

## A satisfação no trabalho dos servidores de uma instituição pública federal

### Job satisfaction of an institution federal public servants

Edjane Borges Frazão<sup>1</sup>  
Renata Alessandra Evangelista<sup>2</sup>  
Alexandre de Assis Bueno<sup>3</sup>  
Rayrane Clarah Chaveiro<sup>4</sup>  
Thays de Fátima Freitas Silva<sup>5</sup>

273

**Resumo:** Os objetivos deste estudo foram analisar a satisfação no trabalho dos docentes e técnicos administrativos do Instituto Federal Goiano. Para tanto, realizou uma pesquisa exploratória, descritiva, com abordagem quantitativa, em que participaram do estudo 146 servidores, tendo como instrumento utilizado, a Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Foram avaliadas cinco variáveis da satisfação no trabalho, tais como: satisfação com colegas de trabalho, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. Os resultados apontaram que os servidores estão satisfeitos com seu trabalho, nas dimensões: satisfação com os colegas de trabalho, com a chefia e natureza do trabalho. Verificou-se pontos de insatisfação e indiferença com relação à promoções e salários. Diante disso, o alcance da satisfação no trabalho em organizações públicas, é complexo, uma vez que alguns fatores dependem de decisões que extrapolam o alcance do gestor local, e que são oriundas de políticas externas, resoluções, regimentos e decretos.

**Palavras-chave:** Insatisfação, Satisfação no trabalho, Saúde do trabalhador.

<sup>1</sup> Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional, Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás. E-mail edjanefracao@hotmail.com

<sup>2</sup> Departamento de Enfermagem e Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional, Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás. evangelrae@gmail.com

<sup>3</sup> Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão alexissbueno@gmail.com

<sup>4</sup> Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão

<sup>5</sup> Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional, Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás thaysdefatima\_freitas@hotmail.com

**Recebido em: 12 /01/2026**

**Aprovado em: 06/04/2026**

**Sistema de Avaliação: Double Blind Review**



**Abstract:** This study was conducted with public employees the Federal Institute Goiano - Campus Urutaí, on the subject of job satisfaction. The objectives were to analyze the job satisfaction of teachers and administrative technicians based on five variables of job satisfaction: satisfaction with co-workers, with salary, with leadership, with the nature of work and the promotions. For this study, we conducted a descriptive, exploratory research. The study included 146 servers and the instrument used was the Satisfaction Scale at Work (EST) Siqueira et al. (2008). With the results obtained, it was possible to verify that the public employees are generally satisfied with their work at the dimensions: satisfaction with co-workers, with leadership and the nature of work. But some points of dissatisfaction and indifference with regard to promotions and salary. Thus, the scope of job satisfaction in public organizations is complex, since some factors depend on decisions that go beyond the reach of the local leader, and which are from external policies, resolutions, regulations and decrees.

**Keywords:** Dissatisfaction, Job Satisfaction, Worker's health.

## INTRODUÇÃO

A compreensão sobre a relação do indivíduo com o trabalho é extremamente relevante e, portanto uma preocupação para os pesquisadores contemporâneos. A satisfação no trabalho é fator que influencia a vida pessoal do trabalhador, afeta o comportamento profissional e pessoal, comprometendo os níveis de bem-estar ou até mesmo a saúde física e mental, além do seu desempenho na organização (FERNANDES; PEREIRA, 2016).

O crescente interesse pela compreensão das variáveis que influenciam na produtividade das organizações e como a satisfação do trabalho influencia na vida pessoal do trabalhador tem despertado interesse de pesquisadores da área desde as primeiras décadas do século XX (BRANDAO *et al.*, 2014).

Considerando ainda que, o homem passa grande parte de seu tempo no trabalho, ocupando assim bastante tempo de sua vida, e a probabilidade de que muitos conflitos e doenças sejam decorrentes dessa ocupação, observa-se que os estudos associados à Satisfação no Trabalho e a Qualidade de Vida tornaram-se temáticas importantes a serem pesquisadas (CAMARA & PEREIRA-GUIZZO, 2015).

