

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**
SÃO PAULO
Campus Caraguatatuba

TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

GABRIELLY VITÓRIA DE SOUZA COELHO

**ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO
POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO LITORAL NORTE
DE SÃO PAULO**

CARAGUATATUBA - SP
2021

GABRIELLY VITÓRIA DE SOUZA COELHO

**ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO
POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO LITORAL NORTE
DE SÃO PAULO**

Trabalho de Conclusão de Curso -
Trabalho apresentado para o Instituto
Federal de Educação, Ciências e
Tecnologia, como exigência à obtenção
do título de Tecnólogo em Processos
Gerenciais.

Orientadora: Prof. Doutora Marlette
Cassia Oliveira Ferreira

CARAGUATATUBA - SP
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Serviço de Biblioteca e Documentação do IFSP Câmpus Caraguatatuba

Coelho, Gabrielly Vitória de Souza
C672e Estudo sobre a percepção do ambiente de trabalho por
trabalhadores e trabalhadoras do Litoral Norte de São Paulo.
/ Gabrielly Vitória de Souza Coelho. -- Caraguatatuba, 2021.
111 f. : il.

Orientador: Profa. Dra. Marlette Cassia Oliveira Ferreira. n
Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em
Processos Gerenciais) -- Instituto Federal de São Paulo,
Caraguatatuba, 2021.

1. Processos gerenciais. 2. Percepção. 3. Trabalho. 4.
Homens. 5. Mulheres. I. Ferreira, Marlette Cassia Oliveira,
orient. II. Instituto Federal de São Paulo. III. Título.

CDD: 658

Ficha catalográfica elaborada por Elis Regina Alves dos Santos
Bibliotecária - CRB 8/8099

GABRIELLY VITÓRIA DE SOUZA COELHO

**ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO
POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO LITORAL NORTE
DE SÃO PAULO**

Trabalho de Conclusão de Curso -
Trabalho apresentado para o Instituto
Federal de Educação, Ciências e
Tecnologia, como exigência à obtenção
do título de Tecnólogo em Processos
Gerenciais.

Orientadora: Prof. Doutora Marlette
Cassia Oliveira Ferreira

BANCA EXAMINADORA

Prof. Doutora Marlette Cassia Oliveira Ferreira

Prof. Tânia Cristina Lemes Soares Focesi

Prof. Thiago de Luca Santana Ribeiro

GABRIELLY VITÓRIA DE SOUZA COELHO

**ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO POR
TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO LITORAL NORTE DE SÃO PAULO**

**AUTORIZAÇÃO PARA DEPÓSITO DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Com base no disposto da Lei Federal nº 9.160, de 19/02/1998, AUTORIZO ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP, sem ressarcimento dos direitos autorais, a disponibilizar na rede mundial de computadores e permitir a reprodução por meio eletrônico ou impresso do texto integral e/ou parcial da OBRA acima citada, para fins de leitura e divulgação da produção científica gerada pela Instituição.

Caraguatatuba-SP, ____/____/____

Gabrielly Vitória de Souza Coelho

Declaro que o presente Trabalho de Conclusão de Curso, foi submetido a todas as Normas Regimentais da Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP e, nesta data, AUTORIZO o depósito da versão final desta monografia bem como o lançamento da nota atribuída pela Banca Examinadora.

Caraguatatuba-SP, ____/____/____

Prof. Doutora Marlette Cassia Oliveira Ferreira

Dedico esta singela obra a toda minha família, amigos e professores que direta ou indiretamente me auxiliaram neste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os meus familiares e amigos que me apoiaram durante todas as etapas do curso e compreenderam todas as fases difíceis pelas quais passei durante a realização desta etapa da minha vida, em especial durante o desenvolvimento desta pesquisa.

Agradeço também aos professores que apoiaram direto ou indiretamente a idealização deste trabalho e por todas as dicas, ensinamentos, conselhos e paciência que me guiaram durante todo o decorrer do curso. Em especial à professora doutora Marlette Cassia Oliveira Ferreira que me orientou nesta pesquisa e me incentivou a buscar por novas experiências na vida acadêmica, e ter desempenhado tal função com tanta dedicação.

Agradeço aos meus colegas de curso que conviveram comigo durante os últimos anos e que apoiaram, e ajudaram direta ou indiretamente com a troca de experiências e conhecimentos adquiridos dentro e fora do período do curso, em especial aos que contribuíram com o auxílio nos testes da pesquisa de campo e na busca pelos dados da presente pesquisa.

“Por séculos, os seres humanos eram divididos em dois grupos, um dos quais excluía e oprimia o outro. É no mínimo justo que a solução para esse problema esteja no reconhecimento deste fato.”

Chimamanda Ngozi Adichie

RESUMO

O tema desta pesquisa é a percepção do ambiente de trabalho de acordo com homens e mulheres do Litoral Norte de São Paulo, estima-se compreender a percepção do ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo. Esta pesquisa tem como objetivo analisar a percepção dos homens e mulheres no ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo para identificar a presença de desigualdade. No desenvolvimento deste trabalho foram empregadas as pesquisas: aplicada, descritiva e quantitativa. A pesquisa possui 235 respostas. Dadas as análises realizadas, é possível identificar que o mercado de trabalho do litoral norte possui um índice alto de satisfação com base nas respostas dos trabalhadores entrevistados, porém os respondentes do sexo feminino, se sentem menos realizados nos fatores que foram observados no estudo, se comparados aos do sexo masculino, podendo ser ressaltado que o ambiente de trabalho transparece aos trabalhadores que faz os homens se sentirem mais satisfeitos com a empresa do que as mulheres.

Palavras-chave: Percepção. Trabalho. Homens. Mulheres.

ABSTRACT

The theme of this research is the perception of the work environment according to men and women of the North Coast of São Paulo, it is estimated to understand the perception of the work environment of the North Coast of São Paulo. This research aims to analyze the perception of men and women in the work environment of the North Coast of São Paulo to identify the presence of inequality. In the development of this work, the following researches were used: applied, descriptive and quantitative. The survey has 235 responses. Given the analysis carried out, it is possible to identify that the labor market on the north coast has a high level of satisfaction based on the responses of the workers interviewed, but female respondents feel less fulfilled in the factors that were observed in the study, if compared to males, it can be highlighted that the work environment appears to workers that makes men feel more satisfied with the company than women.

Keywords: Perception. Work. Men. Women.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxograma.....19

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 - Percentual por gênero do respondente..... | 49 |
| Gráfico 2 - Percentual por cidade do respondente..... | 50 |
| Gráfico 3 - Percentual por grau de instrução do respondente..... | 50 |
| Gráfico 4 - Percentual por grau de instrução do respondente (feminino)..... | 51 |
| Gráfico 5 - Percentual por grau de instrução do respondente (masculino)..... | 52 |
| Gráfico 6 - Percentual por classe social..... | 52 |
| Gráfico 7 - Percentual por classe social (feminino)..... | 53 |
| Gráfico 8 - Percentual por classe social (masculino)..... | 54 |
| Gráfico 9 - Percentual por regime empregatício..... | 54 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 - Questões da pesquisa..... | 39 |
| Quadro 2 - Auto Emoções Avaliação..... | 40 |
| Quadro 3 - Outras Emoções Avaliação..... | 40 |
| Quadro 4 - Uso da emoção..... | 41 |
| Quadro 5 - Regulamento da Emoção..... | 41 |
| Quadro 6 - Equidade..... | 41 |
| Quadro 7 - Chefia..... | 42 |
| Quadro 8 - Colegas..... | 42 |
| Quadro 9 - Salário..... | 43 |
| Quadro 10 - Promoções..... | 43 |
| Quadro 11 - Natureza do Trabalho..... | 44 |
| Quadro 12 - Satisfação com a Vida..... | 44 |
| Quadro 13 - Sistema de pontos referente à posse de itens..... | 45 |
| Quadro 14 - Sistema de pontos referentes ao grau de instrução do chefe da família..... | 45 |
| Quadro 15 - Sistema de pontos referentes aos sistemas públicos..... | 46 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - População alvo: habitantes do litoral norte de São Paulo..... | 35 |
| Tabela 2 - Arcabouço amostral: habitantes empregados do litoral norte de São Paulo..... | 36 |
| Tabela 3 - Cálculo do tamanho da amostra..... | 37 |
| Tabela 4 - Dados demográficos..... | 44 |
| Tabela 5 - Cortes do critério do Brasil..... | 46 |
| Tabela 6 - Análise da teoria de auto emoções avaliação..... | 55 |
| Tabela 7 - Análise da teoria de auto emoções avaliação (feminino)..... | 56 |
| Tabela 8 - Análise da teoria de auto emoções avaliação (masculino)..... | 57 |
| Tabela 9 - Análise da teoria de outras emoções avaliação..... | 58 |
| Tabela 10 - Análise da teoria de outras emoções avaliação (feminino)..... | 59 |
| Tabela 11 - Análise da teoria de outras emoções avaliação (masculino)..... | 61 |
| Tabela 12 - Análise da teoria de uso da emoção..... | 62 |
| Tabela 13 - Análise da teoria de uso da emoção (feminino)..... | 63 |
| Tabela 14 - Análise da teoria de uso da emoção (masculino)..... | 64 |
| Tabela 15 - Análise da teoria de regulamento da emoção..... | 65 |
| Tabela 16 - Análise da teoria de regulamento da emoção (feminino)..... | 66 |
| Tabela 17 - Análise da teoria de regulamento da emoção (masculino)..... | 67 |
| Tabela 18 - Análise da teoria de equidade..... | 69 |
| Tabela 19 - Análise da teoria de equidade (feminino)..... | 70 |
| Tabela 20 - Análise da teoria de equidade (masculino)..... | 71 |
| Tabela 21 - Análise da teoria de chefia..... | 73 |
| Tabela 22 - Análise da teoria de chefia (feminino)..... | 74 |
| Tabela 23 - Análise da teoria de chefia (masculino)..... | 75 |
| Tabela 24 - Análise da teoria de colegas..... | 77 |
| Tabela 25 - Análise da teoria de colegas (feminino)..... | 78 |
| Tabela 26 - Análise da teoria de colegas (masculino)..... | 79 |
| Tabela 27 - Análise da teoria de salário..... | 81 |
| Tabela 28 - Análise da teoria de salário (feminino)..... | 82 |

| | |
|--|----|
| Tabela 29 - Análise da teoria de salário (masculino)..... | 83 |
| Tabela 30 - Análise da teoria de promoções..... | 85 |
| Tabela 31 - Análise da teoria de promoções (feminino)..... | 86 |
| Tabela 32 - Análise da teoria de promoções (masculino)..... | 88 |
| Tabela 33 - Análise da teoria de natureza do trabalho..... | 89 |
| Tabela 34 - Análise da teoria de natureza do trabalho (feminino)..... | 90 |
| Tabela 35 - Análise da teoria de natureza do trabalho (masculino)..... | 91 |
| Tabela 36 - Análise da teoria de satisfação com a vida..... | 93 |
| Tabela 37 - Análise da teoria de satisfação com a vida (feminino)..... | 94 |
| Tabela 38 - Análise da teoria de satisfação com a vida (masculino)..... | 95 |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 17 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO..... | 20 |
| 2.1. TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL..... | 20 |
| 2.2. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL..... | 21 |
| 2.3. EQUIDADE..... | 23 |
| 2.4. SATISFAÇÃO NO TRABALHO..... | 25 |
| 2.5. SATISFAÇÃO COM A VIDA..... | 27 |
| 2.6. SÍNTESE..... | 28 |
| 3 METODOLOGIA..... | 30 |
| 3.1. A NATUREZA DA PESQUISA..... | 30 |
| 3.1.1. Pesquisa Aplicada..... | 30 |
| 3.2. OS OBJETIVOS DA PESQUISA CIENTÍFICA..... | 31 |
| 3.2.1 Pesquisa descritiva..... | 31 |
| 3.3. OS PROCEDIMENTOS DA PESQUISA..... | 31 |
| 3.3.1 Survey..... | 31 |
| 3.4. FORMA DE ABORDAGEM..... | 32 |
| 3.4.1 Pesquisa quantitativa..... | 32 |
| 3.5. MÉTODOS PARA COLETA DE DADOS..... | 33 |
| 3.5.1 Questionário..... | 33 |
| 3.6. OBJETO DA PESQUISA..... | 34 |
| 3.7. AMOSTRAGEM: CONCEPÇÃO E PROCEDIMENTOS..... | 34 |
| 3.7.1 Definição da população alvo..... | 34 |
| 3.7.2 Definição do arcabouço amostral..... | 35 |
| 3.7.3 Escolha da técnica de amostragem..... | 36 |
| 3.7.4 Determinação do tamanho da amostra..... | 37 |
| 3.7.5 Execução do tamanho da amostra..... | 38 |
| 3.7.6 Técnica de amostragem detalhada..... | 38 |
| 3.8. QUADRO DE QUESTÕES..... | 39 |
| 3.9. VARIÁVEIS DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS..... | 40 |
| 3.9.1. Dimensões e afirmações da escala de inteligência emocional WLEIS..... | 40 |
| 3.9.2. Itens aprovados pelos especialistas por dimensões dos conceitos teóricos de OE..... | 41 |
| 3.9.3. Satisfação no Trabalho..... | 42 |
| 3.9.4. Satisfação com a Vida..... | 44 |
| 3.9.5. Perguntas relacionadas aos dados demográficos inseridos pela autora..... | 44 |
| 3.9.5. Poder de compra do consumidor segundo a ABEP..... | 45 |

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade por gênero é um tema que ainda vem sendo muito repercutido, pois mesmo se tratando de uma questão antiga, ainda é muito atual (PORFÍRIO, 2020). Desde os séculos XIX e XX, as mulheres têm traçado uma luta pela igualdade, para que as tivessem mais espaço em questões de âmbito público, como o trabalho e o estudo (PORFÍRIO, 2020). Mesmo com tanta batalha pela equidade entre homens e mulheres, o machismo estrutural ainda está presente no cotidiano de muitas mulheres (OLIVEIRA; MAIO, 2016).

Embora muitos direitos já tenham sido alcançados (PINHEIRO, 2019), a divergência salarial entre os gêneros feminino e masculino ainda está presente em muitas instituições, podendo chegar a quase 53% de diferença (CAVALLINI, 2018). Segundo Franco e Idoeta (2019), menos mulheres do que homens têm entrado no mercado de trabalho. Com o intuito de traçar as desigualdades do mercado empregatício do litoral norte de São Paulo, o tema deste trabalho é a percepção do ambiente de trabalho de acordo com homens e mulheres do Litoral Norte de São Paulo.

Com base em estudos estatísticos de gênero do IBGE (Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil), levando em conta os trabalhos remunerados, trabalhos domésticos e cuidados com outras pessoas (como filhos e parceiros), as mulheres acabam trabalhando três horas a mais por semana do que homens, porém, seu salário acaba sendo apenas dois terços do rendimento deles, afirma Franco e Idoeta (2019).

Sabendo que a desigualdade de salários realmente ocorre no Brasil, é possível definir como problema da pesquisa a seguinte questão: qual a percepção do ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo?

A discriminação com relação a homens e mulheres existe desde os gregos antigos, onde a mulher sempre foi colocada como inferior (SILVA, 2010). O objetivo geral desta pesquisa é analisar a percepção dos homens e mulheres no ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo para identificar a presença de desigualdade.

Como objeto de estudo, homens e mulheres no mercado de trabalho do Litoral Norte de São Paulo.

Os seus objetivos específicos são: analisar a percepção da inteligência emocional no ambiente de trabalho, observar a equidade existente dentro das empresas em que os respondentes atuam, e identificar a satisfação dos trabalhadores em tudo que diz respeito aos empregos dos respondentes bem como suas próprias vidas, tendo como objeto de estudo trabalhadores no mercado varejista do litoral norte de São Paulo.

A discriminação entre os sexos feminino e masculino, que é um aspecto que embora antigo, ainda está presente nos dias atuais (BRAZIL, 2015), e isso pode se manifestar de diversas maneiras (PRONI; PRONI, 2017), o que justifica este trabalho é a ausência da pesquisa sobre o tema proposto, embora seja de grande relevância tratar de um assunto que afeta a vida de muitos indivíduos

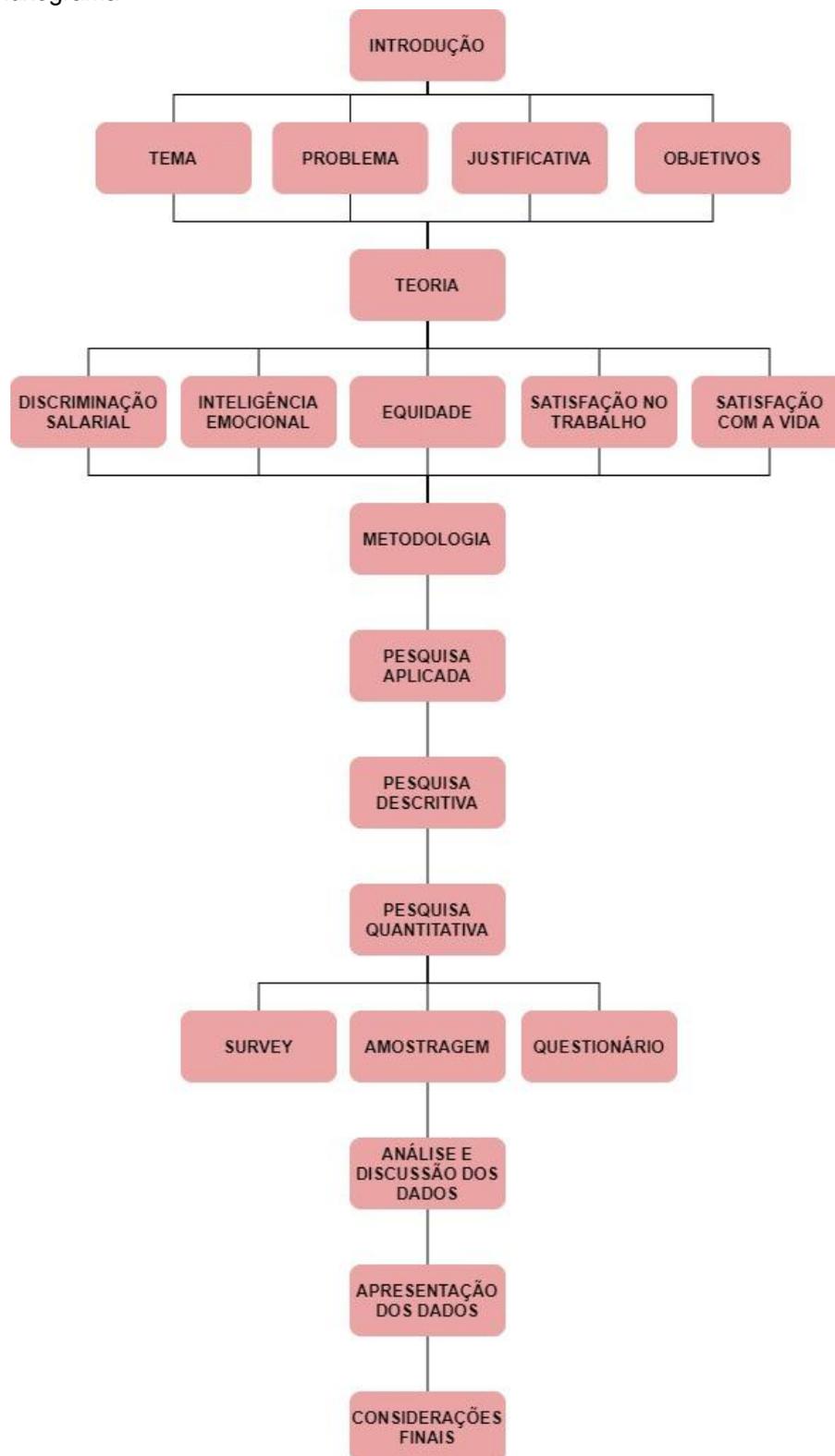
No desenvolvimento deste trabalho, emprega-se a pesquisa de natureza aplicada com abordagem quantitativa. Quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva, com a aplicação de um survey, utilizando a amostragem não probabilística, coletando dados através das redes sociais da pesquisadora, tendo como objeto de estudo os trabalhadores do mercado varejista do Litoral Norte.

A pesquisa descritiva incluiu a análise dos dados levantados pela aplicação de um questionário estruturado com 60 (sessenta) questões, composto de perguntas abertas, de múltipla escolha, de grade e de escala tipo *Likert* (5 pontos), aplicados por meio da internet. A pesquisa quantitativa incluiu o levantamento de dados estatísticos com base nas respostas do questionário da pesquisa aplicada. Foram obtidas 315 respostas, mas devido as perguntas filtro, restaram 235 válidas.

O trabalho está estruturado em seis capítulos sendo o primeiro a introdução onde se apresenta o tema estudado, o problema, os objetivos, a justificativa, a metodologia utilizada e a estrutura do trabalho. No segundo capítulo apresenta as teorias empregadas, abordando-se os conceitos de discriminação salarial, inteligência emocional, equidade, satisfação no trabalho e satisfação com a vida. O terceiro capítulo expõe os procedimentos metodológicos desenvolvidos, bem como a classificação da pesquisa, os procedimentos adotados e as variáveis da pesquisa realizada. No capítulo quatro está a análise e discussão dos dados coletados, no

quinto capítulo desenvolve-se a apresentação dos dados, por fim, as considerações finais.

Figura 1 - Fluxograma



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para a execução deste trabalho foi feita uma pesquisa, sobre o tema em análise, junto de autores de informação com méritos reconhecidos no mesmo.

2.1. TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

Segundo Junior e Callado (2016) a discriminação econômica no mercado de trabalho se dá a forma como determinadas pessoas são tratadas no ambiente trabalhista em que as características para que o mesmo seja executado são as mesmas, como habilidades, educação, experiência e produtividade, porém recebendo remunerações distintas, por fatores como gênero e raça.

Ao se pensar na discriminação exercida neste ato, é possível dizer que o empregador atribui características individuais para cada trabalhador, desta forma o empregador atribui as remunerações dos candidatos com bases em características semelhantes. Por isso, essa discriminação pode ser vista como um preconceito, por pressupor que a produtividade está ligada de alguma forma as características do empregado (JUNIOR; CALLADO, 2016).

Para Becker (1957) um dos fundadores da teoria de discriminação, o mesmo afirma que quando houver discriminação econômica contra membros de grupos que possuem rendas inferiores em relação às suas habilidades. É uma maneira de explicar as diferenças salariais afirmando que, com base nas características produtivas dos indivíduos e na ausência de salários compensatórios, a persistência de distintos salários se dá pela discriminação.

Becker (1957) foi o pioneiro em estudos desta temática da discriminação salarial, e de acordo com o mesmo, podem existir três tipos de discriminação, são elas: a preferência do empregador, do emprego e do consumidor.

A preferência do empregador é a mais comum por se tratar do grupo que demanda no mercado de trabalho. A discriminação do emprego leva em conta as preferências dos trabalhadores, e na discriminação do consumidor pode ser exemplificada como um consumidor que quer ser atendido por um determinado grupo de pessoas (com características normalmente aceitas pela sociedade) recuse

outros, o que tenderia a ocasionar reduções nos salários dos indivíduos discriminado.

Becker (1957) afirma que a ideia da preferência pela discriminação é que se um homem e uma mulher possuem salários iguais, ou até mesmo quando possuem salários divergentes (com a mulher recebendo menos), o empregador irá ter preferência por contratar o homem. O mesmo pode ocorrer com pessoas de cores e etnias distintas, o que é caracterizado como preconceito. Assim sendo, um indivíduo discrimina se ele está disposto a pagar para evitar trabalhar com pessoas de um grupo específico, por exemplo.

2.2. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Os primeiros estudos sobre inteligência emocional surgiram no anos noventa com Mayer et al. (1990) e se deu pelo fato da associação de emoções a elementos familiares, como cores, rostos e formas e posteriormente foi estudado sobre a compreensão de emoções de personagens em histórias, também por Mayer (1996), juntamente com Geher (1996).

A Inteligência Emocional pode ser descrita como um campo que engloba diversas áreas de pesquisa, e foi somente a partir dos estudos iniciais que a mesma passou a ser vista como uma habilidade, sendo que a pesquisa inicial visava considerar inicialmente os aspectos teóricos de delimitação da teoria e comprovação experimental, baseados no modelo psicométrico de inteligência (WOYCIEKOSKI; HUTZ, 2009).

Segundo Mayer e Salovey, et al. (2000) a teoria da inteligência emocional mostra que a mesma é uma inteligência como outras existentes, pois ela comporta três critérios empíricos sendo eles: problemas emocionais têm respostas certas ou erradas avaliadas por métodos de escores alternativos, as habilidades medidas se relacionam com outros testes de habilidades mentais, e o nível da habilidade aumenta com a idade (WOYCIEKOSKI; HUTZ, 2009).

