



**Eixo Temático: Empresarial**

**SATISFAÇÃO E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO DOS  
COLABORADORES BELTRAME COMÉRCIO DE MATERIAIS DE  
CONSTRUÇÃO**

Aline Mortari Machado  
Vivian Flores Costa

**RESUMO**

Desde as últimas décadas, no contexto organizacional, os colaboradores passam a receber maior atenção de pesquisadores com o intuito de conhecer mais sobre os aspectos peculiares dos indivíduos e sobre o comportamento humano. Assim, tendo em vista a importância da temática, o objetivo principal deste estudo foi analisar a satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho dos colaboradores da empresa Beltrame Comércio de Materiais de Construção Ltda. Para atingir o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa quantitativa através da aplicação de um questionário na força de trabalho contendo a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), proposta por Siqueira (1995) e a Escala de Valores do Trabalho Revisada (EVT-R), de Porto e Pilati (2010). Após a aplicação, os dados foram tabulados e analisados com o objetivo de caracterizar o perfil sociodemográfico dos colaboradores e propor melhorias na gestão da empresa, baseada nos resultados obtidos com a pesquisa.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas. Satisfação no Trabalho. Valores Relativos ao Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho visou contribuir com a empresa Beltrame Comércio de Materiais de Construção Ltda, composta por 172 colaboradores, situada na cidade de Santa Maria (RS), configurando uma organização referência em materiais de construção no estado. A partir de um diagnóstico inicial, foi evidenciado a necessidade e interesse de aprimoramento da gestão. Uma das principais necessidades evidenciadas pela empresa foi conhecer melhor seus colaboradores e, assim, foi proposta uma pesquisa sobre o nível de satisfação no trabalho, juntamente com uma pesquisa para conhecer os valores relativos ao trabalho dos colaboradores da organização. Para isso, foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), de Siqueira (1995) e para mensurar os valores relativos ao trabalho, foi utilizada a Escala de Valores do Trabalho Revisada (EVT-R), de Porto e Pilati (2010).

Os objetivos específicos foram: caracterizar o perfil sociodemográfico dos colaboradores, avaliar o grau de contentamento do colaborador frente às dimensões do seu trabalho, identificar os valores relativos ao trabalho dos colaboradores, propor melhorias a gestão de pessoas da empresa, baseadas nos principais resultados obtidos com a pesquisa realizada.

## 2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação dos colaboradores com seus trabalhos têm mobilizado pesquisadores e gestores organizacionais desde o início do século XX. A satisfação no trabalho é resultado de uma complexa e dinâmica interação das condições gerais da vida dos funcionários, das relações de trabalho, do processo e do controle que os próprios trabalhadores possuem sobre suas condições. Ao mesmo tempo em que a satisfação pode ser fonte de saúde, a insatisfação pode causar prejuízos à saúde física, mental e social, desencadeando problemas no ambiente de trabalho e na vida particular do colaborador em questão (MARQUEZE; MORENO, 2005).

A fim de mensurar a Satisfação no trabalho, diversos autores nacionais e internacionais elaboraram diferentes escalas. No Brasil, a partir da década de 70, alguns instrumentos foram construídos e validados fatorialmente, como de Martins (1984), Nogueira e Pasquali (1981) e Siqueira (1995). Para a pesquisa realizada nas etapas iniciais deste trabalho, utilizou-se a Escala de Satisfação no trabalho (EST), de Siqueira (1995, p. 260).

Figura 1 - Dimensões EST

Dimensões	Definições
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitas na realização do trabalho.
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.

Satisfação com as promoções	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.
-----------------------------	--

Fonte: Siqueira (1995)

Na Figura 1, apresentam-se as dimensões do modelo de Siqueira (1995). O modelo possui uma versão com 25 itens e uma versão reduzida, com 15 itens, a qual foi empregada neste trabalho.

