total e por dimensão foi utilizado o coeficiente Alfa de Cronbach, com valor aceitável acima de 0,7 (FAYERS; MACHIN, 2007).

Resultados e Discussão

7. Resultados e Discussão

A partir da análise do perfil sócio demográfico dos servidores participantes do estudo, observou-se que 56,8% são do sexo masculino e 43,2% do sexo feminino, com idade média de 39 anos, 74% são casados/união estável, 67,8% não possuem filhos, 37,3% têm renda familiar mensal acima de 10 salários mínimos e 54,8% possuem mestrado/doutorado, conforme Tabela 3 abaixo.

Tabela 3. Características sócio demográficas dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go. Brasil. 2016. (n=146)

Variáveis	N	%
Idade (anos) (Média; DP)		39,7 (9,9)
Sexo		
Masculino	83	56,8
Feminino	63	43,2
Estado civil		
Casado/união estável	108	74,0
Solteiro/Divorciado/viúvo	38	26,0
Filhos		
Não	99	67,8
Sim	47	32,2
Renda familiar mensal (salário mínimo)^b		
≤ 6	44	30,3
7-10	47	32,4
> 10	54	37,3
Escolaridade		
Até graduação	15	10,3
Pós-Graduação <i>lato sensu</i>	51	34,9
Pós-Graduação <i>stricto sensu</i>	80	54,8

Fonte: Dados da pesquisa. a. Missing: 1. b. Valor do Salário mínimo 2016: R\$ 880,00

De acordo com a Tabela 4, os resultados da análise de tempo de trabalho na Instituição pesquisada apresentam-se homogêneos, pois tanto os servidores entre 6-10 anos e mais de 10 anos contabilizam 30,8% do total.

Os servidores com tempo de trabalho entre 6-10 anos, se justifica pelo fato da criação de novos cursos superiores, o campus possui 60 anos e contava com mais cursos técnicos. Com as políticas de expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que ocorreu a partir da criação dos Institutos Federais, com a Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008 (BRASIL, 2008), foram criados novos cursos, com crescimento do número de alunos e consequentemente com vagas para novos servidores.

Tabela 4. Características ocupacionais dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go. Brasil. 2016. (n=146).

Variáveis	n	%
Cargo		
Técnico-administrativo	73	50,0
Docente	73	50,0
Trabalha em outro local^a		
Não	137	96,5
Sim	5	3,5
Cargo administrativo^b		
Sim	54	37,2
Não	91	62,8
Atividade de ensino^{b,d,e}		
Ensino médio e técnico	53	73,6
Graduação	68	94,4
Pós-Graduação	19	26,4
Turno de trabalho^c		
Integral	113	88,3
Meio período	15	11,7
Carga horária (horas semanais)		
20-30	15	10,3
40	131	89,7
Tempo de trabalho (anos)		
≤ 5	56	38,4
6-10	45	30,8
> 10	45	30,8

Fonte: Dados da pesquisa. a. Missing: 4; b. Missing: 1; c. Missing: 18; d. Válido somente para cargo de docentes; e. Múltipla escolha.

Conforme Tabela 5 que demonstra as médias, o intervalo de confiança, o desvio-padrão e variância de cada item, por dimensão e global do S20/23, consistindo na média da satisfação mais elevada concentrada na dimensão satisfação com o ambiente físico (M=3,96) com um desvio-padrão de 0,98. Em seguida aparecem as dimensões satisfação intrínseca no trabalho e satisfação em relação à hierarquia, com a mesma média de 3,74, com desvio-padrão de 0,86.

Tabela 5. Médias, intervalo de confiança de 95%, desvio-padrão e variância de cada item, por dimensão e global do S20/23 dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go. Brasil. 2016. (n=146)

Itens	Média	IC 95% ^a	DP ^b	Variância	Alfa-Cronbach
Relação hierarquia	3,74	3,59-3,88	0,86	0,74	0,929
18 Apoio recebido das instâncias superiores	3,80	3,60-4,00	1,21	1,47	
17 Igualdade de tratamento e sentido de justiça	3,53	3,32-3,73	1,25	1,58	
21 Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho	3,67	3,45-3,88	1,27	1,62	
20 Participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho	3,85	3,67-4,04	1,13	1,28	
14 Supervisão sobre o trabalho que realiza	4,06	3,92-4,20	0,85	0,73	
16 Forma como avaliam e julgam seu trabalho	3,65	3,47-3,84	1,13	1,27	
13 Relações pessoais com as instâncias de poder	3,91	3,75-4,07	0,98	0,97	
22 Modo como são cumpridos as normas legais e os acordos coletivos	3,49	3,29-3,69	1,21	1,48	
23 Forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios	3,48	3,31-3,64	0,99	0,98	
15 Periodicidade da supervisão	3,67	3,47-3,86	1,17	1,37	
19 Possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho	4,04	3,86-4,22	1,1	1,21	
Ambiente físico	3,96	3,79-4,12	0,98	0,97	0,855

10 Climatização do local Iluminação do local de trabalho	4,01	3,80-4,22	1,26	1,60	
09 Ventilação do local de trabalho	3,98	3,77-4,19	1,28	1,64	
08 Iluminação do local de trabalho	4,03	3,85-4,22	1,11	1,25	
07 Ambiente e espaço físico do local de	3,96	3,76-4,16	1,20	1,43	
06 Higiene e salubridade do local de trabalho	3,83	3,61-4,04	1,32	1,75	
Relação intrínseca	3,74	3,59-3,88	0,86	0,74	0,797
05 Objetivos e metas que deve alcançar	3,97	3,81-4,12	0,96	0,92	
03 Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas de que	4,08	3,90-4,26	1,08	1,18	
02 Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas nas quais se destaca	3,78	3,56-3,99	1,29	1,67	
01 Trabalho enquanto propiciador de realização	4,19	4,03-4,34	0,93	0,86	
Escore global	3,84	3,72-3,97	0,75	0,57	0,932

Fonte: Dados da pesquisa a. Intervalo de confiança de 95%; b. Desvio-padrão.

Barros (2015) em seu estudo sobre motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação, utilizando o questionário S20/23, obteve como resultado para o IF-Goiano na dimensão satisfação com o ambiente físico, uma média de $M= 4,09$ sendo a mais elevada do estudo. Concluindo assim que a satisfação dos servidores do IF-Goiano com o ambiente físico é consideravelmente satisfatória.

Ainda nos estudos de Barros (2015) foi possível verificar que a dimensão com as médias mais altas é a Satisfação com o Ambiente Físico e a com as médias mais baixas é a Satisfação com as Relações Hierárquicas.

Esta dimensão de satisfação com o ambiente físico demonstra que os servidores participantes da pesquisa, de uma forma geral, estão mais satisfeitos com o conforto, limpeza, ventilação e iluminação do ambiente onde trabalham do que com as relações hierárquicas e o trabalho como um fator de realização (MELIÁ; PEIRÓ, 1989).

Porém, Ferreira (2014) em sua pesquisa de análise das relações interpessoais no trabalho, obteve como resultado de maior insatisfação dos empregados o Ambiente físico de trabalho, totalizando 33% de insatisfação entre empregados totalmente ou parcialmente insatisfeitos e como ponto de maior satisfação global a hierarquia totalizando 68%.

Na pesquisa de Santos (2012), sobre a percepção de satisfação no trabalho em funcionários de uma agência bancária, o maior resultado obtido foi em relação com a satisfação com a hierarquia (33%), seguido do menor valor encontrado que foi com o ambiente físico (23%), constatando-se assim que os funcionários estão poucos satisfeitos com a estrutura física do local trabalho.

Como resultado dos estudos de Tavares (2014) foi encontrado resultados semelhantes ao desta pesquisa relacionados à Satisfação Laboral, que se encontra com

níveis muito elevados, sendo que a dimensão mais elevada é a Satisfação com o Ambiente físico ($M=6.5$).

No estudo realizado por Ferreira (2011) aplicando o Questionário S20/23, com docentes da UFG, a dimensão de maior satisfação para os participantes da pesquisa foi a satisfação intrínseca do trabalho e a de menor satisfação, a satisfação com o ambiente físico, resultado contrário ao alcançado nesta pesquisa. Porém, baseando-se no ponto de vista de Locke (1976) sobre satisfação no trabalho, pode-se concluir que tais diferenças sobre satisfação no trabalho são comuns, considerando que satisfação no trabalho é um fenômeno individual.

Aspectos como hierarquia, ambiente físico e relação intrínseca são extremamente relevantes quando se pensa que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo no trabalho, e quando há no ambiente, fatores que o leva à insatisfação, a ocorrência do estresse é quase inevitável. Fatores apontados na literatura como desencadeadores de estresse (causadores de insatisfação para os servidores) têm sido na instituição pública, dentre eles: sobrecarga; ausência de autonomia com as tarefas desenvolvidas; má qualidade nos relacionamentos interpessoais tanto com os colegas quanto com os superiores, falta de iniciativa e a falta de perspectivas de ascensão profissional. E a consequência desse estresse dentro da instituição pública na saúde do trabalhador é o cansaço, tensão, ansiedade, irritabilidade, dentre outros (PEREIRA, 2010).