Essas pesquisas envolvem questões ligadas à relação interpessoal, ao salário, as promoções, a natureza do trabalho, às condições de trabalho oferecidas pelas organizações aos servidores, entre outros aspectos. Estudos apontam que organizações e gestores demonstram interesse em pesquisas que leva em consideração que o indivíduo se

mostra mais motivado a desempenhar com qualidade suas tarefas, se estiver satisfeito com as condições de trabalho oferecidas por elas (FISCHER, 2012).

A estimativa de satisfação é um somatório de inúmeros elementos do trabalho, tais como condições de trabalho, remuneração, relacionamento interpessoal, promoção, etc. Alguns pesquisadores avaliaram a satisfação dos trabalhadores em relação ao ambiente psicológico e social do trabalho, tendo como resultado o fato de que um ambiente propício ao bom desenvolvimento organizacional aumenta a percepção dos mesmos em relação a satisfação (RIFANE e BASTOS; 2014).

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

Com isso, o setor público não poderia ficar indiferente a esse estudo, pois o nível de comprometimento está diretamente relacionado à satisfação no trabalho, onde a carência de servidores especializados, a alta rotatividade, atrasos no recebimento de recursos e permanência dos servidores desempenhando a mesma função por muitos anos, podem afetar esse comprometimento e conseqüentemente na satisfação desse trabalhador (BRANDÃO *et al.*, 2014).

Sendo assim, o objetivo do estudo foi analisar a satisfação no trabalho dos servidores públicos do Instituto Federal Goiano - Campus Urutaí, baseado em cinco dimensões da satisfação no trabalho: remuneração, natureza do trabalho, promoções na carreira, satisfação com os colegas de trabalho, e com a chefia.

## MATERIAL E MÉTODOS

### *Tipo de pesquisa, área de estudo e população alvo*

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

O estudo foi realizado em uma Instituição Pública Federal de Ensino Profissional

e Tecnológico, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano – Campus Urutaí, situado no Sudeste Goiano no município de Urutaí-GO, a 169 km da capital, cuja população é de aproximadamente 3.153 habitantes (IBGE, 2014).

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

#### *Coleta de dados*

A coleta de dados foi realizada a partir de um questionário que avalia o grau de contentamento do trabalhador. Assim, foi utilizada a Escala de Satisfação no trabalho (EST) elaborado por Siqueira (2008) 1985 composta por 25 itens, associados a uma escala com amplitude de 7 pontos, em que “1” corresponde a “Totalmente insatisfeito” e “7” a “Totalmente satisfeito”. O instrumento apresenta uma estrutura distribuída em cinco fatores relacionados a dimensões específicas de satisfação do indivíduo com o seu trabalho, a saber: satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas de trabalho, satisfação com promoções, satisfação com a chefia e satisfação com o salário.

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

#### *Análise de dados*

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

Variáveis qualitativas foram apresentadas como frequências absolutas e relativas e as quantitativas em medidas de tendência central. Para os dados da EST foram estimadas

médias, intervalos de confiança de 95% (IC 95%), desvio-padrão e variância para cada item do instrumento, global e por dimensão.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra final do estudo foi composta por 146 servidores, destes 50% atuavam como técnicos administrativos e 50% como docentes da instituição. Observou-se que 56,8% são do sexo masculino. Com relação à faixa etária, a média de idade foi 39 anos. Eram casados ou mantinham união estável, 74% dos indivíduos. Com relação à escolaridade, 89,7% dos entrevistados possuíam nível superior completo, destes 54,8% possuíam mestrado ou doutorado. A prevalência de servidores que ocupavam cargos de chefia foi de 37,2%. Os dados sociodemográficos foram descritos na Tabela 1.

