O processo de Interiorização dos Institutos Federais sob o aspecto da satisfação dos servidores

The internalization process in the Federal Institutes About the server's satisfaction

*Francine Macedo Dias*¹

*Aridelmo Teixeira*²

*Bruno Zamprogno*³

Resumo

Abstract

O objetivo desta pesquisa foi estudar a relação entre a distância derivada do deslocamento pendular diário e o nível de satisfação laboral dos servidores de uma instituição de ensino federal, devido ao processo de expansão e de interiorização da rede federal, o que provoca um desafio à gestão dos recursos humanos. Por meio da aplicação de um questionário estruturado com parâmetros psicométricos, a versão reduzida da Escala de Satisfação no Trabalho – EST, que fora associado a uma escala de Likert, os resultados desta pesquisa empírica, de abordagem quantitativa e de corte transversal, apontaram que não há evidências de relação entre o nível de satisfação do trabalhador e a distância decorrente do deslocamento pendular diário.

The goal of this research was to study the relationship between the distance derived from daily commuting displacement and the server's satisfaction level from an institutional of federal education, due to the process of expansion and internalization of the federal system, which causes a challenge to human management resources. Through the application of a structured questionnaire with psychometric parameters, the reduced version of Satisfaction Scale at Work – SSW, which was associated with a Likert scale, the results of this empirical research, with a quantitative approach and cross-sectional, pointed out that there is no evidence of relationship between worker satisfaction and the distance resulting from daily commuting displacement.

Palavras-chave: Interiorização; Satisfação do Trabalhador; Deslocamento Pendular.

Keywords: Internalization; Job Satisfaction; Commuting.

¹ Mestre em Ciências Contábeis. Fucape Business School. E-mail: francine.dias@gmail.com

² Doutor em Controladoria e Contabilidade. Fucape Business School. E-mail: aridelmo@fucape.br

³ Mestrando em Ciências Contábeis. z Fucape Business School. Fucape Business School. E-mail bruno.zamp@hotmail.com

Artigo recebido em: 23 de outubro de abril de 2015. Artigo aceito em 02 de março de 2017.

INTRODUÇÃO

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IF's) fazem parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do Ministério da Educação (BRASIL, 2008), cuja origem data de 1909, com a criação das Escolas de Aprendizizes Artífices, pelo então presidente Nilo Peçanha (BRASIL, 1909; REDE FEDERAL, 2016). Os IF's são entidades de educação básica, profissional e superior, de matrizes curriculares variadas e *multicampi*, especializados na oferta de cursos de diferentes modalidades de ensino (BRASIL, 2008).

A regulação, a avaliação e a supervisão dos IF's são equivalentes às das Universidades Federais – UF's (BRASIL, 2008). Essas autarquias, IF's, têm autonomia para criar e extinguir cursos, nos limites de sua área de atuação territorial, e para registrar os diplomas dos cursos por eles ofertados (BRASIL, 2008).

O governo federal, ao adotar medidas para expandir a rede de IF's e de UF's, procurou ampliar e democratizar o acesso à educação superior, profissional e tecnológica, ao oferecer cursos fora dos grandes centros urbanos, bem como, formar e estimular a permanência de profissionais qualificados no interior do país, a fim de contribuir com o desenvolvimento regional (MEC, 2015). Essas medidas previam a criação entre 2011 e 2014 de 208 IF's e 47 UF's, de tal forma que se chegasse a 562 IF's e 321 UF's (MEC, 2015).

Nesse contexto, um desafio que os gestores dessas instituições têm que enfrentar está relacionado à gestão dos recursos humanos, ou seja, com o processo que busca alinhar os objetivos organizacionais com as expectativas dos trabalhadores (CODA; CODA, 2014). Isso porque a Administração Pública, de maneira geral, negligencia aspectos relacionados às características físicas, psicológicas, sociais e organizacionais de seus servidores, o que pode impactar na satisfação e na qualidade de vida no trabalho deles e gerar alta rotatividade (CAMPOS; MALIK, 2008; OLIVEIRA et al., 2013; OLIVEIRA FILHO et al., 2013; BRANDÃO et al., 2014).

