

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIANA CARDOSO TOREZAM

**SATISFAÇÃO DE PROFISSIONAIS MORADORES DE CIDADES GRANDES E
PEQUENAS – HÁ DIFERENÇAS?**

UBERLÂNDIA

2024

MARIANA CARDOSO TOREZAM

**SATISFAÇÃO DE PROFISSIONAIS MORADORES DE CIDADES GRANDES E
PEQUENAS – HÁ DIFERENÇAS?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Graduação do Curso de Administração pela Universidade Federal de Uberlândia sob orientação da professora Dra. Márcia Mitie Durante Maemura.

UBERLÂNDIA

2024

MARIANA CARDOSO TOREZAM

**SATISFAÇÃO DE PROFISSIONAIS MORADORES DE CIDADES GRANDES E
PEQUENAS – HÁ DIFERENÇAS?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Graduação do Curso de Administração pela Universidade Federal de Uberlândia sob orientação da professora Dra. Márcia Mitie Durante Maemura.

BANCA EXAMINADORA

DRA. MARCIA MITIE DURANTE MAEMURA

DR. FREDERICO RAFAEL VARGAS ROCHA

DR. HENRIQUE GERALDO RODRIGUES

DATA __/__/__

RESUMO

Há um conjunto de fatores internos e externos que influenciam o comportamento humano nas organizações e a sua satisfação, sendo um desafio conseguir proporcionar aos colaboradores um ambiente de realização profissional com oportunidades de crescimento pessoal e bem-estar geral. O presente estudo possui como objetivo identificar a satisfação com o trabalho na visão de profissionais residentes em cidades maiores e menores em diferentes municípios mineiros. Realizou-se uma pesquisa quantitativa e qualitativa. Em um primeiro momento, o instrumento de coleta de dados foi o questionário Escala de Satisfação no Trabalho (Siqueira, 2008), sendo aplicado entre os meses de agosto a dezembro de 2023. Tendo por objetivo definir o público respondente, 67 das 85 respostas coletadas foram de pessoas no mínimo graduadas ou em fase de graduação. Em uma segunda fase, nos meses de janeiro e fevereiro de 2024, foram entrevistadas 10 pessoas de cidades diversas. Existe o pensamento de que exclusivamente as cidades grandes possuem oportunidades de crescimento. Contudo, tanto na etapa qualitativa como na quantitativa, demonstrou-se que a escolha do local de trabalho, especialmente após a pandemia da Covid-19 que possibilitou a disseminação do trabalho remoto nas organizações, é uma questão individual. Em todos os lugares há oportunidades de crescimento e emprego, sendo equivocada a afirmação de que na cidade grande os níveis de satisfação dos colaboradores com seu trabalho sejam maiores em comparação com pessoas que estão em cidades pequenas.

Palavras-chaves: Cidade grande; Cidade pequena; Motivação; Satisfação.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 - Perfil dos entrevistados..... | 23 |
| Figura 2 - Áreas de formação de respondentes..... | 26 |
| Figura 3 - Motivos para permanência no local onde reside (cidade pequena)..... | 27 |
| Figura 4 - Motivos para permanência no local onde reside (cidade grande)..... | 28 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 - Diferentes autores analisados sob a ótica de percepção de satisfação no trabalho analisados e suas conclusões..... | 18 |
| Quadro 2 - Perfil dos entrevistados..... | 24 |
| Quadro 3 - Idade dos entrevistados de cidades pequenas..... | 29 |
| Quadro 4 - Idade dos entrevistados de cidade grande..... | 30 |
| Quadro 5 - Pessoas satisfeitas em cidades pequenas..... | 30 |
| Quadro 6 - Pessoas insatisfeitas em cidades pequenas..... | 30 |
| Quadro 7 - Pessoas satisfeitas em cidades grandes..... | 31 |
| Quadro 8 - Pessoas insatisfeitas em cidades grandes..... | 31 |
| Quadro 9 - Diferenças entre gênero e tamanho de cidade..... | 33 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 07 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO | 09 |
| 2.1 Diferença de motivação e satisfação | 09 |
| 2.2 Satisfação no trabalho | 10 |
| 2.3 Trabalho em cidades maiores e cidades menores | 13 |
| 2.4 Teoria Dos Dois Fatores de Herzberg | 13 |
| 2.5 Efeitos da satisfação no ambiente de trabalho | 14 |
| 2.6 Estudos recentes – Teoria dos dois Fatores | 15 |
| 2.7 Comparação | 16 |
| 3 METODOLOGIA | 19 |
| 3.1 Tipo de pesquisa | 19 |
| 3.2 Fases da pesquisa | 20 |
| 3.2.1 Fase quantitativa – questionário | 20 |
| 3.2.2 Fase qualitativa – entrevistas | 21 |
| 3.3 Análise dos dados coletados | 22 |
| 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES | 22 |
| 4.1 Perfil de respondentes da etapa quantitativa do trabalho (Fase 1) | 22 |
| 4.2 Perfil de respondentes da etapa qualitativa do trabalho (Fase 2) | 23 |
| 4.3. Tamanho de cidade | 24 |
| 4.4 Escolaridade | 25 |
| 4.5 Motivação | 27 |
| 4.6 Ambiente de trabalho | 29 |
| 4.7 Satisfação X Tamanho De Cidade X Idade | 29 |
| 4.8. Satisfação X Tamanho De Cidade X Gênero | 32 |
| 4.9 Satisfação X Tamanho De Cidade X Relação Com Colegas | 32 |
| 4.10 Satisfação X Tamanho De Cidade X Chefe | 33 |
| 5 CONCLUSÃO | 34 |
| REFERÊNCIAS | 36 |
| APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO | 40 |
| APÊNDICE 2 – ROTEIRO DE ENTREVISTA ADAPTADO | 47 |
| APÊNDICE 3 – DADOS DO QUESTIONÁRIO (QUADRO DE RESPOSTAS) | 49 |
| APÊNDICE 4 – TRANSCRIÇÃO DAS RESPOSTAS | 57 |

1 INTRODUÇÃO

O conceito de satisfação vem do ato ou efeito de estar satisfeito, contente ou do prazer vindo daquilo que se espera, daquilo que se deseja. Sendo assim, no trabalho não seria diferente. A satisfação nesse meio é tudo aquilo que é definida como a soma de sentimentos favoráveis que os trabalhadores têm em relação ao ambiente organizacional em si e quanto maiores forem os fatores geradores de satisfação, maior poderá ser o esforço do profissional em proporcionar uma assistência qualificada ao usuário, família e sociedade (Nunes *et al.*, 2010).

Sabendo que existe um conjunto de fatores internos e externos que afetam o comportamento humano nas organizações e a sua satisfação, é um desafio para a Direção de Recursos Humanos conseguir proporcionar aos trabalhadores um ambiente de realização profissional com oportunidades de crescimento pessoal e bem-estar geral, para que seja possível manter os trabalhadores interessados em atingir o seu máximo potencial (Santos, 2013).

Alguns fatores como gênero, idade, escolaridade e local de trabalho são levados em consideração quando se fala em satisfação no trabalho. Levando em conta a questão de cidades pequenas e grandes, podem-se listar algumas vantagens e desvantagens de estar inserido nesse tipo em ambiente. Por exemplo, em cidades pequenas o custo de vida é mais baixo, há uma maior facilidade no transporte e há menores índices de criminalidade, mas em contrapartida pode possuir poucas opções de lazer, falta de privacidade e falta de acesso a boas oportunidades de emprego. Em outra perspectiva, na cidade grande há mais facilidade em conseguir melhores oportunidades de emprego.

Para melhor explicar os conceitos e entender qual seria o local de trabalho ideal para cada indivíduo é importante ter por objetivo definir quem seria esse público respondente, identificar se o exercício da profissão em relação ao porte das cidades é mais ou menos satisfatório e verificar se gênero, renda e escolaridade impactam na satisfação. Assim, tendo entendido e identificado as questões anteriores, é possível entender se o indivíduo está mais satisfeito trabalhando em uma pequena ou grande cidade.

Isto posto, o presente estudo objetiva identificar a satisfação percebida com o trabalho na visão de profissionais residentes em cidades maiores e menores em diferentes municípios de Minas Gerais.

Destarte, como objetivos específicos, o presente trabalho busca responder as seguintes questões:

a) Qual a diferença percebida na satisfação mensurada com o trabalho em termos gerais, quais sejam colegas de equipe, salário, relação com a chefia, natureza do trabalho e promoções entre residentes de cidades maiores e menores?

b) Há diversidade na satisfação de trabalhadores em municípios maiores e menores quando se considera a idade do respondente?

c) Qual a diferença detectada na satisfação dos profissionais de cidades maiores e menores quando se considera o gênero do respondente?

d) Percebe-se diferença na satisfação de trabalhadores em cidades maiores e menores quando se considera a escolaridade do respondente?

e) Há diversidade na satisfação de trabalhadores em cidades maiores e menores quando se considera a idade, gênero e escolaridade em relação às chefias do respondente?

f) Há diversidade na satisfação dos trabalhadores quando se considera a relação interpessoal no ambiente laboral e a possibilidade de promoção na carreira?

Justifica-se o presente estudo pela importância dos municípios de menor porte no contexto brasileiro. Conforme dados do Censo de 2022 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos últimos 12 anos, 3.168 municípios registraram um aumento populacional. Aproximadamente 47% das cidades que experimentaram crescimento possuem entre 10 a 50 mil habitantes (IBGE, 2022).

Especialmente nos anos da pandemia (2020 e 2021) e nos dois anos posteriores (2022 e 2023), o Brasil sofreu um forte movimento de migração de populações de algumas capitais para o interior. De forma exemplificativa, a cidade de Salvador, capital do Estado da Bahia, perdeu em dez anos cerca de 257.651 habitantes (Alencar, 2023), ao passo que alguns municípios triplicaram seu contingente no mesmo período, como é o caso de Abadia de Goiás, que saiu de 6.876 habitantes para 19.128 durante o mesmo período (Poder 360, 2023).

Por meio desses dados, é possível se considerar que assim como eixos migratórios estão sinalizando interiorização da população, é de se especular se esse movimento configura também novas oportunidades de trabalho a estes contingentes populacionais e, se em alguma medida, a residência em municípios menores configura experiência profissional mais satisfatória.

Para atender aos objetivos elencados acima, este trabalho segmenta-se em cinco fases. Nesta primeira (Introdução) estão dispostos o problema de pesquisa, objetivos gerais, específicos e a justificativa norteadora. Na segunda fase (Referencial Teórico) delinea-se a discussão das questões teóricas que dão contexto ao fenômeno analisado. Na terceira fase

(Metodologia) discutem-se as variadas técnicas aplicadas para a condução da coleta de dados e sua respectiva análise. Na quarta seção do trabalho analisam-se os dados coletados, os comparando com a teoria pertinente, anteriormente levantada. Por fim, na quinta seção levantam-se e compilam-se os resultados e as conclusões do estudo, com a proposição de recomendações gerenciais aos leitores interessados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Diferença de motivação e satisfação

Existem várias formas de melhorar o desempenho profissional de uma empresa ou do indivíduo em si, sendo uma delas relacionada com a motivação. Assim, a motivação está ligada muito ao pessoal, pois aquilo que motiva uma pessoa pode não ser interessante para a outra.

A motivação é responsável por tudo que serve como estímulo ou como incentivo para que o indivíduo realize suas ações. Receio e desejo são forças que exercem poder sobre decisões (Chiavenato, 2012). Robbins, Judge e Sobral (2010) observam que a motivação está diretamente relacionada com a necessidade, ou seja, quanto maior a necessidade que se tem acerca de algo ou alguém, maior será a tensão e, possivelmente, a motivação para a supressão dessa tensão. Já a satisfação é definida pelos autores como uma atitude do funcionário em relação ao trabalho, qual seja, julgamentos positivos ou negativos que o indivíduo possui sobre aspectos de seu ofício, que o leva a sentir maior ou menor satisfação no exercício de suas tarefas.

Ainda assim, não são incomuns confusões relacionadas aos conceitos de motivação e satisfação no trabalho. Embora tenham alguns pontos de convergência, a satisfação está mais relacionada ao que separa os desejos do sujeito em relação ao que ele consegue de fato (Gonçalves, 2017).

Um dos aspectos motivacionais em uma empresa é a questão dela se importar com a qualidade de vida no trabalho (QVT). Dessa forma, empresas que tratam desse assunto de maneira responsável possuem um diferencial na sua organização, pois seus membros dão mais valor ao seu trabalho, sendo notável a maior motivação na produtividade, redução de fadiga e outros inúmeros benefícios para a empresa (Barbosa, 2014).

A qualidade de vida do trabalhador parte da ideia de que o comprometimento e a motivação dos profissionais acontecem de maneira mais natural em ambientes onde eles

possuem liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitam prazer e satisfação. Isto posto, pode-se afirmar que a motivação das pessoas em seu labor se correlaciona à satisfação com a organização (Ribeiro, 2015).

A qualidade de vida do trabalhador pode estar diretamente relacionada com a empresa em que está, mas também deve levar em consideração seu cargo, suas tarefas, seu salário e o porte da cidade em que está inserido. A qualidade de vida do trabalhador vai muito além do escritório, estando inserida em um todo, levando-se em consideração se o trabalhador tem ou não momentos de lazer, a segurança do local no qual reside, se consegue se locomover para o trabalho sem muito estresse, dentre outros fatores. Logo, faz-se importante entender sobre o porte das cidades.

