

MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Pablo Luiz Santos de Castro * Sabrina de Oliveira Gravina **Carlos Augusto Ramos Reis***

Resumo

A motivação é tudo aquilo que estimula o indivíduo a se comportar de uma determinada maneira, ou dando origem a um comportamento específico, que é influenciado por fatores internos e externos. Neste estudo, foi realizada uma pesquisa de campo com intuito de analisar os fatores motivacionais relevantes para o desempenho dos colaboradores. De acordo com a pesquisa realizada, pode-se observar a grande importância dos colaboradores estarem motivados, pois esse fator reflete diretamente no sucesso da organização, possibilitando assim o seu crescimento no mercado.

Palavras-chave: Motivação no trabalho. Gestão de pessoas. Desempenho e autoestima.

1 Introdução

A motivação envolve um fenômeno que faz com que os colaboradores aumentem a sua autoestima tendo como objetivo alcançar suas metas. Ela deve fazer parte da estratégia organizacional da empresa motivando os colaboradores a crescerem profissionalmente e a se sentirem realizados em suas funções. Os níveis motivacionais dos colaboradores traduzem bom e mau desempenho nas organizações, por isso, é essencial mantê-los motivados, levando a organização a alcançar os seus objetivos. O estudo da motivação realizado por especialistas tem por objetivo entender o que se passa na mente dos indivíduos diante de diferentes situações que ocorrem no dia-a-dia.

O comportamento organizacional é complexo e está relacionado a fatores interno e externo; o interno leva os seus colaboradores a ação, ou seja, uma interação entre a pessoa e o ambiente, e o externo é como uma ajuda suplementar ou até mesmo uma punição. O comportamento dos colaboradores influencia decisivamente ambiente de trabalho, sendo que o comportamento humano é subjacente, ou seja, todo comportamento é por impulso, desejo, necessidade, tendência e/ou expressões.

A organização preocupa com a motivação de seus colaboradores, pois está diretamente ligada ao grau de produtividade dos mesmos, por isso busca-se informações que façam com

*Acadêmico do 8º período do Curso de Administração da Faculdade Presidente Antônio Carlos FAPAC Ubá – MG – e-mail: pablolcastro@hotmail.com

**Acadêmica do 8º período do Curso de Administração da Faculdade Presidente Antônio Carlos FAPAC Ubá – MG – e-mail: sabrina_gravina@hotmail.com

***Prof. Adjunto da FAPAC/UBA – e-mail: gutoreis@uai.com.br

que os métodos motivacionais sejam aplicados de forma correta a fim de obter melhores resultados no desempenho, ela desenvolve pesquisas para identificar os elementos que desmotivam e possa causar falhas na prestação de serviços.

As gratificações por metas alcançadas pode ser uma das hipóteses de incentivo aos colaboradores no desempenho de sua função.

Foi realizada uma pesquisa de campo com o objetivo de analisar os fatores motivacionais relevantes para o desempenho dos colaboradores no ambiente de trabalho para:

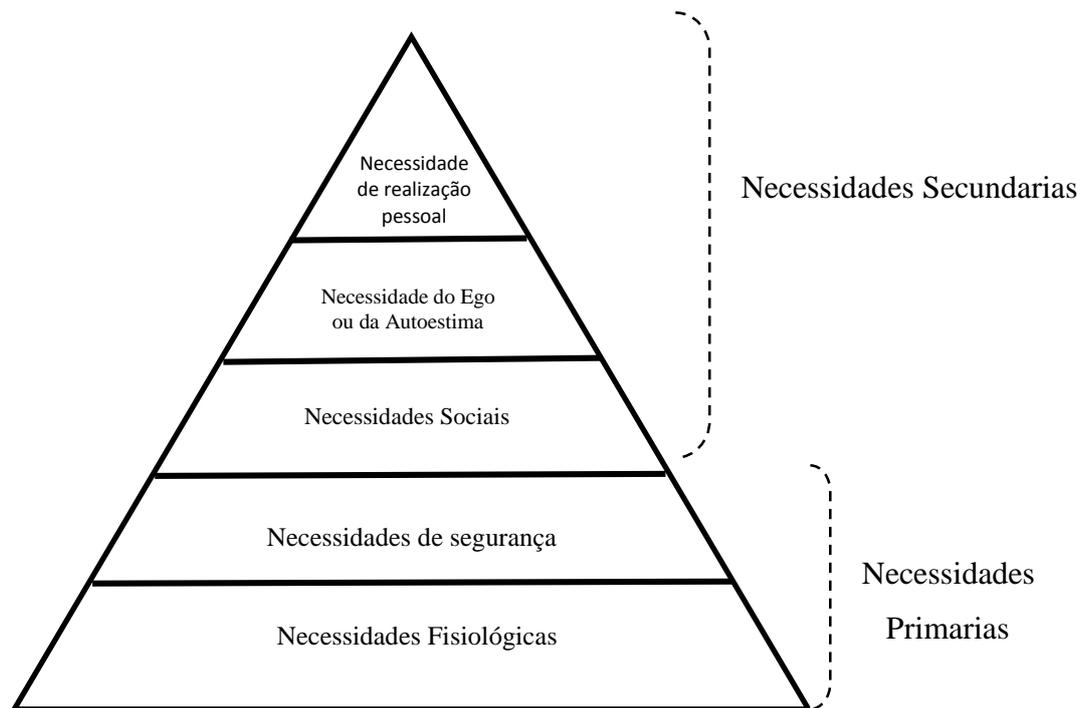
- verificar se a relação entre motivação dos mesmos e o sucesso da organização no que tange excelência na prestação de serviço;
- apresentar um modelo para aprimorar programas de motivação no trabalho a partir do perfil motivacional do colaborador;
- Identificar o grau de satisfação dos colaboradores propondo melhorias;
- analisar como os colaboradores se sentem motivados em relação à função que exercem;
- identificar os fatores que estimulam a motivação em cada um dos colaboradores.

2 Motivação

A motivação pode ser definida como a energia que nos leva a participar de um desafio, induzindo a realizar ações. Ela nasce de uma necessidade tendo por significado “motivo para a ação”. As necessidades humanas e o seu comportamento exigem o conhecimento e a compreensão da motivação.

As primeiras pesquisas realizadas sobre a motivação iniciaram no ano de 1950 através de Abraham Maslow que desenvolveu uma teoria direcionada às necessidades humanas, que para ele estavam organizadas hierarquicamente como mostra a Figura 1.

Figura 1- Necessidades Humanas



Fonte: Idalberto Chiavenato **ADMINISTRAÇÃO TEORIA, PROCESSO E PRÁTICA** 4ª edição, totalmente revista e atualizada (pg.302).

Para Maslow¹ (*apud* DIAS; STOCCO, 2006, p.4) satisfazer estas necessidades motivaria o indivíduo, sendo que estão divididas em duas etapas: as necessidades primárias e as necessidades secundárias.

As necessidades fisiológicas e de segurança são as necessidades primárias da hierarquia. As necessidades fisiológicas são as quais o indivíduo não sobrevive com a fome, o sono, o sexo, a excreção e a respiração. As necessidades estão relacionadas a proteção contra ameaças como segurança do emprego, de recursos e de estabilidade remunerada.

As necessidades sociais, a estima e a autorrealização são necessidades secundárias da hierarquia. As necessidades sociais estão relacionadas a amizades, socialização, aceitação em novos grupos, intimidade sexual e outros. A necessidade de auto estima ocorre depois que as necessidades sociais são supridas que é a autoconfiança, reconhecimento, conquista e respeito alheio. A necessidade autorrealização se relaciona com a: moralidade, criatividade, espontaneidade, autodesenvolvimento, prestígio.

¹ <http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/1755/1869>

Bowditch² (1997 *apud* DIAS; STOCCO, 2006, p.4) ainda ressalta que,

[...] a hierarquia de necessidades de Abraham H. Maslow defendia que as necessidades subjacentes a toda a motivação humana poderiam ser organizadas numa hierarquia de cinco níveis básicos. A teoria ainda propunha que as necessidades de nível mais baixo de um indivíduo precisavam estar satisfeitas antes que ele pudesse se interessar pelas de nível superior. A necessidade de ar para respirar e as tentativas de saciar a sede e a fome de alguém são de importância primária. Quando estas necessidades básicas de sobrevivência forem satisfeitas, a pessoa passará a se preocupar com segurança e abrigo.

