



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

THIAGO GONÇALVES DA SILVA

**COMPROMETIMENTO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO NOS
SETORES ADMINISTRATIVOS DE EMPRESAS DO RAMO DA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

**João Pessoa
2022**

THIAGO GONÇALVES DA SILVA

**COMPROMETIMENTO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO NOS
SETORES ADMINISTRATIVOS DE EMPRESAS DO RAMO DA
CONSTRUÇÃO CIVIL**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador: Dr. Odilon Saturnino Silva Neto

**JOÃO PESSOA
2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca Nilo Peçanha –IFPB, *Campus* João Pessoa

S586c Silva, Thiago Gonçalves da.
Comprometimento e satisfação no trabalho nos setores administrativos de empresas do ramo da construção civil / Thiago Gonçalves da Silva. – 2022.
50 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal da Paraíba – IFPB / Unidade Acadêmica de Gestão - UAG.
Orientadora: Dr. Odilon Saturnino Silva Neto.

1. Administração de pessoal. 2. Comprometimento. 3. Satisfação no trabalho. 4. Motivação no trabalho. 5. Construção civil. I. Título.

CDU 005.32:69

Bibliotecário responsável Marx da Silva Medeiros – CRB15/470



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA
SECRETARIA ACADEMICA - CAMPUS JOAO PESSOA

PARECER 100/2022 - SAC/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 21 de dezembro de 2022.

FOLHA DE APROVAÇÃO

THIAGO GONÇALVES DA SILVA

Matrícula: 20191460028

COMPROMETIMENTO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO NOS SETORES ADMINISTRATIVOS DE EMPRESAS DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 15/12/2022

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Odilon Saturnino Silva Neto (IFPB)

Orientador(a)

José Elber Marques Barbosa (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Fernanda de Araújo Nóbrega (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Odilon Saturnino Silva Neto, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 21/12/2022 16:52:14.
- Jose Elber Marques Barbosa, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 21/12/2022 17:06:46.
- Fernanda de Araujo Nobrega, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 21/12/2022 19:12:51.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 20/12/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 369616
Verificador: 591810db43
Código de Autenticação:



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dedico este trabalho a todos que contribuíram para sua construção.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, aos meus pais, às minhas irmãs, à minha esposa, ao meu filho, aos meus amigos, aos meus professores e ao meu orientador. Obrigado por me motivarem a chegar até aqui.

Por fim, agradeço às pessoas que responderam minha pesquisa. Obrigado pelo tempo que dedicaram ao meu trabalho e a sociedade.

Pra quem tem fé, a vida nunca tem fim
(O Rappa)

RESUMO

O setor da construção civil possui um alto nível de utilização de recursos humanos e tem grande influência no setor econômico nacional e mundial, sendo necessário identificar quais mudanças são pertinentes ao setor e que influenciam diretamente no nível de satisfação e comprometimento dos colaboradores. Dessa forma, este estudo se propôs a mensurar os níveis de comprometimento e satisfação no trabalho de profissionais que atuam nos setores administrativos de empresas do segmento da construção civil da cidade de João Pessoa – PB. Este estudo se caracterizou como de natureza básica, exploratório-descritivo e bibliográfico, utilizando método dedutivo e a abordagem de análise quantitativa dos dados. A amostra, não-probabilística por acessibilidade, foi composta por 20 profissionais de 10 empresas. A maioria dos participantes deste estudo foram do gênero homem cis, com idade variando entre 26 e 54 anos, casados/com união estável, recebiam de 3 a 5 salários mínimos, graduados, em sua maioria com funções de assistente administrativo e engenheiro civil, exercendo atividades gerenciais. Os resultados deste estudo demonstram altos níveis de comprometimento e satisfação no trabalho dos profissionais de setores administrativos de empresas da construção civil de João Pessoa – PB. As pequenas e grandes práticas de gestão podem favorecer ambientes de trabalho atrativos para seus colaboradores, com a finalidade de aumentar o comprometimento e a satisfação com a organização.

Palavras-chave: Administração de Pessoas. Comprometimento. Satisfação. Construção Civil.

ABSTRACT

The civil construction sector has a high level of use of human resources and has great influence on the national and global economic sector, and it is necessary to identify which changes are relevant to the sector and which directly influence the level of satisfaction and commitment of employees. Thus, this study was understood to measure the levels of commitment and satisfaction of professionals who work in the administrative sectors of companies in the civil construction sector in the city of João Pessoa - PB. This study was characterized as a basic, exploratory-descriptive and bibliographical study, using a deductive method and a quantitative data analysis approach. The sample, non-probabilistic due to accessibility, was composed of 20 professionals from 10 companies. Most of the participants in this study were cis men, aged between 26 and 54 years old, married/in a stable relationship, earned more than 3 to 5 minimum wages, graduated, mostly with administrative assistant and civil engineering functions, performing managerial activities and with time working in the organization ranging from 0.25 to 26 years. The results of this study showed high levels of commitment and job satisfaction of professionals in the administrative sectors of civil construction companies in João Pessoa - PB. Small and large management practices can favor attractive work environments for their employees, with the aim of increasing commitment and satisfaction with the organization.

Keywords: People Management. Commitment. Satisfaction. Construction.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1:	Caracterização de gênero.....	25
GRÁFICO 2:	Caracterização do estado civil.....	27
GRÁFICO 3:	Caracterização da renda familiar.....	28
GRÁFICO 4:	Caracterização da escolaridade.....	28
GRÁFICO 5:	Caracterização das funções profissionais.....	29
GRÁFICO 6:	Caracterização do exercício de atividades gerenciais.....	29
GRÁFICO 7:	Gênero e satisfação no trabalho.....	36
GRÁFICO 8:	Idade e satisfação no trabalho.....	37
GRÁFICO 9:	Estado civil e satisfação no trabalho.....	38
GRÁFICO 10:	Escolaridade e satisfação no trabalho.....	38
GRÁFICO 11:	Tempo de atuação e satisfação no trabalho.....	39
GRÁFICO 12:	Atividade gerencial e satisfação no trabalho.....	39

LISTA DE TABELAS

TABELA 1:	Caracterização da idade.....	26
TABELA 2:	Caracterização do tempo de atuação na organização.....	30
TABELA 3:	Caracterização dos respondentes em maior porcentagens e intervalos.....	30
TABELA 4:	Estatística descritiva das respostas ao questionário de comprometimento no trabalho.....	31
TABELA 5:	Estatística descritiva da relação de respostas ao questionário de satisfação no trabalho.....	35

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
1.1	OBJETIVOS.....	15
1.1.1	Objetivo Geral.....	15
1.1.2	Objetivos Específicos.....	15
1.2	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	17
2.1	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: SATISFAÇÃO, ENVOLVIMENTO E COMPROMETIMENTO.....	17
2.1.1	Comprometimento organizacional: afetivo, instrumental e normativo.....	18
2.1.2	Satisfação no trabalho.....	19
2.2	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	20
3	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	22
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	22
3.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	22
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	23
3.4	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	24
4	ANÁLISE DE DADOS	25
4.1	PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO DOS PROFISSIONAIS ATUANTES NOS SETORES ADMINISTRATIVOS DE EMPRESAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE JOÃO PESSOA - PB.....	25
4.2	NÍVEL DE COMPROMETIMENTO NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS PESQUISADOS.....	31
4.3	NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS PESQUISADOS.....	34
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
	REFERÊNCIAS.....	43
	APÊNDICE.....	47

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos a construção civil vem ganhando relevante status no cenário econômico mundial, atuando de forma significativa no PIB dos países, absorvendo um número elevado de mão de obra (CARVALHO, 2017).

Dada a sua capacidade de absorção de grande contingente de mão de obra, a construção civil é o ramo da economia que tem mais capacidade de elevar a taxa de crescimento do produto, do emprego e da renda em curto e médio prazo (NASSER, 2009). Sendo assim, é importante considerar que o setor da construção civil possui um alto nível de utilização de recursos humanos para o desenvolvimento de suas atividades e possui grande influência no setor econômico nacional e mundial, e refletir que as mudanças pertinentes ao próprio setor e a competitividade que gera impacto direto na obtenção de resultados influenciam diretamente no nível de satisfação e comprometimento dos colaboradores.

Este trabalho visa também trazer à tona a discussão no que diz respeito à gestão de pessoas dentro do setor da construção civil, uma vez que esse tema ainda é pouco abordado e muitas vezes negligenciado, o que acaba por trazer impactos negativos na produtividade. Por se tratar de um setor que exige uma demanda ainda muito braçal, o fator comportamental, motivacional e as relações interpessoais acabam não ganhando destaque nas organizações deste setor.

Na atualidade é necessário e fundamental refletir sobre a gestão e o modelo de estruturação do trabalho, bem como, sobre as relações laborais nas organizações contemporâneas (SIQUEIRA; MENDES, 2009).

Frederick Winston Taylor, entre o século XIX e XX, acompanhado por outros estudiosos como Henri Fayol e Henry Ford, acreditavam que o trabalhador atuava como mera extensão das máquinas, sem um olhar mais amplo sobre as necessidades humanas. Com o advento da Escola das Relações Humanas, este cenário mudou, percebeu-se que os trabalhadores e suas inter-relações eram essenciais para o alcance dos resultados (DUARTE; OLIVEIRA, 2019).