A gestão do desempenho no ambiente de trabalho constitui tema complexo, subjetivo e controverso, sendo necessário buscar ferramentas adequadas para avaliá-la, como indicadores qualitativos e quantitativos (BRANDÃO et al., 2008). Ainda os mesmos autores citam que a mensuração do desempenho das organizações deve

empregar novas competências e tecnologias, indo além da utilização de tradicionais medidas financeiras, que possuem foco quantitativo e em situações passadas, o que não explica a geração de valor futuro. Paula et al. (2011) acrescentam que, na maioria dos casos, os gestores pouco se importam com as pessoas que geram esses resultados financeiros e com as condições que eles são produzidos.

Santos e Brito (2012) abordam que a medição inadequada do desempenho organizacional decorre da falta de consenso na seleção de indicadores, na omissão de algumas dimensões, na sua complexidade e na falta de esforço para a sua obtenção. No mesmo sentido, Santos et al. (2014) citam que as organizações devem estruturar medidas de desempenho com foco amplo e multidimensional, para dar maior robustez aos indicadores, financeiros e não financeiros, e gerar maiores benefícios para a entidade.

Ladeira, Sonza e Berte (2012) abordam que o estudo da satisfação do trabalhador no setor público tem recebido novas abordagens e contribuições importantes na literatura. Essas abordagens, oriundas do ambiente empresarial, são fundamentadas em técnicas estatísticas e colaboram para o aprimoramento do conhecimento e das práticas gerenciais utilizadas (LADEIRA; SONZA; BERTE, 2012).

Campos e Malik (2008) abordam que pesquisas sobre a satisfação de servidores podem contribuir com a definição de políticas públicas na área de recursos humanos, tanto de curto como de longo prazo. De acordo com os estudos realizados fora do país, por Koslowsky et al. (1996), McLennan e Bennets (2003) e Stutzer e Frey (2008), a distância e o tempo gasto entre o local de moradia e o trabalho afetam a satisfação das pessoas.

No Brasil, tem-se investigado os movimentos pendulares populacionais, ou seja, os deslocamentos diários de um município para outro que as pessoas fazem para desenvolver suas atividades cotidianas (MARANDOLA JR.; OJIMA, 2014). O foco das pesquisas sobre esse conceito concentra-se na dinâmica econômico-populacional e no planejamento urbano regional (STAMM; STADUTO, 2008; MOURA, 2010; ARAÚJO, 2013; SOUZA; TERRA, 2015; SOUZA; TERRA; CAMPOS, 2015) ou nas vulnerabilidades e nos riscos desses deslocamentos (MARANDOLA JR.; OJIMA, 2014).

Dessa forma, observa-se uma lacuna no estudo do tema satisfação do trabalhador no que se refere ao setor público brasileiro, que é a sua relação com os movimentos

pendulares diários realizados pelos servidores. Nesse cenário, este estudo pretende responder ao seguinte problema de pesquisa: Que impacto a distância derivada do deslocamento pendular diário provoca no nível de satisfação laboral dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense (IFF) que têm a sua lotação nos *campi* localizados em outras cidades, diferentes da cidade sede da Reitoria?

Dessa forma, objetiva-se estudar o impacto que a distância derivada do deslocamento pendular diário provoca no nível de satisfação laboral dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense (IFF) que têm a sua lotação nos *campi* localizados em outras cidades, diferentes da cidade sede da Reitoria. A contribuição desta pesquisa consiste em preencher uma lacuna não observada na literatura nacional, que é a relação entre movimento pendular diário e satisfação do trabalhador, bem como, na utilização de indicadores não financeiros para avaliar o desempenho organizacional, que podem contribuir para a gestão no setor público.

Além desta introdução que contempla a contextualização, o delineamento, o problema, o objetivo geral e as justificativas desta pesquisa, este estudo é subdividido em referencial teórico, metodologia, análise e discussão dos dados, conclusões e referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Satisfação no trabalho

Siqueira e Padovam (2008), em seu estudo sobre bases teóricas, citam que diversos conceitos (às vezes, divergentes) são utilizados na literatura para abordar bem-estar no trabalho, tendo em vista que se trata de uma combinação multidimensional. Essas autoras criticam a literatura por não haver concepções claras e bem definidas a respeito desse tema e o conceituam acerca da ótica integrada de três componentes consolidados na Psicologia: a satisfação e o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo.

