

Satisfação no trabalho a partir da percepção do trabalhador: uma análise comparativa entre indivíduos com tempo de mercado distintos

Satisfaction at work from the worker's perception: a comparative analysis between individuals with different market experience.

Ricardo Kazuo Kato Onaga¹ rickonaga1408@gmail.com
Andréa Regina Martins Fontes² afontes@ufscar.br

^{1,2} Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, Campus Sorocaba, UFSCar, Sorocaba, SP, Brasil.

Resumo: A satisfação dos trabalhadores impacta diretamente nos resultados das empresas, o que indica a necessidade de se compreender quais são os aspectos que os trabalhadores mais valorizam dentro do ambiente de trabalho. O presente trabalho busca compreender quais são os principais aspectos que cada grupo de indivíduos, segmentados de acordo com seu tempo de mercado, mais valoriza para entender como a experiência e a trajetória profissional podem influenciar na percepção dos trabalhadores. Para atingir o objetivo, utiliza-se a metodologia científica de estudo de caso, realizando uma pesquisa quantitativa via Google Forms com 48 participantes, seguida por entrevistas qualitativas. A análise dos dados revela consenso em aspectos como benefícios e facilidade operacional, mas divergências notáveis em salário, promoções, supervisão, entre outros, apontam áreas críticas que necessitam de atenção e melhorias para alinhar as percepções dos trabalhadores com as práticas organizacionais.

Palavras-chave: satisfação no trabalho; tempo de mercado, indicadores; práticas organizacionais; trabalhadores.

Abstract: The satisfaction of workers directly impacts company results, indicating the need to understand which aspects employees value most in the workplace. This study aims to comprehend the key aspects that each group of individuals, segmented based on their tenure, values most, exploring how experience and professional trajectory can influence worker perceptions. To achieve this goal, the scientific methodology of a case study is employed, conducting a quantitative survey via Google Forms with 48 participants, followed by qualitative interviews. The data analysis reveals consensus on aspects such as benefits and operational

ease, but notable disagreements on salary, promotions, supervision, among others, highlight critical areas that require attention and improvements to align worker perceptions with organizational practices.

Keywords: satisfaction at work; market experience; Indicators; organizational practices; workers.

1. INTRODUÇÃO

Com a crescente influência da globalização, as organizações enfrentam novos desafios, impulsionando ajustes em suas estratégias para permanecerem competitivas diante de clientes cada vez mais exigentes. Em resposta a essas demandas, as empresas estão reavaliando não apenas suas estratégias, mas também suas estruturas e recursos. É importante destacar a conscientização das organizações sobre a importância dos funcionários pelos resultados desejados (GOLEC et al., 2017).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2023), o conceito de saúde é definido como “um estado completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença”. Essa perspectiva reflete as circunstâncias sociais, econômicas, políticas e culturais presentes, pois a compreensão da saúde está intimamente ligada aos contextos temporais, geográficos e sociais, assim como às disparidades de classe. Ademais, ela está influenciada pelos valores individuais, perspectivas científicas, crenças religiosas e filosóficas vigentes (KOSEC et al., 2022).

Em um cenário cada vez mais globalizado e competitivo, investir em recursos humanos torna-se imperativo para formar uma equipe qualificada capaz de converter informações em conhecimento valioso. Essa abordagem pode fazer toda a diferença para as organizações, proporcionando uma vantagem significativa. Neste contexto, destaca-se a relevância da satisfação individual e seu impacto direto na produtividade. Em outras palavras, um trabalhador satisfeito tende a ser mais produtivo, contribuindo de maneira mais significativa e agregando maior valor à organização em que está inserido (GOLEC et al., 2017).

A satisfação no trabalho tem sido objeto de estudo e debates incessantes no cenário acadêmico (OHARA et al., 2021). A atividade laboral pode ser compreendida como uma prática humana complexa, multifacetada possibilitando e demandando diversas perspectivas em sua abordagem (CRUZ, 2020). Ao discutir o trabalho, é fundamental caracterizá-lo como uma atividade humana, seja individual ou coletiva, de natureza social, complexa, dinâmica, mutável e única em comparação a outras práticas animais, devido à sua natureza reflexiva, consciente,

propositiva, estratégica, instrumental e moral (BROCH et al., 2020). O trabalho adquire a distinção de ser uma capacidade humana para conferir importância por meio de uma atividade planejada, utilizando sua força para transformar o ambiente ao seu redor (PIMENTEL; KURTZ, 2021).

De acordo com dados do PNADC – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (FGV, 2022) a quantidade de trabalhadores informais totaliza 25,4 milhões de pessoas, equivalente a um quarto da população com emprego formal. De acordo com o mesmo estudo, foi revelado que o índice médio de satisfação no trabalho é de 72,2%. Além disso, identificou-se um perfil predominante entre os insatisfeitos: majoritariamente trabalhadores não registrados, com educação até o ensino fundamental, e em sua maioria mulheres (31,9% em comparação com 22,8% de homens). As principais razões para a insatisfação foram apontadas como remuneração inadequada (64,2% das respostas, escolhidas em múltipla escolha) e a falta ou escassez de benefícios (43%).

Aplicar estratégias ocasiona um profundo impacto sobre os trabalhadores e na forma como os distintos níveis de gestão os incentivam a atingir as metas estabelecidas (MOURA; GRANETTO, 2023). As facetas competitivas da estratégia de gestão de pessoas, que as empresas devem integrar para alcançar resultados satisfatórios, incluem a formação e a transformação no gerenciamento da cultura corporativa (FERNANDES, 2019). Destaca-se que uma gestão de pessoas eficaz pode aprimorar aspectos como desempenho, inovação, qualidade e redução de custos, pois os trabalhadores são considerados o capital humano e uma fonte de vantagem competitiva, e essenciais para manter a empresa em funcionamento (GOLEC et al., 2017).

O presente trabalho busca compreender quais são os principais aspectos que cada grupo de indivíduos, segmentados de acordo com seu tempo de mercado, mais valoriza para entender como a experiência e a trajetória profissional podem influenciar na percepção dos trabalhadores.). Como metodologia para desenvolvimento deste trabalho foi aplicado o método de estudo de caso, mediante a aplicação de um *Survey*, utilizando perguntas de cunho quantitativo, que foi respondido por 48 pessoas. Com base na análise dessas respostas da survey foi aplicada uma entrevista de cunho qualitativo a fim de corroborar as informações obtidas no questionário quantitativo, mensurando a importância da satisfação no trabalho mediante a percepção do trabalhador.

Este trabalho está organizado em mais quatro seções. A segunda seção possui a fundamentação teórica envolvendo os conceitos da satisfação no trabalho, bem como

mecanismos de como proporcionar um ambiente laboral saudável e eficaz tanto na percepção do trabalho, bem como para desenvolvimento eficaz da organização. A seção 3 apresenta a metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho, bem como a descrição do problema a ser analisado. A Seção 4 apresenta a análise dos resultados obtidos. Na seção 5 encontram-se as conclusões e recomendações de trabalhos futuros, seguido das referências bibliográficas utilizadas para desenvolvimento deste estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este tópico aborda conceitos sobre a importância da satisfação no trabalho no cenário organizacional e aborda sobre os principais impactos que ele exerce sobre o profissional e a organização.

2.1. O trabalho na vida do homem

Cavalcante (2017), afirma que historicamente o trabalho era considerado uma exigência vital, entretanto, para os indivíduos emancipados que não necessitavam dela, era menosprezada, visto que conseguiam satisfazer suas demandas sem se preocupar com isso. Com uma transformação de perspectiva, a industrialização e os progressos capitalistas propiciaram uma valorização laboral, deixando de ser meramente um meio de subsistência para se converter em um instrumento de concretização individual (FERNANDES, 2019).

Além de ser uma fonte de renda, o trabalho proporciona ao indivíduo integração social, status e relacionamentos interpessoais (MOURA; GRANETTO, 2023). Considerando um construto psicológico multidimensional e dinâmico, o significado do trabalho se manifesta na interação entre variáveis pessoais e ambientais, influenciado por mudanças no indivíduo, no ambiente e na própria natureza do trabalho (MACLELLAN, 2023).

Por meio do trabalho, o ser humano transforma seu mundo e constrói identidade, buscando reconhecimento e pertencimento (SILVA, 2022). A atividade laboral envolve o poder de transformação, conferindo ao indivíduo influência sobre os outros. Contudo as subjetividades no ambiente de trabalho são diversas, refletindo as características intrínsecas de cada indivíduo (BROCH et al., 2020).

2.2. Satisfação no trabalho

A evolução temporal alterou o entendimento da satisfação no trabalho, inicialmente vinculada apenas a aspectos financeiros. Somente nas décadas de 1940 e 1950, houve um

destaque para o fator humano, passando a considerar as aspirações e metas dos trabalhadores (SILVA, 2022). Tornou-se imperativo compreender os processos que conduzem à satisfação no trabalho, uma vez que as pessoas se consolidaram como uma fonte significativa de vantagem competitiva (LA FALCE et al., 2020).

A discussão sobre qualidade e satisfação no trabalho tem sido um tema recorrente, sendo indicado por estudos que apontam que os trabalhadores que desfrutam de condições favoráveis e adequadas no exercício de suas atividades tendem a ser mais felizes e produtivos (SILVA, 2022). A satisfação é compreendida como a autoavaliação que um indivíduo faz de sua própria situação no mundo, resultante da apreciação das experiências de prazer vivenciadas e das recompensas da vida (FERNANDES, 2019).

Por outro lado, a qualidade de vida refere-se diretamente as condições gerais de existência de um indivíduo, integrando aspectos de saúde mental e física, além da harmonia entre vida pessoa e profissional. Essas concepções destacam os diversos elementos que contribuem para promover o bem-estar e equilíbrio humano (LA FALCE et al., 2020).