O estudo do comportamento organizacional dentro das empresas aliado ao conhecimento do nível de satisfação dos colaboradores é de extrema importância na atualidade, considerando que as organizações desejam alcançar o nível máximo de eficácia e o elemento humano deve estar no topo das prioridades se a organização quiser alcançar seu sucesso, sendo pouco provável que as organizações consigam

isso sem o comprometimento de seus colaboradores. O colaborador motivado proporcionará à empresa alta produtividade, assiduidade e empenho em suas atividades promovendo um bom ambiente de trabalho (GUSMÃO; BRAZ, 2018).

Com isso, este trabalho tem o propósito de responder à seguinte questão de pesquisa: Como se caracteriza os níveis de comprometimento e satisfação no trabalho de profissionais que atuam nos setores administrativos de empresas do segmento da construção civil da cidade de João Pessoa – PB?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Este estudo propõe mensurar os níveis de comprometimento e satisfação no trabalho de profissionais que atuam nos setores administrativos de empresas do segmento da construção civil da cidade de João Pessoa – PB.

1.1.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos deste estudo são:

- 1) Caracterizar o perfil sócio-demográfico dos profissionais pesquisados;
- 2) Verificar o nível de comprometimento no trabalho dos profissionais respondentes;
- 3) Identificar o nível de satisfação no trabalho destes profissionais;
- 4) Relacionar o nível médio geral de satisfação no trabalho com variáveis sociodemográficas.

1.2 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente estudo apresenta-se estruturado em cinco seções, tendo a primeira sessão esta introdução, que descreve os aspectos iniciais deste trabalho. Na segunda, os embasamentos científicos da pesquisa são apresentados através do levantamento do referencial teórico, onde são tratados conceitos sobre gestão de pessoas e formação dos engenheiros civis, através de uma revisão bibliográfica. Na terceira seção, apresentam-se as escolhas metodológicas que foram utilizadas para

realização da pesquisa. Na quarta seção, apresentam-se a descrição e análise dos dados e a sua articulação com os aspectos conceituais explorados pela pesquisa, relacionados com dados sócio-demográficos e com os níveis de comprometimento e satisfação no trabalho dos profissionais pesquisados. Finalmente, na última seção, as considerações finais são apresentadas a fim de entregar as contribuições da pesquisa para os leitores e para futuras pesquisas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: SATISFAÇÃO, ENVOLVIMENTO E COMPROMETIMENTO

O comportamento organizacional, segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), estuda o impacto que as pessoas e a estrutura têm sobre o comportamento dos indivíduos dentro das organizações, e se utiliza desse conhecimento para potencializar a eficácia organizacional.

No estudo do comportamento organizacional pode ser observado três tipos de atitudes relacionadas ao trabalho: a satisfação com o trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional. Essas atitudes refletem avaliações positivas ou negativas dos colaboradores em relação ao seu ambiente de trabalho (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

A satisfação com o trabalho é a forma que os colaboradores enxergam seu trabalho, rodeada de um conjunto de sentimentos e emoções favoráveis ao ambiente laboral. O envolvimento com o trabalho, é o grau de identificação da pessoa com seu trabalho, sendo seu desempenho um fator de valorização pessoal. Enquanto, o comprometimento organizacional é o grau em que o colaborador se identifica com a empresa e demonstra desejo de permanecer nela (RIBEIRO, 2015).

É importante destacar que o comportamento organizacional está inteiramente ligado às relações interpessoais laborais e a relação das pessoas com o próprio ambiente de trabalho. Sendo assim, a forma como os indivíduos se comportam no ambiente de trabalho influencia no desenvolvimento das atividades nas organizações. Com isso, seja a motivação ou os conflitos acabam por interferir no comportamento organizacional (SILVA, 2021).

Newstrom (2008), também acredita que as atitudes dos colaboradores influenciam no desempenho de uma organização. Quando as atitudes são negativas, geram dificuldades e problemas para a empresa, tais como: rotatividade, absenteísmo, baixo desempenho e má qualidade. Quando as atitudes são favoráveis, geram resultados positivos, como o aumento da produtividade e da satisfação dos colaboradores.

As organizações estão cada vez mais priorizando questões relacionadas ao comportamento organizacional, pois consideram que a forma como as pessoas

percebem seu ambiente de trabalho influencia no desempenho da organização, no alcance das metas, ocasionando seu sucesso ou fracasso. E diante disso, temos o comportamento organizacional como um fator influenciável (GUSMÃO; BRAZ, 2018).

2.1.1 Comprometimento organizacional: afetivo, instrumental e normativo

Rego e Souto (2004), afirmam que o comprometimento organizacional é um estado psicológico que liga o indivíduo à instituição, implicando na sua decisão de continuar ou não na organização.

O comprometimento organizacional é uma vertente do comportamento organizacional, ainda pouco trabalhado nas empresas. Por outro lado, pesquisadores brasileiros buscaram aperfeiçoar suas metodologias, construindo e/ou validando instrumentos capazes de expressar diferentes teorias que sustentem o alcance dos vínculos do indivíduo com a organização (SILVA, 2021).

De acordo com Bastos (1997), comprometimento significa estar vinculado a uma vontade de permanecer com algo ou alguém. Segundo Zanelli (2004), o termo comprometimento é largamente usado para se referir ao relacionamento entre uma pessoa com outra, com um grupo ou organização. Para Silva (2021), o comprometimento é um elemento inerente à personalidade do ser humano voltado ao comprometimento com algo ou com a organização.

Ao longo dos anos, Meyer e Allen realizaram diversos estudos referentes ao comprometimento organizacional. Estes estudos derivaram no modelo tridimensional do comprometimento organizacional, que envolve três dimensões, sendo elas: a dimensão afetiva, a instrumental e a normativa. Estes autores identificaram que os conceitos de comprometimento refletem três aspectos: o apego afetivo com a organização; a percepção de custos relacionados ao abandono do trabalho; e a obrigação de permanecer no trabalho (MEYER; ALLEN, 1991 apud AGUIAR, 2014).

A dimensão afetiva, envolve o apego e a identificação do indivíduo com os valores da organização, estando relacionado a como o indivíduo sente de maneira singular um forte laço com a organização e por isso não pode a deixar. A dimensão instrumental, envolve um elo existente entre ambos em relação ao que se espera dentro do desenvolver de sua atividade, aqui o indivíduo põe também desejos de

obter recompensas, status, aumento salarial, entre outras coisas. A dimensão normativa, envolve o desejo de querer permanecer na organização por sentir que a mesma faz parte de sua vida, de sua jornada, relacionado a padrões morais que definem como o certo a se fazer por ter crescido junto com a organização (MEYER; ALLEN, 1991 apud AGUIAR, 2014).

Para Silva (2021), estas dimensões podem ser compreendidas como objetos do comprometimento e não como o comprometimento por si só. Podendo um indivíduo experimentar, de formas diferentes, as três dimensões, sendo possível expressar estados psicológicos de comprometimento organizacional distintos, elencando diversas combinações de diferentes níveis das três dimensões.

Essas três dimensões têm em comum um estado psicológico que caracteriza o relacionamento dos colaboradores com a instituição e implica na decisão de continuar ou não na organização (MEYER; ALLEN, 1991 apud AGUIAR, 2014).

O modelo tridimensional do comprometimento organizacional, que envolve as dimensões afetiva, instrumental e normativa, tem relações com vivências anteriores no trabalho, com o quanto o indivíduo pôs expectativas no trabalho e com o tempo em que o indivíduo se dedicou ao trabalho na organização (SILVA, 2021).

Por fim, o comprometimento organizacional é uma ramificação do comportamento organizacional, relacionado à maneira como o indivíduo se identifica dentro da organização, como ele percebe sua vida financeira e como ele se sente pertencente ao ambiente de trabalho (SILVA, 2021).

2.1.2 Satisfação no trabalho

Quando pensamos em satisfação, verificamos que desde o nascimento até a morte, todo comportamento humano é voltado para satisfazer suas necessidades. As pessoas se empenham nas tentativas de satisfazer suas variadas necessidades, muitas vezes complexas e algumas conflitantes (MCGREGOR, 1973 apud SILVA, 2019).

Existe uma relação entre o comportamento organizacional e a satisfação no ambiente de trabalho, uma vez que, o comportamento organizacional afeta diretamente no desempenho das atividades das pessoas em seu ambiente laboral. Sendo assim, é importante considerar que um colaborador satisfeito gera benefícios

para a empresa, promovendo um ambiente de trabalho prazeroso e levando a organização ao sucesso (GUSMÃO; BRAZ, 2018).

O nível de satisfação dos funcionários é algo que afeta diretamente no desempenho de suas atividades, estando o colaborador satisfeito, a empresa evitará absenteísmos e promoverá uma boa gestão de recursos humanos, minimizando problemas e alcançando o cumprimento das metas com resultados positivos (CHIAVENATO, 2014).

A satisfação no ambiente de trabalho também depende dos líderes da organização, considerando que a satisfação está relacionada ao clima e à cultura organizacional, sendo formada por uma filosofia, visão, objetivos e valores (OLIVEIRA, 1999).

De acordo com Newstrom (2008), quando os colaboradores estão insatisfeitos, não se envolvem com o trabalho e demonstram pouco comprometimento com a organização, podendo ocasionar um comportamento de desligamento psicológico e/ou desligamento físico do trabalho, gerando altos índices de rotatividade, absenteísmo e atrasos.

Um colaborador satisfeito gera benefícios para a organização, enquanto que o colaborador insatisfeito influencia diretamente no não cumprimento das metas, ocasionando o fracasso da organização (CHIAVENATO, 2014).

Um colaborador satisfeito com a organização estará comprometido com ela, ocasionando uma forte relação entre comprometimento organizacional e satisfação no trabalho (ROMAN et al., 2012).