A Tabela 6 apresenta a comparação da média dos índices de satisfação global, intrínseca e hierarquia por característico sócio demográfico e laboral dos participantes. Ao analisar o instrumento S20/23 que avalia a satisfação no trabalho verificou-se que estado civil solteiro apresentou menor satisfação global, ($p = 0,004$), satisfação intrínseca ($p = 0,027$) e satisfação com relação à hierarquia ($p = 0,045$). Mulheres apresentaram menores escores de satisfação global de trabalho ($p = 0,016$) e de satisfação quanto à hierarquia ($p = 0,026$) quando comparado aos homens. Verificou-se um aumento da satisfação intrínseca do trabalho com o aumento da renda familiar ($p = 0,007$). Indivíduos com pós-graduação *strictu sensu* apresentaram escores mais elevados de satisfação intrínseca quando comparado a profissionais com outros níveis de escolaridade ($p = 0,031$).

De acordo com os dados acima apresentados, pôde-se verificar que as mulheres (43,2% do total de respondentes) mesmo com seus avanços conquistados no mercado de trabalho ainda encontram-se insatisfeitas com suas relações de trabalho, um fator relevante para os dias atuais.

Desta forma segundo Bruschini (2007), a inserção da mulher no mercado de trabalho é caracterizada por progressos e atrasos, pois, se de um lado a mulher conquistou novos espaços, por outro ela ainda é responsável pelos cuidados domésticos (casa e filhos), perseverando o modelo familiar tradicional e sobrecarregando seus afazeres cotidianos (FERNANDES, 2013).

O fato de as mulheres, mesmo com iguais ou superiores índices de escolaridade, apresentarem menores taxas de ocupação e perceberem menores rendimentos demonstra que a desigualdade entre mulheres e homens na inserção no mercado de trabalho pode apenas ser atribuída a fatores discriminatórios e culturais que organizam a vida social (FIRMINO *et al*; 2015).

Meyer (2000), em sua análise sobre organizações e gênero, sugere que as organizações não se configuram em espaços nos quais as pessoas ingressam, mas em redes emaranhadas de relações, nas quais a questão do gênero se encontra profundamente incrustada. Sendo uma das principais características da identidade pessoal, o sexo de uma pessoa ocupa importante aspecto na formação de expectativas de papel nas relações interpessoais e de trabalho (MIRANDA; 2006).

Miranda (2006) em seu estudo, cujo questionário tinha como objetivo avaliar se homens e mulheres possui a mesma oportunidade na empresa, de 172 respondentes, 41% responderam que poucas vezes na empresa onde trabalham, homens e mulheres possuem a mesma oportunidade de crescimento, na natureza da organização onde trabalha verificou que as mulheres que trabalham em empresas públicas percebem mais as barreiras de crescimento e a insatisfação em relação ao chefe do sexo masculino faz com que aumente a insatisfação no trabalho para essas mulheres, pois a percepção de discriminação é maior do que as mulheres que trabalham em empresas privadas, seu estudo comprovou a dificuldade das mulheres em terem oportunidades de crescimento nas organizações onde trabalham (MIRANDA; 2006).

Para mais, Miranda (2006) também descreve que o sentimento de injustiça e de falta de equidade faz com que as mulheres se tornem insatisfeitas com o trabalho e a intenção de sair da organização passa a ser um desejo a ser considerado.

Ainda de acordo com a Tabela 6, os técnicos administrativos apresentaram escores mais baixos de satisfação intrínseca do trabalho quando comparado aos docentes ($p = 0,030$). Profissionais que trabalhavam em turno integral apresentaram menores escores da satisfação global quando comparado a indivíduos que trabalhavam meio período ($p =$

0,044). Servidores sem encargos administrativos apresentaram menores índices de satisfação global do trabalho ($p < 0,001$), intrínseca ($p = 0,014$) e com relação à hierarquia ($p < 0,001$).

Tabela 6. Comparação da média dos índices de satisfação global, intrínseca e hierarquia por característica sócio demográfica e laboral, do instrumento S20/23 dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go. Brasil. 2016. (n=146).

Variáveis	Satisfação global (Média ± DP)	p	Intrínseca (Média ± DP)	p	Hierarquia (Média ± DP)	p
Idade (anos) (Média; DP)	0,178 ^a	0,053	0,047 ^a	0,584	0,045 ^a	0,606
Sexo						
Masculino	3,51 ± 0,67	0,016^b	4,10 ± 0,79	0,094 ^b	3,88 ± 0,92	0,026^b
Feminino	3,23 ± 0,54		3,68 ± 0,90		3,55 ± 0,74	
Estado civil						
Casado/união estável	3,49 ± 0,63	0,004^b	4,09 ± 0,82	0,027^b	3,82 ± 0,88	0,045^b
Solteiro/separado/viúvo	3,12 ± 0,58		3,74 ± 0,87		3,50 ± 0,74	
Renda familiar mensal (salário mínimo)^a						
≤ 6	3,25 ± 0,57	0,184 ^b	3,68 ± 0,81	0,007^b	3,57 ± 0,87	0,120 ^b
7-10	3,42 ± 0,57		4,23 ± 0,74		3,94 ± 0,74	
> 10	3,38 ± 0,71		4,06 ± 0,90		3,79 ± 0,95	
Escolaridade						
Até graduação	3,19 ± 0,76	0,568 ^b	3,86 ± 0,89	0,031^b	3,44 ± 1,04	0,382 ^b
Pós-Graduação <i>lato sensu</i>	3,41 ± 0,56		3,78 ± 0,83		3,76 ± 0,75	
Pós-Graduação <i>stricto sensu</i>	3,41 ± 0,66		4,17 ± 0,82		3,78 ± 0,89	
Cargo						
Docente	3,41 ± 0,67	0,748 ^b	4,15 ± 0,84	0,030^b	3,69 ± 0,82	0,128 ^b
TA	3,37 ± 0,60		3,85 ± 0,83		4,04 ± 0,80	
Trabalha em outro local^a						
Sim	3,36 ± 1,32	0,967 ^b	3,50 ± 0,84	0,183 ^b	3,88 ± 0,92	0,372 ^b
Não	3,38 ± 0,63		4,02 ± 0,85		3,55 ± 0,74	
Cargo administrativo^b						
Sim	3,65 ± 0,50	<0,001^b	4,23 ± 0,75	0,014^b	4,10 ± 0,62	<0,001^b
Não	3,22 ± 0,66		3,87 ± 0,88		3,52 ± 0,92	
Turno de trabalho^c						
Integral	3,35 ± 0,60	0,044^b	4,00 ± 0,83	0,728 ^b	3,45 ± 1,39	0,467 ^b
Meio período	3,72 ± 0,53		4,08 ± 0,92		3,74 ± 0,85	
Carga horária (horas semanais)						
20-30	3,49 ± 0,46	0,565 ^b	4,01 ± 0,71	0,950 ^b	3,78 ± 0,77	0,835 ^b
40	3,38 ± 0,65		4,00 ± 0,86		3,73 ± 0,87	
Tempo de trabalho (anos)						
≤ 5	3,25 ± 0,59	0,008^b	3,81 ± 0,84	0,113 ^b	3,73 ± 0,67	0,249 ^b
6-10	3,33 ± 0,72		4,08 ± 0,83		3,59 ± 1,04	
> 10	3,68 ± 0,50		4,14 ± 0,85		3,89 ± 0,85	

Fonte: Dados da pesquisa. a. Coeficiente de correlação de Pearson; b. ANOVA ou teste T de Student.

A Tabela 7 apresenta os fatores associados à satisfação no trabalho pela S20/23. Verificou que estado civil solteiro diminuiu a satisfação global, satisfação intrínseca e satisfação com relação à hierarquia. Além disso, indivíduos que trabalhavam em outro local apresentaram maiores escores de satisfação global do que quem não trabalhava.

Funcionários sem cargo administrativos apresentaram menores índices de satisfação intrínseca e com relação à hierarquia ($p < 0,05$).

Tabela 7. Regressão linear dos fatores associados à satisfação do trabalho pela S20/23 dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go. Brasil. 2016. (n=146).

Variáveis	Global ^b		Intrínseca ^c		Hierarquia ^d	
	β^a (IC 95%)	p	β^a (IC 95%)	p	β^a (IC 95%)	p
Idade (anos)	0,007 (-0,006-0,020)	0,302	-0,001 (-0,021-0,018)	0,897	0,008 (-0,010-0,028)	0,378
Sexo feminino	-0,137 (-0,372-0,098)	0,251	-0,086 (-0,406-0,233)	0,594	-0,147 (-0,458-0,164)	0,351
Estado civil (solteiro, separado ou viúvo)	-0,418 (-0,069- -0,143)	0,003	-0,402 (-0,765—0,039)	0,030	-0,511 (-0,864—0,158)	0,005
Renda familiar mensal (salário mínimo)						
7-10	0,233 (-0,085-0,553)	0,149	0,385 (-0,041-0,811)	0,076	0,292 (-0,127-0,711)	0,170
> 10	0,067 (-0,288-0,423)	0,706	0,660 (-0,382-0,614)	0,660	0,115 (-0,369-0,600)	0,636
Escolaridade						
Pós-Graduação <i>lato sensu</i>	0,214 (-0,019-0,624)	0,302	-0,210 (-0,745-0,323)	0,436	0,186 (-0,336-0,710)	0,480
Pós-Graduação <i>stricto sensu</i>	0,432 (-0,015-0,881)	0,058	0,284 (-0,334-0,903)	0,364	0,511 (-0,196-1,219)	0,155
Cargo (TA)	0,148-0,208-0,505)	0,411	0,146 (-0,404-0,696)	0,600	0,210 (-0,326-0,746)	0,438
Não trabalha em outro local	1,056 (0,645-1,467)	<0,001	0,871 (-0,074-1,816)	0,071	0,302 (-0,618-1,223)	0,516
Cargo administrativo (não)	-0,376 (-0,602- -0,150)	0,061	-0,417 (-0,727—0,107)	0,009	-0,588 (-0,890—0,287)	<0,001
Turno de trabalho	0,327 (-0,014-0,658)	0,061	0,265 (-0,217-0,747)	0,278	0,46 (-0,000-0,939)	0,050
Carga horária (horas semanais)	-0,168 (-0,514-0,178)	0,337	-0,231 (-0,755-0,292)	0,384	-0,476 (-0,986-0,033)	0,067
Tempo de trabalho (anos)						
5-10	-0,097 (-0,046-0,269)	0,599	0,209 (-0,204-0,624)	0,318	-0,478 (-0,882—0,074)	0,021
> 10	0,028 (-0,029-0,355)	0,861	0,270 (-208-0,750)	0,265	-0,193 (-0,661-0,273)	0,412

Fonte: Dados da pesquisa a. Coeficiente de regressão. b.. R2: 0,235; c.R2: 0,237 d. R2: 0,256.

