



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**LUCAS CONCEIÇÃO ARAÚJO**

**ESTUDO RELACIONADO A PESQUISA DA REVISÃO EXAME SOBRE A  
SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES EM GRANDES EMPRESAS NACIONAIS**

**Belém – PA**

**2023**

**LUCAS CONCEIÇÃO ARAÚJO**

**ESTUDO RELACIONADO COM A PESQUISA DA REVISÃO EXAME SOBRE A  
SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES EM GRANDES EMPRESAS NACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade de Administração da Universidade Federal do Para, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharelado em Administração. Orientador: Prof. Joao Guilherme Viana Correa.

**Belém – PA  
2023**

## RESUMO

Este trabalho tem por objetivo a análise e a demonstração de dados apurados pelo site da Revista Exame. Sobre a satisfação dos colaboradores em grandes empresas, e avaliar se essa satisfação é um determinante para o desempenho econômico dessas organizações.

As empresas vêm compreendendo ao longo do tempo que os colaboradores com maior satisfação no trabalho, tem um melhor desempenho individual, pois o ambiente de trabalho e sua atmosfera, os relacionamentos interpessoais entre os colegas de trabalho, o reconhecimento dos gestores e o bem-estar do colaborador são fatores consideráveis não só para um melhor desempenho desses, como também para o alcance do principal objetivo das empresas que é o lucro.

Uma grande mudança na mentalidade das empresas coloca as pessoas em lugar de destaque, nenhuma empresa atinge um lugar de sucesso sem entender que os colaboradores fazem parte do mesmo, essa é a grande necessidade de avaliar esse clima organizacional que pode ser solução tanto para o presente quanto para o futuro das empresas diante da competitividade atual.

Palavras Chave: Colaborador - Empresa - Organização - Satisfação - Trabalho.

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze and demonstrate data collected by the website of Exame Magazine. About the satisfaction of employees in large companies, and evaluate whether this satisfaction is a determinant for the economic performance of these organizations.

Companies have come to understand over time that employees with greater job satisfaction have a better individual performance, because the work environment and its atmosphere, interpersonal relationships between co-workers, the recognition of managers and the well-being of the employee are considerable factors not only for a better performance of these, as well as for the achievement of the main objective of companies which is profit.

A great change in the mentality of companies puts people in a prominent place, no company reaches a place of success without understanding that employees are part of it, this is the great need to evaluate this organizational climate that can be a solution both for the present and for the future of companies in the face of current competitiveness.

Keywords: Employee - Company - Organization - Satisfaction - Work.

## INTRODUÇÃO

A competitividade entre as grandes empresas vem se intensificando com o passar dos anos, com o avanço da tecnologia a partir da entrada do século XXI, as empresas vêm encarando certos desafios entre eles, como produzir mais, como atingir maiores e melhores lucros nas organizações, com isso esbarram na desvalorização que os trabalhadores sofreram antes, durante e depois das revoluções industriais que o mundo passou.

Diante desses fatos as empresas vêm investindo cada vez mais na satisfação dos colaboradores como fator preponderante de seu desenvolvimento e desempenho econômico financeiro, tendo em vista que as organizações são os seus colaboradores, sendo eles parte dessas empresas o seu desempenho está ligado diretamente ao desempenho das organizações, seja com fatores como: vendas, produtividade, geração de valor para a marca, expansão, etc.

Segundo Chiavenato (1999), as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações. E as organizações, por sua vez, dependem das pessoas para alcançar o sucesso.

Em consonância a isso, as empresas acabam sendo os lugares em que as pessoas mais passam tempo, muito mais tempo que seus lares em muitos casos, então pode-se afirmar a importância desse trabalhador satisfeito dentro das empresas para que possam se sentir a vontade, e sentir-se parte de um todo que é composto aquela organização, só assim ele pode trazer muito mais benefícios e uma entrega maior em seu desempenho diário, atingindo o principal ponto que as organizações visam que é o desempenho do colaborador, só assim o mesmo pode transformar esse desempenho em produção, resultados e lucros.

A respeito da Teoria de Locke (1976), é possível identificar os fatores causais da satisfação no trabalho relacionados ao ambiente de trabalho, como eventos e condições e agentes: trabalho; pagamento; promoção; reconhecimento; condições e ambiente de trabalho; agentes colegas e subordinados; supervisão e gerenciamento; e empresa/organização (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003, p. 66-67).