### 3 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

Tamayo (2007) coloca que os valores manifestam-se em diversas dimensões, equivalendo uma delas a um dos temas foco deste estudo, os valores do trabalho. Tais valores, conforme Ros Schwartz e Surkiss (1999), podem ser considerados princípios orientadores ou crenças, sobre comportamentos, que direcionam a realização das atividades e guiam as avaliações sobre os resultados e alternativas no dia-a-dia das organizações.

A escala de Valores relativos ao trabalho (EVT) tem como base a teoria de valores humanos de Schwartz (1992, 2005), sendo dividida em quatro fatores: Realização no trabalho, relações sociais, prestígio, estabilidade. Numa proposta de aperfeiçoá-la, Porto e Pilati (2010) desenvolveram uma pesquisa na qual apresentam uma nova versão da EVT, a Escala Revisada de Valores relativos ao trabalho (EVT-R), trabalhada com o objetivo de maior aproximação com a Teoria de Valores de Schwartz (1992, 2005).

A escala possui 38 itens que foram derivados teoricamente da escala anterior, a EVT, em que o respondente avalia o grau de importância do item como um princípio orientador em sua vida no trabalho em uma escala que varia de 1 (sem importância importante) à 5 (muito importante). A EVT-R é composta por seis dimensões, sendo elas: Autodeterminação e Estimulação, Segurança, Universalismo e Benevolência, Realização, Poder e Conformidade. As dimensões estão elencadas na Figura 2, contendo suas definições para Porto e Pilati (2010) e também seus respectivos itens.

Figura 2 - Dimensões EVT-R

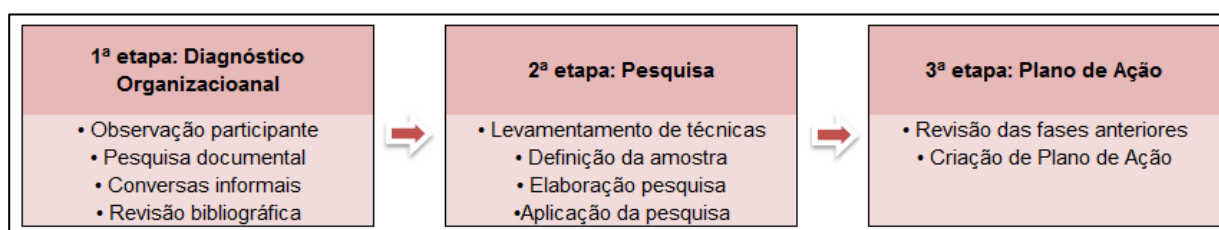
Dimensões	Definições
Autodeterminação e Estimulação	Têm como objetivo que a define o pensamento e ação independente por parte do colaborador, em que possui vontade de escolher, criar, explorar.
Segurança	Relaciona-se à estabilidade do colaborador e à independência financeira.
Universalismo e Benevolência	Refere-se à compreensão, à tolerância e à proteção do bem-estar dos outros que o rodeiam.
Poder	Relaciona-se ao status social, prestígio, controle ou domínio sobre outras pessoas.
Realização	Têm como objetivo que a define o sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais do colaborador.
Conformidade	O objetivo que a define é a restrição de ações por parte do colaborador, inclinações e impulsos que tendem a chatear ou prejudicar outros e que violam expectativas ou normas sociais. Relaciona-se com compromisso e aceitação de normas e de rotinas de trabalho.

Fonte: Porto e Pilati (2010).

### 4 MÉTODO

O presente trabalho caracteriza-se, no campo prático, como um relatório instrumental, em que o problema da empresa em questão já está estabelecido, tornando-se necessária a elaboração de uma alternativa prática de solução. Este trabalho é classificado como uma pesquisa descritiva (GIL, 2002) quantitativa, que, conforme Fonseca (2002) centra-se na objetividade, recorrendo à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno e a relação entre as variáveis. Como instrumento de pesquisa elaborou-se um questionário com base na Escala reduzida de Satisfação no Trabalho (EST) proposta por Siqueira (1995) e na Escala de Valores relativos ao Trabalho Revisada (EVT-R) de Porto e Pilati (2010). A fim de complementar os dados, também foi acrescentado questões relativas ao perfil dos respondentes. A Figura 3 apresenta uma síntese dos procedimentos propostos para o estudo.