A Tabela 8 apresenta as médias, com intervalo de confiança de 95%, desvio-padrão e variância de cada item, por dimensão e satisfação global da EST. O valor de alfa de Cronbach relevou boa confiabilidade do instrumento de uma forma global e por dimensão. De um modo geral os servidores que participaram da pesquisa através do questionário EST estão satisfeitos, pois apresentaram média acima de 5 (SIQUEIRA, 2008).

Verificaram-se bons índices em relação à satisfação com a chefia, que apresentou uma média de 5,28, assim como nos estudos de Paula e Queiroga (2015), que também utilizaram a EST para avaliação de satisfação em servidores públicos.

O estudo de Garrido (2009), também utilizando a EST, mediu a satisfação de servidores do Superior Tribunal de Justiça. Encontrou-se maior grau de Satisfação com a chefia (M=5,50) e menor grau com as promoções (M=4,32), do mesmo modo como neste estudo.

Figueiredo (2012) obteve como menor índice de resultado de sua pesquisa com a EST, nas dimensões salário com média de 3,93 e promoções com média de 3,88 reforçando a preocupação do servidor como salário e apontado como possível causa para a insatisfação as promoções. Esses dados indicam que o processo de promoção como um todo merece uma atenção especial da instituição, a necessidade de modificações ou revisões nas avaliações funcionais.

Os estudos de Almeida (2015) realizados com os assistentes em administração de todos os Campi do IF – Goiano demonstram como resultado que os maiores índices de satisfação encontrados foram com a chefia (M=5,3) e com os colegas (M=5,3) e o menor valor encontrado foi satisfação com o salário (M=3,9). Assim, de uma maneira geral, os servidores estão insatisfeitos com o salário que recebem.

Os resultados das médias dos estudos de Leal (2008) apontaram variações entre 2,81 (satisfação com o salário) e 6,10 (satisfação com a chefia). Como se vê, a média mais baixa é a de satisfação com o salário (média= 2,8). Com esse dado, nota-se que os servidores encontram-se insatisfeitos com o salário que recebem se comparado com o quanto trabalham, com sua capacidade profissional e com os esforços feitos na realização do trabalho. Para Curi (2007), este é um dos fatores que pode levar, inclusive, à apresentação de sintomas de estresse, ansiedade e depressão. Isso parece ser agravado pelo fato da grande maioria dos servidores trabalharem em tempo integral, em regime de dedicação exclusiva, o que impossibilita outros vínculos empregatícios.

Com os resultados alcançados em seus estudos Dornelas (2013), apresenta que seus respondentes também estão mais satisfeitos com a chefia (M=5,22) e menos satisfeitos com o salário (M=3,51) e as promoções (M=3,67), mostrando que os participantes não estão satisfeitos em relação a essas dimensões, ou seja, o que mais os deixam insatisfeitos no ambiente de trabalho ou, no mínimo, o que não é fonte de satisfação, são as possibilidades de promoções e o salário recebido pelas atividades que desempenham.

Jesus (2012) em sua pesquisa proposta para avaliar o nível de satisfação em uma IES, encontrou também dados similares ao deste estudo, sendo o maior valor encontrado na satisfação com a chefia (M=5,08) e o menor valor relacionado ao salário (M=2,96),

ficando evidenciado que os colaboradores não estão satisfeitos com o salário que recebem no final de cada mês, assim como a remuneração não condiz com as atribuições das funções desenvolvidas, com o custo de vida e com os esforços no trabalho.

Tabela 8. Médias, intervalo de confiança de 95%, desvio-padrão e variância de cada item, por dimensão e global da EST dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go. Brasil. 2016. (n=146).

Itens	Média	IC 95%^a	DP^b	Variância	Alfa-Cronbach
<i>Satisfação com os colegas de trabalho</i>	5,26	5,11-5,41	0,92	0,84	0,845
1.Espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	5,11	4,93-5,29	1,12	1,21	
6.Tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	5,47	5,30-5,65	1,07	1,14	
14.Maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	5,56	5,38-5,74	1,08	1,18	
17.Quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	5,15	4,94-5,36	1,31	1,71	
24.Confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	5,02	4,82-5,22	1,24	1,53	
<i>Satisfação com a chefia</i>	5,28	5,10-5,46	1,09	1,19	0,892
2.Modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.	5,16	4,94-5,39	1,36	1,86	
9.Interesse do meu chefe pelo meu trabalho.	5,08	4,87-5,28	1,25	1,57	
19.Entendimento entre mim e meu chefe.	5,42	5,21-5,63	1,28	1,65	
22.Maneira como meu chefe me trata.	5,53	5,33-5,74	1,27	1,63	
25.Capacidade profissional do chefe.	5,23	5,00-5,45	1,35	1,84	
<i>Satisfação com promoções</i>	4,44	4,24-4,64	1,23	1,52	0,911
3.Número de vezes que foi promovido na empresa.	4,75	4,50-5,01	1,56	2,46	
4.Garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	4,62	4,40-4,84	1,33	1,78	
10.Maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.	4,15	3,93-4,40	1,41	2,00	
16.Oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.	4,40	4,16-4,64	1,46	2,14	
20.Tempo de espera por uma promoção nesta empresa.	4,29	4,07-4,52	1,39	1,94	
<i>Satisfação com salário</i>	4,70	4,53-4,87	1,05	1,11	0,867
5.Salário comparado com o quanto eu trabalho.	5,01	4,81-5,21	1,23	1,52	
8.Salário comparado com a minha capacidade profissional.	4,82	4,62-5,03	1,26	1,59	
12.Salário comparado ao custo de vida.	4,20	3,97-4,43	1,40	1,96	
15.Quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.	4,74	4,54-4,94	1,23	1,53	
21.Salário comparado com os meus esforços no trabalho.	4,75	4,52-4,97	1,38	1,91	
<i>Satisfação com a natureza do trabalho</i>	5,15	4,99-5,32	1,00	1,01	0,837
7.Grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	5,62	5,42-5,82	1,21	1,47	
11.Capacidade de meu trabalho me absorver.	4,89	4,67-5,08	1,24	1,55	
13.Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	5,43	5,23-5,64	1,25	1,58	
18.Preocupações exigidas pelo meu trabalho.	4,83	4,59-5,06	1,44	2,07	
23.Variedade de tarefas que realizo.	5,03	4,82-5,25	1,29	1,68	
<i>Escore global</i>	4,97	4,83-5,10	0,80	0,65	0,933

Fonte: Dados da pesquisa. a. Intervalo de confiança de 95%; b. Desvio-padrão.

Para a análise do índice de satisfação global do instrumento EST, a Tabela 9 nos mostra que em relação à análise da satisfação no trabalho nas dimensões: satisfação com

colegas (69,2%), salário (49,3%), chefia (69,2%) e natureza do trabalho (69,2%), os resultados foram positivos, somente em relação às promoções que os servidores se mostraram indiferentes (38,4%).

O que chama a atenção nos resultados da Tabela 9 é a indiferença em relação à satisfação com as promoções (que no caso do funcionário público é a progressão funcional) e o salário.

Com relação ao alto índice de indiferença de acordo com Wagner e Hollenbeck (2009), há a possibilidade de que sob a percepção dos servidores, grande parte dos valores pesquisados de fato não apresentar importância ou consequência no desenvolvimento de suas atividades laborais; ou os profissionais não se posicionam favorável ou desfavoravelmente por não terem uma opinião bem definida do ambiente organizacional em relação a seus valores.

Tabela 9. Índice de satisfação global e por dimensão da EST dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go. Brasil. 2016. (n=146).