De acordo com Garber e Dodge (1991) as emoções são os fatores que fazem com que o indivíduo crie relações com o ambiente externo, pois lidar com diversos

processos é uma característica da emoção, desta forma, é responsável tanto pelas manutenções quanto pelas interrupções. A emoção, portanto, é uma reação psicobiológica que envolve a inteligência e a motivação, impulsos para a ação e aspectos de personalidade. De acordo com este ponto de vista, a emoção é em parte biologicamente determinada e em parte a construção de experiência e do desenvolvimento humano na perspectiva sociocultural (SMITH; LAZARUS, 1990).

Lopes, Brackett, Nezlek, Schütz e Salovey (2004) ressaltam que as emoções são fundamentais para as interações sociais, além de possuir informações sobre pensamentos e intenções das pessoas.

Segundo Mayer e Salovey (1997), a inteligência emocional engloba capacidades de compreender, avaliar e expressar as emoções, perceber e desenvolver sentimentos quando eles tornam os pensamentos mais fáceis, compreender a emoção e conhecimentos emocionais, desta forma, os indivíduos se tornam capazes de controlar as emoções, desenvolvendo assim, crescimento emocional e intelectual.

A capacidade de compreensão emocional está diretamente relacionada a três fatores, são eles: capacidade de identificar emoções e modificá-las, entender os seus significados, curso e a maneira como se constituem e se correlacionam e conhecer suas causas e consequências. A compreensão emocional é capaz de mostrar o quanto uma pessoa seria capaz de entender os significados e as situações que envolvem fatores emocionais, sendo assim, capazes de lidar de forma mais adequada com as mesmas, fazendo uso de memória e codificação emocional (MAYER; SALOVEY; CARUSO, 2002). De acordo com Mayer e Salovey (1997) o gerenciamento emocional se refere a forma como as pessoas são capazes de controlar as emoções, tanto em si, quanto nos outros, gerando assim emoções positivas e reduzindo as negativas.

Segundo Lopes, Salovey e Straus (2003) o gerenciamento emocional também está associado a satisfação e bem-estar com qualidade de relações sociais, desta forma, o regulamento das emoções se resume ao controle emocional com o objetivo de lidar de forma mais agradável com seus sentimentos, proporcionando maior deleite no crescimento emocional e intelectual.

Quando as pessoas começam a compreender seus sentimentos e emoções diante das situações que ocorrem ao longo do dia, as mesmas passam a ter um desempenho melhor em sua vida profissional, o que acaba acarretando em um destaque para sobre seu desenvolvimento. Nos dias atuais, as empresas têm buscado cada vez mais indivíduos que possuam uma boa administração sobre suas emoções no ambiente de trabalho, pois, as pessoas que sabem lidar de forma adequada com seus sentimentos acabam obtendo mais resultado e destacando em relação a funcionários que não possuem essa conduta (RODRIGUES, 2008).

De acordo com Santos e Cervi (2011) os indivíduos estão sendo analisados desde o primeiro contato feito com a empresa, desta forma, se os possíveis futuros funcionários não forem capazes de administrar a inteligência emocional, ou seja, a forma que conduzem o contato social feito com outros funcionários da empresa em âmbitos emocionais, eles logo serão descartados para passos posteriores em decorrência da falta de autocontrole.

Pessoas que são capazes de controlar suas emoções obtém melhor produtividade e por esse motivo se destacam entre os demais em qualquer área das atividades humanas. Todos os indivíduos em suas diferentes profissões e áreas da vida serão beneficiados à medida em que desenvolverem inteligência emocional (LIMA, 2010).

2.3. EQUIDADE

Segundo Búrigo, Amboni, Caumo e Tezza (2020) a teoria da equidade é baseada no modo justo e igual com que as partes interessadas dentro do ambiente empresarial se comportam, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas. A teoria da equidade analisa a forma igualitária em que os indivíduos são tratados no ambiente de trabalho e compara a forma em que os funcionários e colaboradores são tratados e seus esforços e recompensas (CHIAVENATO, 2010).

De acordo com Santos (2020) a teoria da equidade, que também pode ser chamada de teoria do equilíbrio, tem como base a ideologia que as recompensas devem ser iguais, ou seja, proporcionais, ao esforço feito, de forma democrática,

sem analisar outros quesitos, apenas o esforço e grau de desempenho dos colaboradores. No ambiente de trabalho esta teoria auxilia para compreender a forma como os indivíduos lidam com suas recompensas baseadas com seus esforços, ou seja, a percepção dos mesmos com relação ao tratamento igualitário por parte da empresa.

As pessoas são motivadas pela forma justa em que são tratadas e beneficiadas nas relações organizacionais. Se um funcionário se vê em uma situação em que está sendo tratado com desigualdade surge o estresse e a insatisfação, o que pode afetar na forma como lidam com suas emoções no trabalho e conseqüentemente nos resultados alcançados. A equidade ocorre quando se tem a percepção da justiça e da igualdade. Os colaboradores da empresa estão sempre observando os benefícios que possuem e comparando às suas competências e habilidades, como o salário, promoções, oportunidades de crescimento e a forma em que são tratados se comparados aos seus colegas de trabalho (MARQUES, 2019).

De acordo com Balieiro e Borges (2015) a justiça pode causar grande influência na satisfação do trabalho, a desigualdade na forma em que os colaboradores são tratados, o salário recebido ao final de cada mês, esses fatores são avaliados pelos empregados ao analisar o grau de instrução que possuem, o quanto trabalham e a qualidade de seus serviços. Quando os indivíduos percebem que estão sendo tratados de forma injusta, a satisfação no trabalho acaba sendo afetada, o que acaba afetando sua motivação para alcançar os objetivos da empresa.

Para a implementação da teoria da equidade, foi escolhida a estrutura de GC (governança corporativa) que deve proteger e facilitar os direitos de justiça e garantir o tratamento equitativo de todos os funcionários, incluindo funcionários que se encontram em grupos de minorias. Todos os membros da organização devem ter a oportunidade de expressar o modo como é conduzida sua estadia na profissão e emprego em que se encontram (BÚRIGO; AMBONI; CAUMO; TEZZA, 2020).

2.4. SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho é um tema que começou a ser estudado a partir da revolução industrial pós-guerra, para se fosse possível descobrir formas de fazer com que os trabalhadores produzissem mais do que o habitual. Esse tema está cada vez mais presente no cotidiano empresarial e vem se tornando cada vez mais importante para a compreensão de uma boa gestão organizacional (BALIEIRO; BORGES, 2015).

Segundo Locke (1969) a satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessas atividades, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Dessa forma, de acordo com ele é possível afirmar que a satisfação no trabalho se trata de um estado emocional em que o trabalhador enfrenta, que pode ser influenciado por fatores internos e externos, tais fatores podem levar a satisfação como também a insatisfação.

Porém, a satisfação no trabalho é um estudo que possui muita variedade em relação aos seus indicadores específicos, o que pode gerar conflito na apuração dos dados, isto porque é um tema muito pessoal e pode ser compreendida de formas diferentes a cada trabalhador, o que teoricamente não permite uma definição exata (BALIEIRO; BORGES, 2015).

A satisfação e insatisfação no trabalho são causadas por diferentes acontecimentos, onde a insatisfação pode ser determinada por fatores do trabalho como ambiente, recompensas, chefia e colegas, enquanto a satisfação é mais complexa de ser compreendida, pois muitas vezes acaba por levar em conta não apenas o ambiente em que o colaborador está inserido, mas, fatores subjetivos que fazem com os que os indivíduos se sintam contentes (HERZBERG, 1971).

De acordo com Zanelli (2004) a satisfação no trabalho é um estado emocional, que pode ser positivo ou prazeroso, fruto de um trabalho ou experiência, desta forma, o indivíduo não utiliza apenas o momento para definir sua satisfação, mas leva em conta também toda sua experiência, suas crenças e seus valores para avaliar seu trabalho, onde é gerado um estado emocional, que quando positivo

estimula a satisfação e quando negativo a insatisfação. A satisfação acaba se tornando algo da natureza social dos trabalhadores, desta forma, acaba se tornando uma avaliação das experiências no trabalho. A satisfação no trabalho acaba refletindo diretamente no desempenho dos colaboradores, e no sucesso que eles obtêm na organização, e até mesmo em seus objetivos pessoais. Para que os objetivos da empresa sejam alcançados, é necessário que os objetivos dos funcionários estejam interligados, portanto, é necessário que os empregados estejam satisfeitos em seus trabalhos, para que as metas da organização sejam alcançadas.

A falta de sucesso nas empresas na maioria das vezes não está ligada a ausência de conhecimento por parte dos colaboradores, mas a forma como as organizações lidam com as pessoas, é necessário que os funcionários estejam motivados, possuam uma boa relação com seu trabalho e a chefia (BERGAMINI, 2008). Os funcionários não dependem apenas do prazer com o trabalho, mas também, da satisfação com relação aos seus superiores, chefes e líderes, pois são eles que conduzem seus empregados a alcançar os objetivos da organização, ele deve possuir a capacidade de influência para que possam conduzir os trabalhadores nas metas da empresa, trazendo a eles motivação, e dependendo do encorajamento que ofertarem podem refletir tanto positivamente quanto negativamente nos quadros da empresa (AZEVEDO; MEDEIROS, 2003).

Para mensurar a satisfação no ambiente de trabalho, é utilizada a escala “EST” (escala de satisfação no trabalho) que considera cinco dimensões, são elas: satisfação com os colegas de trabalho, que pode ser definida como o contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento com os colegas, satisfação com o salário que leva em conta o contentamento com os ganhos financeiros comparado com a carga de trabalho, com a capacidade profissional, como o custo de vida e com os esforços para a realização da tarefa, satisfação com a chefia que analisa o contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles, satisfação com a natureza do trabalho que considera o contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas e satisfação com as promoções que

avaliam o contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção (SIQUEIRA, 2008).

2.5. SATISFAÇÃO COM A VIDA

A satisfação com a vida está relacionada a dimensões de convicções que o indivíduo possui sobre sua vida, de acordo com seus próprios critérios, desta forma, a satisfação está ligada a critérios que a própria pessoa estabeleceu como para um padrão de vida agradável para o mesmo (CACHIONI, 2017).

De acordo com Ribeiro e Galinha (2005) no início da década de 60, quando este tema começou a ser desenvolvido o que se acreditava era que a satisfação com a vida era obtida por recursos materiais, porém, com o passar dos anos foi verificado que existem diversos aspectos que também estão relacionados com relações familiares, sociais, satisfação com o trabalho, saúde, autonomia e muitos outros que fazem com que o indivíduo se sinta contente com sua vida.

O bem-estar se baseia nas respostas emocionais do indivíduo e julgamentos que os mesmos possuem com relação a satisfação com a vida (GIACOMONI, 2004). Para Albuquerque e Tróccoli (2004) o bem-estar subjetivo é de difícil compreensão, pois leva em conta dimensões cognitivas e afetivas. Enquanto os elementos afetivos são relacionados a fatores emocionais, os elementos cognitivos estão ligados a fatores racionais (CACHIONI, 2017).

Segundo Siqueira e Padovam (2008) para compreender se os indivíduos possuem satisfação com suas vidas, eles devem apresentar aspectos positivos em sua vida, ou seja, analisar momentos e circunstâncias de sua vida de uma forma que na maioria dos estágios eles se encontrem felizes, e possuir de forma mínima aspectos negativos, de insatisfação.

Existem diversos métodos para mensurar o grau de satisfação de um indivíduo com sua própria vida, entretanto, o modo mais adequado para fazer tal análise é dando-lhes a oportunidade de fazer uma autoavaliação sobre seu grau de satisfação, ou seja, deixar que as próprias pessoas que estão sendo estudadas em questão, apontem, por suas próprias perspectivas o quão estão (ou não) satisfeitos

com sua vida. Somente os próprios indivíduos podem dizer com clareza se estão ou não vivendo com prazer, pois, como já dito, a satisfação parte de um pressuposto que cada pessoa idealiza seu próprio padrão de vida (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

2.6. SÍNTESE

Esta pesquisa irá se basear em cinco teorias que auxiliam na descoberta da perspectiva no ambiente de trabalho por parte dos trabalhadores e trabalhadoras do Litoral Norte de São Paulo, são elas: teoria da discriminação salarial, inteligência emocional, equidade, satisfação no trabalho e satisfação com a vida. A teoria da discriminação salarial consiste na definição tal qual os possíveis motivos que se dá para que funcionários que ocupam o mesmo cargo em uma mesma empresa possuam salários distintos.

Para que seja possível descobrir qual a perspectiva que os funcionários possuem sobre o mercado de trabalho serão usadas quatro escalas que se baseiam nas teorias de inteligência emocional, equidade, satisfação no trabalho e satisfação com a vida, onde a inteligência emocional irá analisar as emoções que os respondentes manifestam na empresa em que atuam e como lidam com os sentimentos que acabam sendo expostos nas diversas situações corriqueiras que podem acabar influenciando no alcance dos objetivos dos indivíduos, tanto em questões pessoais, quanto em questões organizacionais, esta teoria será utilizada a fim de obter a percepção de como o tratamento para com os funcionários, acaba afetando na forma como eles produzem seus serviços.

Já a equidade irá trabalhar com a forma em que a organização trata seus funcionários, que como diz a própria teoria, se baseia na forma justa e sem discriminação que a empresa trata seus funcionários, pois uma vez que os colaboradores percebem que estão sendo injustiçados, eles podem começar a sentir desmotivados e sendo menos produtivos, com isso, pode ser analisado se existe uma discriminação entre homens e mulheres pela perspectiva dos mesmos de como se sentem satisfeitos com a maneira em que são tratados.

A satisfação no trabalho, como o próprio nome sugere, se baseia em como o público que está sendo avaliado se sente em suas relações empresariais dentro do ambiente onde atuam, ou seja, se estão se sentindo motivados e alegres, não apenas pelo trabalho propriamente dito, mas também pela maneira em que são tratados, pela chefia, colegas e também a forma como são recompensados com salário e promoções, para que assim, consiga se observar do ponto de vista dos próprios indivíduos se os mesmos se sentem discriminados no trabalho.

Enquanto a satisfação com a vida se baseia no bem-estar que os entrevistados sentem sobre suas próprias vidas, fazendo uma análise sobre como as outras quatro escalas que também estão em análise podem influenciar no grau de positividade em suas vidas.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os métodos utilizados neste trabalho para responder ao problema proposto. Trata-se de uma pesquisa científica da área de *marketing*, ou seja, suas conclusões contribuem tanto para novas revelações e avanços, como para o enriquecimento do conhecimento científico.

3.1. A NATUREZA DA PESQUISA

3.1.1. Pesquisa Aplicada

A pesquisa que visa levar a mudanças costuma ser chamada de “pesquisa aplicada”. Os psicólogos fazem pesquisas para mudar as vidas das pessoas para melhor. Para pessoas que sofrem de transtornos mentais, essa mudança pode se dar por meio da pesquisa sobre técnicas terapêuticas. A pesquisa aplicada também visa descobrir as razões para um determinado fenômeno, mas é mais provável de ser feita quando o conhecimento das razões para o fenômeno possa levar a mudanças que melhorem a situação atual (SHAUGHNESSY; ZECHMEISTER; ZECHMEISTER, 2012)

O objetivo de examinar questões relativas a problemas práticos e suas potenciais soluções. Uma área importante de pesquisa aplicada denomina-se avaliação de programas. Pesquisas de avaliação de programas avaliam reformas sociais e inovações introduzidas no governo, na educação, no sistema judiciário, na indústria, na assistência à saúde e em instituições de saúde mental (GOFFMAN & SMITH apud COZBY, 2003)

Nesse caso, sendo o objetivo contribuir para fins práticos, pela busca de soluções para problemas concretos, denomina-se pesquisa aplicada. (ANDRADE, 2010).

Nesta pesquisa, os hábitos a serem analisados tratam-se da percepção da diferença entre os salários de homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo.

3.2. OS OBJETIVOS DA PESQUISA CIENTÍFICA

3.2.1 Pesquisa descritiva

Os objetivos do estudo elaborado referem-se à pesquisa descritiva, que se trata de uma pesquisa conclusiva, como o próprio nome indica, busca descrever algo, normalmente associado a características ou atributos de mercado. É o tipo de pesquisa mais comum entre profissionais de *marketing*. Os resultados da pesquisa descritiva, são usados a fim de realizar generalizações de um grupo de clientes de mercado total. O principal objetivo desse tipo de pesquisa é descrever o mercado e/ou suas funcionalidades (MALHOTRA, 2010).

O objetivo primordial da pesquisa descritiva, como o nome diz, é a descrição das características de determinado conjunto de habitantes, fenômeno ou a criação da ligação de variáveis. Existem diversos estudos que estão inseridos na categoria de pesquisa descritiva. Uma das principais características é o método de coleta de dados, que pode ser realizado por meio de questionários e observação sistemática (DIEHL e TATIM apud GIL, 2004).

3.3. OS PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

3.3.1 *Survey*

Esta pesquisa é caracterizada como *survey*, que é realizada quando a entrevista ocorre por meio de um questionário, as vantagens desse tipo de pesquisa são conhecer diretamente a sociedade, baixo custo, rapidez e análise dos dados (quantificação) de maneira mais fácil (PRODANOV; FREITAS apud GIL, 2013).

O uso da internet e meios eletrônicos buscam identificar o grau de satisfação e as preferências por pesquisas rápidas, esse tipo já é muito utilizado por estabelecimentos, principalmente pelo fato de ser realizada de forma simples e rápida (FOGGETTI apud KOTLER; KELLER, 2015).

As discussões em grupo on-line estão se tornando cada vez mais populares em razão da maior conveniência, custo/benefício e execução mais rápida comparados às discussões em grupo tradicionais. Utilizando as tecnologias da Internet, as empresas de pesquisa de marketing criaram estabelecimentos virtuais para as discussões em grupo que consistem em salas de espera, salas de discussões e salas para clientes (MALHOTRA, 2010). Nesta pesquisa foram utilizados questionários dispostos em veículos digitais.

3.4. FORMA DE ABORDAGEM

3.4.1 Pesquisa quantitativa

A pesquisa quantitativa foi utilizada no estudo elaborado, a fim de buscar, como o próprio nome diz, quantificar os dados, a fim de concluir evidências baseadas em amostras que normalmente envolvem análise estatística, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser considerados conclusivos e utilizadas como solução da análise (MALHOTRA, 2010).

Essa pesquisa pode ser caracterizada pela quantificação da coleta e tratamento de dados utilizando técnicas estatísticas, tendo como objetivo assegurar os resultados e evitar distorções de análise e interpretação, garantindo maior segurança com relação às intervenções. Existem alguns tipos de análises com embasamento quantitativo, entre eles estão os estudos de correlação de variáveis, que procuram especificar seu grau de relação e o modo como operam os estudos causais, em que o pesquisador procura descobrir seus antecedentes e os estudos experimentais que buscam proporcionar meios para testar hipóteses (DIEHL e TATIM, 2004).

A pesquisa quantitativa trabalha com amostra e coleta de dados com base em uma determinada população representativa do universo da pesquisa. Os dados são obtidos por um número considerável de respondentes, que geralmente são entrevistados por meio de questionário com respostas fechadas, para que assim sejam feitas análises estatísticas a fim de serem apresentados como gráfico e/ou tabelas (PAIXÃO, 2012).

Nesta pesquisa foi elaborada uma análise estatística a fim de medir o perfil dos respondentes e apresentação dos dados das teorias apresentadas.

3.5. MÉTODOS PARA COLETA DE DADOS

3.5.1 Questionário

O método de coleta de dados utilizado nesta pesquisa foi o questionário, que pode ser definido como um conjunto de questões formalizadas para obter informações dos entrevistados. Tendo como objetivos, descrever as informações necessárias para que o entrevistado seja capaz de responder, pois apesar de parecer algo simples e concreto, podem conter respostas bem distintas e imprevistas, elaborar o questionário de forma que as exigências impostas aos respondentes sejam mínimas, para que assim, o entrevistado seja encorajado a responder a pesquisa até o fim e minimizar erros do questionário, fazendo com que os erros das respostas também sejam diminuídos (MALHOTRA, 2010).

O questionário é uma série de perguntas ordenadas onde devem ser respondidas pelo entrevistado. Em uma pesquisa, o questionário é um instrumento de coleta de dados, sendo assim, a linguagem deve ser simples e direta, para que o respondente compreenda com clareza o que está sendo perguntado, dessa forma, o questionário deve ser objetivo, ressaltando a importância e necessidade das respostas. Na atualidade, com a influência da tecnologia, os questionários são comumente feitos por meios eletrônicos, para que a coleta de dados seja mais rápida e barata (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Podemos entender que um bom questionário deve encorajar o respondente a participar da entrevista, fazendo com que não seja algo monótono e tedioso. O pesquisador deve ser habilidoso e criativo, para que um bom questionário seja elaborado (SHIRAISHI apud MALHOTRA, 2012).

Na pesquisa apresentada foi elaborado um questionário eletrônico por meio da ferramenta de criação de formulários do Google.

3.6. OBJETO DA PESQUISA

O objeto deste trabalho são pessoas que trabalham no mercado varejista na região do litoral norte de São Paulo.

3.7. AMOSTRAGEM: CONCEPÇÃO E PROCEDIMENTOS

3.7.1 Definição da população alvo

População alvo é a coleção de elementos ou objetos que possuem as informações que estão sendo buscadas. A população alvo deve ser definida de maneira precisa, essa definição deve traduzir o problema da pesquisa em uma afirmação exata de quem deve e não deve ser inserido na amostra. Deve ser definida em termos de elementos, unidades de amostragem, extensão e intervalo de tempo (MALHOTRA, 2010).

Todos os indivíduos ou elementos que possuem informações de interesse. A população alvo deve ser pensada de modo a reexaminar os objetivos da pesquisa, pois se forem explicadas de maneira clara, a população será facilmente estabelecida, além disso, é necessário conhecer o mercado, pois um levantamento a seu respeito, podem fornecer informações mais relevantes, que posteriormente ajudará com a definição da população alvo (MADY, 2014).

São todos os elementos que possuem conjuntos de características comuns do interesse do interesse do pesquisador. Quando se pensa em uma abordagem de toda a população, a mesma pode ser denominada censo (SHIRAISHI, 2012).

A população alvo (censo) desta pesquisa são os moradores do litoral norte de São Paulo, incluindo as cidades: Caraguatatuba (125.194 habitantes), São Sebastião (91.637 habitantes), Ubatuba (92.819 habitantes) e Ilhabela (36.194 habitantes), sendo assim, a população alvo representa 345.844 habitantes.

Tabela 1 - População alvo: habitantes do litoral norte de São Paulo

| Cidade | População Total |
|---------------|------------------------|
| Caraguatatuba | 125.194 |
| São Sebastião | 91.637 |
| Ubatuba | 92.819 |
| Ilhabela | 36.194 |
| Total | 345.844 |

Fonte: Adaptado do IBGE do Censo Demográfico (2021).

3.7.2 Definição do arcabouço amostral

Uma estrutura amostral consiste em uma lista ou conjunto de orientações para identificar a população, as instruções específicas para identificar a população-alvo devem ser desenvolvidas. Compilar uma lista de elementos geralmente é difícil e imperfeito, o que pode ocasionar em erros em sua estrutura. Diferenças entre a estrutura da amostra e a população podem ser ignoradas, na maioria dos casos, o pesquisador deve reconhecer e considerar o erro. Para isso, existem três opções, são elas: a população pode ser redefinida em termos da estrutura da amostragem, a representação da estrutura da pesquisa pode ser verificada durante o processo de coleta de dados e os dados podem ser estatisticamente ajustados considerando-se segmentos sub ou sobre representados para alcançar uma amostra mais representativa. A amostragem é indicada para focalizar os casos, principalmente em abordagens complexas. (MALHOTRA, 2010).

Uma representação gráfica, da qual será feita uma listagem para elaborar a população real da qual a amostra será retirada (uma pequena parte da população alvo). Vale ressaltar que a estrutura precisa ter uma quantidade suficiente para especificar a análise da pesquisa (MADY, 2014).

A representação dos elementos da população é a estrutura de sua amostragem, que é elaborada por uma lista, cujo objetivo é especificar a população. Dada a população, pode identificar algumas limitações, que podem ser identificadas como erros de amostragem, esse problema pode surgir de várias maneiras dentro de uma pesquisa, como: definição equivocada do problema, abordagens

inadequadas, elaboração incorreta do questionário, métodos de levantamentos e até na preparação da análise dos dados (SHIRAISHI, 2012).

O arcabouço amostral desta pesquisa são os moradores do litoral norte de São Paulo que estão empregados, incluindo as cidades: Caraguatatuba (30.561 habitantes), São Sebastião (21.570 habitantes), Ubatuba (24.487 habitantes) e Ilhabela (10.701), sendo assim, a população alvo representa 87.319 habitantes.

Tabela 2 - Arcabouço amostral: habitantes empregados do litoral norte de São Paulo

| Cidade | Arcabouço amostral |
|---------------|---------------------------|
| Caraguatatuba | 30.561 |
| São Sebastião | 21.570 |
| Ubatuba | 24.487 |
| Ilhabela | 10.701 |
| Total | 87.319 |

Fonte: Adaptado do IBGE do Censo Demográfico (2019).

