



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**CIELY LUCIANA XAVIER**

**SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO DO COLABORADOR: A IMPORTÂNCIA  
DE TER TRABALHADORES SATISFEITOS E EMGAJADOS DENTRO DA  
EMPRESA.**

**Assis/SP  
2020**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**CIELY LUCIANA XAVIER**

**SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO DO COLABORADOR: A IMPORTÂNCIA  
DE TER TRABALHADORES SATISFEITOS E EMGAJADOS DENTRO DA  
EMPRESA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientanda:** Ciely Luciana Xavier

**Orientadora:** Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/SP  
2020**

#### FICHA CATALOGRÁFICA

XAVIER, Ciely Luciana.

**Satisfação e Engajamento do Colaborador: a importância de ter trabalhadores satisfeitos e engajados dentro da empresa/** Ciely Luciana Xavier. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2020.  
47 páginas.

1.Satisfação. 2. Engajamento. 3. Colaborador. 4. Organização.

CDD: 658  
Biblioteca da FEMA

# **SATISFÇÃO E ENGAJAMENTO DO CALABORADOR: A IMPORTÂNCIA DE TER TRABALHADORES SATISFEITOS E EMGAJADOS DENTRO DA EMPRESA**

**CIELY LUCIANA XAVIER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientadora:** Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Examinador:** Esp. Prof. Paulo Sérgio da Silva

Assis/SP  
2020

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho á Deus por ter me ajudado e me fortalecido para poder chegar até aqui, a minha família meu pai, meu irmão, e principalmente minha mãe, e ao meu marido, por estarem ao meu lado me apoiando e me dando forças para alcançar essa vitória. E a todos os meus amigos que deis de sempre ajudou e compartilhou comigo essa etapa.

## **AGRADECIMENTOS**

Quero agradecer a Deus primeiramente por tudo, por ter me dado forças para chegar até aqui no final, também a minha família que sempre me apoiou, e aguentaram minhas crises, alegrias, tristezas que nesse período passei na faculdade, principalmente a minha mãe Neuza Botelho que sempre esteve ao meu lado desde o começo.

Agradeço aos professores que sempre esteve ao nosso lado e confiou em nós, dando coragem para enfrentar essa jornada, principalmente a minha orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza que não mediu esforço para me ajudar e teve muita paciência comigo, ainda mais no final eu estava grávida, e ela sempre entendendo minhas dificuldades e me apoiando dando força.

Também dedico ao meu marido Robson Matos que esteve ao meu lado, mesmo eu não acreditando em mim ele sempre me apoiou e mostrou que eu sou capaz e poderia ir mais além, muitas das vezes eu não confiei em meu potencial, mas ele mostrou que eu tenho capacidade de chegar onde eu quero.

Não posso esquecer-me de meus amigos que foi comigo da vida de colegial e os que eu conquistei na faculdade e chegou até fim juntos, agradeço a Cintia Santos, Jean Tulli, Caroline Santos, Guilherme Cardoso e Silas Carvalho, muito obrigado por me ajudarem agradeço de coração.

No meu período de estágio fiz uma amiga que ao sair trouxe para minha vida, sempre me apoiando e me ajudando quando podia, quero agradecer a Juliana Monique, que sempre que pode esteve comigo, e mesmo agora na minha vida fora do ambiente trabalhista ela me ajudou, você foi melhor coisa que este estágio trouxe, claro tirando o aprendizado que me proporcionou, agradeço muito nunca vou esquecer que você fez.

Posso falar que não foi fácil essa jornada, mas cheguei até aqui, passei por muitas noites em claro com a cabeça cheia, passei vários nervoso, quis desistir muitas das vezes, mas passei várias alegrias, aprendizado e experiência que não teria se não tivesse embarcado nessa escolha de fazer uma faculdade e escolher a FEMA e curso de Administração, mais mesmo assim estou aqui hoje, estou muito feliz por realizar este sonho.

Existe o risco que você não pode jamais correr, e existe o risco que você não pode deixar de correr.

Peter Drucker.

## RESUMO

A satisfação no trabalho é necessária para manter as pessoas produtivas, e a finalidade de compreender a percepção dos colaboradores sobre as práticas organizacionais para a sua satisfação. Afinal, pessoas satisfeitas têm melhor desempenho dentro da empresa, atingem as metas e os objetivos com maior engajamento. Por isso esse trabalho tem como objetivo de investigar o que as empresas estão realizando para satisfazer os colaboradores; avaliar a satisfação dos trabalhadores de empresas de Assis e região e apresentar maneiras de conseguir a satisfação dos trabalhadores. Este trabalho pode fazer com que as empresas reconheçam a importância de manter o funcionário satisfeito, proporcionando seu crescimento profissional e elaborando estratégias para que sejam reconhecidos de acordo com seu trabalho. Para isso realizamos uma pesquisa de natureza básica, de abordagem quantitativa com objetivos descritivos. A coleta de dados por meio de questionários com perguntas que podem ser usadas para saber como está grau de satisfação e engajamento de colaboradores dentro da empresa, a pesquisa foi muito satisfatória, mas havia causas que, ao avaliar, apresentavam um índice muito alto de insatisfação, como salário, oportunidade de crescimento profissional e mostram que muitas vezes o potencial dos funcionários não está sendo utilizado, com essas considerações, meio dessas respostas da pesquisa para as empresas podem ser de muita importância podendo trazer e melhorar esse compromisso, porque existem fatores que, se forem muito insatisfatórios, posso trazer essa insatisfação para os funcionários que vêm ter uma má gestão da organização.

**Palavras-chaves:** Satisfação e Engajamento no Trabalho, Organização; Colaborador.

## **ABSTRACT**

Job satisfaction is necessary to keep people productive, and the purpose of understanding employees' perceptions of organizational practices for their satisfaction. After all, satisfied people perform better within the company, achieve goals and objectives with greater engagement. Therefore, this work aims to investigate what companies are doing to satisfy employees; evaluate the satisfaction and engagement of workers from companies in Assis and region and present ways to achieve worker satisfaction. This work can make companies recognize the importance of keeping employees satisfied and engaged, providing their professional growth, and developing strategies to be recognized according to their work. For this we conducted a basic research, with a quantitative approach with descriptive objectives. Data collection through questionnaires with questions that can be used to discover how this degree of employee satisfaction and engagement within the company, the survey was very satisfactory, but there were factors that, when evaluating, had a very high rate of dissatisfaction, such as salary, opportunity for professional growth and shows that many times the potential of employees is not being used, with this taking considerations the answers to companies can bring and improve this commitment, because there are factors that if it is very unsatisfactory I can come to bring this dissatisfaction in the employees seeing having poor management for the organization.

**Keywords:** Job Satisfaction and Engagement, Organization; Collaborator.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow (Fonte: Robbins, (2002).).....	17
Figura 2: Pirâmide de Maslow comparada a ERG.....	19
Figura 3 – Frequência de resposta sobre o sexo.....	24
Figura 4 –Frequência de resposta sobre a idade pública. ....	25
Figura 5–Frequência de resposta sobre satisfação com cargo exercido. ....	25
Figura 6 –Frequência de resposta sobre trabalho dá sentimento de realização profissional. .....	26
Figura 7 –Frequência de resposta sobre se qualidade é mais importante que quantidade. .....	26
Figura 8 – Frequência de resposta sobre se seu trabalho feito pode ser melhorado. ....	27
Figura 9 –Frequência de resposta sobre satisfação com salário.....	27
Figura 10 –Frequência de resposta sobre considera remuneração adequada.....	28
Figura 11 –Frequência de resposta sobre se remunera adequadamente os funcionários.	28
Figura 12 –Frequência de resposta sobre oportunidade de crescimento. ....	29
Figura 13 –Frequência de resposta sobre se empresa oferece essa oportunidade de crescimento. ....	30
Figura 14 –Frequência de resposta se respeitado pela chefia. ....	30
Figura 15 –Frequência de resposta sobre se respeita chefia. ....	31
Figura 16 –Frequência de resposta sobre se chefe aberto a sugestão de mudança. ....	31
Figura 17 –Frequência de resposta sobre valorização pela empresa. ....	32
Figura 18 –Frequência de resposta sobre se potencial do colaborador está sendo aproveitado. ....	32
Figura 19 –Frequência de resposta sobre se empresa investe treinamento. ....	33
Figura 20 –Frequência de resposta sobre segurança a estabilidade do emprego. ....	34
Figura 21 –Frequência de resposta sobre condições ambientais do trabalho. ....	34