Variáveis	n	%	IC 95%^a
Satisfação global			
Satisfeito	70	47,9	40,0-56,0
Indiferente	62	42,5	34,7-50,6
Insatisfeito	14	9,6	5,8-15,5
Satisfação com colegas			
Satisfeito	101	69,2	61,3-76,1
Indiferente	35	24,0	17,8-31,5
Insatisfeito	10	6,8	3,8-12,1
Satisfação com salário			
Satisfeito	72	49,3	41,3-57,3
Indiferente	43	29,5	22,7-37,3
Insatisfeito	31	21,2	15,4-28,6
Satisfação com chefia			
Satisfeito	101	69,2	61,3-76,1
Indiferente	33	22,6	16,6-30,4
Insatisfeito	12	8,2	4,8-13,8
Satisfação promoções			
Satisfeito	52	35,6	28,3-43,7
Indiferente	56	38,4	30,9-46,4
Insatisfeito	38	26,0	19,6-33,7
Satisfação natureza			
Satisfeito	101	69,2	61,3-76,1
Indiferente	33	22,6	16,7-30,0
Insatisfeito	12	8,2	4,8-13,8

Fonte: Dados da pesquisa a. Intervalo de confiança de 95%.

A Tabela 10 apresenta os resultados da regressão logística ordinal dos fatores associados à insatisfação no trabalho do instrumento EST. Verificou-se que mulheres apresentaram 3,77 vezes mais chances de insatisfação com relação às promoções quando comparado aos homens (ORaj: 3,77; $p < 0,01$). Profissionais com pós-graduação *strictu*

sensu apresentaram menores chances de insatisfação com relação aos salários (ORaj.: 0,17; $p < 0,05$) e promoções (ORaj.: 0,10; $p < 0,05$). Indivíduos sem cargo administrativo apresentaram maiores chances de insatisfação global (ORaj: 4,10; $p < 0,01$), com relação a chefia (ORaj: 2,77; $p < 0,05$) e com relação as promoções (ORaj: 3,46; $p < 0,01$). Além disso, técnicos administrativos apresentaram 3,08 ($p < 0,01$) e 2,48 ($p < 0,01$) vezes mais chances de insatisfação com relação aos salários e promoções, respectivamente.

Tabela 10. Regressão logística ordinal dos fatores associados a não insatisfação do trabalho global e por dimensão da EST dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutai/Go. Brasil. 2016. (n=146)

Variáveis	Dimensão					
	Global	Salários	Chefia	Natureza	Promoções	Colegas
	ORaj ^a (IC 95%) ^b	ORaj ^a (IC 95%) ^b	ORaj ^a (IC 95%) ^b	ORaj ^a (IC 95%) ^b	ORaj ^a (IC 95%) ^b	ORaj ^a (IC 95%) ^b
Idade (anos)	0,97 (0,92 - 1,02)	1,01 (0,96- 1,07)	0,98 (0,93- 1,03)	0,97 (0,91- 1,05)	1,03 (0,97- 1,09)	1,03 (0,97- 1,09)
Sexo						
Masculino	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Feminino	0,89 (0,35- 2,20)	1,20 (0,51- 2,85)	1,02 (0,43- 2,41)	1,32 (0,55- 3,17)	3,77 (1,95- 7,97)*	1,12 (0,47- 2,64)
Estado civil						
Casado/união estável	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Outro	2,11 (0,73- 6,07)	1,99 (0,71- 5,53)	1,46 (0,41- 5,13)	1,97 (0,57- 6,74)	1,95 (0,78- 4,85)	0,95 (0,31- 2,87)
Renda familiar mensal (salário mínimo)^a						
≤ 6	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
7-10	0,49 (0,12- 1,97)	0,86 (0,30- 2,45)	1,00 (0,22- 4,51)	0,60 (0,23- 1,60)	0,64 (0,20- 2,09)	0,63 (0,14- 2,81)
> 10	0,80 (0,19- 3,15)	0,87 (0,26- 2,88)	1,00 (0,23- 4,29)	0,71 (0,29- 1,72)	0,70 (0,19- 2,60)	1,01 (0,22- 4,56)
Escolaridade						
Até graduação	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Pós-Graduação <i>lato sensu</i>	0,62 (0,11- 3,28)	0,35 (0,10- 1,16)	0,60 (0,09- 3,79)	0,64 (0,06- 6,13)	0,37 (0,07- 1,94)	0,76 (0,13- 4,38)
Pós-Graduação <i>stricto sensu</i>	0,26 (0,10- 2,14)	0,17 (0,03- 0,84)**	0,26 (0,03- 2,02)	0,15 (0,01- 1,74)	0,10 (0,01- 0,94)**	0,36 (0,02- 4,74)
Cargo						
Docente	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
TA	0,89 (0,22- 3,53)	3,08 (1,53- 6,17)*	0,61 (0,16- 2,34)	0,82 (0,17- 3,81)	2,48 (1,28- 4,82)*	0,34 (0,05- 2,07)
Trabalha em outro local^a						
Sim	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Indefinido
Não	0,36 (0,01- 7,92)	1,26 (0,27- 5,83)	0,26 (0,09- 1,37)	0,08 (0,01- 1,18)	0,37 (0,02- 6,37)	
Cargo administrativo^b						
Sim	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Não	4,10 (2,03- 8,26)*	1,17 (0,79- 3,98)	2,77 (1,02- 7,60)**	2,05 (0,74- 5,66)	3,46 (1,82- 6,61)*	2,02 (0,80- 5,06)
Turno de trabalho^c						
Integral	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Meio período	0,49 (0,12- 1,97)	0,96 (0,27- 3,53)	0,64 (0,12- 3,17)	0,80 (0,13- 5,66)	1,36 (0,37- 5,66)	1,04 (0,24- 4,56)

	1,93)	3,38)	3,25)	4,93)	4,92)	4,49)
Carga horária (horas semanais)						
30	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
40	2,78 (0,48- 11,6)	0,91 (0,13- 6,05)	3,86 (0,67- 22,1)	5,50 (0,69- 43,1)	1,78 (0,77- 4,12)	1,75 (0,39- 7,87)
Tempo de trabalho (anos)						
≤ 5	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
5-10	1,43 (0,48- 4,30)	0,40 (0,12- 1,33)	2,68 (0,81- 8,80)	1,64 (0,48- 5,61)	0,90 (0,29- 2,80)	1,18 (0,39- 3,52)
> 10	0,91 (0,26- 3,12)	0,29 (0,07- 1,13)	0,94 (0,25- 3,55)	0,42 (0,07- 2,37)	0,24 (0,05- 1,04)	0,43 (0,11- 1,62)

Fonte: Dados da pesquisa. a. Odds ratio ajustado; b. Intervalo de confiança de 95%; *p < 0,01. ** p < 0,05.

Estudos de Garrido (2009), diz também que os servidores estão em geral insatisfeitos, com o que recebem como salário comparado com o quanto ele trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.

Bonfim *et al* (2010), igualmente na dimensão relacionada com a satisfação com o salário, está no nível de insatisfação. Ainda segundo Bonfim *et al* (2010), tal implicação pode ser devido à condição humana de nunca achar que ganha o suficiente com a sua capacidade, ou com seu trabalho desenvolvido.

De acordo com o resultado encontrado neste estudo a respeito da insatisfação nas promoções faz-se necessário lembrar que no setor público não existe a promoção do modo como é conhecida nas empresas do setor privado, no setor público, tem-se a progressão funcional que, regida por regras diferentes, vem suprir essa necessidade de ascensão do trabalhador na sua carreira. No caso das IFES, a escolha política para ocupação de cargos de maior importância e destaque, pode ser considerada com pano de fundo para as insatisfações ressaltadas pelos sujeitos nas dimensões salário e promoções.

Autores como Henne e Locke (1985), relatam a ocorrência de melhor qualidade de saúde física em indivíduos satisfeitos, bem como maior risco para a ocorrência de problemas de saúde como fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, problemas digestivos e dores musculares, em indivíduos insatisfeitos.

Considerações Finais

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os servidores desse estudo estão parcialmente satisfeitos, com média global de satisfação no trabalho de 3,84 numa escala de um a cinco. Verificou-se que o estado civil solteiro, separado ou viúvo apresentaram satisfação global diminuída e servidores sem encargo administrativo apresentaram menores índices de satisfação intrínseca e com relação à hierarquia. Constatou-se ainda que mulheres apresentaram 3,52 vezes mais chances de insatisfação em relação as promoções quando comparado aos homens. Profissionais com pós-graduação *Strictu sensu* apresentaram menores chances de insatisfação com relação aos salários e promoções. Indivíduos sem cargo administrativo apresentaram maiores chances de insatisfação global, com relação à chefia e com relação às promoções. Técnicos administrativos apresentaram 3,08 vezes mais chances de insatisfação com relação aos salários e promoções. A causa de maior insatisfação está relacionada à satisfação ao salário e promoções, contudo podemos observar que o nível de satisfação dos servidores do Instituto Federal Goiano – Campus Urutaí, está relacionado com o Clima Organizacional.

Contudo, evidencia-se a necessidade de uma gestão universitária inovadora, que favoreça o diálogo e participação nas decisões coletivas, pois o desejo de reconhecimento está entre os mais antigos anseios dos indivíduos e precisa ser tratado como sendo de grande importância para a motivação da equipe de trabalho.

Fatores limitadores dificultaram o estudo, como servidores disponíveis para participar da pesquisa, principalmente, docente, devido as suas inúmeras atividades; a realização da pesquisa em uma única instituição não permitindo generalizações; o número reduzido de pesquisa utilizando instrumentos específicos para avaliar satisfação no trabalho de servidores de instituições de ensino de nível superior, para permitir comparações.

Diante disso, este estudo inova ao avaliar e trazer à tona a discussão acerca da satisfação no trabalho de servidores que atuam em Instituição de Ensino Superior. A realização dessa pesquisa permitiu confirmar que o alcance da satisfação no trabalho é um componente da satisfação com a vida e influencia diretamente a qualidade de vida, bem como no desempenho e nas dimensões do comportamento do trabalhador.