3.7.3 Escolha da técnica de amostragem

As técnicas de amostragem estão divididas entre probabilísticas e não probabilísticas, na elaboração desta pesquisa foi utilizada a amostragem não probabilística, que leva em conta o julgamento pessoal do entrevistador, e não a probabilidade na escolha do entrevistado. O pesquisador pode selecionar a amostra ao acaso. Quanto maior a precisão, menor o erro da amostragem, a chance de escolher entre um elemento ou outro é desconhecida (MALHOTRA, 2010).

São compostas de forma acidental, os são selecionados aleatoriamente. Com o uso dessa técnica, não é possível generalizar os resultados da pesquisa realizada, em termos de população. Não tem como prever se as pessoas selecionadas fazem parte do universo da pesquisa (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Técnicas não probabilísticas envolvem o julgamento pessoal do pesquisador, ou seja, escolhendo as pessoas ao acaso (SHIRAISHI, 2012).

3.7.4 Determinação do tamanho da amostra

O tamanho da amostra corresponde ao número de elementos a serem incluídos no estudo. Quanto mais importante a informação, mais precisa ela deve ser, a necessidade de maior precisão deve ser comparada ao aumento no custo com a coleta de informações de cada elemento adicional. Conforme o número de variáveis aumenta, o tamanho da amostra deve crescer consequentemente (MALHOTRA, 2010).

É fundamental conhecer alguns conceitos sobre definição de tamanho de amostra, entre eles está a precisão que diz respeito ao parâmetro populacional, descrição de uma medida fixa da população alvo. A descrição que é a característica de uma medida da amostra, a correlação equilibra a superestimação do parâmetro populacional (MADY, 2014 apud MALHOTRA, 2011).

Para definir o tamanho das amostras é necessário levar em conta vários fatores importantes no decorrer da pesquisa, como a escolha da natureza da pesquisa e natureza da análise. Pode envolver até mesmo, comparar com o tamanho de amostras de pesquisas semelhantes e analisar quais suas limitações decorrente disso (SHIRAISHI, 2012).

Tabela 3 - Cálculo do tamanho da amostra

| Erro Inferencial | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Tamanho da Amostra | 1% | 2% | 3% | 4% | 5% | 6% | 7% | 8% | 9% | 10% |
| Nível de confiança igual a 99% | | | | | | | | | | |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 50 | 50 | 50 | 49 | 48 | 47 | 46 | 44 | 43 | 41 | 39 |
| 100 | 100 | 98 | 95 | 92 | 88 | 83 | 78 | 73 | 68 | 63 |
| 250 | 247 | 236 | 221 | 202 | 182 | 163 | 145 | 128 | 113 | 100 |
| 500 | 486 | 447 | 394 | 338 | 286 | 241 | 203 | 171 | 146 | 125 |
| 1.000 | 944 | 806 | 649 | 510 | 400 | 316 | 254 | 206 | 171 | 143 |
| 2.000 | 1785 | 1350 | 960 | 684 | 499 | 375 | 290 | 230 | 186 | 154 |
| 5.000 | 3843 | 2268 | 1347 | 859 | 586 | 422 | 318 | 247 | 197 | 161 |
| 10.000 | 6240 | 2932 | 1557 | 940 | 623 | 441 | 328 | 253 | 201 | 164 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|------------|-----|
| 50.000 | 12456 | 3830 | 1778 | 1016 | 655 | 457 | 337 | 258 | 204 | 166 |
| 100.000 | 14228 | 3982 | 1810 | 1027 | 660 | 459 | 338 | 259 | 205 | 166 |
| 500.000 | 16055 | 4113 | 1837 | 1035 | 663 | 461 | 339 | 260 | 205 | 166 |
| 1.000.000 | 16317 | 4130 | 1840 | 1036 | 664 | 461 | 339 | 260 | 205 | 166 |
| 5.000.000 | 16533 | 4144 | 1843 | 1037 | 664 | 461 | 339 | 260 | 205 | 166 |
| 10.000.000 | 16560 | 4146 | 1843 | 1037 | 664 | 461 | 339 | 260 | 205 | 166 |

Fonte: Adaptado de Bruni (2011).

3.7.5 Execução do tamanho da amostra

Refere-se a implementação de vários detalhes do modelo da amostra. A população é definida, a estrutura de amostragem é compilada, e as unidades de amostragem são extraídas utilizando-se a técnica de amostragem apropriada necessária para atingir o tamanho exigido da amostra (MALHOTRA, 2010).

A execução do tamanho da amostra inclui diversos detalhes, como a definição da população e estrutura da amostragem e a extração por meio da técnica apropriada de amostragem (SHIRAISHI, 2012).

Para a execução da pesquisa da pesquisa com um erro inferencial de 9% e o nível de confiança de 99% seriam necessários 204 indivíduos para compor a amostra. Esta pesquisa obteve um total de 235 questionários respondidos.

3.7.6 Técnica de amostragem detalhada

A técnica de amostragem utilizada neste trabalho foi a não probabilística, incorporado a ela, existem os subtópicos, onde são expostas de maneira mais específica a técnica de amostragem desenvolvida, nesta pesquisa foi implementada a amostragem por conveniência, que como o nome indica, envolve a obtenção de uma amostra de elementos baseada na conveniência do pesquisador. A seleção das unidades de amostragem cabe principalmente ao entrevistador, os entrevistados são frequentemente selecionados por estarem coincidentemente no lugar e momento certos. Essa técnica tem a vantagem de ser rápida e barata, além disso são acessíveis e fáceis de medir (MALHOTRA, 2010).

A amostragem por conveniência pode ser considerada a técnica menos rigorosa entre as demais existentes. O pesquisador escolhe seus entrevistados

conforme seu acesso a eles, na esperança de que eles representem o universo amostral (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Como o próprio nome diz, a amostragem por conveniência se baseia na convivência do pesquisador, ou seja, funciona com base no acaso, onde os entrevistados são escolhidos por estarem no momento e hora certa. Além de ser um estudo barato, é também fácil de medir (SHIRAISHI, 2012).

3.8. QUADRO DE QUESTÕES

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa a qual foi efetuada através de questionário, onde, foi organizado com 60 questões, elaboradas a partir de teorias fundamentadas por renomados autores. O quadro 1 sintetiza as teorias estudadas, as questões relacionadas, o tipo de pergunta e os autores pesquisados.

Quadro 1 - Questões da pesquisa

| Quadro de Questões | | | |
|--|--------------------------------|---------------------|--|
| Teoria | Tipo | Questão | Autor e Ano |
| Self Emotions Appraisal (Auto Emoções Avaliação) | Escala do tipo likert 5 pontos | 3, 4, 9 e 50 | Santos, Dornelles e Crispim (2020) |
| Others Emotions Appraisal (Outras Emoções Avaliação) | Escala do tipo likert 5 pontos | 6, 10, 26 e 27 | Santos, Dornelles e Crispim (2020) |
| Use of Emotion (Uso de Emoção) | Escala do tipo likert 5 pontos | 28, 33, 42 e 47 | Santos, Dornelles e Crispim (2020) |
| Regulation of Emotion (Regulamento de Emoção) | Escala do tipo likert 5 pontos | 22, 32, 40 e 43 | Santos, Dornelles e Crispim (2020) |
| Equidade | Escala do tipo likert 5 pontos | 8, 18, 20, 30 e 51 | Búrigo, Amboni. Caumo. Tezza (2020) |
| Chefia | Escala do tipo likert 5 pontos | 24, 46, 53, 55 e 57 | Junior e Faiad (2012) |
| Colegas | Escala do tipo likert 5 pontos | 25, 35, 37, 41 e 48 | Junior e Faiad (2012) |
| Salário | Escala do tipo likert 5 pontos | 11, 39, 56, 58 e 60 | Junior e Faiad (2012) |
| Promoções | Escala do tipo likert 5 pontos | 12, 17, 23, 29 e 34 | Junior e Faiad (2012) |
| Natureza do Trabalho | Escala do tipo likert 5 pontos | 13, 16, 38 e 59 | Junior e Faiad (2012) |
| Satisfação com a Vida | Escala do tipo likert 5 pontos | 14, 31, 36, 44 e 45 | Diener, Emmons, Larsen e Griffins (1985) |

| | | | |
|---|------------------|------------------|---------------------------------|
| Segmentação de mercado - demográfico | Múltipla Escolha | 7 e 15 | ABEP (2018) |
| | Grade | 49 | |
| | Questão Aberta | 54 | Elaborado pela autora (2021) |
| | Múltipla Escolha | 1, 2, 5, 21 e 52 | |

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

3.9. VARIÁVEIS DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

3.9.1. Dimensões e afirmações da escala de inteligência emocional WLEIS

A fim de estimar as **dimensões e afirmações da escala de inteligência emocional WLEIS**, foram desenvolvidas 16 afirmativas distribuídas através de 4 fatores, sendo eles: auto emoção avaliação, outras emoções avaliação, uso de emoção e regulamento de emoção, retiradas do trabalho de Santos, Dornelles e Crispim (2020).

Quadro 2 - Auto Emoções Avaliação

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|---------|---|--|
| SEA_01 | I have a good sense of why I have certain feelings most of the time | Eu tenho certeza sentimentos na maior parte do tempo |
| SEA_02 | I have good understanding of my own emotions | Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções |
| SEA_03 | I really understand what I feel | Eu realmente entendo o que sinto |
| SEA_04 | I always know whether or not I am happy | Eu sempre sei se estou feliz ou não |

Fonte: Santos, Dornelles e Crispim (2020).

Quadro 3 - Outras Emoções Avaliação

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|---------|---|--|
| OEA_01 | I always know my friends' emotions from their behavior | Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo comportamento deles. |
| OEA_02 | I am a good observer of others' emotions | Eu sou um bom observador das emoções dos outros |
| OEA_03 | I am sensitive to the feelings and emotions of others | Eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros |
| OEA_04 | I have good understanding of the emotions of people around me | Eu tenho uma boa compreensão das emoções de pessoas ao meu redor |

Fonte: Santos, Dornelles e Crispim (2020).

Quadro 4 - Uso de Emoção

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|---------|--|---|
| UOE_01 | I always set goals for myself and then try my best to achieve them | Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los |
| UOE_02 | I always tell myself I am a competent person | Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente |
| UOE_03 | I am a self-motivating person | Eu sou uma pessoa auto-motivadora |
| UOE_04 | I would always encourage myself to try my best | Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor |

Fonte: Santos, Dornelles e Crispim (2020).

Quadro 5 - Regulamento de Emoção

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|---------|---|--|
| ROE_01 | I am able to control my temper so that I can handle difficulties rationally | Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que eu pode lidar com dificuldades racionalmente |
| ROE_02 | I am quite capable of controlling my own emotions | Eu sou capaz de controlar minhas próprias emoções |
| ROE_03 | I can always calm down quickly when I am very angry | Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado |
| ROE_04 | I have good control of my own emotions | Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções |

Fonte: Santos, Dornelles e Crispim (2020).

3.9.2. Itens aprovados pelos especialistas por dimensões dos conceitos teóricos de OE

A fim de estimar os **itens aprovados pelos especialistas por dimensões dos conceitos teóricos de OE (Orientação Empreendedora)**, foram desenvolvidas 5 afirmativas retiradas do trabalho de Búrigo, Amboni, Caumo e Tezza (2020).

Quadro 6 - Equidade

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|---------|--|---|
| EQD_01 | Trata todos os grupos de acionistas / sócios da mesma forma | A empresa trata todos os funcionários da mesma forma |
| EQD_02 | Leva em conta as sugestões das partes interessadas no desenvolvimento de novas tecnologias / produtos / serviços | A empresa leva em conta as sugestão dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos e serviços |
| EQD_03 | Considera, na avaliação de desempenho dos executivos e diretores, a atitude e o pensamento inovador | A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador |
| EQD_04 | Garante os direitos e deveres das partes | A empresa garante os direitos e deveres |

| | interessadas | dos funcionários |
|--------|--|--|
| EQD_05 | Permite que todos os acionistas / sócios votem nas assembléias / reuniões estratégicas | A empresa permite que todos os sócios votem em reuniões estratégicas |

Fonte: Búrigo, Amboni, Caumo e Tezza (2020).

3.9.3. Satisfação no Trabalho

A fim de estimar a **satisfação no trabalho**, foram desenvolvidas 24 afirmativas distribuídas através de 5 fatores, sendo eles: chefia, colegas, salário, promoções e natureza do trabalho, retiradas do trabalho de Junior e Faiad (2012).

Quadro 7 - Chefia

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|---------|--|---|
| CHF_01 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o entendimento entre mim e meu chefe. | Eu me sinto bem com o entendimento entre meu chefe e eu |
| CHF_02 | No meu trabalho atual sinto-me.. com a maneira como meu chefe me trata. | Eu me sinto bem com a forma como meu chefe me trata |
| CHF_03 | No meu trabalho atual sinto-me.. com a capacidade profissional de meu chefe. | Eu me sinto bem com a capacidade profissional do meu chefe |
| CHF_04 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor. | Eu me sinto bem com a forma como meu chefe organiza o trabalho no setor |
| CHF_05 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho | Eu me sinto bem com o interesse do meu chefe no meu trabalho |

Fonte: Junior e Faiad (2012).

Quadro 8 - Colegas

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|---------|--|---|
| CLG_01 | No meu trabalho atual sinto-me.. com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho. | Eu me sinto bem com quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho |
| CLG_02 | No meu trabalho atual sinto-me.. com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho | Eu me sinto bem com a relação que existe entre eu e meus colegas de trabalho |
| CLG_03 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o tipo de amizades que meus colegas demonstram por mim. | Eu me sinto bem com o tipo de amizade que meus colegas de trabalho demonstram por mim |
| CLG_04 | No meu trabalho atual sinto-me.. com confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho. | Eu me sinto bem com a confiança que eu posso ter com meus colegas de trabalho. |
| CLG_05 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho. | Eu me sinto bem com a colaboração dos meus colegas de trabalho |

Fonte: Junior e Faiad (2012).

Quadro 9 - Salário

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|----------------|---|---|
| SLR_01 | No meu trabalho atual sinto-me.. com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês | Eu me sinto bem com o salário que recebo no final do mês |
| SLR_02 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho. | Eu me sinto bem com o meu salário comparado com meus esforços no trabalho |
| SLR_03 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. | Eu me sinto bem com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho |
| SLR_04 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional. | Eu me sinto bem o meu salário comparado com a minha capacidade profissional |
| SLR_05 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado ao custo de vida. | Eu me sinto bem com meu salário comparado com meu custo de vida |

Fonte: Junior e Faiad (2012).

Quadro 10 - Promoções

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|----------------|---|---|
| PMS_01 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. | Eu me sinto bem com o número de vezes que fui promovido no trabalho |
| PMS_02 | No meu trabalho atual sinto-me.. com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa. | Eu me sinto bem com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão na empresa em que eu trabalho |
| PMS_03 | No meu trabalho atual sinto-me.. com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal. | Eu me sinto bem com a maneira que a empresa em que eu trabalho realiza as promoções de pessoal |
| PMS_04 | No meu trabalho atual sinto-me.. com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido. | Eu me sinto bem com as garantias que a empresa em que eu trabalho oferece a quem é promovido |
| PMS_05 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa | Eu me sinto bem com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção na empresa em que eu trabalho |

Fonte: Junior e Faiad (2012).

Quadro 11 - Natureza do Trabalho

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|---------|--|---|
| NTT_01 | No meu trabalho atual sinto-me.. com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam | Eu me sinto bem com o grau de interesse que minhas tarefas profissionais despertam em mim |
| NTT_02 | No meu trabalho atual sinto-me.. com a variedade de tarefas que realizo. | Eu me sinto bem com a variedade de tarefas que eu realizo no trabalho |
| NTT_03 | No meu trabalho atual sinto-me.. com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço. | Eu me sinto bem com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço |
| NTT_04 | No meu trabalho atual sinto-me.. com a capacidade de meu trabalho me absorver. | Eu me sinto bem com a capacidade de meu trabalho me absorver |

Fonte: Junior e Faiad (2012).

3.9.4. Satisfação com a Vida

A fim de estimar a **satisfação com a vida** foram desenvolvidas 5 afirmativas retiradas do trabalho de Diener, Emmons, Larsen e Griffins (1985).

Quadro 12 - Satisfação com a Vida

| Legenda | Item | Adaptação Cultural |
|---------|--|--------------------|
| STV_01 | Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal. | - |
| STV_02 | As condições da minha vida são excelentes. | - |
| STV_03 | Estou satisfeito com a minha vida. | - |
| STV_04 | Até agora, tenho conseguido coisas importantes que eu quero na vida. | - |
| STV_05 | Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada. | - |

Fonte: Diener, Emmons, Larsen e Griffins (1985).

3.9.5. Perguntas relacionadas aos dados demográficos inseridos pela autora

Tabela 4 - Dados demográficos

| Item | Opção de Resposta |
|------|-------------------|
|------|-------------------|

| | |
|---------------------|--|
| Em que cidade mora? | Caraguatatuba São Sebastião Ubatuba Ilhabela Outros... |
| Qual o seu sexo? | Feminino Masculino |
| Qual a sua idade? | Aberta |

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

3.9.5. Poder de compra do consumidor segundo a ABEP

A Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa - ABEP - utiliza critérios de classificação econômica por meio de sistema de pontos, obtidos a partir das posses de bens, grau de instrução dos entrevistados e serviços públicos (água encanada e rua pavimentada).

O quadro 11, 12, 13 e 14 apresenta o sistema de pontos utilizado pela Abep para classificação dos entrevistados conforme a tabela 2.

Quadro 13 - Sistema de pontos referente à posse de itens

| Item | Quantidade | | | | |
|-----------------------|------------|---|---|----|----|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4+ |
| Banheiro | 0 | 3 | 7 | 10 | 14 |
| Empregados domésticos | 0 | 3 | 7 | 10 | 13 |
| Automóveis | 0 | 3 | 5 | 8 | 11 |
| Microcomputador | 0 | 3 | 6 | 8 | 11 |
| Lava louça | 0 | 3 | 6 | 6 | 6 |
| Geladeira | 0 | 2 | 3 | 5 | 5 |
| Freezer | 0 | 2 | 4 | 6 | 6 |
| Lava roupa | 0 | 2 | 4 | 6 | 6 |
| DVD | 0 | 1 | 3 | 4 | 6 |
| Micro-ondas | 0 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| Motocicleta | 0 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Secadora de roupa | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Fonte: ABEP (2019).

Quadro 14 - Sistema de pontos referentes ao grau de instrução do chefe da família

| Grau de instrução do chefe da família | |
|--|---|
| Analfabeto / Fundamental I incompleto | 0 |
| Fundamental I completo / Fundamental II incompleto | 1 |

| | |
|--|---|
| Fundamental completo / Médio / Colegial incompleto | 2 |
| Médio completo / Superior incompleto | 4 |
| Superior Completo | 7 |

Fonte: ABEP (2019).

Quadro 15 - Sistema de pontos referentes aos sistemas públicos

| Serviços Públicos | | |
|-------------------|-----|-----|
| Serviços | Não | Sim |
| Água encanada | 0 | 4 |
| Rua Pavimentada | 0 | 2 |

Fonte: ABEP (2019).

Conforme a resposta do entrevistado, vão se acumulando pontos de acordo com a quantidade de itens, grau de instrução e serviços públicos, ao final, os pontos são somados e o seu total determina a classe da qual o entrevistado pertence, conforme a tabela 2 (classes: A, B1, B2, C1, C2, D - E).

Tabela 5 - Cortes do critério do Brasil

| Classe social | Ponto |
|---------------|----------|
| 1- A | 45 - 100 |
| 2- B1 | 38 - 44 |
| 3 - B2 | 29 - 37 |
| 4 - C1 | 23 - 28 |
| 5 - C2 | 17 - 22 |
| 6 - D - E | 0 - 16 |

Fonte: ABEP (2019).

3.9.6. Pergunta filtro

Foi aplicada ao questionário três perguntas filtro, sendo elas: “Você trabalha ou já trabalhou?”, “A empresa possui/possuía mais de 5 funcionários?” e “Na empresa que você trabalha/trabalhou tem/tinha funcionários de ambos os sexos?”, se a resposta for “sim” o entrevistado continua a responder a pesquisa, caso a resposta seja “não”, o questionário é enviado. O intuito é barrar os respondentes, para que sejam obtidos resultados apenas do público escolhido para análise.

3.10. TRATAMENTO DOS DADOS DA PESQUISA

Para o tratamento das respostas coletadas é utilizado o programa utilizado o programa de planilhas eletrônicas do *Google*, onde foi analisada cada variável por meio do cálculo de média das respostas obtidas dos entrevistados de modo que garantem-se os dados percentuais da pesquisa, os quais foram separados e analisados para conseqüente discussão dos dados.

3.11. PRÉ-TESTE

Para verificar possíveis falhas no questionário, como perguntas desnecessárias ou que possam constranger o entrevistado, bem como inconsistência ou complexidade das questões, ou ainda ambivalência ou linguagem incompreensível, ele deve ser testado antes de sua utilização definitiva, aplicando-se há uma pequena parcela de pessoas que pertencem ao público-alvo, alguns exemplares do questionário.

O pré-teste desta pesquisa foi realizado de forma remota com alguns estudantes do IFSP - campus Caraguatatuba, com a aplicação de 10 questionários para assegurar que os objetivos deste trabalho fossem atingidos. Após a aplicação, houve algumas alterações com relação à concordância das frases dispostas nas questões, e na implementação de novas perguntas elaboradas, com a finalidade de compreender mais a fundo relações trabalhistas dos respondentes da pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Esta pesquisa foi realizada por meio de um questionário que continha 63 (sessenta e três) perguntas, onde 3 (três) destas eram questões filtro. O mesmo foi aplicado por veículos digitais, por meio de redes sociais (Whatsapp, Facebook e Instagram), o número total de respondentes na pesquisa foi de 315, mas levando em conta as perguntas filtro, restaram 235 respostas válidas.

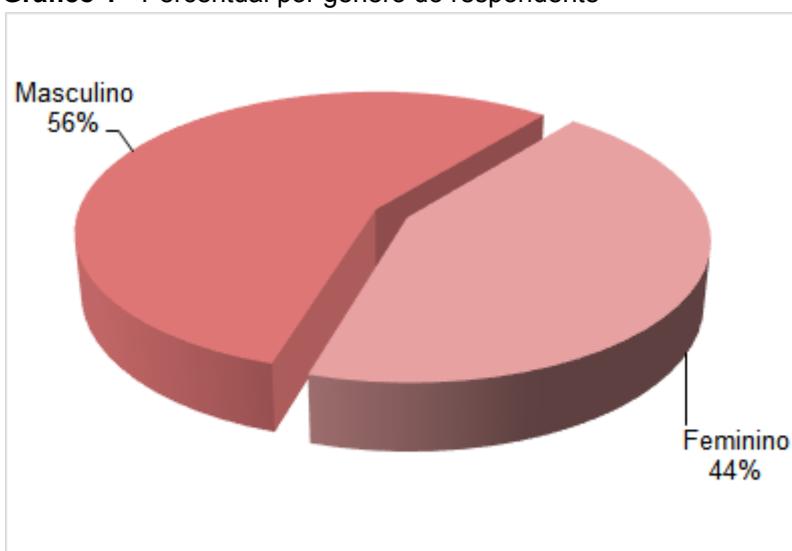
Por meio da pesquisa foi possível verificar que o público respondente tem uma idade média de 24 anos, sendo 56% do sexo masculino e 44% do sexo feminino. A população alvo está definida pelas cidades do Litoral Norte de São Paulo, sendo majoritariamente, moradores de Caraguatatuba (69%). A classe social predominante entre os entrevistados foi a B2 (33%), segundo a Abep (2018) a classe B2 representa 16,5% dos brasileiros e 20,5% dos moradores da região sudeste, sendo considerada a renda média domiciliar de R\$ 5.641,64.

5 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Neste capítulo serão analisados os dados obtidos por meio da aplicação do questionário que ocorreu entre 16 de agosto e 12 de outubro de 2021 por meio de um formulário disposto nas redes digitais. Foram coletadas 315 respostas, sendo 235 válidas. A média de idade dos respondentes é 24 anos.

