

Universidade pública¹: satisfação dos servidores técnico-administrativos com plano de carreiras

Public university: satisfaction of technical administrative servers with careers plan

Giane Batista da Silva Camarano²

Edelvais Keller³

Laisa Marcorela Andreoli Sartes²

Maira Leon Ferreira⁴

Camilla Gonçalves Brito Santos⁵

Isabela de Matos Alves Mendonça Luquini⁶

Rafaela Toledo Dias⁷

DOI: <https://doi.org/10.34019/2179-3700.2019.v19.30314>

Resumo

O escopo deste trabalho consistiu em compreender a satisfação dos Técnicos Administrativos em Educação com o plano de carreira oferecido aos mesmos pela instituição de trabalho – universidade pública federal do interior do estado de Minas Gerais. Método: realizou-se um estudo transversal, descritivo, quantitativo, com um total de 600 servidores da universidade. Foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e um Questionário Sociodemográfico elaborado pelas autoras. Resultados: constatou-se maior nível de satisfação relacionada ao trabalho entre os funcionários com baixa escolaridade, que se encontram no início e no final de suas respectivas carreiras e atuantes nas unidades acadêmicas da instituição de ensino superior. Conclusão: os resultados indicam que o plano de carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação necessita ser repensado pelos dirigentes de instituições de ensino públicas federais para se tornar passível de gerar mais satisfação para os servidores.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Emprego público. Promoção na carreira.

Abstract

The scope of this work was to understand the satisfaction of Administrative Technicians in education of a federal public university in the interior of the State of Minas Gerais, with the career plan offered to them. Method: A cross-sectional, descriptive, quantitative study was carried out with a total of 600 university servers. The Work Satisfaction Scale (EST) and a Sociodemographic Questionnaire elaborated by the authors were used. Results: a higher level of work-related satisfaction was found among low-level employees, who are at the beginning or end of their respective careers and work in the academic units of the higher education institution. Conclusion:

¹ Trabalho premiado no Seminário de Iniciação Científica da UFJF em 2016.

² Bolsista Proext.

³ Professoras Adjuntas do Departamento de Psicologia da UFJF. Rua José Lourenço Kelmer, s/n, Campus Universitário. E-mails para correspondência: kelleredelvais@gmail.com e laisa.sartes@gmail.com

⁴ Doutoranda.

⁵ Bolsista BIC/UFJF

⁶ Mestranda.

⁷ Bolsista Proext.



the results indicate that the career plan of the Technical-Administrative Servants in Education needs to be rethought by the leaders of federal public education institutions to become capable of generating more satisfaction for the servers.

Keywords: Job satisfaction. Public employment. Career promotion.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, os estudos da Psicologia no ambiente de trabalho consistem na compreensão dos múltiplos aspectos que integram a vida das pessoas, grupos e organizações, de modo a propor formas de promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar do trabalhador, em um mundo em constante transformação (ZANELLI; BASTOS, 2004).

De modo a fortalecer e aprimorar este conceito, atualmente, a maior ou menor satisfação no trabalho é avaliada por fatores como o grau de contentamento com a política de remunerações da organização, o grau de relacionamento interpessoal entre pares, dentre outras dimensões. Este tipo de avaliação favorece o replanejamento das ações da área de recursos humanos (SIQUEIRA, 2008; MARTINS; SANTOS, 2006).

Siqueira (2008) afirma que são cinco as dimensões que conseguem medir essa satisfação, e que conseguiram manter-se ao longo de décadas: a satisfação com o salário, com os colegas, com a chefia, com o próprio trabalho e com as promoções. No estudo de Coelho Junior e Faiad (2012) sobre as “Evidências de validade da Escala de Satisfação no Trabalho”, chegou-se à conclusão de que algumas dimensões podem ser avaliadas em separado, caso haja replicação dessa medida nas organizações. Além de ser uma medida multidimensional, os fatores supracitados também asseguram a aplicabilidade deste estudo e a mensuração do grau de satisfação dos funcionários em relação à política de promoção da organização ao fazerem a análise dos itens pertencentes a este fator.