A pesquisa tem por vantagem poder indicar caminhos, não necessariamente desejados, mas evidenciados. Outras pesquisas devem ser realizadas para maior detalhamento dos fatores que têm causado insatisfação e, por vezes, certa indiferença.

O alcance da satisfação no trabalho em organizações públicas é complexo, uma vez que alguns fatores dependem de decisões que extrapolam o alcance do gestor local, e que são oriundas de políticas externas, resoluções, regimentos e decretos.

Referências

9. Referências

ALMEIDA, P.A.D.D. **Satisfação no Trabalho: um estudo de caso dos Servidores Assistentes em Administração do Instituto Federal Goiano em 2015**. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Faculdades Alves Faria – ALFA. 2015.

ARAÚJO, R.R; SACHUK, M.I. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. 2007. Disponível em: <<http://www.regeusp.com.br/arquivos/442.pdf>> Acesso em: 28 de setembro de 2015.

BARROS, F. C. **Motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação**. 2015. 180 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2015. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4558> Acesso em 22 de maio de 2015.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. **O mundo do trabalho**. In: ZANELLI, J. C., ANDRADE-BORGES, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BONFIM, T. M. D., STEFANO, S. R., & ANDRADE, S. **Satisfação e motivação no trabalho dos servidores públicos de uma prefeitura de pequeno porte do estado do Paraná: uma análise a partir do clima organizacional**. Seminários em administração, 13. 2010. < <http://www.sgc.goias.gov.br/upload/arquivos/2013-04/area-gestao-de-pessoas-satisfacao-e-motivacao-no-trabalho.pdf>> Acesso em: 22 de junho de 2016.

BRANDAO,I.F; LIMA, L.C; CABRAL, A.C.A; SANTOS, S.M; PESSOA, M.N.M. **Satisfação no serviço público: um estudo na superintendência regional do trabalho e emprego do Ceará**. Revista eletrônica de Administração. Vol. 20, nº 1, 2014. Disponível em: < <http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/36344>> Acesso em: 20 de novembro de 2015.

BRASIL. **Conselho de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 09 de maio de 2015

BRASIL. **Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm>. Acesso em: 20 de junho de 2016.

BRUNELLI, M.G.M. **Motivação no Serviço Público**. Porto Alegre, Rio Grande do Sul. Trabalho de Conclusão de Curso de Pós- Graduação em MBA EM GESTÃO PÚBLICA do instituto brasileiro de gestão de Negócios - IBGEN. Junho de 2008. Disponível em: <http://proweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/maria_da_graca_mello_brunelli_tcc.pdf> Acesso em 10 de janeiro de 2016.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v.37, n.132. 2007. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300003&script=sci_arttext> Acesso em 20 de novembro de 2016.

CARLOTTO, M.S.; CÂMARA,S.G. **Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23).** Psico-USF, v. 13, n. 2, p. 203-210, jul./dez. 2008. Disponível em: < www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712008000200007> Acesso em: 15 de maio de 2015.

CAMPOS, M., & SARAIVA, L. A. S. **O trabalho, suas representações e sentidos: da demissão à recontração de trabalhadores.** DOI-10.5752/P. 1984-6606.2014v14n36p31. Revista Economia & Gestão, 14(36), 31-56. 2014. Disponível em: < <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2014v14n36p31/7253>> Acesso em: 02 de setembro de 2016.

CASTRO.P.M.; CANÇADO,L.V. **Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos.** Revista Gestão e Planejamento Salvador | V. 10 | Nº.1 | p. 19-37, jan./jun. 2009. Disponível em: < www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/download/658/760> Acesso em: 20 de agosto de 2016.

CORRÊA, D. A.; OSWALDO, Y. C.; SPERS, V. E. R; GRAZIANO, G. O.; ANDRADE, S. I.; SANTOS, M. R. dos. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão.** 2ème Congrès TRANSFORMARE 19-20 mars, Paris, 2012. Disponível em: < <http://www.transformare.adm.br/anais/Artigo-Dalila-et-al.-Qualidade-de-vida.pdf> > Acesso em 22 de agosto de 2016.

CURI, Fabiano. Sob Pressão. **Revista Educação.** São Paulo: Editora Segmento Ltda, Edição 119,2007.

CHEN, L.H. **Job satisfaction among information system (IS) personnel.** Computers in Human Behavior, v. 24, p.105-118, 2008.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez - Oboré, 1991.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DE PAULA, P., STEFANO, S. R., DE ANDRADE, S. M., & ZAMPIER, M. A. (2011). **Clima e cultura organizacional em uma organização pública.** Gestão & Regionalidade (Online), 27(81). Disponível em: < http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/1279/1048 > Acesso em: 04 de abril de 2016.

DOS SANTOS, L.C.; VASQUEZ, O.C. **A pesquisa de clima organizacional como instrumento de suporte à avaliação nas instituições de ensino superior.** Avaliação:

Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas). vol.17 nº 1. Sorocaba Mar. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772012000100003> Acesso em: 06 de abril de 2016.

DORNELAS, S. C. **Relações entre estresse ocupacional e satisfação no trabalho.** Monografia. Universidade de Brasília. Departamento de Administração. Brasília. 2012. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/5275/1/2013_SiviaCristinaDornelas.pdf> Acesso em: 21 de novembro de 2016.

EVANGELISTA, W.L; DA COSTA, F.R. **Motivação de Funcionários do Serviço Público Federal de Bambuí-MG.** 2008. Disponível em: http://www.cefetbambui.edu.br/str/artigos_aprovados/administracao/90-PT-3.pdf> Acesso em 08 de julho de 2015.

FAYERS, P.M.; MACHIN, D. **Scores and Measurements: Validity, Reliability and Sensitivity.** Quality of life. Assessment, Analysis and Interpretation. Chichester, England: John Wiley & Sons. 2007

FERNANDES, M.A. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: um estudo sob a Perspectiva da Psicologia.** Revista do Curso de Administração. PUC Minas – Campus Poços de Caldas. 2013. Disponível em: https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/Artigo01_2013.pdf Acesso em:18/11/2016.

FERREIRA, A.C.M. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Goiás, Goiânia. 2011. Disponível em: https://ppgenf.fen.ufg.br/up/127/o/Ana_C%C3%A1ssia_Mendes_Ferreira.pdf?1336145163 Acesso em: 25 de junho de 2015.

FERREIRA, S.G. **Análise das Interações Interpessoais no Trabalho entre Gerentes, Supervisores e Operadores.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Goiás, Catalão. 2014. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4536>> Acesso em: 25 de maio de 2015.

FIGUEIREDO, J. M. D. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais da informação de uma IFES.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal Fluminense, Niterói. 2012. Disponível em: <http://www.repositorio.uff.br/jspui/handle/1/492> Acesso em: 02 de julho de 2016.

FIRMINO, C.R.; SILVA, F.H.E.; VIANA, P.H.P.C. **Desigualdades de Gênero no Serviço Público Federal.** Disponível em: http://www.escoladegestao.pr.gov.br/arquivos/File/2015/VIII_Consad/008.pdf> Acesso em 21 de novembro de 2016.

FISCHER; F. M. **Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador**. Rev Saúde Pública. Disponível em www.scielo.br Acesso em 15 de abril de 2014.

FRANK, S.A.; LEWIS, G.B. (2004). **Government employees: working hard or hardly working?** *American Review of Public Administration*, Vol. 34 No. 1, 36-51.

GARRIDO, T. C. J. (2011). **Satisfação no trabalho: um estudo no superior tribunal de justiça**. 2009. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1542/1/2009_TerezaCristinaJuremaGarrido.pdf Acesso em 02 de setembro de 2016.

GONDIM, S.M.G; SIQUEIRA, M.M.M. **Emoções e afetos no trabalho**. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A.V.B (Orgs). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 207-236.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=522180&search=goias|urutaí> > Acesso em 16 de maio de 2015

ISSA, S.A.C. **A Escola Agrícola de Urutaí (1953-1963): singularidades da cultura escolar agrícola**. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Goiás – Regional de Catalão, 2014. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/3832/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Silvia%20Aparecida%20Caixeta%20Issa%20-%202014.pdf> > Acesso em 10 de maio de 2015.

JESUS, M.S.P; JESUS, J.S. **Medidas de Satisfação no Trabalho em uma Instituição de Ensino Superior**. Revista Negócios em Projeção, v 03, nº 02. 2012. Disponível em: <http://www.revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao1/article/download/256/173> > Acesso em 16 de novembro de 2016.

KOLB, D. A.; RUBIN, I. M.; McINTYRE, J. M. **Psicologia organizacional: uma abordagem vivencial**. São Paulo: Atlas, 1978.

KLEIN, F.A.; MASCARENHAS, A.O. **Motivação no Serviço Público: Efeitos Sobre a Retenção e Satisfação Profissional dos Gestores Governamentais**. Revista de Administração Pública, v. 50, n.1, 2016. Disponível em: www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_APB1613.pdf Acesso em: 15 de novembro de 2016.

LACOMBE, F.J.M. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LADEIRA, W.J; SONZA, I.B; BERTE, R.S. **Antecedentes da satisfação no setor público: um estudo de caso na prefeitura de Santa Maria (RS)**. Rev. Adm. Pública, v. 46, n. 1, p. 71-91, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122012000100005 > Acesso em: 22 de maio de 2016.