2.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL NA CONSTRUÇÃO CIVIL

As organizações são complexas, principalmente se considerarmos que as relações existentes entre as pessoas também são. Assim, quanto mais pudermos traçar os comportamentos dos indivíduos, mais possível será administrar as pessoas e as direcionar aos objetivos organizacionais (SILVA, 2021).

O comportamento organizacional analisa a conduta das pessoas em seu ambiente de trabalho e a forma que esta influência no ambiente, bem como seu impacto nas pessoas, grupos e na estrutura em geral da organização. Ele está intrinsecamente ligado à satisfação dos colaboradores dentro das organizações, e é através dele que podemos observar esse impacto que os

indivíduos e grupos têm em relação às suas atitudes atentando para o nível de satisfação dos colaboradores (GUSMÃO; BRAZ, 2018, p. 5-6).

Para Lacombe (2011), o trabalho em equipe tende a ser a melhor forma de atingir as metas desejadas, por isso é necessário alinhar as diferenças individuais dos colaboradores e este é papel de quem conduz a equipe.

Em seus estudos, Lansley (1994) discorre sobre a influência dos estilos de liderança e da estrutura organizacional no desempenho geral de uma organização, sendo um dos primeiros a se destacar no entendimento e na análise do funcionamento de organizações do ramo da construção civil. Apesar de muitos avanços na ciência referente à construção civil, as pesquisas científicas na área demonstram fragilidade entre a academia e as necessidades da sociedade, pois o conhecimento gerado não contribui para a prática dos empresários da construção civil.

Bandeira, Mello e Maçada (2009), no estudo intitulado “Relacionamento interorganizacional na cadeia de suprimentos: um estudo de caso na indústria da construção civil” destaca a importância de buscar o comprometimento dos envolvidos, pelo conhecimento compartilhado, dependência mútua e planejamento conjunto na área da construção civil.

Considerando que a construção civil é um dos segmentos do mercado que mais tem sofrido com as fortes crises que têm atingido o cenário econômico brasileiro nos últimos anos, é preciso habilidade em identificar e resolver os desafios encontrados, dentre eles tratar os problemas relacionados com o clima organizacional, motivação dos colaboradores, observar como essas dificuldades atingem diretamente a produtividade desejada e implementar melhorias no ambiente de trabalho (WOLSKI, 2015).

Na atualidade as organizações buscam incessantemente pelo comprometimento organizacional, direcionando seu foco aos seus colaboradores, considerando que são eles recursos fundamentais para alcance dos objetivos das organizações (SILVA, 2019).

O comportamento organizacional abarca o comportamento possível de observação, sendo assim focado nas ações que as pessoas realizam, sendo uma área de estudo que busca prever, explicar e/ou compreender o comportamento humano dentro das organizações, buscando conhecer como as pessoas tomam decisões relacionadas a seu trabalho (SILVA, 2021).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo se caracteriza por ser de natureza básica. A pesquisa de natureza básica produz novos conhecimentos que são úteis para o avanço da ciência, sem aplicação prática dentro do próprio estudo (BARBOSA et al., 2012).

Quanto aos objetivos, este trabalho se caracteriza por ser uma pesquisa descritiva e exploratória. A pesquisa descritiva inclui um estudo observacional, visando à identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno estudado (NUNES; NASCIMENTO; ALENCAR, 2016). E a pesquisa exploratória, aprofunda o conhecimento em determinado tema, tornando-o explícito e/ou evidenciando novos campos de estudo (BARBOSA et al.2012).

Quanto aos procedimentos técnicos, esta pesquisa se caracteriza como bibliográfica. A pesquisa bibliográfica utiliza-se de materiais publicados para a elaboração de um novo estudo (BARBOSA et al.,2012), é uma modalidade de estudo e análise de documentos de domínio científico tais como livros, periódicos, enciclopédias, ensaios críticos, dicionários e artigos científicos (OLIVEIRA, 2007).

Esta pesquisa utiliza-se do método dedutivo. Um método é um conjunto de procedimentos que favorecem o alcance dos objetivos estabelecidos em uma pesquisa. O método dedutivo é baseado na razão, e os resultados surgem por meio de uma cadeia lógica de raciocínio, que estuda o fenômeno em seu aspecto geral para compreender o particular (BARBOSA et al.,2012).

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

A população ou universo deste estudo foi caracterizado pelos profissionais que atuam nos setores administrativos de empresas do segmento da construção civil da cidade de João Pessoa – PB.

Pelo caráter de acesso aos participantes da pesquisa e em razão dos procedimentos utilizados para coleta de dados, a amostra deste trabalho foi

composta por 20 profissionais de setores administrativos de empresas do segmento da construção civil da cidade de João Pessoa – PB.

A amostragem foi realizada por meio da estatística não probabilística por acessibilidade, em que a coleta foi baseada em critérios definidos previamente e os respondentes foram escolhidos aleatoriamente. A participação foi voluntária, os profissionais afirmaram ciência no início da resposta ao instrumento de pesquisa.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para coleta de dados deste estudo foi um questionário (APÊNDICE), com escala *Likert* de resposta para atribuir um caráter quantitativo às informações fornecidas pelos pesquisados.

Para a análise do nível de comprometimento no trabalho, os profissionais foram questionados sobre 23 afirmações (APÊNDICE) referente a organização na qual trabalham, avaliando-as de 1 a 7, sendo 1 discordo totalmente e 7 concordo totalmente.

Para a análise do nível de satisfação no trabalho, os profissionais foram questionados sobre como esperavam (nível de importância) e como percebiam sua organização, referente a 13 atributos, avaliando-os de 1 a 7, sendo 1 a nota mais baixa e 7 a nota mais alta.

Para Gil (1999, p.128), o questionário “é uma técnica de investigação que apresenta questões por escrito às pessoas, com objetivo de conhecer opiniões, percepções, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas por estas pessoas”.

A escolha do instrumento de pesquisa utilizado neste estudo foi baseada na definição das variáveis específicas de investigação em cada um dos objetivos traçados inicialmente.

Para a obtenção da coleta de dados, os participantes foram convidados a responderem a pesquisa de forma virtual, sendo iniciada a pesquisa somente após os mesmos declararem seu consentimento na participação do estudo.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Este estudo se caracteriza por ter abordagem quantitativa. Sendo uma pesquisa quantitativa, utiliza-se de números como quantificadores de informações, coletados de uma amostra para testar as hipóteses (BARBOSA, 2012). A pesquisa quantitativa utiliza-se da quantificação na coleta e no tratamento das informações, por meio de técnicas estatísticas que evitem possíveis distorções de análise e interpretação, gerando maior margem de segurança (DIEHL; TATIM, 2004).

Para a obtenção dos dados da pesquisa foi utilizado o *Google Forms*, ferramenta online que possibilita apresentação imediata da estatística dos resultados da pesquisa.

As análises foram realizadas por meio da estatística descritiva simples, que descreve e resume de forma sistemática as características dos dados do estudo.

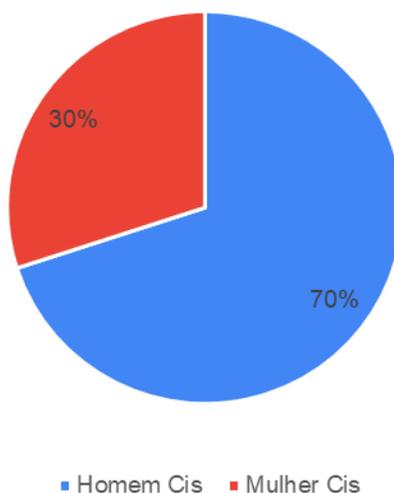
4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO DOS PROFISSIONAIS ATUANTES NOS SETORES ADMINISTRATIVOS DE EMPRESAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE JOÃO PESSOA - PB

A amostra deste estudo foi composta por 20 profissionais de setores administrativos de empresas do segmento da construção civil da cidade de João Pessoa – PB e teve por objetivo geral mensurar os níveis de comprometimento e satisfação no trabalho destes profissionais. Inicialmente a amostra foi observada quanto ao gênero, idade, estado civil, renda familiar mensal, nível de escolaridade, função, atividade gerencial e tempo de atuação na organização.

Verificou-se que 70% da amostra era homem cis (identifica-se como homem, gênero que lhe foi atribuído ao nascer), 30% mulher cis (identifica-se como mulher, gênero que lhe foi atribuído ao nascer), como é possível observar no Gráfico 1.

Gráfico 1: Caracterização de gênero.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A amostra deste estudo está em consonância com os dados apresentados pelo DIEESE (2020), em que a maioria da categoria dos profissionais da construção civil é formada por homens, embora a população feminina venha aumentando nos últimos anos, a população masculina ainda é prevalente neste setor.

Os níveis de comprometimento e satisfação no trabalho podem sofrer forte impacto de acordo com o gênero dos colaboradores, considerando que existem distinções históricas construídas diante da atuação de homens e mulheres no ramo da construção civil.

No estudo de Silva e Honório (2011), os autores afirmam que as dificuldades encontradas para atuar neste espaço são agravadas em razão do gênero. Em suas análises por gênero das dimensões do modelo tridimensional do comprometimento organizacional, observaram que as médias para os homens são mais elevadas do que para as mulheres em todas as dimensões analisadas. Depoimentos colhidos nas entrevistas apontaram alguns fatores que podem contribuir para a ocorrência desse resultado, como por exemplo, os diferentes níveis de satisfação com a profissão, os relacionamentos com os colegas de trabalho e as possibilidades de crescimento profissional, que historicamente são desiguais para homens e mulheres no ramo da construção civil.