5.1. PERFIL DOS RESPONDENTES

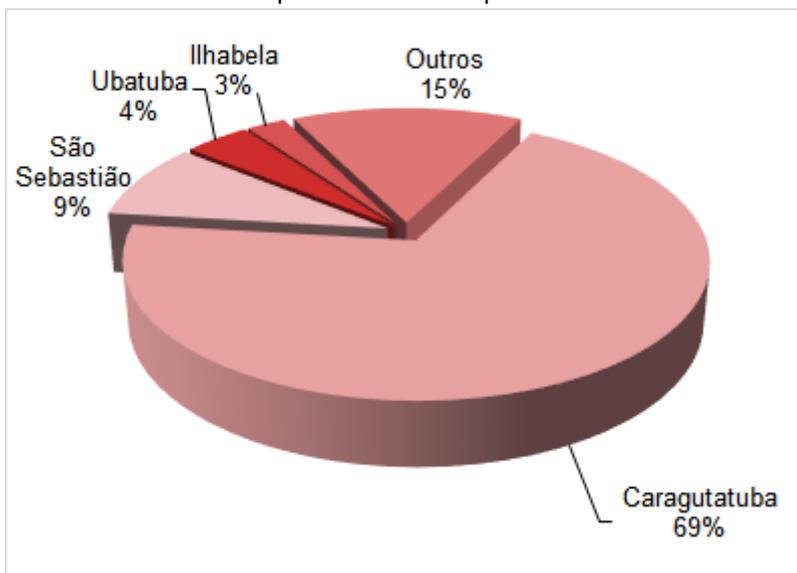
Gráfico 1 - Percentual por gênero do respondente



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

Conforme o gráfico 1 é possível afirmar que o público entrevistado foi bem repartido, embora seja de maioria masculina. Dos 235 questionários coletados, 132 foram respondidos por homens, o que representa 56% da amostra, e 103 por mulheres, 44% da amostra.

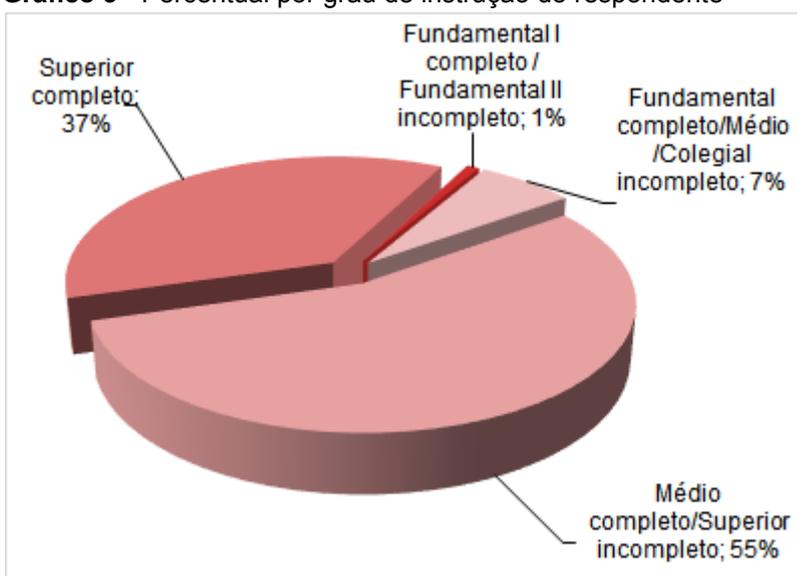
Gráfico 2 - Percentual por cidade do respondente



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

Conforme mostra o gráfico 2, o público entrevistado é majoritariamente moradores da cidade de Caragatatuba, representando 69% dos respondentes, 15% outros (em que são representados por moradores das cidades de São Paulo, São José dos Campos, Osasco, Taubaté, Campinas, Guarulhos, Hortolândia, Ourinhos, Assis, Alcântara, Paraty, Agudos, Andradina, Cajuru, Londrina, Belo Horizonte e Mogi das Cruzes), 9% São Sebastião, 4% Ubatuba e 3% Ilhabela.

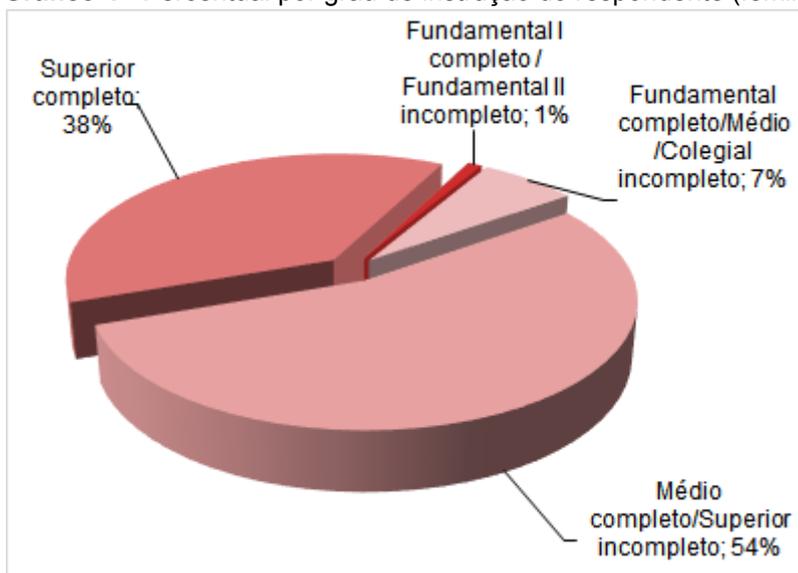
Gráfico 3 - Percentual por grau de instrução do respondente



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

De acordo com o gráfico 3, a maior parte dos entrevistados se enquadram no grau de instrução médio completo/superior incompleto, representando 55% dos respondentes, enquanto 37% possuem o superior completo, 7% o fundamental completo/médio/colegial incompleto e 1% o fundamental I completo/fundamental II incompleto.

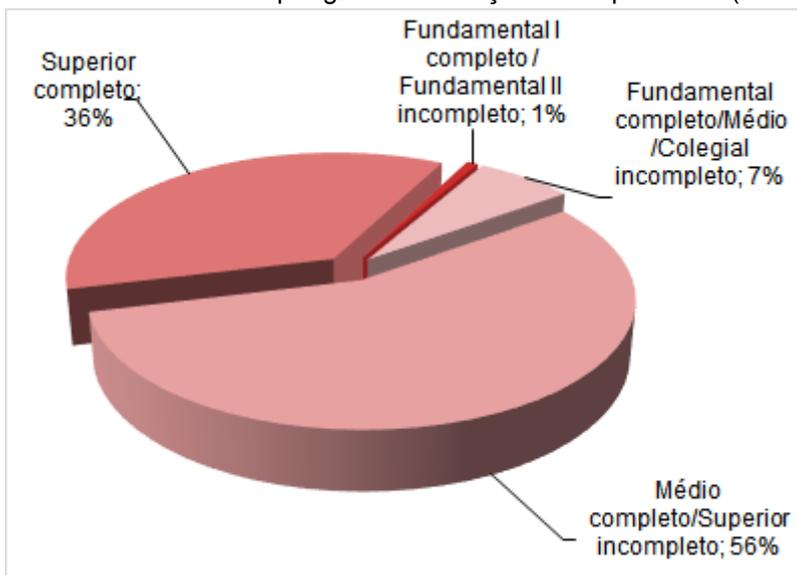
Gráfico 4 - Percentual por grau de instrução do respondente (feminino)



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

No gráfico 4 estão representados o grau de instrução dos respondentes de sexo feminino. A maioria dos entrevistados se enquadram no grau de instrução médio completo/superior incompleto, representando 54% dos respondentes, enquanto 38% possuem o superior completo, 7% o fundamental completo/médio/colegial incompleto e 1% o fundamental I completo/fundamental II incompleto.

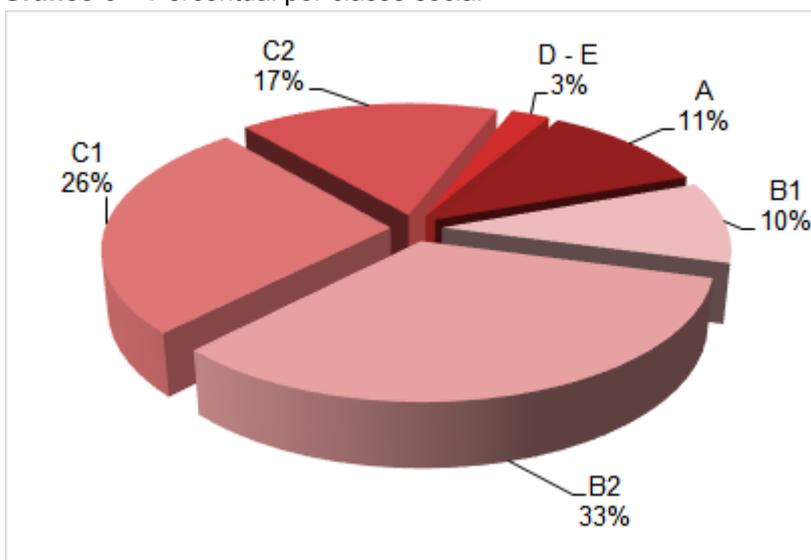
Gráfico 5 - Percentual por grau de instrução do respondente (masculino)



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

No gráfico 5 estão representados o grau de instrução dos respondentes de sexo masculino. A maioria dos entrevistados se enquadram no grau de instrução médio completo/superior incompleto, representando 56% dos respondentes, enquanto 36% possuem o superior completo, 7% o fundamental completo/médio/colegial incompleto e 1% o fundamental I completo/fundamental II incompleto.

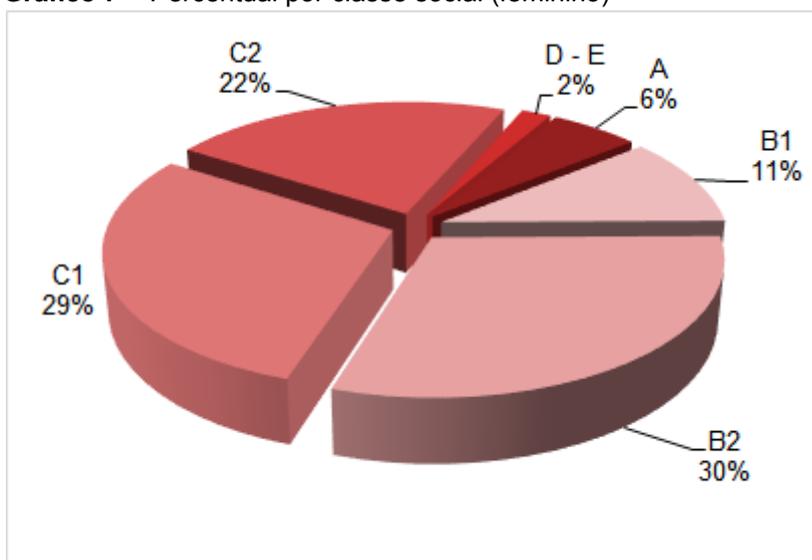
Gráfico 6 - Percentual por classe social



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

Segundo os critérios de classificação econômica da Abep (2018), conforme os dados expostos no gráfico 6, é possível dizer que, 33% dos entrevistados pertencem à classe B2, enquanto 26% representam a classe C1, 17% a classe C2, 11% se enquadram na classe A, 10% na classe B1 e 3% estão entre as classes D e E.

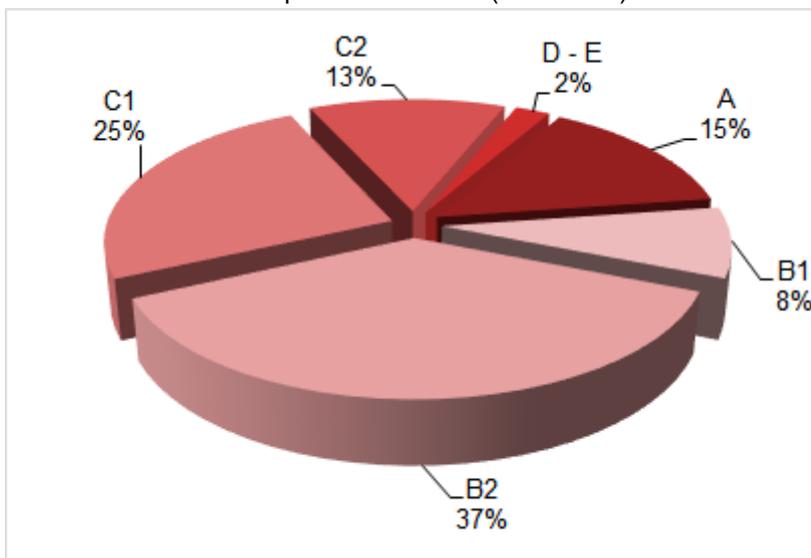
Gráfico 7 - Percentual por classe social (feminino)



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O gráfico 7 expressa as classes sociais dos respondentes de sexo feminino. De acordo com os critérios de classificação econômica da Abep (2018), é possível dizer que, 30% dos entrevistados pertencem à classe B2, enquanto 29% representam a classe C1, 22% a classe C2, 11% se enquadram na classe B1, 6% na classe A e 2% estão entre as classes D e E.

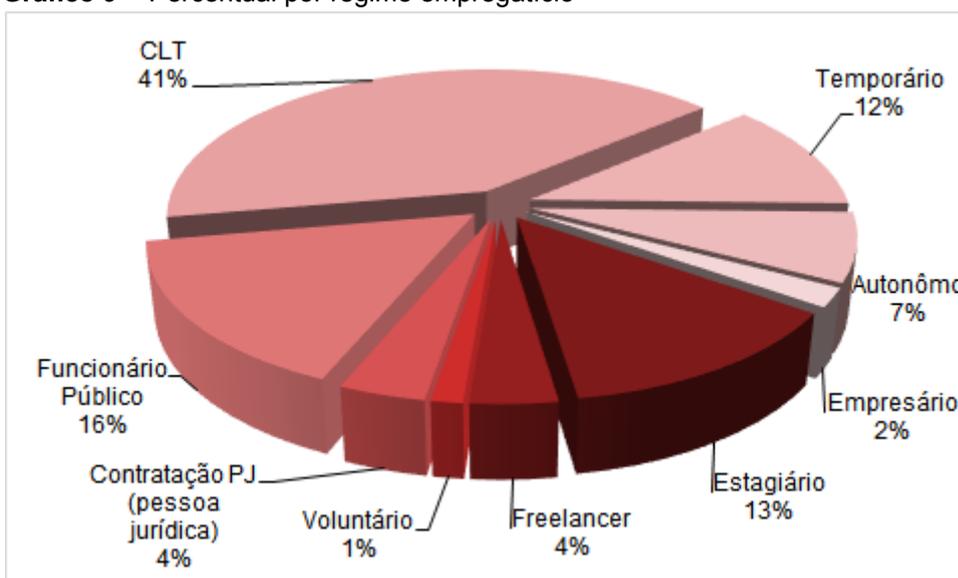
Gráfico 8 - Percentual por classe social (masculino)



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O gráfico 8 expressa as classes sociais dos respondentes de sexo masculino. De acordo com os critérios de classificação econômica da Abep (2018), é possível dizer que, 37% dos entrevistados pertencem à classe B2, enquanto 25% representam a classe C1, 15% a classe A, 13% se enquadram na classe C2, 8% na classe B1 e 2% estão entre as classes D e E.

Gráfico 9 - Percentual por regime empregatício



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

Segundo o gráfico 9, que representa o regime empregatício dos respondentes (esta questão fazia referência a regimes de trabalho atuais ou passados, desta forma, suportava mais de uma resposta por entrevistado), é possível afirmar que a maior parte do público entrevistado atua ou atuou pelo regime CLT, representando 41%, enquanto 16% são/foram funcionários públicos, 13% estagiário, 12% temporário, 7% autônomo, 4% contratação pessoa jurídica, 4% freelancer, 2% empresário e 1% voluntário.

5.2. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA AUTO EMOÇÕES AVALIAÇÃO

Esta dimensão concerne à aptidão individual para entender as próprias emoções e expressar as mesmas de forma natural e autêntica (DAVIES, 1998).

Tabela 6 - Análise da teoria de auto emoções avaliação

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Eu entendo o porquê dos meus sentimentos na maioria das vezes. | Q | 4 | 16 | 49 | 91 | 75 | 235 | 78,47% |
| | % | 1,70% | 6,81% | 20,85% | 38,72% | 31,91% | 100% | |
| | % | 8,51% | | 20,85% | 70,64% | | | |
| Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções. | Q | 3 | 6 | 46 | 87 | 93 | 235 | 82,21% |
| | % | 1,28% | 2,55% | 19,57% | 37,02% | 39,57% | 100% | |
| | % | 3,83% | | 19,57% | 76,60% | | | |
| Eu realmente entendo o que sinto. | Q | 3 | 13 | 46 | 89 | 84 | 235 | 80,26% |
| | % | 1,28% | 5,53% | 19,57% | 37,87% | 35,74% | 100% | |
| | % | 6,81% | | 19,57% | 73,62% | | | |
| Eu sempre sei se estou feliz ou não. | Q | 3 | 11 | 44 | 71 | 106 | 235 | 82,64% |
| | % | 1,28% | 4,68% | 18,72% | 30,21% | 45,11% | 100% | |
| | % | 5,96% | | 18,72% | 75,32% | | | |
| Média total das auto emoções avaliação | Q | 3 | 12 | 46 | 85 | 90 | 235 | 80,89% |
| | % | 1,38% | 4,89% | 19,68% | 35,96% | 38,09% | 100% | |
| | % | 6,28% | | 19,68% | 74,04% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

As auto emoções, fatores que levam o indivíduo a compreender seus próprios sentimentos, obteve uma média geral de 80,89%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Quando dada a afirmativa: Eu entendo o porquê dos meus sentimentos na maioria das vezes, pode-se observar que 70,64% dos respondentes concordam, 20,85% se mantiveram neutros e 8,51% discordam.

É possível observar que 76,60% dos entrevistados concordam com a afirmativa “Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções”, enquanto 19,57% se mantiveram neutros e 3,83% discordam.

Na afirmativa: Eu realmente entendo o que sinto, é possível analisar que 73,62% dos respondentes concordam, 19,57% se mantiveram neutros e 6,81% discordam.

Dos entrevistados, é possível observar que 75,32% concordam com a afirmativa “eu sempre sei se estou feliz ou não”, enquanto 18,72% se mantiveram neutros e 5,96% discordam.

Tabela 7 - Análise da teoria de auto emoções avaliação (feminino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Eu entendo o porquê dos meus sentimentos na maioria das vezes. | Q | 4 | 7 | 25 | 47 | 20 | 103 | 73,98% |
| | % | 3,88% | 6,80% | 24,27% | 45,63% | 19,42% | 100% | |
| | % | 10,68% | | 24,27% | 65,05% | | | |
| Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções. | Q | 2 | 2 | 27 | 40 | 32 | 103 | 79,03% |
| | % | 1,94% | 1,94% | 26,21% | 38,83% | 31,07% | 100% | |
| | % | 3,88% | | 26,21% | 69,90% | | | |
| Eu realmente entendo o que sinto. | Q | 0 | 6 | 24 | 46 | 27 | 103 | 78,25% |
| | % | 0,00% | 5,83% | 23,30% | 44,66% | 26,21% | 100% | |
| | % | 5,83% | | 23,30% | 70,87% | | | |
| Eu sempre sei se estou feliz ou não. | Q | 3 | 2 | 20 | 34 | 44 | 103 | 82,14% |
| | % | 2,91% | 1,94% | 19,42% | 33,01% | 42,72% | 100% | |
| | % | 4,85% | | 19,42% | 75,73% | | | |
| Média feminina das auto emoções avaliação | Q | 2 | 4 | 24 | 42 | 31 | 103 | 78,35% |
| | % | 2,18% | 4,13% | 23,30% | 40,53% | 29,85% | 100% | |

| | | | | | | |
|--|---|-------|--------|--------|--|--|
| | % | 6,31% | 23,30% | 70,39% | | |
|--|---|-------|--------|--------|--|--|

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

As auto emoções dos respondentes do sexo feminino, fatores que levam o indivíduo a compreender seus próprios sentimentos, obteve uma média geral de 78,35%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Quando dada a afirmativa: Eu entendo o porquê dos meus sentimentos na maioria das vezes, pode-se observar que 65,05% dos respondentes concordam, 24,27% se mantiveram neutros e 10,68% discordam.

É possível observar que 69,90% dos entrevistados concordam com a afirmativa “Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções”, enquanto 26,21% se mantiveram neutros e 3,88% discordam.

Na afirmativa: Eu realmente entendo o que sinto, é possível analisar que 70,87% dos respondentes concordam, 23,30% se mantiveram neutros e 5,83% discordam.

Dos entrevistados, é possível observar que 75,73% concordam com a afirmativa “eu sempre sei se estou feliz ou não”, enquanto 19,42% se mantiveram neutros e 4,85% discordam.

Tabela 8 - Análise da teoria de auto emoções avaliação (masculino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Eu entendo o porquê dos meus sentimentos na maioria das vezes. | Q | 0 | 9 | 24 | 44 | 55 | 132 | 81,97% |
| | % | 0,00% | 6,82% | 18,18% | 33,33% | 41,67% | 100% | |
| | % | 6,82% | | 18,18% | 75,00% | | | |
| Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções. | Q | 1 | 4 | 19 | 47 | 61 | 132 | 84,70% |
| | % | 0,76% | 3,03% | 14,39% | 35,61% | 46,21% | 100% | |
| | % | 3,79% | | 14,39% | 81,82% | | | |
| Eu realmente entendo o que sinto. | Q | 3 | 7 | 22 | 43 | 57 | 132 | 81,82% |
| | % | 2,27% | 5,30% | 16,67% | 32,58% | 43,18% | 100% | |
| | % | 7,58% | | 16,67% | 75,76% | | | |
| Eu sempre sei se estou feliz ou não. | Q | 0 | 9 | 24 | 37 | 62 | 132 | 83,03% |
| | % | 0,00% | 6,82% | 18,18% | 28,03% | 46,97% | 100% | |
| | % | 6,82% | | 18,18% | 75,00% | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|-------|-------|--------|--------|--------|------|--------|
| Média masculina das auto emoções avaliação | Q | 1 | 7 | 22 | 43 | 59 | 132 | 82,88% |
| | % | 0,76% | 5,49% | 16,86% | 32,39% | 44,51% | 100% | |
| | % | 6,25% | | 16,86% | 76,89% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

As auto emoções dos respondentes do sexo masculino, fatores que levam o indivíduo a compreender seus próprios sentimentos, obteve uma média geral de 82,88%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Quando dada a afirmativa: Eu entendo o porquê dos meus sentimentos na maioria das vezes, pode-se observar que 75% dos respondentes concordam, 18,18% se mantiveram neutros e 6,82% discordam.

É possível observar que 81,82% dos entrevistados concordam com a afirmativa “Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções”, enquanto 14,39% se mantiveram neutros e 3,79% discordam.

Na afirmativa: Eu realmente entendo o que sinto, é possível analisar que 75,76% dos respondentes concordam, 16,67% se mantiveram neutros e 7,58% discordam.

Dos entrevistados, é possível observar que 75% concordam com a afirmativa “eu sempre sei se estou feliz ou não”, enquanto 18,18% se mantiveram neutros e 6,82% discordam.

5.3. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA OUTRAS EMOÇÕES AVALIAÇÃO

Esta componente respeita a aptidão do indivíduo para perceber e compreender as emoções das pessoas da sua envolvente. Este processo permite que os indivíduos desenvolvam uma maior sensibilidade em relação às emoções dos outros e sejam capazes de predizer de forma mais eficaz a sua ocorrência (DAVIES, 1998).

Tabela 9 - Análise da teoria de outras emoções avaliação

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|----|--------|----------|----|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo | Q | 3 | 13 | 70 | 92 | 57 | 235 | 75,91% |

| | | | | | | | | |
|--|---|--------|-------|--------|--------|--------|------|--------|
| comportamento deles. | % | 1,28% | 5,53% | 29,79% | 39,15% | 24,26% | 100% | |
| | % | 6,81% | | 29,79% | 63,40% | | | |
| Eu sou um bom observador das emoções dos outros. | Q | 4 | 8 | 53 | 87 | 83 | 235 | 80,17% |
| | % | 1,70% | 3,40% | 22,55% | 37,02% | 35,32% | 100% | |
| | % | 5,11% | | 22,55% | 72,34% | | | |
| Eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros. | Q | 13 | 15 | 48 | 86 | 73 | 235 | 76,26% |
| | % | 5,53% | 6,38% | 20,43% | 36,60% | 31,06% | 100% | |
| | % | 11,91% | | 20,43% | 67,66% | | | |
| Eu tenho uma boa compreensão das emoções das pessoas ao meu redor. | Q | 1 | 16 | 80 | 90 | 48 | 235 | 74,30% |
| | % | 0,43% | 6,81% | 34,04% | 38,30% | 20,43% | 100% | |
| | % | 7,23% | | 34,04% | 58,72% | | | |
| Média total das outras emoções avaliação | Q | 5 | 13 | 63 | 89 | 65 | 235 | 76,66% |
| | % | 2,23% | 5,53% | 26,70% | 37,77% | 27,77% | 100% | |
| | % | 7,77% | | 26,70% | 65,53% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

As outras emoções, fatores que levam o indivíduo a compreender os sentimentos de pessoas ao seu redor, obteve uma média geral de 76,66%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Dada a afirmativa: Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo comportamento deles, é possível analisar que 63,40% dos entrevistados concordam, 29,79% se mantiveram neutros e 6,81% discordam.

Pode-se verificar que 72,34% dos interrogados concordam com a afirmativa “eu sou um bom observador das emoções dos outros”, enquanto 22,55% se mantiveram neutros e 5,11% discordam.