LEAL, A.L.A. **Bem-estar no Trabalho entre Docentes Universitários: Estudo de caso em uma IES Pública**. Dissertação. Universidade Federal da Bahia- Escola de Administração. Salvador. 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/8054/1/AAAAAAAAAAAAA.pdf>> Acesso em: 22 de novembro de 2016.

LIMA, S.M.B; ALBANO, A.G.B. **Um estudo sobre clima e cultura organizacional na concepção de diferentes autores**. Rev. CCEI-URCAMP, v. 6, n. 10, p. 33-40, 2002. Disponível em: <http://nti.facape.br/ruth/adm-comport_organ/Conceito_de_cultura_e_clima_organizacional.pdf> Acesso em: 01 de julho de 2016.

LOCKE, E.A. **The nature and causes of job satisfaction**. Chicago: Rand McNally; 1976.

LUZ, R. S. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3a Ed. São Paulo: Futura, 2000.

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

MARTINEZ, M.C., PARAGUAY, A.I.B.B. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 6 (2003), pp. 59–78. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583> Acesso em: 29 de junho de 2015.

MEYER, D.E.E. **A dúvida como postura intelectual: Uma abordagem pósestruturalista de análise dos estudos de gênero na enfermagem**. 2000. Disponível em:<<http://www.ufrgs/faced/geerge/duvida.html>> Acesso em: 20 de novembro de 2016.

MELIÁ, J. L.; PEIRÓ, J. M.. **La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el Cuestionario de Satisfacción S20/23**. Psicologemas, v. 3, n.5, p.59-74, 1989. Disponível em: <http://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF>. Acesso em: 10 de outubro de 2013.

MENDES. A. M. B. **Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 23, n. 85/86, p. 55-60, set. 1997.

MENDES, A. M. Cultura Organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In: TAMAYO, Á. (Org.). **Cultura e Saúde nas Organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap. 3, p. 59-76.

MEUNIER, J. L'organisation du travail. In: CAPET, M. F.;CAUSSE, G.; MEUNIER, J. (Eds.). **Diagnostic, organisation, planification d'entreprise**. Paris: Economica, 1983.

MINAYO, M. C. de S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. **Avaliação por Triangulação de Métodos: Abordagem de programas sociais**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005.

MIRANDA, L.C. **A Percepção da mulher no mercado de trabalho: emprego carreira ou vocação**. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: Faculdades Ibmecc. 2006. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20A%20percep%20E3o%20da%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf> Acesso em: 20 de novembro de 2016.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

OVIEDO, C.S.; CALDERÓN, J.L. (1994). **La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica**. Salud Pública (México), 36 (1), 22-29.

PAULA, A.P.V.; QUEIROGA, F. **Satisfação no trabalho e clima organizacional: a relação com auto avaliações de desempenho**. Revista de Psicologia, Organização e Trabalho, Brasília, v.15, n.4, p.362-373, dez. 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000400004&lng=pt&nrm=iso> Acesso em 20 agosto. 2016.

PEREIRA, R.C. **Estresse Ocupacional e o seu Impacto sobre a Satisfação no Trabalho dos Servidores de uma Instituição pública**. Monografia. Universidade de Brasília. Departamento de Administração. Brasília. 2010. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2616/1/2010_rosileneconcei%20a7%20operaira.pdf> Acesso em: 24 de novembro de 2016.

POLIT, D; HUNGLER, B. **Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem**. Artes Médicas 3ª Ed, Porto Alegre, 2011.

RIFANE, D.M.F. L; BASTOS A.P.P. **Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho: Estudo da Biblioteca de Ciências e Tecnologia da Universidade Federal do Ceará**. 2014. Disponível em: <<https://www.bu.ufmg.br/snbu2014/wp-content/uploads/trabalhos/558-2343.pdf>> Acesso em 19 de maio de 2015.

RODRIGUES, M.V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise do nível gerencial**. (11ª. ed.)Vozes, Petrópolis. 2008.

RUEDA, F. J . M; SANTOS, A. A. A.; LIMA, R. C. **Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores**. Boletim de Psicologia, vol. LXII, Nº 137: 129-140. 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v62n137/v62n136a03.pdf>> Acesso em: 29 de junho de 2015.

SAINT-JEAN, M; THERRIAULT, P.Y. **Trabalho, estudo e produtividade: da confusão à definição**. Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo, v. 18, n. 1, p.

11-16, 2007. Disponível em: < <http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/13999>> Acesso em: 30 de junho de 2016.

SANTOS, F.A. **Qualidade de Vida no Trabalho e sua Relação com a Satisfação no Trabalho: Percepção de Funcionários de uma Agência Bancária**. Monografia. Universidade de Brasília. Departamento de Administração – EAD.2012. Disponível em: < http://bdm.unb.br/bitstream/10483/3857/1/2012_FabioAlvesdosSantos.pdf> Acesso em: 21 de novembro de 2016.

SILVEIRA, B.G. **Satisfação dos jovens universitários no trabalho**. Anuário da Prod. Inic. Cient. Discente – SARE Anhanguera, v.12, n.14, 2009, p. 273-296. Disponível em: <<http://sare.unianhanguera.edu.br/index.php/anuic/article/view/1663/803>> Acesso em: 30 de junho de 2016.

SIQUEIRA M. M. M.; PADOVAM, V.A. R. **Influências de percepção de suporte no trabalho e de satisfação com o suporte social sobre bem estar subjetivo de trabalhadores**. *Ata do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*, Lisboa, 659-663, 2004.

SIQUEIRA, M.M.M. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p 265 – 273.

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

TAVARES, A.M.G. **A Força da Satisfação Laboral Sobre o compromisso Organizacional**. Dissertação. Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida. 2014. Disponível em:< <http://hdl.handle.net/10400.12/3685>> Acesso em: 24 de novembro de 2016.

VERGARA, S. C. **Processos motivacionais**. Gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Cap. 2, p. 41-72.

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

XAVIER, R. A. P. **Sua carreira: planejamento e gestão**. São Paulo: Financial Times/Prentice Hall, 2006.

XIMENES, Sérgio. **Minidicionário Ediouro**. 6ª Edição. Rio de Janeiro: Ediouro, 1999.

APÊNDICES

Apêndice A: Termo de consentimento livre e esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA/CEP



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a), da pesquisa intitulada “*Um estudo sobre satisfação no trabalho de servidores de uma instituição pública federal*”. Meu nome é Edjane Borges Frazão, sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é a Enfermagem, e estou sob a orientação da Prof. Dra Renata Alessandra Evangelista. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence à pesquisadora responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado (a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável, via e-mail (edjanefrazao@hotmail.com) e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do seguinte contato telefônico: (64) 9202-5278. Ao persistirem as dúvidas *sobre os seus direitos* como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa** da Universidade Federal de Goiás, pelo telefone (62)3521-1215.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa:

A pesquisa intitulada “*Um estudo sobre satisfação no trabalho de servidores de uma instituição pública federal*”, tem por objetivo analisar a satisfação no trabalho dos servidores públicos do Instituto Federal Goiano - Campus Urutaí, com relação ao bem estar físico, condições de trabalho e relacionamento com outras pessoas e compará-la com a percepção dos gestores/chefes imediatos, identificando assim qual a classe de servidores está mais satisfeita com o trabalho: técnicos administrativos ou docentes.

Para a consecução desse objetivo conto com sua participação por meio do preenchimento de aproximadamente 58 itens, distribuídos em três questionários. O tempo médio que você gastará para responder ao presente questionário é de, aproximadamente, 10 a 12 minutos. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade

será preservada. As respostas obtidas não serão fornecidas a ninguém, sendo garantido o anonimato do entrevistado.

Informamos que a participação nesta pesquisa não gera complicações legais, tampouco risco à sua integridade física ou moral. O desconforto será o direcionamento de tempo para o preenchimento dos itens. O benefício que o presente projeto pode proporcionar está na reflexão do indivíduo em relação à satisfação profissional. Salienta-se que sempre que desejar, poderá entrar em contato com a pesquisadora.

Esclarecemos que não haverá nenhum tipo de pagamento ou gratificação financeira pela participação na pesquisa e que assegurada sua liberdade de retirar seu consentimento a qualquer momento e de deixar de participar do estudo.

1.2 Consentimento da Participação da Pessoa como Sujeito da Pesquisa:

Eu,.....
, inscrito(a) sob o RG/CPF....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado “*Um estudo sobre satisfação no trabalho de servidores de uma instituição pública federal*”. Informo ter mais de 18 anos de idade, e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui, ainda, devidamente informado (a) e esclarecido (a), pelo pesquisador (a) responsável EDJANE BORGES FRAZÃO sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Urutaí, de de

Assinatura por extenso do (a) participante

Assinatura por extenso da pesquisadora responsável

Apêndice B: Questionário Sócio Demográfico e Profissional

Por favor não deixe questões em branco.