As idades dos participantes tiveram média de 35,35, valor central (mediana) de 32,5, valor mais frequente (moda) de 28, desvio padrão de 8,12, valores mínimo e máximo variando de 26 a 54 anos, como demonstrado na Tabela 1.

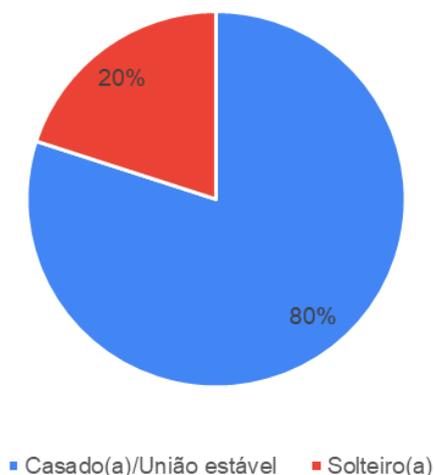
Tabela 1: Caracterização da idade.

Idade (em anos)	
Média	35,35
Mediana	32,50
Moda	28
Desvio padrão	8,12
Mínimo	26
Máximo	54

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Compreender e considerar a idade da amostra é fundamental para análise dos dados, pois estudos como os de Cappi e Araujo (2015) apontam diferenças entre idades/gerações e a satisfação, o comprometimento organizacional e a intenção de sair do trabalho.

Em relação ao estado civil, 80% dos participantes eram casados/com união estável e 20% solteiros, como demonstrado no Gráfico 2.

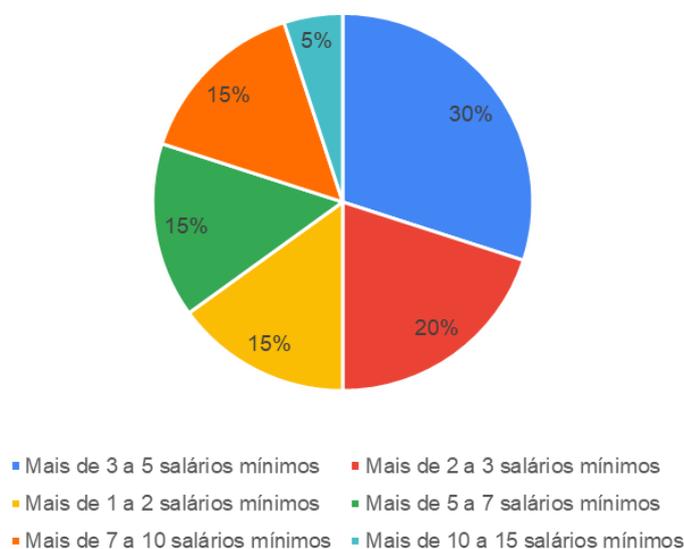
Gráfico 2: Caracterização do estado civil.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Um estudo realizado por Eckert (2015), demonstra diferentes níveis de comprometimento organizacional diante da variável estado civil, considerando que esta variável pode influenciar nos resultados de diferentes amostras por motivos diversos.

Foi possível identificar que 30% possuíam renda entre 3 a 5 salários mínimos (mais de R\$ 3.636 até R\$ 6.060), 20% possuíam renda entre 2 a 3 salários mínimos (mais de R\$ 2.424 até R\$ 3.636), 15% possuíam renda familiar mensal de mais de 1 a 2 salários mínimos (mais de R\$ 1.212 a R\$ 2.424), 15% possuíam renda familiar mensal de mais de 5 a 7 salários mínimos (mais de R\$ 6.060 a R\$ 8.484), 15% possuíam renda familiar mensal de mais de 7 a 10 salários mínimos (mais de R\$ 8.484 a R\$ 12.120) e 5% possuíam renda familiar mensal de mais de 10 a 15 salários mínimos (mais de R\$ 12.120 a R\$ 18.180), dados demonstrados a seguir no Gráfico 3.

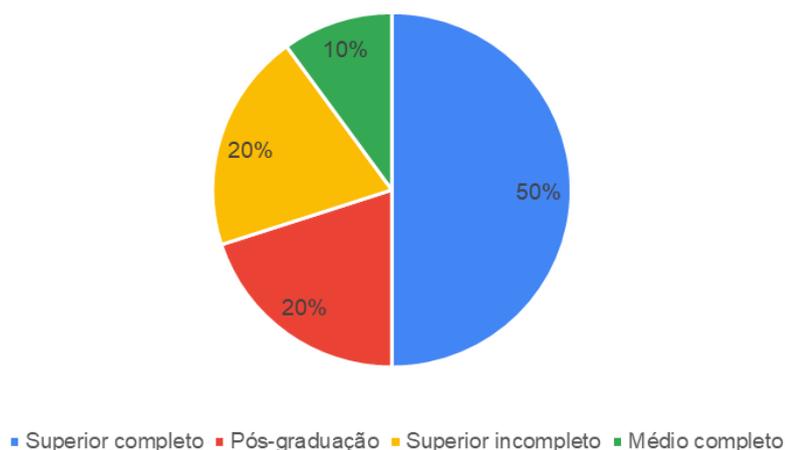
Gráfico 3: Caracterização da renda familiar.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Dos participantes, 50% possuíam ensino superior completo, 20% possuíam ensino superior incompleto, 20% possuíam pós-graduação e 10% possuíam ensino médio completo, como é possível observar no Gráfico 4.

Gráfico 4: Caracterização da escolaridade.

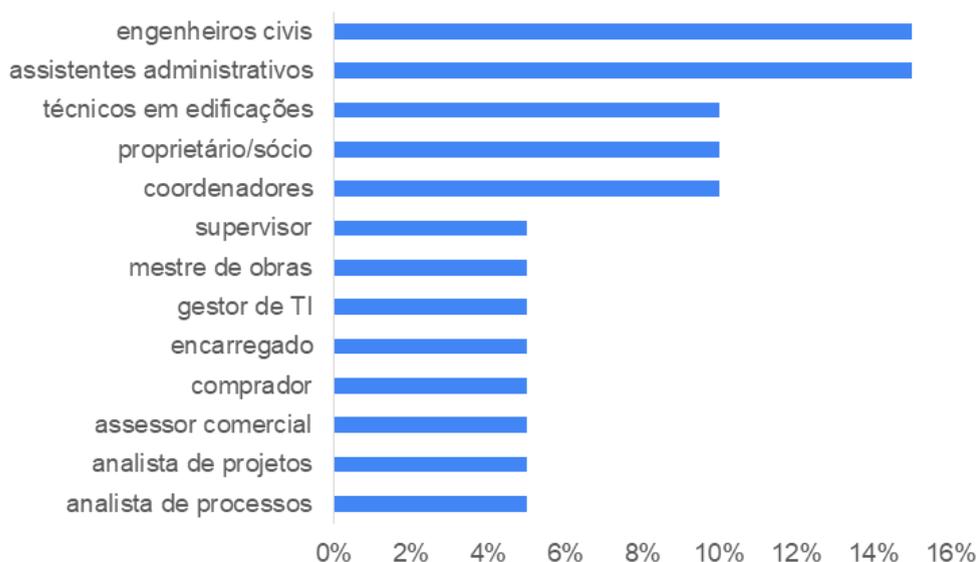


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Participaram do estudo profissionais de 10 empresas do ramo da construção civil. Em relação à função dos profissionais participantes do estudo, foram obtidos os seguintes dados: 15% eram assistentes administrativos, 15% engenheiros civis, 10%

coordenadores, 10% responsáveis pela organização (proprietário/sócio), 10% técnicos em edificações, 5% analista de processos, 5% analista de projetos, 5% assessor comercial, 5% comprador, 5% encarregado, 5% gestor de TI, 5% mestre de obras e 5% supervisor, dados demonstrados a seguir no Gráfico 5.

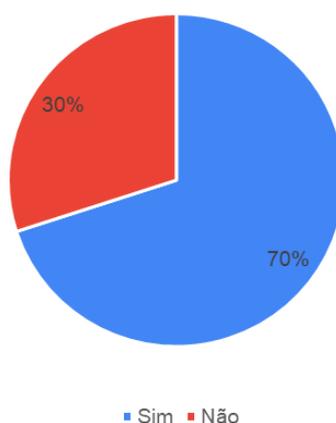
Gráfico 5: Caracterização das funções profissionais.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Dos participantes, 70% exerciam atividades gerenciais e 30% não exerciam atividades gerenciais, como demonstrado no Gráfico 6.

Gráfico 6: Caracterização do exercício de atividades gerenciais.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em estudo realizado por Martinez, Paraguay e Latorre (2004), a satisfação no trabalho foi associada ao tempo na empresa e ao cargo exercido, concluindo que as análises destas variáveis resultam em diferentes níveis de satisfação no trabalho.

Em relação ao tempo (em anos) de atuação na organização, as respostas tiveram média de 8,46, valor central (mediana) de 9, valor mais frequente (moda) de 3, desvio padrão de 6,56, valores mínimo e máximo variando de 0,25 a 26 anos, como demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2: Caracterização do tempo de atuação na organização.

Tempo (em anos) de trabalho na organização	
Média	8,46
Mediana	9,00
Moda	3,00
Desvio padrão	6,56
Mínimo	0,25
Máximo	26,00

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

É possível observar na Tabela 3 a caracterização dos respondentes do estudo em maior porcentagens e intervalos de idade e de tempo de atuação na organização.

Tabela 3: Caracterização dos respondentes em maior porcentagens e intervalos.