Figura 22 –Frequência de resposta sobre se empresa bom lugar trabalhar.....	35
Figura 23 –Frequência de resposta sobre se colaboradores considera a empresa ética. .	35
Figura 24 –Frequências de resposta sobre assunto são debatidas em equipe. ....	36
Figura 25 –Frequência de resposta sobre se estimula o trabalho em equipe.....	36
Figura 26 – Frequência de resposta sobre liberdade colaboradora tem em fazer seu trabalho.....	37
Figura 27 –Frequência de resposta sobre se existe um procedimento para execução das atividades.....	37
Figura 28 –Frequência de resposta sobre o colaborador é comprometido com seus a fazeres.....	38

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 SATISFAÇÕES NO TRABALHO .....</b>	<b>13</b>
<b>3 ENGAJAMENTO NO TRABALHO .....</b>	<b>15</b>
3.1 TEORIAS DE MASLOW (1908-1970) .....	17
3.1.1 Teoria ERG .....	18
<b>4 CULTURAS ORGANIZACIONAIS .....</b>	<b>21</b>
4.1 CLIMAS ORGANIZACIONAIS.....	22
4.1.1 Fatores que influenciam o Clima Organizacional .....	22
<b>5 PESQUISA DE SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO DO COLABORADOR DENTRO DA EMPRESA.....</b>	<b>24</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>41</b>
<b>APÊNDICE-QUESTIONARIO SOBRE SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO DO COLOBORADOR.....</b>	<b>43</b>

# 1 INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho é necessária para manter as pessoas produtivas, e a finalidade de compreender a percepção dos colaboradores sobre as práticas organizacionais para a sua satisfação. Afinal, pessoas satisfeitas têm melhor desempenho dentro da empresa, atingem as metas e os objetivos com maior engajamento.

Percebe-se que a satisfação dos trabalhadores está envolvida com a maneira como desempenham suas funções e, por isso, é foco de preocupação da gestão de pessoas. Sabe-se que existem inúmeros fatores internos e externos que influenciam a maneira como as pessoas se comportam, e conseqüentemente, direcionam a gestão de pessoas a realizarem ações que gerem aqueles comportamentos desejados para o sucesso da empresa.

Entende-se por satisfação no trabalho o estado emocional prazeroso gerado pela percepção de que aquilo que a pessoa espera do seu trabalho e da empresa é compatível com o que o trabalho e a empresa oferecem a ela.

Sabe-se que a satisfação pode estar atrelada a vários fatores, como as condições ambientais e emocionais de trabalho, em como é realizada a gestão dos recursos e das pessoas, tornado muito importante o papel do líder, que sempre deve estar trabalhando com sua equipe, promovendo a motivação da equipe, mostrando a importância deles para a conquista do trabalho.

Acredita-se que a satisfação no trabalho seja algo difícil de alcançar para muitos trabalhadores, principalmente, por estar relacionada a fatores que vão além do financeiro, como expectativas com a complexidade do trabalho, a desenvolvimento de seus talentos e as próprias vivências com os demais colegas de trabalho.

Parece que o grande problema enfrentado é que, quando o colaborador não consegue perceber que as funções e o ambiente de trabalho podem trazer a satisfação, começa a ficar desmotivado e, então, apresenta problemas de rendimento, produtividade e colaboração.

## 2 SATISFAÇÕES NO TRABALHO

A palavra satisfação no latim significa bastante, suficiente em quantidade adequada significa fazer de modo desejado. Dependendo do contexto empregado a palavra satisfação pode referir-se a uma série de questões. Geralmente um dos usos mais utilizados do termo é aquele que se refere a prazer, gosto ou alegria que um indivíduo experimenta, sente por algo ou alguém. Ou seja, tudo que acontece de bom seja em relacionamento, negócio ou trabalho é motivo de satisfação. (CORADI, 2017)

A satisfação no trabalho pode ser entendida como a forma que uma pessoa se sente ao realizar as suas atividades profissionais. Portanto, a satisfação no trabalho pode ser influenciada pelo ambiente e pelo clima organizacional, a segurança que a empresa oferece para os seus colaboradores, a higiene encontrada nos estabelecimentos, a forma de gestão, a cultura da empresa, entre outros fatores (CARREIRA, 2019).

Apesar de Locke (1969, 1976; apud MARQUEZE; MORENO, 2005, p. 71) relatar que a satisfação no trabalho é um fenômeno individual, ressalta que os fatores causais podem ser classificados em dois grandes grupos: eventos e condições do trabalho (trabalho propriamente dito, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho); e agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização), assinalando que os fatores causais devem ser analisados em suas inter-relações.

A satisfação no trabalho também pode significar o estado emocional em que se encontra uma pessoa. O fato de ter prazer em fazer aquilo que ama pode transformar em satisfação. (CARREIRA, 2019)

Satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Vale ressaltar que esse autor difere valores

de necessidades, em que necessidades referem-se à sobrevivência e ao bem-estar do indivíduo, sendo essas inatas e comuns a todos, e os valores são diferentes de pessoa para pessoa, pois vai ao encontro do que o indivíduo deseja ou percebe como benéfico (LOCKE, 1969, 1976, apud MARQUEZE; MORENO, 2005, p. 71)

Satisfação e insatisfação no trabalho fazem parte de um mesmo fenômeno, não sendo desassociados. Nesse caso satisfação e insatisfação andam ligadas, sendo assim um trabalho bom e ruim ao mesmo tempo, sabemos que o ideal é estar feliz com o trabalho segundo (O'DRISCOLL; BEEHR 2000, apud CORADI, 2017).

### 3 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Etimologicamente, o termo engajar se originou a partir do francês *engager*, que significa “dar em garantia”, “empenhar” ou “dar como caução”. O verbo engajar ainda pode ser utilizado no sentido de dedicação, ou seja, fazer algo com afinco e vontade. (SIGNIFICADO, 2015)

Ser engajado é uma forma de demonstrar comprometimento e isso mostra que você realmente se importa com algo. Engajamento também significa acreditar naquilo que está sendo feito. Ou seja, você não faz apenas porque precisa ser feito, mas também porque faz sentido para quem você é e está alinhando com que acredita. (SBCACHING,2019)

Percebe-se, portanto, que as pessoas engajadas elas não esperam outras pessoas mostrar o que ela tem que fazer na sua vida e no meio trabalho, são comprometidas, oferece o melhor que ela tem, mostrando também suas boas qualidades, querendo que a empresa que ela trabalha cresça como o desenvolvimento pessoal dela.

O engajamento no trabalho está ligado à motivação dos colaboradores dentro da empresa, levando que esse fator é importante para o desenvolvimento da empresa, para melhor a lucratividade dela. (PONTES, 2017)

O engajamento vai além da satisfação, é o sentimento de pertencimento e o vínculo criado pelo colaborador com suas atividades e a empresa em si. Ou seja, o colaborador desenvolve uma relação de reciprocidade. Quer dar o melhor à empresa por ela ser boa para ele também. (PONTES, 2017)

Nesta perspectiva, as pessoas engajadas são aquelas que colocam mais esforços no seu trabalho, porque além de se identificarem com o trabalho exercido, elas são capazes de produzir resultados positivos para o seu próprio desenvolvimento e crescimento, bem como trazem resultados positivos para a organização. (SIGUEIRA et al. 2014, apud PAULI; TOMASI; GALLON, COELHO. p. 06)

Mostra que pessoas com o trabalho certo, na área que ela se identifica são capazes de produzir mais e trazendo boa alta nas lucratividades para empresas. Sempre bom o líder ou o próprio chefe sempre querer saber se o colaborador está feliz na área que ele está atuando, ou se ele pode trazer mais rendimento em outra área que ele pode vim ser mais proativos.

MARTINS (2018, s. n.) mostra como gerar engajamento, motivação no colaborador para trazer um bom desempenho dentro na vida e no ambiente de trabalho.