Para que haja elevação do nível de bem-estar no trabalho, Siqueira e Padovam (2008) citam que é preciso manter interação que proporcione experiências positivas e prazerosas, revelando um comprometimento afetivo com a organização. Ademais, afirmam que a satisfação no trabalho engloba vínculos positivos com a chefia e pares, a

remuneração, as oportunidades de crescimento na organização e na realização de suas atribuições (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Siqueira (2008) desenvolveu uma escala com cinco dimensões (ver Quadro 1), estruturada com indicadores psicométricos, para analisar o nível de contentamento do trabalhador com o seu ambiente de trabalho, denominada de Escala de Satisfação no Trabalho (EST). A EST, após sua validação com 287 trabalhadores, possui duas versões: a forma completa, com 25 itens; e a forma reduzida, com 15 itens. Todos esses itens (completa ou reduzida) possuem, estatisticamente, altos índices de precisão (SIQUEIRA, 2008).

Uma sexta dimensão foi testada por Siqueira (2008), relacionada ao desenvolvimento de recursos humanos, porém foi descartada por apresentar baixos índices de precisão. As dimensões da EST reduzida (utilizada neste estudo) possuem três itens cada uma e, conforme suas dimensões têm os seguintes índices de precisão (*alpha* de Cronbach – α): satisfação com os colegas, $\alpha = 0,81$; satisfação com o salário, $\alpha = 0,90$; satisfação com a chefia, $\alpha = 0,84$; satisfação com a natureza do trabalho, $\alpha = 0,77$; e satisfação com as promoções, $\alpha = 0,81$ (SIQUEIRA, 2008). O total da variância explicada corresponde a 64,8% (SIQUEIRA, 2008).

DIMENSÕES	DEFINIÇÕES
Colegas	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantidos com os colegas de trabalho.
Salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.
Chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.
Natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.
Promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.

Quadro 1 – Dimensões e definições da EST

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008)

Ladeira, Sonza e Berte (2012) citam que o ambiente de trabalho é relacionado às

características do trabalho e ao contexto do trabalho. O primeiro componente relaciona os aspectos de trabalho ou as responsabilidades do cargo de uma pessoa ao seu estado psicológico, enquanto o segundo representa os fatores externos de satisfação dos servidores, e que podem ser trabalhados pelas instituições públicas (LADEIRA; SONZA; BERTE, 2012).

Ladeira, Sonza e Berte (2012) analisaram oito construtos: rotina, especificidade do trabalho, desenvolvimento de recursos humanos e *feedback*, do componente características do trabalho; conflito nas metas organizacionais, restrições processuais e especificidade das metas organizacionais, do componente contexto do trabalho; e satisfação no trabalho (variável dependente). Concluíram que a satisfação está relacionada com a rotina, a especificidade do trabalho, o desenvolvimento de recursos humanos (habilidades e treinamento), o conflito e a especificidade das metas organizacionais (LADEIRA; SONZA; BERTE, 2012).

Tahir e Sajid (2014), ao estudarem a satisfação de professores universitários, em Delhi, contaram com a participação de 40 professores universitários. Entre os resultados observados por eles, com o uso de métodos estatísticos, tem-se que a maior parte da insatisfação desses profissionais é causada pela falta de oportunidades de progresso, pela remuneração recebida e pela responsabilidade associada com o trabalho.

Masum, Azad e Beh (2015), ao estudarem a satisfação de profissionais acadêmicos de dez universidades privadas em Bangladesh, entrevistaram 346 funcionários e utilizaram procedimentos estatísticos para testar oito construtos. Por meio da análise fatorial, constataram que seis construtos (pacote de remuneração, segurança no trabalho, condições de trabalho, crescimento profissional, apoio de supervisão e de coesão da equipe) afetam a satisfação no ambiente profissional, sendo os três primeiros mais influentes.

Por meio da correlação de Pearson, Masum, Azad e Beh (2015) citam que o construto relacionado a iniciativas de treinamento e desenvolvimento é o menos relevante; e que os seis construtos apontados pela análise fatorial tiveram influência positiva sobre a satisfação profissional. Por meio da análise de regressão múltipla, considerando como variável dependente a satisfação no trabalho dos acadêmicos e esses seis fatores como variáveis independentes, constatou-se que o pacote de remuneração, as condições de trabalho, a segurança no trabalho e apoio de supervisão foram identificados tendo impacto na variável dependente (MASUM; AZAD; BEH, 2015).