As primeiras pesquisas acerca da satisfação no trabalho indicam impactos na saúde, qualidade de vida e bem-estar dos profissionais (PIMENTEL; KURTZ, 2021). Supõe-se que a insatisfação no trabalho influencie negativamente a saúde mental e física do trabalhador, relacionando-se ao estresse ocupacional e à qualidade de vida (CALLEFI; TEIXEIRA; SANTOS, 2021). Trabalhadores que se encontram satisfeitos no trabalho demonstram maior qualidade de saúde e menor incidência de doenças, tanto físicas quanto mentais, sendo também vinculados a uma prolongada expectativa de vida (PIMENTEL; KURTZ, 2021).

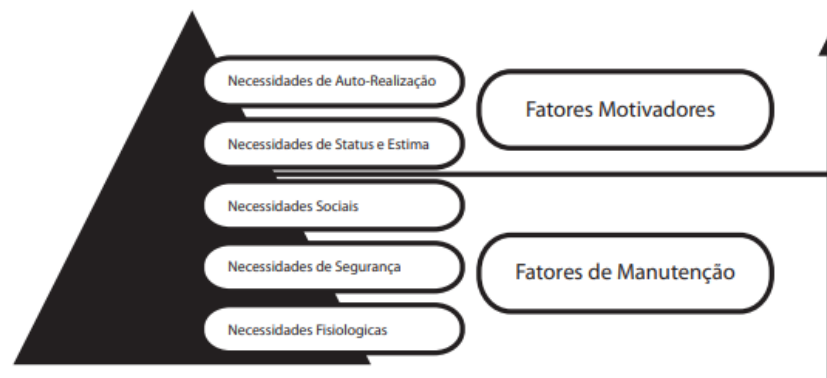
A qualidade de vida no trabalho (QVT) possui diversas definições que dependem das disciplinas em que são consideradas (OLIVEIRA, 2022). De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) a define como a percepção da posição de um indivíduo na vida em relação à cultura, valores, objetivos e preocupações. A QVT é multidimensional, refletindo o desfrute da vida e o estado mental resultante da percepção de vários componentes na vida cotidiana (AMADEU; JUSTI, 2017). O Eurostat apresenta nove dimensões de QVT: condições materiais, saúde, educação atividades produtivas, governança, lazer, ambiente, segurança econômica e experiência global de vida (BAROKOVIC, 2020).

Uma das teorias amplamente reconhecidas para analisar a motivação individual, aplicável tanto na vida pessoal quanto no ambiente de trabalho é a Teoria das Necessidades de Maslow, desenvolvida em 1943, em que o autor utiliza uma representação em forma de pirâmide, categorizando as necessidades humanas em cinco grupos: fisiológicas, segurança,

relacionamento, estima e realização pessoal. O impulso que leva as pessoas a avançar em suas vidas, seja pessoal ou profissionalmente, é ascender na hierarquia dessas necessidades (MASLOW, 2012).

Herzberg (1968) em seus estudos ressaltou que o oposto da insatisfação não é necessariamente satisfação, podendo ser ausência total de insatisfação. Essa lógica é comparável à Teoria das Necessidades Humanas de Maslow (Figura 1), em que os fatores de manutenção estão ligados a necessidades de ordem inferior, e os motivadores, a necessidades de ordem superior. Para o surgimento da necessidade dos fatores motivadores, é fundamental alcançar patamares satisfatórios de ausência total de insatisfação nos estágios iniciais (PILATTI, 2012).

Figura 1- Hierarquização da Teoria das Necessidades Humanas de Maslow e Teoria de motivação-higiene de Herberg



Fonte: PILATTI (2012, p. 21)

É fundamental compreender a diferença desenvolvida por Herzberg (1968) entre movimento e motivação. O conceito de movimento, desenvolvido pelas teorias *behavioristas*, refere-se à resposta a um condicionamento influenciado por variáveis externas ao indivíduo, transformadas em recompensas ou punições. Herzberg (1968 *apud* Pilatti, 2012), associa o movimento a um condicionamento positivo que desaparece na ausência ou substituição por um condicionamento negativo, sendo usado para prevenir a insatisfação.

Quando à motivação, Herzberg (1968 *apud* Pilatti, 2012) diferencia fatores motivadores (intrínsecos, como realização e reconhecimento) e de manutenção (extrínsecos, como condições de trabalho e salário). Os motivadores impulsionam esforços próprios, enquanto os fatores de manutenção são elementos externos fornecidos para o desempenho das atividades.

2.2 Sofrimento no trabalho

A insatisfação no ambiente de trabalho pode ser identificada e medida por meio de vários indicadores, sendo o aumento significativo nas solicitações de demissão, a diminuição das responsabilidades dos funcionários e as frequentes queixas sobre as condições laborais, alguns dos principais sinais (SILVA, 2022). Esses elementos exercem um impacto direto na satisfação do trabalhador, que está intrinsecamente ligada ao seu empenho e perseverança na busca por objetivos e metas profissionais (GUIMARÃES; SOUZA NETO, 2021).

Essas percepções estão alinhadas com os debates sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que tiveram início na década de 1950 (AMADEU; JUSTI, 2017). Nesse período, houve uma busca por avaliar e analisar as estratégias e condições que proporcionassem maior produtividade aos trabalhadores, com ênfase na redução de conflitos e na preservação de sua saúde (CALLEFI; TEIXEIRA; SANTOS, 2021).

Diante do exposto, Lancman e Ushida (2003) afirmam que um dos principais desafios das organizações atuais é promover maneiras de transformar tais sofrimentos em prazeres e em quais contexto isso é possível, analisando principalmente estratégias psíquicas coletivas e individuais para atingir o equilíbrio.

Além dos efeitos que afetam as pessoas, o sofrimento no trabalho pode prejudicar as organizações em geral, prejudicando a produtividade, a qualidade do trabalho e o clima organizacional (KREKEL; WARD; DE NEVE, 2019). De acordo com a pesquisa de Krekel, Ward e De Neve (2019), pessoas que trabalham com altos níveis de sofrimento tendem a ter menos participação, rotatividade e absenteísmo impactando diretamente os resultados e a competitividade da empresa como um todo.

Para Hoffman et al. (2019), os elementos da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Ambiente de Trabalho são categorizados em fatores relacionados às experiências prazerosas, tais como a liberdade de expressão e a realização profissional, e fatores vinculados às vivências dolorosas, como o esgotamento profissional e a ausência de reconhecimento. Assim, evidencia-se a relação ambivalente que se estabelece entre o prazer e o sofrimento, os quais, de certa forma, coexistem no contexto laboral.

Neste contexto, o trabalho se torna uma fonte de prazer quando proporciona a apreciação e o reconhecimento pelo desempenho das tarefas, permitindo ao trabalhador ajustar-se à dinâmica laboral conforme seus desejos e necessidades (KREKEL; WARD; DE NEVE, 2019). Por outro lado, torna-se uma fonte de sofrimento quando a interação entre o indivíduo e o trabalho é prejudicada, seja por sobrecarga ou subutilização das habilidades intelectuais,

psicoafetivas, de aprendizado e de adaptação, resultando em experiências dolorosas (WINTER; ALF, 2019).

O esgotamento profissional, indicador de sofrimento no trabalho, revela situações de frustração e estresse, alertando para condições que impactam tanto o ambiente quanto as características individuais dos trabalhadores (GUIMARÃES; SOUZA NETO, 2021). Transformar um trabalho exaustivo em algo equilibrado requer flexibilidade organizacional (SOUZA; ANUNCIACÃO, 2020). No que diz respeito à falta de reconhecimento, associada a experiências de sofrimento, o reconhecimento no trabalho permite atribuir novos significados a vivência de angústia, decepção e desânimo, promovendo autorrealização e construção de identidade (WINTER; ALF, 2019).

É necessário adotar uma abordagem multidimensional para compreender e reduzir o estresse no trabalho que considere não apenas as questões estruturais do ambiente de trabalho, mas também os aspectos psicossociais e organizacionais (SIQUEIRA, 2008)

De maneira complementar a satisfação no trabalho, os entendimentos acerca das principais causas do sofrimento no trabalho são fundamentais para o alcance do objetivo do trabalho de identificar maneiras de promover uma experiência mais satisfatória para o trabalhador e melhores resultados para as empresas (KREKEL, 2019)

3. METODOLOGIA

O estudo é classificado como descritivo, buscando obter conhecimento por meio do levantamento de publicações científicas e estudos relevantes sobre a satisfação no trabalho sob a perspectiva dos trabalhadores. Seguindo a definição de Lakatos e Marconi (2021), a abordagem descritiva visa apresentar os principais fatores de uma amostra ou a evolução das relações entre suas características analíticas. Essa metodologia de pesquisa enfatiza a descrição detalhada das situações, buscando alcançar precisão na compreensão do objeto de estudo e das hipóteses do problema em questão.

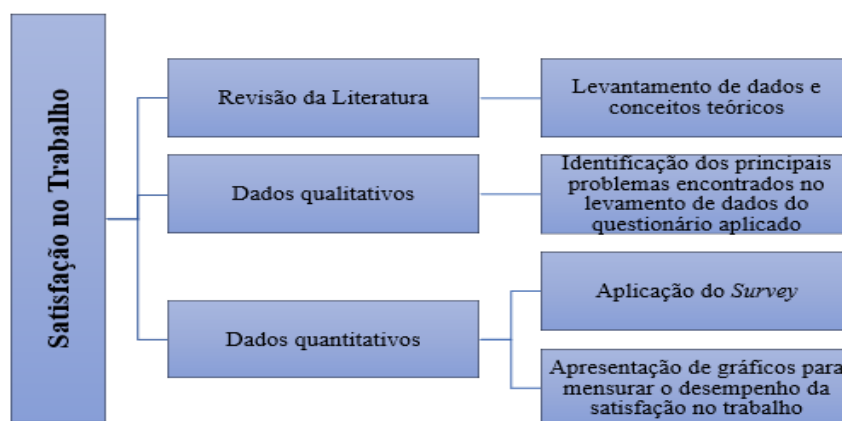
A pesquisa utiliza uma abordagem combinada qualitativa e quantitativa para garantir maior conformidade nos resultados apresentados. Além disso, adota a metodologia de Survey, que é uma técnica de coleta de dados que envolve a aplicação de um conjunto de perguntas estruturadas a uma amostra representativa da população-alvo. Essa abordagem é utilizada em pesquisas quantitativas para obter informações sobre atitudes, opiniões, comportamentos, etc. É fundamental formular perguntas claras, selecionar a amostra adequadamente e analisar os dados com cuidado para garantir a validade e confiabilidade dos resultados. Essa técnica é

amplamente aplicada em diversas áreas, como pesquisa de mercado, ciências sociais e saúde pública (MIGUEL *et al.*, 2018).