Envolve-se com os projetos dos funcionários apenas delegar uma tarefa e deixar o colaborador sozinho para resolvê-la pode passar a impressão de desinteresse, ao designar um projeto, esteja envolvido e ofereça auxílio, conferindo sempre se o funcionário precisa de ajuda; tenha uma liderança inspiradora, um bom líder é o que inspira os seus funcionários. Isso significa que, além da competência em exercer a própria função, o líder deve estar preocupado com a satisfação do funcionário em relação ao trabalho e à empresa; a desvalorização do trabalho é um dos principais motivos de desânimo entre os funcionários. Portanto, elogie os seus colaboradores sempre e, se possível, reserve um tempo mensal para que vocês comemorem o desempenho de todos; preste atenção em como você se comunica com seus funcionários. Deixe claro como devem ser feitas as tarefas e mantenha a comunicação não só verbalmente, mas por e-mail ou outros meios. Outro ponto que também entra nesse item é a forma como você trata os seus colaboradores; os colaboradores que aumentam os seus conhecimentos sempre têm algo novo e benéfico para oferecer à empresa. Por isso, incentive os seus funcionários a manter o hábito de adquirir novos aprendizados. Você pode fazer isso promovendo treinamentos internos; também é interessante que você peça a opinião dos colaboradores nas tomadas de decisão da empresa — sempre que possível. Além de você se surpreender com uma nova perspectiva, ainda aumenta a autoestima e a autoconfiança dos funcionários por se sentirem importantes para a organização; ter um plano de carreira na empresa faz com que os funcionários se sintam motivados a desempenhar as suas funções da melhor maneira possível. Isso acontece porque, ao saber que têm a possibilidade real de avançar na carreira, eles se esforçam para entregar um melhor resultado para a empresa; cuide da saúde e do bem-estar de todos, promover ações que aumentem a qualidade de vida também é uma ótima atitude para o engajamento de funcionários. Os colaboradores com saúde em dia e sentem mais bem-dispostos e rendem mais no trabalho, pois diminuem as faltas por doenças e as lesões que podem ocorrer no expediente.

O engajamento de funcionários é necessário para o desenvolvimento e crescimento da organização. Para isso, eles devem se sentir valorizado, pois uma boa gestão dentro da sua empresa para seus colaboradores é que vai ajudar na satisfação e engajamento dentro de sua empresa. Como mostra Martins (2018, s. n.) existem aspectos importantes para poder trazer essa motivação dentro da sua organização por meio de praticas que

está em seu dispor. Portanto, faça com que isso seja possível dentro da sua empresa e tenha colaboradores mais bem dispostos e empenhados a alcançar o sucesso.

### 3.1 TEORIAS DE MASLOW (1908-1970)

Em meados da década de quarenta, Abraham Maslow (1908-1970) anuncia a sua teoria sobre motivação. A famosa hierarquia de necessidades de Maslow baseia-se na idéia de que cada ser humano esforça-se muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais. Segundo esta teoria, cada indivíduo tem de realizar uma “escalada” hierárquica de necessidades para atingir a sua plena autorrealização. (PERIARD, 2018)

Para tanto, Maslow definiu uma série de cinco necessidades do ser dispostas na pirâmide na figura 1 a seguir:



**Figura 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow (Fonte: Robbins, (2002).)**

Segundo Periard (2018, s. n.) as necessidades são definidas por Maslow da seguinte forma:

1 – Necessidades fisiológicas: São aquelas que se relacionam com o ser humano como ser biológico. São as mais importantes: necessidades de manter-se vivo, de respirar, de comer, de descansar, beber, dormir, ter relações sexuais etc.

No trabalho: Necessidade de horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho etc.

2 – Necessidades de segurança: São aquelas que estão vinculadas com as necessidades de sentirem-se seguras: sem perigo, em ordem, com segurança, de conservar o emprego etc. No trabalho: emprego estável, plano de saúde, seguro de vida etc.

No trabalho: Necessidade de estabilidade no emprego, boa remuneração, condições seguras de trabalho etc.

3 – Necessidades sociais: São necessidades de manter relações humanas com harmonia: sentir-se parte de um grupo, ser membro de um clube, receber carinho e afeto dos familiares, amigos e pessoas do sexo oposto.

No trabalho: Necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis etc.

4 – Necessidades de estima: Existem dois tipos: o reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos e o reconhecimento dos outros da nossa capacidade de adequação. Em geral é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros, com prestígio e reconhecimento, poder, orgulho etc. Incluem-se também as necessidades de autoestima.

No trabalho: Responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback etc.

5 – Necessidades de autorrealização: Também conhecidas como necessidades de crescimento. Incluem a realização, aproveitar todo o potencial próprio, ser aquilo que se pode ser, fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir. Relaciona-se com as necessidades de estima: a autonomia, a independência e o autocontrole.

No trabalho: Desafios no trabalho, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia etc.

O autor coloca ainda que se devem considerar alguns aspectos sobre a hierarquia das necessidades de Maslow, tais como: para a pessoa passar para um nível acima da hierarquia ele tem que estar satisfeito com a anterior; que os 4 primeiros níveis, são satisfeitos por fatores externos e não somente pela sua vontade; que a necessidade de auto-realização nunca é saciada plenamente e que pode-se dizer que as necessidades fisiológicas já nascem com a pessoa e portanto se satisfazem mais rapidamente.

### 3.1.1 Teoria ERG

A Teoria ERG (Existence (Existência), Relatedness (Relação) e Growth (Crescimento)) é como um aperfeiçoamento da teoria de Maslow, Clayton Alderfer (1973, apud FERREIRO;

DENUTTI e GIMENEZ, 2010) sugere a teoria ERG. Essa teoria transforma os cinco grupos motivacionais de Maslow em apenas três, conforme a figura 2: existência, relacionamento e crescimento. A teoria ERG foi baseada na Teoria da Hierarquia das Necessidades, porém com a intenção de melhor alinhamento a pesquisa empírica.



**Figura 2: Pirâmide de Maslow comparada a ERG.**

(Fonte: RETONDO, 2019)

Em resumo, Alderfer e Schneider (1973, apud FERREIRO; DENUTTI e GIMENEZ, 2010, p.05) define os 3 níveis da ERG da seguinte forma:

As necessidades de Relacionamento incluem todas as necessidades psicológicas e materiais, por exemplo, fome e sede assim como outras necessidades materiais como pagamento de salário relacionado ao trabalho e a segurança física. As necessidades de Existência dizem respeito ao desejo que as pessoas têm de ter relacionamentos com outras pessoas e que estes relacionamentos se

caracterizem por um compartilhamento mútuo de idéias e sentimentos. As necessidades de Crescimento incluem o desejo de ter uma influência criativa e produtiva sobre si mesmo e sobre o ambiente em que vive. A satisfação da necessidade de crescimento ocorre quando uma pessoa engaja em problemas para os quais necessita utilizar plenamente suas capacidades e desenvolver novas capacidades.

Aqui pode-se ver que as pessoas precisam primeiro satisfazer as necessidades fisiológicas e de segurança física (elas precisam primeiro ter seu salário, ter que comer, e ter essa segurança onde mora ou trabalha), esse é começo para poder começar indagar a satisfação e motivação, em seguida são as necessidade sócias e estima (onde pessoa tem que se sentir parte do mundo ou do meio ambiente de grupos no trabalho, outro onde você reconhece seu trabalho e as pessoas que estão de fora também ver esse seu valor), no final é para pessoa concluir e está bem disposta para trazer melhor empenha para trabalho e na vida, é chegar ao topo da pirâmide (Figura 1) que é a auto realização onde pessoa se reconhece e sabe de seu potencial, trazendo boas qualidades para vida pessoal e no trabalho, onde começa influenciar nas decisões, começa ter certa autonomia em sua vida e profissional.

Segundo Alderfer (RETONDO, 2019), os fatores motivadores no trabalho têm que ser pessoais e abordar uma variedade de níveis de necessidade ao mesmo tempo.

Desta forma, as organizações precisam oferecer, por exemplo: boas condições de trabalho para atender as necessidades de existência; incentivar relações positivas no trabalho para satisfazer as necessidades de relação; e oferecer oportunidades de desenvolvimento para suprir as necessidades de crescimento. (RETONDO, 2019)

Observa-se que ERG simplifica o que aparece na hierarquia de Maslow sendo três teorias, sendo elas relacionamento, existência e crescimento, aqui onde as pessoas têm de atender cada uma dessas fases, para a satisfação do colaborador e com isso a empresa podendo obter seu melhor para a lucratividade.