2.2 Deslocamentos pendulares diários

Os movimentos pendulares populacionais são definidos como o conjunto de deslocamentos intermunicipais, geralmente diários, realizados pelas pessoas entre o local de moradia e o local de trabalho e/ou de estudo (MOURA, 2010). O desenvolvimento de atividades cotidianas em município diverso do da residência é o que caracteriza e provoca esses deslocamentos (MOURA, 2010).

Sobre essa temática Koslowsky, Aizer e Krausz (1996) conduziram sua pesquisa, com 200 participantes, em uma organização de serviços de Israel, utilizando questionário com variáveis associadas ao tempo, à distância e ao meio de transporte usado entre a casa e o trabalho. Esses autores citam que o tempo e a distância entre os deslocamentos diários para o trabalho são os indicadores que mais causam estresse, o que produz resultados ou comportamentos negativos – menor satisfação (KOSLOWSKY; AIZER; KRAUSZ, 1996).

McLennan e Bennets (2003) pesquisaram a relação entre o deslocamento para o trabalho e as implicações para a saúde e bem-estar dos pendulares. Analisando parâmetros como a distância e o tempo desse deslocamento, McLennan e Bennets (2003) concluem que a satisfação no trabalho é afetada pelo estresse desse deslocamento.

Spies (2006), por meio de questionário, estudou a relação entre a satisfação no trabalho e a distância entre a residência e o local de trabalho em condições pendulares de longa distância de funcionários da indústria de petróleo na Rússia. Nesse estudo, Spies (2006) cita que existe uma correlação linear positiva entre esses parâmetros, ou seja, a distância não diminui a satisfação, porém esta pode ser afetada pela frequência das viagens.

Stutzer e Frey (2008) citam que o número de deslocamentos diários deve ser compensado ou no trabalho ou no local de moradia, equilibrando a utilidade das pessoas, além de abordar o tempo médio dos deslocamentos diários na Europa e nos EUA. Em seu estudo, Stutzer e Frey (2008) utilizam construtos como tempo, distância e meio de transporte usado.

Stutzer e Frey (2008) observaram um grande efeito negativo com os deslocamentos pendulares diários, em virtude do tempo gasto, o que provoca efeito negativo na satisfação das pessoas. Stutzer e Frey (2008) também abordam que algumas pessoas têm a intenção de, ou mudar de emprego, ou mudar de endereço, para diminuir

os efeitos desses deslocamentos.

2.3 Regressão ordinal

Quando a variável dependente assume valores discretos ou classes ordenáveis, como na escala de Likert, recomenda-se utilizar um método de análise que evite a assunção de distâncias constantes entre as categorias ou classes da variável (MARÔCO, 2014). Nesse sentido, o método de regressão ordinal se apresenta como uma alternativa viável para a análise de dados desse tipo, modelando a probabilidade de ocorrência das classes em termos de probabilidade acumulada (MARÔCO, 2014).

O *software* SPSS apresenta na regressão ordinal cinco funções de ligação (*Link*), que procuram relacionar a parte aleatória ($P[Y \leq k]$) com a parte sistemática ($X^*\beta$) do modelo (MARÔCO, 2014). Dessas funções *Link*, cita-se, conforme Quadro 2, a “Log-log complementar”, recomendada quando as classes das respostas de Y de maior ordem são as mais frequentes, e a “Logit”, recomendada quando as classes das respostas de Y são uniformes (MARÔCO, 2014). Marôco (2014, p. 884) destaca que a opção por uma função “[...] inapropriada pode comprometer a significância do modelo e a sua capacidade preditiva”.

“Log-log complementar”	“Logit”
$Ln(-Ln(1 - P[Y \leq k])) = \alpha_k - X^*\beta$	$Ln\left(\frac{P[Y \leq k]}{P[Y > k]}\right) = \alpha_k - X^*\beta$
$F(\alpha_k - X^*\beta) = P[Y \leq k] = 1 - e^{-e^{(\alpha_k - X^*\beta)}}$	$F(\alpha_k - X^*\beta) = P[Y \leq k] = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha_k - X^*\beta)}}$
<p>Onde,</p> <p>α_k = representa o parâmetro de localização para as $k = 1, \dots, K - 1$ classes de Y;</p> <p>X^* = é a matriz das variáveis independentes;</p> <p>β = é o vetor dos coeficientes de regressão (declives);</p> <p>e = base do logaritmo natural.</p>	

Quadro 2 – Funções *link* “log-log complementar” e “logit”

Fonte: Marôco (2014, p. 884 e 886).