3.1. Etapas da pesquisa

A Figura 2 permite a visualização das etapas executadas no desenvolvimento desta pesquisa. Com apoio da metodologia de questionário de caracterização com perguntas fechadas, bem como o uso da escala Likert (1932) de 1 para 5 pontos em torno da percepção dos trabalhadores.

Figura 2 – Fluxograma de processos



Fonte: Autoria própria (2023)

O primeiro passo foi o levantamento de dados bibliográficos a fim de obter o conhecimento necessário e fundamental para a elaboração desta pesquisa, com base em artigos científicos, teses, dissertações e livros que tivessem relação com o tema. As palavras-chave utilizadas para pesquisa de dados, foram: satisfação no trabalho, sofrimento no trabalho, qualidade percebida no trabalho, escala Likert para satisfação no trabalho. Para isso, como critério foi utilizado os artigos científicos que compreende o período de 2013 a 2023, bem como os períodos que estivessem nos idiomas: português, espanhol e inglês. Os repositórios virtuais utilizados para levantamento foram as bases: *Scopus* e a *Web of Science*.

O segundo passo foi a construção de um formulário de coleta de dados quantitativos (APÊNDICE A). Foi realizado o levantamento de dados e informações por meio da aplicação do *Survey* (GOMES; ALENCAR, 2022) com o uso da ferramenta *Google Forms*. A aplicação do questionário se deu de forma virtual visando a base de dados de redes sociais, e grupos sociais de pessoas que estivessem formalmente trabalhando no período vigente deste trabalho.

O formulário foi dividido em dois blocos: 1º bloco: perguntas voltadas para identificar e traçar o perfil de cada um dos respondentes. Ex: gênero, idade, tempo de atuação no mercado de trabalho, entre outras; 2º bloco: perguntas voltadas para coletar a percepção dos respondentes

acerca do tema do trabalho, utilizando como referência a Escala de Satisfação do Trabalho (EST) construída e validada por Spector (2022) e a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) construída e validada por Ferreira e Mendes (2003).

O terceiro passo foi a construção do roteiro das entrevistas (APÊNDICE B) com base nas dimensões exemplificadas por Siqueira (2008). Buscou-se com as entrevistas o aprofundamento das percepções relatadas na pesquisa quantitativa por cada perfil. As perguntas foram balizadas pelas categorias estabelecidas por Siqueira (2008): remuneração, chefia, promoções, natureza do trabalho e colegas de trabalho.

3.2. Determinação da amostra

De acordo com dados, o Brasil emprega 43 milhões de trabalhadores formais no país, considerado o maior patamar registrado na série histórica desde de janeiro de 2002, até o período de abril de 2023 (BRASIL, 2023). Como este trabalho aborda sobre a satisfação no trabalho, é conveniente aplicar este questionário para população que se encontra formalmente empregado no presente cenário.

Para determinar o tamanho da amostra neste trabalho de forma confiável, foi utilizada uma equação estatística (Equação 1) que leva em consideração diversos fatores. que podem ser evidenciadas na equação 1:

$$n = \frac{N * p * (1 - p) * z^2}{(N - 1) * e^2 + p * (1 - p) * z^2} \quad (1)$$

em que n é o tamanho da amostra; N é o tamanho da população; p é a estimativa da proporção característica de interesse na população; z é o *escore z* crítico associado ao nível de confiança desejado; e é a margem de erro.

A margem de erro (e) é a quantidade de desvio máximo que o autor está disposto a aceitar entre a amostra e a população real. Neste caso, adotamos uma margem de erro de 5%. Além disso, foi determinado um nível de confiança de 95%, o que significa que há uma confiança de 95% de que a verdadeira proporção da população esteja dentro da margem de erro estimada. Considerando que a pesquisa foi realizada com grupos de trabalhadores universitários e não abrange toda a população brasileira, adotamos uma proporção de resposta de apenas 3% da população. O valor do *escore z* correspondente ao nível de confiança desejado para 95% é aproximadamente 1,96 (LARSON; FARBER, 2015), então:

$$n = \frac{43.10^6 * 0,03 * (1 - 0,03) * 1,96^2}{(43.10^6 - 1) * 0,05^2 + 0,03 * (1 - 0,03) * 1,96^2} = 44,72$$

A partir do estabelecimento de tais variáveis, chegou-se à quantidade final de respondentes necessário de 45 respondentes da pesquisa. A pesquisa foca nos respondentes que possuam, no mínimo, 6 meses de atuação no mercado de trabalho para melhor comparação dos dados.

Quanto aos procedimentos de coleta de dados, a pesquisa foi adicionada ao *Google Drive* a fim de obter as respostas e o percentual das respostas em um gráfico, no período de 2 dias que compreende de 15 de novembro do ano vigente a 17 de novembro do ano vigente. A pesquisa obteve 48 respostas ao questionário. Após o recebimento das respostas, os resultados da pesquisa foram tabulados por meio do uso de planilhas eletrônica “*Microsoft Excel*” que viabilizaram a apresentação dos resultados em tópicos como: análise do perfil do entrevistado e satisfação no trabalho gerando assim, tabelas de cada tópico e gráficos de forma a facilitar a interpretar os dados obtidos.

Para a entrevista qualitativa, ou seja, com perguntas abertas e dissertativas foi determinado o critério de seleção analisando o tempo inserido no mercado de trabalho, a fim de buscar coletar pessoas com diversos perfis e percepções distintas para possibilitar uma análise ampla acerca da satisfação do trabalho, para tanto foram selecionados 6 entrevistados, inseridos no mercado de trabalho com período superior a 2 anos.

A análise de dados foi realizada de forma abrangente e metodologicamente sólida. Primeiramente foi determinado o tamanho da amostra usando uma equação estatística, resultando na necessidade de entrevistar 45 respondentes. Os dados foram coletados por meio de um questionário distribuído online, obtendo 48 respostas. Os resultados foram tabulados no Microsoft Excel e apresentados em tabelas e gráficos. Além disso, foram conduzidas entrevistas qualitativas com seis participantes para complementar a análise. Esses métodos forneceram uma compreensão abrangente da satisfação no trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A fim de conhecer os indivíduos participantes foram desenvolvidas questões que abordam sobre o **gênero**, faixa etária, tempo atuante no mercado de trabalho e setor de atuação. Dos 48 participantes, 54,2% (representando um total de 26 pessoas) são do gênero masculino, e os demais 45,8% (representado por um total de 22 pessoas) são do gênero feminino. Quando questionados em relação a **idade** metade dos participantes possuem faixa etária entre 21 a 30 anos de idade, e a outra metade estão divididos da seguinte maneira: 7 pessoas entre 31 a 40

anos de idade, 9 pessoas entre 41 e 50 anos de idade, e por fim 8 pessoas possuem mais do que 50 anos de idade.

Ainda a fim de compreender o perfil do trabalhador participante foi questionado acerca do tempo **ingresso no mercado de trabalho**, sendo a amostra assim dividida: 8,2% (4 pessoas) entre 11 a 20 anos, 14,6% (7 pessoas) entre 6 meses a 2 anos, 18,8% (9 pessoas) entre 6 a 10 anos, 27,1% entre 3 a 5 anos (13 pessoas) e 31,3% (15 pessoas) há mais de 20 anos.

Em relação à **área de atuação**, dos 48 participantes, as ocupações abrangem uma ampla variedade. Um participante trabalha nas áreas de advocacia, agronomia, atendimento ao público, comercial, desenvolvimento de software, energia, entretenimento, indústria, logística, manufatura, mídias digitais, moda, nutrição, organização não governamental, pesquisa, reparos, segurança da informação, sustentabilidade, trabalho social, transporte e varejo. Dois participantes estão nas áreas de comunicação, engenharia, marketing, Recursos Humanos, saúde e Tecnologia da Informação. Três participantes atuam nas áreas de educação, mercado financeiro e vendas, e, por fim, seis entrevistados trabalham na área da consultoria.

4.1. Resultados sobre satisfação no trabalho

Visando obter uma descrição detalhada sobre a percepção dos trabalhadores relacionados à satisfação do trabalho o questionário aplicado foi dividido em fatores que implicam na satisfação do trabalhador sob a perspectiva do mesmo, como pode ser observado nos subtópicos: remuneração e promoção, supervisão e relacionamento interpessoal, benefícios e recompensas contingentes, facilidade operacional e natureza do trabalho, comunicação e mudanças na valorização ao longo da carreira e diferenças de percepção no mercado de trabalho.

4.1.1. Remuneração e promoção

No âmbito profissional, remuneração e promoção desempenham papéis fundamentais na motivação e satisfação dos trabalhadores (LA FALCE et al., 2020). Este subtópico analisa os indicadores obtidos na pesquisa quantitativa sobre a importância da remuneração e promoção para a satisfação no trabalho.

Quando questionados sobre a **influência da remuneração** na satisfação no trabalho, abrangendo aspectos como salários acima da média de mercado, aumentos salariais frequentes e adequação à carga de trabalho, cerca de 90% dos entrevistados expressaram total concordância ou concordância parcial com essa questão. Especificamente, 47,9% (23 pessoas) concordaram totalmente, enquanto 41,7% (20 pessoas) concordaram parcialmente. Lobo (2020)

afirma que a satisfação no trabalho é uma dimensão fundamental para o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, sendo a remuneração um indicador essencial para essa satisfação. O estudo de Lobo (2020) destaca forte concordância entre os participantes da pesquisa quantitativa sobre a influência positiva de salários competitivos, aumentos frequentes e equidade na carga de trabalho, sublinhando a importância de estratégias organizacionais para promover um ambiente laboral mais gratificante.