Segundo Frederick Herzberg (1960 *apud* CHIAVENATO, 2007, p.300) formulou a teoria dos dois fatores para explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho, para ele exigem dois fatores que orientam o comportamento das pessoas. O fator higiênico que está localizado no ambiente em que rodeia as pessoas e abrange as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho, essas condições são decididas pela empresa.

Entre os principais fatores higiênicos estão: salários, benefícios sociais, tipo de chefia ou supervisão que o indivíduo recebe, condições físicas de trabalho, políticas da empresa, clima de relações entre a direção e o indivíduo, regulamentos internos. São fatores de contexto e situam-se no ambiente externo que é circundada o indivíduo.

Por tradição, apenas esses fatores higiênicos eram destacados nas práticas de motivação dos colaboradores, ou seja, apenas as condições a seu redor e o que ele recebe externamente em troca do seu trabalho. Aliás, o trabalho era considerado uma atividade desagradável, mas imprescindível. Daí o fato de a administração incentivar as pessoa a trabalharem por meio de prêmios e incentivos salariais ou por meio de punição ou coações ou ainda por meio de ambos: recompensas e punições.

Os fatores motivacionais ou fatores intrínsecos estão relacionados ao conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que a pessoa executa. Os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo e englobam os sentimentos de autorrealização, crescimento individual e reconhecimento profissional. Eles dependem da natureza da tarefas que o indivíduo executa. Por habito, as tarefas têm sido definidos e arranjadas com a única preocupação de atender aos

² <http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/1755/1869>

princípios de eficiência e economia, esvaziando os componentes de desafio e oportunidade para criatividade e significação psicológica para o indivíduo que as executa.

Na teoria da Administração Científica relatou-se que para aumentar a produção da organização, os colaboradores deveriam receber por peças produzidas e eles seriam motivados, porque a grande motivação do trabalhador é o salário.

De acordo com Taylor (1976, *apud* BERGAMINI, p.6) entre os vários métodos e instrumentos utilizados em cada operação, há sempre um método mais rápido e um instrumento melhor que os demais. Ele ainda ressalta que muitos operários estão sempre desejosos de trabalhar com maior rapidez desde que lhes deem autonomia para ordenar.

A empresa para motivar seus colaboradores precisa entender todo esse ciclo de motivação do organismo humano que permanece em estado de equilíbrio até que se rompe e cria uma necessidade de estímulos e incentivos que a empresa pode oferecer aumentando a sua autoestima, suprimindo as necessidades e trazendo uma satisfação para os colaboradores.

A motivação envolve um todo da empresa, pois através da motivação a empresa tem possibilidade de crescimento interno e externo, traz uma visão de uma empresa bem estruturada na cidade onde ela está situada e um relevante crescimento no mercado de trabalho.

3 Métodos

Em termos metodológicos para desenvolver o trabalho primeiramente foi realizado um estudo bibliográfico e em artigos, a motivação, que de acordo com Marconi e Lakatos³ (1996 *apud* COSTA; COSTA; PEDROSA *et al*, p.8) auxilia o pesquisador a ampliar seus conhecimentos sobre o assunto a ser investigado.

Conforme destaca Koche⁴ (1997 *apud* COSTA; COSTA; PEDROSA *et al*, p.8), o estudo bibliográfico possui as funções de conhecer e analisar as principais contribuições teóricas acerca de um tema ou problema específico, tornando-se um instrumento indispensável, com o qual se fundamentará a fase seguinte – a pesquisa de campo.

De acordo com Gil⁵ (2002 *apud* COSTA; COSTA; PEDROSA *et al*, p.9), o tipo de pesquisa é classificado mediante aos seus objetivos gerais. A pesquisa descritiva que tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população, a qual levanta dados do grupo de colaboradores e utiliza de técnicas padronizadas na coleta de dados para verificar e analisar a percepção deles no assunto estudado. Através do estudo bibliográfico iniciou-se a

³ http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7055.pdf

⁴ *ibidem*

⁵ *ibidem*

pesquisa de campo tendo como base uma abordagem predominantemente qualitativa sendo possível identificar os principais fatores motivacionais, uma vez que os fatores variam de pessoa para pessoa.

Conforme Marconi e Lakatos⁶ (2008 *apud* COSTA; COSTA; PEDROSA *et al*, p.8), a pesquisa qualitativa trabalha com dados mais detalhados, resultante da investigação e descreve a complexidade do comportamento humano.