No que tange à trajetória de ascensão na universidade pública brasileira, a mesma está aquém do novo modelo de carreiras, caracterizando-se, ainda, como o terceiro aspecto abordado por Martins (2010), que consiste na pressuposição de uma estabilidade ocupacional, em que o indivíduo sempre exerceria atividades relacionadas a sua profissão. Abarcados pela Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2005, do Brasil, o plano de carreiras dos servidores Técnico-Administrativos da Educação (TAEs), de universidades públicas, especifica que, após o servidor prestar concurso e entrar em um dos cinco níveis de crescimento descritos na referida lei, é estimulada a realização de cursos de

capacitação, com cargas horárias estabelecidas.

A partir do apresentado, o presente estudo teve como objetivos mensurar a satisfação no trabalho e verificar a interface da mesma com os fatores sociodemográficos e sociais, de servidores TAEs, em relação ao Plano de Carreira de uma universidade pública do interior de Minas Gerais –Brasil.

2 METODOLOGIA

O estudo é parte integrante de um projeto maior que visa avaliar diversos aspectos relacionados à saúde física e mental e à situação de trabalho de servidores universitários. Trata-se de um estudo descritivo, transversal, de natureza quantitativa.

A coleta de dados consistiu em uma amostra de conveniência de 600 indivíduos, da população de 1022 servidores TAEs, lotados no campus da universidade pública. Os servidores entrevistados pertenciam às áreas administrativas e acadêmicas da universidade. Foram incluídos no estudo indivíduos maiores de 18 anos, funcionários da universidade, que aceitaram participar do mesmo e que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, este redigido de acordo com o Comitê de Ética em Pesquisa da universidade, que aprovou este projeto (Nº 1.164.078/ 2015).

Quanto aos instrumentos, foram utilizados um questionário sociodemográfico, o qual inclui idade, sexo, nível de escolaridade, profissão, tempo de trabalho na empresa, renda, religião, estado civil e número de dependentes, e a escala de satisfação no trabalho.

A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) é multidimensional, construída e validada por Siqueira (2008) e verificada quanto aos indícios de validade por Coelho Júnior e Faiad (2012). O instrumento tem como objetivo avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do seu trabalho. O construto avaliado no presente estudo limitou-se à dimensão da satisfação com as promoções, fator esse que está mais ligado à carreira, e que é composto por cinco itens (3, 4, 10, 16 e 20), nos quais o respondente indica seu nível de satisfação com as seguintes questões: “Com o número de vezes que já foi promovido nesta empresa”; “Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido”; “Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal”; “Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa” e “Com o tempo que tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa”. O motivo da escolha destes itens se deu por meio de observação *in loco* e da oportunidade de referenciar este

tema ainda em desenvolvimento no campo da pesquisa. A escala da EST, que mede esta variável, apresenta de 1 a 7 níveis de satisfação, sendo: 1 - Totalmente insatisfeito; 2 - Muito insatisfeito; 3 - Insatisfeito; 4 - Indiferente; 5 - Satisfeito; 6 - Muito satisfeito e 7 - Totalmente satisfeito. Buscou-se estabelecer três categorias: “Insatisfeito” (questões 1, 2 e 3), “Indiferente” (questão 4) e “Satisfeito” (questões 5, 6 e 7). A consistência interna do referido questionário foi calculada pelo coeficiente *alpha de Cronbach* (α), e é igual a 0,87, mostrando boas propriedades psicométricas. Por motivo de adaptação contextual, a palavra empresa do questionário original foi alterado para universidade.

Como procedimento de pesquisa, foi adotada a divulgação do projeto do estudo na universidade, o treinamento dos aplicadores dos instrumentos de pesquisa (realizado pela equipe de autoras deste estudo a estudantes de Psicologia da própria universidade que foram colaboradores da pesquisa) e foi realizado primeiramente um estudo piloto com 40 indivíduos que foi posteriormente incluído na amostra final. Depois do contato com os gestores de cada setor, e mediante o convite aos servidores para participar da pesquisa, os instrumentos foram aplicados em forma de entrevista, de maneira sigilosa, em sala individual, sem a exposição dos nomes dos participantes.