### **Problema da Pesquisa:**

Considerando o cenário atual de intensa competitividade e avanços tecnológicos nas organizações, surge a necessidade de compreender de que forma

as práticas de gestão de pessoas influenciam diretamente a motivação, o comprometimento e o desempenho dos colaboradores e da organização. Como as estratégias de gestão de pessoas estão alinhadas com as expectativas individuais dos funcionários e de que maneira essas práticas contribuem para a retenção de talentos em um ambiente de trabalho dinâmico e em constante evolução? Além disso, em um contexto globalizado, como as empresas podem adaptar suas abordagens de gestão de pessoas para promover a diversidade, a inclusão e a equidade, favorecendo um ambiente organizacional propício ao crescimento conjunto e à excelência na performance individual e coletiva?

**Objetivo Geral:** Identificar uma relação direta entre a satisfação do trabalhador e o desempenho econômico das grandes empresas.

**Objetivos Específicos:**

a) Levantar quais são os fatores que o trabalhador avalia como qualidade de vida no trabalho.

b) Relacionar o quanto a satisfação no trabalho pode influenciar positivamente ou negativamente dentro das organizações.

c) Verificar quanto o clima organizacional influencia na produtividade do trabalhador nas grandes empresas.

d) Apresentar resultados que comprovem a ligação direta entre os indicadores de satisfação e os indicadores econômico-financeiro das empresas, e compreender se esses indicadores são diretamente proporcionais.

“Dentro do contexto atual de” competição acirrada e avanços tecnológicos nas organizações surgem a necessidade de examinar de que maneira as práticas de gestão de pessoas, inspiradas nos estudos de Herzberg e Maslow, impactam a motivação, o comprometimento e o desempenho dos colaboradores.

Considerando a teoria de Herzberg, que propôs a distinção entre fatores higiênicos e motivacionais, questiona-se como as práticas de gestão de pessoas abordam os fatores higiênicos, relacionados ao ambiente de trabalho e condições básicas, visando evitar a insatisfação, e os fatores motivacionais, que buscam promover a satisfação e o engajamento intrínseco dos colaboradores. Como as estratégias de gestão de pessoas estão integrando esses elementos para criar um

ambiente propício não apenas para evitar a insatisfação, mas também para promover a motivação e o desenvolvimento profissional?

Ao considerar a hierarquia das necessidades proposta por Maslow, que abrange desde as necessidades fisiológicas até as de auto realização, a pesquisa busca compreender de que maneira as práticas de gestão de pessoas atendem a essas diferentes camadas de necessidades. Como as estratégias de gestão de pessoas estão alinhadas com as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização dos colaboradores? De que forma essas práticas podem contribuir para a construção de um ambiente organizacional que não apenas atenda às necessidades básicas, mas também promova o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores?

Em um cenário globalizado, a pesquisa também busca entender como as empresas podem adaptar suas abordagens de gestão de pessoas, incorporando os princípios de Maslow e Herzberg, para promover a diversidade, a inclusão e a equidade. Como esses elementos podem contribuir para a construção de um ambiente organizacional que favoreça não apenas a excelência no desempenho individual e coletiva, mas também o desenvolvimento integral dos colaboradores, levando em consideração as necessidades tanto motivacionais quanto hierárquicas delineadas por esses renomados teóricos?"

*Indicadores da (Revista Exame) Sobre “A Satisfação dos trabalhadores e suas respectivas empresas dos Anos de 2016, 2018 e 2019”.*

Indicadores de Satisfação					
ID	Empresa	2016	2018	2019	Quantidade de avaliações
1	Takeda Brasil	4,42	4,54	4,5	107
2	Mercado Livre	4,28	4,06	4,4	103
3	Anglo American	4,28	4	3,98	104
4	Bayer Farmaceutica	4,26	4,22	4,3	137
5	Iguatemi Shopping Centers	4,19	3,89	4,01	59
6	Kimberly Clarkrp BDR	4,19	3,58	4,09	99
7	Johnson & Johnson	4,15	4,2	4,3	254
8	Microsoft	4,11	4,09	4,3	74
9	Magazine Luiza	4	4,09	4,4	202
10	Braskem AS	3,97	4,34	4,3	162
11	Porto Seguro AS	4,03	4,05	3,99	186
12	Eli Lilly	4,03	4,02	4,01	09
13	Petrobras	4,02	4,1	4,3	619
14	Natura	3,99	4,12	4,23	168
15	Oracle	3,97	4,06	4,3	129
16	SAP (Ti e Telecom)	4,14	4,24	4,6	102
17	Suzano Papel e Celulose AS	3,98	4,15	4,3	101
18	Nubank	NÃO PONTUOU	4,1	4,4	50
19	Azul	4	4,13	4,3	99
20	Vale	4,1	4,06	3,98	267
21	B3	4,2	4,12	4,4	172
22	Coca - cola	4,13	4,12	4,3	61
23	ThoughtWorks	4,15	4,67	4,5	87
24	Dell	4,15	4,16	4,2	116
25	Concentrix	4,14	4,12	4,1	81
26	British American Tobacco (Souza Cruz)	3,99	4,35	4,4	249
27	Metlife	4,03	4,1	4,5	75
28	Klabin	4	4,1	4,3	68
29	Elctro	4,02	4,2	4,3	52
30	GlaxoSmithKline	4,08	4,13	4,1	50