No universo da pesquisa, entrevistou-se 16 colaboradores. Os dados foram coletados através de um questionário na área administrativa e no setor de estoque. Identificou-se a visão dos colaboradores em relação a empresa e em relação a própria função exercida, assim foi possível identificar o grau de motivação do colaborador. Portanto, questionou-se: relacionamento entre as pessoas de sua equipe, autonomia para propor melhorias na execução do trabalho, realização profissional, *feedback* da ouvidoria, reconhecimento pelo trabalho executado, estabilidade no emprego, satisfação em relação as promoções internas, satisfação em relação aos reconhecimentos recebidos, satisfação em relação ao treinamento recebido, relacionamentos entre seus superiores imediatos e seus subordinados e satisfação em relação a empresa em geral.

4 Análise dos dados

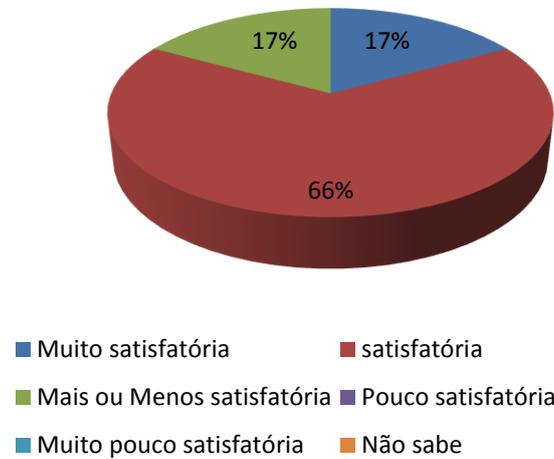
Quanto ao perfil dos respondentes, a grande maioria (94%) trabalha na empresa a menos de cinco anos e apenas (6%) possuem mais de cinco anos de vínculo empregatício. Dos dezoito colaboradores analisados quinze são do sexo masculino e destes doze ocupam cargos de estoque enquanto apenas três trabalham no escritório. Os colaboradores do sexo feminino dois trabalham no estoque e apenas um no escritório.

Em relação ao relacionamento entre os colaboradores da mesma equipe, pode-se dizer que existe uma relação de boa convivência, dos analisados, (61%) disseram ter um bom relacionamento e (39%) classificaram o relacionamento como excelente.

Quanto à autonomia para propor ideias e sugestões à Instituição e melhorias na execução do trabalho em equipe, prevaleceu a alternativa satisfeita (66%). Os muito satisfeitos representam (17%) e os mais ou menos satisfeitos também são (17%). Os mesmos índices se repetem em relação à participação nas decisões da instituição que podem ser visualizados no gráfico 1.

⁶http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7055.pdf

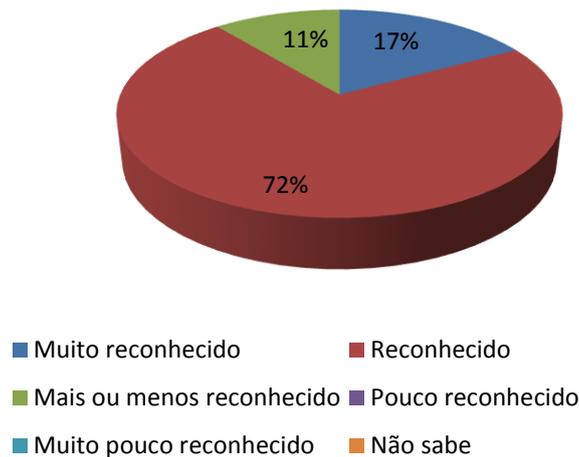
Gráfico 1 – A autonomia para propor melhorias na execução do trabalho



Fonte: Elaborado pelos próprios autores

A respeito do reconhecimento pelo trabalho desenvolvido - 72% dos colaboradores sentem-se reconhecidos, 11% mais ou menos reconhecidos e 17% muito reconhecidos.