1. Téc. Administrativo () 2. Docente ()	Participante número:
Sexo: 1. () Masculino 2. () Feminino	Idade em anos: _____
Estado civil: 1. () Casado 2. () Solteiro 3. () Divorciado 4. () Viúvo 5. () União estável	
Número de filhos: 1. () Sim Quantos? _____ 2. () Não	
Trabalha em outro local? 1. () Sim Quantos? _____ 2. () Não	
Escolaridade: 1. () Ensino Fundamental 2. () Ensino Médio 3. () Superior Completo 4. () Pós-Graduação 6. () Mestrado 7. () Doutorado 9. () Pós Doutorado	
Possui cargo administrativo (coordenação, direção ou outros): 1. () Sim 2. () Não	
Se docente, possui atividade de ensino no (a): () Ensino médio e técnico () Graduação () Pós Graduação	
Sector em que está vinculado (por exemplo: CGPP, CGAE, CGAF):	
Turno de trabalho: () manhã 1. () 20 horas () tarde 2. () 30 horas () noite 3. () 40 horas	
Há quanto tempo trabalha na Instituição: 1. () 01 a 02 anos 2. () 02 a 05 anos 3. () 05 a 10 anos 4. () mais de 10 anos	
Renda familiar: 1. () 01 a 03 salários mínimos 2. () 04 a 06 salários mínimos 3. () 07 a 10 salários mínimos 4. () 10 a 15 salários mínimos 5. () acima de 15 salários mínimos	
Reside em qual cidade:	

Apêndice C: Termo de Anuência

TERMO DE ANUÊNCIA

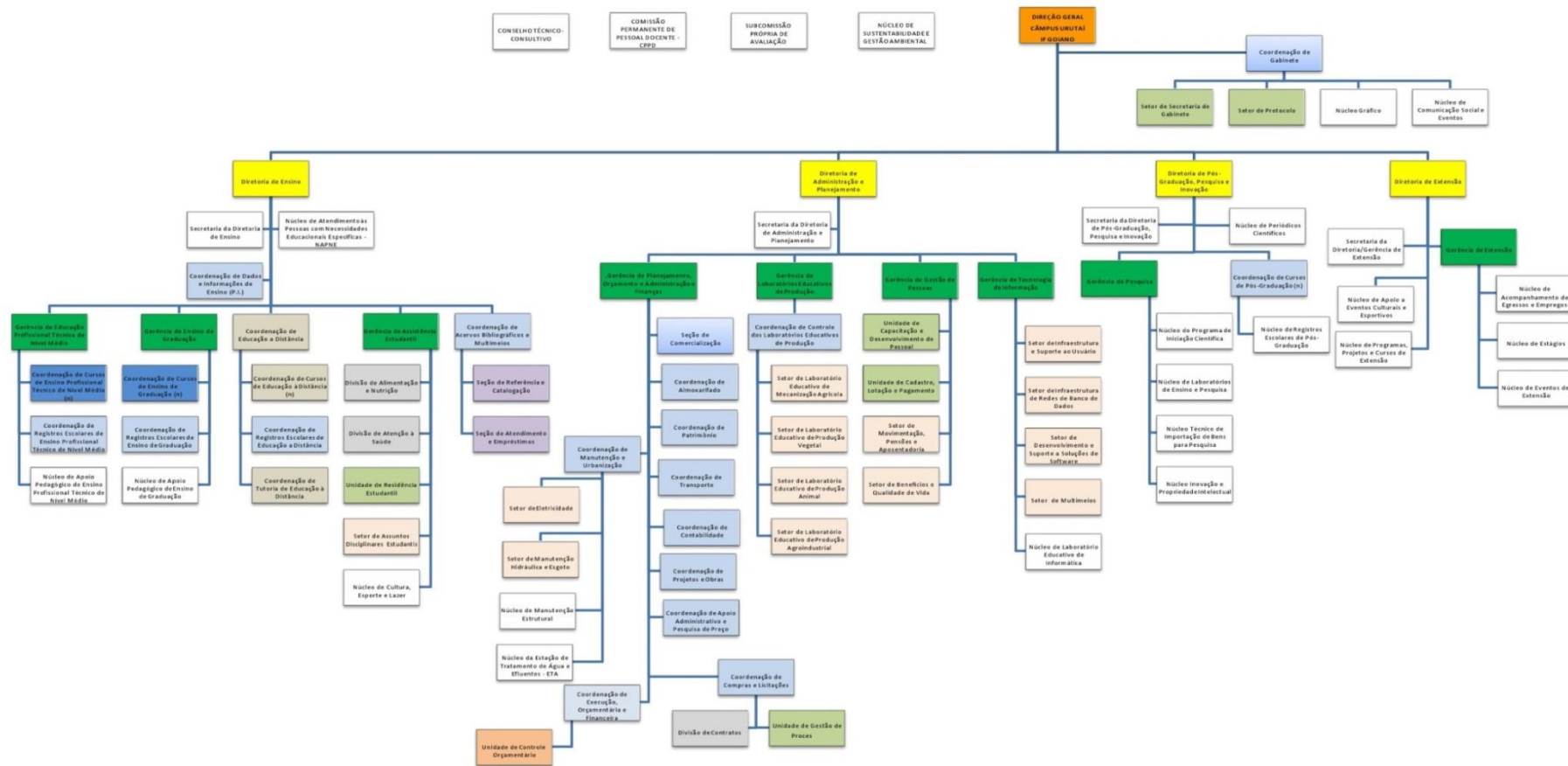
Eu, José Lopes de Souza, Diretor Substituto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano – Câmpus Urutaí, abaixo assinado, consinto, com a participação da Unidade de Ensino citada neste documento, no Projeto de Pesquisa intitulado "*Um estudo sobre satisfação no trabalho de servidores de uma instituição pública federal*", desenvolvido pela pesquisadora Edjane Borges Frazão. Pesquisa esta vinculada a Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão junto ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional de Gestão Organizacional.

Urutaí-GO, 07 de setembro de 2015


José Lopes de Souza
Diretor Geral Substituto
Portaria nº 585 de 10/12/2014
Diretor Substituto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano – Câmpus
Urutaí

Anexos

Anexo A:



Fonte: Instituto Federal Goiano, Goiânia-GO.2016.

Anexo B: QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO (S20/23)

Habitualmente o nosso trabalho, nos seus variados aspectos, produz graus diferentes de satisfação ou insatisfação.

Classifique, de acordo com a escala abaixo, o grau de **satisfação** e **insatisfação** que o seu trabalho lhe proporciona, circulando o número que corresponda a sua opinião.

1 = Totalmente Insatisfeito **2** = Parcialmente insatisfeito **3** = Indiferente

4 = Parcialmente satisfeito **5** = Totalmente satisfeito

1. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com o trabalho enquanto fator de realização
2. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com as oportunidades que o trabalho lhe oferece para fazer coisas nas quais se destaca.
3. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com as oportunidades que o trabalho lhe oferece de fazer coisas de que gosta.
5. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com os objetivos e metas que deve alcançar.
6. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a higiene e a salubridade de seu local de trabalho.
7. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com o ambiente e espaço físico de seu local de trabalho.
8. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a iluminação de seu local de trabalho.
9. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a ventilação de seu local de trabalho.
10. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a climatização de seu local de trabalho
13. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com as relações pessoais com as instâncias de poder.
14. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a supervisão sobre o trabalho que realiza.
15. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a periodicidade das inspeções realizadas.
16. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a forma como avaliam e julgam seu trabalho.
17. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a igualdade de tratamento e sentido de justiça.
18. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com o apoio recebido das instâncias superiores.
19. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho.
20. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a sua participação nas decisões na organização ou na área de trabalho a que pertence.
21. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho a que pertence sobre assuntos relacionados à organização.
22. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com o modo como são cumpridas as normas legais e os acordos coletivos de trabalho.
23. Você está: 1.....2.....3.....4.....5	com a forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios.

ANEXO C: Escala de Satisfação no Trabalho (EST)

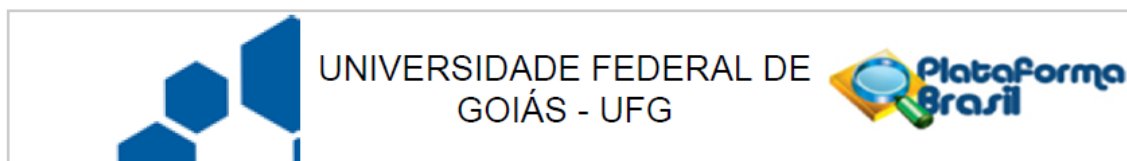
As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta. Por favor, não deixe questões em branco.

No meu trabalho atual sinto-me...

1 = Totalmente Insatisfeito **2** = Muito insatisfeito **3** = Insatisfeito **4** = Indiferente **5** = Satisfeito
6 = Muito satisfeito **7** = Totalmente satisfeito

- 1.() com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- 2.() com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.
- 3.() com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
- 4.() com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
- 5.() com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
- 6.() com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
- 7.() com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- 8.() com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.
- 9.() com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.
- 10.() com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.
- 11.() com a capacidade de meu trabalho me absorver.
- 12.() com o meu salário comparado ao custo de vida.
- 13.() com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço
- 14.() com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.
- 15.() com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.
- 16.() com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.
- 17.() com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
- 18.() com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
- 19.() com o entendimento entre mim e meu chefe.
- 20.() com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.
- 21.() com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.
- 22.() com a maneira como meu chefe me trata.
- 23.() com a variedade de tarefas que realizo.
- 24.() com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- 25.() a capacidade profissional de meu chefe.

Anexo D: Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Um Estudo de satisfação no Trabalho de Servidores de uma Instituição Pública Federal.