Para análise dos dados, o método quantitativo adotado envolveu análises estatísticas descritivas e testes não paramétricos de *Mann-Whitney* (U) e *Kruskal-Wallis* (K). Os dados foram digitados por meio de digitação cruzada, tabulados e analisados por meio do *software IBM Statistical Package for Social Science - SPSS®*, versão 22.0. Os dados em “missing” foram tratados com a imputação de dados faltantes.

3 RESULTADOS

Do total de 1022 servidores, 876 foram abordados. A amostra foi constituída por 600 (68,4%) servidores ocupantes de cargos de TAEs, que aceitaram participar do estudo. A amostra total foi constituída por 288 (48%) homens e 312 (52%) mulheres, com idade média de 43 anos. O tempo de trabalho na universidade em estudo variou entre as categorias de “menos de um ano de trabalho” até “20 anos ou mais”. Porém, grande parte dos participantes da pesquisa, 239 (39,8%) servidores, trabalhavam na instituição há mais de 20 anos. Quase 50% dos entrevistados (289) estavam alocados em sua área de formação, sendo ela técnica ou acadêmica. Quanto à escolaridade dos entrevistados, a maioria dos participantes tinha pós-graduação, 359 (59,8%), e curso superior completo, 115 (19,2%). Quanto ao local de trabalho, 361 (60,2%) servidores pertenciam às unidades

administrativas e 239 (39,8%) estavam lotados em unidades acadêmicas.

Os dados sobre a satisfação com o trabalho foram obtidos mediante a média de satisfação de todos os participantes da pesquisa. Cada questão está representada na Tabela 1. Nas questões relativas ao número de vezes em que foram promovidos (questão 1) e às garantias das promoções (questão 2), a maioria dos participantes demonstrou estar satisfeita. Já nas questões referentes à maneira como as promoções ocorrem, às oportunidades de promoções e ao tempo de espera para que essas promoções ocorram, a amostra se dividiu entre satisfeitos e insatisfeitos.

De acordo com a EST, a média da satisfação geral dos participantes com a carreira profissional, incluindo a média das cinco questões analisadas, foi de 4,4 (considerando-se os níveis de satisfação, já citados, de 1 a 7), podendo ser um indicador de que os servidores estão moderadamente satisfeitos, ou indiferentes, com relação às promoções oferecidas pela organização. As questões 3, 4 e 5 obtiveram média de 4, dado este que também sugere que os servidores estão moderadamente satisfeitos, ou indiferentes, nestes itens.

Tabela 1 – Média (\pm DP) de satisfação dos servidores em relação aos itens da Escala de Satisfação no Trabalho

Dimensões para satisfação no trabalho	Insatisfeito f (%)	Indiferente f (%)	Satisfeito f (%)	Média (\pm DP)*
1. Nº vezes que fui promovido	100 (16,6)	136(22,6)	364(60,6)	5 \pm 1,45
2. Garantias a quem é promovido	101(16,8)	161(26,8)	338(56,3)	5 \pm 1,3
3. Maneira como realiza promoções	222(37,0)	141(23,5)	237(39,5)	4 \pm 1,4
4. Oportunidades de ser promovido	207(34,5)	169(28,1)	224(37,3)	4 \pm 1,37
5. Tempo de espera para receber uma promoção	204(34,0)	178(29,6)	218(36,3)	4 \pm 1,33
Média de satisfação geral dos servidores (\pm DP)		4,4 \pm 1,39		

Fonte: Tabela elaborada pela autora com dados do estudo.

Dados expressos em frequência e porcentagem, e média \pm DP.

*Satisfação média dos servidores, variação de 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito).

Com relação à comparação das médias de satisfação da EST entre as diferentes características sociodemográficas, é possível observar na Tabela 2 uma maior satisfação

com a carreira entre servidores que atuam em Unidades Acadêmicas (servidores lotados em secretarias, coordenações dos departamentos, laboratórios, etc.), se comparados com os servidores alocados em Unidades Administrativas (servidores lotados em pró-reitorias, setores de cadastro, entre outros). Estas diferenças foram observadas na questão 2 ($p=0,003$) e na questão 3 ($p=0,001$).