## 4 CULTURAS ORGANIZACIONAIS

É o conjunto de normas, valores e comportamentos que regem uma instituição. Toda organização possui uma cultura própria, onde manifesta em muitas variáveis seus valores, crenças, costumes, tradições e símbolos. Sem a definição de valores, conscientização de crenças e princípios, as organizações se tornam frágeis a resoluções de problemas. (GAIA, 2018) Chiavenato (1994, apud OLIVEIRA, CAMPELLO, 2020, p.06) afirma que:

A cultura representa o ambiente de crenças e valores, costumes, tradições, conhecimentos e práticas de convívio social e relacionamento entre as pessoas. A cultura significa o comportamento convencionalizado e aceito pela sociedade e provoca enorme influência e condicionamento sobre todas as ações e comportamentos das pessoas. Sob um ponto de vista genérico, a cultura consiste em padrões explícitos e implícitos de comportamentos adquiridos e transmitidos ao longo do tempo e que constituem uma característica própria de cada sociedade. Através da cultura, a sociedade impõe suas expectativas e normas de conduta sobre os seus membros condicionando-os a se comportarem da maneira socialmente aceitável aos seus padrões, crenças, valores, costumes e práticas sociais.

Pode-se dizer também que a cultura organizacional é a identidade da empresa. Por exemplo, se tratarmos a empresa como uma pessoa, a cultura organizacional será o perfil dessa pessoa, onde analisaremos o comportamento, interação, desempenho entre outros.

Essa identidade deve ser transmitida a cada colaborador que chegue à empresa, para que ele se adequar e siga os padrões estabelecidos, garantindo que todos sigam a mesma linha de atuação. (GAIA, 2018)

A cultura organizacional pode ser mudada gradualmente ao longo do tempo, de acordo com as mudanças e necessidades do mercado e até mesmo dos objetivos planejados por seus gestores. (GAIA, 2018)

Também é importante ser dito que, além de ter uma cultura bem definida, a organização estar de acordo com as diretrizes dessa empresa.

## 4.1 CLIMAS ORGANIZACIONAIS

É fator onde é possível medir o nível de satisfação de seus funcionários em todos os aspectos da organização (liderança, plano de carreira, limpeza do ambiente, relacionamento com os colegas e muito mais). Aqui onde você analisa a percepção que as pessoas que trabalham na empresa têm dela. (GAIA, 2018)

Na opinião de Chiavenato (1994, apud OLIVEIRA; CAMPELLO 2020, p.02.), "o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades."

Para Bennis (1996, apud OLIVEIRA; CAMPELLO 2020, p.02), "clima significa um conjunto de valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas se relacionam umas com as outras, tais como sinceridade, padrões de autoridade, relações sociais etc."

Sendo assim, o clima organizacional é algo que deve ser avaliado periodicamente, por meio de pesquisas que colem as impressões dos funcionários. Serve para saber o como está o nível de satisfação do seu colaborador. Por esse motivo, é preciso ficar atento à realização dessas pesquisas. (GAIA,2018)

### 4.1.1 Fatores que influenciam o Clima Organizacional

Sempre são apresentados os fatores que influencia os climas organizacionais internos mais também se esquece de que tem fatores externos, que podem influenciar na satisfação e engajamento do colaborador dentro do ambiente de trabalho, aqui serão mostrados os dois fatores que influenciam.

Dentre os fatores internos, podem-se citar os seguintes: confiança na liderança; relacionamento com os demais colaboradores; motivação; autonomia em sua função; estrutura e regras organizacionais; estabilidade no emprego; desenvolvimento profissional; Identidade com a cultura organizacional; reconhecimento; eficácia da comunicação Interna; transporte ao trabalho e para a casa. Dentre os fatores externos, podemos citar: Convivência familiar; Saúde física e mental; Vida social; Situação financeira. (LIMA, 2020)

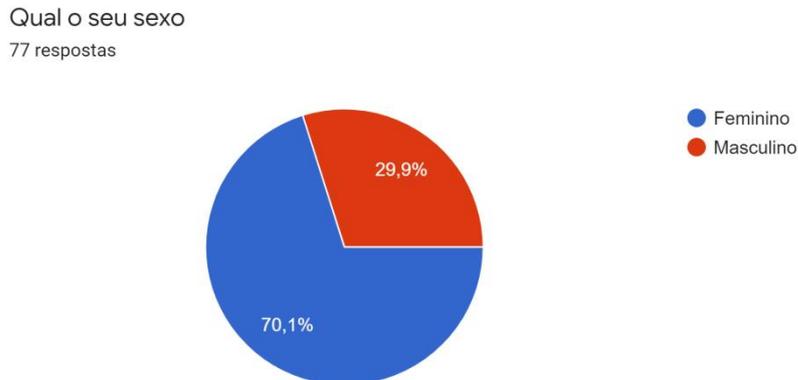
Todos esses fatores são de importante para um bom clima organizacional, pode-se falar pouco de alguma igual: liderança são responsáveis por boa parte da satisfação do empregado e influencia muito no clima de seus departamentos, ser líder não é fácil, pois tem que ter jogo de cintura para lidar com os problemas do dia a dia e também com as pessoas, o líder não se preocupa só com a lucratividade e também passar ter uma imagem humanizada. Comunicação Interna, ela não só um alinhamento de objetivos com as atividades a serem executadas mais também conexão entre empresa, cliente e empregado. A empresa tem que realizar uma comunicação transparente, consistente e com ética, com isso a empresa ganha a confiança de seus colaboradores, diminuindo incertezas e conflitos desnecessários, também transmitir comunicados estratégicos, com informações que se referem a negócio, cultura, pessoas, resultados, entre outros, o colaborador irá se sentir incluído e relevante para a empresa. Saúde física, aqui o colaborador tem que está com a saúde boa, porque esse fator afeita rendimento e também o clima da empresa, pois muitos desconfiam nas pessoas se ela tiver com saúde mal. Convivência familiar, se o empregado estiver com algum problema na sua vida pessoal ainda mais com familiar, isso pode vim atrapalhar no clima dentro da sua empresa, e também com isso levando a insatisfação e falta de engajamento para um bom desempenho dentro na organização. (LIMA, 2020)

Pois é muito importante a pesquisa de clima na empresa para saber os pontos que tem que ser melhoradas o objetivo final fornecer um diagnóstico de como está o relacionamento interpessoal, a satisfação e as expectativas dos funcionários em relação ao trabalho. Com a aplicação da pesquisa, a equipe de Recursos Humanos será capaz de identificar pontos fortes e de melhoria dentro da empresa. Tendo em mãos relatos sinceros sobre a realidade organizacional será mais fácil definir uma estratégia para melhorar o ambiente corporativo. Com essa pesquisa podendo saber o que você gestor tem que melhorar dentro do ambiente da organização. (LIMA, 2020)

## 5 PESQUISA DE SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO DO COLABORADOR DENTRO DA EMPRESA.

Realizar uma pesquisa de natureza básica, de abordagem quantitativa com objetivos descritivos, por meio de leitura de livros, endereço eletrônicos. O público-alvo serão trabalhadores, maiores de 18 anos, que aceitaram participar da pesquisa. Sendo a amostra, não probabilística.

A coleta de dados é por meio de um questionário com perguntas por meio da plataforma Google Formulário, e compartilhado pelas redes sociais da pesquisadora e da orientadora. Os resultados quantitativos serão analisados por meio de frequência de respostas (média simples).

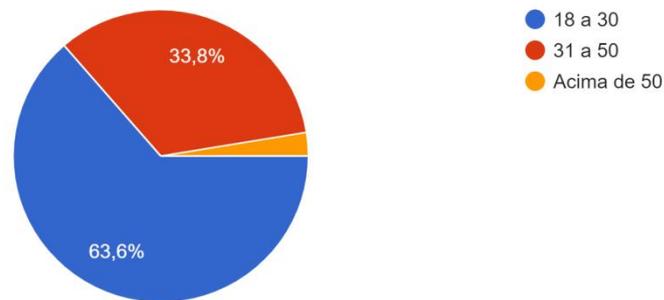


**Figura 3** – Frequência de resposta sobre o sexo.

A pesquisa campo foi realizada com público mulher (70,1%) e homem (29,9%), como mostra a figura 3, sendo a faixa maior de idade de 18 a 30 de idade de acordo com a figura 4.

Sua idade?

77 respostas

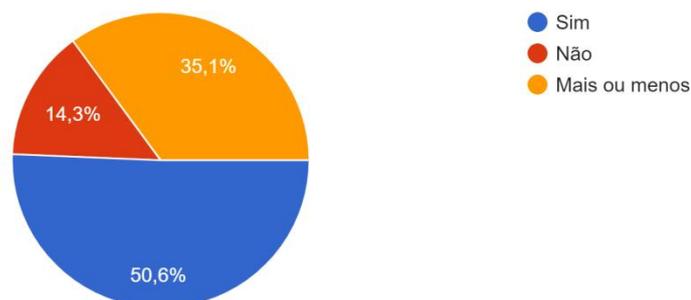


**Figura 4** –Frequência de resposta sobre a idade pública.

Questionando os participantes se eles estão satisfeitos com seu cargo, percebe-se que a maior parcela está satisfeita sim com 50,6%, mas também teve uma segunda parcela de 36,1% de mais ou menos, de acordo com a figura 5.