Em municípios de menor porte, há ainda uma essência interiorana que pode agradar a muitos, com fácil acesso pelas vias, sendo comumente o local de trabalho próximo à residência do trabalhador. Com uma população mais baixa não há superlotação de pessoas e carros, sendo o fluxo de trânsito ameno, o que pode gerar menos estresse durante o deslocamento casa-trabalho. Além do mais, existe o quesito de segurança, visto que em cidades pequenas a criminalidade tende também a ser menor.

Conforme dispõe Raquel Oshio (2022), as cidades podem ser classificadas da seguinte maneira: cidade pequena possui até 99 mil habitantes; cidade média é aquela que possui de 100 a 499 mil habitantes; e cidade grande possui acima de 500 mil habitantes.

Diante do exposto, pode-se afirmar que o trabalho em cidades maiores e menores pode apresentar desafios diversos, como será disposto nos próximos tópicos.

2.3 Trabalho em cidades maiores e cidades menores

As grandes cidades brasileiras reúnem as melhores oportunidades de trabalho, e conseqüentemente são responsáveis por receberem migrações de trabalhadores mais qualificados. As cidades grandes atraem principalmente profissionais com maior qualificação profissional e esse perfil de trabalhador raramente retorna ao seu local de origem. Alexander *et al.* (2013) afirmam ser difícil para as cidades pequenas se manterem vivas e saudáveis quando comparadas com cidades grandes. Em muitos casos, elas apresentam modos de vida particulares e características ambientais que diferem de centros urbanos densos. Além do mais, algumas possuem atrativos turísticos gastronômicos, rurais, religiosos e/ou patrimoniais que se tornam uma espécie de “convite” à visita das pessoas da região.

Em contrapartida, estudos evidenciam a satisfação de se trabalhar e morar em pequenas cidades, como um estudo realizado nas cidades de Nova Palma - RS e Silveira Martins - RS por Cuti, Maciel e Naoumova (2020), municípios que respectivamente contêm 6.512 e 2.384 mil habitantes. Observou-se que em Silveira Martins - RS os moradores associaram a satisfação geral com índices como o clima, ordem, conforto, possibilidade de maior socialização com amigos e familiares, sensação de pertencimento, afetividade e facilidade de acesso de um modo geral. Já a satisfação para o grupo respondente de Nova Palma – RS está associada ao acolhimento, também possibilidade de socialização e aspectos da estética natural como a beleza do ambiente e potencial de atratividade associados às edificações.

Com o início da pandemia, inúmeras famílias decidiram migrar para cidades menores em busca de maior qualidade de vida. Com a intensificação do trabalho remoto, as pessoas livres da necessidade de baterem o ponto nos escritórios, decidiram ir em busca de recantos onde mais importante do que “ganhar dinheiro”, tendo acesso ao que há de melhor no convívio social e poder usufruir de uma existência da mais alta qualidade percebida em termos de relacionamentos.

O migrante atualmente preza por aquilo que ele já encontra em grandes centros como empregos, restaurantes, boas escolas; contudo, agora associados ao verde da paisagem natural e à tranquilidade de ir e vir em segurança. Em busca de melhores condições de vida, as pessoas que antes moravam em grandes metrópoles perceberam que para viver bem era necessário pouco e que o contato com a natureza passou a ser imprescindível (Ferraz; Péchy, 2021).

Mas nem todas as profissões concedem o privilégio de se poder trabalhar à distância e eventualmente em lugares mais calmos e com maior segurança. Dessa forma, é importante avaliar e estudar aspectos de como é de fato a percepção de satisfação no trabalho, qual seu impacto e efeitos, sendo importante elencar estudos sobre a temática.

Segundo Gasparini (2016) dentre vinte e seis áreas diferentes de atuação, os setores profissionais que se destacaram, especialmente nos anos de 2014 e 2015, por um bom nível de satisfação e felicidade foram os de transporte e logística, serviços empresariais e turismo. Em contraponto, os menores índices foram dos setores de água e saneamento, agropecuária e serviços ao consumidor. A pesquisa levou em consideração aspectos como salário e benefícios, oportunidade de crescimento na carreira, cultura corporativa, qualidade de vida e satisfação geral no emprego.

Características da atividade profissional, tais como ofícios que podem ser desempenhados em *home office*, oportunizaram que cerca de 25% dos profissionais brasileiros de setores com a possibilidade de trabalho remoto pudessem migrar para cidades de menor porte durante a pandemia, optando pela calma, maior contato com a natureza e ambientes mais seguros. Além disso, o trânsito, a violência e a falta de tempo são fatores que fizeram com que muitas pessoas decidissem permanecer com o *home office* e residir em municípios menores mesmo após o fim da pandemia (Tozzi, 2021).

Dessa forma, pode-se averiguar que dependendo da área e atuação do indivíduo, isso faz com que ele esteja mais ou menos satisfeito. Assim, é interessante saber se o local de labor também impacta no seu sentimento de estar insatisfeito ou satisfeito em relação ao seu meio de trabalho atual. Portanto, a questão levantada é: o que é melhor, trabalhar em cidade grande ou pequena? De um modo geral, o que vai ser mais vantajoso para cada pessoa?

Para tentar responder essas questões, é importante compreender o que é a satisfação no trabalho e a sua diferença com a motivação, levando em consideração os objetivos de cada indivíduo em relação ao seu modo de vida de forma global. Na balança de sua decisão fica a preferência por trabalhar em uma cidade com mais calma e contato com a natureza, com menos trânsito e mais segurança; ou em um município maior que tenha mais opções para lazer e uma estrutura de cuidado com a saúde bem equipada.

2.3 Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho pode ser entendida como a junção de três componentes, os quais são os valores, a percepção e a importância. De forma exemplificativa, uma pessoa pode dar maior importância a um salário alto do que flexibilidade ou algum outro benefício. Assim, tudo depende da percepção que cada indivíduo tem e o que considera mais ou menos importante de acordo com seu conjunto de valores pessoais. Desta feita, o salário para um pode ser mais satisfatório, mas para outro pode ser a liberdade de sair e chegar com certa flexibilidade.

Para Marqueze e Moreno (2005), alguns fatores podem atuar como determinantes ou como consequências da satisfação, a exemplo do relacionamento com os colegas de trabalho. Em determinada situação, se esta experiência for negativa, ela pode gerar insatisfação no

trabalho. Por outro lado, a insatisfação no trabalho pode ocasionar problemas de relacionamento no ambiente organizacional.

Segundo Chiavenato (2012) a motivação e as necessidades são forças que influenciam no comportamento. A partir da aprendizagem e da repetição, estes comportamentos se tornam satisfatórios, o que acaba tornando tal necessidade não mais motivadora de comportamento. A satisfação e a motivação humanas surgem a partir de necessidades e a busca pela resolução de problemas conforme vão surgindo.

Variados estudos apontam que a satisfação no trabalho depende ainda de variáveis como a idade do trabalhador, salário comparativo, nível de educação, dimensão da entidade empregadora, filiação sindical e horas de trabalho, entre outras características do profissional ou de sua função (Borjas, 1979; Miller, 1990; Meng, 1990). Em uma pesquisa realizada nos Estados Unidos por Florida, Mellander e Rentfrow (2011) foi evidenciado que o capital humano (entendido aqui como “qualidade de relacionamentos”) desempenha um papel fundamental no bem-estar e na satisfação em cidades maiores, em maior proporção que o salário ou outras questões.

2.4 Teoria Dos Dois Fatores de Herzberg

A teoria dos dois fatores de Herzberg é uma teoria motivacional que tem por objetivo entender os fatores que causam satisfação e insatisfação no ambiente organizacional. O estudioso defende que há dois fatores que afetam o indivíduo no ambiente profissional, sendo os higiênicos e os motivacionais. A insatisfação seria determinada pela carência ou deficiência de “fatores higiênicos” que são relacionados à remuneração, supervisão, ambiente laboral, políticas da empresa, condições de trabalho e relações interpessoais. Por serem externos ao indivíduo, são chamados de fatores extrínsecos. Ou seja, não estão relacionados ao controle dos indivíduos, mas sim são administrados pela organização (Alves, 2013).

Por sua vez, no segundo fator a satisfação seria determinada pela existência de “fatores motivadores” considerados eficazes na motivação dos indivíduos para um esforço e desempenho superior, compreendendo realização, reconhecimento, conteúdo do trabalho, responsabilidade e evolução profissional. São denominados “fatores intrínsecos” por estarem associados ao desenvolvimento pessoal. Ou seja, são relativos ao conteúdo do cargo ou à natureza das tarefas que o indivíduo executa. Estão sob controle do indivíduo e englobam os

sentimentos de autorrealização, crescimento individual e reconhecimento profissional (Marcondes, 2021).

Os fatores intrínsecos (satisfação) apontados por Herzberg incluem a delegação de responsabilidades, uso das habilidades, ampliação e enriquecimento de cargo, liberdade e estabelecimento de objetivos e avaliações relacionadas com eles. Já os fatores extrínsecos (insatisfação) referem-se ao ambiente organizacional, como as condições de salário, os benefícios, o tipo de supervisão e o relacionamento interpessoal entre os colaboradores (Alves, 2013).

2.5 Efeitos da satisfação no ambiente de trabalho

A satisfação no trabalho pode ser considerada um elemento que impacta a saúde física e mental, as atitudes, bem como o comportamento profissional e social dos trabalhadores. É importante destacar que esta satisfação repercute na vida pessoal, nas relações familiares e na execução de tarefas laborais, consequentemente afetando diretamente as organizações (Paiva, 2017).

Wagner e Hollenbeck (2012) mostram que uma maior satisfação no trabalho está diretamente relacionada com o aumento de desempenho do funcionário. Assim, pode-se apontar que a elevação da satisfação proporciona um melhor desempenho individual, amplificando os níveis da organização, fazendo com que os trabalhadores fiquem predispostos a falar bem do seu trabalho e a ajudar colegas nas suas tarefas, culminando por melhor o desempenho de forma geral. Em contrapartida, no ambiente de trabalho algumas condições podem representar sobrecargas no sentido de estresse, gerando insatisfação.

Desta feita, quanto mais satisfeito o funcionário estiver em seu ambiente de trabalho, mais ele propenso está em ser comprometido com suas tarefas de modo geral. Também, quanto mais satisfeito estiver nesse ambiente, menos afetará a sua vida como um todo, nas relações externas ao ambiente organizacional, como a familiar. No mesmo sentido, a saúde mental do indivíduo também será satisfatória.

2.6 Estudos recentes – Teoria dos dois Fatores

Em estudo realizado entre professores pesquisadores de uma instituição de Ensino Superior em 2017 nota-se que os fatores que proporcionam aos docentes a satisfação no

ambiente de trabalho, também denotado de fatores intrínsecos, são o clima organizacional, a infraestrutura, os equipamentos, a possibilidade de aprendizado em grupo e auxílio financeiro para participação de eventos externos. Dentre pontos que ocasionam insatisfação (fatores extrínsecos) elenca-se o pouco tempo disponível para as suas atividades de pesquisa, o que gera o acúmulo de trabalho (Bruxel, 2017).

De um modo geral, pode-se dizer que existem muitos fatores nas mãos das organizações que efetivamente trazem satisfação aos trabalhadores e há inúmeras vantagens para a organização ao fazer com que o seu colaborador sempre esteja satisfeito. Uma vez que a empresa consegue alinhar os pontos e fazer com que o trabalho seja algo satisfatório, as experiências positivas interferem nos âmbitos pessoal e profissional. Assim, os profissionais tendem a ficarem mais propensos a comportamentos que supram perfeitamente as demandas dos clientes, desenvolvendo laços afetivos com a organização (Freitas, 2019).

Em outro estudo realizado em um hospital universitário, conduzido por Siqueira e Kurcgant (2012), constatou-se que os enfermeiros estão mais satisfeitos com os fatores intrínsecos do seu trabalho, como reconhecimento e responsabilidade, do que com os fatores extrínsecos, como o salário.

A questão salarial interfere no quão satisfeito ou não funcionário está com seu trabalho atual. Em uma pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em 2021 foi detectado que os chefes de família tendem a ver o trabalho de maneira mais positiva que os profissionais que não possuem responsabilidades familiares, ou seja, quem é o provedor do sustento da casa tende a ter mais receio de ficar sem emprego, sentindo-se mais grato, possuindo uma visão positiva de sua atividade e da organização. Já aquele que trabalha para sustentar seu lazer, é propenso a estar menos grato, visto que tem uma flexibilidade maior para trocar de emprego quando quiser. Este indivíduo é mais propenso a estar insatisfeito quando comparado ao provedor familiar (Godoy, 2021).

Segundo dados do IBGE, a população brasileira cresceu cerca de 6,45% em relação ao último Censo realizado em 2010. E esse crescimento populacional foi maior no interior do país do que nos grandes centros urbanos brasileiros (Bolzani; Martins; Muraro, 2023).

Em entrevista a DW Brasil realizada no mês de maio de 2017, a psicóloga Marilda Lipp, Diretora de um Centro Psicológico de controle de estresse, explica as causas do estresse na atualidade:

Hoje em dia todo mundo quer morar nas grandes cidades. O resultado dessa migração é o aumento de estresse, de irritabilidade, de nervosismo,

de intolerância. O número de pessoas por metro quadrado afeta muito a maneira como você se sente. Quando se vive em uma cidade com uma superpopulação, com muita gente vivendo próxima da outra, trabalhando muito próximo, o nível de cansaço parece maior, parece que você despende mais energia para lidar com o que está acontecendo ao seu redor (Brito, 2017, p. 1).