Finalmente, considerando os temas desenvolvidos nesta parte do estudo, buscou-se associá-los e para isso foi realizada uma pesquisa de campo, no intuito de estudar a relação entre a distância derivada do deslocamento pendular diário e o nível de satisfação do trabalhador. Assim, na sequência deste trabalho, apresenta-se a pesquisa desenvolvida.

3 METODOLOGIA

Tendo por base o objetivo deste estudo empírico, o método empregado possui caráter descritivo, com abordagem quantitativa e corte transversal (HAIR JR. et al., 2005). Seu campo de estudo foi o IFF, com sede na cidade de Campos dos Goytacazes, no Estado do Rio de Janeiro. O IFF é composto por 10 unidades (*campi* implantados) vinculadas à Reitoria e que possui um total de 1.222 servidores ativos, dos quais 39% (480 servidores) atuam em *campi* diferentes da cidade sede. Dessa forma, esses 480 servidores constituem a população alvo desta pesquisa.

Os sujeitos foram divididos em dois grupos, conforme especificados a seguir: os servidores que trabalham na cidade de Campos dos Goytacazes (reitoria), *Campus* Campos-Centro e *Campus* Campos-Guarus, tratados como um grupo de controle (GC); e os servidores que trabalham nos demais *campi* do IFF, tratados como grupo-foco (GF). Uma amostra voluntária de 188 servidores respondeu ao questionário.

Para investigar o GF, foi estruturado um questionário com 27 itens por meio de um sistema de criação de formulários de pesquisa *on-line* chamado *Google Forms*, a fim de realizar o levantamento de dados, para se chegar ao objetivo dessa proposta. O *link* que dá acesso a esse questionário, bem como à informação do objetivo do estudo e da garantia de confidencialidade, foi enviado, por e-mail, à população alvo. A coleta de dados foi realizada em dois momentos: março-abril/2013 e junho-julho/2013.

Desses 27 itens, 11 são relacionados ao perfil sócio demográfico, 1 ao nível de satisfação com o emprego atual no IFF (ver Quadro 3) e 15 são relacionados com a satisfação no ambiente de trabalho dos servidores (ver Quadro 4). Essas 15 questões compõem a versão reduzida da Escala de Satisfação no Trabalho – EST, de Siqueira (2008), e foram acompanhadas de uma escala de Likert de sete pontos, sendo 1 equivalente a totalmente insatisfeito e 7, a totalmente satisfeito, de tal forma a permitir a mensuração da satisfação em relação aos itens propostos.

Como classifica, de forma geral, a sua SATISFAÇÃO com o emprego atual no IFF?					
(1) Muito baixa	(2) Baixa	(3) Média	(4) Alta	(5) Muito alta	(N) Não sei / prefiro não opinar

Quadro 3 – Nível de Satisfação com o emprego atual no IFF

Fonte: Elaborado pelos autores

Dimensão	Variável	Questão - Satisfação com...
Colegas	Colaboração (X1)	...o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
Promoções	Promoção (X2)	...o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
Salário	Remuneração (X3)	...o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
Colegas	Amizade (X4)	...o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
Natureza do trabalho	Interesse (X5)	...o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
Salário	Capacidade (X6)	...o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
Promoções	Reconhecimento (X7)	...a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
Natureza do trabalho	Absorção (X8)	...a capacidade de meu trabalho absorver-me.
Promoções	Oportunidades (X9)	...as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
Chefia	Entendimento (X10)	...o entendimento entre eu e meu chefe.
Salário	Esforços (X11)	...meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
Chefia	Tratamento (X12)	...a maneira como o meu chefe me trata.
Natureza do trabalho	Tarefas (X13)	...a variedade de tarefas que realizo.
Colegas	Confiança (X14)	...a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.
Chefia	Chefe (X15)	...a capacidade profissional do meu chefe.