Tabela 1. Características sócio demográficas dos servidores administrativos e docentes do IF Goiano – Urutaí/Go. Brasil. 2016. (n=146)

Variáveis	N	%
<b>Idade (anos) (Média; DP)</b>		39,7 (9,9)
<b>Sexo</b>		
Masculino	83	56,8
Feminino	63	43,2
<b>Estado civil</b>		
Casado/união estável	108	74,0
Solteiro/Divorciado/viúvo	38	26,0
<b>Filhos</b>		
Não	99	67,8
Sim	47	32,2
<b>Renda familiar mensal (salário mínimo)<sup>b</sup></b>		
≤ 6	44	30,3
7-10	47	32,4
> 10	54	37,3
<b>Escolaridade</b>		
Até graduação	15	10,3
Pós-Graduação <i>lato sensu</i>	51	34,9
Pós-Graduação <i>stricto sensu</i>	80	54,8
<b>Cargo</b>		
Técnico-administrativo	73	50,0
Docente	73	50,0
<b>Cargo administrativo<sup>c</sup></b>		
Sim	54	37,2
Não	91	62,8

Fonte: Dados da pesquisa. a. Missing: 1. b. Valor do Salário mínimo 2016: R\$ 880,00. c. Missing: 2.

Após análises dos aspectos: remuneração, natureza do trabalho; promoções na carreira; satisfação com os colegas de trabalho; com a chefia, foi possível verificar o índice

de satisfação no trabalho dos docentes e técnicos atuantes no IF - Goiano - Campus Urutaí.

A Tabela 2, apresenta as médias, intervalo de confiança de 95%, desvio padrão e variância de cada item, por dimensão e satisfação global da EST. O valor de *Alfa de Cronbach* revelou boa confiabilidade do instrumento de uma forma global e por dimensão, fato que corrobora com ~~outro~~ estudo, ~~como~~ realizado em uma Instituição de Segurança Pública do Distrito Federal, em que encontrou um valor de XXX (COELHO JUNIOR; FAIAD, 2012).

**Tabela 2.** Médias, intervalo de confiança de 95%, desvio-padrão e variância de cada item, por dimensão e global da EST. Catalão/GO. 2016

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

21.Salário comparado com os meus esforços no trabalho.	4,75	4,52-4,97	1,38	1,91	
<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	<b>5,15</b>	<b>4,99-5,32</b>	<b>1,00</b>	<b>1,01</b>	<b>0,837</b>
7.Grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	5,62	5,42-5,82	1,21	1,47	
11.Capacidade de meu trabalho me absorver.	4,89	4,67-5,08	1,24	1,55	
13.Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faco.	5,43	5,23-5,64	1,25	1,58	
18.Preocupações exigidas pelo meu trabalho.	4,83	4,59-5,06	1,44	2,07	
23.Variedade de tarefas que realizo.	5,03	4,82-5,25	1,29	1,68	
<b>Escore global</b>	<b>4,97</b>	<b>4,83-5,10</b>	<b>0,80</b>	<b>0,65</b>	<b>0,933</b>

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

Observamos que na Dimensão “Satisfação com os colegas de trabalho”, o item “*maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho*” obteve a média mais elevada (5,56), apesar de o índice de satisfação entre os colegas ser elevado, em entrevista informal, verificou-se que esse alto grau de satisfação se dá entre os colegas em relação a vida pessoal e não profissional, existem vários servidores insatisfeitos com a colaboração no trabalho. Desta forma, podemos inferir que a organização deva incentivar a **relação interpessoal**, bem como a colaboração nas atividades, tendo em vista a facilitação do fluxo do trabalho, melhorando consequentemente a relação entre os servidores. Em outras pesquisas realizadas com trabalhadores de Instituições de Ensino Superior (IES) esta dimensão obteve as maiores médias (5,13 e 5,26) sendo o item “Estou satisfeito com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho” responsável pela menor média (4,95) (PEREIRA DE JESUS; JESUS, 2012; CALDAS *et al.*, 2013).