Observa-se que com base na afirmativa: eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros, 67,66% dos entrevistados concordam, 20,43% se mantiveram neutros e 11,91% discordam.

Obteve-se que 58,72% dos respondentes concordam com a afirmação: Eu tenho uma boa compreensão das emoções das pessoas ao meu redor, já 34,04% se mantiveram neutros e 7,23% discordam.

Tabela 10 - Análise da teoria de outras emoções avaliação (feminino)

| Variáveis Analisadas | Grau de Concordância | | | Total | Média de |
|----------------------|----------------------|--------|----------|-------|----------|
| | Discordo | Neutro | Concordo | | |

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | Intenção |
|--|---|-------|-------|--------|--------|--------|------|----------|
| Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo comportamento deles. | Q | 0 | 6 | 34 | 39 | 24 | 103 | 75,73% |
| | % | 0,00% | 5,83% | 33,01% | 37,86% | 23,30% | 100% | |
| | % | 5,83% | | 33,01% | 61,17% | | | |
| Eu sou um bom observador das emoções dos outros. | Q | 4 | 2 | 27 | 37 | 33 | 103 | 78,06% |
| | % | 3,88% | 1,94% | 26,21% | 35,92% | 32,04% | 100% | |
| | % | 5,83% | | 26,21% | 67,96% | | | |
| Eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros. | Q | 2 | 1 | 16 | 42 | 42 | 103 | 83,50% |
| | % | 1,94% | 0,97% | 15,53% | 40,78% | 40,78% | 100% | |
| | % | 2,91% | | 15,53% | 81,55% | | | |
| Eu tenho uma boa compreensão das emoções das pessoas ao meu redor. | Q | 1 | 8 | 36 | 45 | 13 | 103 | 71,84% |
| | % | 0,97% | 7,77% | 34,95% | 43,69% | 12,62% | 100% | |
| | % | 8,74% | | 34,95% | 56,31% | | | |
| Média feminina das outras emoções avaliação | Q | 2 | 4 | 28 | 41 | 28 | 103 | 77,28% |
| | % | 1,70% | 4,13% | 27,43% | 39,56% | 27,18% | 100% | |
| | % | 5,83% | | 27,43% | 66,75% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

As outras emoções dos respondentes do sexo feminino, fatores que levam o indivíduo a compreender os sentimentos de pessoas ao seu redor, obteve uma média geral de 77,28%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Dada a afirmativa: Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo comportamento deles, é possível analisar que 61,17% dos entrevistados concordam, 33,01% se mantiveram neutros e 5,83% discordam.

Pode-se verificar que 67,96% dos interrogados concordam com a afirmativa “eu sou um bom observador das emoções dos outros”, enquanto 26,21% se mantiveram neutros e 5,83% discordam.

Observa-se que com base na afirmativa: eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros, 81,55% dos entrevistados concordam, 15,53% se mantiveram neutros e 2,91% discordam.

Obteve-se que 56,31% dos respondentes concordam com a afirmação: Eu tenho uma boa compreensão das emoções das pessoas ao meu redor, já 34,95% se mantiveram neutros e 8,54% discordam.

Tabela 11 - Análise da teoria de outras emoções avaliação (masculino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo comportamento deles. | Q | 3 | 7 | 36 | 53 | 33 | 132 | 76,06% |
| | % | 2,27% | 5,30% | 27,27% | 40,15% | 25,00% | 100% | |
| | % | 7,58% | | 27,27% | 65,15% | | | |
| Eu sou um bom observador das emoções dos outros. | Q | 0 | 6 | 26 | 50 | 50 | 132 | 81,82% |
| | % | 0,00% | 4,55% | 19,70% | 37,88% | 37,88% | 100% | |
| | % | 4,55% | | 19,70% | 75,76% | | | |
| Eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros. | Q | 11 | 14 | 32 | 44 | 31 | 132 | 70,61% |
| | % | 8,33% | 10,61% | 24,24% | 33,33% | 23,48% | 100% | |
| | % | 18,94% | | 24,24% | 56,82% | | | |
| Eu tenho uma boa compreensão das emoções das pessoas ao meu redor. | Q | 0 | 8 | 44 | 45 | 35 | 132 | 76,21% |
| | % | 0,00% | 6,06% | 33,33% | 34,09% | 26,52% | 100% | |
| | % | 6,06% | | 33,33% | 60,61% | | | |
| Média masculina das outras emoções avaliação | Q | 4 | 9 | 35 | 48 | 37 | 132 | 76,17% |
| | % | 2,65% | 6,63% | 26,14% | 36,36% | 28,22% | 100% | |
| | % | 9,28% | | 26,14% | 64,58% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

As outras emoções dos respondentes do sexo masculino, fatores que levam o indivíduo a compreender os sentimentos de pessoas ao seu redor, obteve uma média geral de 76,17%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Dada a afirmativa: Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo comportamento deles, é possível analisar que 65,15% dos entrevistados concordam, 27,27% se mantiveram neutros e 7,58% discordam.

Pode-se verificar que 75,76% dos interrogados concordam com a afirmativa “eu sou um bom observador das emoções dos outros”, enquanto 19,70% se mantiveram neutros e 4,55% discordam.

Observa-se que com base na afirmativa: eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros, 56,82% dos entrevistados concordam, 24,24% se mantiveram neutros e 18,94% discordam.

Obeve-se que 60,61% dos respondentes concordam com a afirmação: Eu tenho uma boa compreensão das emoções das pessoas ao meu redor, já 33,33% se mantiveram neutros e 6,06% discordam.

5.4. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA USO DA EMOÇÃO

Por fim, esta dimensão relaciona-se com a capacidade da pessoa para direcionar as suas emoções no sentido de facilitar o seu desempenho nas atividades nas quais a mesma se encontra envolvida (DAVIES, 1998).

Tabela 12 - Análise da teoria de uso da emoção

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los. | Q | 3 | 12 | 45 | 69 | 106 | 235 | 82,38% |
| | % | 1,28% | 5,11% | 19,15% | 29,36% | 45,11% | 100% | |
| | % | 6,38% | | 19,15% | 74,47% | | | |
| Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente. | Q | 5 | 17 | 43 | 70 | 100 | 235 | 80,68% |
| | % | 2,13% | 7,23% | 18,30% | 29,79% | 42,55% | 100% | |
| | % | 9,36% | | 18,30% | 72,34% | | | |
| Eu sou uma pessoa auto-motivadora. | Q | 6 | 18 | 51 | 72 | 88 | 235 | 78,55% |
| | % | 2,55% | 7,66% | 21,70% | 30,64% | 37,45% | 100% | |
| | % | 10,21% | | 21,70% | 68,09% | | | |
| Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor. | Q | 1 | 7 | 30 | 66 | 131 | 235 | 87,15% |
| | % | 0,43% | 2,98% | 12,77% | 28,09% | 55,74% | 100% | |
| | % | 3,40% | | 12,77% | 83,83% | | | |
| Média total do uso de emoção | Q | 4 | 14 | 42 | 69 | 106 | 235 | 82,19% |
| | % | 1,60% | 5,74% | 17,98% | 29,47% | 45,21% | 100% | |
| | % | 7,34% | | 17,98% | 74,68% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O uso da emoção, fatores que mostram como o indivíduo se aproveita de seus sentimentos, obteve uma média geral de 82,19%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

É possível observar que 74,47% dos entrevistados concordam com a afirmativa: Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los, enquanto 19,15% se mantiveram neutros e 6,38% discordam.

Verificou-se que 72,34% dos respondentes concordam com a afirmativa “Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente”, já 18,30% se mantiveram neutros e 9,36% discordam.

Quando dada a afirmativa: Eu sou uma pessoa auto-motivadora, é possível observar que 68,09% dos interrogados concordam, 21,70% se mantiveram neutros e 10,21% discordam.

Dos entrevistados, 83,83% concordam com a afirmativa “Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor”, 12,77% se mantiveram neutros e 3,40% discordam.

Tabela 13 - Análise da teoria de uso da emoção (feminino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los. | Q | 2 | 5 | 19 | 39 | 38 | 103 | 80,58% |
| | % | 1,94% | 4,85% | 18,45% | 37,86% | 36,89% | 100% | |
| | % | 6,80% | | 18,45% | 74,76% | | | |
| Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente. | Q | 4 | 7 | 22 | 37 | 33 | 103 | 77,09% |
| | % | 3,88% | 6,80% | 21,36% | 35,92% | 32,04% | 100% | |
| | % | 10,68% | | 21,36% | 67,96% | | | |
| Eu sou uma pessoa auto-motivadora. | Q | 3 | 8 | 22 | 37 | 33 | 103 | 77,28% |
| | % | 2,91% | 7,77% | 21,36% | 35,92% | 32,04% | 100% | |
| | % | 10,68% | | 21,36% | 67,96% | | | |
| Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor. | Q | 1 | 4 | 13 | 33 | 52 | 103 | 85,44% |
| | % | 0,97% | 3,88% | 12,62% | 32,04% | 50,49% | 100% | |
| | % | 4,85% | | 12,62% | 82,52% | | | |
| Média feminina do uso de emoção | Q | 3 | 6 | 19 | 37 | 39 | 103 | 80,10% |
| | % | 2,43% | 5,83% | 18,45% | 35,44% | 37,86% | 100% | |
| | % | 8,25% | | 18,45% | 73,30% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O uso da emoção dos respondentes do sexo feminino, fatores que mostram como o indivíduo se aproveita de seus sentimentos, obteve uma média geral de 80,10%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

É possível observar que 74,76% dos entrevistados concordam com a afirmativa: Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los, enquanto 18,45% se mantiveram neutros e 6,80% discordam.

Verificou-se que 67,96% dos respondentes concordam com a afirmativa “Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente”, já 21,36% se mantiveram neutros e 10,68% discordam.

Quando dada a afirmativa: Eu sou uma pessoa auto-motivadora, é possível observar que 67,96% dos interrogados concordam, 21,36% se mantiveram neutros e 10,68% discordam.

Dos entrevistados, 82,52% concordam com a afirmativa “Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor”, 12,62% se mantiveram neutros e 4,85% discordam.

Tabela 14 - Análise da teoria de uso da emoção (masculino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção | |
|--|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------------------|------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los. | Q | 1 | 7 | 26 | 30 | 68 | 132 | 83,79% | |
| | % | 0,76% | 5,30% | 19,70% | 22,73% | 51,52% | | | 100% |
| | % | 6,06% | | 19,70% | 74,24% | | | | |
| Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente. | Q | 1 | 10 | 21 | 33 | 67 | 132 | 83,48% | |
| | % | 0,76% | 7,58% | 15,91% | 25,00% | 50,76% | | | 100% |
| | % | 8,33% | | 15,91% | 75,76% | | | | |
| Eu sou uma pessoa auto-motivadora. | Q | 3 | 10 | 29 | 35 | 55 | 132 | 79,55% | |
| | % | 2,27% | 7,58% | 21,97% | 26,52% | 41,67% | | | 100% |
| | % | 9,85% | | 21,97% | 68,18% | | | | |
| Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor. | Q | 0 | 3 | 17 | 33 | 79 | 132 | 88,48% | |
| | % | 0,00% | 2,27% | 12,88% | 25,00% | 59,85% | | | 100% |
| | % | 2,27% | | 12,88% | 84,85% | | | | |
| Média masculina do uso de emoção | Q | 1 | 8 | 23 | 33 | 67 | 132 | 83,83% | |
| | % | 0,95% | 5,68% | 17,61% | 24,81% | 50,95% | | | 100% |
| | % | 6,63% | | 17,61% | 75,76% | | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O uso da emoção dos respondentes do sexo masculino, fatores que mostram como o indivíduo se aproveita de seus sentimentos, obteve uma média geral de 83,83%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

É possível observar que 74,24% dos entrevistados concordam com a afirmativa: Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los, enquanto 19,70% se mantiveram neutros e 6,06% discordam.

Verificou-se que 75,76% dos respondentes concordam com a afirmativa “Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente”, já 15,91% se mantiveram neutros e 8,33% discordam.

Quando dada a afirmativa: Eu sou uma pessoa auto-motivadora, é possível observar que 68,18% dos interrogados concordam, 21,97% se mantiveram neutros e 9,85% discordam.

Dos entrevistados, 84,85% concordam com a afirmativa “Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor”, 12,88% se mantiveram neutros e 2,27% discordam.

5.5. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA REGULAMENTO DA EMOÇÃO

Esta dimensão prende-se, em particular, com a capacidade de regular as emoções do próprio, possibilitando o controlo emocional e uma rápida transição de estados emocionais de valência negativa para estados afectivos positivos (DAVIES, 1998).

Tabela 15 - Análise da teoria de regulamento da emoção

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intençã o |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-----------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que eu possa lidar com dificuldades racionalmente. | Q | 2 | 10 | 45 | 90 | 88 | 235 | 81,45% |
| | % | 0,85% | 4,26% | 19,15% | 38,30% | 37,45% | | |
| | % | 5,11% | | 19,15% | 75,74% | | | |
| Eu sou perfeitamente capaz de controlar minhas próprias emoções. | Q | 6 | 23 | 52 | 86 | 68 | 235 | 75,91% |
| | % | 2,55% | 9,79% | 22,13% | 36,60% | 28,94% | | |
| | % | 12,34% | | 22,13% | 65,53% | | | |
| Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado. | Q | 18 | 28 | 62 | 71 | 56 | 235 | 70,13% |
| | % | 7,66% | 11,91% | 26,38% | 30,21% | 23,83% | | |
| | % | 19,57% | | 26,38% | 54,04% | | | |
| Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções. | Q | 7 | 14 | 52 | 83 | 79 | 235 | 78,13% |
| | % | 2,98% | 5,96% | 22,13% | 35,32% | 33,62% | | |
| | % | 8,94% | | 22,13% | 68,94% | | | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--------|-------|--------|--------|--------|------|--------|
| Média total do regulamento de emoção | Q | 8 | 19 | 53 | 83 | 73 | 235 | 76,40% |
| | % | 3,51% | 7,98% | 22,45% | 35,11% | 30,96% | 100% | |
| | % | 11,49% | | 22,45% | 66,06% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O regulamento da emoção, fatores que mostram como o indivíduo lida com seus sentimentos, obteve uma média geral de 76,40%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

É possível analisar que 75,74% dos entrevistados concordam com a afirmativa: Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que eu possa lidar com dificuldades racionalmente, enquanto 19,15% se mantiveram neutros e 5,11% discordam.

Observa-se que 65,53% dos interrogados concordam com a afirmativa “Eu sou perfeitamente capaz de controlar minhas próprias emoções”, já 22,13% se mantiveram neutros e 12,34% discordam.

Dada a afirmativa: Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado, é possível analisar que 54,04% dos respondentes concordam, 26,38% se mantiveram neutros e 19,57% discordam.

Verificou-se que 68,94% concordam com a afirmativa: Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções, 22,13% se mantiveram neutros e 8,94% discordam.

Tabela 16 - Análise da teoria de regulamento da emoção (feminino)

| Variáveis Analisadas | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intençã o | |
|--|----------------------|--------|--------|----------|--------|--------|--------------------|--------|
| | Discordo | | Neutro | Concordo | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que eu possa lidar com dificuldades racionalmente. | Q | 1 | 7 | 21 | 47 | 27 | 103 | 77,86% |
| | % | 0,97% | 6,80% | 20,39% | 45,63% | 26,21% | | |
| | % | 7,77% | | 20,39% | 71,84% | | | |
| Eu sou perfeitamente capaz de controlar minhas próprias emoções. | Q | 5 | 12 | 29 | 42 | 15 | 103 | 69,71% |
| | % | 4,85% | 11,65% | 28,16% | 40,78% | 14,56% | | |
| | % | 16,50% | | 28,16% | 55,34% | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado. | Q | 12 | 16 | 30 | 33 | 12 | 103 | 63,30% |
| | % | 11,65% | 15,53% | 29,13% | 32,04% | 11,65% | 100% | |
| | % | 27,18% | | 29,13% | 43,69% | | | |
| Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções. | Q | 4 | 6 | 31 | 40 | 22 | 103 | 73,59% |
| | % | 3,88% | 5,83% | 30,10% | 38,83% | 21,36% | 100% | |
| | % | 9,71% | | 30,10% | 60,19% | | | |
| Média feminina do regulamento de emoção | Q | 6 | 10 | 28 | 41 | 19 | 103 | 71,12% |
| | % | 5,34% | 9,95% | 26,94% | 39,32% | 18,45% | 100% | |
| | % | 15,29% | | 26,94% | 57,77% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O regulamento da emoção dos respondentes do sexo feminino, fatores que mostram como o indivíduo lida com seus sentimentos, obteve uma média geral de 71,12%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

É possível analisar que 71,84% dos entrevistados concordam com a afirmativa: Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que eu possa lidar com dificuldades racionalmente, enquanto 20,39% se mantiveram neutros e 7,77% discordam.

Observa-se que 55,34% dos interrogados concordam com a afirmativa “Eu sou perfeitamente capaz de controlar minhas próprias emoções”, já 28,16% se mantiveram neutros e 16,50% discordam.

Dada a afirmativa: Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado, é possível analisar que 43,69% dos respondentes concordam, 29,13% se mantiveram neutros e 27,18% discordam.

Verificou-se que 60,19% concordam com a afirmativa: Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções, 30,10% se mantiveram neutros e 9,71% discordam.

Tabela 17 - Análise da teoria de regulamento da emoção (masculino)

| Variáveis Analisadas | Q | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intençã o |
|---|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-----------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que | | 1 | 3 | 24 | 43 | 61 | 132 | 84,24% |
| | % | 0,76% | 2,27% | 18,18% | 32,58% | 46,21% | 100% | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--------|-------|--------|--------|--------|------|--------|
| eu possa lidar com dificuldades racionalmente. | % | 3,03% | | 18,18% | 78,79% | | | |
| Eu sou perfeitamente capaz de controlar minhas próprias emoções. | Q | 1 | 11 | 23 | 44 | 53 | 132 | 80,76% |
| | % | 0,76% | 8,33% | 17,42% | 33,33% | 40,15% | 100% | |
| | % | 9,09% | | 17,42% | 73,48% | | | |
| Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado. | Q | 6 | 12 | 32 | 38 | 44 | 132 | 75,45% |
| | % | 4,55% | 9,09% | 24,24% | 28,79% | 33,33% | 100% | |
| | % | 13,64% | | 24,24% | 62,12% | | | |
| Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções. | Q | 3 | 8 | 21 | 43 | 57 | 132 | 81,67% |
| | % | 2,27% | 6,06% | 15,91% | 32,58% | 43,18% | 100% | |
| | % | 8,33% | | 15,91% | 75,76% | | | |
| Média masculina do regulamento de emoção | Q | 3 | 9 | 25 | 42 | 54 | 132 | 80,53% |
| | % | 2,08% | 6,44% | 18,94% | 31,82% | 40,72% | 100% | |
| | % | 8,52% | | 18,94% | 72,54% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O regulamento da emoção dos respondentes do sexo masculino, fatores que mostram como o indivíduo lida com seus sentimentos, obteve uma média geral de 80,53%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir. É possível analisar que 78,79% dos entrevistados concordam com a afirmativa: Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que eu possa lidar com dificuldades racionalmente, enquanto 18,18% se mantiveram neutros e 3,03% discordam. Observa-se que 73,48% dos interrogados concordam com a afirmativa “Eu sou perfeitamente capaz de controlar minhas próprias emoções”, já 17,42% se mantiveram neutros e 9,09% discordam. Dada a afirmativa: Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado, é possível analisar que 62,12% dos respondentes concordam, 24,24% se mantiveram neutros e 13,64% discordam. Verificou-se que 75,76% concordam com a afirmativa: Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções, 15,91% se mantiveram neutros e 8,33% discordam.

5.6. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA EQUIDADE

A teoria da equidade é baseada no modo justo e igual com que as partes interessadas dentro do ambiente empresarial se comportam, levando em

consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas (BÚRIGO; AMBONI; CAUMO; TEZZA, 2020).

Tabela 18 - Análise da teoria de equidade

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intençã o | |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-----------------------|------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| A empresa trata todos os funcionários da mesma forma. | Q | 38 | 44 | 51 | 36 | 66 | 235 | 64,09% | |
| | % | 16,17% | 18,72% | 21,70% | 15,32% | 28,09% | | | 100% |
| | % | 34,89% | | 21,70% | 43,40% | | | | |
| A empresa leva em conta as sugestões dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos, processos e serviços. | Q | 33 | 37 | 64 | 50 | 51 | 235 | 64,17% | |
| | % | 14,04% | 15,74% | 27,23% | 21,28% | 21,70% | | | 100% |
| | % | 29,79% | | 27,23% | 42,98% | | | | |
| A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador. | Q | 27 | 28 | 66 | 62 | 52 | 235 | 67,15% | |
| | % | 11,49% | 11,91% | 28,09% | 26,38% | 22,13% | | | 100% |
| | % | 23,40% | | 28,09% | 48,51% | | | | |
| A empresa garante os direitos e deveres dos funcionários. | Q | 9 | 27 | 48 | 76 | 75 | 235 | 75,40% | |
| | % | 3,83% | 11,49% | 20,43% | 32,34% | 31,91% | | | 100% |
| | % | 15,32% | | 20,43% | 64,26% | | | | |
| A empresa permite que todos os funcionários votem em reuniões estratégicas. | Q | 51 | 48 | 54 | 32 | 50 | 235 | 58,47% | |
| | % | 21,70% | 20,43% | 22,98% | 13,62% | 21,28% | | | 100% |
| | % | 42,13% | | 22,98% | 34,89% | | | | |
| Média total da equidade | Q | 32 | 37 | 57 | 51 | 59 | 235 | 65,86% | |
| | % | 13,45% | 15,66% | 24,09% | 21,79% | 25,02% | | | 100% |
| | % | 29,11% | | 24,09% | 46,81% | | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A equidade, aspectos que julga a imparcialidade na relação empresa e empregado, obteve uma média geral de 65,86%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Com base na afirmativa: A empresa trata todos os funcionários da mesma forma, é possível observar que 43,40% concordam, 34,89% discordam e 21,70% se mantiveram neutros.

Observa-se que 42,98% dos entrevistados concordam com a afirmativa “A empresa leva em conta as sugestões dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos, processos e serviços”, já 29,79% discordam e 27,23% se mantiveram neutros.

Dada a afirmativa: A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador, é possível observar que 48,51% concordam, 28,09% se mantiveram neutros e 23,40% discordam.

É possível verificar que 64,26% dos interrogados concordam com a afirmativa: A empresa garante os direitos e deveres dos funcionários, enquanto, 20,43% se mantiveram neutros e 15,32% discordam.

Na afirmativa “A empresa permite que todos os funcionários votem em reuniões estratégicas”, 42,13% dos entrevistados discordam, 34,89% concordam e 22,98% se mantiveram neutros.

Tabela 19 - Análise da teoria de equidade (feminino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intençã o |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|--------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| A empresa trata todos os funcionários da mesma forma. | Q | 22 | 19 | 25 | 15 | 22 | 103 | 59,22% |
| | % | 21,36% | 18,45% | 24,27% | 14,56% | 21,36% | 100% | |
| | % | 39,81% | | 24,27% | 35,92% | | | |
| A empresa leva em conta as sugestões dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos, processos e serviços. | Q | 18 | 18 | 34 | 20 | 13 | 103 | 58,45% |
| | % | 17,48% | 17,48% | 33,01% | 19,42% | 12,62% | 100% | |
| | % | 34,95% | | 33,01% | 32,04% | | | |
| A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador. | Q | 13 | 17 | 27 | 29 | 17 | 103 | 63,88% |
| | % | 12,62% | 16,50% | 26,21% | 28,16% | 16,50% | 100% | |
| | % | 29,13% | | 26,21% | 44,66% | | | |
| A empresa garante os direitos e deveres dos funcionários. | Q | 4 | 15 | 25 | 37 | 22 | 103 | 71,26% |
| | % | 3,88% | 14,56% | 24,27% | 35,92% | 21,36% | 100% | |
| | % | 18,45% | | 24,27% | 57,28% | | | |
| A empresa permite que todos os funcionários votem em reuniões estratégicas. | Q | 25 | 19 | 29 | 18 | 12 | 103 | 54,76% |
| | % | 24,27% | 18,45% | 28,16% | 17,48% | 11,65% | 100% | |
| | % | 42,72% | | 28,16% | 29,13% | | | |
| Média feminina da equidade | Q | 16 | 18 | 28 | 24 | 17 | 103 | 61,51% |

| | | | | | | | | |
|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|--|
| | % | 15,92% | 17,09% | 27,18% | 23,11% | 16,70% | 100% | |
| | % | 33,01% | | 27,18% | 39,81% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A equidade dos respondentes do sexo feminino, aspectos que julga a imparcialidade na relação empresa e empregado, obteve uma média geral de 61,51%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Com base na afirmativa: A empresa trata todos os funcionários da mesma forma, é possível observar que 39,81% discordam, 35,92% concordam e 24,27% se mantiveram neutros.

