

## SATISFAÇÃO DOS EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO<sup>1</sup>

Josefa Rafaela Gomes da Silva<sup>2</sup>, Lara Fabiana Dallabona<sup>3</sup>, Karine Giovana Cabral de Souza<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Vinculado ao projeto “Antecedentes da rotatividade, acidentes de trabalho e passivos trabalhistas de empresas de Santa Catarina”

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis– CEAVI– Bolsista PROIP

<sup>3</sup> Orientadora, Departamento de Ciências Contábeis– CEAVI - [lara.dallabona@udesc.br](mailto:lara.dallabona@udesc.br)

<sup>4</sup> Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – CEAVI – Bolsista PROIP

O estudo objetivou analisar a percepção dos empregados de empresas do comércio de Presidente Getúlio/SC sobre a satisfação no ambiente de trabalho. Para Miranda, Avelino e Takamatsu (2016) a satisfação pode ser conceituada como o grau de realização pessoal do indivíduo em relação a uma determinada questão ou momento ou como ele esse sente feliz e realizado com o seu trabalho/função (VESCO; BEUREN; POPIK, 2016; GOMES et al. 2018). Pressupõe que colaboradores mais satisfeitos trabalham com mais vontade e motivação, podendo ter um melhor desempenho individual (MIRANDA; AVELINO; TAKAMATSU, 2016).

Para Agapito, Polizzi Filho e Siqueira (2015), a satisfação está atrelada ao vínculo afetivo e positivo do empregado com a empresa e seus líderes, destacando que a possibilidade de sucesso na carreira e o bem-estar que sente no trabalho, podem inibir a rotatividade dos colaboradores, pois se estão satisfeitos, se sentem entusiasmo em trabalhar na empresa, se percebem um ambiente animador, maior tende a ser o interesse em permanecer na organização. Desta forma, este estudo se justifica pela contribuição em buscar entender como os empregados estão se sentindo em relação à satisfação no trabalho, com a possibilidade de apontar fatores que possam ser analisados pelas empresas e inseridas no ambiente organizacional para melhorar a satisfação dos empregados e mantê-los na empresa.

A pesquisa classifica-se como quantitativa, descritiva, do tipo *survey*. Para a aplicação do questionário, houve contato inicial com a gestão das empresas por meio de conversa presencial ou contato telefônico para verificar a viabilidade de aplicação da pesquisa. Mediante autorização, o instrumento de pesquisa foi entregue aos empregados e estes foram informados por meio de um termo de consentimento dos objetivos da pesquisa, da liberdade de não responder o questionário ou da desistência de participar da pesquisa a qualquer momento. Da amostra de 112 empregados do ramo do comércio, observou-se que a maioria é do gênero feminino (75%), com idade entre 18 e 25 anos, com ensino médio completo (50%) e tempo médio de atuação na empresa entre 1 e 5 anos.

Para o questionário envolvendo os itens de satisfação dos empregados, a pesquisa utilizou os estudos de Luiz, Bertoni e Machado (2019) e Vesco Beuren e Popik (2016). Quanto as medidas, o estudo utilizou uma escala *Likert* de mensuração de 5 pontos, sendo 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente). Os dados coletados foram organizados em planilhas eletrônicas da *Microsoft Excel*, e a análise por meio da técnica de consenso. Na Tabela 1 é possível observar o consenso dos empregados em relação a satisfação.

**Tabela 1.** *Consenso dos colaboradores em relação a satisfação*

Satisfação								
	SA1	SA2	SA3	SA4	SA5	SA6	SA7	SA8
Consenso	65%	57%	43%	63%	52%	64%	61%	64%

Dentre as questões relacionadas à satisfação, a questão SA2 "Tenho um bom relacionamento com meus superiores" destaca que 57% delas têm um consenso moderado, e a frequência de respostas concentra-se nos respondentes que concordam totalmente com um maior número de respondentes. Na questão SA6, "Estou satisfeito com a comunicação entre os membros da empresa" também apresentou um consenso moderado de 65%. A maioria dos empregados concordou totalmente com esta questão, o que difere da questão SA8 menos respondida. Esses problemas estão relacionados ao que apontam Silva, Nascimento e Cunha (2017), pois destacam que quando há um ambiente de trabalho saudável, os colaboradores se sentem mais satisfeitos e comprometidos.

Observa-se um consenso equilibrado na questão SA3 "O meu trabalho dá-me prestígio/estatuto", em que as respostas se distribuíram quase que igualmente para não concordo nem discordo, concordo parcialmente e concordo totalmente. Isso demonstra que os colaboradores tendem a se sentirem prestigiados no trabalho, porém nem sempre isso ocorre, consequentemente isso pode demonstrar um sinal de atenção para as empresas, visto que estes colaboradores, caso não se sintam satisfeitos, possam procurar um novo emprego, acarretando rotatividade de pessoal.

Há um consenso moderado na SA5 de que "Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela empresa". A maioria dos funcionários concorda totalmente com essa questão. Presume-se que a empresa oferece benefícios além dos salários, mas nem todos agregam valor para os empregados a ponto de aumentar o nível de satisfação, porém há aqueles que não se importam tanto com os benefícios que a empresa tem a oferecer. Esses benefícios também sinalizam um possível antecedente de rotatividade, podem impactar na redução ou na ampliação do índice de *turnover*, a depender de como são inseridos e aplicados nas empresas.

Portanto, percebe-se que, de modo geral, os trabalhadores do ramo do comércio de Presidente Getúlio/SC estão satisfeitos com o seu trabalho e têm um bom relacionamento com seus líderes e colegas. Ressalta-se que ainda existem algumas áreas que precisam de melhorias para que os colaboradores se sintam mais satisfeitos, evitando, consequentemente a rotatividade. Uma delas é que as empresas implantem mais benefícios, como recompensas pelo cumprimento de metas ou recompensas por frequência, observando e entendendo as necessidades de seus empregados.

**Palavras-chave:** Satisfação. Trabalho. Empregados. Empresas.