• Você está satisfeito com o seu cargo?

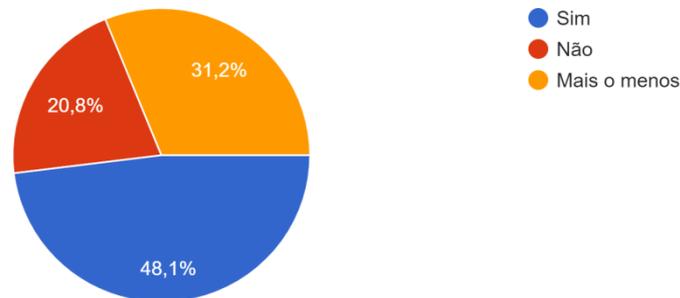
77 respostas



**Figura 5**–Frequência de resposta sobre satisfação com cargo exercido.

• O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?

77 respostas



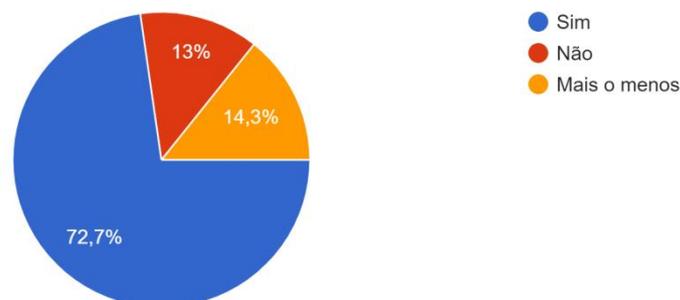
**Figura 6** –Frequência de resposta sobre trabalho dá sentimento de realização profissional.

A figura 6, corresponde a pergunta se o trabalho dá um sentimento de realização profissional tem uma maior satisfação com 48,1%, havendo uma parcela de mais ou menos 31,2%, conforme a figura 6, a seguir.

A figura 7 mostra que as pessoas concordam que a qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade, com parcela de 72,7% de sim.

• A qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade?

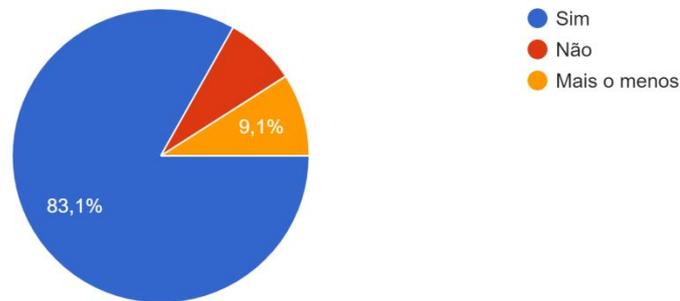
77 respostas



**Figura 7** –Frequência de resposta sobre se qualidade é mais importante que quantidade.

• Você acha que o seu trabalho realizado atualmente poderia ser melhorado?

77 respostas



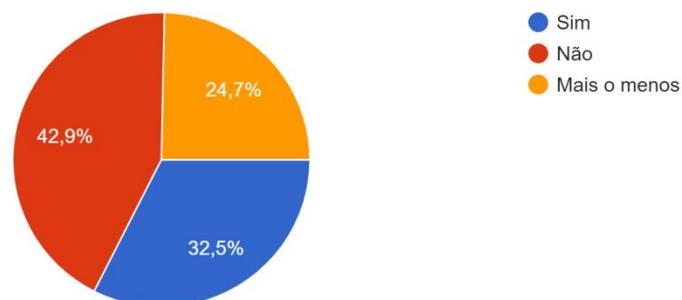
**Figura 8** – Frequência de resposta sobre se seu trabalho feito pode ser melhorado.

Como apresenta a figura 8 as pessoas acham que o trabalho feito por ele(a) pode ser melhorado com sim de parcela 83,1%.

A figura 9 traz que sobre as pessoas estarem satisfeitas com seu salário atual, 32,5% consideram que sim e 42,9% não.

• Você está satisfeito com o seu salário atual?

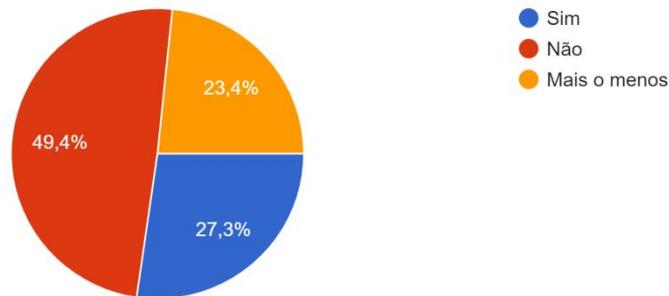
77 respostas



**Figura 9** – Frequência de resposta sobre satisfação com salário.

• Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?

77 respostas

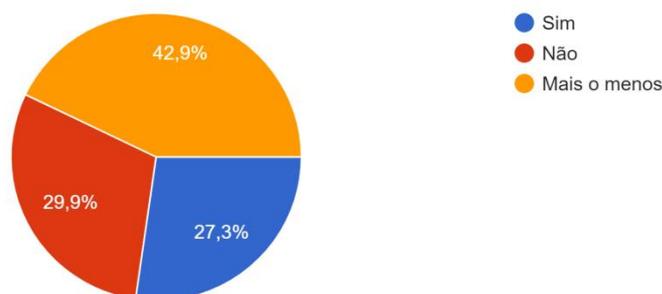


**Figura 10** –Frequência de resposta sobre considera remuneração adequada.

Na figura 10 fica evidente que 27,3% dos participantes consideram a sua remuneração adequada ao trabalho que exerce e 49,4% acreditam que não.

• Você acha que a empresa remunera adequadamente os funcionários?

77 respostas

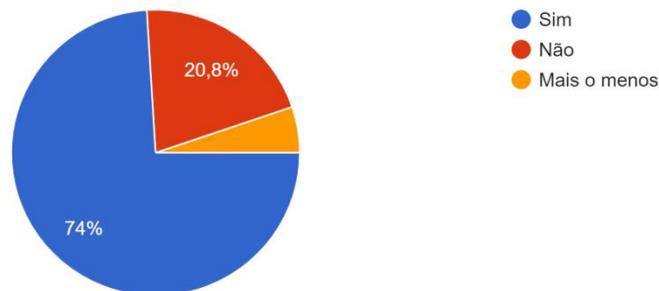


**Figura 11** –Frequência de resposta sobre se remunera adequadamente os funcionários.

A figura 11 mostra que 42,9% das pessoas que participaram da pesquisa percebem que a empresa em que trabalham remunera, mais ou menos, adequadamente e 29,9% não acreditam que é adequada a remuneração, como podemos ver “Oliveira diz que o

trabalhador gasta energia para produzir algo em troca de uma remuneração digna pelo trabalho executado, que é representado pelo salário. Tendo esse dado, conclui-se que o salário, o dinheiro e os benefícios são os meios que o trabalhador possui para conseguir seus bens fundamentais, satisfazendo assim, suas necessidades.” (OLIVEIRA, 2006 apud SENA, 2014)

• Você acredita na oportunidade de crescimento em sua carreira?  
77 respostas



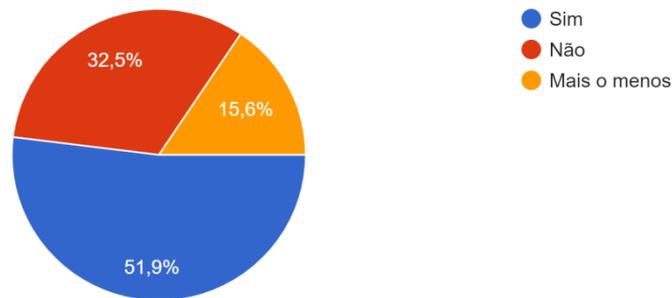
**Figura 12** –Frequência de resposta sobre oportunidade de crescimento.

Na figura 12 é possível ver que as pessoas acreditam na oportunidade de crescimento dentro da empresa, com 74% das respostas.