Observa-se que 34,95% dos entrevistados discordam com a afirmativa “A empresa leva em conta as sugestões dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos, processos e serviços”, já 33,01% se mantiveram neutros e 32,04% concordam.

Dada a afirmativa: A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador, é possível observar que 44,66% concordam, 29,13% discordam e 26,21% se mantiveram neutros.

É possível verificar que 57,28% dos interrogados concordam com a afirmativa: A empresa garante os direitos e deveres dos funcionários, enquanto, 24,27% se mantiveram neutros e 18,45% discordam.

Na afirmativa “A empresa permite que todos os funcionários votem em reuniões estratégicas”, 42,72% dos entrevistados discordam, 29,13% concordam e 28,16% se mantiveram neutros.

Tabela 20 - Análise da teoria de equidade (masculino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intençã o |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-----------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| A empresa trata todos os funcionários da mesma forma. | Q | 16 | 25 | 26 | 21 | 44 | 132 | 67,88% |
| | % | 12,12% | 18,94% | 19,70% | 15,91% | 33,33% | | |
| | % | 31,06% | | 19,70% | 49,24% | | | |
| A empresa leva em conta as sugestões dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos, processos | Q | 15 | 19 | 30 | 30 | 38 | 132 | 68,64% |
| | % | 11,36% | 14,39% | 22,73% | 22,73% | 28,79% | | |
| | % | 25,76% | | 22,73% | 51,52% | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| e serviços. | | | | | | | | |
| A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador. | Q | 14 | 11 | 39 | 33 | 35 | 132 | 69,70% |
| | % | 10,61% | 8,33% | 29,55% | 25,00% | 26,52% | 100% | |
| | % | 18,94% | | 29,55% | 51,52% | | | |
| A empresa garante os direitos e deveres dos funcionários. | Q | 5 | 12 | 23 | 39 | 53 | 132 | 78,64% |
| | % | 3,79% | 9,09% | 17,42% | 29,55% | 40,15% | 100% | |
| | % | 12,88% | | 17,42% | 69,70% | | | |
| A empresa permite que todos os funcionários votem em reuniões estratégicas. | Q | 26 | 29 | 25 | 14 | 38 | 132 | 61,36% |
| | % | 19,70% | 21,97% | 18,94% | 10,61% | 28,79% | 100% | |
| | % | 41,67% | | 18,94% | 39,39% | | | |
| Média masculina da equidade | Q | 15 | 19 | 29 | 27 | 42 | 132 | 69,24% |
| | % | 11,52% | 14,55% | 21,67% | 20,76% | 31,52% | 100% | |
| | % | 26,06% | | 21,67% | 52,27% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A equidade dos respondentes do sexo masculino, aspectos que julga a imparcialidade na relação empresa e empregado, obteve uma média geral de 69,24%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Com base na afirmativa: A empresa trata todos os funcionários da mesma forma, é possível observar que 49,24% concordam, 31,06% discordam e 19,70% se mantiveram neutros.

Observa-se que 51,52% dos entrevistados concordam com a afirmativa “A empresa leva em conta as sugestões dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos, processos e serviços”, já 25,76% discordam e 22,73% se mantiveram neutros.

Dada a afirmativa: A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador, é possível observar que 51,52% concordam, 29,55% se mantiveram neutros e 18,94% discordam.

É possível verificar que 69,70% dos interrogados concordam com a afirmativa: A empresa garante os direitos e deveres dos funcionários, enquanto, 17,42% se mantiveram neutros e 12,88% discordam.

Na afirmativa “A empresa permite que todos os funcionários votem em reuniões estratégicas”, 41,67% dos entrevistados discordam, 39,39% concordam e 18,94% se mantiveram neutros.

5.7. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA CHEFIA

A satisfação com a chefia analisa o contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles (SIQUEIRA, 2008).

Tabela 21 - Análise da teoria de chefia

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|---|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe. | Q | 10 | 23 | 55 | 62 | 85 | 235 | 76,09% |
| | % | 4,26% | 9,79% | 23,40% | 26,38% | 36,17% | 100% | |
| | % | 14,04% | | 23,40% | 62,55% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe me trata. | Q | 14 | 25 | 56 | 59 | 81 | 235 | 74,30% |
| | % | 5,96% | 10,64% | 23,83% | 25,11% | 34,47% | 100% | |
| | % | 16,60% | | 23,83% | 59,57% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe. | Q | 16 | 27 | 53 | 65 | 74 | 235 | 73,11% |
| | % | 6,81% | 11,49% | 22,55% | 27,66% | 31,49% | 100% | |
| | % | 18,30% | | 22,55% | 59,15% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe organiza o trabalho no meu setor. | Q | 29 | 30 | 55 | 61 | 60 | 235 | 67,91% |
| | % | 12,34% | 12,77% | 23,40% | 25,96% | 25,53% | 100% | |
| | % | 25,11% | | 23,40% | 51,49% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho. | Q | 17 | 25 | 55 | 65 | 73 | 235 | 72,94% |
| | % | 7,23% | 10,64% | 23,40% | 27,66% | 31,06% | 100% | |
| | % | 17,87% | | 23,40% | 58,72% | | | |
| Média total da chefia | Q | 17 | 26 | 55 | 62 | 75 | 235 | 72,87% |
| | % | 7,32% | 11,06% | 23,32% | 26,55% | 31,74% | 100% | |
| | % | 18,38% | | 23,32% | 58,30% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A chefia, fatores que demonstram a relação entre os chefes e os trabalhadores, obteve uma média geral de 72,87%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

De acordo com afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe, 62,55% concordam, 23,40% se mantiveram neutros e 14,04% discordam.

Verificou-se que 59,57% dos entrevistados concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe me trata”, já 23,83% se mantiveram neutros e 16,60% discordam.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe, 59,15% concordam, 22,55% se mantiveram neutros e 18,30% discordam.

É possível perceber que quando dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe organiza o trabalho no meu setor, 51,49% concordam, 25,11% discordam e 23,40% se mantiveram neutros.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho, 58,72% concordam, enquanto 23,40% se mantiveram neutros e 17,87% discordam.

Tabela 22 - Análise da teoria de chefia (feminino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|---|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe. | Q | 7 | 9 | 31 | 29 | 27 | 103 | 71,65% |
| | % | 6,80% | 8,74% | 30,10% | 28,16% | 26,21% | 100% | |
| | % | 15,53% | | 30,10% | 54,37% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe me trata. | Q | 9 | 13 | 30 | 27 | 24 | 103 | 68,54% |
| | % | 8,74% | 12,62% | 29,13% | 26,21% | 23,30% | 100% | |
| | % | 21,36% | | 29,13% | 49,51% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe. | Q | 8 | 12 | 25 | 35 | 23 | 103 | 70,29% |
| | % | 7,77% | 11,65% | 24,27% | 33,98% | 22,33% | 100% | |
| | % | 19,42% | | 24,27% | 56,31% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe organiza o trabalho no meu setor. | Q | 15 | 16 | 29 | 25 | 18 | 103 | 62,91% |
| | % | 14,56% | 15,53% | 28,16% | 24,27% | 17,48% | 100% | |
| | % | 30,10% | | 28,16% | 41,75% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o interesse do meu chefe pelo meu | Q | 10 | 8 | 30 | 29 | 26 | 103 | 70,29% |
| | % | 9,71% | 7,77% | 29,13% | 28,16% | 25,24% | 100% | |

| | | | | | | | |
|--------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| trabalho. | % | 17,48% | 29,13% | 53,40% | | | |
| Média feminina da chefia | Q | 10 | 12 | 29 | 29 | 24 | 103 |
| | % | 9,51% | 11,26% | 28,16% | 28,16% | 22,91% | 100% |
| | % | 20,78% | 28,16% | 51,07% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A chefia dos respondentes do sexo feminino, fatores que demonstram a relação entre os chefes e os trabalhadores, obteve uma média geral de 68,74%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

De acordo com afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe, 54,37% concordam, 30,10% se mantiveram neutros e 15,53% discordam.

Verificou-se que 49,51% dos entrevistados concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe me trata”, já 29,13% se mantiveram neutros e 21,36% discordam.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe, 56,31% concordam, 24,27% se mantiveram neutros e 19,42% discordam.

É possível perceber que quando dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe organiza o trabalho no meu setor, 41,75% concordam, 30,10% discordam e 28,16% se mantiveram neutros.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho, 53,40% concordam, enquanto 29,13% se mantiveram neutros e 17,48% discordam.

Tabela 23 - Análise da teoria de chefia (masculino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe. | Q | 3 | 14 | 24 | 33 | 58 | 132 | 79,55% |
| | % | 2,27% | 10,61% | 18,18% | 25,00% | 43,94% | 100% | |
| | % | 12,88% | | 18,18% | 68,94% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira | Q | 5 | 12 | 26 | 32 | 57 | 132 | 78,79% |
| | % | 3,79% | 9,09% | 19,70% | 24,24% | 43,18% | 100% | |

| | | | | | | | | |
|---|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| que meu chefe me trata. | % | 12,88% | | 19,70% | 67,42% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe. | Q | 8 | 15 | 28 | 30 | 51 | 132 | 75,30% |
| | % | 6,06% | 11,36% | 21,21% | 22,73% | 38,64% | 100% | |
| | % | 17,42% | | 21,21% | 61,36% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe organiza o trabalho no meu setor. | Q | 14 | 14 | 26 | 36 | 42 | 132 | 71,82% |
| | % | 10,61% | 10,61% | 19,70% | 27,27% | 31,82% | 100% | |
| | % | 21,21% | | 19,70% | 59,09% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho. | Q | 7 | 17 | 25 | 36 | 47 | 132 | 75,00% |
| | % | 5,30% | 12,88% | 18,94% | 27,27% | 35,61% | 100% | |
| | % | 18,18% | | 18,94% | 62,88% | | | |
| Média masculina da chefia | Q | 7 | 14 | 26 | 33 | 51 | 132 | 76,09% |
| | % | 5,61% | 10,91% | 19,55% | 25,30% | 38,64% | 100% | |
| | % | 16,52% | | 19,55% | 63,94% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A chefia dos respondentes do sexo masculino, fatores que demonstram a relação entre os chefes e os trabalhadores, obteve uma média geral de 76,09%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

De acordo com afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe, 68,94% concordam, 18,18% se mantiveram neutros e 12,88% discordam.

Verificou-se que 67,42% dos entrevistados concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe me trata”, já 19,70% se mantiveram neutros e 12,88% discordam.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe, 61,36% concordam, 21,21% se mantiveram neutros e 17,42% discordam. É possível perceber que quando dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe organiza o trabalho no meu setor, 59,09% concordam, 21,21% discordam e 19,70% se mantiveram neutros. Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho, 62,88% concordam, enquanto 18,94% se mantiveram neutros e 18,18% discordam.

5.8. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA COLEGAS

A satisfação com os colegas de trabalho, pode ser definida como o contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento com os colegas (SIQUEIRA, 2008).

Tabela 24 - Análise da teoria de colegas

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho. | Q | 5 | 13 | 45 | 65 | 107 | 235 | 81,79% |
| | % | 2,13% | 5,53% | 19,15% | 27,66% | 45,53% | | |
| | % | 7,66% | | 19,15% | 73,19% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que me relaciono com meus colegas de trabalho. | Q | 2 | 9 | 42 | 70 | 112 | 235 | 83,91% |
| | % | 0,85% | 3,83% | 17,87% | 29,79% | 47,66% | | |
| | % | 4,68% | | 17,87% | 77,45% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. | Q | 6 | 10 | 38 | 84 | 97 | 235 | 81,79% |
| | % | 2,55% | 4,26% | 16,17% | 35,74% | 41,28% | | |
| | % | 6,81% | | 16,17% | 77,02% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho. | Q | 14 | 22 | 61 | 78 | 60 | 235 | 72,60% |
| | % | 5,96% | 9,36% | 25,96% | 33,19% | 25,53% | | |
| | % | 15,32% | | 25,96% | 58,72% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o espírito de colaboração de meus colegas de trabalho. | Q | 13 | 23 | 71 | 64 | 64 | 235 | 72,17% |
| | % | 5,53% | 9,79% | 30,21% | 27,23% | 27,23% | | |
| | % | 15,32% | | 30,21% | 54,47% | | | |
| Média total dos colegas | Q | 8 | 15 | 51 | 72 | 88 | 235 | 78,45% |
| | % | 3,40% | 6,55% | 21,87% | 30,72% | 37,45% | | |
| | % | 9,96% | | 21,87% | 68,17% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

Os colegas, fatores que demonstram a relação entre os colegas de trabalho, obteve uma média geral de 78,45%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho, 73,19% concordam, 19,15% se mantiveram neutros, 7,66% discordam.

É possível observar que 77,45% dos respondentes concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que me relaciono com meus colegas de trabalho”, 17,87% se mantiveram neutros e 4,68% discordam.

Verificou-se que 77,02% dos entrevistados concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, enquanto 16,17% se mantiveram neutros e 6,81% discordam.

Quando dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho, 58,72% concordam, 25,96% se mantiveram neutros e 15,32% discordam.

Observa-se que 54,47% concordam com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o espírito de colaboração de meus colegas de trabalho, já 30,21% se mantiveram neutros e 15,32% discordam.

Tabela 25 - Análise da teoria de colegas (feminino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho. | Q | 3 | 6 | 21 | 29 | 44 | 103 | 80,39% |
| | % | 2,91% | 5,83% | 20,39% | 28,16% | 42,72% | 100% | |
| | % | 8,74% | | 20,39% | 70,87% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que me relaciono com meus colegas de trabalho. | Q | 1 | 4 | 19 | 37 | 42 | 103 | 82,33% |
| | % | 0,97% | 3,88% | 18,45% | 35,92% | 40,78% | 100% | |
| | % | 4,85% | | 18,45% | 76,70% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. | Q | 2 | 5 | 17 | 44 | 35 | 103 | 80,39% |
| | % | 1,94% | 4,85% | 16,50% | 42,72% | 33,98% | 100% | |
| | % | 6,80% | | 16,50% | 76,70% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho. | Q | 6 | 11 | 32 | 37 | 17 | 103 | 69,32% |
| | % | 5,83% | 10,68% | 31,07% | 35,92% | 16,50% | 100% | |
| | % | 16,50% | | 31,07% | 52,43% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o espírito de colaboração de meus | Q | 5 | 11 | 37 | 27 | 23 | 103 | 70,10% |
| | % | 4,85% | 10,68% | 35,92% | 26,21% | 22,33% | 100% | |

| | | | | | | | |
|----------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| colegas de trabalho. | % | 15,53% | 35,92% | 48,54% | | | |
| Média feminina dos colegas | Q | 3 | 7 | 25 | 35 | 32 | 103 |
| | % | 3,30% | 7,18% | 24,47% | 33,79% | 31,26% | 100% |
| | % | 10,49% | | 24,47% | 65,05% | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

Os colegas dos respondentes do sexo feminino, fatores que demonstram a relação entre os colegas de trabalho, obteve uma média geral de 76,50%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho, 70,87% concordam, 20,39% se mantiveram neutros, 8,74% discordam.

É possível observar que 76,70% dos respondentes concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que me relaciono com meus colegas de trabalho”, 18,45% se mantiveram neutros e 4,85% discordam.

Verificou-se que 76,70% dos entrevistados concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, enquanto 16,50% se mantiveram neutros e 6,80% discordam.

Quando dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho, 52,43% concordam, 31,07% se mantiveram neutros e 16,50% discordam.

Observa-se que 48,54% concordam com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o espírito de colaboração de meus colegas de trabalho, já 35,92% se mantiveram neutros e 15,53% discordam.

Tabela 26 - Análise da teoria de colegas (masculino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho. | Q | 3 | 7 | 24 | 36 | 62 | 132 | 82,27% |
| | % | 2,27% | 5,30% | 18,18% | 27,27% | 46,97% | | |
| | % | 7,58% | | 18,18% | 74,24% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que me relaciono com | Q | 1 | 5 | 23 | 33 | 70 | 132 | 85,15% |
| | % | 0,76% | 3,79% | 17,42% | 25,00% | 53,03% | 100% | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--------|-------|--------|--------|--------|------|--------|
| meus colegas de trabalho. | % | 4,55% | | 17,42% | 78,03% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. | Q | 4 | 5 | 21 | 40 | 62 | 132 | 82,88% |
| | % | 3,03% | 3,79% | 15,91% | 30,30% | 46,97% | 100% | |
| | % | 6,82% | | 15,91% | 77,27% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho. | Q | 8 | 11 | 29 | 41 | 43 | 132 | 75,15% |
| | % | 6,06% | 8,33% | 21,97% | 31,06% | 32,58% | 100% | |
| | % | 14,39% | | 21,97% | 63,64% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o espírito de colaboração de meus colegas de trabalho. | Q | 8 | 12 | 34 | 37 | 41 | 132 | 73,79% |
| | % | 6,06% | 9,09% | 25,76% | 28,03% | 31,06% | 100% | |
| | % | 15,15% | | 25,76% | 59,09% | | | |
| Média masculina dos colegas | Q | 5 | 8 | 26 | 37 | 56 | 132 | 79,85% |
| | % | 3,64% | 6,06% | 19,85% | 28,33% | 42,12% | 100% | |
| | % | 9,70% | | 19,85% | 70,45% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

Os colegas dos respondentes do sexo masculino, fatores que demonstram a relação entre os colegas de trabalho, obteve uma média geral de 79,85%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho, 74,24% concordam, 18,18% se mantiveram neutros, 7,58% discordam.

É possível observar que 78,03% dos respondentes concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que me relaciono com meus colegas de trabalho”, 17,42% se mantiveram neutros e 4,55% discordam.

Verificou-se que 77,27% dos entrevistados concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, enquanto 15,91% se mantiveram neutros e 6,82% discordam.

Quando dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho, 63,64% concordam, 21,97% se mantiveram neutros e 14,39% discordam.

Observa-se que 59,09% concordam com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o espírito de colaboração de meus colegas de trabalho, já 25,76% se mantiveram neutros e 15,15% discordam.

5.9. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA SALÁRIO

A satisfação com o salário leva em conta o contentamento com os ganhos financeiros comparado com a carga de trabalho, com a capacidade profissional, como o custo de vida e com os esforços para a realização da tarefa (SIQUEIRA, 2008).

Tabela 27 - Análise da teoria de salário

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantia de dinheiro que recebo ao final de cada mês. | Q | 45 | 43 | 60 | 50 | 37 | 235 | 59,23% |
| | % | 19,15% | 18,30% | 25,53% | 21,28% | 15,74% | | |
| | % | 37,45% | | 25,53% | 37,02% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. | Q | 39 | 40 | 66 | 45 | 45 | 235 | 61,45% |
| | % | 16,60% | 17,02% | 28,09% | 19,15% | 19,15% | | |
| | % | 33,62% | | 28,09% | 38,30% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho. | Q | 38 | 45 | 60 | 43 | 49 | 235 | 61,70% |
| | % | 16,17% | 19,15% | 25,53% | 18,30% | 20,85% | | |
| | % | 35,32% | | 25,53% | 39,15% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado a minha capacidade profissional. | Q | 40 | 41 | 64 | 44 | 46 | 235 | 61,28% |
| | % | 17,02% | 17,45% | 27,23% | 18,72% | 19,57% | | |
| | % | 34,47% | | 27,23% | 38,30% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com meu salário comparado ao meu custo de vida. | Q | 53 | 44 | 62 | 44 | 32 | 235 | 56,43% |
| | % | 22,55% | 18,72% | 26,38% | 18,72% | 13,62% | | |
| | % | 41,28% | | 26,38% | 32,34% | | | |
| Média total do salário | Q | 43 | 43 | 62 | 45 | 42 | 235 | 60,02% |
| | % | 18,30% | 18,13% | 26,55% | 19,23% | 17,79% | | |
| | % | 36,43% | | 26,55% | 37,02% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O salário, fatores que demonstram a relação de satisfação dos trabalhadores com relação ao seu salário, obteve uma média geral de 60,02%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Observa-se que 37,45% dos entrevistados discordam da afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantia de dinheiro que recebo ao final de cada mês, enquanto, 37,02% concordam e 25,53% se mantiveram neutros.

É possível analisar com base na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho, 38,30% concordam, 33,62% discordam e 28,09% se mantiveram neutros.

Verificou-se que 39,15% dos respondentes concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho”, já 35,32% discordam e 25,53% se mantiveram neutros.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado a minha capacidade profissional, é possível analisar que 38,30% concordam, 34,47% discordam e 27,23% se mantiveram neutros.

Pode-se observar que conforme a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com meu salário comparado ao meu custo de vida, 41,28% discordam, 32,34% concordam e 26,38% se mantiveram neutros.

Tabela 28 - Análise da teoria de salário (feminino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | | 3 | 4 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantia de dinheiro que recebo ao final de cada mês. | Q | 26 | 21 | 31 | 18 | 7 | 103 | 52,04% |
| | % | 25,24% | 20,39% | 30,10% | 17,48% | 6,80% | 100% | |
| | % | 45,63% | | 30,10% | 24,27% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. | Q | 24 | 19 | 29 | 17 | 14 | 103 | 55,73% |
| | % | 23,30% | 18,45% | 28,16% | 16,50% | 13,59% | 100% | |
| | % | 41,75% | | 28,16% | 30,10% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho. | Q | 23 | 23 | 33 | 14 | 10 | 103 | 53,20% |
| | % | 22,33% | 22,33% | 32,04% | 13,59% | 9,71% | 100% | |
| | % | 44,66% | | 32,04% | 23,30% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário | Q | 25 | 20 | 32 | 14 | 12 | 103 | 53,79% |
| | % | 24,27% | 19,42% | 31,07% | 13,59% | 11,65% | 100% | |

| | | | | | | | | |
|---|---|--------|--------|--------|--------|-------|------|--------|
| comparado a minha capacidade profissional. | % | 43,69% | | 31,07% | 25,24% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com meu salário comparado ao meu custo de vida. | Q | 30 | 27 | 26 | 13 | 7 | 103 | 48,35% |
| | % | 29,13% | 26,21% | 25,24% | 12,62% | 6,80% | 100% | |
| | % | 55,34% | | 25,24% | 19,42% | | | |
| Média feminina do salário | Q | 26 | 22 | 30 | 15 | 10 | 103 | 52,62% |
| | % | 24,85% | 21,36% | 29,32% | 14,76% | 9,71% | 100% | |
| | % | 46,21% | | 29,32% | 24,47% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O salário dos respondentes do sexo feminino, fatores que demonstram a relação de satisfação dos trabalhadores com relação ao seu salário, obteve uma média geral de 52,62%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Observa-se que 45,63% dos entrevistados discordam da afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantia de dinheiro que recebo ao final de cada mês, enquanto, 30,10% se mantiveram neutros e 24,27% concordam.

É possível analisar com base na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho, 41,75% discordam, 30,10% concordam e 28,16% se mantiveram neutros.

Verificou-se que 44,66% dos respondentes discordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho”, já 35,04% se mantiveram neutros e 23,30% concordam.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado a minha capacidade profissional, é possível analisar que 43,69% discordam, 31,07% se mantiveram neutros e 25,24% concordam.

Pode-se observar que conforme a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com meu salário comparado ao meu custo de vida, 55,34% discordam, 25,24% se mantiveram neutros e 19,42% concordam.

Tabela 29 - Análise da teoria de salário (masculino)

| Variáveis Analisadas | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|----------------------|----------------------|---|--------|----------|---|-------|-------------------|
| | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantia de dinheiro que recebo ao final de cada mês. | Q | 19 | 22 | 29 | 32 | 30 | 132 | 64,85% |
| | % | 14,39% | 16,67% | 21,97% | 24,24% | 22,73% | 100% | |
| | % | 31,06% | | 21,97% | 46,97% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. | Q | 15 | 21 | 37 | 28 | 31 | 132 | 65,91% |
| | % | 11,36% | 15,91% | 28,03% | 21,21% | 23,48% | 100% | |
| | % | 27,27% | | 28,03% | 44,70% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho. | Q | 15 | 22 | 27 | 29 | 39 | 132 | 68,33% |
| | % | 11,36% | 16,67% | 20,45% | 21,97% | 29,55% | 100% | |
| | % | 28,03% | | 20,45% | 51,52% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado a minha capacidade profissional. | Q | 15 | 21 | 32 | 30 | 34 | 132 | 67,12% |
| | % | 11,36% | 15,91% | 24,24% | 22,73% | 25,76% | 100% | |
| | % | 27,27% | | 24,24% | 48,48% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com meu salário comparado ao meu custo de vida. | Q | 23 | 17 | 36 | 31 | 25 | 132 | 62,73% |
| | % | 17,42% | 12,88% | 27,27% | 23,48% | 18,94% | 100% | |
| | % | 30,30% | | 27,27% | 42,42% | | | |
| Média masculina do salário | Q | 17 | 21 | 32 | 30 | 32 | 132 | 65,79% |
| | % | 13,18% | 15,61% | 24,39% | 22,73% | 24,09% | 100% | |
| | % | 28,79% | | 24,39% | 46,82% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

O salário dos respondentes do sexo masculino, fatores que demonstram a relação de satisfação dos trabalhadores com relação ao seu salário, obteve uma média geral de 65,79%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Observa-se que 46,97% dos entrevistados concordam com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantia de dinheiro que recebo ao final de cada mês, enquanto 31,06% discordam e 21,97% se mantiveram neutros.