Figura 3 - Síntese dos procedimentos propostos



Fonte: Elaborado pela autora.

No todo, foram efetivadas 60 perguntas aos colaboradores: 38 questões relativas à EVT-R, 13 questões referentes à EST e 9 questões de perfil. Com base no cálculo amostral, fundamentado na técnica de amostragem probabilística aleatória, de Lopes et al. (2008), com nível de confiança de 95% e erro padrão de 5%, chegou-se a amostra de 120 colaboradores.

## 5 PERFIL DO COLABORADOR

A média de idade dos colaboradores respondentes é de 33 anos. Essa média representa que os colaboradores, em sua maioria, são adultos jovens. O tempo médio de casa dos colaboradores é de quatro anos e sete meses. Em relação ao gênero, 71% da força de trabalho da Beltrame Comércio de Materiais de Construção são homens e 29% mulheres.

Constatou-se que, no geral, as principais características de perfil dos colaboradores da empresa são: homem, com 33 anos de idade, com 4 anos e 7 meses de empresa, com ensino médio completo, solteiro e sem filhos.

## 6 A SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES BELTRAME

Com base no modelo de Siqueira (1995), o objetivo do questionário foi avaliar o grau de contentamento do colaborador em relação a 5 dimensões do trabalho. A Tabela 1 abrange as respectivas médias e desvios padrão as variáveis analisadas.

Tabela 1 - Resultados da EST versão reduzida

Variável	Descrição	Média	Desvio Padrão
1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	3,76	1,01
2	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	2,75	1,11

3	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	3,81	0,79
4	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	2,84	1,23
5	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	3,08	1,14
6	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	3,34	1,14
7	Com o entendimento entre eu e meu chefe	3,93	1,01
8	Com a variedade de tarefas que realizo	3,75	0,89
9	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	3,72	0,98
10	Com a capacidade profissional do meu chefe	<b>4,03</b>	1,00
11	Com os canais de comunicação da empresa (reuniões, quadros e murais)	3,38	1,09
12	Com a quantidade e frequência de treinamentos que eu recebo	3,23	1,26
13	Com as condições físicas de trabalho na empresa (ruído, temperatura, espaço)	3,45	1,20

Fonte: dados da pesquisa.

Em síntese, a partir da análise realizada, verifica-se que a variável 2, satisfação do colaborador em relação ao seu salário comparado com o quanto trabalha, foi o item com a menor média (2,75). Já o item 10, satisfação com a capacidade profissional da chefia, teve a maior média (4,03).

Baggio, Lima e Kovaleski (2006) depararam-se com implicações semelhantes ao investigar a satisfação do trabalhador da área industrial. Em seu estudo, o relacionamento da equipe de trabalho e com chefia atingiram indicadores satisfatórios. Em contrapeso, o fator remuneração foi identificado como o item que causa maior insatisfação entre os funcionários atualmente.

Resultados parecidos foram encontrados por Jesus e Jesus (2012) em uma pesquisa realizada com colaboradores de centrais de atendimento e apoio de uma Instituição de Ensino Superior, os respondentes demonstraram-se satisfeitos com a relação com os colegas de trabalho e quanto à chefia. Os mesmos respondentes demonstraram indiferença à natureza das tarefas realizadas e insatisfação quanto às promoções e o salário recebido.