Gráfico 2 - Reconhecimento pelo trabalho executado

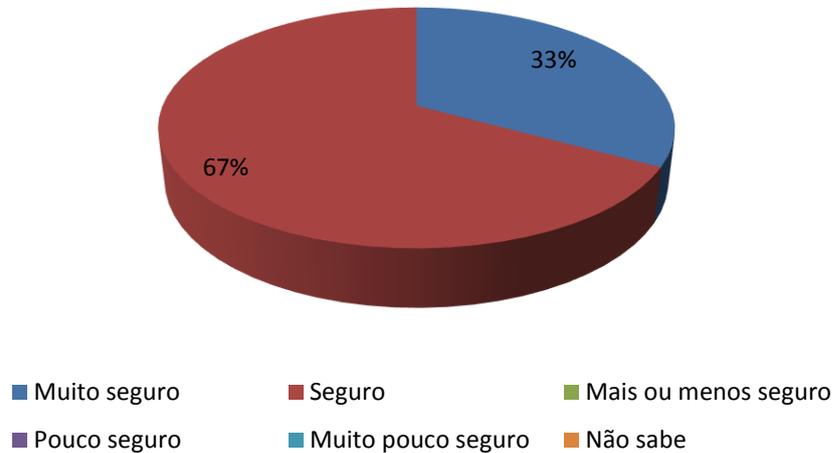


Fonte: Elaborado pelos próprios autores

Com relação à estabilidade na empresa, 67% dos entrevistados sentem-se seguros na função que exercem, mostrando terem conhecimento da necessidade de estarem sempre

atualizados em todos os aspectos e 33% sentem-se muito seguros e plenamente estabelecidos em seus empregos.

Gráfico 3 - Estabilidade no emprego

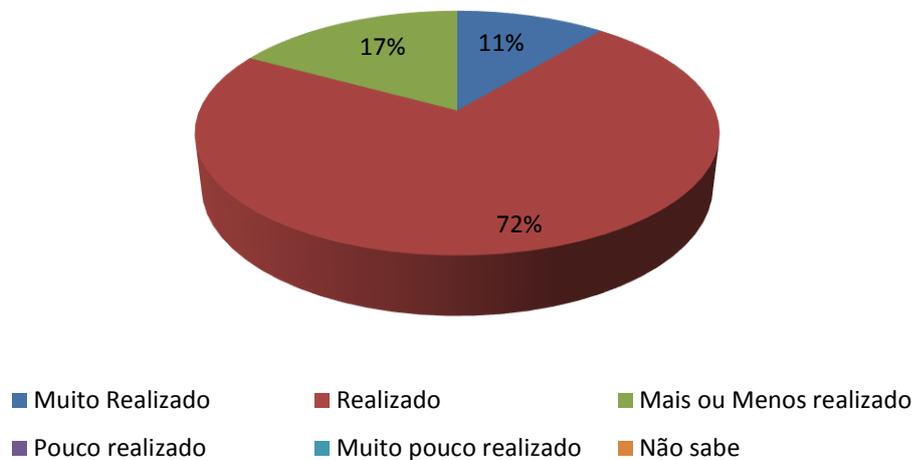


Fonte: Elaborado pelos próprios autores

Quanto ao feedback da ouvidoria da organização para os colaboradores - 61% se sentem satisfeitos e 39% muito satisfeitos, mostrando uma ótima interação entre organização e colaborador.

Em relação à realização profissional apenas 11% se sentem muito realizados, a maioria dos entrevistados sente-se realizados (72%), e 17% responderam a alternativa mais ou menos realizada.