É possível analisar com base na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho, 44,70% concordam, 28,03% se mantiveram neutros e 27,27% discordam.

Verificou-se que 51,52% dos respondentes concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho”, já 28,03% discordam e 20,45% se mantiveram neutros.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado a minha capacidade profissional, é possível analisar que 48,48% concordam, 27,27% discordam e 24,24% se mantiveram neutros.

Pode-se observar que conforme a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com meu salário comparado ao meu custo de vida, 42,42% concordam, 30,30% discordam e 27,27% se mantiveram neutros.

5.10. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA PROMOÇÕES

A satisfação com as promoções avalia o contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção (SIQUEIRA, 2008).

Tabela 30 - Análise da teoria de promoções

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intençã o |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|--------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. | Q | 60 | 43 | 61 | 32 | 39 | 235 | 55,49% |
| | % | 25,53% | 18,30% | 25,96% | 13,62% | 16,60% | | |
| | % | 43,83% | | 25,96% | 30,21% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa. | Q | 36 | 41 | 66 | 43 | 49 | 235 | 62,38% |
| | % | 15,32% | 17,45% | 28,09% | 18,30% | 20,85% | | |
| | % | 32,77% | | 28,09% | 39,15% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que a empresa realiza promoções de seu pessoal. | Q | 33 | 47 | 71 | 51 | 33 | 235 | 60,34% |
| | % | 14,04% | 20,00% | 30,21% | 21,70% | 14,04% | | |
| | % | 34,04% | | 30,21% | 35,74% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com as garantias que a empresa oferece pra quem é promovido. | Q | 35 | 46 | 56 | 56 | 42 | 235 | 62,04% |
| | % | 14,89% | 19,57% | 23,83% | 23,83% | 17,87% | | |
| | % | 34,47% | | 23,83% | 41,70% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção nesta empresa. | Q | 56 | 43 | 66 | 32 | 38 | 235 | 56,00% |
| | % | 23,83% | 18,30% | 28,09% | 13,62% | 16,17% | | |
| | % | 42,13% | | 28,09% | 29,79% | | | |
| Média total das promoções | Q | 44 | 44 | 64 | 43 | 40 | 235 | 59,25% |
| | % | 18,72% | 18,72% | 27,23% | 18,21% | 17,11% | | |
| | | | | | | | 100% | |

| | | | | | | |
|--|---|--------|--------|--------|--|--|
| | % | 37,45% | 27,23% | 35,32% | | |
|--|---|--------|--------|--------|--|--|

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

As promoções, fatores que demonstram a chance de promoção dos trabalhadores na empresa em que atuam, obteve uma média geral de 59,25%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

De acordo com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa, 48,83% discordam, 30,21% concordam e 25,96% se mantiveram neutros.

Verificou-se que 39,15% dos respondentes concordam com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa, 32,77% discordam e 28,09% se mantiveram neutros.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que a empresa realiza promoções de seu pessoal, 35,74% concordam, 34,04% discordam e 30,21% se mantiveram neutros.

É possível observar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as garantias que a empresa oferece pra quem é promovido, que 41,70% dos entrevistados concordam, 34,47% discordam e 23,83% se mantiveram neutros.

Pode-se observar que 42,13% dos interrogados discordam da afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção nesta empresa, enquanto 29,79% concordam e 28,09% se mantiveram neutros.

Tabela 31 - Análise da teoria de promoções (feminino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intençã o |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|--------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. | Q | 32 | 17 | 30 | 12 | 12 | 103 | 51,26% |
| | % | 31,07% | 16,50% | 29,13% | 11,65% | 11,65% | 100% | |
| | % | 47,57% | | 29,13% | 23,30% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa. | Q | 19 | 18 | 33 | 17 | 16 | 103 | 58,64% |
| | % | 18,45% | 17,48% | 32,04% | 16,50% | 15,53% | 100% | |
| | % | 35,92% | | 32,04% | 32,04% | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que a empresa realiza promoções de seu pessoal. | Q | 18 | 21 | 35 | 24 | 5 | 103 | 55,53% |
| | % | 17,48% | 20,39% | 33,98% | 23,30% | 4,85% | 100% | |
| | % | 37,86% | | 33,98% | 28,16% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com as garantias que a empresa oferece pra quem é promovido. | Q | 18 | 23 | 26 | 25 | 11 | 103 | 57,67% |
| | % | 17,48% | 22,33% | 25,24% | 24,27% | 10,68% | 100% | |
| | % | 39,81% | | 25,24% | 34,95% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção nesta empresa. | Q | 31 | 22 | 30 | 10 | 10 | 103 | 49,51% |
| | % | 30,10% | 21,36% | 29,13% | 9,71% | 9,71% | 100% | |
| | % | 51,46% | | 29,13% | 19,42% | | | |
| Média feminina das promoções | Q | 24 | 20 | 31 | 18 | 11 | 103 | 54,52% |
| | % | 22,91% | 19,61% | 29,90% | 17,09% | 10,49% | 100% | |
| | % | 42,52% | | 29,90% | 27,57% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

As promoções dos respondentes de sexo feminino, fatores que demonstram a chance de promoção dos trabalhadores na empresa em que atuam, obteve uma média geral de 54,52%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

De acordo com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa, 47,57% discordam, 29,13% se mantiveram neutros e 23,30% concordam.

Verificou-se que 35,92% dos respondentes discordam com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa, 32,04% se mantiveram neutros e 32,04% discordam.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que a empresa realiza promoções de seu pessoal, 37,86% discordam, 33,98% se mantiveram neutros e 28,16% concordam.

É possível observar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as garantias que a empresa oferece pra quem é promovido, que 39,81% dos entrevistados discordam, 34,95% concordam e 25,24% se mantiveram neutros.

Pode-se observar que 51,46% dos interrogados discordam da afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção nesta empresa, enquanto 29,13% se mantiveram neutros e 19,42% concordam.

Tabela 32 - Análise da teoria de promoções (masculino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intençã o |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|--------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. | Q | 28 | 26 | 31 | 20 | 27 | 132 | 58,79% |
| | % | 21,21% | 19,70% | 23,48% | 15,15% | 20,45% | | |
| | % | 40,91% | | 23,48% | 35,61% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa. | Q | 17 | 23 | 33 | 26 | 33 | 132 | 65,30% |
| | % | 12,88% | 17,42% | 25,00% | 19,70% | 25,00% | | |
| | % | 30,30% | | 25,00% | 44,70% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que a empresa realiza promoções de seu pessoal. | Q | 15 | 26 | 36 | 27 | 28 | 132 | 64,09% |
| | % | 11,36% | 19,70% | 27,27% | 20,45% | 21,21% | | |
| | % | 31,06% | | 27,27% | 41,67% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com as garantias que a empresa oferece pra quem é promovido. | Q | 17 | 23 | 30 | 31 | 31 | 132 | 65,45% |
| | % | 12,88% | 17,42% | 22,73% | 23,48% | 23,48% | | |
| | % | 30,30% | | 22,73% | 46,97% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção nesta empresa. | Q | 25 | 21 | 36 | 22 | 28 | 132 | 61,06% |
| | % | 18,94% | 15,91% | 27,27% | 16,67% | 21,21% | | |
| | % | 34,85% | | 27,27% | 37,88% | | | |
| Média masculina das promoções | Q | 20 | 24 | 33 | 25 | 29 | 132 | 62,94% |
| | % | 15,45% | 18,03% | 25,15% | 19,09% | 22,27% | | |
| | % | 33,48% | | 25,15% | 41,36% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

As promoções dos respondentes de sexo masculino, fatores que demonstram a chance de promoção dos trabalhadores na empresa em que atuam, obteve uma média geral de 62,94%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

De acordo com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa, 40,91% discordam, 35,61% concordam e 23,48% se mantiveram neutros.

Verificou-se que 44,70% dos respondentes concordam com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa, 30,30% discordam e 25% se mantiveram neutros.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que a empresa realiza promoções de seu pessoal, 41,67% concordam, 31,06% discordam e 27,27% se mantiveram neutros.

É possível observar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as garantias que a empresa oferece pra quem é promovido, que 46,97% dos entrevistados concordam, 30,30% discordam e 22,73% se mantiveram neutros.

Pode-se observar que 37,88% dos interrogados discordam da afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção nesta empresa, enquanto 34,85% concordam e 27,27% se mantiveram neutros.

5.11. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA NATUREZA DO TRABALHO

A satisfação com a natureza do trabalho considera o contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas (SIQUEIRA, 2008).

Tabela 33 - Análise da teoria de natureza do trabalho

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|---|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam. | Q | 12 | 30 | 58 | 68 | 67 | 235 | 72,60% |
| | % | 5,11% | 12,77% | 24,68% | 28,94% | 28,51% | 100% | |
| | % | 17,87% | | 24,68% | 57,45% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a variedade de tarefas que realizo. | Q | 21 | 14 | 60 | 70 | 70 | 235 | 73,11% |
| | % | 8,94% | 5,96% | 25,53% | 29,79% | 29,79% | 100% | |
| | % | 14,89% | | 25,53% | 59,57% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço. | Q | 14 | 28 | 54 | 64 | 75 | 235 | 73,45% |
| | % | 5,96% | 11,91% | 22,98% | 27,23% | 31,91% | 100% | |
| | % | 17,87% | | 22,98% | 59,15% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade do meu trabalho me absorver. | Q | 24 | 33 | 69 | 64 | 45 | 235 | 66,21% |
| | % | 10,21% | 14,04% | 29,36% | 27,23% | 19,15% | 100% | |
| | % | 24,26% | | 29,36% | 46,38% | | | |
| Média total da natureza do trabalho | Q | 18 | 26 | 60 | 67 | 64 | 235 | 71,34% |
| | % | 7,55% | 11,17% | 25,64% | 28,30% | 27,34% | 100% | |

| | | | | | | |
|--|---|--------|--------|--------|--|--|
| | % | 18,72% | 25,64% | 55,64% | | |
|--|---|--------|--------|--------|--|--|

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A natureza do trabalho, fatores que demonstram a satisfação dos trabalhadores pelo que serviço que exercem, obteve uma média geral de 71,34%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Observa-se que na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam, 57,45% concordam, 24,68% se mantiveram neutros e 17,87% discordam.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a variedade de tarefas que realizo, 59,57% concordam, 25,53% se mantiveram neutros e 14,89% discordam.

É possível analisar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço, 59,15% concordam, 22,98% se mantiveram neutros e 17,87% discordam.

Na afirmativa "No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade do meu trabalho me absorver", 46,38% concordam, 29,36% se mantiveram neutros e 24,26% discordam.

Tabela 34 - Análise da teoria de natureza do trabalho (feminino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|---|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam. | Q | 5 | 17 | 32 | 29 | 20 | 103 | 68,16% |
| | % | 4,85% | 16,50% | 31,07% | 28,16% | 19,42% | 100% | |
| | % | 21,36% | | 31,07% | 47,57% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a variedade de tarefas que realizo. | Q | 11 | 5 | 30 | 30 | 27 | 103 | 71,07% |
| | % | 10,68% | 4,85% | 29,13% | 29,13% | 26,21% | 100% | |
| | % | 15,53% | | 29,13% | 55,34% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço. | Q | 7 | 10 | 33 | 25 | 28 | 103 | 71,07% |
| | % | 6,80% | 9,71% | 32,04% | 24,27% | 27,18% | 100% | |
| | % | 16,50% | | 32,04% | 51,46% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a | Q | 13 | 14 | 40 | 25 | 11 | 103 | 61,36% |
| | % | 12,62% | 13,59% | 38,83% | 24,27% | 10,68% | 100% | |

| | | | | | | | |
|---|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| capacidade do meu trabalho me absorver. | % | 26,21% | 38,83% | 34,95% | | | |
| Média feminina da natureza do trabalho | Q | 9 | 12 | 34 | 27 | 22 | 103 |
| | % | 8,74% | 11,17% | 32,77% | 26,46% | 20,87% | 100% |
| | % | 19,90% | | 32,77% | 47,33% | | 67,91% |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A natureza do trabalho dos respondentes do sexo feminino, fatores que demonstram a satisfação dos trabalhadores pelo que serviço que exercem, obteve uma média geral de 67,91%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Observa-se que na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam, 47,57% concordam, 31,07% se mantiveram neutros e 21,36% discordam.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a variedade de tarefas que realizo, 55,34% concordam, 29,13% se mantiveram neutros e 15,53% discordam.

É possível analisar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço, 51,46% concordam, 32,04% se mantiveram neutros e 16,50% discordam.

Na afirmativa "No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade do meu trabalho me absorver", 38,83% se mantiveram neutros, 34,95% concordam e 26,21% discordam.

Tabela 35 - Análise da teoria de natureza do trabalho (masculino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção |
|---|---|----------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------------------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam. | Q | 7 | 13 | 26 | 39 | 47 | 132 | 76,06% |
| | % | 5,30% | 9,85% | 19,70% | 29,55% | 35,61% | 100% | |
| | % | 15,15% | | 19,70% | 65,15% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a variedade de tarefas que realizo. | Q | 10 | 9 | 30 | 40 | 43 | 132 | 74,70% |
| | % | 7,58% | 6,82% | 22,73% | 30,30% | 32,58% | 100% | |
| | % | 14,39% | | 22,73% | 62,88% | | | |
| No meu trabalho me sinto | Q | 7 | 18 | 21 | 39 | 47 | 132 | 75,30% |

| | | | | | | | | |
|---|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço. | % | 5,30% | 13,64% | 15,91% | 29,55% | 35,61% | 100% | |
| | % | 18,94% | | 15,91% | 65,15% | | | |
| No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade do meu trabalho me absorver. | Q | 11 | 19 | 29 | 39 | 34 | 132 | 70,00% |
| | % | 8,33% | 14,39% | 21,97% | 29,55% | 25,76% | 100% | |
| | % | 22,73% | | 21,97% | 55,30% | | | |
| Média masculina da natureza do trabalho | Q | 9 | 15 | 27 | 39 | 43 | 132 | 74,02% |
| | % | 6,63% | 11,17% | 20,08% | 29,73% | 32,39% | 100% | |
| | % | 17,80% | | 20,08% | 62,12% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A natureza do trabalho dos respondentes do sexo masculino, fatores que demonstram a satisfação dos trabalhadores pelo que serviço que exercem, obteve uma média geral de 74,02%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Observa-se que na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam, 65,15% concordam, 19,70% se mantiveram neutros e 15,15% discordam.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a variedade de tarefas que realizo, 62,88% concordam, 22,73% se mantiveram neutros e 14,39% discordam.

É possível analisar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço, 65,15% concordam, 18,94% discordam e 15,91% se mantiveram neutros.

Na afirmativa "No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade do meu trabalho me absorver", 55,30% concordam, 22,73% discordam e 21,97% se mantiveram neutros.

5.12. APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA TEORIA SATISFAÇÃO COM A VIDA

A satisfação com a vida está relacionada a dimensões de convicções que o indivíduo possui sobre sua vida, de acordo com seus próprios critérios, desta forma,

a satisfação está ligada a critérios que a própria pessoa estabeleceu como para um padrão de vida agradável para o mesmo (CACHIONI, 2017).

Tabela 36 - Análise da teoria de satisfação com a vida

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção | |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal. | Q | 17 | 30 | 60 | 72 | 56 | 235 | 70,21% | |
| | % | 7,23% | 12,77% | 25,53% | 30,64% | 23,83% | | | 100% |
| | % | 20,00% | | 25,53% | 54,47% | | | | |
| As condições da minha vida são excelentes. | Q | 17 | 26 | 68 | 80 | 44 | 235 | 69,19% | |
| | % | 7,23% | 11,06% | 28,94% | 34,04% | 18,72% | | | 100% |
| | % | 18,30% | | 28,94% | 52,77% | | | | |
| Estou satisfeito com a minha vida. | Q | 15 | 25 | 50 | 76 | 69 | 235 | 73,53% | |
| | % | 6,38% | 10,64% | 21,28% | 32,34% | 29,36% | | | 100% |
| | % | 17,02% | | 21,28% | 61,70% | | | | |
| Até agora, tenho conseguido coisas importantes que eu quero na vida. | Q | 8 | 22 | 60 | 67 | 78 | 235 | 75,74% | |
| | % | 3,40% | 9,36% | 25,53% | 28,51% | 33,19% | | | 100% |
| | % | 12,77% | | 25,53% | 61,70% | | | | |
| Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada. | Q | 36 | 38 | 64 | 57 | 40 | 235 | 62,30% | |
| | % | 15,32% | 16,17% | 27,23% | 24,26% | 17,02% | | | 100% |
| | % | 31,49% | | 27,23% | 41,28% | | | | |
| Média total da satisfação com a vida | Q | 19 | 28 | 60 | 70 | 57 | 235 | 70,20% | |
| | % | 7,91% | 12,00% | 25,70% | 29,96% | 24,43% | | | 100% |
| | % | 19,91% | | 25,70% | 54,38% | | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A satisfação com a vida, fatores que demonstram se os trabalhadores se encontram contentes pela vida que levam, obteve uma média geral de 70,20%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Quando dada a afirmativa: Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal, 54,47% dos entrevistados concordam, 25,53% se mantiveram neutros e 20% discordam.

Verificou-se que 52,77% dos respondentes concordam com a afirmativa: As condições da minha vida são excelentes, enquanto 28,94% se mantiveram neutros e 18,30% discordam.

É possível analisar que 61,70% dos interrogados concordam com a afirmativa: Estou satisfeito com a minha vida, 21,28% se mantiveram neutros e 17,02% discordam.

Dada a afirmativa: Até agora, tenho conseguido coisas importantes que eu quero na vida, 61,70% concordam, 25,53% se mantiveram neutros e 12,77% discordam.

De acordo com a afirmativa: Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada, 41,28% concordam, 31,49% discordam e 27,23% se mantiveram neutros.

Tabela 37 - Análise da teoria de satisfação com a vida (feminino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção | |
|--|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal. | Q | 7 | 12 | 29 | 36 | 29 | 113 | 69,32% | |
| | % | 6,19% | 10,62% | 25,66% | 31,86% | 25,66% | | | 100% |
| | % | 16,81% | | 25,66% | 57,52% | | | | |
| As condições da minha vida são excelentes. | Q | 8 | 12 | 32 | 35 | 16 | 103 | 67,57% | |
| | % | 7,77% | 11,65% | 31,07% | 33,98% | 15,53% | | | 100% |
| | % | 19,42% | | 31,07% | 49,51% | | | | |
| Estou satisfeito com a minha vida. | Q | 7 | 11 | 22 | 36 | 27 | 103 | 72,62% | |
| | % | 6,80% | 10,68% | 21,36% | 34,95% | 26,21% | | | 100% |
| | % | 17,48% | | 21,36% | 61,17% | | | | |
| Até agora, tenho conseguido coisas importantes que eu quero na vida. | Q | 5 | 7 | 33 | 33 | 25 | 103 | 72,82% | |
| | % | 4,85% | 6,80% | 32,04% | 32,04% | 24,27% | | | 100% |
| | % | 11,65% | | 32,04% | 56,31% | | | | |
| Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada. | Q | 18 | 14 | 32 | 26 | 13 | 103 | 60,39% | |
| | % | 17,48% | 13,59% | 31,07% | 25,24% | 12,62% | | | 100% |
| | % | 31,07% | | 31,07% | 37,86% | | | | |
| Média feminina da satisfação com a vida | Q | 9 | 11 | 30 | 33 | 22 | 105 | 68,54% | |
| | % | 8,57% | 10,67% | 28,19% | 31,62% | 20,95% | | | 100% |
| | % | 19,24% | | 28,19% | 52,57% | | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A satisfação com a vida dos respondentes do sexo feminino, fatores que demonstram se os trabalhadores se encontram contentes pela vida que levam, obteve uma média geral de 68,54%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Quando dada a afirmativa: Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal, 57,52% dos entrevistados concordam, 25,66% se mantiveram neutros e 16,81% discordam.

Verificou-se que 49,51% dos respondentes concordam com a afirmativa: As condições da minha vida são excelentes, enquanto 31,07% se mantiveram neutros e 19,42% discordam.

É possível analisar que 61,17% dos interrogados concordam com a afirmativa: Estou satisfeito com a minha vida, 21,36% se mantiveram neutros e 17,48% discordam.

Dada a afirmativa: Até agora, tenho conseguido coisas importantes que eu quero na vida, 56,31% concordam, 32,04% se mantiveram neutros e 11,65% discordam.

De acordo com a afirmativa: Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada, 37,86% concordam, 31,07% discordam e 31,07% se mantiveram neutros.

Tabela 38 - Análise da teoria de satisfação com a vida (masculino)

| Variáveis Analisadas | | Grau de Concordância | | | | | Total | Média de Intenção | |
|---|---|----------------------|--------|--------|----------|--------|-------|-------------------|------|
| | | Discordo | | Neutro | Concordo | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal. | Q | 10 | 18 | 31 | 36 | 37 | 132 | 70,91% | |
| | % | 7,58% | 13,64% | 23,48% | 27,27% | 28,03% | | | 100% |
| | % | 21,21% | | 23,48% | 55,30% | | | | |
| As condições da minha vida são excelentes. | Q | 9 | 14 | 36 | 45 | 28 | 132 | 70,45% | |
| | % | 6,82% | 10,61% | 27,27% | 34,09% | 21,21% | | | 100% |
| | % | 17,42% | | 27,27% | 55,30% | | | | |
| Estou satisfeito com a minha vida. | Q | 8 | 14 | 28 | 40 | 42 | 132 | 74,24% | |
| | % | 6,06% | 10,61% | 21,21% | 30,30% | 31,82% | | | 100% |
| | % | 16,67% | | 21,21% | 62,12% | | | | |
| Até agora, tenho | Q | 3 | 15 | 27 | 34 | 53 | 132 | 78,03% | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| conseguido coisas importantes que eu quero na vida. | % | 2,27% | 11,36% | 20,45% | 25,76% | 40,15% | 100% | |
| | % | 13,64% | | 20,45% | 65,91% | | | |
| Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada. | Q | 18 | 24 | 32 | 31 | 27 | 132 | 63,79% |
| | % | 13,64% | 18,18% | 24,24% | 23,48% | 20,45% | 100% | |
| | % | 31,82% | | 24,24% | 43,94% | | | |
| Média masculina da satisfação com a vida | Q | 10 | 17 | 31 | 37 | 37 | 132 | 71,48% |
| | % | 7,27% | 12,88% | 23,33% | 28,18% | 28,33% | 100% | |
| | % | 20,15% | | 23,33% | 56,52% | | | |

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2021).

A satisfação com a vida dos respondentes do sexo masculino, fatores que demonstram se os trabalhadores se encontram contentes pela vida que levam, obteve uma média geral de 71,48%. Esta média resultou da análise das variáveis discutidas a seguir.

Quando dada a afirmativa: Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal, 55,30% dos entrevistados concordam, 23,48% se mantiveram neutros e 21,21% discordam.

Verificou-se que 55,30% dos respondentes concordam com a afirmativa: As condições da minha vida são excelentes, enquanto 27,27% se mantiveram neutros e 17,42% discordam.

É possível analisar que 62,12% dos interrogados concordam com a afirmativa: Estou satisfeito com a minha vida, 21,21% se mantiveram neutros e 16,67% discordam.

Dada a afirmativa: Até agora, tenho conseguido coisas importantes que eu quero na vida, 65,91% concordam, 20,45% se mantiveram neutros e 13,64% discordam.

De acordo com a afirmativa: Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada, 43,94% concordam, 31,82% discordam e 24,24% se mantiveram neutros.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a percepção dos homens e mulheres no ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo para identificar a presença de desigualdade. Os objetivos específicos foram: analisar a percepção da inteligência emocional no ambiente de trabalho, observar a equidade existente dentro das empresas em que os respondentes atuam, e identificar a satisfação dos trabalhadores em tudo que diz respeito aos empregos, bem como as próprias vidas, dos respondentes, tendo como objeto de estudo homens e mulheres no mercado de trabalho do Litoral Norte de São Paulo. Para isso, foram utilizadas as teorias de discriminação salarial, inteligência emocional, equidade, satisfação no trabalho e satisfação com a vida. Como consequência obteve-se resposta ao problema da pesquisa: qual a percepção do ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo?

As análises das escalas da pesquisa foram separadas em: gerais (todos que responderam a pesquisa), respondentes do sexo feminino e respondentes do sexo masculino, para que assim fosse possível identificar a percepção de cada grupo (homens e mulheres) sobre aspectos próprios relacionados a questões empregatícias.