Tabela 2 – Média ($\pm DP$) e p -value da satisfação dos servidores em cada item da EST em relação aos dados sociodemográficos

Perfil sociodemográfico	p value	Dimensões para satisfação no trabalho				
		1. N° vezes que fui promovido	2. Garantias a quem é promovido	3. Maneira como realiza promoções	4. Oportunidades de ser promovido	5. Tempo de espera para promoção
Sexo		0,138	0,366	0,12	0,407	0,107
Masculino		5 \pm 1,44	5 \pm 1,32	4 \pm 1,40	4 \pm 1,38	4 \pm 1,33
Feminino		5 \pm 1,39	5 \pm 1,29	4 \pm 1,43	4 \pm 1,36	4 \pm 1,34
Trabalha na área de formação		0,526	0,982	0,818	0,405	0,879
Sim		5 \pm 1,44	5 \pm 1,38	4 \pm 1,44	4 \pm 1,35	4 \pm 1,36
Não		5 \pm 1,47	5 \pm 1,26	4 \pm 1,42	4 \pm 1,43	4 \pm 1,33
*não se aplica		5 \pm 1,02	5 \pm 1,11	4 \pm 1,24	4 \pm 1,18	4 \pm 1,26
Tempo de trabalho na UFJF		0,006**	0,025	0,001**	0,001**	0,029
menos de 1 ano		4 \pm 0,55	5 \pm 0,82	4 \pm 0,93	4 \pm 0,97	4 \pm 0,69
1 a 2 anos		5 \pm 1,29	5 \pm 1,30	5 \pm 1,29	4 \pm 1,38	4 \pm 1,32
2 a 5 anos		4 \pm 1,38	4 \pm 1,33	3 \pm 1,33	4 \pm 1,15	4 \pm 1,14
5 a 10 anos		4 \pm 1,48	4 \pm 1,44	3 \pm 1,42	3 \pm 1,46	4 \pm 1,50
10 a 20 anos		5 \pm 0,93	5 \pm 1,28	4 \pm 1,00	4 \pm 1,02	4 \pm 1,00
mais de 20 anos		5 \pm 1,55	5 \pm 1,41	4 \pm 1,46	4 \pm 1,42	4 \pm 1,41
Escolaridade		0,158	0,002**	0,001**	0,001**	0,001**
Analfabeto		6 \pm 0,50	6 \pm 0,50	6 \pm 0,50	5 \pm 0,50	5 \pm 0,50
4ª série fundamental		5 \pm 1,31	5 \pm 1,33	5 \pm 1,15	5 \pm 1,42	4 \pm 1,61
fundamental completo		5 \pm 1,00	5 \pm 0,92	5 \pm 0,81	5 \pm 1,27	4 \pm 0,79
médio completo		5 \pm 1,23	5 \pm 1,14	4 \pm 1,25	4 \pm 1,23	4 \pm 1,23
superior completo		5 \pm 1,34	5 \pm 1,23	4 \pm 1,36	4 \pm 1,29	4 \pm 1,34
pós graduação		5 \pm 1,49	4 \pm 1,35	4 \pm 1,45	4 \pm 1,38	4 \pm 1,34
Setor de trabalho		0,1	0,003**	0,001**	0,084	0,111
unidades administrativas		5 \pm 1,35	5 \pm 1,25	4 \pm 1,34	4 \pm 1,35	4 \pm 1,34
unidades acadêmicas		5 \pm 1,45	4 \pm 1,32	4 \pm 1,42	4 \pm 1,38	4 \pm 1,33

Fonte: Tabela elaborada pela autora com dados do estudo.

**Diferença estatisticamente significativa pelo teste Kruskal-Wallis ($p < 0,05$).

Foi possível verificar, através da análise dos dados, que servidores que estavam no

início da carreira (1 a 2 anos de trabalho) e no fim da carreira (mais de 20 anos de trabalho), apresentaram maior satisfação, de maneira geral. E, de modo particular, 62,1% ($\pm 1,27$) e 68,6% ($\pm 1,23$) dos entrevistados apresentaram maior satisfação na questão 1. Este resultado foi observado na comparação destes dados com a satisfação dos servidores que possuíam de 5 a 10 anos e de 10 a 20 anos de trabalho na instituição, os quais se mostraram mais insatisfeitos, 50% ($\pm 1,42$) e 60% ($\pm 1,52$), respectivamente. Em relação ao tempo de trabalho, observa-se também que nas questões 3 e 4 os indivíduos que tem de 2 a 5 anos apresentam menor satisfação com a maneira como a universidade realiza as promoções do que os outros grupos de trabalhadores ($p= 0,001$). Nota-se que os servidores de 5 a 10 anos também estão menos satisfeitos com as oportunidades de serem promovidos ($p= 0,001$).