Sobre a empresa oferecer oportunidades para esse crescimento profissional, na figura 13 verifica-se que com 51,9% uma parcela grande de acredita que sim, e uma segunda parcela de não com 32,5%, percebemos que ainda falta às empresas mostrar para seu colaborador que eles podem crescer dentro da organização e que estão dispostas a disponibilizar oportunidades para os funcionários para esse crescimento profissional, “um profissional que é valorizado pelo seu trabalho tem a propensão a estar motivado e desenvolver melhor suas atividades. Qualquer tipo de reconhecimento aumenta a autoestima, assim, o indivíduo demonstra-se mais seguro e realizado.” (SENA, 2014)

• A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?

77 respostas

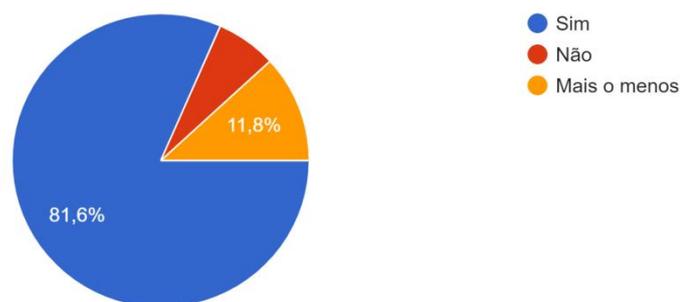


**Figura 13** –Frequência de resposta sobre se empresa oferece essa oportunidade de crescimento.

Sobre a relação com a chefia da organização que trabalham, na figura 14, sobre a pessoa ser respeitado pelo seu chefe/gestor/gerente 81,6%, acreditam que sim.

• Você se sente respeitado pelo seu chefe/gestor/gerente?

76 respostas

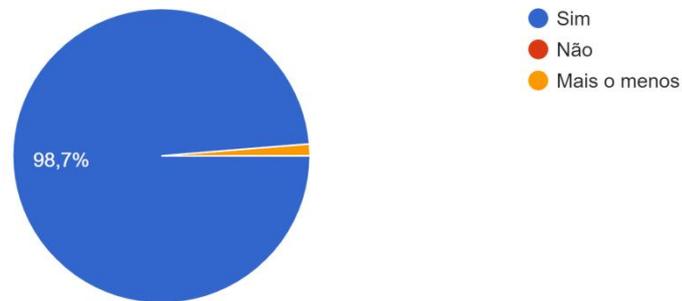


**Figura 14** –Frequência de resposta se respeitado pela chefia.

A figura 15 apresenta sobre a pessoa respeitar seu chefe/gestor/gerente e 98,7% dos participantes da pesquisa acreditam que sim.

• Você respeita seu chefe/gestor/gerente?

77 respostas

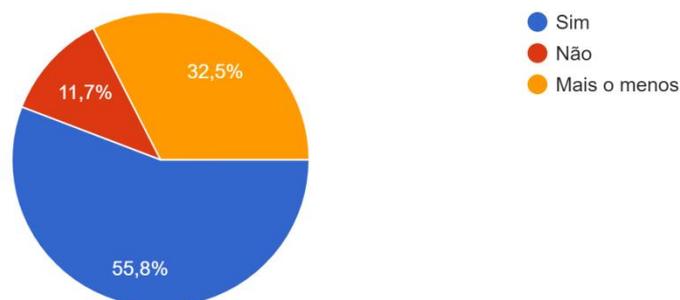


**Figura 15** –Frequência de resposta sobre se respeita chefia.

Na figura 16 fica perceptível que os participantes acreditam que se dá bem com suas chefias, pois 55,8% das respostas foram sim e 32,5% mais ou menos, percebemos pela pesquisa que ainda tem empresas que não dão essa oportunidade de poder da sugestão.

• O seu chefe/gestor/gerente é receptivo às sugestões de mudança?

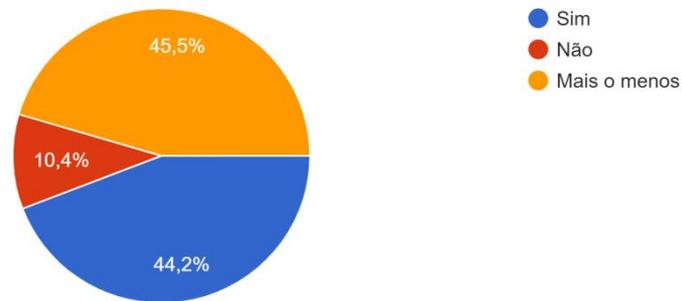
77 respostas



**Figura 16** –Frequência de resposta sobre se chefe aberto a sugestão de mudança.

• Você se sente valorizado pela empresa?

77 respostas

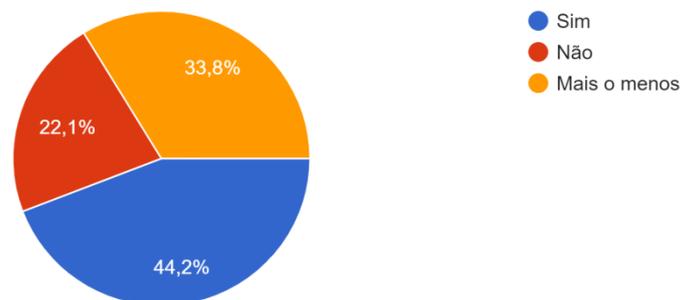


**Figura 17** –Frequência de resposta sobre valorização pela empresa.

Sobre os participantes se sentirem valorizados dentro da empresa, percebe-se com a figura 17, que primeiro teve uma parcela de mais ou menos com 45,5% e seguida com sim com 44,2%, então está meio dividido, poucos se sentem valorizados e outros mais ou menos.

• Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?

77 respostas

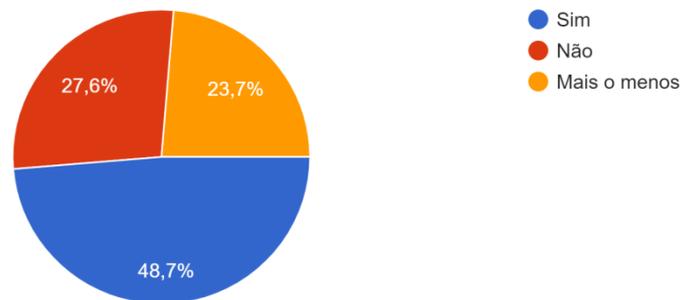


**Figura 18** –Frequência de resposta sobre se potencial do colaborador está sendo aproveitado.

Em seguida com a figura 18, que aborda se o participante considera o potencial de realização profissional adequado e aproveitado vem com satisfação, 44,2% responderam sim, mas também parcela grande de mais ou menos 33,8%, com isso perceberam que o potencial delas poderia ser mais aproveitado dentro da organização.

• A empresa investe em treinamentos necessários para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus funcionários?

76 respostas

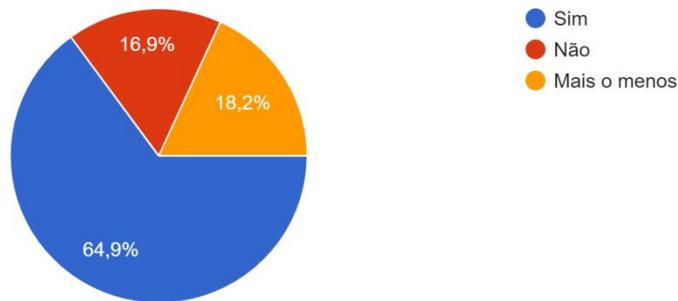


**Figura 19** –Frequência de resposta sobre se empresa investe treinamento.

Sobre a empresa investir em treinamentos necessários para o desenvolvimento profissional e pessoal do funcionário, na figura 19, percebe-se que teve uma parcela que respondeu sim com 48,7%, mas outra parcela respondeu que não de 27,6%, “essa é uma parte importantíssima da valorização do colaborador. Além dos benefícios óbvios para a empresa, é claro. Um funcionário que recebe treinamentos e cursos do local onde trabalha estará cada vez mais capacitado para exercer bem a sua função. Mas muito mais importante, ao investir no desenvolvimento do colaborador, a empresa mostra para elesua importância.”( SBCOACHING, 2017)

• Você se sente seguro em relação à estabilidade de seu emprego?