Na Dimensão “Satisfação com a chefia”, verificamos que os respondentes estão satisfeitos com a chefia, uma vez que todos os itens relativos a essa dimensão obtiveram médias entre 5 e 5,5. A média mais elevada foi 5,53, atribuída ao item “Satisfeito com a maneira como o chefe o trata” e a mais baixa foi 5,08, dada para o item “Satisfeito com o grau de interesse do chefe pelo meu trabalho”.

Ao mesmo tempo em que há satisfação dos servidores com a chefia, o reconhecimento e ou grau de interesse pelo trabalho do servidor um fator muito importante para o desenvolvimento de uma instituição. Quando ele reconhecido e/ou valorizado o servidor se sente motivado a se empenhar e se dedicar às atividades, por isso, o gestor deve trabalhar de forma integrada e compartilhada com a sua equipe, reconhecendo-lhes os méritos (AGAPITO; SOUSA, 2010).

Com relação ao item “Satisfação com promoções” a pesquisa revelou indiferença

nos itens “*número de vezes que foi promovido e garantias que a empresa oferece a quem é promovido; maneira como a instituição realiza promoção pessoal e tempo de espera por uma promoção*”. A média mais baixa foi atribuída a afirmativa “*maneira como a instituição realiza promoções de seu pessoal*” (4,20). Em outros estudos realizados com colaboradores de IES esta dimensão esteve entre as que obtiveram menores médias com 3,64 e 4,06 (PEREIRA DE JESUS; JESUS, 2012; CALDAS *et al.*, 2013).

Nesta dimensão, avaliamos dois momentos: o primeiro em relação à promoção, subir de cargo hierarquicamente e o segundo em relação ao plano de cargo, carreira e salário. Em ambas as situações, de acordo com entrevistas informais, os servidores demonstraram insatisfação com a promoção, já que o acesso à promoção hierárquica ocorria através de convites para fazer parte da equipe gestora, conferindo-lhe um encargo administrativo e gratificações, e a segunda opção, seria o plano de carreira, em que o plano de cargos, carreira e salário ocorre a cada dois anos, além de outros requisitos, os quais os servidores julgaram ser moroso.

Na “Satisfação com salário”, de acordo com a Tabela 2, observa-se que o quesito “*salário comparado com o quanto eu trabalho*” obteve-se média de 5,01, o que significa satisfeito. Enquanto que a média mais baixa (4,20) foi encontrada na questão do “*salário comparado ao custo de vida*”, caracterizando indiferença. Em pesquisas realizadas com dois grupos de docentes do Ensino a Distância (EAD), de uma Universidade privada brasileira, e colaboradores de uma IES as dimensões com menores médias foram relacionadas à dimensão satisfação com salário cujas médias foram 3,88 e 2,96 respectivamente (PEREIRA DE JESUS; JESUS, 2012; CALDAS *et al.*, 2013). Em outro estudo foi possível verificar que 62,5% dos entrevistados encontravam-se insatisfeitos com o salário recebido e expectativa de promoção (CAMILO *et al.*, 2012).

Contudo, apesar de os dados apresentarem satisfação dos servidores, informalmente os mesmos realizam questionamentos em relação à quantidade de trabalho e um aumento da demanda de atividade, questionando e solicitando os gestores uma política de gestão de processos. Os gestores devem estar atentos a fatores como gestão de processos e pessoas, a fim de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores no tocante à a qualidade de vida no trabalho de modo a repercutir no ambiente extratrabalho e nas relações interpessoais e familiares (COELHO JUNIOR; FAIAD, 2012; RENNERT *et al.*, 2014).