Dentre os 48 participantes que responderam à pergunta, 43 indicaram uma reação afirmativa entre satisfação no trabalho e remuneração. Apenas 8,3% (4 pessoas) manifestaram indiferença em relação a esta conexão, e somente 2,1% (1 pessoa) discordou parcialmente, sugerindo que, para alguns, a remuneração pode ter uma influência limitada na satisfação no trabalho. Essa diversidade de perspectivas destaca a complexidade do relacionamento entre remuneração e satisfação no trabalho dentro da amostra analisada. A diversidade de perspectivas sobre remuneração e satisfação no trabalho destaca a complexidade do seu vínculo. Enquanto alguns valorizam a compensação financeira, outros priorizam reconhecimento e equilíbrio entre vida pessoa e profissional (ASSIS; MOURA; ALVES, 2020). Assim, compreender essa diversidade é essencial para estratégias de gestão de pessoas mais abrangentes e inclusivas (LA FALCE et al., 2022)

Quando questionados sobre a **influência da promoção** na satisfação do trabalho, pode-se evidenciar que dos 48 entrevistados aproximadamente 60%, representando um total de 28 pessoas concordam totalmente ou parcialmente que a promoção pode ser um mecanismo a favor da satisfação no trabalho. Especificamente 39,6%, representado por 19 pessoas concordam totalmente, denotando a possibilidade de promoção como um fator fundamental para sua satisfação no trabalho. Isso expressa um desejo generalizado por oportunidades de avanço na carreira e reconhecimento e 18,8% representados por 9 pessoas concordam parcialmente, isso denota que há uma percepção mista sobre a importância da possibilidade de promoção, algumas pessoas podem ver isso como relevante em certas circunstâncias, enquanto outros não consideram fundamental. A promoção exerce uma influência vital na satisfação no trabalho, reconhecendo habilidades e esforços, proporcionando realização e incentivando o empenho, fortalecendo a conexão emocional e contribuindo positivamente para um ambiente profissional satisfatório. A transparência e meritocracia na promoção são essenciais para esse impacto positivo (ASSIS; MOURA; ALVES, 2020).

No entanto, uma parcela significativa dos entrevistados demonstrou indiferença sobre a questão com 39,6%, representados por 19 pessoas, isso pode refletir uma falta de interesse em

promoções e até uma aceitação do *status quo*, bem como a falta de comprometimento com a ideia de promoção. Apenas 2%, ou seja, apenas 1 pessoa dos entrevistados discordara parcialmente com a ideia de promoção denotando que para sua satisfação no trabalho a promoção como um fator sem relevância. A falta de entusiasmo em relação à promoção como indicador de satisfação no trabalho evidencia desafios na transparência e justiça do processo. A necessidade de revisão nas práticas de promoção é sugerida para alinhar as expectativas dos colaboradores e promover uma atmosfera de trabalho mais motivadora (FERREIRA NETO et al., 2023). Vale ressaltar que, microempresários enfrentam desafios relacionados à falta de entusiasmo na promoção, devido à estrutura organizacional mais enxuta. Estratégias inovadoras para reconhecimento e avanço profissional são essenciais para promover um ambiente motivador e satisfatório (LOBO, 2020).

O quadro 1: compara a influência do salário e da promoção para a satisfação no trabalho.

Quadro 1: comparação da percepção de satisfação por meio de salário e promoção

Satisfação	Por meio de Salário (%)	Por meio de Promoção (%)
Discordo totalmente	0	0
Discordo parcialmente	2,1	18,8
Indiferente	8,3	39,6
Concordo parcialmente	41,7	2
Concordo totalmente	47,9	39,6

Fonte: Autoria própria (2023)

4.1.2. Supervisão e relacionamento interpessoal

A supervisão eficaz e um relacionamento interpessoal saudável são fundamentais para promover a satisfação no trabalho, contribuindo para um ambiente positivo e colaborativo (MORETTO; SILVEIRA, 2021). Este subtópico analisa a supervisão e o relacionamento interpessoal como indicador da satisfação no trabalho.

Como pode ser evidenciado na questão que aborda sobre a **supervisão** como métrica para mensurar a satisfação no trabalho, aproximadamente 63% dos entrevistados, representados por 30 pessoas concordam que a uma supervisão de qualidade pode impactar na satisfação do trabalho. Especificamente, 16,7% concordaram totalmente com a questão, ou seja, 8 pessoas e 22 pessoas (45,8%) concordam parcialmente. No entanto, 29,2% (14 pessoas) se mostraram indiferente com a supervisão como métrica de satisfação da qualidade e 8,3% (4 pessoas)

discordaram parcialmente sobre o tema. A supervisão eficaz e o relacionamento interpessoal positivo são indicadores fundamentais para medir a satisfação no trabalho. Esses elementos são fundamentais para avaliar e aprimorar a qualidade do ambiente profissional (MORETTO; SILVEIRA, 2021). A supervisão eficaz é fundamental para os trabalhadores, impactando positivamente a qualidade de vida no trabalho, a satisfação, o bem-estar e a produtividade. Esses indicadores contribuem para um ambiente laboral mais positivo e colaborativo (FERREIRA NETO et al., 2023).

Foi possível perceber sobre o **relacionamento interpessoal** que 77,1% (37 pessoas) concordam que o relacionamento interpessoal, entre colegas de trabalho podem impactar positiva ou negativamente na satisfação do trabalho. Especificamente, 50%, ou seja, 24 pessoas concordaram totalmente sobre a questão e 27,1% (13 pessoas) dos participantes concordaram parcialmente. No entanto, 22,9% dos participantes representados por 11 pessoas discordaram parcialmente sobre a qualidade do relacionamento interpessoal como métrica para mensurar a satisfação no trabalho. Desta forma, percebe-se a importância do relacionamento interpessoal é fundamental para criar um ambiente de trabalho positivo, promovendo motivação, engajamento e um sentido de pertencimento. Ademais, destaca-se a influência positiva das relações interpessoais na gestão de conflitos e na resiliência da equipe. A análise quantitativa fornece uma perspectiva evidenciando nuances nas percepções dos trabalhadores sobre o impacto do relacionamento interpessoal na satisfação no trabalho. O relacionamento interpessoal desempenha um papel fundamental na satisfação no trabalho para o trabalhador, promovendo bem-estar emocional, comunicação eficaz e um senso de pertencimento à equipe (SILVEIRA, 2021). Relações positivas no ambiente profissional influenciam diretamente a qualidade do trabalho, contribuindo para a satisfação e o bem-estar geral (LA FALCE et al., 2022).

A presença significativa de concordância total sugere um reconhecimento generalizado da importância dessas relações, enquanto a discordância parcial destaca uma variedade de opiniões, indicando que nem todos consideram o relacionamento interpessoal como um indicador preciso de satisfação no trabalho, enriquecendo a compreensão do papel do relacionamento interpessoal no contexto específico da satisfação profissional. A diversidade de opiniões sobre a importância do relacionamento interpessoal na satisfação do trabalho para o trabalhador reflete as diferentes perspectivas individuais. Enquanto alguns consideram essas relações como primordiais, outros podem valorizar outros aspectos. Isso destaca a necessidade de abordagens flexíveis na gestão de pessoas para atender às diversas expectativas dos trabalhadores (LOBO, 2020)

O quadro 2: compara a influência da supervisão e relação interpessoal para a satisfação no trabalho.

Quadro2: comparação da percepção de satisfação por supervisão e relação interpessoal

Satisfação	Supervisão (%)	Relação interpessoal (%)
Discordo totalmente	0	0
Discordo parcialmente	8,3	0
Indiferente	29,2	22,9
Concordo parcialmente	45,8	27,1
Concordo totalmente	16,7	50

Fonte: Autoria própria (2023)

4.1.3. Benefícios e recompensas contingentes

Benefícios e recompensas contingentes são fundamentais para a satisfação no trabalho, reconhecendo e motivando trabalhadores, contribuindo para o bem-estar e engajamento, fortalecendo o comprometimento e a produtividade (MEDEIROS, 2022). Este subtópico aborda sobre a análise da importância dos benefícios e recompensas contingentes como indicador da satisfação no trabalho.

Como pode ser percebido, dos 48 entrevistados apenas 12,5% (6 pessoas) concordaram totalmente que os benefícios oferecidos impactam significativamente na satisfação no trabalho e que contribuem positivamente para sua experiência no ambiente de trabalho. Dos entrevistados que concordam parcialmente 22,9% (11 pessoas) indicando que os participantes veem os benefícios como relevantes para a satisfação no trabalho, mas não de forma integral. A importância dos benefícios para o trabalhador como indicador na satisfação no trabalho é fundamental, refletindo o impacto direto desses benefícios no bem-estar individual e na motivação. Ofertas como plano de saúde e desenvolvimento profissional não apenas demonstram comprometimento organizacional, mas também fortalecem o vínculo e contribuem para um ambiente laboral mais positivo e produtivo (MEDEIROS, 2022).

No entanto, 37,5% (18 pessoas) se mostraram indiferentes a esta categoria, indicando uma neutralidade em relação aos benefícios oferecidos. Isto indica que os benefícios podem não se destacar positiva ou negativamente, ou pode indicar que os participantes não percebem uma conexão direta entre os benefícios e sua satisfação no trabalho. Corroborando com esta afirmação 27,1% (13 pessoas) discordaram parcialmente, sinalizando um ponto crítico que

merece atenção. Dessa forma, esta questão mostra que é fundamental entender os motivos específicos que gerem insatisfação no trabalho, seja através de *feedback* adicional ou pesquisas qualitativas, para implementar melhorias. A falta de importância dos benefícios como indicador de satisfação no trabalho para o trabalhador ocorre quando estes percebem que essas ofertas não atendem às suas necessidades ou expectativas, seja pela falta de alinhamento com suas prioridades individuais, falta de comunicação eficaz ou opções personalizadas insatisfatórias (SILVEIRA, 2021). A adaptação dos programas de benefícios é necessária para garantir sua relevância e promover a satisfação no trabalho (FERREIRA NETO et al., 2023).