77 respostas

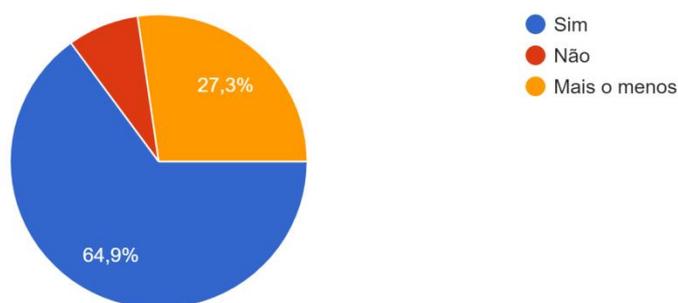


**Figura 20** –Frequência de resposta sobre segurança a estabilidade do emprego.

Com a figura 20 pode-se perceber que as pessoas estão satisfeitas com a estabilidade de seus empregos (64,9%).

• As condições ambientais do seu local de trabalho são satisfatórias?

77 respostas

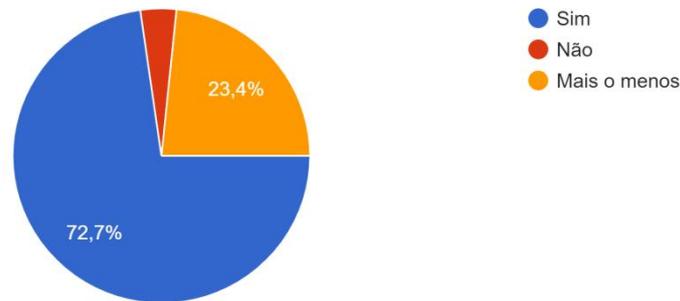


**Figura 21** –Frequência de resposta sobre condições ambientais do trabalho.

Sobre a condição ambiental do local, de acordo com a figura 21, 64,9% dos participantes se mostram satisfeitos e 27,3% mais ou menos.

• Considera a empresa um bom lugar para trabalhar?

77 respostas

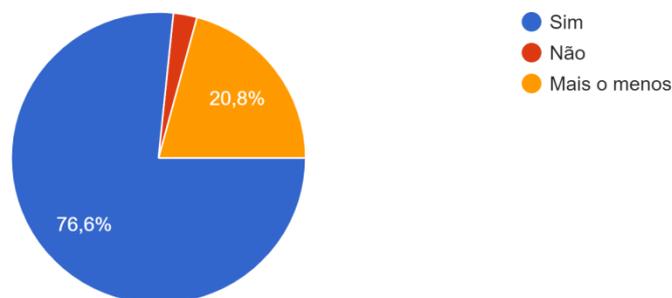


**Figura 22** –Frequência de resposta sobre se empresa bom lugar trabalhar.

Na figura 22, 72,7% consideram a organização que trabalham um bom lugar para trabalhar. Esses fatores são de importância para poder ter funcionários satisfeitos e engajados.

• Você considera a empresa ética com seus funcionários/clientes/ parceiros?

77 respostas

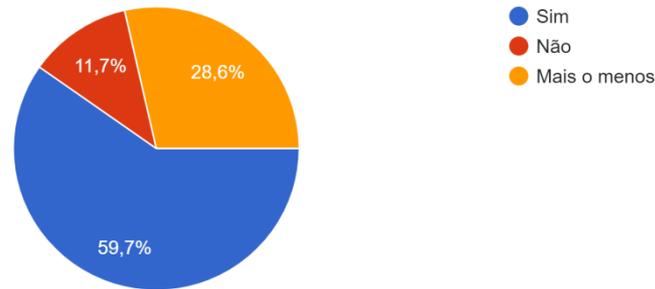


**Figura 23** –Frequência de resposta sobre se colaboradores considera a empresa ética.

A figura 23 mostra que 76,6% dos participantes acreditam que a empresa é ética com seus funcionários/cliente/parceiros e 20,8% que mais ou menos.

• Os assuntos importantes são debatidos em equipe?

77 respostas

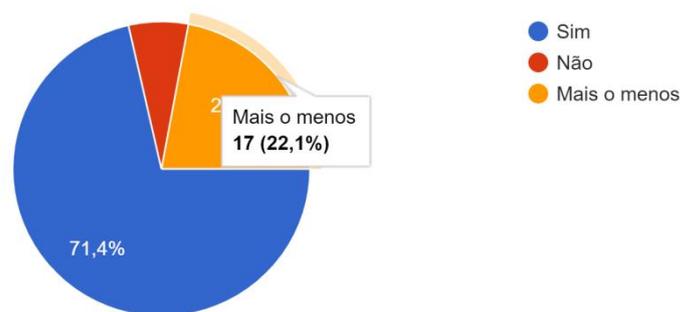


**Figura 24** –Frequências de resposta sobre assunto são debatidas em equipe.

Sobre as empresas incentivarem o trabalho em equipe de muita importância dentro de uma organização, a figura 24 apresenta que 59,7% dos participantes responderam que os assuntos importantes são debatidos em equipes 28,6% acreditam que as vezes isso ocorre.

• A empresa estimula o trabalho em equipe?

77 respostas

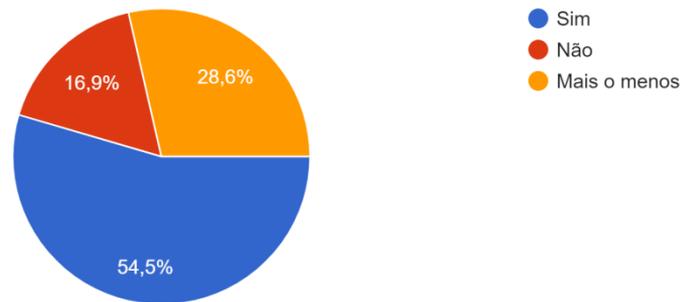


**Figura 25** –Frequência de resposta sobre se estimula o trabalho em equipe.

A figura 25, sobre as empresas estimularem o trabalho em equipe, 71,4% das respostas foram sim e 22,1% mais ou menos, mostrando que as empresas trabalham isso com os colaboradores.

• Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?

77 respostas

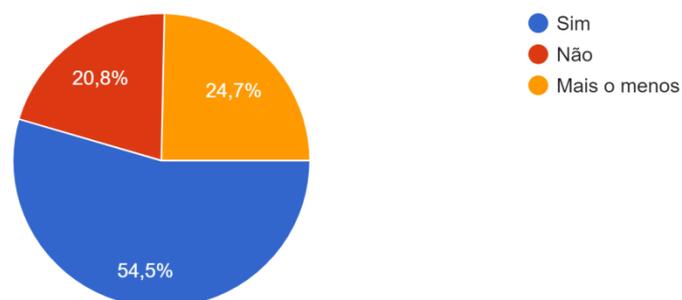


**Figura 26** – Frequência de resposta sobre liberdade colaboradora tem em fazer seu trabalho.

Em seguida, na figura 26, percebe-se que as pessoas têm liberdade para fazer o trabalho de forma como considera melhor, podendo ver que 54,5% responderam sim, e 22,5% mais ou menos.

• A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes as suas funções?

77 respostas

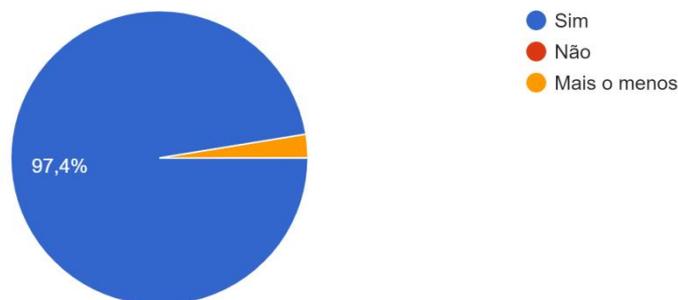


**Figura 27** – Frequência de resposta sobre se existe um procedimento para execução das atividades.

A figura 27, sobre as empresas exigirem procedimentos rígidos para execução das atividades pertinentes às suas funções, pode-se ver que 54,5% acreditam que sim, que a empresa exige essa execução e 20,8% acreditam que não.

• Você se considera comprometido com suas atividades?

77 respostas



**Figura 28** –Frequência de resposta sobre o colaborador é comprometido com seus a fazeres.

E por último, a figura 28, sobre os participantes estarem comprometidos com suas atividades, a maioria respondeu que sim, 97,4%, significando que sim, as pessoas estão comprometidas em suas atividades.

Contudo, os resultados gerais da pesquisa mostraram que a maioria dos participantes estão satisfeitos e engajados com o trabalho. Os fatores de melhores índices são: comprometimento com as atividades, o estímulo ao trabalho em equipe, a ética da empresa e as empresas serem bons lugares para se trabalhar. E os fatores de menor índice de satisfação e engajamento são: que o trabalho pode ser melhorado e a remuneração não é adequada em relação ao trabalho que se executa.