Com relação à Dimensão “Satisfação com a natureza do trabalho”, o item “*Satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam*” obteve a média mais alta (5,62) indicando satisfação, enquanto o item “*Satisfeito com preocupações exigidas pelo meu trabalho*”, obteve a menor média (4,83), mostrando indiferença. Aos demais itens, os entrevistados mostraram-se satisfeitos. Em outros estudos as cargas fatoriais desta dimensão oscilaram entre 0,33 a 0,74, representando os menores valores encontrados, dentro desta dimensão o item “*No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a capacidade de meu trabalho me absorver*” foi o responsável pela menor carga fatorial da escala (0,33) (COELHO JUNIOR; FAIAD, 2012).

O interesse do trabalho em si mesmo parece estar associado ao grau de correspondência entre as exigências do trabalho e ao conjunto de valores, de interesses e de competências do indivíduo. O prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho. A execução de tarefas permite exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, ter novas experiências, aprender novas competências, ou seja, realizar seu potencial e aumentar sua autonomia (MORIN 2002).

Ao analisarmos a Satisfação Global, verificamos que a média da satisfação geral foi de 4,97, com IC 95% (4,83 – 5,10). A partir dela, pode-se concluir que, os servidores estão satisfeitos. Dado que concerne com outro estudo em que a média da satisfação geral foi de 4,05, este resultado indica que a avaliação dos profissionais sobre o serviço se situa entre satisfação (escore 4) e muito satisfeito (escore 5) (CAMILO *et al.*, 2012).

Na Escala de Satisfação no Trabalho, quando o valor do escore médio está entre 1 e 3,9, os servidores tendem a sinalizar insatisfação, entre 4 e 4,9 tendem à indiferença e entre 5 e 7 tendem a estar satisfeitos. Na Tabela 2, representa o escore médio da pesquisa, eles tendem a estar satisfeitos com os colegas e com a chefia e com a natureza do trabalho, tendem a ser indiferentes com relação ao salário e a promoção (SIQUEIRA, 2008).

Tabela 2. Escore médio das Dimensões da Satisfação no Trabalho. Catalão, 2016.

<b>Dimensões da Satisfação no Trabalho</b>	<b>Escore Médio</b>
Satisfação com os colegas de trabalho	5,26
Satisfação com a chefia	5,28
Satisfação com promoções	4,44
Satisfação com salário	4,70
Satisfação com a natureza do trabalho	5,15

**Fonte:** Dados da pesquisa

Com relação ao alto índice de indiferença, podemos inferir que a percepção dos servidores, ou grande parte dos valores pesquisados de fato não apresentem importância ou consequência no desenvolvimento de suas atividades laborais; ou os profissionais não se posicionam favorável ou desfavoravelmente por não terem uma opinião bem definida do ambiente organizacional em relação a seus valores (WAGNER; HOLLENBECK 2009).

À organização e as condições de trabalho, estão diretamente ligadas à satisfação dos indivíduos. Havendo por vezes necessidade de investimento na remuneração dos profissionais, supervisão das equipes e na capacitação de profissionais. Estudos apontam altos índices de insatisfação relacionados à baixa remuneração e ao não investimento na formação dos trabalhadores, fatos que influenciam diretamente na execução do trabalho bem como na qualidade de vida dos mesmos (RENNER *et al.*, 2014).

Condições de trabalho inadequadas/inapropriadas, sobrecarga, estresse, são fatores que influenciam diretamente na qualidade do serviço executado, além de afetar a qualidade de vida dos trabalhadores. Entretanto, apesar da importância destes fatores, grande parte dos empregadores, preocupados com a competitividade, produtividade, eficiência da mão de obra e redução de custos, não tem dado importância a essa questão, gerando assim situações de trabalho árduo, monótono, insalubre e de alto risco de acidentes (LEITE *et al.*, 2012). Estudos demonstram que organizações diante disso passaram a investir nos recursos humanos e qualificação dos servidores, promovendo a valorização dos indivíduos que executam o trabalho, com o intuito de gerar satisfação no trabalho e assim maximizar o desempenho dos mesmos (ALILU *et al.*, 2016).