Descrição	Caracterização
Gênero	70% homem cis
Idade	entre 26 a 54 anos
Estado civil	80% casados/com união estável
Renda familiar mensal	30% possuíam entre de 3 a 5 salários mínimos
Escolaridade	50% graduados
Função	15% assistente administrativo e 15% engenheiro civilafeti
Atividade gerencial	70% exerciam
Tempo na organização	Entre 0,25 a 26 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O modelo tridimensional do comprometimento organizacional, que envolve as dimensões afetiva, instrumental e normativa, tem relações com o tempo em que o indivíduo se dedicou ao trabalho na organização (SILVA, 2021), por isso é importante considerar a significativa variação de tempo de atuação na organização na população pesquisada, que apresentou-se entre 0,25 e 26 anos.

Este modelo, segundo o estudo de Eckert (2015), também sofre influência das outras variáveis sócio-demográficas, tais como gênero/sexo, faixa etária, estado civil, renda e escolaridade/grau de instrução.

4.2 NÍVEL DE COMPROMETIMENTO NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS PESQUISADOS

Para a análise do nível de comprometimento no trabalho, os profissionais foram questionados sobre 23 afirmações (APÊNDICE) referente a organização na qual trabalham, avaliando-as de 1 a 7, sendo 1 discordo totalmente e 7 concordo totalmente.

É possível observar na tabela 4, as médias, medianas, modas, desvios padrão, mínimos e máximos dos 23 itens do questionário de comprometimento no trabalho avaliados pelos participantes. Os itens da Tabela 4 são apresentados de acordo com a ordem de suas médias.

Tabela 4: Estatística descritiva das respostas ao questionário de comprometimento no trabalho.

Itens	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Mín.	Máx.
14. Sinto-me envolvido com o trabalho da organização.	6,45	7,00	7,00	1,19	2,00	7,00
13. Eu tenho orgulho de fazer parte desta organização.	6,40	7,00	7,00	1,23	2,00	7,00
2. No setor/departamento que atuo, existe uma boa interação entre todos.	6,20	7,00	7,00	1,24	2,00	7,00
6. Durante a realização das minhas atividades de trabalho, mantenho o foco e me concentro no que estou fazendo.	6,15	7,00	7,00	1,35	2,00	7,00

9. Raramente eu me ausento do dia de trabalho.	6,15	7,00	7,00	1,69	1,00	7,00
7. Durante a realização das minhas atividades de trabalho, sei claramente o que precisa ser feito e o quão bem devo fazer.	6,10	7,00	7,00	1,45	2,00	7,00
17. Esta organização merece minha lealdade.	6,10	7,00	7,00	1,52	2,00	7,00
11. Participo de decisões relacionadas às minhas atividades de trabalho.	6,05	7,00	7,00	1,64	2,00	7,00
19. Tenho as competências para explorar várias soluções a fim de atender às necessidades sugeridas.	6,00	6,00	6,00	1,34	2,00	7,00
1. Esta organização me proporciona desempenhar tarefas desafiantes, gerando oportunidades de utilizar minhas habilidades e capacidade.	5,95	7,00	7,00	1,64	2,00	7,00
15. Desejo, verdadeiramente, manter-me nesta organização para auxiliá-la no cumprimento de seus objetivos.	5,90	6,50	7,00	1,48	2,00	7,00
4. Meu chefe sabe ouvir as opiniões dos membros do setor/departamento.	5,80	6,00	7,00	1,44	2,00	7,00
5. Sinto-me satisfeito(a) durante a execução das atividades do trabalho.	5,80	7,00	7,00	1,70	2,00	7,00
20. Eu devo muito a esta organização.	5,75	6,00	7,00	1,62	2,00	7,00
10. Raramente chego atrasado(a) no trabalho.	5,70	6,00	7,00	1,75	1,00	7,00
16. Eu me sinto emocionalmente vinculado(a) a esta organização.	5,20	6,00	7,00	1,99	1,00	7,00
8. A organização me oferece oportunidades de crescimento profissional.	4,35	4,00	7,00	2,32	1,00	7,00
22. Atualmente, permanecer nesta organização é mais uma necessidade do que um desejo.	4,35	5,00	6,00	2,18	1,00	7,00
3. Considero a remuneração que recebo como justa, tendo em vista as demandas do meu cargo.	4,30	5,00	7,00	2,23	1,00	7,00
18. Sinto que não seria certo me desligar dessa organização, mesmo que esse desligamento representasse alguma vantagem para mim.	4,00	5,00	1,00	2,51	1,00	7,00

23. Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	3,75	3,00	2,00	1,97	1,00	7,00
12. Nesta organização é comum pessoas/funcionários serem admitidos e desligados da empresa.	3,70	2,50	2,00	2,27	1,00	7,00
21. Se surgisse alguma oportunidade melhor de trabalho, mesmo assim, eu permaneceria nesta organização.	3,50	3,50	1,00	2,24	1,00	7,00

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Dos 23 itens do questionário, 16 itens (que representam 70% do questionário) possuem média acima de 5, demonstrando alto nível de comprometimento dos profissionais de setores administrativos de empresas da construção civil de João Pessoa – PB.

Diante dos resultados é importante o destaque dos itens que obtiveram as maiores médias do questionário de comprometimento no trabalho na amostra deste estudo, sendo eles: o item 14, referente a sentir-se envolvido com o trabalho da organização; o item 13, referente a ter orgulho de fazer parte desta organização; o item 2, referente a existência de uma boa interação entre todos no setor/departamento de atuação; o item 6, referente a manutenção do foco e concentração no que está fazendo, durante a realização das atividades de trabalho; e o item 9, referente a raramente se ausentar do dia de trabalho.

Diante dos estudos de Meyer e Allen, sobre o modelo tridimensional do comprometimento organizacional, que envolve as dimensões afetiva, instrumental e normativa, e diante dos dados aqui apresentados, é possível identificar nos itens de maiores médias do questionário, o destaque da dimensão referente ao apego afetivo, que envolve o apego e a identificação do indivíduo com os valores da organização, estando relacionado a como o indivíduo sente de maneira singular um forte laço com a mesma.

Sentir-se envolvido com o trabalho, ter orgulho de fazer parte da organização e ter uma boa interação com as outras pessoas aumentam o comprometimento com o trabalho e geram benefícios para os colaboradores a nível individual, bem como, para toda organização.

Estar focado nas atividades e raramente se ausentar do dia de trabalho demonstram o quanto os colaboradores estão comprometidos com suas atividades e com a organização.

A média mais baixa do questionário foi a do item 21, referente a afirmação: “Se surgisse alguma oportunidade melhor de trabalho, mesmo assim, eu permaneceria nesta organização”. Dentro do modelo tridimensional do comprometimento organizacional, a dimensão normativa está relacionada ao desejo do indivíduo de querer permanecer na organização por sentir que a mesma faz parte de sua vida, de sua jornada, relacionado a padrões morais que definem como o certo a se fazer por ter crescido junto com a organização, o resultado obtido neste item demonstra que os profissionais pesquisados não se sentem obrigados a permanecer na organização, mesmo tendo alto nível de comprometimento com a mesma.

Com isto, os dados acima apresentados nos indicam a necessidade de proporcionar sempre as melhores condições de trabalho para os colaboradores, a fim de não correr o risco de perder o mais importante recurso de uma organização, o recurso humano.

Os profissionais da área de gestão de pessoas devem considerar os resultados obtidos com a finalidade de potencializar os fatores que interferem positivamente no comprometimento dos colaboradores, mas também devem analisar cautelosamente os fatores que influenciam negativamente no índice de comprometimento, a fim de criar estratégias para o desenvolvimento de ações que aumentem estes índices, promovendo colaboradores mais comprometidos com a organização.

4.3 NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS PESQUISADOS

Para a análise do nível de satisfação no trabalho, os profissionais foram questionados sobre como esperavam (nível de importância) e como percebiam sua organização, referente a 13 atributos, avaliando-os de 1 a 7, sendo 1 a nota mais baixa e 7 a nota mais alta.

É possível observar na tabela 5, as médias, medianas, modas, desvios padrão, mínimos e máximos das relações entre como os participantes esperavam (nível de importância) e como percebiam os 13 atributos do questionário de satisfação no trabalho. A relação entre como esperavam e como percebiam os atributos tem o valor 1 como referência, valores abaixo de 1 significam que o que se percebe está abaixo do que se espera e valores acima de 1 significam que o que se percebe está acima do que se espera, sendo assim, números quanto mais próximos ou maiores que 1 demonstram maiores níveis de satisfação no trabalho.

Os itens da Tabela 5 são apresentados de acordo com a ordem de suas médias.

Tabela 5: Estatística descritiva da relação de respostas ao questionário de satisfação no trabalho.