Quadro 4—Variáveis Utilizadas nas Análises da EST com Versão Reduzida**Fonte:** Adaptado de Siqueira (2008)

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 Perfil sociodemográfico

A amostra desta pesquisa (ver Tabela 1) é composta, na sua maioria: por homens (51,60%); por pessoas com idade entre 21 e 40 anos (64,89%), sendo a faixa etária predominante de 21 a 30 anos, com 64respondentes; e por pessoas que possuem especialização e mestrado (62,76%), sendo aquela escolaridade a predominante, com sessenta observações. Ademais, entre os respondentes, quase metade da amostra foi de professores (48,40%), dos quais 56 são do gênero masculino.

Tabela 1– Perfil sociodemográfico da amostra

GÊNERO	Masculino	%	Feminino	%	Total
Total	97	51,60	91	48,40	188
FAIXA ETÁRIA					
Até 20 anos	0	0,00	0	0,00	0
De 21 a 30 anos	33	17,55	31	16,49	64
De 31 a 40 anos	29	15,43	29	15,43	58
De 41 a 50 anos	19	10,11	17	9,04	36
Acima de 50 anos	16	8,51	14	7,45	30
ESCOLARIDADE					
Ensino fundamental	0	0,00	0	0,00	0
Ensino médio/técnico	8	4,26	7	3,72	15
Ensino superior	21	11,17	13	6,91	34
Especialização	25	13,30	35	18,62	60
Mestrado	32	17,02	26	13,83	58
Doutorado	11	5,85	10	5,32	21
CARGO					
Docente	56	29,79	35	18,62	91
Técnico administrativo – nível médio	27	14,36	37	19,68	64
Técnico administrativo – nível superior	14	7,45	19	10,11	33
CARGO DE CONFIANÇA ou FUNÇÃO GRATIFICADA					
Sim	32	17,02	21	11,17	53
Não	65	34,57	70	37,23	135
LOTAÇÃO					
Bom Jesus do Itabapoana	7	3,72	13	6,91	20
Cabo Frio	7	3,72	3	1,60	10
Campos-Centro	30	15,96	19	10,11	49
Campos-Guarus	11	5,85	9	4,79	20
Itaperuna	10	5,32	10	5,32	20
Macaé	17	9,04	17	9,04	34
Quissamã	2	1,06	4	2,13	6
Reitoria	12	6,38	16	8,51	28
Núcleo Avançado de São João da Barra	0	0,00	0	0,00	0
Unidade de Pesquisa e Extensão Rural (UPEA)	1	0,53	0	0,00	1
MEIO DE TRANSPORTE*					
Ônibus coletivo	60	31,91	43	22,87	103
Automóvel particular	15	7,98	25	13,30	40

Transporte alternativo	5	2,66	8	4,26	13
Outros	17	9,04	15	7,98	32

Fonte:Dados da pesquisa

Nota:* Apenas recebiam auxílio transporte os servidores que utilizavam transporte público.

É possível observar também que 71,81% dos respondentes não possuem cargo de confiança ou função gratificada e que a maioria da amostra (51,60%) pertence ao GC. Em relação ao meio de transporte, a maioria (54,79%) utiliza ônibus coletivo.

A distância média (ver Tabela 2) entre o local da residência e o de trabalho dos respondentes é de 44,96 quilômetros (Km), sendo a menor distância de trezentos metros e a maior de quatrocentos Km. Essa distância média é percorrida em um tempo médio de 1,485 horas (h), sendo a mediana desse tempo de meia hora.

Tabela 2– Estatística descritiva sobre o perfil sociodemográfico da amostra

Estatística descritiva	Distância – residência X trabalho (Km)	Tempo médio diário – residência X trabalho (h)	Tempo de serviço no IFF (anos)	Tempo de serviço na atual lotação (anos)
Média	44,960	1,485	7,828	5,947
Mediana	10,000	0,500	4,000	3,000
Moda	2,0	0,1	4,0	1,0
Variância	4697,669	7,504	67,775	52,9414
Mínimo	0,3	0,1	0,1	0,0
Máximo	400,0	30,0	35,0	33,0

Fonte:Dados da pesquisa

Em relação ao tempo de serviço no IFF, a amostra é bem diversificada, com respondentes no início (0,1 anos) e no final de carreira (35 anos). No que se refere à atual lotação, a maior frequência é de 1 ano, decorrente, talvez, da expansão dos IF's.