Essa pesquisa apresentou limitações a serem analisadas na interpretação dos achados. Com relação aos resultados obtidos e o fato de restringir somente a uma instituição de ensino, inviabiliza a generalização dos resultados às outras instituições do Brasil. Ademais, os dados foram autorrelatados o que pode levar a sub ou superestimação dos resultados, com

possibilidade de vieses de memória e de resposta a perguntas específicas avaliadas como socialmente aceitas. Contudo, a pesquisa revelou fatores relacionados à satisfação no trabalho dos trabalhadores pesquisados.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados desta investigação apontaram respostas positivas para a Satisfação no Trabalho de acordo com os indicadores avaliados, porém há indiferença e insatisfação apresentada em alguns fatores como demonstra aqueles relacionados a “promoções” e “salários”.

Avaliar a satisfação no trabalho faz-se necessária tanto para a qualidade de vida do servidor, quanto para o desenvolvimento e sucesso de uma instituição, pois estar ou não satisfeito pode gerar consequências negativas que refletem na vida profissional e pessoal do indivíduo.

Foi possível perceber que a Escala de Satisfação no Trabalho, é um instrumento válido, pois permitiu avaliar em diferentes dimensões o desenvolvimento humano associado a satisfação no trabalho.

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

## REFERÊNCIAS

BRANDAO, I.F; LIMA, L.C; CABRAL, A.C.A; SANTOS, S.M; PESSOA, M.N.M. Satisfação no serviço público: um estudo na superintendência regional do trabalho e emprego do Ceará. Revista eletrônica de Administração. Vol. 20, nº 1,2014. Disponível em: < <http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/36344>> Acesso em: 20 de novembro de 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-23112014000100004>

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

FISCHER; F. M. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. Rev Saúde Pública, 2012;46(3):401-6. Disponível em <[http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S003489102012000300001&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003489102012000300001&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)> Acesso em 15 de abril de 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102012000300001>

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em:

<<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=522180&search=goias|urutai>> Acesso em 16 de maio de 2015

LADEIRA, W.J; SONZA, I.B; BERTE, R.S. Antecedentes da satisfação no setor público: um estudo de caso na prefeitura de Santa Maria (RS). Rev. Adm. Pública, v. 46, n. 1, p. 71-91, 2012. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122012000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122012000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=en)> Acesso em 16 de maio de 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122012000100005>

MARTINEZ, M.C., PARAGUAY, A.I.B.B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 6 (2003), pp. 59–78. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851>> Acesso em 19 de maio de 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78>

MORIN, E. M. Sentidos do trabalho. In: WOOD JR., Thomaz. (Coord.). Gestão empresarial: o fator humano. São Paulo: Atlas, 2002. p. 13-34.

PAULA, P., STEFANO, S. R., DE ANDRADE, S. M., & ZAMPIER, M. A. (2011).

Clima e cultura organizacionalem uma organização pública. Gestão & Regionalidade (Online), 27(81). Disponível em :

<[http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_gestao/article/view/1279/1048](http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/1279/1048)> Acesso em: 04 de abril de 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.13037/gr.vol27n81.1279>

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

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

RUEDA, F. J . M; SANTOS, A. A. A.; LIMA, R. C. Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. Boletim de Psicologia, vol. LXII, Nº 137: 129-140. 2012. Disponível em:

<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v62n137/v62n136a03.pdf>> Acesso em: 29 de junho de 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0006-59432012000200003>

SANTOS, L.C.; VASQUEZ, O.C. A pesquisa de clima organizacional como instrumento de suporte à avaliação nas instituições de ensino superior. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas). vol.17 no.1 Sorocaba Mar. 2012. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-40772012000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772012000100003)>



Acessoem: 06 de abril de 2016. DOI:  
<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772012000100003>

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

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