Itens	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Mín.	Máx.
2. Climatização das salas.	0,99	1,00	1,00	0,20	0,40	1,50
4. Limpeza do ambiente.	0,97	1,00	1,00	0,19	0,29	1,20
11. Relacionamento com supervisor(a)/chefe imediato.	0,97	1,00	1,00	0,15	0,43	1,20
3. Iluminação das salas.	0,96	1,00	1,00	0,17	0,33	1,17
9. Relacionamento com a Gerência/Diretoria.	0,96	1,00	1,00	0,18	0,43	1,25
10. Relacionamento com os colegas de trabalho do setor/departamento.	0,96	1,00	1,00	0,15	0,43	1,20
8. Comunicação interna.	0,94	1,00	1,00	0,21	0,43	1,20
5. Segurança no ambiente de trabalho.	0,93	1,00	1,00	0,18	0,33	1,00
7. Remuneração.	0,91	1,00	1,00	0,27	0,43	1,75
6. Ferramentas adequadas ao trabalho.	0,90	1,00	1,00	0,15	0,50	1,00
12. Reconhecimento pelo trabalho realizado.	0,89	1,00	1,00	0,26	0,43	1,40
1. Reconhecimento/Valorização do seu trabalho pela organização.	0,88	1,00	1,00	0,26	0,40	1,20
13. Crescimento pessoal.	0,82	1,00	1,00	0,27	0,14	1,00

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

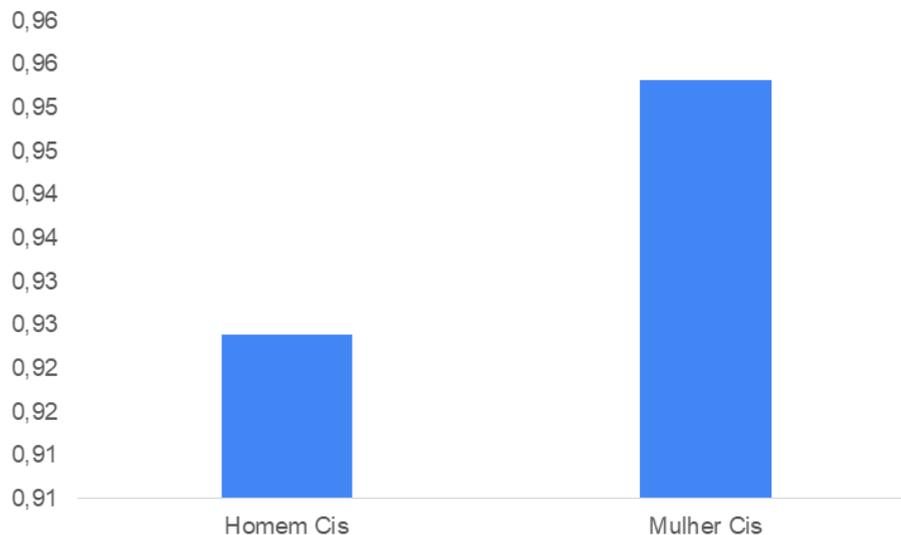
Analisando a relação entre como esperavam (nível de importância) e como percebiam os 13 atributos do questionário de satisfação no trabalho, diante das

médias da tabela 5, é possível observar um alto nível de satisfação no trabalho dos profissionais de setores administrativos de empresas da construção civil de João Pessoa – PB.

Diante dos resultados é importante o destaque dos itens que obtiveram as maiores médias do questionário de satisfação no trabalho na amostra deste estudo, sendo eles: o item 2, referente a climatização das salas; o item 4, referente a limpeza do ambiente; e o item 11, referente ao relacionamento com supervisor(a)/chefe imediato. Enquanto que os itens com as menores médias foram: o item 12, referente ao reconhecimento pelo trabalho realizado; o item 1, referente ao reconhecimento/valorização do trabalho; e o item 13, referente ao crescimento pessoal.

Foram feitas comparações entre o nível médio geral de satisfação no trabalho e algumas das variáveis sociodemográficas. O Gráfico 7 apresenta a relação entre gênero e satisfação no trabalho.

Gráfico 7: Gênero e satisfação no trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Vilela e colaboradores (2021), afirmam que diversas pesquisas já examinaram a satisfação com o trabalho com relação às diferenças de gênero, apresentando resultados inconsistentes, que podem estar relacionados com o local em que a pesquisa foi realizada e com outras características da amostra.

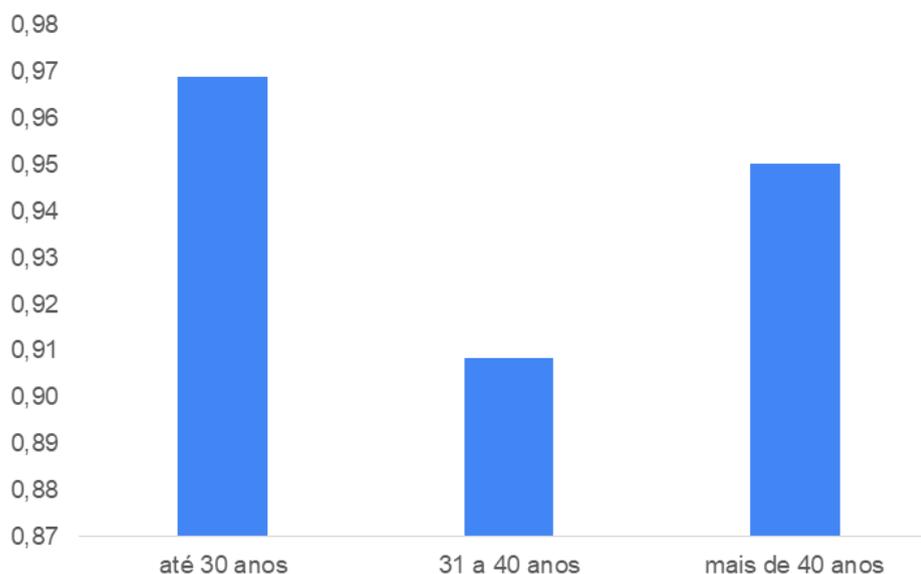
Carrillo-García e colaboradoras (2013) avaliaram a influência do gênero e da idade em relação a satisfação no trabalho, mesmo sendo em uma população diferente da pesquisada neste estudo, as mulheres também manifestaram estar mais satisfeitas em relação ao trabalho.

Vilela e colaboradores (2021), realizaram análises referente ao gênero e a satisfação no trabalho com a população da construção civil e encontraram dados diferentes dos apresentados neste estudo. No estudo de Vilela e colaboradores (2021), a satisfação com o trabalho foi maior para os homens do que para as mulheres em todas as dimensões analisadas pela pesquisa.

Os dados destes estudos reafirmam as inconsistências encontradas nas pesquisas referente a estas variáveis.

O Gráfico 8 apresenta a relação entre classificação etária e satisfação no trabalho.

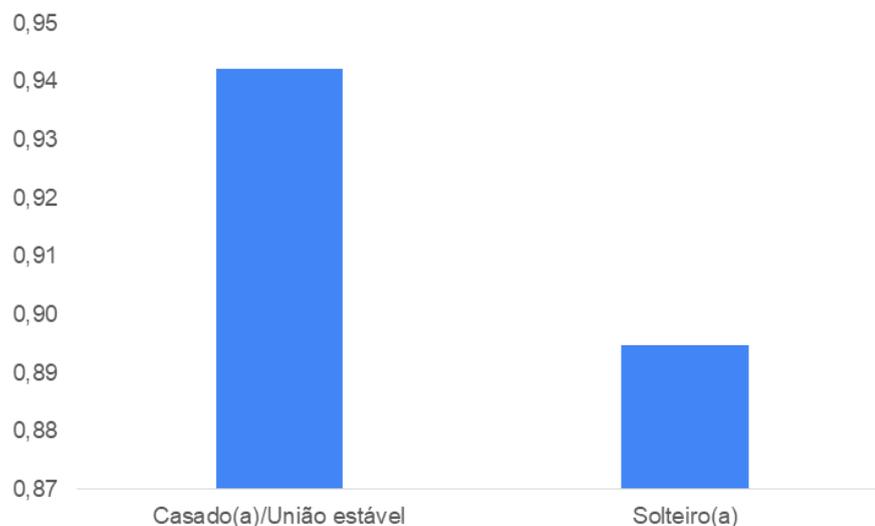
Gráfico 8: Idade e satisfação no trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No estudo de Carrillo-García e colaboradoras (2013), considerando a idade, os maiores níveis de satisfação foram manifestos pelos participantes mais idosos, enquanto que na população da construção civil, analisada neste estudo, as pessoas até 30 anos demonstraram maior satisfação comparadas aos de idade superior.

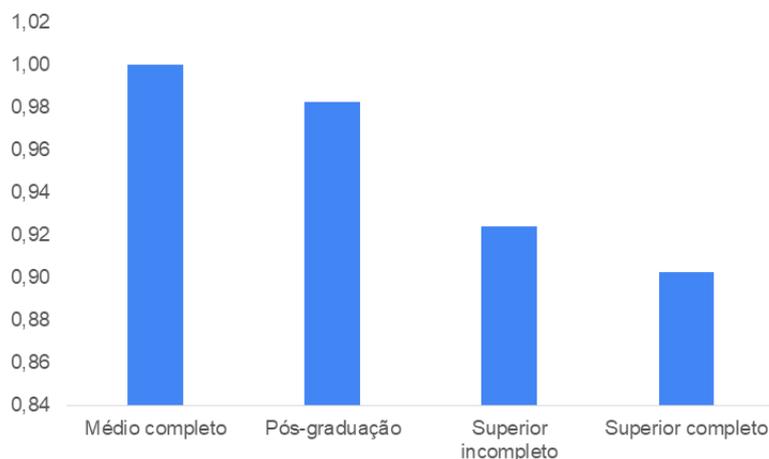
O Gráfico 9 apresenta a relação entre estado civil e satisfação no trabalho.

Gráfico 9: Estado civil e satisfação no trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os dados deste estudo demonstram que as pessoas casadas/união estável estão mais satisfeitas no trabalho em relação às solteiras.

O Gráfico 10 apresenta a relação entre escolaridade e satisfação no trabalho.