Quanto ao nível de escolaridade, observou-se uma maior satisfação em relação às carreiras, em servidores com menos anos de estudo, se comparados com servidores com ensino superior e pós-graduação. As perguntas que apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre o nível de escolaridade e a satisfação no trabalho foram: questão 2 ($p=0,002$), questão 3 ($p= 0,001$), questão 4 ($p=0,001$) e questão 5 ($p=0,001$).

4 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Dado que este estudo objetivou mensurar a satisfação geral dos servidores TAE's com o plano de carreiras da universidade, conclui-se que a satisfação dos participantes é moderada indicando indiferença, segundo a interpretação do teste. Na tabela 1, a média de satisfação dos funcionários em relação à promoção foi 4,4. Conforme Siqueira (2008), quando o valor do escore médio está entre 1 e 3,9, os dados dos servidores tendem a sinalizar insatisfação; entre 4 e 4,9, os dados tendem a indicar indiferença; e, entre 5 e 7, os dados tendem a indicar que os servidores estão satisfeitos. Os estudos de Azevedo e Medeiros (2012), Brandão, Lima, Cabral, Santos e Pessoa (2014) e Figueiredo (2012) também identificaram níveis de indiferença com relação à satisfação de servidores quanto ao plano de carreira. Os autores acreditam que esse sentimento ocorre devido ao fato de que o acesso à promoção hierárquica é restrito e que a evolução no plano de cargos, carreira e salário só ocorre de 18 em 18 meses.

Quanto à avaliação da satisfação no trabalho, associada ao plano de carreiras e aos fatores sociodemográficos (área de atuação, nível de escolaridade, sexo, tempo de

trabalho e unidade de trabalho), observou-se que muitos funcionários revelaram satisfação na questão 1, talvez pelo fato de a mesma fazer referência às promoções conquistadas através da realização de capacitações e qualificações obtidas. Verificaram-se maiores níveis de satisfação dos participantes, também, na questão 2, que aborda as garantias oferecidas pela universidade quando há promoção. As respostas dos servidores apontam que eles obtêm efetivações de progressão na carreira, principalmente os que trabalham em Unidades Acadêmicas, elevando o nível de satisfação dos mesmos. Quanto às questões 3, 4 e 5, que tratam da forma como a universidade realiza promoções e das oportunidades e tempo para receber uma promoção, verificou-se que os servidores sentem-se divididos em relação à satisfação/ insatisfação com o plano de carreiras. As porcentagens de satisfação e insatisfação foram semelhantes nestas três questões do EST.

No presente estudo, ressalta-se que os maiores níveis de satisfação com a carreira foram predominantes em pessoas com mais de 20 anos de trabalho, ou seja, servidores que estão no caminho para a aposentadoria. De acordo com Davis e Newstrom (1992), os empregados diminuem suas expectativas para níveis mais realistas, mostrando-se gradualmente mais satisfeitos com seus cargos, quando ficam mais velhos. Quanto aos dados significativos de satisfação em participantes do estudo que se encontravam no início da carreira, estes podem ser justificados pelo período inicial em que ocorre um “encantamento” pela conquista de um emprego que garante estabilidade (TONETTO, 2014). Outra explicação para se entender estes dados, são as constantes alterações no plano dos servidores, desde sua elaboração em 1988. Estas conduziram à eliminação de vantagens para o servidor e tentativas de compensação, até resultar nas regras atuais, que mantêm a estabilidade e as progressões, mas não os benefícios de cobertura (LIMA, 2015).