4.2 Satisfação no trabalho

Em relação à satisfação com o emprego atual no IFF (Y), foi disponibilizada aos respondentes uma falsa escala de Likert (MARÔCO, 2014), de tal forma que eles se sentissem à vontade para não querer opinar. Porém, nenhum dos respondentes optou por assinalar a opção “Não sabe/não quer opinar” (ver Tabela 3), garantindo que as respostas fossem tratadas com uma escala de Likert de cinco pontos (MARÔCO, 2014).

Ao analisar as classes das respostas da amostra, observa-se que a maioria dos integrantes dos dois grupos, GC e GF, assinalaram estar com um nível de satisfação alta com o emprego atual no IFF. Destaca-se que no GF, houve uma resposta a mais nesse nível de satisfação, em relação à satisfação média.

Tabela 3 – Classes de respostas da satisfação com o emprego atual no IFF

	Grupos	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta	Não sabe/não quer opinar
Y	GC	1	6	33	37	20	0
	GF	11	11	27	28	14	0

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação às proposições de Marôco (2014), tem-se que a função Link “Log-log complementar” é a recomendada, tendo em vista que as classes de resposta de maior ordem são as mais frequentes. Hair Jr.et al.(2005) abordam que a medida estatística adequada para a análise de dados ordinais é a mediana.

Assim, para verificar se os grupos provêm de populações com medianas iguais (hipótese nula), foi aplicado o teste de Mann-Whitney no SPSS, tendo em vista que esse teste é adequado para a análise de dados desse tipo (TRIOLA, 2008). Os resultados foram apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 – Teste de diferença de medianas em relação à Y dos grupos

	Grupos	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Y	GC	97	103,51	10040,00
	GF	91	84,90	7726,00
Estatísticas do teste				
	Y			
	Mann-Whitney U	3540,000		
	Wilcoxon W	7726,000		
	Z	-2,443		
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,015		

Fonte:Dados da pesquisa

Na análise dessa tabela, com significância de 5%, observa-se que há diferença entre as medianas do GC e do GF. Ao associar os dados dessa tabela com os da Tabela 3, percebe-se que a mediana no GC pertence à classe 4, enquanto a do GF pertence à

classe 3, o que sugere que o GC é mais satisfeito com o emprego atual no IFF do que o GF.

As classes das respostas e a significância estatística das diferenças das medianas das respostas dos respondentes do GC e do GF, em relação a cada variável da EST, foram apresentadas na Tabela 5. Como pode ser observado, há indícios de que os dois grupos são oriundos de populações com mesma mediana, com 95% de confiança, tendo em vista que não se rejeita a hipótese nula.

Isso significa que as classes das medianas de ambos os grupos são as mesmas. Em relação à dimensão “colegas”, têm-se que as três variáveis, X1, X4 e X14, indicam que a mediana das respostas dos servidores pertence à classe “satisfeito”, ou seja, que pelo menos 50% dos respondentes demonstram satisfação, respectivamente, com o espírito de colaboração dos seus colegas de trabalho, com o tipo de amizade que esses colegas revelam por eles e com a confiança depositada nesses colegas.

Quanto à dimensão “promoções”, pelo menos 50% da amostra sinalizaram que são indiferentes em relação ao número de vezes em que eles foram promovidos (X2), à maneira como as promoções são realizadas (X7) e às oportunidades de serem promovidos (X9). Na análise da dimensão “salário”, percebe-se que a metade dos servidores, pelo menos, é “indiferente” em relação à X3 (remuneração comparada a quanto trabalha) e à X11 (remuneração comparada ao esforço individual) e insatisfeita com a remuneração, quando esta é comparada à capacidade profissional deles (X6).

Tabela 5 – Teste de diferença de medianas em relação às variáveis da versão reduzida da EST

	Grupos	Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
X1	GC	1	4	14	3	52	14	9
	GF	5	5	15	4	31	17	14
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,942			
X2	GC	6	4	17	26	30	9	5
	GF	4	0	11	38	24	8	6
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,539			
X3	GC	3	4	34	12	31	9	4
	GF	5	15	18	6	34	9	4
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,757			
X4	GC	1	0	0	8	43	31	14