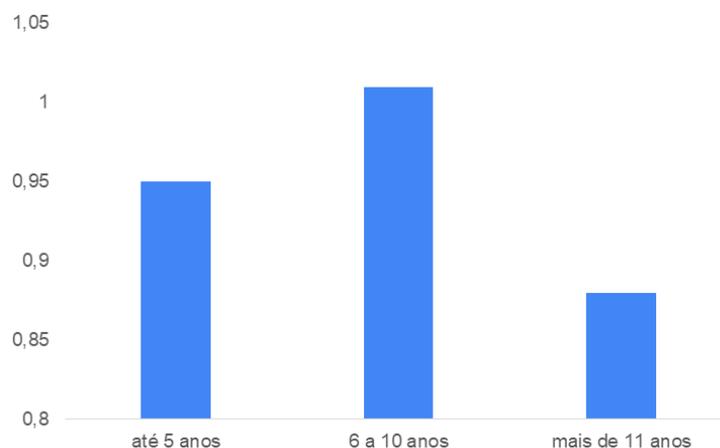
Gráfico 10: Escolaridade e satisfação no trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os dados deste estudo demonstram que as pessoas que possuem nível médio de escolaridade estão mais satisfeitas no trabalho em relação às pessoas que possuem nível superior.

O Gráfico 11 apresenta a relação entre o tempo de atuação na organização e a satisfação no trabalho.

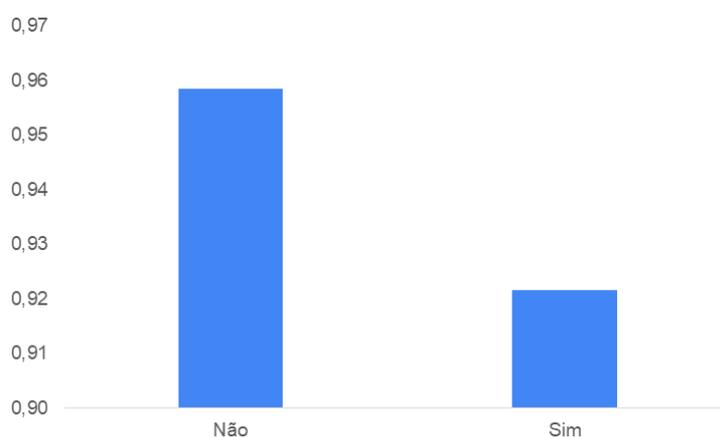
Gráfico 11: Tempo de atuação e satisfação no trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O Gráfico 12 apresenta a relação entre o exercício de atividades gerenciais na organização e a satisfação no trabalho.

Gráfico 12: Atividade gerencial e satisfação no trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No estudo realizado por Martinez, Paraguay e Latorre (2004), a satisfação no trabalho apareceu associada ao tempo na empresa e ao cargo exercido, onde maiores níveis de satisfação foram observados entre os trabalhadores com menor tempo na empresa e aqueles com cargos que exerciam atividades gerenciais, sendo

estes resultados diferentes dos achados nesta pesquisa que apresentou índice de menor de satisfação no trabalho dos colaboradores que tinham tempo superior a 11 anos de atuação nas empresas e menor índice de satisfação no trabalho dos colaboradores que exerciam atividades gerenciais.

Gusmão e Braz (2018), afirmam que um colaborador satisfeito gera benefícios para a empresa, levando a organização ao sucesso.

Ter colaboradores satisfeitos na construção civil influenciará diretamente no desempenho de suas atividades, evitará absenteísmos, rotatividade e atrasos, influenciará positivamente no cumprimento das metas, evitando o fracasso da organização.

Os gestores devem estar atentos aos níveis de satisfação de seus colaboradores e agirem estrategicamente com ações para manutenção deste indicador, sempre mantendo-o em ótimo estado, promovendo colaboradores satisfeitos com seu trabalho. Pequenas e grandes práticas de gestão podem favorecer ambientes de trabalho atrativos para seus colaboradores, com a finalidade de aumentar o comprometimento e a satisfação com a organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo surgiu da necessidade de conhecer como se caracterizam os níveis de comprometimento e satisfação no trabalho de profissionais que atuam nos setores administrativos de empresas do segmento da construção civil da cidade de João Pessoa – PB.

A maioria dos participantes deste estudo foram do gênero homem cis, com idade variando entre 26 e 54 anos, casados/com união estável, possuíam mais de 3 a 5 salários mínimos, graduados, em sua maioria com funções de assistente administrativo e engenheiro civil, exercendo atividades gerenciais e com tempo de atuação na organização variando entre 0,25 a 26 anos.

Os resultados deste estudo demonstram altos níveis de comprometimento e satisfação no trabalho dos profissionais de setores administrativos de empresas da construção civil de João Pessoa – PB.

As estratégias organizacionais relacionadas às condições de trabalho, devem proporcionar a sustentabilidade do recurso humano. A organização é responsável por cuidar e promover a retenção de seus colaboradores, e isto só é possível por meio das pequenas e grandes práticas de gestão que podem favorecer ambientes de trabalho atrativos para seus colaboradores, com a finalidade de aumentar o comprometimento e a satisfação com a organização.

Diante dos resultados apresentados neste estudo, considera-se que os objetivos inicialmente propostos foram alcançados.

Considerando que a pesquisa científica é um importante instrumento para a sociedade por possibilitar a resolução de problemas relevantes. Os resultados deste estudo possibilitaram observar a realidade dos profissionais pesquisados e despertar a proposição de ações relevantes para a melhoria das condições de trabalho destes profissionais, tendo o estudo proporcionado avanço e desenvolvimento de diversas áreas de atuação.

Este trabalho teve a finalidade de contribuir de forma direta e indireta nas áreas de administração geral e administração de pessoas, apresentando limitações referente ao acesso dos pesquisados constituintes do universo da pesquisa, mas é preciso considerar que toda limitação pode se transformar em uma oportunidade para futuras pesquisas.

Dentre as recomendações realizadas, a partir deste estudo é possível a inclusão de práticas de qualidade de vida no trabalho através de momentos de ginástica laboral, momentos de integração entre os setores e campanhas que envolvam a saúde mental dos colaboradores. É possível ainda adotar plano de carreira dentro da organização, além de mensurar periodicamente os níveis de comprometimento e satisfação dos colaboradores nos diferentes setores da organização.

As recomendações deste trabalho também se direcionam à possibilidade de pesquisas posteriores abordarem o tema em maior abrangência territorial e tamanho amostral, principalmente considerando a dificuldade de disponibilidade de estudos que abordem esta temática.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Carolina Villa Nova et al. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 14, 3, 283-291, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-6657201400030004>. Acesso em 02 nov. 2022.
- BANDEIRA, Renata Albergaria de Mello; MELLO, Luiz Carlos Brasil de Brito; MAÇADA, Antonio Carlos Gastaud. Relacionamento interorganizacional na cadeia de suprimentos: um estudo de caso na indústria da construção civil. **Production**, 19, 376-387, 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/prod/a/znHPKXJLzMjX4PbKdXsJKr>>. Acesso em 02 nov. 2022.
- BARBOSA, José Elber Marques et al. **Prática de pesquisa em administração de sistema de informação**. João Pessoa: IFPB, 2012.
- BASTOS, Virgílio Bittencourt Bastos. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração**, São Paulo, 32, 3, 1997. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18446/a-escolha-e-o-comprometimento-com-a-carreira--um-estudo-entre-profissionais-e-estudantes-de-administracao>>. Acesso em 02 nov. 2022.
- CARRILLO-GARCÍA, César et al. Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais da saúde. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 21, 1314-1320, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rlae/a/85yGSQBhsgmBGRSRMf6kVBt/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 10 dez. 2022.
- CAPPI, Mariana Nitz; ARAUJO, Bruno Felix von Borell de. Satisfação no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Intenção de Sair: um estudo entre as gerações XEY. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, 21, 576-600, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/read/a/vtjZ48TMPBK7V3LTDYfxThn/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 10 dez. 2022.
- CARVALHO, Tiago de Moraes. **Habilidades de liderança do engenheiro civil gestor**. Monografia, Universidade de Taubaté, São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/1071/1/Tiago%20de%20Moraes%20Carvalho.pdf>>. Acesso em 02 nov. 2022.
- CHIAVENATO. Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. Barueri: Manole, 2014.
- DIEESE. A Construção Civil e os Trabalhadores: panorama dos anos recentes. **Estudos e Pesquisas**, 98, 07, 2020. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq95trabconstrucaocivil.pdf>>, acesso em 10 dez. 2022.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUARTE, Kalynny Maria Amaral Vilela; OLIVEIRA, Ricardo Severino de. O papel do engenheiro civil como gestor de pessoas em obras: Um estudo de caso. **Journal of Perspectives in Management–JPM**, 3, 1, 17-28, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/jpm/article/viewFile/242926/33556>>. Acesso em 02 nov. 2022.

ECKERT, Alex. Padrões do comprometimento afetivo, instrumental e normativo com a organização: um estudo ambientado em escritórios contábeis. **Revista Brasileira de Administração Científica**, 6, 1, 44-61, 2015. Disponível em: <<http://sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/SPC2179-684X.2015.001.0003/596>>. Acesso em 03 dez. 2022.

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

GUSMÃO, Iriana Cartaxo Freire De; BRAZ, Agnes Campêllo Araújo. **A importância do estudo do comportamento organizacional dentro do Hospital Universitário Lauro Wanderley**. Trabalho de Conclusão de Curso, IFPB, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/759>>. Acesso em 02 nov. 2022.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**/ Francisco José Masset Lacombe, Gilberto Luiz José Heiborn. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LANSLEY, Peter. **Analysing Construction Organizations**. Construction Management and Economics, 1994.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista de Saúde Pública**, 38, 55-61, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/asset/s/rsp/v38n1/18452.pdf>. Acesso em 10 dez. 2022.