Por meio da análise das dimensões das escalas, a pesquisa revelou que os respondentes se consideram 80,89% conscientes de suas próprias emoções, ou seja, fazem uma boa avaliação das auto emoções. Com relação aos entrevistados do sexo feminino, 78,35% possuem o conhecimento sobre suas próprias emoções, já o público masculino possui a compreensão de 82,88% sobre suas próprias emoções. Desta forma, pode-se concluir que os respondentes são capazes de realizar uma avaliação com ciência de auto emoções, ressaltando que o público masculino é capaz de fazer esta análise com mais clareza que o público feminino.

Os dados coletados permitiram observar que as outras emoções avaliação são 76,66% consideradas de conhecimento dos respondentes, ou seja, os entrevistados dizem possuir a compreensão sobre as emoções de seus colegas de trabalho. O público do sexo feminino se considera 77,28% capazes de identificar os sentimentos e emoções de seus colegas de trabalho, enquanto os respondentes do

sexo masculino acreditam ser 76,17% hábeis para compreender os sentimentos de outras pessoas (colegas de trabalho). É possível concluir que os entrevistados se consideram capazes de interpretar sentimentos e emoções de terceiros, possuindo um conhecimento para realizar avaliações de outras emoções, sendo possível identificar que as mulheres são capazes de compreender estes sentimentos de forma mais clara do que os respondentes do sexo masculino.

Observou-se com relação ao uso da emoção que 82,19% dos respondentes considera que faz a aplicação de seus sentimentos em coisas positivas para sua própria motivação, enquanto os entrevistados do sexo feminino julgam-se 80,10% capazes de fazer proveito com suas emoções, já o público do sexo masculino acredita que possui a capacidade de usufruir de forma benéfica as suas emoções e sentimentos. Com base nos percentuais apurados é possível dizer que os entrevistados se considera capaz de fazer uso de suas emoções de forma impulsionadora, ressaltando que comparando os dois grupos de respondentes, o de sexo masculino é mais apto para fazer tal uso, conforme suas próprias respostas.

O regulamento da emoção consiste no controle que os indivíduos possuem sobre suas emoções e sentimentos, ou seja, a forma como lidam com as mesmas. Com base nos resultados da pesquisa sobre esta escala, foi possível observar que os entrevistados se julgam 76,40% capazes de enfrentar suas emoções. Ao observar as respostas do público feminino, é possível dizer que 71,12% acreditam que sabem lidar de forma positiva com seus sentimentos, enquanto os respondentes do sexo masculino entendem que 80,53% são capazes de encarar suas emoções e assumir o controle sobre os sentimentos. É correto dizer que os entrevistados são capazes de lidar com suas emoções, destacando que o público masculino possui mais facilidade para enfrentar tal ato.

Por meio da análise da escala de equidade é possível analisar que 65,86% dos respondentes julgam receber tratamento igualitário por parte da empresa, observando os respondentes do sexo feminino pode-se dizer que 61,51% acreditam que o tratamento da empresa para funcionário é feito de forma imparcial, já os respondentes do sexo masculino julgam que 69,24% entendem o tratamento da empresa de forma neutra, ou seja, equânime. Ou seja, é possível dizer que os entrevistados consideram as empresas em que trabalham agem equitativa,

ressaltando que em relação aos sexos feminino e masculino, os homens possuem maior visão sobre esta imparcialidade.

Os dados coletados permitiram observar que os respondentes estão 72,87% satisfeitos com a forma em que a chefia trata seus funcionários, enquanto os entrevistados do sexo feminino se sentem 68,74% realizados com o tratamento e os respondentes do sexo masculino 76,09% satisfeitos. Com base nos percentuais é possível dizer que os entrevistados se sentem satisfeitos com a forma em que são tratados pela chefia das empresas em atuam, podendo ser observado que os respondentes do sexo masculino se sentem mais realizados que os do sexo feminino.

Por meio da análise das escalas, a pesquisa revelou que os respondentes são em média 78,45% satisfeitos com as relações que possuem com seus colegas de trabalho. Analisando os grupos em que a pesquisa foi dividido é possível dizer que os entrevistados do sexo feminino estão 76,50% satisfeitos com seus colegas, enquanto os do sexo masculino 79,85% realizados. Com base nos dados, é possível concluir que os respondentes se sentem satisfeitos com as relações que possuem com seus colegas de trabalho, sendo salientado que os interrogados do sexo masculino se sentem mais realizados em comparação com o outro grupo pesquisado.

Observou-se que os entrevistados se sentem em média 60,02% satisfeitos com o salário que recebem. Analisando os respondentes do sexo feminino obteve-se que 52,62% dos entrevistados se sentem realizados com o salário, enquanto os entrevistados do sexo masculino se sentem 65,79% satisfeitos com o salário, por meio dos resultados, é possível afirmar que os entrevistados se sentem satisfeito, sendo o público masculino o mais realizado em relação ao salário.

Com base nas promoções, é possível afirmar que 59,25% dos respondentes se sentem satisfeitos com as oportunidades que possuem nas empresas em que trabalham, analisando o público feminino é possível observar que 54,52% se sentem realizados, enquanto os respondentes do sexo masculino possuem 62,94% de satisfação. É possível concluir, que os respondentes se sentem satisfeitos com as oportunidades que possuem para possíveis promoções e seus benefícios dentro das

empresas em que atuam, sendo que, os entrevistados do sexo masculino sentem maior satisfação se comparados ao do sexo feminino.

A natureza de trabalho, que pode ser definida com o trabalho propriamente dito, ou seja, o cargo e as designações que os indivíduos entrevistados possuem, a qual, obteve um percentual de 71,34% de satisfação, e quando analisados os grupos em que foram repartidos a pesquisa, ou seja, os sexos feminino e masculino, obteve-se que os percentuais de satisfação foram 67,91% e 74,02% respectivamente. Com isso, foi possível observar que os entrevistados se sentem satisfeitos com as ocupações de seus cargos, acentuando que os entrevistados do sexo masculino possuem o grau de satisfação maior.

Com base na satisfação com a vida 70,20% dos entrevistados se dizem felizes com a vida que possuem, quando analisado o sexo feminino é possível dizer que 68,54% então satisfeitos com a condições em que sua vida se encontra, já os respondentes do sexo masculino estão em média 71,48% satisfeitos com suas vidas. Observando os dados que foram obtidos por meio da pesquisa, é possível concluir que os entrevistados, principalmente os que pertencem ao grupo de respondentes do sexo masculino, se sentem satisfeitos com a vida.

O trabalho apresentado trouxe contribuições acadêmicas no que diz as diferenças no tratamento dos sexos feminino e masculino no ambiente de trabalho, considerando como arcabouço amostral moradores do litoral norte de São Paulo que estão empregados.

Dadas as análises feitas com base nas escalas, é possível responder ao problema da pesquisa “qual a percepção do ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo?”, baseado nas respostas obtidas é possível observar que o mercado de trabalho do litoral norte possui um índice alto de satisfação com base nas respostas dos trabalhadores entrevistados, foram feitas análises referentes à maneira como os respondentes se sentem satisfeitos e uma comparação entre o grau de realização no ambiente de trabalho do sexo feminino e masculino, ao longo da pesquisa foi possível observar que na maioria das dimensões das escalas analisadas o público do sexo masculino se sobressaiu no que diz respeito a forma como lidam com as emoções, ou seja, inteligência emocional, realização dos fatores que são atribuídos a forma em que são tratados no ambiente de trabalho e conseqüentemente a

satisfação que possuem em suas vidas. Desta forma, é possível dizer que com base na pesquisa, os respondentes do sexo feminino, se sentem menos realizados nos fatores que foram observados no estudo, se comparados aos do sexo masculino, portanto, pode-se ressaltar que em relação a percepção dos próprios respondentes, o ambiente de trabalho transparece aos trabalhadores que faz os homens se sentirem mais satisfeitos com a empresa do que as mulheres.

Contudo, sugere-se que as empresas, façam maiores análises com o que diz respeito à forma em que tratam seus funcionários, visando, principalmente a equidade, ou seja, tratando seus funcionários da mesma maneira, priorizando o serviço que é realizado e, não fatores como o sexo do trabalhador.

Para futuros estudos sugere-se que a pesquisa seja feita com amostra maior, com novas teorias para que sejam analisados possíveis fatores que também influenciam na percepção das diferenças existentes entre os sexos feminino e masculino e a tabulação com software estatístico.

REFERÊNCIAS

- ABEP - Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa. **Critério Brasil**, 2018. Disponível em: <<http://www.abep.org/criterio-brasil>>. Acesso em: 03 ago. 2021.
- ADICHIE, C. N. **Sejamos todos feministas**. Companhia das letras, 2015.
- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. **Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo**. *Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, v. 20, n. 2, 2004.
- ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- AZEVEDO, A. J. D.; MEDEIROS, M. P. M. **Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria Geral de Justiça do Rio Grande do Norte**, 2003.
- BALIEIRO, S. S.; BORGES, L. C. **Satisfação no trabalho**. XI Congresso nacional de excelência em gestão, 2015.
- BECKER, G. S. **The Economics of Discrimination**. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.
- BRAZIL, L. **No século XXI mulheres ainda travam batalhas contra preconceito e discriminação**, 2015. Disponível em: <<https://www.sedhast.ms.gov.br/no-seculo-xxi-mulheres-ainda-travam-batalhas-contr-a-preconceito-e-discriminacao/>>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BÚRIGO, R. G.; AMBONI, N.; CAUMO, R. B.; TEZZA, R. **Desenvolvimento de escala para medição da governança cooperativa empreendedora**. *Revista eletrônica de estratégia e negócios*, 2020.
- CACHIONI, M. **Bem-estar subjetivo e psicológico de idosos participantes de uma Universidade Aberta à Terceira Idade**. *Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, 2017.
- CAVALLINI, M. **Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa**, 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FRANCO, L.; IDOETA, P. A. **Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira**, 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>>. Acesso em: 16 nov. 2020.

GALINHA, L.; RIBEIRO, J. L. P. **História e Evolução do Conceito de Bem-Estar Subjectivo**. *Psicologia, Saúde & Doenças*, Lisboa, v. 6, n. 2, 2005.

GARBER, J.; DODGE, K. A. **The development of emotion regulation and dysregulation**. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1991.

GIACOMONI, Claudia Hofheinz. **Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida**. *Temas Psicol.* Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, 2004.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOFFMAN; SMITH, G. **Social Organization Studies in Sociological Legacy**. London and New York: Routledge, 1999.

HERZBERG, F. **Workand the nature of man**, 4.ed. Cleveland: World Publishing, 1971.

IBGE - **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/caraguatatuba.html>>. Acesso em 27 out. 2021.

JUNIOR, F. A. C.; FAIAD, C. **Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho**. Avaliação Psicológica, 2012.

JUNIOR, G. M. S.; CALLADO, A. L. C. **Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro**. Rio de Janeiro: VII Congresso Nacional de Administração e Contabilidade, 2016.

KOTLER, P.; KELLER, K. L. **Administração de marketing**. 14. ed. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2012.

LIMA, A. **Inteligência emocional é fator de sucesso**, 2010. Disponível em: <http://www.arilima.com/inteligencia-emocional-e-fator-de-sucesso-2/?query=Inteligencia%20Emocional&afdToken=ChMIxo235LGx9AIVGw-5Bh2atAYSEIHcHWCMQ6sBwJ_kQ_3C9MwhfOzwwBXAaRQ8yy6tfwWLMJv7-OzT4yxt4_CwwWy_-gBjcqViVateJfPu1GPr5jePO7X-mCR3y5Q-qS2iEsUVNYM&pcsa=false&nb=0&nm=8&nx=547&ny=17&is=740x574&clkt=202>. Acesso em: 22 nov. 2021.

LIZOTE, S. A.; SOUZA, F. L. **Bem-estar subjetivo e satisfação com a vida: um estudo de sua relação com a prática de atividades esportivas**. Caderno Intersaberes - v. 9 n. 17, 2020.

LOCKE, E. A. **What is job satisfaction? Organizational Behaviour Human Performance.** v.4, n.4, 1969.

LOPES, P. N.; BRACKETT, M. A.; NEZLEK, J. B.; SCHUTZ, A.; SALOVEY, P. **Emotional intelligence and social interaction.** Personality and Social Psychology Bulletin, 2004.

LOPES, P. N.; SALOVEY, P.; & STRARUS, R. **Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships.** Personality and Individual Differences, 2003.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: foco na decisão**, 3. ed. publicada pela Pearson Education, Inc., sob o selo Prentice Hall, 2010.

MADY, E. B. **Pesquisa de mercado.** Curitiba: Editora Intersaberes, 2014.

MARCONDES, J. S. **Teoria da equidade de Adams e G. C. Homans: O que é? O que diz?**, 2021. Disponível em: <<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-da-equidade-de-adams-e-g-c-homans-o-que-e-o-que-diz/>>. Acesso em 22 nov. 2021.

MARQUES, J. R. **Entenda como funciona a teoria da equidade e veja por que pode ser fundamental para sua equipe de trabalho**, 2019. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/vida-profissional/entenda-como-funciona-teoria-da-equidade-fundamental-equipe-de-trabalho/>>. Acesso em 22 nov. 2021.

MAYER, J. D.; DIPAULO, M. T.; SALOVEY, P. **Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence.** Journal of Personality Assessment, 1990.

MAYER, J. D.; GEHER, G. **Emotional Intelligence and the identification of emotion.** Intelligence, 1996.

MAYER, J. D.; SALOVEY, P.; CARUSO, D. R. **Mayer-SaloveyCaruso Emotional Intelligence Test user's manual.** Toronto, Canada: MHS, 2002

MAYER, J. D.; SALOVEY, P.; CARUSO, D. R. **Models of emotional intelligence.** In R. J. Sternberg (Ed.), Handbook of intelligence, p. 396-420. New York: Cambridge University Press, 2000.

MAYER, J. D.; SALOVEY, P. **What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter, Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators.** New York: Basic Books, 1997.

OLIVEIRA, M. J.; HUERTAS, M. K. Z. **A satisfação com a vida influencia a intenção de uso do facebook?** Revista Brasileira de Marketing, 2014.

OLIVEIRA, M.; MAIO, E. R. **“Você tentou fechar as pernas?” - A cultura machista impregnada nas práticas sociais**, 2016. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/25199/18031>>. Acesso em 16 nov. 2020.

PINHEIRO, T. **As principais conquistas das mulheres na História**, 2019. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/16047/as-principais-conquistas-das-mulheres-na-historia#:~:text=No%20Brasil%2C%20as%20meninas%20conquistaram,antes%20relegadas%20%C3%A0%20esfera%20dom%C3%A9stica.>>. Acesso em: 16 nov. 2020.

PORFÍRIO, F. **Desigualdade de gênero**, 2020. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>>. Acesso em: 16 nov. 2020.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Feevale, 2013.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**. São Paulo: Universidade Estadual de Campinas, v. 26, n. 141780, 2017.

RODRIGUES, M. **Inteligência emocional- uma atitude de sucesso**, 2008.

RODRIGUES, N.; REBELO, T; COELHO, J. V. **Adaptação da Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (WLEIS) e análise da sua estrutura factorial e fiabilidade numa amostra portuguesa**. Imprensa da Universidade de Coimbra, 2017.

RUEDA, F. J. M.; LIMA, R. C.; RAAD, A. J. **Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos**. São Paulo: Boletim de Psicologia, v. 64, n. 141, 2014.

SANTOS, A. A.; DORNELLES, M.; CRISPRIM, S. F. **Emotional Salespeople: Customer Orientation and Emotional Intelligence**. Revista de Negócios Studies on emerging countries, 2020.

SANTOS, P. **O Que É A Teoria da Equidade? (teoria do equilíbrio)**, 2020. Disponível em: <<https://cadernodeprova.com.br/o-que-e-a-teoria-da-equidade/>>. Acesso em 22 nov. 2021.

SANTOS, S. M.; CERVI, C. A. **A inteligência emocional no ambiente de trabalho**. Conexão, 2011.

SHAUGHNESSY, J.J.; ZECHMEISTER, E.B.; ZECHMEISTER, J.S. **Psychology Research Methodology**. The McGraw-Hill Companies, Inc., New York, v. 9, 2012.

SILVA, S. G. **Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher**, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000300009>. Acesso em: 16 nov. 2020.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 24, n. 2, 2008.

SMITH, C. A.; LAZARUS, R. S. **Emotion and adaptation**. In L. A. Pervin (Ed.), **Handbook of personality: Theory and research**. New York: Guilford Press, 1990.

WOYCIEKOSKI, C.; HUTZ, C. S. **Inteligência Emocional: Teoria, Pesquisa, Medida, Aplicações e Controvérsias**. Psicologia: Reflexão e Crítica, 2009.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A - RANDOMIZAÇÃO DAS QUESTÕES

Random Integer Generator

Here are your random numbers:

| | | | |
|----|----|----|----|
| 39 | 14 | 36 | 53 |
| 4 | 19 | 54 | 9 |
| 11 | 29 | 1 | 33 |
| 11 | 50 | 35 | 18 |
| 46 | 24 | 42 | 19 |
| 49 | 44 | 7 | 22 |
| 41 | 14 | 27 | 35 |
| 52 | 53 | 27 | 27 |
| 12 | 5 | 27 | 28 |
| 57 | 45 | 21 | 43 |
| 38 | 46 | 55 | 25 |
| 17 | 55 | 10 | 46 |
| 38 | 27 | 14 | 37 |
| 29 | 16 | 41 | 29 |
| 47 | 40 | 29 | 23 |
| 41 | 9 | 47 | 27 |
| 40 | 48 | 55 | 37 |
| 10 | 16 | 28 | 16 |
| 6 | 17 | 54 | 58 |
| 3 | 56 | 46 | 47 |
| 55 | 6 | 23 | 52 |
| 50 | 36 | 16 | 17 |
| 29 | 7 | 11 | 51 |
| 41 | 28 | 2 | 30 |
| 57 | 23 | 48 | 15 |

Timestamp: 2021-07-15 12:48:06 UTC

APÊNDICE B - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Eu GABRIELLY VITÓRIA DE SOUZA COELHO, aluno (a) do Curso Superior de TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS, na qualidade de titular dos direitos morais e patrimoniais da autoria do(a) trabalho de conclusão de curso () dissertação () tese, que tem por título: ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO LITORAL NORTE DE SÃO PAULO, em consonância com as disposições da Lei nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998, autorizo o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo a:

- () Incorporar o trabalho ao acervo digital das bibliotecas do IFSP
- () Incorporar o trabalho ao acervo impresso da biblioteca do Câmpus Caraguatatuba (SP)
- () Permitir a consulta, pesquisa e citação do trabalho, desde que citada a fonte.
- () Divulgar o trabalho a partir da data: 08 / 12 / 2022. (Obs. O prazo máximo de espera para divulgar o trabalho é de um ano).

O trabalho está sujeito a registro de patentes e foi encaminhado ao Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) do IFSP?

(X) Não

() Sim

Caraguatatuba, 8 de dezembro de 2021

APÊNDICE C - MODELO DO QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA

Tem diferença?

Muito obrigada pela sua participação nesta Pesquisa para minha conclusão do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais no IFSP-Caragatatuba.

Não existe resposta certa ou errada.

A sua participação é muito importante para minha pesquisa!

***Obrigatório**



1. Você trabalha ou já trabalhou? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Tem diferença?

Pense na empresa em que você trabalhou para responder as questões abaixo.



2. A empresa possui/possuía mais de 5 funcionários? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

3. Na empresa que você trabalha/trabalhou tem/tinha funcionários de ambos os sexos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Tem diferença?

Pense na empresa em que você trabalhou para responder as questões abaixo.



4. Na empresa que você trabalha/trabalhou qual é/era o tipo de regime? *

Marque uma ou mais opções se necessário.

Marque todas que se aplicam.

- CLT
 Temporário
 Autônomo
 Empresário
 Estagiário
 Freelan
 Voluntário
 Contratação PJ (pessoa jurídica)
 Funcionário público

5. Há quantos anos trabalha/trabalhou nessa empresa? *

Responda esta questão apenas com números.

Tem diferença?

Pense na empresa que você trabalhou para responder as questões abaixo.



6. Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

7. Eu sempre sei se estou feliz ou não. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo totalmente

8. Qual é o seu grau de instrução? *

Marcar apenas uma oval.

- Analfabeto / Fundamental I incompleto
 Fundamental I completo / Fundamental II incompleto
 Fundamental completo/Médio/Colegial incompleto
 Médio completo/Superior incompleto
 Superior completo

9. Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo comportamento deles. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

10. Considerando o trecho da sua casa, você diria que a rua é: *

Marcar apenas uma oval.

- Asfaltada/pavimentada
 Terra/cascalho

11. A empresa permite que todos os funcionários votem em reuniões estratégicas. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

12. Eu realmente entendo o que sinto. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

13. Eu tenho uma boa compreensão das emoções das pessoas ao meu redor. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

14. No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

15. No meu trabalho me sinto satisfeito com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção nesta empresa. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

16. No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade do meu trabalho me absorver. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

17. Estou satisfeito com a minha vida. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

18. A água utilizada na sua casa é proveniente de: *

Marcar apenas uma oval.

- Rede geral de distribuição
 Poço/nascente

19. No meu trabalho me sinto satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

20. No meu trabalho me sinto satisfeito com as garantias que a empresa oferece pra quem é promovido. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

21. A empresa garante os direitos e deveres dos funcionários. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

22. Qual é o grau de instrução do chefe da família? Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio. *

Marcar apenas uma oval.

- Analfabeto / Fundamental I incompleto
 Fundamental I completo / Fundamental II incompleto
 Fundamental completo/Médio/Colegial incompleto
 Médio completo/Superior incompleto
 Superior completo

23. A empresa trata todos os funcionários da mesma forma. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

24. Em que cidade mora? *

Marcar apenas uma oval.

- Caragatatuba
 São Sebastião
 Ubatuba
 Ilhabela
 Outro: _____

25. Eu sou perfeitamente capaz de controlar minhas próprias emoções. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

26. No meu trabalho me sinto satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

27. No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe me trata. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

28. No meu trabalho me sinto satisfeito com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

29. Eu sou um bom observador das emoções dos outros. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

30. Eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

31. Eu sou uma pessoa auto-motivadora. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

32. No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que a empresa realiza promoções de seu pessoal. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

33. A empresa leva em conta as sugestões dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos, processos e serviços. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

34. Até agora, tenho conseguido coisas importantes que eu quero na vida. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

35. Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

36. Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

37. No meu trabalho me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

38. No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

39. Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

40. No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que me relaciono com meus colegas de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

41. No meu trabalho me sinto satisfeito com a variedade de tarefas que realizo. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

42. No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado a minha capacidade profissional. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

43. Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que eu possa lidar com dificuldades racionalmente. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

48. Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

49. No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe organiza o trabalho no meu setor. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

50. Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

51. No meu trabalho me sinto satisfeito com o espírito de colaboração de meus colegas de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

44. No meu trabalho me sinto satisfeito com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

45. Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

46. Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

47. As condições da minha vida são excelentes. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo totalmente Concordo totalmente

52. Diga quantos itens tem em sua casa: *

Marcar apenas uma oval por linha.

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 ou + |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Banheiros | <input type="radio"/> |
| Empregados domésticos | <input type="radio"/> |
| Automóveis | <input type="radio"/> |
| Microcomputadores | <input type="radio"/> |
| Lavadora de louças | <input type="radio"/> |
| Geladeiras | <input type="radio"/> |
| Freezers | <input type="radio"/> |
| Máquina de lavar roupa | <input type="radio"/> |
| DVD | <input type="radio"/> |
| Microondas | <input type="radio"/> |
| Motocicletas | <input type="radio"/> |
| Secadora de roupas | <input type="radio"/> |

53. Eu entendo o por quê de meus sentimentos na maioria das vezes. *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Discordo totalmente | <input type="radio"/> |
| Concordo totalmente | | | | | |

58. No meu trabalho me sinto satisfeito com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Discordo totalmente | <input type="radio"/> |
| Concordo totalmente | | | | | |

59. No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Discordo totalmente | <input type="radio"/> |
| Concordo totalmente | | | | | |

60. No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe. *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Discordo totalmente | <input type="radio"/> |
| Concordo totalmente | | | | | |

61. No meu trabalho me sinto satisfeito com meu salário comparado ao meu custo de vida. *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Discordo totalmente | <input type="radio"/> |
| Concordo totalmente | | | | | |

54. A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador. *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Discordo totalmente | <input type="radio"/> |
| Concordo totalmente | | | | | |

55. Qual o seu sexo? *

Marcar apenas uma oval.

Feminino
 Masculino

56. No meu trabalho me sinto satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe. *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Discordo totalmente | <input type="radio"/> |
| Concordo totalmente | | | | | |

57. Qual a sua idade? *

Responda apenas com números

62. No meu trabalho me sinto satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço. *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Discordo totalmente | <input type="radio"/> |
| Concordo totalmente | | | | | |

63. No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantia de dinheiro que recebo ao final de cada mês. *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Discordo totalmente | <input type="radio"/> |
| Concordo totalmente | | | | | |

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Formulários