A psicóloga também relata que muitas pessoas deixam a vida no campo com a ilusão de que nas grandes cidades vão ter uma vida melhor, pois oferecem mais recursos como hospitais e restaurantes. Contudo, trata-se de uma ilusão temporária, sendo que em 2022 o Censo demonstrou que as pessoas estão migrando para os municípios menores (Brito, 2017).

2.7 Comparação

A satisfação no trabalho depende de vários fatores, sendo um deles o tipo de ocupação. Em um estudo realizado em um hospital universitário e desenvolvido por Carrillo-García *et al.* (2013) foram entrevistados um total de 1.194 profissionais da saúde, dentre médicos, fisioterapeutas, enfermeiros e auxiliares. Em todas as ocupações, a maioria é composta por mulheres. Ao se comparar a questão de gênero, nota-se que há uma tendência na feminização em quase todas as áreas relacionadas à saúde. Entretanto, os homens nessa mesma área manifestam-se um pouco mais satisfeitos em relação à estabilidade no emprego, enquanto as mulheres apresentam níveis mais elevados de satisfação global.

Em outra pesquisa, Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) entrevistaram 172 mulheres com nível de instrução superior completo na cidade do Rio de Janeiro. Neste estudo, os resultados sugeriram que o entendimento de desigualdade de gênero impacta na satisfação feminina com o seu emprego e, conseqüentemente, com a sua identificação com a organização. Sendo assim, há também um impacto na intenção das mulheres em trocarem de atividade profissional.

Outra vertente a ser analisada é a questão da satisfação estar relacionada com o nível de escolaridade do indivíduo. Em uma investigação acadêmica realizada em um Instituto Federal na cidade de Santarém no Pará no ano de 2018, constatou-se que quanto maior a escolaridade, maior será seu nível de exigência para satisfação. Em contraponto, quanto menor a escolaridade, menor será o nível de exigência do trabalhador para sua satisfação. Em tese, aguarda-se um comprometimento maior daqueles que estão em evidência, em razão de um nível escolar elevado. Contudo, o resultado que se constata é o de que aqueles com menor

escolaridade são os que menos possuem comprometimento com a organização (Silva Junior *et al.*, 2018).

Além disso, é importante analisar a questão do local onde o trabalhador está inserido, se a cidade é de porte pequeno ou grande e se tal fator influencia em sua satisfação. Em estudo realizado nas cidades de Capão Bonito, Buri e Ribeirão Grande, no estado de São Paulo, conhecidas por sua vasta produção agrícola, evidencia-se que o trabalho no campo é sazonal, qual seja, a colheita ocorre em um determinado período no ano e os trabalhadores ficam praticamente desempregados o resto do período, tendo que recorrer a diversas ocupações nesse lapso temporal. Para tanto, desempenham funções nos perímetros urbano e rural, o que faz com que vivam em condições de subemprego, tornando-os cada vez mais desqualificados. Moreira Junior (2011) defende que a migração do campo para a zona urbana não traz diretamente melhorias nas condições de vida do indivíduo, uma vez que os recursos que a cidade detém nem sempre são usufruídos. Desta feita, reside-se na cidade, mas não se participa de seu cotidiano.

O nível de satisfação de cada indivíduo pode ser completamente diferente do seu colega de trabalho, do seu irmão ou do seu melhor amigo, tudo depende do que ele vê como mais vantagem para sua vida de modo geral. Como exemplo, uma pessoa pode estar trabalhando em uma cidade grande, com maiores salários, mas a sua segurança e de sua família é colocada em risco todos os dias, fazendo com que ela opte por se mudar para uma cidade menor em busca de melhor qualidade de vida nesse aspecto, mesmo que seja para obter menores proventos.

Outro quesito que pode ser analisado é a questão do gênero, onde em estudo de Moreira Junior (2011) foi identificado que as mulheres são a grande maioria em áreas relacionadas à saúde, conseqüentemente de forma geral elas se mostram mais satisfeitas. Mas em contrapartida, se elas estivessem em um ambiente predominantemente masculino elas também estariam satisfeitas?

Ao se considerar uma sociedade machista e preconceituosa que opera desde a origem da Educação, o preconceito sobre o papel da mulher no mundo do trabalho está relacionado a paradigmas construídos na formação intelectual de cada indivíduo. Mesmo com a crescente corrente ideológica feminista, na qual se combate tais preconceitos, as mulheres cada vez mais precisam suprir as necessidades familiares com seu trabalho. Dessa forma, a luta pela igualdade de gênero é muito importante, com a conseqüente desconstrução de preconceitos vindos de longa data (Santos, 2011). O Quadro 1 sintetiza os diferentes autores analisados sob a ótica de percepção de satisfação no trabalho analisados e suas conclusões.

Quadro 1 - Diferentes autores analisados sob a ótica de percepção de satisfação no trabalho analisados e suas conclusões.

| TEMÁTICA | AUTOR | CONCLUSÃO |
|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| Satisfação e gênero | Carrillo-García <i>et al.</i> (2013). | Quanto à relação entre o gênero dos participantes e o nível de satisfação no trabalho, as mulheres manifestaram estar mais satisfeitas. (Estudo realizado em hospital onde o trabalho feminino é predominante). Mas em relação à estabilidade, os homens estão mais satisfeitos. |
| Satisfação e gênero | Lima, Zille e Soares (2015). | Mulheres obtiveram resultados médios superiores quando questionadas sobre o fato de pagar despesas com a sua formação e poderem passar mais tempo com a família, sendo uma forma de ganhar dinheiro extra e, ainda, ganhar alguma experiência. Os homens obtiveram resultados médios superiores aos das mulheres quando questionados sobre a hipótese de o trabalho temporário ser uma forma de chegar a um contrato direto com a empresa na qual laboram. (Estudo feito sobre trabalhos temporários). |
| Satisfação e idade | Carrillo-García <i>et al.</i> (2013). | Em relação à idade dos participantes, pode-se afirmar que foram os profissionais de maior idade (61-70 anos) aqueles que manifestaram os maiores níveis de satisfação. |
| Satisfação e idade | Lima, Zille e Soares (2015). | Uma análise dos resultados permitiu concluir que são os trabalhadores mais jovens (entre 18 e 25 anos) com menos habilitações e que trabalham há menos de um ano na empresa que se apresentam mais satisfeitos com o seu trabalho. |
| Satisfação e tamanho de cidade | ANAFISCO (2023) | Cidades grandes: custo de vida mais alto, correria, mais tempo estressante em trânsito por exemplo. Mas por outro lado, na maioria das vezes o salário é maior, tem mais opção de lazer, mais oportunidade de crescimento e mais opções de emprego. |

Cidade pequena: menor custo de vida, mais privacidade, não tem muito a questão de trânsito, maior segurança, mas em comparação, as opções de emprego são menores e conseqüentemente o salário é mais baixo.

Fonte: Carrillo-García *et al.* (2013); Lima, Zille e Soares (2015); ANAFISCO (2023).

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

Os métodos de pesquisa utilizados para a execução deste trabalho foram de natureza exploratória, visto que se levantaram dados que serviram de comparação sobre o tema proposto. Para se compreender o contexto analisado, realizou-se uma leitura e pesquisa bibliográfica, assim buscando por meio das teorias entender sobre a satisfação no trabalho e suas vertentes.

Ainda assim, a metodologia foi composta por duas fases, sendo elas: quantitativa e qualitativa. A quantitativa é aquela em que há a coleta e análise de dados numéricos, fazendo com que se gere resultados que podem ser mensurados, assim, as análises caminham a partir da interpretação direta dos dados (Carlini, 2022).

Já a pesquisa qualitativa, é o conjunto de práticas que transformam o mundo visível em dados representativos, como entrevistas, lembretes, fotografias e registros. (Creswell, 2014). Ela é uma pesquisa mais focada em entender aspectos subjetivos, como comportamentos, ideias e pontos de vistas. (Mathias, 2022)

As duas fases foram definidas pela necessidade de fazer uma busca mais geral e definir pontos mais específicos do determinado tema.

3.2 Fases da pesquisa

3.2.1 Fase quantitativa – questionário

Para melhor compreensão do fenômeno estudado, foi realizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa. Em um primeiro momento, foi realizada uma pesquisa quantitativa.

O instrumento de coleta de dados foi o questionário Escala de Satisfação no Trabalho - EST, da autora Mirlene Siqueira (2008).

Ainda assim, esse instrumento de coleta foi analisado por dois especialistas na temática “comportamento humano de trabalho”, com intuito de se verificar a validade do conteúdo. O questionário possui vinte e três perguntas e foi enviado via Google Forms a potenciais respondentes, que apresentassem o seguinte perfil:

- Pessoas que moram em cidades pequenas, médias ou grandes;
- Com nível de escolaridade nível superior completo ou cursando;
- Maiores de 18 anos;
- Disponibilidade de tempo e interesse em participar da pesquisa.

Antes de se prosseguir com a aplicação do teste, o mesmo foi aplicado a uma entrevistada que apresentava as características descritas relacionadas ao público-alvo da pesquisa. O pré-teste visava analisar a validade de face do conteúdo, além de se entender se existiam problemas na interpretação das questões. Após esta etapa, essa resposta foi excluída do conjunto.

As respostas que não tivessem esse perfil de respondentes, bem como não fossem as questões corretamente respondidas, foram descartadas. Ademais, foi garantido o sigilo e a confidencialidade dos dados coletados, além de se destacar no início do questionário o fato de que o respondente poderia desistir da sua participação a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

O questionário ficou vigente entre os meses de agosto a dezembro do ano de 2023. Coletaram-se 85 respostas, das quais 18 foram descartadas por não atenderem aos critérios estabelecidos pela pesquisa. Ao final, foram utilizadas 67 respostas. As tabelas brutas de dados estão dispostas no Apêndice 3.

3.2.2 Fase qualitativa – entrevistas

Para se entender melhor o contexto estudado, foi realizada uma entrevista junto a outros entrevistados não participantes da etapa quantitativa. Estes participantes tinham o mesmo perfil da etapa 1, ou seja:

- Pessoas que moram em cidades pequenas, médias ou grandes;

- Com nível de escolaridade nível superior completo ou cursando;
- Maiores de 18 anos;
- Disponibilidade de tempo e interesse em participar da pesquisa.

Portanto, este público selecionado não atendeu a nenhuma amostra estatísticas e foram selecionados por conveniência, utilizando-se o chamado efeito “bola de neve”. Bockorni e Gomes (2021) o descrevem como sendo uma técnica de amostragem que se vale de redes de referência, tornando-a especialmente adequada para pesquisas envolvendo grupos de difícil acesso ou abordando temas mais sensíveis.

Ademais, também para estes participantes foi perguntado se as respostas dadas poderiam ser gravadas e utilizadas no estudo, ao que todos concordaram. Garantiu-se o sigilo e a confidencialidade dos dados coletados, além de se destacar no início do questionário o fato de que o respondente poderia desistir da sua participação a qualquer momento sem nenhum prejuízo.

Como instrumento de coleta de dados desta fase, foi realizada uma adaptação do questionário proposto por Mirlene Siqueira (2008). Essa adaptação teve validação de conteúdo cedida por dois especialistas na área de comportamento humano no trabalho e passou por um pré-teste junto a um entrevistado-teste que apresentava as características necessárias para compor a amostra válida de resposta. Essa entrevista não foi utilizada no resultado geral, tendo servido para se “calibrar” o instrumento e se averiguar a validade de face do instrumento.

O roteiro de entrevistas é fechado. As entrevistas foram realizadas presencialmente ou por intermediação eletrônica (via Whatsapp/reuniões Google Meet) e, em todos os casos, as falas foram gravadas para posteriormente serem transcritas, método auxiliar para a análise dos dados coletados.

No total foram realizadas 10 entrevistas. A transcrição destas entrevistas encontra-se no Apêndice 4. Essa etapa da pesquisa foi realizada entre os meses de janeiro a fevereiro de 2024.

3.3 Análise dos dados coletados

Após a realização das etapas quantitativa e qualitativa deste estudo, houve a organização e compilação dos dados quantitativos em quadros, bem como a transcrição das

entrevistas realizadas. Para a compilação dos dados da etapa quantitativa, foram utilizadas tabelas do *software* Excel® e, para a transcrição das falas dos entrevistados pela autora.

Os dados coletados foram analisados em conjunto. Sequencialmente, o estudo primeiramente apresentou dados de contextualização do perfil do entrevistado, e posteriormente, dados da fase 1 (quantitativa) e 2 (qualitativa) foram apresentados, com o intuito de se entender mais profundamente as respostas dos indivíduos entrevistados e suas percepções sobre os fenômenos analisados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Perfil de respondentes da etapa quantitativa do trabalho (Fase 1)

Para atender aos critérios de pesquisa estabelecida, na primeira fase desta pesquisa foram coletados dados de forma quantitativa, mediante a aplicação de questionário eletrônico. Diante do questionário aplicado, foram coletadas 85 respostas. Destas, 67 foram consideradas válidas, pois foram excluídas respostas vindas de indivíduos que somente possuíam nível fundamental ou nível médio.