Quando analisados sobre a influência das recompensas contingentes pode-se perceber que aproximadamente 70% dos entrevistados concordam que se trata de um fator que impacta na satisfação no trabalho. Especificamente, 43,8% concordaram totalmente, ou seja, para 21 pessoas veem recompensas contingentes como fatores motivacionais e influentes para a satisfação e desempenho no trabalho, 25% (12 pessoas) concordaram parcialmente com a questão indicando uma aceitação geral acerca das recompensas de contingentes que recebem, este fator pode levantar dados em relação ao tipo ou à magnitude das recompensas. Sendo fundamental investigar com maior ênfase acerca da importância das recompensas de contingentes. As recompensas contingentes são vitais para a satisfação no trabalho, agindo como estímulos positivos ao vincular o desempenho individual à gratificação (CALLEFI; TEIXEIRA; SANTOS, 2021). Valorizando o esforço, reconhecimento e promoções motivam os trabalhadores, fortalecendo o comprometimento e gerando um ambiente profissional mais satisfatório e motivador (CARDOSO; DUARTE; NEVES, 2021).

No entanto, 25% dos participantes (12 pessoas) demonstraram indiferença em relação à importância dessas recompensas e 7,2% (3 pessoas) discordaram parcialmente, evidenciando a importância e a necessidade de haver uma comunicação mais eficiente sobre as recompensas ou possíveis ajustes nas ofertas para torná-las mais atrativas. A indiferença dos trabalhadores em relação às recompensas contingentes para a satisfação no trabalho pode ocorrer quando as recompensas não são percebidas como significativas, equitativas ou alinhadas às expectativas individuais (MORETTO; SILVEIRA, 2021). A falta de transparência e reconhecimento personalizado contribui para essa indiferença, destacando a necessidade de organizações reavaliarem suas estratégias de recompensa para aumentar sua relevância e impacto positivo na satisfação no trabalho (CARDOSO; DUARTE; NEVES, 2021).

O quadro 3: compara a influência do salário e da promoção para a satisfação no trabalho.

Quadro 3: comparação da percepção de satisfação por meio de salário e promoção

Satisfação	Benefícios (%)	Recompensas contingentes (%)
Discordo totalmente	0	0
Discordo parcialmente	27,1	6,2
Indiferente	37,5	25
Concordo parcialmente	22,9	25
Concordo totalmente	12,5	43,8

Fonte: Autoria própria (2023)

4.1.4. Facilidade operacional e natureza do trabalho

A facilidade operacional e a natureza do trabalho são indicadores fundamentais da satisfação laboral, influenciando diretamente a realização e motivação dos trabalhadores (CARDOSO; DUARTE; NEVES, 2021). Este subtópico analisa a facilidade operacional e a natureza do trabalho como indicadores para medir a satisfação no trabalho.

A análise dos resultados obtidos para a facilidade operacional na mensuração da satisfação no trabalho revela uma perspectiva diversificada entre os 48 participantes. Um número expressivo 23% (11 pessoas) concordam totalmente, indicando que uma parcela significativa percebe eficiência nas operações e ferramentas do ambiente de trabalho. No entanto, a maioria, representada 38% (18 pessoas) concordam parcialmente, sugerindo que há espaço para melhorias. Os 8% (4 pessoas) que se mostram indiferentes demandam investigação para compreender se as atuais ferramentas atendem às suas necessidades. Por outro lado, 27% (13 pessoas) discordam parcialmente e 4% (2 pessoas) discordam totalmente, destacando áreas críticas que necessitam de atenção. A análise qualitativa adicional pode fornecer *insights* mais profundos, permitindo ajustes iterativos para otimizar a facilidade operacional, fortalecendo assim a satisfação e o engajamento dos trabalhadores. A importância da facilidade operacional para o trabalhador como indicador da satisfação no trabalho reside na sua influência direta na experiência profissional (LA FALCE et al., 2022). Tarefas acessíveis e bem estruturadas contribuem para o bem-estar, motivação e engajamento, enquanto complexidades excessivas podem resultar em frustração e insatisfação. Considerar a facilidade operacional é essencial para promover um ambiente de trabalho satisfatório e propício ao desenvolvimento profissional (ASSIS; MOURA; ALVES, 2020).

A análise dos resultados sobre a importância da natureza do trabalho na satisfação profissional destaca uma forte tendência positiva, com 63% (30 pessoas) dos participantes

concordando totalmente, indicando um reconhecimento generalizado do significado e desafios em suas funções. Os 23% (11 pessoas) que concordam parcialmente sugerem áreas específicas para ajustes, enquanto os 10% (5 pessoas) indiferentes exigem uma investigação mais detalhada para compreender eventuais desconexões entre as tarefas e as metas pessoais dos trabalhadores. Os 4% (2 pessoas) que discordam parcialmente indicam áreas específicas que precisam de atenção. A promoção de tarefas significativas e desafiadoras é fundamental para impulsionar a satisfação e o engajamento dos trabalhadores, requerendo uma abordagem iterativa para otimizar continuamente a experiência no trabalho. A importância da natureza do trabalho para o trabalhador como indicador da satisfação no trabalho é significativa (OLIVEIRA, 2022). Tarefas desafiadoras e alinhadas com habilidade e interesses individuais promovem engajamento e realização profissional, contribuindo para a satisfação no trabalho. Atividades monótonas ou desalinhadas podem levar à insatisfação. A adequação da natureza do trabalho às preferências dos trabalhadores é fundamental para criar um ambiente positivo e motivador (CAIÓ, 2022).

O quadro 4: compara a facilidade operacional e natureza do trabalho para a satisfação no trabalho.

Quadro 4: comparação da percepção de satisfação por meio de salário e promoção

Satisfação	Facilidade operacional (%)	Natureza do trabalho (%)
Discordo totalmente	4	0
Discordo parcialmente	27	4
Indiferente	8	10
Concordo parcialmente	38	23
Concordo totalmente	23	63

Fonte: autoria própria (2023)

4.1.5. Comunicação e mudanças na valorização ao longo da carreira

Este subtópico aborda sobre a importância da comunicação e das mudanças na valorização ao longo da carreira como indicador de satisfação no trabalho, com base na análise feita sobre a pesquisa quantitativa aplicada para este trabalho.

A análise da satisfação no trabalho, base na resposta dos 48 participantes, destaca que 20,8% (10 pessoas) concordam totalmente com a eficácia da comunicação organizacional, enquanto que 8,3% (4 pessoas) concordam parcialmente. Uma parcela considerável de 25% (12 pessoas) se mostra indiferente, requerendo investigação para compreender suas necessidades.

No entanto, é preocupante que 39,6% (19 pessoas) discordem parcialmente e 6,3% (3 pessoas) discordem totalmente, apontando para desafios significativos na eficiência da comunicação. A implementação de melhorias direcionadas é fundamental para maximizar a satisfação geral dos trabalhadores e fortalecer a comunicação, promovendo um ambiente de trabalho mais positivo e engajado. A comunicação eficaz é vital para a satisfação no trabalho, estabelecendo transparência e fortalecendo o engajamento. Trabalhadores que percebem uma comunicação clara e aberta tendem a se sentir mais informados e valorizados, contribuindo positivamente para sua satisfação no trabalho (FERREIRA NETO et al., 2023). A falta de comunicação adequada pode gerar incerteza e insatisfação, destacando a importância de práticas de comunicação eficientes no ambiente de trabalho (KREKEL; WARD; DE NEVE, 2019).

O quadro 5: Apresenta a comunicação como fator de satisfação no trabalho.

Quadro 5: Percepção de satisfação comunicação

Comunicação (%)	
Discordo totalmente	6,3
Discordo parcialmente	39,6
Indiferente	25
Concordo parcialmente	8,3
Concordo totalmente	20,8

Fonte: Autoria própria (2023)

Quando questionado sobre as mudanças que houveram em relação às características mais valorizadas 52,1% (25 pessoas) afirmaram que sim e 47,9 % (23 pessoas) afirmaram não ter ocorrido nenhuma mudança em relação aos fatores mais valorizado por eles. Os trabalhadores que identificaram mudanças podem ter sido impactados por evoluções na cultura organizacional, ajustes nas políticas de recursos humanos ou mudanças nas expectativas individuais. Essas alterações, bem compreendidas podem influenciar positivamente a percepção dos trabalhadores em relação ao ambiente de trabalho. As mudanças nas características mais valorizadas pelos trabalhadores refletem a evolução das necessidades profissionais. Flexibilidade, equilíbrio vida-trabalho, reconhecimento e oportunidade de desenvolvimento ganham destaque (FERNANDES, 2019). Adaptar as práticas organizacionais a essas mudanças é fundamental para promover a satisfação no trabalho e atender às demandas em constante transformação dos trabalhadores (MEDEIROS, 2022).

Por outro lado, a quase metade que afirmou a ausência de transformações sinaliza uma estabilidade percebida nas características valorizadas. Essa constância pode refletir políticas organizacionais consistentes ou um alinhamento duradouro entre os valores dos trabalhadores e as práticas da empresa. A percepção sobre mudanças nas características mais valorizadas destaca a importância da compreensão das dinâmicas internas da organização. A falta de transformações na satisfação no trabalho indica possível desconsideração das mudanças nas expectativas dos trabalhadores. Essa ausência pode levar ao descontentamento, destacando a importância de ajustes contínuos para alinhar o ambiente de trabalho às evoluções nas necessidades e expectativas dos trabalhadores (FERNANDES, 2019).

Os relatos dos entrevistados revelam uma evolução nas prioridades profissionais ao longo da trajetória de carreira. Inicialmente focados em remuneração e crescimento, os profissionais passaram a valorizar aspectos como a qualidade da equipe, relacionamento interpessoais e a natureza do trabalho. A estabilidade também ganhou importância com a maturidade profissional. A entrevista reflete a complexidade das trajetórias profissionais e destacam uma compreensão mais abrangente da satisfação no trabalho, incluindo equilíbrio, entre aspectos financeiros, crescimento e qualidade do ambiente profissional. Lobo (2020) ressalta sobre a importância da estabilidade no trabalho como um indicador relevante de satisfação, proporcionando segurança, previsibilidade e tranquilidades aos colaboradores. Essa condição cria um ambiente propício para o desenvolvimento profissional e o alcance de metas a longo prazo, contribuindo para a satisfação geral no trabalho.