Para obter um relatório completo, só foi possível fazer o levantamento de 30 empresas dentre as 50, visto que algumas não participam da lista de outros anos, ou não realizaram levantamento sobre os dados.

Em geral, os rankings de empresas com funcionários mais satisfeitos são baseados em pesquisas e avaliações feitas pelos próprios funcionários. Essas pesquisas geralmente medem o nível de satisfação, engajamento, cultura organizacional, oportunidades de crescimento, benefícios e ambiente de trabalho oferecidos pelas empresas.

Essas avaliações podem ser realizadas por meio de questionários ou pesquisas online, onde os funcionários são convidados a compartilhar suas opiniões sobre diferentes aspectos do ambiente de trabalho. As respostas são então compiladas e analisadas para determinar a classificação das empresas.

Alguns dos fatores que podem influenciar a classificação de uma empresa como "amada" pelos funcionários incluem:

1. Cultura organizacional: Uma cultura de trabalho positiva e inclusiva, que valoriza e respeita os funcionários, tende a ser apreciada e valorizada pelos colaboradores.
2. Oportunidades de crescimento e desenvolvimento: Empresas que oferecem oportunidades claras de progresso na carreira, programas de treinamento e desenvolvimento profissional, e apoiam o crescimento de seus funcionários, geralmente são vistas de forma positiva pelos colaboradores.
3. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: Empresas que valorizam e apoiam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal de seus funcionários tendem a ter uma classificação mais alta. Isso pode incluir políticas flexíveis de horário de trabalho, opções de trabalho remoto e programas de bem-estar.
4. Benefícios e compensações: Um pacote de benefícios competitivo, incluindo salários justos, planos de saúde abrangentes, programas de incentivo e reconhecimento, entre outros, pode contribuir para uma alta classificação das empresas.

5. Ambiente de trabalho positivo: Um ambiente de trabalho seguro, colaborativo e respeitoso, onde os funcionários se sentem valorizados e apoiados, pode aumentar a satisfação e o engajamento dos colaboradores.

É importante ressaltar que a classificação das empresas mais amadas pelos funcionários pode variar dependendo da pesquisa e metodologia utilizadas. Portanto, é sempre recomendável analisar os critérios e a abrangência da pesquisa para uma compreensão completa dos resultados.

Nessa pesquisa da revista é possível afirmar que os trabalhadores mais satisfeitos no Brasil nos respectivos anos mostram que as empresas alavancam seu crescimento ano a ano e isso é justificável também pela satisfação dos seus colaboradores, pois empresas não nascem grandes, elas se tornam durante o tempo, e isso é muito conciliado, seu crescimento ao crescimento e satisfação dos seus colaboradores.

## CONCLUSÃO

Este estudo evidencia a importância da satisfação do trabalhador como um determinante do desempenho econômico em grandes empresas. A satisfação no ambiente de trabalho influencia positivamente o desempenho individual e organizacional, afetando diversos indicadores financeiros e operacionais. A implementação de estratégias que promovam a satisfação dos funcionários pode trazer benefícios significativos para as empresas, contribuindo para o seu crescimento e sucesso no mercado. Portanto, é fundamental que as organizações reconheçam a importância da satisfação do trabalhador e adotem medidas para cultivar um ambiente de trabalho saudável e motivador.