## 7 OS VALORES RELATIVOS AO TRABALHO DOS COLABORADORES BELTRAME

O fator de maior importância aos colaboradores Beltrame é segurança, considerado muito importante. Conforme explica Ros, Schwartz e Surkiss (1999), quanto mais importância os membros de uma amostra atribuírem ao valor segurança, como princípio orientador da suas vidas, mais importância eles irão atribuir ao trabalho. Isso ocorre porque o trabalho permite que o colaborador sustente sua família, satisfaça suas necessidades básicas e tenha estabilidade social e pessoal. Na sequência da hierarquia, com a segunda maior média, aparece o valor realização, também considerado muito importante pelos colaboradores. Para Schwartz (1992) o valor realização tem como objeto de definição o sucesso pessoal por meio da demonstração de competências reconhecidas socialmente.

O valor universalismo e benevolência, terceiro valor de maior importância na hierarquia, é importante para os colaboradores respondentes. Os valores universalismo e benevolência, conforme Ros, Schwartz e Surkiss (1999), relacionam-se com a preservação e valorização do bem estar das pessoas ao redor, com a igualdade e a justiça, enfatizando a aceitação dos outros como iguais e preocupação com seu bem-estar. O indivíduo que possui esses valores tem tendência a ser prestativo, honesto, tolerante leal e responsável.

O valor conformidade, apesar de ser o quarto posicionado na hierarquia, também é considerado importante pelos colaboradores. O valor conformidade, para Ros, Schwartz e

Surkiss (1999), é compatível com a busca do universalismo e benevolência, citados anteriormente, porque ambos implicam em um comportamento que tenha aprovação social. Para Schwartz (1992), o indivíduo que preza pelo valor conformidade restringe ações que podem perturbar ou prejudicar os outros e têm tendência a serem obedientes, disciplinados, educados e honrados. Os valores autodeterminação e estimulação, penúltimos elementos da hierarquia de valores (Figura 15), conforme Ros, Schwartz e Surkiss (1999), são considerados importantes para os colaboradores. Pessoas que possuem esses valores têm tendência a possuírem visão crítica, que gostam de criar, inovar, explorar, que prezam pela liberdade, estabelecem metas pessoais, gostam de novidades e uma vida desafiadora.

E por fim, o valor poder, último posicionado na hierarquia de valores, é indiferente para os colaboradores. Conforme Schwartz (1992), poder está atribuído a status social e prestígio, domínio e controle sobre as pessoas e recursos (autoridade, riqueza, poder social, prezar pela própria imagem pública e reconhecimento social). Tanto o valor poder quanto o valor realização focam no reconhecimento social, todavia o valor de realização enfatiza a demonstração de competências enquanto que o poder enfatiza a obtenção e preservação de uma posição dominante dentro do sistema social.

Resultados similares foram encontrados por Estivalet, Leodir, Visentini e de Andrade (2010) ao aplicar a escala de valores no trabalho em colaboradores de um frigorífico, com uma amostra de 130 colaboradores. Na pesquisa em questão, as variáveis de maior média relacionam-se à estabilidade, trabalho em equipe e bom relacionamento com os colegas. A variável estabilidade obteve a maior média, indicando que os colaboradores enfatizam a segurança no emprego, para possuir renda necessária à manutenção da ordem de suas vidas. Assim como na pesquisa descrita neste trabalho, a pesquisa realizada no frigorífico evidenciou que a variável com menor média foi alcance da fama.

Com isto, em resumo, depreende-se que os fatores segurança, realização e universalismo e benevolência apresentaram os níveis mais altos de prioridade e, em consequência, ocupam os lugares superiores da hierarquia de valores no trabalho dos colaboradores da empresa foco deste estudo. Os valores centrais ou prioritários, de acordo com Tamayo e Gondim (1996), promulgam as metas e os padrões de comportamento. Em relação ao menor grau de prioridade, encontram-se os fatores poder e autodeterminação e estimulação que, em decorrência, posicionam-se nos lugares inferiores da hierarquia.