*“Quando buscava o meu primeiro estágio, olhei muito para a remuneração e possibilidade de crescimento/ promoção. Depois de 2 anos na mesma empresa e com várias experiências em projetos distintos, hoje prezo muito por uma **boa equipe de trabalho**, que proporcione um bom ambiente e um bom relacionamento mesmo fora do horário de trabalho. Isso, hoje em dia, é o principal para que eu seja feliz trabalhando”* (Entrevistado com 2 anos de tempo de mercado).

*“Antes a categoria que eu mais valorizava era a remuneração e, atualmente, seria a **natureza do trabalho**”* (Entrevistado com 6 anos de tempo de mercado).

*“Antigamente não buscava por remuneração, hoje em dia prezo pela **remuneração, comunicação e supervisão** e não me importo mais com os colegas de trabalho como eu me importava antigamente”* (Entrevistado com 14 anos de tempo de mercado)

*“Sempre valorizei muito a **estabilidade**. Lá no início olhava muito para a remuneração e hoje prezo mais pelo relacionamento, tanto com o gestor, quanto com os colegas de trabalho”* (Entrevistado com 39 anos de tempo de mercado).

Quando abordados sobre a razão principal por essa mudança, pode-se observar que os entrevistados destacam diversas razões para a mudança em suas prioridades profissionais ao longo do tempo. Experiências negativas em projetos, transição para o trabalho presencial, entre outros fatores. Essas histórias individuais refletem a complexidade das influências que moldam

as perspectivas profissionais, destacando a importância de experiências, ambiente de trabalho, satisfação pessoal e evolução ao longo da carreira. As mudanças e evolução no ambiente de trabalho são indicadores essenciais de satisfação. Ambientes que promovem inovação, aprendizado contínuo e oportunidade de crescimento tendem a proporcionar maior satisfação aos trabalhadores, contribuindo para o engajamento e bem-estar no trabalho (FERREIRA NETO et al., 2023).

*“Acredito que o motivo da mudança foi principalmente por conta das **experiências vivenciadas**. Passei por projetos onde a equipe não tinha um bom relacionamento e isso foi bastante prejudicial, não conseguimos ser um time engajado”* (Entrevistado com 2 anos de tempo de mercado).

*“A principal mudança seria a questão de **colegas de trabalho**, o qual eu não valorizava tanto dado o fato que o trabalho era home office e, hoje em dia, trabalhando de maneira presencial, dou mais valor para esse aspecto”* (Entrevistado com 4 anos de tempo de mercado)

*“O principal motivo seria a situação financeira de cada momento. No início da minha carreira, a minha estabilidade financeira era extremamente importante dado que sustentava meus pais e meu irmão. Hoje em dia, como não possuo dependentes, **prezo mais pelos colegas de trabalho e natureza de trabalho**”* (Entrevistado com 10 anos de tempo de mercado).

“Acredito que por conta da maturidade e por ter trabalhado alguns pontos em terapia. Além disso, houve mudança nos sonhos e perspectivas de trabalho” (Entrevistado com 14 anos de tempo de mercado).

4.1.6. Diferenças de percepção no mercado de trabalho

A análise da percepção sobre a valorização de aspectos diferentes por pessoas com diferentes tempos de mercado destaca que a maioria expressiva, correspondendo a 79,2% (38 pessoas) concorda que as preferências dos trabalhadores evoluem ao longo da carreira. Em contrapartida, uma minoria de 20,8% (10 pessoas) discorda dessa visão, indicando que não percebem variações significativas nas prioridades com base no tempo de mercado. Dessa forma, explorar mais a fundo essas perspectivas pode fornecer fatores significativos para a gestão de talentos, permitindo estratégias mais adaptáveis às expectativas em constante mudança dos trabalhadores em diferentes estágios profissionais.

Acerca da percepção de pessoas que mudam suas perspectivas com o tempo de mercado sobre a satisfação no trabalho, pode-se observar que a análise das percepções de profissionais em diferentes estágios de carreira revela uma variedade de perspectivas sobre a evolução das prioridades no trabalho. Profissionais mais jovens, tendem a priorizar por estabilidade financeira, evoluindo para valorizar conforto e flexibilidade ao longo do tempo. No entanto, a diferença nas perspectivas não está ligada necessariamente ao tempo de mercado, mas sim às distintas gerações, entre outros fatores.

Essas diversas perspectivas destacam a complexidade da evolução das prioridades profissionais, influenciada por experiências, estágios de vida e fatores geracionais. A compreensão dessas dinâmicas é fundamental para criar ambientes de trabalho que atendam às necessidades em constante mudança dos trabalhadores. As mudanças de perspectiva ao longo do tempo de mercado são indicadores importantes de satisfação no trabalho. Organizações que se adaptam a essas mudanças promovem ambientes mais satisfatórios, refletindo um compromisso com o bem-estar dos funcionários e contribuindo para altos níveis de satisfação no trabalho (KREKEL, 2019).

*“Acredito que sim. **Pessoas com menos tempo de mercado geralmente olham mais para a parte financeira e de benefícios** por estarem no início de carreira, querendo se estabelecer. Depois de algum tempo de mercado, começam a valorizar outros aspectos que garantem maior conforto e flexibilidade, por exemplo”* (Entrevistado com 2 anos de tempo de mercado).

*“**Acredito que exista diferença**, mas não por conta do tempo de mercado e sim por conta da diferença de geração”* (Entrevistado com 4 anos de tempo de mercado).

*“Acredito que sim. **Quando não temos experiências, estamos abertos a muitas possibilidades**. Depois de um tempo, afunilamos e criamos mais filtros em relação ao que queremos para nós. Com o tempo também entendemos melhor o tipo de profissional que somos e o que podemos oferecer para a empresa também, por exemplo”* (Entrevistado com 14 anos de tempo de mercado).

*“**Sim, pois as necessidades mudam com o tempo**. Quando você está estabelecendo uma família, por exemplo, a remuneração é muito importante”* (Entrevistado com 39 anos de tempo de mercado).

Quando questionados sobre crer na existência de um padrão acerca das características que as pessoas mais valorizam com o tempo de mercado de trabalho, pode-se observar que as respostas dos entrevistados sobre a existência de padrões nas características valorizadas ao longo do tempo de mercado revelam perspectivas diversas.

Enquanto alguns enfatizam a inexistência de um padrão claro devido à diversidade de perfis e fatores como idade e maturidade, outros apontam para a possibilidade de convergência de valores entre profissionais com tempo de mercado semelhante. A complexidade é acentuada pela influência de variáveis externas, como a situação de vida. Desta forma, a evolução das prioridades profissionais é um fenômeno multifacetado, influenciado por fatores individuais, contextuais e, em alguns casos, geracionais. Lobo (2020) afirma que, adaptar estratégias para atender às diversas necessidades e expectativas dos colaboradores é fundamental para promover um ambiente de trabalho satisfatório e considerar as diferentes perspectivas e estágios de carreira.

*“Acredito que não. Existem muitos perfis de pessoas e objetivos distintos também. Para mim, **o tempo de mercado não é o que mais influencia** nesse ponto, mas outras coisas*

como idade, condição de vida, maturidade, etc” (Entrevistado com 2 anos de tempo de mercado).

“Acredito que sim, mas existem **outras variáveis** que influenciam na percepção das pessoas, como por exemplo, situação de vida” (Entrevistado com 4 anos de tempo de mercado).

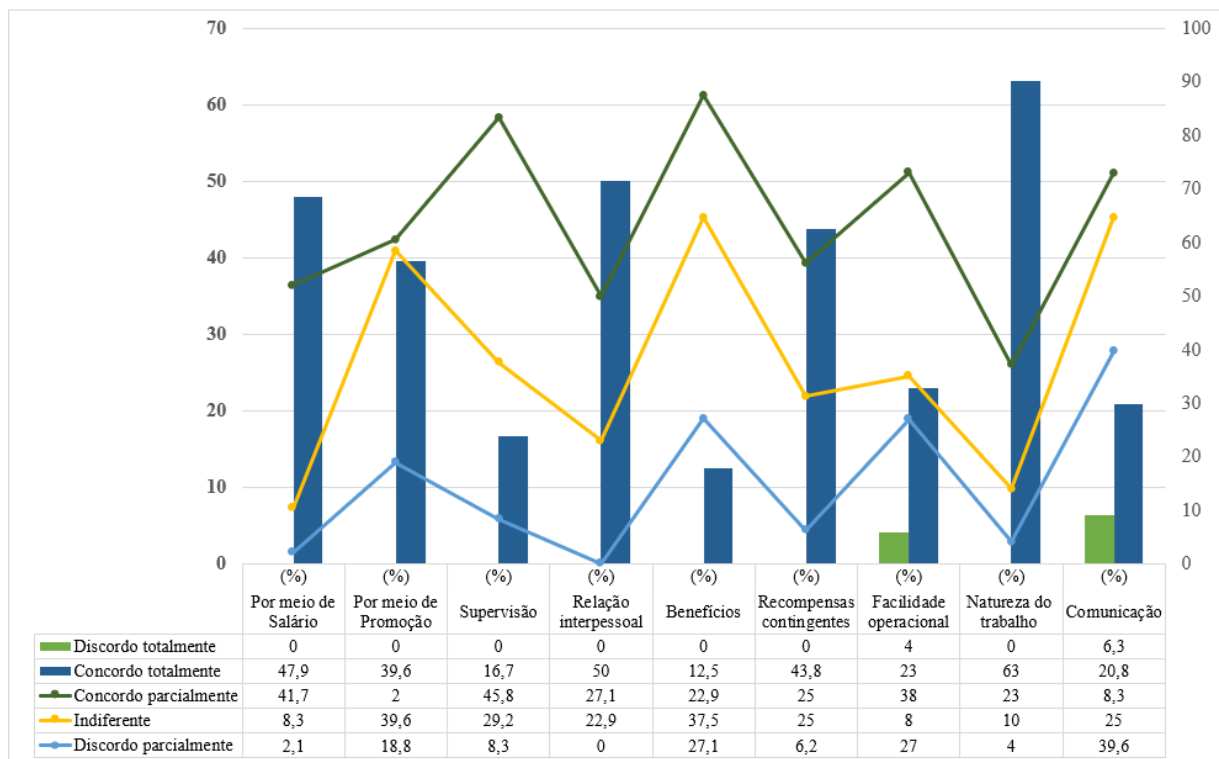
“Sim, acredito que as pessoas com o tempo de mercado semelhantes naturalmente possuem perspectivas mais parecidas” (Entrevistado com 6 anos de tempo de mercado).