Sendo assim, das 67 respostas, obteve-se 67,2% do sexo feminino, totalizando 45 respostas e o restante do sexo masculino, totalizando 21 respostas. Em relação à cidade onde moram, 67,2% dos respondentes (45 no total) são de cidade pequena, 22,4% (15 respondentes) são de cidade grande e 10,4% de cidades médias. O nível de escolaridade, levando em consideração os respondentes de forma geral, demonstra que 37 entrevistados possuem nível superior completo, 13 pessoas cursam uma graduação, 8 pessoas estão cursando uma pós-graduação e 9 pessoas possuem pós-graduação completa.

Das 67 respostas coletadas, apenas 1 foi negativa em relação a se estar trabalhando hoje; e quando questionados se estão trabalhando em sua área de formação, 67,7% responderam positivamente

Figura 1 - Perfil dos entrevistados.



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

4.2 Perfil de respondentes da etapa qualitativa do trabalho (Fase 2)

Nesta segunda fase, os dados foram coletados mediante a realização de entrevistas. Foram entrevistadas 10 pessoas de cidades diferentes, tanto cidades grandes quanto pequenas. O roteiro de entrevista está disposto no Apêndice 2.

A amostra foi composta por 4 pessoas do sexo masculino e 6 do sexo feminino. Todos os respondentes possuem graduação completa e somente 1 não está trabalhando na sua área de formação. Constata-se que os entrevistados possuem diferentes áreas de formação, sendo saúde, engenharia, ciências sociais e agrárias. Em sua maioria, os respondentes possuem de 20 a 30 anos, sendo somente uma de 49 anos. A faixa salarial de todos também é a mesma, sendo de R\$2.005,00 a R\$8,640,00 por mês, os classificando como pertencentes à classe C. O Apêndice 4 disponibiliza todas as entrevistas transcritas. No Quadro 2 vislumbram-se mais detalhes sobre o perfil dos entrevistados.

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados

| ENTREVISTADO | GÊNERO | LOCAL DE TRABALHO | IDADE (ANOS) | ÁREA DE FORMAÇÃO | TRABALHA NA ÁREA | PORTE DA CIDADE |
|--------------|-----------|---------------------|--------------|---------------------|------------------|-----------------|
| A | Masculino | Uberlândia-MG | 25 | Engenharia | Não | Grande |
| B | Feminino | Serra do Salitre-MG | 27 | Saúde (Biomedicina) | Sim | Pequena |

| | | | | | | |
|---|-----------|---------------------|----|-------------------------------|-----|---------|
| C | Masculino | Alumínio-SP | 25 | Engenharia | Sim | Pequena |
| D | Feminino | Serra do Salitre-MG | 30 | Saúde (Técnico em Enfermagem) | Sim | Pequena |
| E | Feminino | Uberlândia-MG | 24 | Administração | Sim | Grande |
| F | Feminino | Serra do Salitre-MG | 24 | Administração | Sim | Pequena |
| G | Feminino | Patos de Minas-MG | 24 | Biomedicina | Sim | Grande |
| H | Masculino | Uberlândia-MG | 24 | Administração | Sim | Grande |
| I | Masculino | Serra do Salitre-MG | 21 | Agronomia | Sim | Pequena |
| J | Feminino | Serra do Salitre-MG | 49 | Biomedicina | Sim | Pequena |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

4.3. Tamanho de cidade

Há o pensamento de que exclusivamente as cidades grandes sejam terras de oportunidades de crescimento. Jarvis (2021) apontam que em cidades grandes existem mais oportunidades de crescimento e mais opções de emprego. Esse dado é corroborado pela entrevistada E, quando questionada sobre pontos positivos de se morar em Uberlândia (uma cidade grande), a respondente deixa explícito que “*na cidade grande há muitas opções de lazer e mais oportunidades de emprego*”.

Em contrapartida, ao se analisar os dados quantitativos, nota-se que em relação à promoção do indivíduo no seu atual emprego, a cidade pequena possui melhores indicadores, ou seja, enquanto 27 respondentes de cidade pequena já foram promovidos em seus empregos, somente cerca de 4 indivíduos de cidade grande receberam promoção. O mesmo aplica-se quanto à perspectiva de promoção em 2 anos: as respostas relacionadas a cidades pequenas são maiores (55%) que as grandes (40%).

Quando questionados sobre o crescimento profissional no atual emprego, respondentes de cidades menores relatam maiores perspectivas: 27 dos 45 respondentes relatam já terem sido promovidos em seu atual emprego e isso pode também ser reafirmado nas entrevistas, nas quais 4 dos 6 representantes de cidade pequena mostram que também já foram promovidos no atual emprego. Destes dois entrevistados não-promovidos, uma delas só não pode ser promovida pois “*possui o cargo mais alto da empresa já, por ser a responsável técnica*” (Entrevistada J).

Como destacado, há menor número de promovidos residentes em cidades maiores, sendo que 12 dos 15 respondentes relatam não terem sido promovidos no atual emprego. Nas palavras da Entrevistada G “*não fui promovida e não vejo perspectiva disso porque eles não*

promovem ninguém”, reforçando que não é apenas na cidade grande que as pessoas possuem maiores oportunidades de carreira, como muitas vezes mencionado. Esse posicionamento pode refletir a falsa sensação de que crescimento profissional e oportunidades só ocorrem em cidades maiores como anteriormente exposto por Jarvis (2021). “*Estou sim satisfeita com o meu emprego atual e com o salário comparado aos meus esforços, mas está nos meus planos me mudar para uma cidade maior, lá teria mais lazer, por exemplo e melhores oportunidades de trabalho*”, assim afirma a entrevistada D.

Quanto aos respondentes de cidades grandes, 8 dos 15 continuariam onde estão, pois se sentem satisfeitos em relação a cidade em si, além disso, outros 4 se mudariam para uma cidade menor e 3 optariam por uma cidade maior. Como evidenciado pelo Entrevistado A, “*Hoje eu não me mudaria de Uberlândia, pois a cidade me supre bem, mas existem alguns pontos negativos como o deslocamento para o trabalho que é mais complicado por ser uma cidade grande*”.

Levando em consideração a motivação dos indivíduos em continuarem onde estão, quase que unanimemente responderam ser por motivos familiares (Questão n.19). As falas dos entrevistados corroboram o fato: “*por ser próximo a cidade da minha família*” (Entrevistado A), “*ter a família perto*” (Entrevistado B), “*no momento o motivo é a minha família*” (Entrevistado D), “*no momento a família*” (Entrevistado F), “*família e trabalho*” (Entrevistado H), “*família, meu trabalho e namorada*” (Entrevistado I).

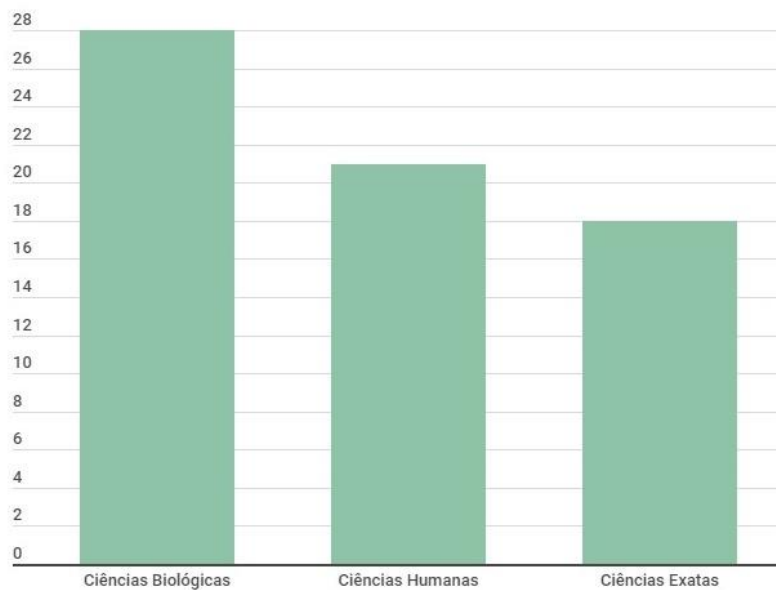
4.4 Escolaridade

Como anteriormente destacado, o desenho metodológico desta pesquisa optou por considerar apenas as respostas de quem, no mínimo, estivesse cursando ensino superior. Quando questionados quanto ao nível de escolaridade, 55,2% (37 pessoas) estão com graduação completa; 19,4% (13 pessoas) cursando uma graduação; 11,9% (8 pessoas) fazem pós-graduação; e 13,4% (9 pessoas) possuem pós-graduação completa. Os demais (18 pessoas) cursaram o ensino médio ou fundamental, sendo então excluídos dos resultados. Em relação às entrevistas realizadas, todos os entrevistados possuem graduação completa.

A área de formação dos respondentes do questionário ficou bem dividida em todos os setores. A Figura 2 destaca as áreas de formação.

Figura 2 - Áreas de formação de respondentes

Áreas de Formação



Fonte:
2024.

Dados da pesquisa,

Sobre a formação em relação ao tamanho das cidades, das 37 pessoas com graduação completa, 27 residem em cidades consideradas pequenas, 2 em cidades médias e 8 em cidades de grande porte. Das 13 pessoas cursando uma graduação, 8 são de cidades pequenas e 5 de cidades grandes. Em relação às pessoas cursando uma pós-graduação, os números ficam da seguinte maneira: 3 residem em cidades pequenas, igualmente para cidades grandes e 2 em cidades médias. Por fim, os entrevistados com pós-graduação completa, 6 estão em cidades pequenas, 2 em médias e 1 em grande.

Em relação à área de formação expressa na Figura 2, os dados encontrados mostram que das 28 pessoas formadas em Ciências Biológicas, 16 são de cidades pequenas. Em relação às Ciências Exatas, 10 das 18 pessoas são de cidades pequenas também. Quando analisadas as Ciências Humanas, somente 5 dos 21 entrevistados são de cidades grandes. Na área das Ciências Biológicas 2 são de cidades grandes.

4.5 Motivação

Para 73% dos respondentes (49 pessoas), a sua maior motivação em permanecer na cidade onde estão é a questão familiar. Os respondentes relatam não mudar para outros ambientes por estarem próximos à família, ou na mesma cidade ou em cidades próximas, com a oportunidade de visitação fácil, como citado pelo entrevistado A: “*A cidade tem opções de lazer e é próxima da cidade dos meus pais*”, assim também é notável na entrevistada D que afirma “*No momento a minha família*”.

Além da questão familiar, o custo de vida também esteve presente nas respostas, totalizando 28 (41%). Outro aspecto levado em consideração foi a segurança, com um total de 18 respostas (26%). O salário e a oportunidade de crescimento estavam presentes em cerca de 30% (18) das respostas. As Figuras 3 e 4 expõem os dados referentes a motivos pelos quais o profissional opta por continuar onde está residindo.

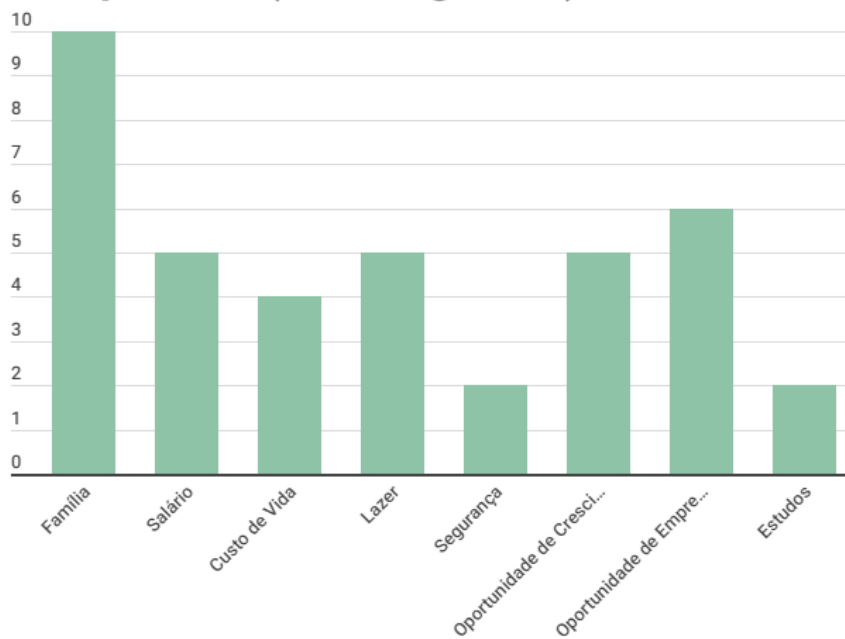
Figura 3 - Motivos para permanência no local onde reside (cidade pequena).



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Figura 4 - Motivos para permanência no local onde reside (cidade grande).

Motivos para continuar na cidade em que está (Cidade grande)



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

O tópico “questão familiar” mostrado em 49 respostas evidencia que 39 delas vêm de pessoas provenientes de cidades pequenas. Já a questão salarial é evidenciada em 10 das 15 respostas também advinda de pessoas de cidades pequenas, ou seja, o salário é considerado um fator positivo.

Além disso, o custo de vida também é muito evidente nas pequenas cidades: 21 das 25 respostas apontam vantagens em se residir em um município com menores custos de vida, além de o fator “segurança” também ser citado por indivíduos dessas cidades (16 de 18 respostas positivas).

Em relação à oportunidade de crescimento e emprego, a cidade grande detém de 5 das 13 respostas. Em relação aos estudos, 2 das 3 pessoas são de cidades grandes. E por fim, o entrevistado que respondeu sobre estabilidade financeira reside em cidade pequena.