Gráfico 4 - Realização Profissional



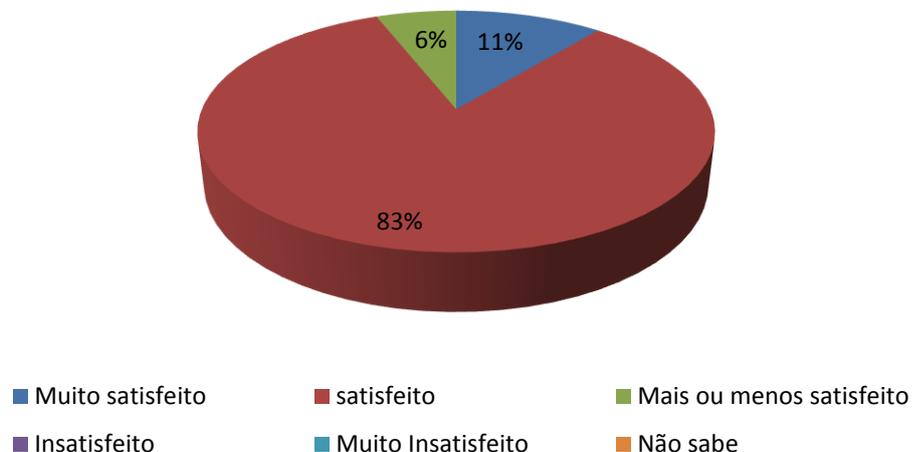
Fonte: Elaborado pelos próprios autores

Foram analisados dois fatores diretamente ligados à motivação: as promoções internas e o treinamento recebido, em relação às promoções da empresa 77% sente-se satisfeitos, 6% são os muito satisfeitos e mais ou menos satisfeitos representam 6% e 11% disseram não ter conhecimento sobre as promoções internas.

Quanto ao treinamento recebido a grande maioria se sentiu satisfeita (56%), os colaboradores muito satisfeitos representam 17%, mesma porcentagem que os que se dizem mais ou menos satisfeitos com o treinamento, e com 5% estão os pouco satisfeitos e muito pouco satisfeitos.

Outro fator importante para motivação dos colaboradores é a satisfação em relação aos vencimentos recebidos, na pesquisa 83% dos entrevistados se mostraram estarem satisfeitos com seus salários, 11% estão muito satisfeitos e 6% estão mais ou menos satisfeitos.

Gráfico 5 - Satisfação em relação aos vencimentos recebidos



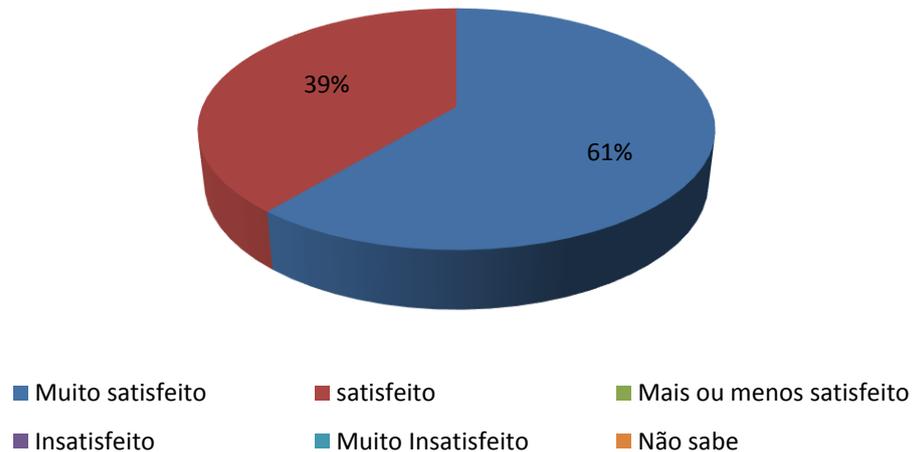
Fonte: Elaborado pelos próprios autores

Em relação ao relacionamento entre os superiores e seus colaboradores a pesquisa mostrou que existe uma ótima relação, os que estão muito satisfeitos representam 44%, os mesmo 44% são os que estão satisfeitos e 12% estão mais ou menos satisfeitos.

No geral a satisfação dos colaboradores para com a empresa é grande, 61% dos entrevistados escolheram a alternativa muito satisfeitos e o restante deles escolheram a alternativa satisfeitos. Tal satisfação pode ser explicada pelo bom relacionamento entre os

colaboradores, entre os superiores e os colaboradores, pelos vencimentos recebidos, treinamentos e promoções internas e muitos outros fatores.

Gráfico 6 - Satisfação em relação a empresa em geral



Fonte: Elaborado pelos próprios autores

5 Discussão

Motivar pessoas é uma tarefa muito difícil, porém, existem vários itens que podem levar as pessoas à motivação. É importante ressaltar que as necessidades variam conforme o momento e também de pessoa para pessoa. Uma das recomendações mais importantes é valorizar as pessoas igualmente. Gil ensina que,

[...] eleger “favoritos” favorece a animosidade dos colegas e conseqüentemente a perda da motivação para trabalhar em grupo. [...] observe as pessoas sem preconceitos, concentrando a atenção principalmente nos fatores relacionados ao desempenho. GIL⁷ (2001, *apud* DIAS; STOCCO, p. 12)

⁷ <http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/1755/1869>

É de grande importância saber identificar e valorizar as contribuições dos colaboradores para a organização, também é importante apoiá-los quando ocorrem falhas, ajudando e orientando como evitá-las.