“Não acredito, visto o que foi mencionado na minha resposta da pergunta anterior, que, na minha visão, a **principal variável seria a situação vivida por cada indivíduo**”

4.2. Síntese dos resultados

Os indicadores desempenham um papel fundamental na compreensão e aprimoramento da satisfação no trabalho. Essa abordagem baseada em dados contribui para ambientes mais saudáveis, produtivos e alinhados às expectativas dos colaboradores (LA FALCE et al., 2022). A Figura 3 apresenta o gráfico comparativo dos indicadores explicitados até o presente momento:

Figura 3– Gráfico dos indicadores da satisfação no trabalho



Fonte: Autoria própria (2023)

A análise da satisfação dos trabalhadores em relação a diversos indicadores revela uma variedade de opiniões. Destaca-se que a maioria concorda parcial ou totalmente com a importância de benefícios, recompensas contingentes, facilidade operacional e natureza do trabalho. No entanto, discordâncias notáveis surgem em relação à satisfação com o salário,

promoções, supervisão, relacionamento interpessoal e comunicação. A ênfase em discordâncias parciais e totais nessas áreas sugere a necessidade de atenção especial e possíveis melhorias para alinhar as percepções dos trabalhadores com as práticas organizacionais. Essas diferenças destacam áreas críticas que requerem atenção especial e possíveis melhorias para alinhar as percepções dos trabalhadores com as práticas organizacionais.

Quando ocorre divergências nos indicadores de satisfação no trabalho indicam complexidade nas percepções dos trabalhadores. Embora, sempre haverá consenso em algum aspecto, as diferenças ressaltam a necessidade de análise e intervenções específicas para alinhar as percepções e práticas organizacionais (FERREIRA NETO et al., 2023).

O Quadro 6 apresenta uma síntese dos resultados com base no tempo de mercado e na experiência adquirida:

Quadro 6: Evolução das prioridades profissionais ao longo da carreira

Aspectos valorizados	Início da carreira	Evolução ao longo do tempo de mercado
Remuneração	Alta valorização	Menor importância
Crescimento/ Promoção	Importante	Redução da prioridade
Qualidade da equipe	Menor importância	Aumento da importância
Relacionamentos interpessoais	Menor importância	Maior valorização
Natureza do trabalho	Menor importância	Aumento da importância
Estabilidade	Menor importância	Aumento da importância
Comunicação	Não mencionada	Valorização crescente
Supervisão	Não mencionada	Valorização crescente

Fonte: Autoria própria (2023)

O quadro 6 resume a mudança nas prioridades profissionais dos entrevistados ao longo de suas trajetórias de carreira. Inicialmente, a remuneração e as oportunidades de crescimento eram mais valorizadas, porém, com o tempo, aspectos como qualidade da equipe, relacionamentos interpessoais e estabilidade no trabalho ganharam destaque. Essa evolução reflete a complexidade das experiências individuais e ressalta a importância de adaptar as estratégias de gestão de talentos para atender às necessidades dos funcionários em diferentes estágios de suas carreiras.

O comportamento organizacional, conforme abordado por Robbins e Judge (2014), sugere que as mudanças nas prioridades dos trabalhadores ao longo do tempo de mercado são influenciadas por teorias motivacionais, como a de Maslow, e pela teoria das expectativas. Inicialmente, os funcionários podem valorizar aspectos extrínsecos, como salário e promoção, mas com o tempo, tendem a buscar mais significado no trabalho e equilíbrio entre a vida pessoal

e profissional. As organizações precisam adaptar suas estratégias de gestão de talentos para atender a essas mudanças enfatizando uma comunicação eficaz para alinhar as expectativas dos funcionários com os objetivos da empresa.

5. CONCLUSÃO

A análise da satisfação no trabalho, utilizando a Escala de Satisfação no Trabalho de Spector (2022) e a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) de Ferreira e Mendes (2003), revelou uma ampla gama de percepções e nuances entre os entrevistados. A satisfação no trabalho, abordada por meio de fatores como remuneração, promoção, supervisão, relacionamento interpessoal, benefícios e recompensas contingentes, emerge como uma peça intrincada que não apenas influencia o desempenho individual, mas também impacta a dinâmica organizacional como um todo.

A remuneração e promoção surgem como elementos fundamentais, destacando a conexão sólida entre a satisfação do trabalhador e a compensação financeira, assim como as oportunidades de crescimento profissional. A diversidade de perspectivas sobre esses fatores sublinha a complexidade e subjetividade associadas à satisfação no trabalho, evidenciando que diferentes indivíduos atribuem valores distintos a esses fatores.

A supervisão e o relacionamento interpessoal também se mostram relevantes, evidenciando que uma liderança eficaz e relações positivas no ambiente de trabalho são fundamentais para promover um ambiente saudável e produtivo. A variedade de opiniões destaca a subjetividade na percepção da qualidade da supervisão e dos relacionamentos interpessoais, sugerindo a necessidade de abordagens personalizadas na gestão de equipes.

A análise dos benefícios e recompensas contingentes revela que, embora uma parte significativa dos entrevistados veja esses elementos como relevantes para a satisfação no trabalho, existe uma parcela considerável que se mostra indiferente ou discorda parcialmente. Isso ressalta a importância de uma compreensão mais aprofundada das expectativas dos funcionários a esses aspectos e a necessidade de comunicação eficiente sobre os benefícios oferecidos.

Este estudo proporciona fatores fundamentais sobre a satisfação no trabalho, evidenciando a complexidade e a individualidade das percepções dos trabalhadores. As organizações podem se beneficiar ao reconhecer a importância de abordagens personalizadas na gestão de talentos, promovendo um ambiente que valorize tanto os aspectos tangíveis, como remuneração e benefícios, quanto os aspectos intangíveis, como relacionamentos interpessoais

e oportunidades de crescimento. Ao atender às diversas necessidades e expectativas dos trabalhadores, as empresas podem fortalecer sua posição competitiva, promover o bem-estar dos funcionários e, por consequência, alcançar o sucesso a longo prazo.

A aplicação de pesquisas em redes sociais para analisar indicadores de satisfação no trabalho apresenta limitações, sendo uma delas o curto período de aplicação. O ambiente dinâmico das redes sociais pode gerar respostas influenciadas por contextos momentâneos, não refletindo necessariamente a satisfação ao longo do tempo. O curto prazo pode não capturar variações sazonais ou mudanças mais profundas nas percepções dos trabalhadores. Portanto, é fundamental considerar essa limitação ao interpretar os resultados e reconhecer que uma análise mais abrangente pode exigir métodos de coleta de dados mais extensos e longitudinais.

Este estudo analisou as preferências dos trabalhadores em relação aos aspectos valorizados ao longo de suas carreiras, com base em seu tempo de mercado. Foi observado que as prioridades dos funcionários mudam com a experiência profissional inicialmente, houve uma ênfase em aspectos como salário e promoção, enquanto, ao longo do tempo, surgem valores como qualidade do ambiente de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essas descobertas destacam a importância de ajustar as estratégias de gestão de talentos para atender às necessidades em evolução dos funcionários, visando promover um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo.

REFERÊNCIAS

AMADEU, J.R.; JUSTI, M.M. Qualidade de vida de estudantes de graduação e pós-graduação em Odontologia. **Arch Health Invest.**, v. 6, n. 11, 2017, p. 640 – 645.

ASSIS, R. C. C.; MOURA, G. L.; ALVES, M. A. Satisfação dos estudantes de cursos de gestão de uma instituição superior pública. **Revista Administração, Contabilidade, Economia**, v. 8, n. 1, 2020, p. 1 – 19.

BARAKOVIC, S.; HUSIC, J. B.; MARAJ, D.; MARAJ, A.; KREJCAR, O.; MARESOVA, P.; MELERO, F. J. Quality of life, quality of experience, and security perception in web of things: an overview of research opportunities. **Electronics**, v. 9, n. 700, 2020, p. 1 – 25.

BRASIL, Secretaria de Comunicação Social. **Brasil alcança 43 milhões de empregos formais em abril, maior patamar da história**. Publicado em 31 de maio de 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/05/brasil-alcanca-43-milhoes-de-empregos-formais-em-abril-maior-patamar-da-historia>>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

BROCH, C.; BOTH, J.; TEIXEIRA, F. C.; PIZANI, J.; RINALDI, I. P. B. A satisfação no trabalho docente em educação física: um diagnóstico do perfil de professores universitários. **J. Phys. Educ**, v. 31, n. 1, 2020, p. 1 -12

CAIÓ, L. N. Métricas de impacto e avaliação da ciência. **Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública**, v. 1, n. 1, 2022, p. 1 – 6.

CALLEFI, J. S.; TEIXEIRA, P. M. R.; SANTOS, F. C. A. Relações entre motivação, satisfação no trabalho e as dimensões competitivas da estratégia de recursos humanos no Great Place to Work. **Revista Administração em Diálogo**, v. 23, n. 1, 2021, p. 106 – 121.

CARDOSO, M.L.; DUARTE, A.P.; NEVES, J.G. **A influência da cultura organizacional e da responsabilidade social na orientação para o cliente mediada pela satisfação do trabalho**. X Conferência Internacional Investigação e Intervenção em Recursos Humanos, Lisboa, 2021, p. 1 -3.

CAVALCANTE, R. M. F. **Qualidade de vida no trabalho: um modelo para avaliação em instituição de ensino pública**. São Paulo: Novas Edições Acadêmicas, 2017. 108 p.