Em relação à escolaridade, observou-se que os servidores mais satisfeitos com as situações da escala utilizada são os com escolaridade mais baixa. Estes dados vêm ao encontro das afirmações de Ferreira, Demuttie Gimenez (2010) e Tonetto (2014), que parecem indicar que, quanto mais baixa a escolaridade dos servidores, mais satisfatória é a sua percepção sobre o trabalho. Por fim, outro fator, é a nomeação de um grande número de servidores com alta escolaridade ocupando postos médios. Isto dinamiza e torna mais complexa a forma de gerir e manter as pessoas satisfeitas dentro do serviço público (CASTRO, 2016).

Uma das principais contribuições deste estudo foi servir de subsídio para a reflexão de dirigentes de instituições de ensino públicas federais quanto à carreira de Técnicos Administrativos em Educação, do quanto é possível a implementação de políticas que favoreçam ou que fortaleçam projetos inovadores e democráticos sobre a satisfação laboral dos funcionários. As limitações do presente estudo foram: não abranger outras universidades públicas e não ter sido realizada uma triangulação de métodos de coleta e de análise de dados, combinando os achados quantitativos com uma pesquisa qualitativa sobre a percepção dos servidores quanto ao plano de carreiras. Outra limitação desta pesquisa foi o fato de existirem poucos estudos sobre carreiras de trabalhadores públicos brasileiros, tanto por pesquisadores da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho como da área da Administração. Espera-se que os resultados aqui explanados promovam continuidade dos estudos, especialmente de caráter qualitativo, sobre esta categoria profissional.

5 AGRADECIMENTOS

Agradecemos à Fapemig pelo apoio financeiro (Nº APQ-01918-15), UFJF pela bolsa de Iniciação Científica (BIC), Programa de Extensão Universitária (Proext) MEC/SESu 2015 pelas bolsas de extensão, e Capes pela bolsa de doutorado.

6 REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Ana Julia Diniz; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Norte. **Revista Eletrônica Machado Sobrinho**, Juiz de Fora, v. 1, p. 1-18, 2012.

BRANDÃO, Isac de Freitas et al. Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. **REAd- Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 90-113, 2014.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20042006/2005/Lei/L11091. Acesso em: 14 jul. 2016.

CASTRO, Michele Nunes Silva de. **Vínculo Organizacional: o Caso dos Profissionais de Alta Escolaridade em Postos Médios**. 2016. 166 f. Dissertação (Educação) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014.

COELHO JUNIOR, Francisco Antonio; FAIAD, Cristiane. Evidências de validade da escala

de satisfação no trabalho. **Avaliação Psicológica**, 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027499011>>. Acesso em: 30 set. 2016. ISSN 1677-0471.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. v. 1. São Paulo: Pioneira, 1992.

FERREIRA, Andre; DEMUTTI, Carolina Medeiros; GIMENEZ, Paulo Eduardo Oliveira. A Teoria das Necessidades de Maslow: a influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho. In: SEMEAD- SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO, XIII, 2010, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA/ USP, 2010, p. 1-17

FIGUEIREDO, Jussara Moore de. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. 2012, 175 f. Tese (Sistemas de Gestão) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

LIMA, Silvânia. A carreira do servidor: Sucessivas mudanças na legislação, nas últimas décadas, resultam na coexistência de gerações de servidores públicos federais, mas a carreira se mantém atrativa. **Jornal UFG**. Universidade Federal de Goiás, p. 2, Jun. 2015. Legislação Previdenciária. Disponível em: https://jornalufgonline.ufg.br/up/243/o/Prova_Jornal_UFG_73.pdf. Acesso em: 12 dez. 2016.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **PsicoUSF**, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006.

MARTINS, Vanderléa Roque Cassiano. **Análise da satisfação no trabalho: estudo de caso entre os funcionários da CoPP – Coordenadoria de Proteção ao Patrimônio da Universidade de Brasília**. 2010, 51 f. Monografia (Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2010. Disponível em: <http://bdm.unb.br/handle/10483/1316>. Acesso em: 12 out. 2016.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 265-274.

TONETTO, Rosana Cristina Zambon. **A satisfação no trabalho: um estudo com os servidores públicos estaduais do Poder Judiciário de Catuípe - RS**. 2013 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2014. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/1944>. Acesso em: 1 ago. 2016.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 466-491.