Os funcionários costumam ser incentivados a progredir de acordo com um padrão de metas a serem alcançados. Logo, cada avanço deve ser reconhecido e todos os seus êxitos devem ser elogiados e recebidos de modo animador. Gil⁸ (2001, *apud* DIAS; STOCCO, p. 12).

Outro item importante, é encorajar as iniciativas, é recomendável que as empresas adotem um sistema de recepção sugestivas, e que demonstrem receptividade nas sugestões e ideias manifestadas. A iniciativa das pessoas ou equipes é um sinal de motivação, ser solicitado a participar de novas propostas ou até mesmo para solucionar algum problema, motiva o ser humano. Gil⁹ (2001, *apud* DIAS; STOCCO, p.13) ressalta que para estimular as pessoas, “é necessário que se estabeleçam metas ambiciosas. Organizações que se contentam com metas modestas não conseguem estimular suas equipes a pensar grande”.

Existe também a motivação que deve partir do próprio colaborador, ele deve acreditar em seu potencial, no seu talento e na sua capacidade de oferecer sempre o melhor, sem isso os estímulos oferecidos pela empresa não servirão para sua motivação.

Gil¹⁰ (2001, *apud* DIAS; STOCCO, p.13) “acredita que, à medida que se agrega maior diversidade e responsabilidade ao trabalho, obtém-se maior comprometimento dos empregados e favorece o desenvolvimento de novas habilidades”. Portanto, cabe ao gestor, enriquecer as funções dos funcionários, abrindo portas para que aprendam cada vez mais e estejam aptos a várias funções.

⁸ <http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/1755/1869>

⁹ *ibidem*

¹⁰ *ibidem*

6 Considerações finais

Através do trabalho desenvolvido pode-se observar que – a empresa se preocupa com seus colaboradores e procura sempre estar oferecendo uma boa estrutura, para que eles possam desenvolver suas atividades com um satisfatório aproveitamento.

De acordo com a pesquisa, conclui-se que os colaboradores da organização analisada possuem um alto grau de motivação, o desempenho dos colaboradores reflete diretamente no sucesso da organização, possibilitando assim o seu valioso crescimento no mercado.

A organização oferece para os colaboradores: palestras e cursos motivacionais com o intuito de promover a integração, o bom relacionamento e também proporcionar uma oportunidade de crescimento dentro da organização – um dos principais fatores motivacionais para alcançar as metas propostas.

Com relação à autonomia para propor ideias e sugestões a Instituição e melhoria na execução do trabalho em equipe, os colaboradores demonstraram satisfeitos com as oportunidades oferecidas, e se sentem realizados profissionalmente e reconhecidos pelo trabalho desenvolvido trazendo a eles uma estabilidade maior no emprego.

Atualmente, pode-se observar que não houve caso de desmotivação na organização, mas para a organização progredir ainda mais a motivação e satisfação dos seus colaboradores existem alguns fatores que pode ajudá-la, como: investir na qualidade de vida de seus colaboradores dando a eles uma área de lazer e convívio comum, com sofás confortáveis, mesa de bilhar, e *puffs* em salas de reunião para que eles possam gostar de passar a maior parte do dia no seu ambiente de trabalho, outro fator é – não seja arrogante, compartilhe responsabilidade ajudando-os a entender quais as dificuldades e problema que a organização enfrenta, construa uma hierarquia horizontal, tenha um plano de carreira que apresente as políticas de cargos e salários bem definidos, pois é muito importante para organização.

Enfim, podemos dizer que a motivação é de extrema importância para a organização, é um fator que está diretamente ligado ao desempenho da empresa e sendo bem trabalhado pode levá-la a um excelente nível de rendimento em suas atividades, pois os colaboradores desenvolvem melhor suas atividades quando estão, bem fisiologicamente e motivados psicologicamente, refletindo na organização eficientemente.

MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

Abstract

Motivation is everything that stimulates the individual to behave in a certain way, or giving rise to a specific behavior, which is influenced by internal and external factors. In this study, a field study aiming to analyze the motivational factors relevant to the performance of employees was held. According to the survey, one can see the great importance of the employees are motivated, because this factor directly reflects the success of the organization, thus enabling their growth in the market.