## 6 CONSIDERAÇÃO FINAIS

Este trabalho teve o intuito de mostrar às empresas a importância dos fatores que podem trazer a satisfação e engajamento dos colaboradores. A satisfação é quando pessoa está satisfeito no ambiente externo e interno, sua vida pessoal e trabalhista. Estando satisfeito dentro do trabalho pode trazer bons resultados para a organização, mais é de importância também está bem a vida pessoal dos funcionários, por isso empresa sempre tem que estar atento a isso, disposto a investir nesse aspecto, como, disponibilizar treinamentos, plano de saúde, plano de carreira etc. Portanto, a satisfação no trabalho pode ser influenciada pelo ambiente e pelo clima organizacional, a segurança que a empresa oferece para os seus colaboradores, a higiene encontrada nos estabelecimentos, a forma de gestão, a cultura da empresa, entre outros, que pode vim interferir na satisfação e engajamento do colaborador.

Mostrando também o que é ser engajado no trabalho, quando pessoa é dedicada, comprometida com que faz, sem precisar ficar em cima para fazer o que tem que fazer, está ligado à motivação dos colaboradores dentro da empresa, levando que esse fator é importante para o desenvolvimento da empresa, para melhor a lucratividade dela.

Acredita-se que objetivo desse trabalho foi concluído, pois o público que respondeu os questionários mostrou que está ciente que tem fatores que dentro da organização pode ajudar a trazer satisfação e engajamento. A pesquisa tem causas que destacaram mais por ter índice de insatisfação maior, como o elemento salário que teve uma parcela grande, mostrando que estão insatisfeitos com a quantidade que ganha pelo que exerce dentro da empresa, e também podemos ver que muitas dessas organizações que esse público trabalha não dão muita oportunidade de crescimento profissional, e a mostra que não está sendo totalmente aproveitados os potenciais dos colaboradores, podendo as empresas aproveitarem mais ao seu favor e obter resultados melhores.

Conclui-se que é de muita importância saber o como esta desempenho de seus colaboradores dentro da organização, para que as chefias possam saber como trabalhar com isso, mostramos neste trabalho elementos que trabalhados de forma inadequados podem afetar também o mau desenvolvimento de seus participantes. A pesquisa desenvolvida pode servir de modelo para as organizações aplicar para medir o grau de satisfação e engajamento dentro de cada setor ou da empresa toda. Contudo a satisfação

e engajamento do colaborador são sim de muita importância para o melhor desempenho dentro da organização e para trazer resultados gratificantes para empresa e na vida pessoal também dos funcionários, pois não pode se esquecer que uma organização não faz o trabalho só e sim são pessoas que movem e faz acontecer.

## REFERÊNCIAS

CARREIRA. **Satisfação no trabalho: o que é e dicas para criar um ambiente ideal.** Disponível em: <<https://www.tuacarreira.com/satisfacao-no-trabalho/>> Acesso em: 24 de janeiro de 2020.

CORADI L., Alex. **A satisfação no trabalho na percepção de alunos de administração.** Disponível em: <<file:///C:/Users/Positivo/Downloads/tcc2%20exemplo.pdf>> Acesso em: 06 de fevereiro de 2020.

FERREIRA, Andre; DEMUTTI, Carolina M. et. Al.; GIMENEZ, Paulo E. O. et. Al. **A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho.** Disponível em: <https://www.etica.eco.br/sites/textos/teoria-de-maslow.pdf>> Acesso em: 12 febreiros de 2020.

GAIA, karine. **Conheça a diferencia entre cultura e clima organizacional.** Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/diferenca-entre-clima-e-cultura-organizacional/>> Acesso em: 28 de fevereiro de 2020.

LIMA. Higor. **Clima Organizacional – O que é, Como Melhorar, Exemplos e Pesquisa para Download.** Disponível em: <<https://endomarketing.tv/clima-organizacional/#.XvPOpaFKi70>> Acesso em: 04 de junho em 220.

MARQUEZE, Elaine C., MORENO, Claudia R. de C. et. Al. **Satisfação no trabalho – uma breve revisão.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v30n112/07.pdf>> Acesso em: 24 de janeiro de 2020.

MARTINS. Carina. **8 ações eficientes para promover engajamento de funcionários.** Disponível em: <<https://beecorp.com.br/blog/engajamento-de-funcionarios/>> Acesso em: 04 de junho de 2020.

OLIVEIRA, Juliana Sevilha G. et. Al.; CAMPELLO, Mauro L. C. **Clima e cultura organizacional no desempenho das empresas.** Disponível em: <[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/345\\_seget.08-Clima%20e%20cultura%20organizacional%20no%20desempenho%20das%20empresas.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/345_seget.08-Clima%20e%20cultura%20organizacional%20no%20desempenho%20das%20empresas.pdf)> Acesso em: 28 de fevereiro de 2020.

PAULI, Jandir; TOMASI, Manuelli; GALLON, Shalimar; COELHO, Elenise. **Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio.** Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11325/pdf>> Acesso em: 24 de janeiro de 2020.

PAULI, Jandir; TOMASI, Manuelli; GALLON, Shalimar; COELHO, Elenise. **Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio.** Disponível em:<<https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11325/pdf>> Acesso em: 24 de janeiro de 2020.

PERIARD, Gustavo. **A hierarquia de necessidades de Maslow- o que é e como funciona.** Disponível em:<<http://portaldaestrategia.infraestrutura.gov.br/ultimas-noticias/572-a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow.html>> Acesso em: 12 fevereiro de 2020.

PONTES, Eliveton. **Engajamento no trabalho: como atingir a motivação dos colaboradores.** Disponível em: <<https://eadbox.com/engajamento-no-trabalho/>> Acesso em: 08 de fevereiro de 2020.

RETONDO. Lucas. **Teoria ERG de Alderfer: como priorizar as necessidades das pessoas.** Disponível em:<<https://blog.consultoriacoach.com.br/teoria-erg/>> Acesso em: 04 de junho em 2020.

SBCOACHING. **Engajamento: o importante e como criar que é.** Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/engajamento/>> Acesso em: 06 de fevereiro de 2020.

SBCOACHING. **Você sabe que é gestão de pessoas e por que ela é tão importante para as empresas.** Disponível em<<https://www.sbcoaching.com.br/blog/gestao-de-pessoas-2/>> Acesso em: 20 de julho em 2020.

SENA, Nara. **Os impactos da insatisfação no trabalho sobre as organizações.** Disponível em<<https://administradores.com.br/artigos/os-impactos-da-insatisfacao-no-trabalho-sobre-as-organizacoes>> Acesso em: 20 de julho em 2020.

SQUINIFICADO. **Significado de engajar.** Disponível em:<<https://www.significados.com.br/engajar>> Acesso em: 06 de fevereiro em 2020.

## APÊNDICE– QUESTIONARIO SOBRE SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO DO COLABORADOR.

Está é uma pesquisa sobre Satisfação e Engajamento do Colaborador que visa extrair dos entrevistados sua própria visão em relação a esse tema. Trata-se de uma pesquisa de Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA, realizada pela aluna Ciely Luciana Xavier.

- Qual seu sexo?  
( ) Feminino ( ) Masculino
  
- Sua idade  
( ) 18 a 30 ( ) 31 a 50 ( ) Acima de 50
  
- Você está satisfeito com o seu cargo?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- A qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você acha que o seu trabalho realizado atualmente poderia ser melhorado?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos

- Você está satisfeito com o seu salário atual?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você acha que a empresa remunera adequadamente os funcionários?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você acredita na oportunidade de crescimento em sua carreira?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você se sente respeitado pelo seu chefe/gestor/gerente?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você respeita seu chefe/gestor/gerente?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- O seu chefe/gestor/gerente é receptivo às sugestões de mudança?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você se sente valorizado pela empresa?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos

- A empresa investe em treinamentos necessários para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus funcionários?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você se sente seguro em relação à estabilidade de seu emprego?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- As condições ambientais do seu local de trabalho são satisfatórias?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Considera a empresa um bom lugar para trabalhar?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você considera a empresa ética com seus funcionários/clientes/parceiros?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Os assuntos importantes são debatidos em equipe?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- A empresa estimula o trabalho em equipe?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes as suas funções?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos
  
- Você se considera comprometido com suas atividades?  
( ) Sim ( ) Não ( ) Mais ou menos