## 8 PLANO DE AÇÃO

Este plano de ação tem como objetivo principal propor ações de melhoria para a Beltrame Comércio de Materiais de Construção em relação aos problemas identificados na pesquisa. A principal fonte para a elaboração do plano foram os achados obtidos com a aplicação da EST de Siqueira (1995).

Figura 4 - Resumo dos problemas identificados e ações de melhoria propostas

Fator	Problema Identificado	Ação de melhoria
Remuneração	Salário comparado à quantidade de trabalho	Pesquisa salarial: realizar levantamento, fazer comparação e, por fim, uma apresentação aos colaboradores da estrutura de remuneração das empresas do mesmo setor e empresas de referência.
	Salário comparado à capacidade profissional	



Promoções	Maneira como a empresa realiza promoções	Disseminação entre os colaboradores de como ocorrem as promoções na empresa (formação acadêmica, curso, tempo de empresa, metas, etc)
	Insatisfação com as oportunidades de ser promovido	Formalizar a prática de gestão "Promoções".
Comunicação	Canais de comunicação	Atualizar murais, quadros com informações recentes e de grande relevância para os colaboradores; jornal interno, com frequência semestral.
Treinamentos	Quantidade e frequência de treinamentos	Treinamentos em módulos, com menor carga horária; O Manual de Integração para os novos colaboradores está desatualizado e não é utilizado.
Liderança	Chefia imediata	Revisão no organograma da empresa e maior disseminação do mesmo aos colaboradores (em reuniões, quadros, murais e manuais).

Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório é resultado do estágio realizado durante o primeiro semestre de 2016 na empresa Beltrame Comércio de Materiais de Construção. O objetivo principal do trabalho foi analisar a satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho dos colaboradores da empresa e, a partir dos resultados, propor ações de melhoria para a empresa.

Dentre as limitações para a realização do trabalho, está a realização da coleta dos dados, que ocorreu em quatro locais diferentes (loja Camobi, Loja Hέλvio Basso, Depósito e Tetto). Além disso, alguns colaboradores estavam em férias e acabaram não respondendo à pesquisa.

Esse trabalho realizado é o início da implementação de melhorias nas práticas de gestão de pessoas e compete aos gestores acompanhar a execução das ações de melhorias propostas. Sugere-se aplicação anual da pesquisa pela empresa, visando acompanhar a satisfação dos colaboradores. Para tanto, o método, incluindo o instrumento de coleta de dados, deve ser sempre revisado e aprimorado, considerando o contexto vivenciado pela empresa.

## REFERÊNCIAS

Baggio, L.; Lima, I & kovalski, J. A satisfação do trabalhador na área industrial: o caso da indústria madeireira "PP". **XXVI ENEGEP** - Fortaleza, CE, Brasil, de Outubro de 2006

ESTIVALETE, V. F. B.; LÖBLER, M. L.; VISENTINI, M. S. & ANDRADE, T. - Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada - **Revista Base** (Administração e Contabilidade) da UNISINOS, vol. 7, núm. 2, abril-junho, pp. 135- 148, 2010.

FONSECA J. J. S. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza UEC. Apostila, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

JESUS, M. S. P.; JESUS, J. S. - Medidas De Satisfação No Trabalho Em Uma Instituição De Ensino Superior - **Revista Negócios Em Projeção** Vol. 3 | Nº 2 – Nov. 2012

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho – Uma breve revisão - **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 30 (112): 69-79, 2005

MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul./dez. 2006.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala Revisada de Valores relativos ao trabalho– EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n.1, p. 73-82, 2010.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H. & SURKISS. S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, 48(1), 49-71, 1999.

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.) Valores e comportamento nas organizações. Petrópolis: Vozes, 2005.

TAMAYO, A. Contribuição ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. especial, 2007.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. das G. C. Escala de valores organizacionais. **RAUSP – Revista de Administração**, São Paulo, v. 31, n. 2, 1996.