Keywords: Motivation at work, people management , performance and self-esteem

Referências

AQUINO, Cleber Pinheiro. **Administração de recursos humanos**. 1 ed. São Paulo, Atlas S.A, 1992.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 6 ed. São Paulo, Atlas S.A, 2013.

BOOG, Gustavo e Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**. 6ª Edição. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Teoria, Processo e Prática**. 4. ed. Rio de Janeiro, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 3 ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

COSTA, Débora V. Ferreira; COSTA, Marcos Paulo do Couto; PEDROSA, Rafaela Rosa da Silva; *et al.* **Motivação nas Organizações: Estudo de Caso em uma Confecção de Acessórios de Linha Noite e Artefatos Têxteis de Muriaé-MG**. 2013. Disponível em: <http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7055.pdf>. Acesso em: 30 maio 2015.

DIAS, Vanessa; STOCCO, Josete Passamani. **Motivação no Ambiente de Trabalho: Um Estudo em uma Instituição de Ensino Superior**. 2006. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/1755/1869>>. Acesso em: 10 jun 2015.

MIGUEL, Andréia da Silva. **O Papel da Motivação no Ambiente de Trabalho**. 2008. Disponível em:<<http://www.avm.edu.br/monopdf/23/ANDREIA%20DA%20SILVA%20MIGUEL.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2015.

Apêndice A

Prezados senhores,
Com o objetivo de avaliar o nível de satisfação no desempenho de sua função,
solicitamos a sua colaboração em responder as questões propostas.
Desde já agradecemos!

1 - Cargo	
1- ()	ESCRITORIO
2- ()	ESTOQUE

2 - Tempo de Serviço	
1 - ()	Menos de 5 anos que trabalha na empresa
2 - ()	De 6 a 10 anos que trabalha na empresa
3 - ()	De 11 a 15 anos que trabalha na empresa
4 - ()	Mais de 16 anos que trabalha na empresa

3 - Sexo	
1 - ()	Feminino
2 - ()	Masculino

4 - O relacionamento entre as pessoas da sua equipe é:

- () Excelente
 () Bom
 () Mais ou Menos
 () Ruim
 () Não sabe

5 - A autonomia que você tem para propor melhorias na execução do seu trabalho é:

- () Muito satisfatória
 () Satisfatória
 () Mais ou Menos satisfatória
 () Pouco satisfatória
 () Muito pouco satisfatória
 () Não sabe

6 - Em termos de realização profissional com o trabalho que executa você se sente:

- () Muito realizado
 () Realizado
 () Mais ou menos realizado
 () Pouco realizado
 () Muito pouco realizado
 () Não sabe

7 - Em termos de sentir que suas ideias e sugestões são ouvidas pela empresa você está:

- () Muito satisfeito
 () Satisfeito

- Pouco satisfeito
- Muito pouco satisfeito
- Não sabe

8 - Você se sente reconhecido pelo trabalho que você executa?

- Muito reconhecido
- Reconhecido
- Mais ou menos reconhecido
- Pouco reconhecido
- Muito pouco reconhecido
- Não sabe

9 - Em termos de estabilidade no emprego, as pessoas na sua área, incluindo você, sentem-se atualmente:

- Muito seguros
- Seguros
- Mais ou menos seguros
- Pouco seguros
- Muito pouco seguros
- Não sabe

10 - Como você se sente em relação aos critérios utilizados para promoções internas?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Mais ou menos satisfeito
- Pouco satisfeito
- Muito pouco satisfeito
- Não sabe

11 - A quantidade de treinamento que você vem recebendo é:

- Muito satisfatória
- Satisfatória
- Mais ou menos satisfatória
- Pouco satisfatória
- Muito pouco satisfatória
- Não sabe

12 - O relacionamento entre os superior imediato e os subordinados dentro da sua equipe é:

- Muito satisfatória
- Satisfatória
- Mais ou menos satisfatória
- Pouco satisfatória
- Muito pouco satisfatória
- Não sabe

13 – Satisfação em relação aos vencimentos recebidos:

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Mais ou menos satisfeito

- Insatisfeito
- Muito insatisfeito
- Não sabe

14 - Levando tudo em consideração, como você se sente em trabalhar aqui?

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Mais ou menos satisfeito
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito
- Não sabe