CRUZ, P. A. Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. **Revista de temas de coyuntura y perspectivas**, v.5, n. 4, 2020, p. 89 - 121.

EBC, Empresa Brasil de Comunicação. **Brasil dobra número de trabalhadores com mais de 50 anos**. Publicado em 19 de maio de 2023. Disponível em: < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/economia/audio/2023-05/brasil-dobra-numero-de-trabalhadores-com-mais-de-50-anos>>. Acesso em: 20 de novembro de 2023.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Trabalho e riscos de adoecimento – o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: FENAFISP, 2003.

FERNANDES, T. M. D. **O impacto da fusão na motivação dos funcionários de uma empresa do segmento de óleo e gás**. [Monografia] Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2019. 39 fls.

FERREIRA NETO, M.N.; SANTOS, A.C.O.; TEIXEIRAD, M.R.B.; SOUZA, L.L.F. Antecedentes da satisfação no trabalho de colaboradores das micro e pequenas empresas. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 24, n. 1, 2023, p. 137- 156.

FERREIRA, E. A.; RAMOS, M. F. H.; SOARES, E. M. L.; COUTO, A. L. Autoeficácia, satisfação no trabalho, aspectos sociodemográficos e condições de trabalho de docentes-alunos do Parfor. **Revista Brasileira Est. Pedagogia**, v.101, n. 258, 2020, p. 337 – 358.

FGV, Fundação Getúlio Vargas. **Nova sondagem do FGV IBRE mostra lado menos róseo do atual mercado de trabalho no Brasil**. IBRE – Instituto Brasileiro de Economia Publicado em 12 de dezembro de 2022. Disponível em: < <https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura-economica/carta-da-conjuntura/nova-sondagem-do-fgv-ibre-mostra-lado-menos-roseo>>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

GOLEC, I. I.; SMITH, L.; RUZYCZKA, E. W.; SIEMIGINOWSKA, P.; WATROBA, J. Shift schedule, work-family relationships, marital communication, job satisfaction and health among transport service shift workers. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 30, n. 1, 2017, p. 121- 131.

GOMES, T.; ALENCAR, F. Um survey com especialistas como validação de elementos para composição de uma ontologia para sistemas AAL (Ambiente Assisted Living). **Revista da Universidade Federal de Pernambuco**, v. 50, n. 1, 2022, p. 1 – 14.

GUIMARÃES, J. V. F.; SOUZA NETO, E. N. Bem-estar e satisfação no trabalho: uma revisão da literatura atual. **Revista Científica do UniRios**, v. 2, 2021, p. 283- 305.

HOFFMAN, C.; ZANINI, R. R.; MOURA, G. L. de; MACHADO, B. P. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. **Educação Pesquisa**, São Paulo, v. 45, n. 1, 2019, p. 1 – 20.

HERZBERG, F. I. 1968. “One more time: how do you motivate employees?” **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

KOSEC, Z.; SEKULIC, S.; GAHAN, S. W.; ROSTOHAR, K.; TUSAK, M.; BON, M. Correlation between employee performance, well-being job satisfaction, and life satisfaction in sedentary jobs in

Slovenian Enterprises. **International Journal of Environmental Research Public Health**, v. 19, n. 16, 2022, p. 1 -14.

KREKEL, C.; WARD, G.; DE NEVE, I. Employee wellbeing, productivity, and firm performance. **Said Business School Research Papers**, v. 1, n. 1, 2019, p. 1 – 44.

LA FALCE, J. L.; MARTINS, A. de P.; MUYLDER, C. F.; PARDINI, D. J. Satisfação no trabalho: estudo longitudinal em uma organização pública de ensino superior. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 20, n. 4, 2020, p. 153 – 175.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2021.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho: Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. [S. l.: s. n.], 2003.

LARSON, R.; FARBER, B. **Estatística aplicada**. 6a ed. São Paulo: Pearson, 2015. 672 p.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **New York University**, v. 22, n. 140. New York: WoodWorth, 1932

LOBO, V. L. P. **A cultura organizacional como gatilho da motivação e satisfação do trabalho**. [Dissertação] Mestrado em Gestão do Instituto Politécnico de Tomar. Tomar, 2020. 128 fls.

MACLELLAN, D. **Karl Marx: His life and thought**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2023. 225p.

MASLOW, A. H. **Toward a Psychology of being: a psychology classic**. 1a ed. Estados Unidos da América: Star Publishing, 2012.

MEDEIROS, D. R. **A importância da motivação no desenvolvimento humano: um estudo de caso no departamento pessoal de uma empresa do terceiro setor**. [Monografia] Graduação em Administração, Atuárias e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2022. 77 fls.

MIGUEL, P. A. C. et al. **Metodologia de Pesquisa em: Engenharia de Produção e Gestão de Projetos**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier; ABEPRO, 2018.

MORETTO, S. P.; SILVEIRA, A. Competências empreendedoras e satisfação no trabalho se refletem no desempenho organizacional em empresas de micro e pequeno porte? **RECAPE – Revista de Carreiras e pessoas**, v. 11, n. 1, 2021, p. 70 -92.

MOURA, V.A.; GRANETTO, S.Z. Potencializando o sucesso empresarial: os impactos cruciais da gestão de pessoas. **JNT – FACIT Business and Technology Journal**, 47 ed., v. 2, 2023, p. 593-611.

OHARA, Y.; NOMURA, Y.; YAMAMOTO, Y.; OKADA, A.; HOSOYA, N.; HANADA, N.; HIRANO, H.; TAKEI, N. Job attractiveness and job satisfaction of dental hygienists: from Japanese dental hygienists survey 2019. **Int J Environ Res Public Health**, v. 18, n. 2, 2021, p. 755 – 769.

OMS, Organização Mundial da Saúde. **05/08 – Dia Nacional da Saúde. Biblioteca Virtual em Saúde**. Ministério da Saúde. Publicado em 2023. Disponível em: <[PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limites das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida da Universidade Tecnológica Federal do Paraná**, v. 4, n. 1, 2021, p. 18 -24.](https://bvsmis.saude.gov.br/05-8-dia-nacional-da-saude/#:~:text=Gozar%20de%20sa%C3%BAde%20significava%20n%C3%A3o,apenas%20a%20aus%C3%A2ncia%20de%20doen%C3%A7as%20E2%80%9D.>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.</p></div><div data-bbox=)

PIMENTEL, S. R.; KURTZ, D. J. Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 4, n. 2, 2021, p. 5679- 5697.

ROBBINS, S.; JUDGE, T.A. **Fundamento do comportamento organizacional**. 12 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

SILVA, L.F. **Identidade e pertencimento étnico-racial: processos de construção e reconhecimento**. [Dissertação] Mestrado em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2022. 161 fls.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 260-262.

SOUZA, E. Â.; ANUNCIACÃO, L. Narrativas de sofrimento e trabalho profissional do serviço social da previdência social em tempos de indústria 4.0. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, v. 1, n. 138, 2020, p. 215- 241.

SPECTOR, P. E. **Job satisfaction from assessment to intervention**. 1ª ed. New York: Routledge, 2022. 152 p.

WINTER, L.E.; ALF, A. M. A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e trabalho**, v. 19, n. 3, 2019, p. 671 – 679.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário quantitativo

Perfil do entrevistado

1. Com qual gênero você se identifica?
2. Qual a sua idade?
3. Há quanto tempo você ingressou no mercado de trabalho?
4. Em qual setor você atua? (ex: consultoria, mercado financeiro, educação, etc.)

Satisfação no trabalho

1. A remuneração é um dos fatores mais importantes para a minha satisfação no trabalho? Exemplo: pagamento alto comparado com o mercado, aumento salarial frequente, remuneração coerente com carga de trabalho;
2. A possibilidade de promoção é um dos fatores mais importantes para a minha satisfação no trabalho? Exemplo: promoções coerentes com desempenho, oportunidades de crescimento pareadas com o mercado;
3. A supervisão é um dos fatores mais importantes para a minha satisfação no trabalho? Exemplo: supervisor competente no desempenho de suas funções e que dê valor para seus subordinados, bom relacionamento com supervisor;
4. Os benefícios não obrigatórios por lei são alguns dos fatores mais importantes para a minha satisfação no trabalho? Exemplo: plano de saúde, plano de previdência privada, programas de desenvolvimento pessoal;

5. As recompensas contingentes são alguns dos fatores mais importantes para a minha satisfação no trabalho? Exemplo: reconhecimento por um trabalho bem executado, esforço apreciado pelos colegas e supervisores;
6. A facilidade dos procedimentos operacionais são alguns dos fatores mais importantes para a minha satisfação no trabalho? Exemplo: pouca burocracia para execução das tarefas, fácil acesso às plataformas e ferramentas necessárias para execução do meu trabalho;
7. Os colegas de trabalho são alguns dos fatores mais importantes para a minha satisfação no trabalho? Exemplo: bom relacionamento com meus colegas de trabalho, colegas competentes no desempenho de suas funções;
8. A natureza do trabalho é um dos fatores mais importantes para a minha satisfação no trabalho? Exemplo: execução das atividades prazerosas, orgulho das atividades realizadas;
9. A comunicação é um dos fatores mais importantes para a minha satisfação no trabalho? Exemplo: transparência dentro da empresa, objetivos da empresa claros;
10. Ao longo da sua trajetória no mercado de trabalho, houve alguma mudança em relação às características que mais você valoriza?
11. Você acredita que a percepção de pessoas com tempo de mercado distintos valorizam aspectos diferentes dos escolhidos por você?

APÊNDICE B – Entrevista qualitativa

1. Ao longo da sua trajetória no mercado de trabalho, houve alguma mudança em relação às características que você mais valoriza? (Remuneração, Promoção, Supervisão, Benefícios adicionais, Recompensas contingentes, Condições de trabalho, Colegas de trabalho, Natureza do trabalho e Comunicação)
2. Se houve mudança, qual seria o motivo que causou essa alteração?
3. Você sente que a percepção de pessoas com tempo de mercado distintos valorizam aspectos diferentes dos escolhidos por você? Por que?
4. Você acredita que existe um padrão acerca das características que as pessoas mais valorizam de acordo com o tempo de mercado?