4.6 Ambiente de trabalho

Na maioria das respostas diretas sobre o ambiente de trabalho, como o convívio com os colegas, acesso ao chefe, os dados foram positivos (46 respondentes). Há algumas insatisfações descritas, mas de modo geral estão satisfeitos onde estão trabalhando no momento. Ou seja, as pessoas de cidade pequena, mesmo satisfeitas, tendo uma boa convivência no local de trabalho, por que ainda querem a cidade grande?

Nas respostas dadas pelos respondentes, há indícios de que talvez pelo vislumbre de que a cidade grande possa trazer mais oportunidades de crescimento, há essa percepção dentre os respondentes de cidades menores de que a cidade grande trará maior projeção profissional, ainda que estejam satisfeitos com suas opções profissionais atuais.

Para se compreender melhor este contexto, foram analisados os dados coletados de forma quantitativa e qualitativa, buscando se relacionar as variáveis “tamanho de cidade”, “satisfação com o trabalho”, “gênero”, “relação com colegas” e “relação com a chefia”.

Observa-se que tais variáveis são as dimensões da Escala de Satisfação do Trabalho (EST), da autora Siqueira (2008).

4.7 Satisfação X Tamanho De Cidade X Idade

Mediante a análise dos dados coletados, constata-se que a maioria dos respondentes residentes em cidades pequenas (39) tem entre 20 e 39 anos. Já os residentes de cidades grandes têm entre 20 e 29 anos (17). Os quadros 3 e 4 explicitam os dados coletados.

Quadro 3 - Idade dos entrevistados de cidades pequenas.

| CIDADE PEQUENA | |
|--------------------|----|
| Entre 18 e 19 anos | 1 |
| Entre 20 e 24 anos | 13 |
| Entre 25 e 29 anos | 16 |
| Entre 30 e 39 anos | 10 |
| Entre 40 e 49 anos | 2 |
| Acima de 50 anos | 3 |
| Total | 45 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Quadro 4 - Idade dos entrevistados de cidade grande.

| CIDADE GRANDE | |
|----------------------|-----------|
| Entre 18 e 19 anos | 1 |
| Entre 20 e 24 anos | 10 |
| Entre 25 e 29 anos | 7 |
| Entre 30 e 39 anos | 4 |
| Entre 40 e 49 anos | 0 |
| Acima de 50 anos | 0 |
| TOTAL | 22 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Quando questionados se estão satisfeitos com seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho pode-se notar que 33 dos 45 respondentes residentes em cidades pequenas se declaram “satisfeitos”, 12 insatisfeitos. Dentre os que se consideram insatisfeitos, 9 têm entre 20 e 29 anos (Quadros 5 e 6).

Quadro 5 - Pessoas satisfeitas em cidades pequenas.

| CIDADE PEQUENA (SATISFEITOS) | |
|-------------------------------------|-----------|
| Entre 18 e 19 anos | 0 |
| Entre 20 e 24 anos | 8 |
| Entre 25 e 29 anos | 12 |
| Entre 30 e 39 anos | 9 |
| Entre 40 e 49 anos | 1 |
| Acima de 50 anos | 3 |
| Total | 33 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Quadro 6 - Pessoas insatisfeitas em cidades pequenas.

| CIDADE PEQUENA (INSATISFEITOS) | |
|---------------------------------------|-----------|
| Entre 18 e 19 anos | 1 |
| Entre 20 e 24 anos | 5 |
| Entre 25 e 29 anos | 4 |
| Entre 30 e 39 anos | 1 |
| Entre 40 e 49 anos | 1 |
| Acima de 50 anos | 0 |
| Total | 12 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

De modo geral, nota-se que, quando comparadas “satisfação” e “insatisfação” em relação às pequenas cidades, o número de pessoas satisfeitas na maioria das faixas etárias é maior que as insatisfeitas. Ou seja: pessoas de cidades menores tendem a apresentar maiores índices de satisfação em comparação a cidades maiores.

Por sua vez, os dados dos residentes de cidade grande: dos 22 respondentes, 10 se declaram satisfeitos com seus trabalhos (45%). Destes, 9 tem entre 20 e 29 anos, 5 dos 22 respondentes, declaram-se “insatisfeitos” (Quadros 7 e 8).

Quadro 7 - Pessoas satisfeitas em cidades grandes.

| CIDADE GRANDE (SATISFEITOS) | |
|------------------------------------|----|
| Entre 18 e 19 anos | 0 |
| Entre 20 e 24 anos | 5 |
| Entre 25 e 29 anos | 4 |
| Entre 30 e 39 anos | 1 |
| Entre 40 e 49 anos | 0 |
| Acima de 50 anos | 0 |
| Total | 10 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Quadro 8 - Pessoas insatisfeitas em cidades grandes.

| CIDADE GRANDE (INSATISFEITOS) | |
|--------------------------------------|---|
| Entre 18 e 19 anos | 1 |
| Entre 20 e 24 anos | 2 |
| Entre 25 e 29 anos | 2 |
| Entre 30 e 39 anos | 0 |
| Entre 40 e 49 anos | 0 |
| Acima de 50 anos | 0 |
| Total | 5 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Já na cidade grande, os números também tendem a serem maiores quanto à satisfação. Enquanto pessoas entre 25 e 29 anos de cidade pequena estão 75% satisfeitas (12 de 16 respondentes), da cidade grande estão 66% (4 de 6 respondentes). Mesmo esse número sendo satisfatório, ainda é menor quando comparado. Mas em compensação, quando analisados indivíduos entre 20 e 24 anos, a cidade grande detém os melhores números, sendo 71% satisfeitos enquanto na cidade pequena esse índice é de 61%.

4.8. Satisfação X Tamanho De Cidade X Gênero

De forma geral, 45 pessoas (67,2%) consideram-se do sexo feminino, cerca de 21 pessoas (31,3%) do sexo masculino e 1 pessoa não se identifica com nenhum desses. Em relação ao tamanho das cidades, 31 pessoas do sexo feminino responderam ser de cidade pequena, 5 de cidade média e 9 de cidade grande. Já o sexo masculino é observado em 14 respostas das cidades pequenas enquanto 7 são de cidades grandes.

Das 31 mulheres que responderam ser de cidade pequena, 20 delas afirmam estar satisfeitas com seu crescimento profissional no ambiente de trabalho. E em relação ao público masculino, 13 de 14 deles respondem estarem satisfeitos também. Quando levada em consideração a idade das pessoas insatisfeitas, segmenta-se da seguinte maneira: das 11 mulheres insatisfeitas com seu crescimento profissional no ambiente de trabalho, 5 possuem de 20 a 24 anos; 4 de 25 a 29 anos; 1 entre 18 e 19 anos; 1 entre 30 e 39 anos; e 1 entre 40 e 49 anos. Ou seja, constata-se que a maior parte das mulheres que se declaram insatisfeitas são jovens profissionais, com idades entre 20 e 29 anos.

Em comparação à cidade grande, 6 das 9 respostas femininas se diziam satisfeitas. E o público masculino, 4 de 7 afirmam estarem satisfeitos. Em relação ao público feminino, a idade das insatisfeitas verifica-se da seguinte forma: 2 pessoas entre 20 e 24 anos e 1 entre 25 e 29 anos. Já o público masculino fica 1 em cada faixa etária, sendo de 18 a 19 anos, 20 a 24 anos e de 30 a 39 anos.

Por todo o exposto, quando analisados os dados da pesquisa, nos municípios menores, ambos os públicos detêm números satisfatórios, mas o público masculino se sobressai. Em relação às cidades grandes, a porcentagem de satisfeitos entre feminino e masculino é quase igual.

4.9 Satisfação X Tamanho De Cidade X Relação Com Colegas

Quando perguntados sobre a satisfação em relação à confiança com os colegas de trabalho, 34 (75%) pessoas de cidades pequenas responderam positivamente, enquanto esse número na cidade grande é de 12 (80%) pessoas.

Como citado pela Entrevistada B (residente em cidade pequena): *“Posso confiar em 90% dos colegas de trabalho, e satisfeita com os amigos dentre eles na mesma medida”*.

Quando questionados em relação à satisfação sobre a quantidade de amigos que têm dentre os colegas de trabalho, 39 pessoas (86%) de cidade pequena se dizem satisfeitas enquanto 80% (12) da cidade grande também responderam positivamente. Assim como pontuado pelo entrevistado C: *“Estou satisfeito sim, dentro do meu departamento tenho boa convivência, mas em outros departamentos poderia fazer mais amigos também”*.

4.10 Satisfação X Tamanho De Cidade X Chefe

Quando perguntados sobre a satisfação do acesso entre o entrevistado e o seu chefe, 38 (25 mulheres e 13 homens) das 45 pessoas residentes de cidades pequenas responderam positivamente, as respostas negativas ficaram divididas entre 6 mulheres e 1 homem.

As que responderam negativamente ficaram divididas entre 4 pessoas que possuem entre 20 e 24 anos, 2 entre 25 e 29 anos e uma entre 40 e 49 anos. Além disso, 13 dos 15 entrevistados de cidades grandes também responderam estarem satisfeitos nesse aspecto. Em contraponto, as duas pessoas que se dizem insatisfeitas possuem entre 25 e 29 anos.

Além disso, quando perguntados sobre conseguir acesso imediato quando necessário com o chefe, 41 (28 mulheres e 13 homens) das 45 pessoas de cidades pequenas responderam estarem satisfeitas. No mesmo sentido, as pessoas de cidades grandes também possuem números satisfatórios, onde 14 (9 mulheres e 5 homens) de 15 pessoas se sentem satisfeitas nesse quesito. Assim como observado pela entrevistada E (cidade grande): *“Sim, consigo falar com meu chefe de imediato e todas as dúvidas ele consegue me esclarecer quando preciso”*.

Levando em consideração o gênero dos entrevistados, das 45 pessoas residentes de cidade pequena, 31 são do sexo feminino e 14 masculino. Já em cidade grande, 9 são do sexo feminino e 6 masculino, conforme Quadro 9.

Quadro 9 - Diferenças entre gênero e tamanho de cidade

| | CIDADE PEQUENA | CIDADE MÉDIA | CIDADE GRANDE |
|-----------|----------------|--------------|---------------|
| Feminino | 31 | 5 | 9 |
| Masculino | 14 | 2 | 6 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Pelo exposto, constata-se que, tanto no relato qualitativo quanto nos dados quantitativos que não há diferenciação, no parâmetro residência em municípios pequenos e grandes, em relação à satisfação com a chefia no trabalho.

5 CONCLUSÃO

Há o pensamento de que exclusivamente as cidades grandes são terras de oportunidades e crescimento. Mas não é bem isso que acontece. Claro, existem grandes oportunidades nas cidades grandes, mas como apontado nos dados quantitativos e qualitativos obtidos, dentre este grupo de respondentes, nota-se que o nível de satisfação em relação ao emprego é maior nas cidades pequenas. Os dados da pesquisa corroboram esta informação, como mostrado em relação ao indivíduo já ter sido promovido, os números de evolução profissional constatados na cidade pequena (55%) são maiores que na cidade grande (40%).

Em relação a continuarem onde estão, a grande maioria (73%) respondeu ser por motivos familiares. Estes respondentes não possuem interesse ainda em procurar outra cidade por esse motivo. Além disso, o custo de vida também foi levado em consideração em grande parte das respostas.

No que se refere o ambiente de trabalho, local de convívio com os colegas e acesso aos chefes, as respostas foram positivas. Grande parte dos entrevistados, tanto residentes de cidades maiores quanto menores, responderam ter acesso fácil ao líder e se dizem satisfeitos com o local de trabalho no momento.

Um questionamento levantado onde a cidade grande fica à frente da pequena é no atributo “lazer”, por se ter mais opções de diversão nos grandes centros, mas há quem não troque a paz e a segurança da cidade pequena para isso.

Tendo por objetivo definir o público respondente, 67 das 85 respostas coletadas foram de pessoas no mínimo graduadas ou em fase de graduação. Também, era como objetivo identificar se gênero impactaria na satisfação. E por fim, identificar se os indivíduos estão mais satisfeitos de fato na cidade grande ou na pequena.

Sendo assim, o que se pode identificar de acordo com as respostas dos participantes (tanto na etapa qualitativa, quanto na etapa quantitativa do estudo) é: tudo depende, por ser uma questão muito individual. Mas levando em consideração as respostas apresentadas, de modo geral, as pessoas das cidades pequenas estão mais satisfeitas em relação ao trabalho atual e no geral (cidade como um todo, segurança, facilidade de locomoção, família por perto).

Há oportunidades de crescimento e de emprego em todos os lugares, especialmente com as novas formas de trabalho, como o trabalho remoto, desenvolvidas no contexto da pandemia da Covid-19, mas não é certo pensar que somente na cidade grande essas oportunidades surgem.

A pesquisa de forma geral foi esclarecedora, mas algumas questões salutaras podem ser notadas, por exemplo – fora do aspecto profissional, alguns entrevistados relataram muito interesse em mudar de cidade para ter mais acesso a outras fontes de lazer, mas para outros, a segurança e a tranquilidade de uma cidade pequena são prioridade. Para muitas pessoas o custo de vida impacta muito, porém para ficarem mais próximos da família não abrem mão de onde estão. Também, pode-se notar que pessoas que trabalham no mesmo ambiente, tendem a ter comportamentos parecidos, como por exemplo em relação ao que as motiva. Então torna-se importante ao gestor entender o que gera a satisfação naquele grupo de pessoas.