Pesquisador: Edjane Borges Frazão

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 50729815.8.0000.5083

Instituição Proponente: Campus Catalão

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.400.991

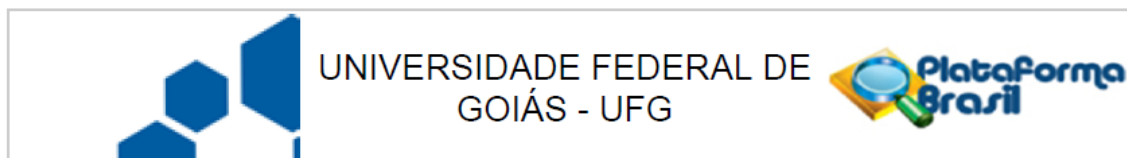
Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto intitulado "UM ESTUDO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL", N. CAAE: 50729815.8.0000.5083, de autoria da mestranda Edjane Borges Frazão, vinculada ao Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da UFG – Regional Catalão, sob a orientação da Profª. Dra. Renata Alessandra Evangelista e co-orientação do Prof. Ms. Alexandre de Assis Bueno. A autora afirma que "A partir das disciplinas e leituras a respeito da satisfação no trabalho e qualidade de vida no trabalho surgiu a inquietação sobre se havia satisfação no trabalho dos servidores do Instituto Federal Goiano – Câmpus Urutai e se seria ela um reflexo do clima organizacional? Segundo Siqueira (2008) existe autores que defendem a satisfação no trabalho como indicador de desempenho laboral importante para o interesse empresarial, tais como "aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas ao trabalho" (SIQUEIRA, 2008) (...)A motivação para o estudo sobre a satisfação no trabalho dos servidores docentes e técnicos administrativos em educação, partiu da influência que esta variável desempenha no comportamento do trabalhador."

Objetivo da Pesquisa:

O projeto apresenta como objetivo geral: Analisar a satisfação no trabalho dos servidores públicos

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.001-970
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-1163 **E-mail:** cep.prpi.ufg@gmail.com



Continuação do Parecer: 1.400.991

do Instituto Federal Goiano - Câmpus Urutaí, e compará-la com a percepção dos gestores/chefes imediatos. Como objetivos específicos, a autora propõe: verificar o índice de satisfação no trabalho dos docentes, técnicos administrativos atuantes no IF-Goiano com relação ao bem estar físico, condições de trabalho e relacionamento com outras pessoas;- verificar o índice de satisfação no trabalho dos docentes, técnicos atuantes no IF - Goiano quanto aos aspectos: remuneração, natureza do trabalho; promoções na carreira; satisfação com os colegas de trabalho; com a chefia.- correlacionar a variável índice de satisfação no trabalho com as variáveis sócio demográficas dos docentes, técnicos atuantes no IF-Goiano.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Quanto aos riscos, a autora afirma que: "O presente estudo não apresenta riscos para os participantes da pesquisa, a coleta de dados se resume em processos não invasivos (aplicação de questionários). Informam que a participação nesta pesquisa não gera complicações legais, tampouco risco à integridade física ou moral. O desconforto será o direcionamento de tempo para o preenchimento dos itens. Está garantido no TCLE o sigilo da identidade dos participantes.

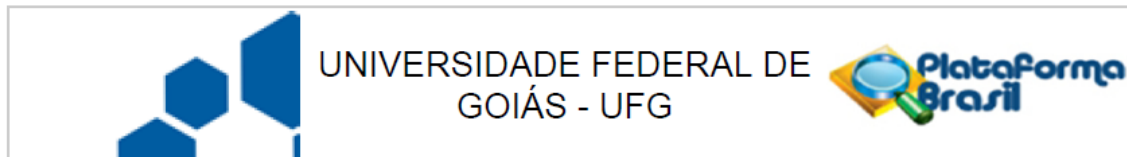
O benefício que o presente projeto pode proporcionar está na reflexão do indivíduo em relação à satisfação profissional.

Como benefícios, a autora afirma o seguinte: promover uma reflexão a respeito das relações de trabalho, satisfação no trabalho, entre os servidores administrativos e docentes, não deixando de ser uma ferramenta importante para posteriores análises que envolvam as relações de trabalho. Além disso, os resultados poderão ser utilizados como suporte para a direção da instituição estudada em auxiliá-la na compreensão de como se dá satisfação no trabalho de seus servidores.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e transversal. Será realizada no Instituto Federal Goiano - Câmpus Urutaí, serão convidados a participar da pesquisa, todos os servidores vinculados à instituição com cargos efetivos. Atualmente, o número de servidores efetivos é de 265 colaboradores, sendo divididos em 131 docentes e 134 técnicos administrativos. O critério de inclusão para participar da pesquisa é fazer parte do quadro efetivo há mais de 06 meses, concordar em participar da pesquisa e estar presente na instituição durante o período de coleta. Serão excluídos os servidores substitutos e temporários que prestam serviço na instituição. Os instrumentos utilizados serão: 1) questionário para avaliar a satisfação no trabalho desenvolvido e validado por Meliá, Peiró e Calatayud (1986), denominado como Instrumento S20/23 que é uma versão reduzida do Questionário S4/82, contém 23

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131
Bairro: Campus Samambaia **CEP:** 74.001-970
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3521-1215 **Fax:** (62)3521-1163 **E-mail:** cep.prpi.ufg@gmail.com



Continuação do Parecer: 1.400.991

perguntas, fechadas de múltiplas escolhas. A coleta dos dados dar-se-á a partir de 01/03/2016.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo encontra-se instruído com os seguintes documentos: modelo de TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, Projeto de pesquisa, Termo de Compromisso da pesquisadora e de sua orientadora, Protocolo de Informações Básicas. - Apresentou o Termo de Anuência do IFG, onde será realizada a coleta de dados. Apresenta o instrumento de coleta de dados. Consta como data para início da coleta de dados 01/03/2016.

No TCLE consta:

Convite à participação como voluntário, possibilidade de contato com a pesquisadora responsável e com o CEP/UFG. Consta informações sobre a pesquisa como objetivos a forma que realizará a coleta de dados, pela forma de aplicação de questionário contendo 52 itens. Menciona que o tempo médio que gastará para responder ao presente questionário é de, aproximadamente, 10 a 12 minutos. Esta garantido o sigilo, pois afirmam que os dados serão publicados preservando a identidade do participante. Relatam que as respostas obtidas não serão fornecidas a ninguém, sendo garantido o anonimato do entrevistado. Esclarecem que não haverá nenhum tipo de pagamento ou gratificação financeira pela participação na pesquisa e que está assegurada a liberdade de retirar o consentimento a qualquer momento e de deixar de participar do estudo.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Inserir no TCLE a ser aplicado o direito à indenização em caso de danos advindos da pesquisa.

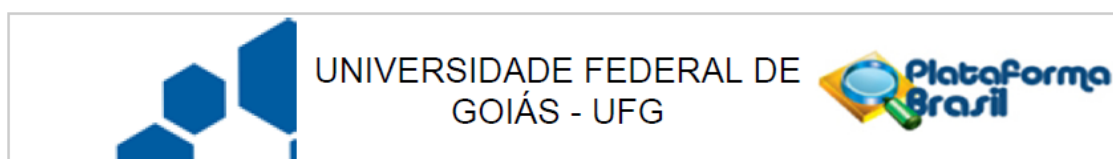
Após análise dos documentos postados somos favoráveis à aprovação deste protocolo de pesquisa, smj deste comitê.

Este protocolo está aprovado condicionado a inclusão no TCLE do direito do participante de pleitear indenização.

Considerações Finais a critério do CEP:

Informamos que o Comitê de Ética em Pesquisa/CEP-UFG considera o presente protocolo APROVADO, o mesmo foi considerado em acordo com os princípios éticos vigentes. Reiteramos a importância deste Parecer Consubstanciado, e lembramos que o(a) pesquisador(a) responsável deverá encaminhar ao CEP-UFG o Relatório Final baseado na conclusão do estudo e na incidência de publicações decorrentes deste, de acordo com o disposto na Resolução CNS n. 466/12. O prazo para entrega do Relatório é de até 30 dias após o encerramento da pesquisa.

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131			
Bairro: Campus Samambaia		CEP: 74.001-970	
UF: GO	Município: GOIANIA		
Telefone: (62)3521-1215	Fax: (62)3521-1163	E-mail: cep.prpi.ufg@gmail.com	



Continuação do Parecer: 1.400.991

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_621361.pdf	28/01/2016 12:39:12		Aceito
Folha de Rosto	folha_assinada.pdf	28/01/2016 12:38:37	Edjane Borges Frazão	Aceito
Outros	anuencia_edjane.pdf	24/12/2015 12:59:02	Edjane Borges Frazão	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_reformulado.docx	24/12/2015 12:56:28	Edjane Borges Frazão	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	REFERENCIAL_final.docx	24/12/2015 12:55:43	Edjane Borges Frazão	Aceito
Outros	curriculo_orientadora.docx	05/11/2015 12:06:20	Edjane Borges Frazão	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termo_de_compromisso_comite.pdf	05/11/2015 12:05:07	Edjane Borges Frazão	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

GOIANIA, 02 de Fevereiro de 2016

Assinado por:
João Batista de Souza
(Coordenador)

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131

Bairro: Campus Samambaia

CEP: 74.001-970

UF: GO

Município: GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215

Fax: (62)3521-1163

E-mail: cep.prpi.ufg@gmail.com