NASSER, Rodrigo Houat. O papel do líder na construção civil. **Administradores.com**, 2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-papel-do-lider-na-construcao-civil>>. Acesso em 01 nov. 2022.

NUNES, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes; ALENCAR, Maria Aparecida Carvalho de. Pesquisa científica: conceitos básicos. **Id on Line Revista de Psicologia**, 10, 29, 144-151, 2016. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390/527>>, acesso em 07 nov. 2022.

NEWSTROM, John W. **Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho**. 12. Ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

REGO, Arménio; SOUTO, Solange. Comprometimento organizacional em organizações autênticas. **RAE**, 44, 30-43, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/93MzsFJRqvP5ggPnRp7zCCt>>, acesso em 07 nov. 2022.

RIBEIRO, Shedlayne Vieira. **Relações Interpessoais: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho a partir do comportamento organizacional dos colaboradores de uma escola pública de João Pessoa**. Trabalho de Conclusão de Curso, IFPB, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/469>>, acesso em 07 nov. 2022.

ROBBINS, Stephe P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SILVA, Josinaldo Oliveira da. **Comprometimento: um estudo do comportamento organizacional dentro de uma escola pública**. Trabalho de Conclusão de Curso, IFPB, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/1410>>, acesso em 07 nov. 2022.

SILVA, Higo Braga da. **Comprometimento e satisfação no trabalho: análise em uma organização aeroportuária**. Trabalho de Conclusão de Curso, IFPB, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/926>>, acesso em 07 nov. 2022.

SILVA, Leila Vaz da; HONÓRIO, Luiz Carlos. Comprometimento e gênero em organizações mineiras da construção civil. **REGE-Revista de Gestão**, 18, 4, 531-548, 2011. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616303952>>, acesso em 10 dez. 2022.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; MENDES, Ana Magnólia. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, 60, 3, 241-250, 2009. Disponível em: <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/25/22>>, acesso em 02 nov. 2022.

OLIVEIRA, Maria Marly. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, Vozes, 2007.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Sociologia das organizações: Uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. São Paulo: Cengage Learning, 1999.

WOLSKI, Gustavo André. **Estudo do clima organizacional de uma obra da construção civil e propostas para motivação dos colaboradores**, 2016. 41 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gerenciamento de obras) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2016. Disponível em: <http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/19039/2/CT_GEOB_XXII_2016_12.pdf>, acesso em 07 nov. 2022.

ROMAN, Sidnei et al. Análise do comprometimento organizacional e sua natureza em relação aos funcionários públicos municipais. **Gestão & Regionalidade**, 28, 84,

5-19, 2012. Disponível em:

<<https://www.redalyc.org/pdf/1334/133424908002.pdf>> Acesso em 02 nov. 2022.

VILELA, Nágila Giovanna Silva et al. TRABALHO, SATISFAÇÃO E GÊNERO: AS DIFERENÇAS PRESENTES NO SETOR DA CONSTRUÇÃO. **Revista de Administração Unimep**, 19, 3, 175-200, 2021. Disponível em:

<<http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/rau/article/view/1746/910>>. Acesso em 10 dez. 2022.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Empresa na qual trabalha?

PARTE I - PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

1. Gênero

Mulher Cis (Identifica-se como mulher, gênero que lhe foi atribuído ao nascer)

Mulher Trans (Identifica-se como mulher, diferente do gênero que lhe foi atribuído ao nascer)

Homem Cis (Identifica-se como homem, gênero que lhe foi atribuído ao nascer)

Homem Trans (Identifica-se como homem, diferente do gênero que lhe foi atribuído ao nascer)

Não binário (Pessoa que não se identifica com o binarismo Homem ou Mulher)

Travesti (Pessoa que difere do gênero que foi designada à pessoa no nascimento, assumindo, portanto, um papel de gênero diferente daquele da origem do seu nascimento)

Prefere não declarar

2. Qual seu ano de nascimento?

3. Estado civil

Solteiro(a)

Casado(a)/União estável

Separado(a)/Divorciado(a)

Viúvo(a)

4. Qual seu nível de escolaridade?

Sem instrução

Fundamental incompleto

Fundamental completo

Médio incompleto

Médio completo

Superior incompleto

Superior completo

Pós-graduação

5. Qual a sua função na organização?

6. Você exerce alguma atividade gerencial na sua organização?

Sim

Não

7. Há quanto tempo (anos) você trabalha nesta organização?

8. Qual a sua renda familiar mensal?

Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.212)

Mais de 1 a 2 salários mínimos (Mais de R\$ 1.212 a R\$ 2.424)

Mais de 2 a 3 salários mínimos (Mais de R\$ 2.424 a R\$ 3.636)

Mais de 3 a 5 salários mínimos (Mais de R\$ 3.636 a R\$ 6.060)

Mais de 5 a 7 salários mínimos (Mais de R\$ 6.060 a R\$ 8.484)

Mais de 7 a 10 salários mínimos (Mais de R\$ 8.484 a R\$ 12.120)

Mais de 10 a 15 salários mínimos (Mais de R\$ 12.120 a R\$ 18.180)

Mais de 15 a 20 salários mínimos (Mais de R\$ 18.180 a R\$ 24.240)

Mais de 20 salários mínimos (Mais de R\$ 24.240)

PARTE II - ATITUDES/COMPORTAMENTO

9. Para cada questão, marque o número (de 1 a 7) que melhor represente a sua opinião. Considere, para cada afirmativa, o número 1 = Discordo Totalmente e o número 7 = Concordo Totalmente

1. Esta organização me proporciona desempenhar tarefas desafiantes, gerando oportunidades de utilizar minhas habilidades e capacidade.
2. No setor/departamento que atuo, existe uma boa interação entre todos.
3. Considero a remuneração que recebo como justa, tendo em vista as demandas do meu cargo.
4. Meu chefe sabe ouvir as opiniões dos membros do setor/departamento.
5. Sinto-me satisfeito(a) durante a execução das atividades do trabalho.
6. Durante a realização das minhas atividades de trabalho, mantenho o foco e me concentro no que estou fazendo.
7. Durante a realização das minhas atividades de trabalho, sei claramente o que precisa ser feito e o quanto bem devo fazer.
8. A organização me oferece oportunidades de crescimento profissional.
9. Raramente eu me ausento do dia de trabalho.
10. Raramente chego atrasado(a) no trabalho.
11. Participo de decisões relacionadas às minhas atividades de trabalho.
12. Nesta organização é comum pessoas/funcionários serem admitidos e desligados da empresa.
13. Eu tenho orgulho de fazer parte desta organização.
14. Sinto-me envolvido com o trabalho da organização.
15. Desejo, verdadeiramente, manter-me nesta organização para auxiliá-la no cumprimento de seus objetivos.
16. Eu me sinto emocionalmente vinculado(a) a esta organização.
17. Esta organização merece minha lealdade.
18. Sinto que não seria certo me desligar dessa organização, mesmo que esse desligamento representasse alguma vantagem para mim.
19. Tenho as competências para explorar várias soluções a fim de atender às necessidades sugeridas.
20. Eu devo muito a esta organização.
21. Se surgisse alguma oportunidade melhor de trabalho, mesmo assim, eu permaneceria nesta organização.
22. Atualmente, permanecer nesta organização é mais uma necessidade do que um desejo.
23. Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.

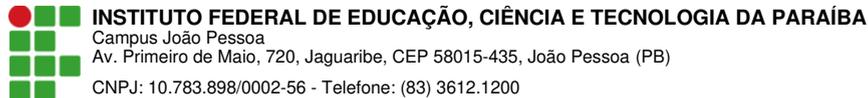
10. Que nota você ESPERA (nível de importância) que a sua organização tenha para cada um dos itens abaixo? Saiba que "1" é a nota mais baixa e "7" é a nota mais alta.

1. Reconhecimento/Valorização do seu trabalho pela organização.
2. Climatização das salas.
3. Iluminação das salas.
4. Limpeza do ambiente.
5. Segurança no ambiente de trabalho.
6. Ferramentas adequadas ao trabalho.
7. Remuneração.
8. Comunicação interna.
9. Relacionamento com a Gerência/Diretoria.
10. Relacionamento com os colegas de trabalho do setor/departamento.
11. Relacionamento com supervisor(a)/chefe imediato.
12. Reconhecimento pelo trabalho realizado.
13. Crescimento pessoal.

PARTE III - SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

11. Como você PERCEBE, na sua organização, cada um dos atributos abaixo? Saiba que "1" é a nota mais baixa e "7" é a nota mais alta.

1. Reconhecimento/Valorização do seu trabalho pela organização.
2. Climatização das salas.
3. Iluminação das salas.
4. Limpeza do ambiente.
5. Segurança no ambiente de trabalho.
6. Ferramentas adequadas ao trabalho.
7. Remuneração.
8. Comunicação interna.
9. Relacionamento com a Gerência/Diretoria.
10. Relacionamento com os colegas de trabalho do setor/departamento.
11. Relacionamento com supervisor(a)/chefe imediato.
12. Reconhecimento pelo trabalho realizado.
13. Crescimento pessoal.



Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Trabalho de Conclusão de Curso

Assunto: Trabalho de Conclusão de Curso
Assinado por: Thiago Goncalves
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Thiago Gonçalves da Silva, ALUNO (20191460028) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 28/12/2022 22:23:05.

Este documento foi armazenado no SUAP em 28/12/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 708244
Código de Autenticação: 2a1d9e87c0