O tema motivação e satisfação há desde os primórdios da administração, fazendo com que o tema seja atemporal e bastante discutido em todas as gerações. Assim, dados sempre serão importantes de serem analisados a medida que o mundo vai avançando e mudando seu estado.

A impossibilidade de acessar mais dados, como mais respondentes, foi um aspecto limitador na pesquisa. Para trabalhos futuros, uma amostra maior e em mais regiões do país seria de grande valia. Em relação a etapa qualitativa, também seria importante a elaboração de questões em que os entrevistados não se limitassem a respostas curtas, para a melhor compreensão e comparação.

Por fim, conclui-se que a visão de que a cidade grande em relação a trabalho é mais satisfatória que a pequena é equivocada. Sugere-se como proposta de estudos futuros se ampliar o universo de cidades analisadas, incluindo outras regiões e estados, para se verificar se há semelhança nos casos analisados – mais especificamente, seriam necessários estudos em cidades com elevadas taxas de crescimento e baixas taxas de crescimento, tanto para cidades menores e maiores. Acredita-se que diferentes configurações municipais possam interferir na satisfação geral do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, Itana. Censo 2022: Salvador perde maior população entre todas as cidades do Brasil e cai de 3º para 5º lugar entre capitais mais habitadas. **G1 Bahia**, 28 jun. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2023/06/28/censo-2022-salvador-perde-maior-populacao-entre-todas-as-cidades-do-brasil-e-cai-de-3o-para-5o-lugar-entre-capitais-mais-habitadas.ghtml>. Acesso em: 15 jan. 2024.
- ALEXANDER, Christopher; ISHIKAWA, Sara; SILVERSTEIN, Murray; JACOBSON, Max; FIKSDAHL-KING, Ingrid; ANGEL, Shlomo. **Uma linguagem de padrões: a pattern language**. Porto Alegre: Bookman, 2013.
- ALVES, Geysiane Benigno. **Estudo sobre a motivação dos graduandos em Secretariado Executivo a partir da teoria dos dois fatores de Herzberg**. 2013, 69f. (Monografia) – Departamento de Administração, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, 2013. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/34114/1/2013_tcc_gbalves.pdf. Acesso em: 8 jan. 2024.
- BARBOSA, Cristiane. **Qualidade de vida e motivação no trabalho**. 2014, 36f. (Trabalho de Conclusão de Curso) - Fundação Educacional do Município de Assis, Assis, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1111391081.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.
- BOCKORNI, Beatriz Rodrigues Silva; GOMES, Almiralva Ferraz. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 22, n. 1, 2021.
- BOLZANI, Isabela; MARTINS, Raphael; MURARO, Cauê. Censo 2022: Brasil tem 203 milhões de habitantes, 4,7 milhões a menos que estimativa do IBGE. **G1.com**, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/censo/noticia/2023/06/28/censo-2022-brasil-tem-203-milhoes-de-habitantes-47-milhoes-a-menos-que-estimativa-do-ibge.ghtml>. Acesso em: 10 jan. 2024.
- BORJAS, George. Job satisfaction, wages and unions. **Journal of Human Resources**, v.14, n.1, p.21-40, 1979.
- BRITO, Meyre. Como a vida nos grandes centros urbanos afeta a saúde. **DW**, 12 maio 2017. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/como-a-vida-nos-grandes-centros-urbanos-afeta-a-sa%C3%BAde/a-38811781>. Acesso em: 15 jan. 2024.
- BRUXEL, Simone. **Fatores de satisfação no trabalho: estudo com professores pesquisadores de uma instituição de ensino superior**. 2017, 26f. (Artigo) – Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/c86a91a8-a13a-44b4-83d8-fc229d9e333b/content>. Acesso em: 8 jan. 2024.
- CARLINI, Rafael. **Metodo quatititivo: descubra como aplica-lo em sua pesquisa**. Disponível em: <https://blog.uninassau.edu.br/metodo-quantitativo/> . Acesso em 25 de Abril 2024.

CARRILLO-GARCÍA, César; SOLANO-RUIZ, Maria del Carmem; MARTÍNEZ-ROCHE, Maria Emilia; GÓMEZ-GARCIA, Carmem Isabel. Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais da saúde. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 21, p. 1314-1320, 2013. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rlac/a/85yGSQBhsgmBGRSRMf6kVBt/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 10 jan. 2024.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan./mar. 2010. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/44494/48114>. Acesso em: 20 jan. 2024.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: Manole, 2012.

CRESWELL, J. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: Escolhendo entre cinco abordagens**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CUTI, Auriele Fogaça; MACIEL, Filipe Bassan Marinho; NAOUMOVA, Natalia. Satisfação com o ambiente da cidade pequena: aspectos que influenciam a percepção de moradores e visitantes. **Revista Projetar - Projeto e Percepção do Ambiente**, v.5, n.2, p.22–35, 2020. DOI: 10.21680/2448-296X.2020v5n2ID19876. Disponível em:

<https://periodicos.ufrn.br/revprojetar/article/view/19876>. Acesso em: 25 jan. 2024.

FERRAZ, Ricardo; PÉCHY, Amanda. Bons serviços e economia em alta estimulam migração para o interior. **Revista Veja**, 15 jan. 2021. Disponível em:

<https://veja.abril.com.br/brasil/com-bons-servicos-e-economia-em-alta-cidades-menores-estimulam-migracao/>. Acesso em: 15 jan. 2024.

FLORIDA, Richard; MELLANDER, Charlotta; RENTFROW, Peter. The Happiness of Cities. **Regional Studies**, v.47, n.4, p.613-627, 2011.

FREITAS, Mariana Gouveia. Satisfação no trabalho: antecedentes e consequentes. **Revista Gestão em Análise**, Fortaleza, v.8, n.3, p.46-65, set./dez. 2019. Disponível em:

<https://periodicos.unichristus.edu.br/gestao/article/view/2738/1036>. Acesso em: 20 jan. 2024.

GASPARINI, Claudia. As áreas de trabalho que dão mais (e menos) satisfação. **Revista Exame**, 13 set. 2016. Disponível em: <https://exame.com/carreira/como-anda-a-satisfacao-do-brasileiro-com-o-trabalho/>. Acesso em: 15 jan. 2024.

GODOY, Denyse. Satisfação no emprego depende do peso do salário em casa. **Uol**, 2021.

Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/04/09/satisfacao-no-emprego-depende-do-peso-do-salario-em-casa-diz-pesquisa.htm>. Acesso em: 14 jan. 2024.

GONÇALVES, Bruno Emanuel Alves. **A motivação e satisfação no trabalho: importância, fatores, relacionamentos e consequências**. 2017, 141f. (Dissertação) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa, 2017. Disponível em:

https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6621/1/DM_Bruno%20Gon%c3%a7alves.pdf. Acesso em: 15 jan. 2024.

LIMA, Anilton José; ZILLE, Luciano Pereira; SOARES, Maryelle Gonçalves. Um olhar sobre a satisfação no trabalho: estudo em organização multinacional do setor de usinagem no estado de Minas Gerais. **Gestão & Planejamento**, v. 16, n. 3, 2015. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/3576/2714>. Acesso em: 16 jan. 2024.

MARCONDES, Jose Sergio. Teoria dos Dois Fatores de Herzberg: fatores higiênicos e motivacionais. **Blog Gestão de Segurança Privada**, 2021. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-dos-dois-fatores-de-herzberg-fatores-higienicos-e-motivacionais/>. Acesso em: 26 jan. 2024.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.30, n.112, p.69-79, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/M8DvvS9XBrtqBryT6yGYg5n/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2024.

MATHIAS, Lucas. **Pesquisa qualitativa e quantitativa: qual a melhor opção?** Disponível em: < <https://mindminers.com/blog/pesquisa-qualitativa-quantitativa/> >. Acesso em 25 de Abril 2024.

MENG, Ronald. The relationship between trade unions and job satisfaction. **Applied Economics**, v.22, n.12, p.1635-1648, 1990.

MILLER, Paul. Trade unions and job satisfaction. **Australian Economic Papers**, v.29, n.55, p.226-248, 1990.

MOREIRA JUNIOR, Orlando. Cidades pequenas em regiões não-metropolitanas: cidade pequena ou campo grande? In: II Simpósio Cidades Médias e Pequenas da Bahia, 31 out. a 2 nov., 2011, Vitória da Conquista. **Anais...** Vitória da Conquista, Bahia: UESB, 2011.

NUNES, Carina Maria; TRONCHIN, Daisy Maria Rizatto; MELLEIRO, Marta Maria; KURCGANT, Paulina. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v.12, n.2, p.252-257, 2010. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/7006/6902>. Acesso em: 13 jan. 2024.

OSHIO, Raquel. Tipologia das cidades: urbano, megacidade, metrópole e distrito. **Estratégia Vestibulares**, 29 nov. 2022. Disponível em: <https://vestibulares.estrategia.com/portal/materias/geografia/tipologia-das-cidades/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão; LIMA, Tereza Cristina Batista de; OLIVEIRA, Thiago Sousa de; PITOMBEIRA, Suzete Suzana Rocha. Percepção da influência das políticas e práticas de recursos humanos na satisfação com o trabalho. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 1, p. 55-69, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11291/pdf>. Acesso em: 20 jan. 2024.

PORQUE AS CIDADES PEQUENAS ESTÃO SE TORNANDO MAIS ATRAENTES PARA MORAR. **Anafisco.org.br**. Disponível em: <<https://anafisco.org.br/por-que-as-cidades-pequenas-estao-se-tornando-mais-atraentes-para-morar/>>. Acesso em: 15 fev. 2024.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, Cairu, v.2, n.2, p.75-96, 2015. Disponível em:

https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf.

Acesso em: 15 jan. 2024.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Timothy; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. Pearson Universidades, 2010.

SAIBA quais são as 10 cidades que mais cresceram no Brasil em 12 anos. **Poder 360**, 28 jun. 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/saiba-quais-sao-as-10-cidades-que-mais-cresceram-no-brasil-em-12-anos/>. Acesso em: 20 jan. 2024.

SANTOS, Bruno. **Satisfação no trabalho: o caso de um banco**. 2013, 74f. (Dissertação) - Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, Portugal, 2013.

SANTOS, Luis Carlos Borges dos. A Mulher no Mundo do Trabalho: uma análise histórica acerca dos paradigmas culturais na sociedade patriarcal. **Divers@!** – Revista Eletrônica Interdisciplinar, v. 4, n. 1, 2011. Disponível em:

<https://revistas.ufpr.br/diver/article/view/34147>. Acesso em: 15 jan. 2024.

SILVA JUNIOR, Luiz Honorato; NASCIMENTO, Fernanda Regina; SILVA, Maria José Buchalle; ABREU, Lucijane Monteiro de. Quais fatores estão mais relacionados com a Satisfação com o Trabalho e o Comprometimento Organizacional no IFPA – Campus Santarém? **Revista dos Mestrados Profissionais**, v.7, n.1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/RMP/article/view/239234>. Acesso em: 20 jan. 2024.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Artmed, 2008.

SIQUEIRA, Vera Thânia Alves; KURCGANT, Paulina. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v.46, n.1, p.151-157, 2012.

TOZZI, Elisa. Home office levou 25% dos brasileiros a se mudar para cidades menores. **Você RH**, 31 maio 2021. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/mercado-vagas/home-office-levou-25-dos-brasileiros-a-se-mudar-para-cidades-menores/>. Acesso em 16 jan. 2024.

WAGNER, John III; HOLLENBECK, John. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 3. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2012.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO

Satisfação no Trabalho

Olá, como vai? Me chamo Mariana e sou estudante do curso de Administração da Universidade Federal de Uberlândia. O presente questionário tem por objetivo acadêmico, sendo usado para o Trabalho de Conclusão de Curso sobre Satisfação no Trabalho, levando em consideração cidades grandes e pequenas, gênero, escolaridade, renda.

Gostaria de agradecer primeiramente pelo seu interesse em contribuir com esta pesquisa. Sendo assim, as informações prestadas são de caráter sigiloso e seus dados são mantidos em anonimato, não contendo respostas certas ou erradas.

O preenchimento das respostas terá uma duração de no máximo 15 minutos.

Em caso de dúvidas, por favor entre em contato pelo e-mail mariana_torezan@hotmail.com

Muito obrigada!

 Não compartilhado



1) Qual gênero você se identifica?

- Masculino
- Feminino
- Outro

2) Qual sua idade?

- Entre 18 e 19 anos
- Entre 20 e 24 anos
- Entre 25 e 29 anos
- Entre 30 e 39 anos
- Entre 40 e 49 anos
- Entre 50 e 59 anos
- Acima de 60 anos



3) Qual seu salário atualmente?

- Até R\$ 1254 por mês
- De R\$ 1255 a R\$ 2004 por mês
- De R\$ 2005 a R\$ 8640 por mês
- De R\$ 8641 a R\$ 11261
- Acima de R\$ 11262

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

- Pequena (até 99 mil habitantes)
- Média (de 100 mil a 499 mil habitantes)
- Grande (acima de 500 mil habitantes)

5) Qual seu nível de escolaridade?

- Fundamental
- Médio
- Superior cursando
- Superior completo
- Pós graduação cursando
- Pós graduação completo



6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

- Ciências biológicas
- Engenharias
- Ciências da Saúde
- Ciências Agrárias
- Ciências Sociais Aplicadas
- Ciências Humanas
- Linguística, Letras e Artes
- Outro:

7) Hoje você está trabalhando?