É de grande importância interligarmos a satisfação do trabalhador com o desempenho econômico da empresa, tendo em vista não só a relevância do tópico para desenvolvermos nosso trabalho, como também vale ressaltar a importância do trabalhador dentro das organizações de forma satisfatória, gerando entendimento e prospecção dentro das empresas que o trabalhador satisfeito gera um maior desempenho no seu trabalho o que está ligado diretamente ao desempenho econômico da empresa. Para que sirva de dados e inspiração futura para as demais organizações o novo modelo de administrar empresas.

As empresas de grande nome e expressão no mercado passaram a entender ao longo do tempo o quanto os colaboradores são de grande importância para o desenvolvimento das organizações, quanto mais seus trabalhadores estavam felizes e satisfeitos, mais entregavam resultados positivos e alto desempenho no trabalho e logicamente quanto mais resultados positivos mais a empresa gera lucro e receita, assim prospectando um crescimento econômico cada vez maior.

Temos como fator problema principal nessa pesquisa realinhar e conectar diretamente os números de crescimento e desempenho econômico das empresas com a satisfação dos seus trabalhadores, para que possamos verificar a veracidade dos fatos, o quanto as empresas com trabalhadores mais satisfeitos tem um melhor desempenho, ver o quanto isso intervém no desempenho da empresa, temos que ter por base uma pesquisa quantitativa já elaborada pelas empresas tanto em seu gráfico de desempenho quanto na satisfação dos trabalhadores, e verificar se as empresas que ocupam o ranking das 50 empresas com trabalhadores mais satisfeitos do Brasil, também é a empresa com melhores números de vendas,

desempenho ou financeiramente. Qual magnitude está relacionada os lucros de uma empresa com a satisfação dos colaboradores? O quanto mais um trabalhador satisfeito pode colaborar ou contribuir com uma organização mais que o insatisfeito ou mediano?

Pretende-se fundamentar o presente estudo com embasamentos importantes relacionados a satisfação do trabalhador e o desempenho econômico de grandes empresas, tendo em vista que o trabalhador com um ambiente de trabalho que ele se sinta satisfeito, ele torna-se muito mais produtivo e com um desempenho maior gerando impacto positivo dentro das empresas, lembra-se que a satisfação do trabalhador está diretamente ligada com a expectativa do trabalhador com o que a empresa / organização pode oferecer a ele. É possível afirmar que as maiores empresas do Brasil e do mundo ranqueadas na bolsa de valores, tem os trabalhadores mais satisfeitos, sabendo disso é importante validar o questionamento sobre o crescimento das grandes empresas está atrelado a satisfação do trabalhador? Sabe-se que empresa é o conjunto de pessoas e recursos que geram uma receita vendendo seus produtos e serviços, por meio do trabalho para determinado mercado via de regra entendendo esse conceito sabemos que as organizações e os trabalhadores estão diretamente relacionados.

## REFERÊNCIAS

(AZEVEDO; MEDEIROS, 2003, p.5). A Gestão De Conflitos Numa Organização E Consequente Satisfação Dos Colaboradores (Dissertação)

CAMPELLO, M. L. C.; OLIVEIRA, J. S. G. *O desafio na busca de resultados e de competitividade nas empresas modernas*. Bauru: XI SIMPEP 2004. Anais...Bauru.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 4. ed. São Paulo: N Makron Books, 1993;

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoa: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

FERRAZ, Fernando Toledo, Tese: Comprometimento e Mudança Organizacional: Influência do Estilo Gerencial e da Certificação pela ISO 9000, UFRJ – Rio de Janeiro, 2000;

FINK, Stephen L., *High Commitment Workplaces*, Quorum Books, New York, NY, 1992;

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire – Comprometimento Organizacional e Características Pessoais: Como são os Comprometidos e o Descomprometidos com as Organizações – Revista Eletrônica da Administração (UFRGS). Porto Alegre: , v.8, n.5, p.3 - 18, 2002

"MOTIVAÇÃO E PERSONALIDADE" - ABRAHAM H. MASLOW:

REVISTA EXAME:

<https://exame.com/carreira/as-50-empresas-que-tem-os-funcionarios-mais-felizes-no-brasil/> PUBLICADA EM 2016, REFERENTE AO ANO DE 2016

<https://exame.com/carreira/as-50-empresas-mais-amadas-pelos-funcionarios-no-brasil/> PUBLICADA NO ANO DE 2018.

<https://exame.com/carreira/as-50-empresas-que-tem-os-funcionarios-mais-felizes-no-brasil/> PUBLICADA EM 2019, REFERENTE AO ANO DE 2019.