- Sim
- Não

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

- Sim
- Não

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

- Sim
- Não



10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos?

Sim

Não

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Sim

Não

12) Você sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Sim

Não

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Sim

Não

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha?

Sim

Não



15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

- Mudaria para uma maior
- Mudaria para uma menor
- Não me mudaria (continuaría na cidade onde estou)

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

- Sim
- Não

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor?

- Sim
- Não

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto?

- Sim
- Não



19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está?

- Salário
- Custo de vida
- Segurança
- Lazer
- Família
- Oportunidade de crescimento de carreira
- Oportunidade de emprego
- Outro:

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe?

- Sim
- Não

21) Você tem facilidade de acesso a seu/sua chefe imediato(a)?

- Sim
- Não

22) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe?

- Sim
- Não



23) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho?

- Sim
- Não

Enviar

[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



APÊNDICE 2 – ROTEIRO DE ENTREVISTA ADAPTADO

- 1) Qual gênero você se identifica?
- 2) Qual sua idade?
- 3) Qual seu salário atualmente?
- 4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?
- 5) Qual seu nível de escolaridade?
- 6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?
- 7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?
- 8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?
- 9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?
- 10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?
- 11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho? Acha que com seus esforços merecia mais reconhecimento?
- 12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?
- 13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora? Por quê?
- 14) Você se sente satisfeito(a) em relação à cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos.

- 15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?
- 16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho? Consegue confiar neles?
- 17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?
- 18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?
- 19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...)
- 20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?
- 21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?
- 22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

APÊNDICE

01/02/2024, 17:14

Satisfação no Trabalho

Satisfação no Trabalho

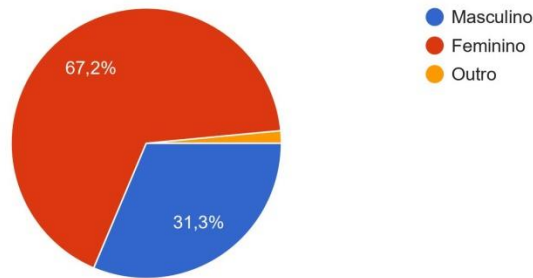
67 respostas

[Publicar análise](#)

1) Qual gênero você se identifica?

[Copiar](#)

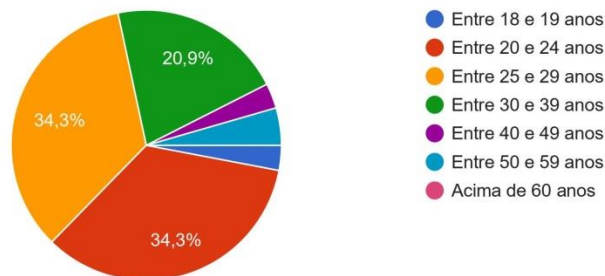
67 respostas



2) Qual sua idade?

[Copiar](#)

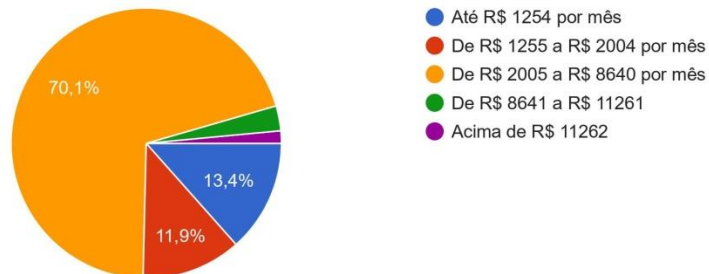
67 respostas



3) Qual seu salário atualmente?

[Copiar](#)

67 respostas



3 – DADOS BRUTOS DO QUESTIONÁRIO (QUADRO DE RESPOSTAS)

01/02/2024, 17:14

Satisfação no Trabalho



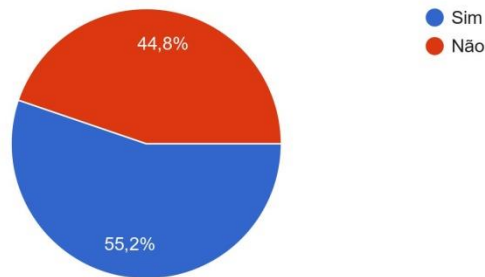
01/02/2024, 17:14

Satisfação no Trabalho

 Copiar

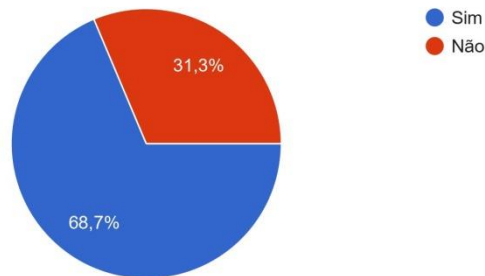
10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos?

67 respostas

 Copiar

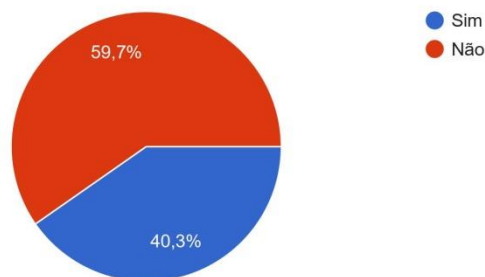
11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

67 respostas

 Copiar

12) Você sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

67 respostas



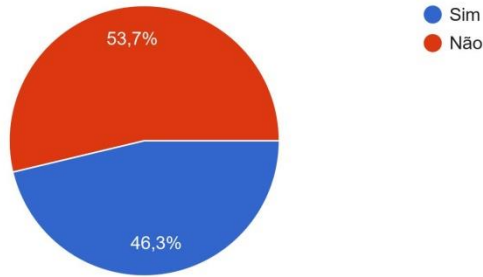
01/02/2024, 17:14

Satisfação no Trabalho

 Copiar

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

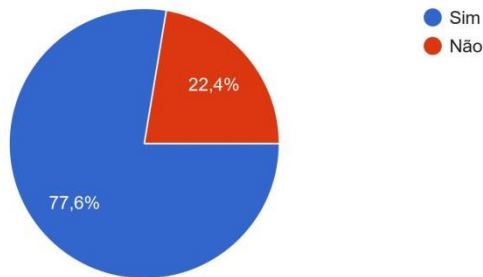
67 respostas



 Copiar

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha?

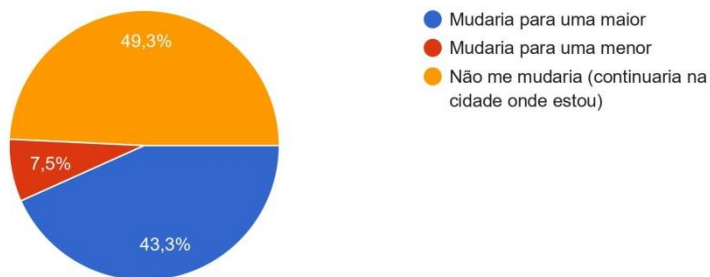
67 respostas



 Copiar

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

67 respostas



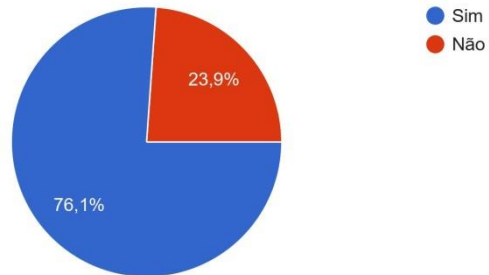
01/02/2024, 17:14

Satisfação no Trabalho

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

 Copiar

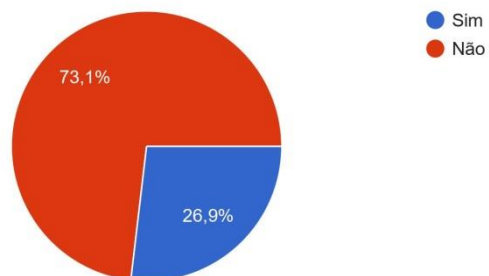
67 respostas



17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor?

 Copiar

67 respostas



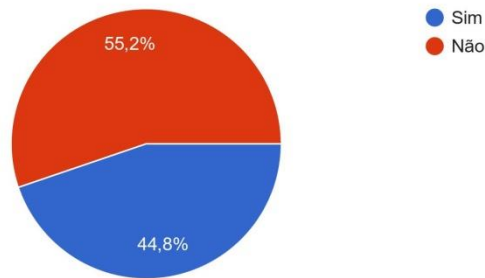
01/02/2024, 17:14

Satisfação no Trabalho

 Copiar

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto?

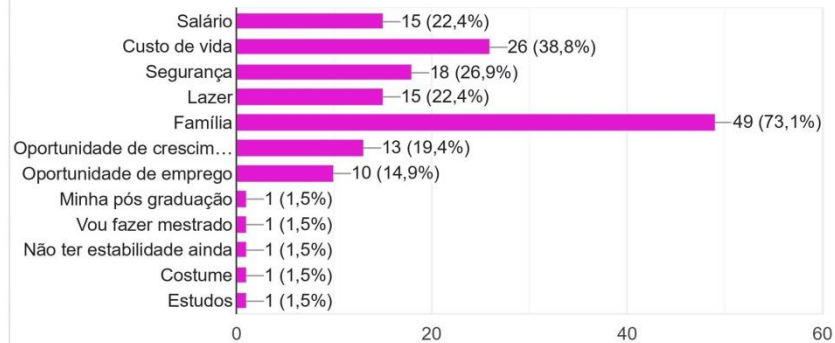
67 respostas



 Copiar

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está?

67 respostas



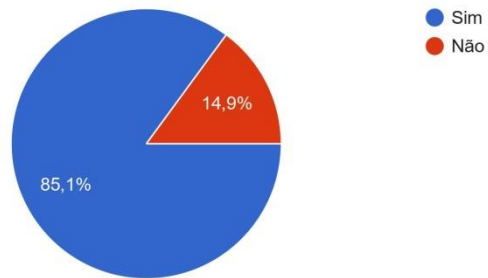
01/02/2024, 17:14

Satisfação no Trabalho

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe?

 Copiar

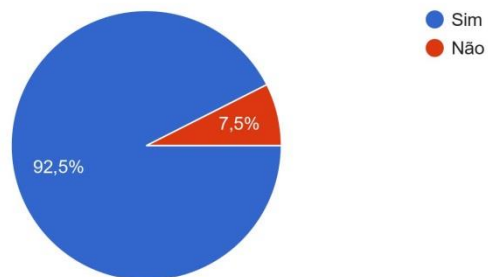
67 respostas



21) Você tem facilidade de acesso a seu/sua chefe imediato(a)?

 Copiar

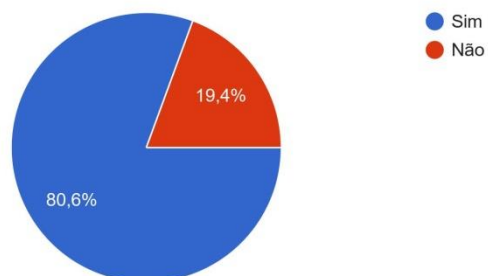
67 respostas



22) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe?

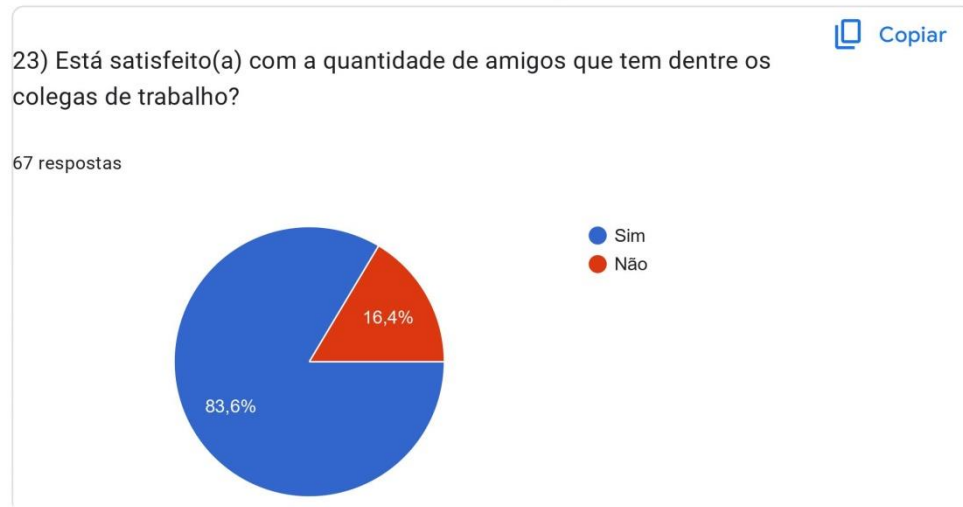
 Copiar

67 respostas



01/02/2024, 17:14

Satisfação no Trabalho



Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



APÊNDICE 4 - TRANSCRIÇÃO DAS RESPOSTAS

Entrevistado A

1) Qual gênero você se identifica?

Masculino.

2) Qual sua idade?

25 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

Como eu trabalho com vendas e depende da comissão então de R\$2.005,00 a R\$8.640,00 por mês.

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Grande (acima de 500 mil habitantes) em Uberlândia.

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior completo

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Engenharias, sou formado em Engenharia Química.

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, em um rede de software para óticas.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Não, me formei em Engenharia Química, mas estou trabalhando com vendas.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

Sim, fui promovido duas vezes.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

Sim, justamente por já ter sido promovido em um curto período de tempo, então acredito que posso ser promovido novamente nesse tempo.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho? Acha que com seus esforços merecia mais reconhecimento?

No atual emprego me sinto satisfeito nesses pontos.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho? Sim, me sinto satisfeito. De certa forma os esforços são compatíveis.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora? Por quê?

Sim, me supre bem.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação à cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos.

Positivos: Uberlândia é muito bom e já estou acostumado a trabalhar e viver na cidade.

Negativos: moro longe do trabalho e alguns dias são presenciais então o deslocamento é um pouco complicado. Somente esse ponto negativo no momento.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

Não me mudaria (continuaría na cidade onde estou), estou satisfeito aqui.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho? Conseguir confiar neles?

Alguns sim, alguns não, depende muito.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

Não iria.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Não, de toda forma continuaria em Uberlândia.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...)

A cidade tem opções de lazer e é próxima da cidade dos meus pais.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Sim, bem boa a comunicação.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Sim, um cara muito bom e referência na área de vendas.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

Satisfeito, tenho uma boa convivência lá.

Entrevistado B

1) Qual gênero você se identifica?

Feminino.

2) Qual sua idade?

27 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

De R\$2.005,00 a R\$8.640,00 por mês.

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Pequena, Serra do Salitre – MG.

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior completo.

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Saúde, Biomedicina.

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, trabalho em um laboratório.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Estou sim.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

Sim.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

É difícil dizer por ser uma empresa pequena e que não possui setores distintos, por exemplo, mas vejo perspectiva sim.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Acha que com seus esforços merecia mais reconhecimento?

Estou satisfeita e meus esforços são reconhecidos.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Sim.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Por quê?

Sim, por ser uma cidade pequena o custo de vida aqui não é tão alto.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos.

Os positivos são o custo de vida que é mais baixo e é a cidade da minha família, posso estar sempre perto deles. Negativos é o lazer, que é bem escasso.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

Para uma maior.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

Consegue confiar neles?

Posso confiar em 90% deles.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

Não me mudaria por já estar em uma cidade bastante pequena.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Me mudaria sim, em busca de mais lazer.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...)

O custo de vida e a família perto.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Sim, consigo acesso sempre de imediato.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Sim, sabe explicar bem todas as dúvidas e gerir o ambiente.

.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

90% satisfeita, depende das pessoas.

Entrevistado C

1) Qual gênero você se identifica?

Masculino.

2) Qual sua idade?

25 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

Até R\$1.25400 por mês.

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Pequena.

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior quase completo.

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Engenharias, estagiando mas finalizando.

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, mas como estagiário ainda.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Não estou na área que estou me formando, estou na área de Logística.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

Não.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

Sim, justamente por ainda estar como estagiário, espero ser contratado.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Acha que com seus esforços merecia mais reconhecimento?

No atual emprego me sinto satisfeito.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Não, porque justamente estagiário trabalha muito e ganha pouco.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Por quê?

Não, o salario que recebo não é alto e por mais que a cidade seja pequena o custo de vida não é tão baixo por ser próxima a cidades grandes de São Paulo.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos.

Positivos: o deslocamento para o trabalho é mais fácil, não precisa de veiculo. E tem muita coisa boa para comer.

Negativos: não tem nada de lazer e a cidade é muito pequena, a cultura paulista é diferente da mineira.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

Com certeza para uma cidade maior, voltaria a morar na cidade onde fiz faculdade.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

Consegue confiar neles?

Alguns sim e alguns não. Depende muito.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

Não, justamente por já estar em uma cidade bastante pequena. Não compensa ir para uma menor ainda e o salário menor também.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Sim, mudaria.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...)

Por conta do contrato de estágio ainda e por ser uma empresa muito grande. Oportunidade de crescimento mesmo.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Sim, bem boa a comunicação.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Sim, consegue instruir bem.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

Satisfeito, dentro do meu departamento tenho boa convivência, mas em outros departamentos poderia fazer mais amigos.

Entrevistado D

1) Qual gênero você se identifica?

Feminino.

2) Qual sua idade?

30 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

De R\$2.005,00 a R\$8.640,00 por mês.

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Pequena (15 mil habitantes).

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior completo.

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Técnica em Enfermagem.

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, em um laboratório.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Sim, estou trabalhando na área.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

Sim.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

Sim.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Acha que com seus esforços merecia mais reconhecimento?

Estou satisfeita, sou bem reconhecida.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Sim, me sinto satisfeito. Os esforços são compatíveis.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Por quê?

Não, o custo de vida daqui é bem alto.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos.

Positivos: perto da família e locomoção fácil.

Negativos: Custo de vida e lazer que não tem.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

Sim, me mudaria para uma maior. Inclusive já está nos planos.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

Consegue confiar neles?

Não. Alguns sim, mas outros não.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

Não iria.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Mudaria sim. Gosto de morar em cidade grande.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...).

No momento a minha família.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Sim, bem boa a comunicação.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Sim, consegue sim.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

Satisfeita em partes, tem algumas pessoas que não conseguiria nem melhorar.

Entrevistado E

1) Qual gênero você se identifica?

Feminino.

2) Qual sua idade?

24 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

De R\$2.005,00 a R\$8.640,00 por mês.

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Grande (Uberlândia).

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior completo.

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Administração.

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, em uma empresa de saúde.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Sim, estou trabalhando na área.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

Sim.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

Sim. Por já ter sido promovida outras vezes.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Acha que com seus esforços merecia mais reconhecimento?

Estou satisfeita, sou bem reconhecida.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Sim, estou satisfeita. Os esforços “batem” com o salário.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Por quê?

Em alguns aspectos sim, por mais que Uberlândia seja uma cidade grande, há lazer e moradia para todos os bolsos.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos

Positivos: muitas opções de lazer e mais oportunidades de trabalho.

Negativos: Longe da família e dificuldade de locomoção.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

No momento continuaria onde estou.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

Consegue confiar neles?

Mais ou menos, em alguns consigo confiar.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

No momento não.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Também não, continuaria em Uberlândia.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...)

Trabalho e estilo de vida no geral.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Sim, consigo falar com ele de imediato.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Sim, todas as dúvidas ele consegue me esclarecer.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

Estou satisfeita sim, mas há como melhorar também.

Entrevistado F

1) Qual gênero você se identifica?

Feminino.

2) Qual sua idade?

24 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

De R\$2.005,00 a R\$8.640.00 por mês.

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Pequena.

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior completo.

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Administração.

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, em uma fazenda na área administrativa.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Sim, estou trabalhando na área.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

Já sim.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

Sim, por já ter acontecido de ter sido promovida outras vezes.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Acha que com seus esforços mereciam mais reconhecimento?

Estou satisfeita, até por ser uma empresa da família sou bem reconhecida.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Sim, estou satisfeita. Os esforços são bem compatíveis.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Por quê?

Então, mesmo a cidade sendo pequena, o custo de vida daqui é bem alto, aluguéis e tudo.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos

Positivos: perto da família e consigo fazer a maioria das coisas à pé.

Negativos: não tem quase nada pra lazer.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

Mudaria para uma maior.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

Consegue confiar neles?

Em alguns sim.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

Menor ainda não.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Mudaria sim.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...).

No momento a família.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Sim, falo com ele sem dificuldades.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Sim, consegue gerir bem.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

Mais ou menos satisfeita, principalmente por ser a única mulher no ambiente.

Entrevistado G

1) Qual gênero você se identifica?

Feminino.

2) Qual sua idade?

24 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

De R\$2.005,00 a R\$8.640,00 por mês.

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Média (Patos de Minas).

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior completo.

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Biomedicina.

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, Laboratório Carlos Chagas.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Sim, estou trabalhando na área.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

Não.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

Não, porque eles não promovem ninguém.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Acha que com seus esforços mereciam mais reconhecimento?

Não estou satisfeita, merecia mais reconhecimento.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Nem um pouco satisfeita, deveria ser mais reconhecida.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Por quê?

Não, custo de vida em Patos é muito alto.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos

Positivos: a cidade é grande e tem muito lugar para lazer.

Negativos: longe da família e aluguel, porque não tenho um lugar fixo.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

Se eu arrumasse outro emprego eu continuaria em Patos.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

Consegue confiar neles?

Nem um pouco.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

O salario pega ne, mas mudaria sim.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Não, não mudaria para uma maior que Patos.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...).

Emprego e pela cidade ser grande e ter tudo que precisa.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Não.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Não mesmo, péssimo chefe.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

Não.

Entrevistado H

1) Qual gênero você se identifica?

Masculino.

2) Qual sua idade?

24 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

De R\$2.005,00 a R\$8.640,00 por mês.

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Grande (Uberlândia).

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior completo.

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Administração.

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, em um comércio de bebidas.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Sim, estou trabalhando na área, fico na parte administrativa.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

De certa forma sim.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

Sim, por já ter sido promovido.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Acha que com seus esforços mereciam mais reconhecimento?

Estou satisfeito sim.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Sim.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Por quê?

Até que sim, mas queria não ter que pagar aluguel aqui, ai ajudaria bastante.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos

Positivos: muita opção de lazer e minha família está aqui.

Negativos: tudo é muito longe.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

Continuaria em Uberlândia.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

Consegue confiar neles?

Sim, principalmente por ser uma empresa familiar.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

No momento não me mudaria, quem sabe futuramente.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Para uma maior que Uberlândia não, por já ter tudo que preciso aqui.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...).

Família e trabalho.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Sim, consigo falar de imediato.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Consegue sim.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

Sim.

Entrevistado I

1) Qual gênero você se identifica?

Masculino.

2) Qual sua idade?

21 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

De R\$2.005,00 a R\$8.640,00 por mês.

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Pequena (Serra do Salitre).

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior completo.

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Agronomia .

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, fazenda.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Sim, estou trabalhando na área.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

Já fui sim.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

Sim, por já ter sido colocado como encarregado de várias coisas.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Acha que com seus esforços mereciam mais reconhecimento?

Estou satisfeito sim, mesmo sempre querendo um salário maior.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Estou sim.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Por quê?

Sim, o custo de vida não é tão alto.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação à cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos.

Positivos: perto da família e de fácil acesso a tudo.

Negativos: lazer pouco.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

Continuaria na Serra.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

Consegue confiar neles?

Conseguo confiar sim, mas só em alguns.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

Menor ainda que a Serra não.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Não me mudaria, estou bem na Serra.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...)

Família, namorada, emprego.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Sim, consigo acesso rápido.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Sabe sim.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

Sim, mesmo por ser uma empresa pequena. O convívio é fácil.

Entrevistado J

1) Qual gênero você se identifica?

Feminino.

2) Qual sua idade?

49 anos.

3) Qual seu salário atualmente?

De R\$2.005,00 a R\$8.640,00 por mês

4) Qual tamanho da cidade onde você trabalha?

Pequena (Serra do Salitre).

5) Qual seu nível de escolaridade?

Superior completo.

6) Caso seja graduado, qual sua área de formação?

Biomedicina.

7) Hoje você está trabalhando? Se sim, onde?

Sim, laboratório.

8) Se você possui formação (graduação), está trabalhando na área?

Sim, estou trabalhando na área.

9) No tempo em que está no seu atual emprego, já foi promovido(a)?

Não por já ter o cargo mais alto da empresa, ser a Responsável Técnica.

10) Vê perspectiva de promoção profissional dentro do seu ambiente de trabalho para daqui a 2 anos? Por quê?

Justamente por não ter um cargo mais alto que esse.

11) Está satisfeito(a) em relação a seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho?

Acha que com seus esforços mereciam mais reconhecimento?

O piso salarial do Biomédico é bem abaixo do que é merecido, mas estou satisfeita.

12) Você se sente satisfeito(a) com o seu salário comparando os seus esforços no seu trabalho?

Estou sim.

13) Você está satisfeito(a) com o seu salário em relação ao custo de vida de onde você mora?

Por quê?

Sim, o custo de vida não é tão alto.

14) Você se sente satisfeito(a) em relação a cidade que trabalha? Cite 2 pontos positivos e 2 negativos

Positivos: segurança, custo de vida.

Negativos: pouco lazer e poucas indústrias.

15) Hoje você mudaria para uma cidade maior ou menor?

Continuaria na Serra.

16) Você se sente satisfeito(a) com a confiança que pode ter com os colegas de trabalho?

Consegue confiar neles?

Em partes sim.

17) Hoje você mudaria para uma cidade menor considerando que teria mais segurança e custo de vida melhor, mas recebendo um salário também menor? Por quê?

Menor ainda que a Serra não.

18) Atualmente, você mudaria para uma cidade grande para receber um maior salário, mas tendo menos segurança e um custo geral de vida mais alto? Por quê?

Não me mudaria, estou bem na Serra.

19) O que te faz escolher continuar na cidade em que está? (família, custo de vida, trabalho...)

Família, emprego.

20) Você é satisfeito(a) com a comunicação/acesso entre você e seu chefe? Consegue acesso a ele de imediato quando necessário?

Sim.

21) Você se sente satisfeito(a) com a capacidade profissional do seu chefe? Ele consegue gerir e instruir o ambiente de trabalho?

Sim.

22) Está satisfeito(a) com a quantidade de amigos que tem dentre os colegas de trabalho? Acha que conseguiria melhorar essa questão?

Sim.