DIAS; TEIXEIRA; ZAMPROGNO

	Grupos	Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
X1	GC	1	4	14	3	52	14	9
	GF	5	2	3	5	40	20	16
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,291			
X5	GC	2	1	7	6	38	22	21
	GF	5	3	6	5	36	21	15
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,295			
X6	GC	7	12	35	10	24	6	3
	GF	15	14	24	3	28	5	2
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,331			
X7	GC	13	5	25	21	23	8	2
	GF	14	3	22	23	19	7	3
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,967			
X8	GC	4	3	14	19	41	10	6
	GF	4	4	8	21	37	12	5
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,759			
X9	GC	11	3	21	22	30	6	4
	GF	7	5	16	26	27	6	4
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,701			
X10	GC	3	3	4	12	30	29	16
	GF	8	0	4	5	26	18	30
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,136			
X11	GC	7	3	33	12	33	5	4
	GF	10	14	19	11	29	5	3
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,261			
X12	GC	3	2	5	11	29	27	20
	GF	7	1	2	7	29	13	32
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,314			
X13	GC	4	4	13	15	38	15	8
	GF	4	6	19	9	36	9	8
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,290			
X14	GC	1	3	7	14	47	16	9
	GF	6	8	10	10	30	15	12
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,301			
X15	GC	5	1	10	6	30	25	20
	GF	7	1	6	7	30	12	28

	Grupos	Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
X1	GC	1	4	14	3	52	14	9
		<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>				0,723		

Fonte: Dados da pesquisa

Por fim, em relação à “natureza do trabalho” e à “chefia”, a maioria da amostra mostra-se satisfeita com ambas as dimensões. Isso revela que esses trabalhadores, respectivamente, estão contentes com as tarefas desempenhadas (X5, X8 e X13) e com os seus dirigentes (X10, X12 e X15).

Esses resultados, portanto, sugerem que a maioria dos servidores do IFF, seja do GC ou do GF, está satisfeita com a “chefia” e com os “colegas”, conforme sinalizaram Siqueira e Padovam (2008) e Masum, Azad e Beh (2015), bem como com a “natureza do trabalho”, apontada por Ladeira, Sonza e Berte (2012), Tahir e Sajid (2014) e Masum, Azad e Beh (2015). Ademais, indicam que essa maioria está “indiferente” com o aspecto das “promoções”, o que pode ser contrário aos resultados de Siqueira e Padovam (2008), Tahir e Sajid (2014) e Masum, Azad e Beh (2015).

No que tange aos pontos da dimensão “salário”, esses resultados indicam similaridades com a revisão da literatura (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; TAHIR; SAJID, 2014; MASUM; AZAD; BEH, 2015). A maior similaridade está na variável X6 que procura captar capacidade do profissional em relação a quanto ele recebe.

4.3 Deslocamentos pendulares diários

Ao aplicar o modelo de regressão ordinal com as variáveis *Y* (dependente) e “d” – distância, em Km, da residência ao local de trabalho (independente), verifica-se que a distância não explica o nível geral de satisfação ou de insatisfação. Nem de forma geral, nem por meio do controle das diferenças por intermédio dos grupos, modelo escalonado com GC e GF.

Na Tabela 6, observa-se, em *model fitting in formation*, que o modelo nulo é melhor que o modelo ajustado, ou seja, que essa variável independente não afeta significativamente as probabilidades de ocorrência das classes da variável dependente, tanto no modelo “log-log complementar”, como no “logit”, a 5% de significância. Pelo fato de o resultado da regressão apresentar 60% de células vazias, ou seja, uma

porcentagem alta, a análise do *goodness-of-fit* não é aconselhada para a qualidade do ajustamento desses testes.

As estimativas do pseudo- R^2 são de 1% no máximo, ou seja, implicando numa significância praticamente nula. Por fim, as estimativas dos parâmetros, em ambos os modelos, também não são significativas a 5%, corroborando com a afirmação de que o modelo nulo é melhor que o modelo ajustado.

Tabela 6– Resumo dos resultados da regressão ordinal de Y e “d”

LINK FUNCTION		“Log-log complementar”		“Logit”	
Model Fitting Information					
Model		- 2 LL*	Sig.	-2 LL	Sig.
InterceptOnly		280,131	-	280,131	-
Final		278,541	0,207	278,425	0,191
Goodness-of-Fit **					
		Chi-Square	Sig.	Chi-Square	Sig.
Pearson		209,967	0,507	206,665	0,571
Deviance		173,158	0,973	173,042	0,974
Pseudo R-Square					
Cox and Snell		0,008		0,009	
Nagelkerke		0,009		0,010	
McFadden		0,003		0,003	
Parameter Estimates					
		Estimate	Sig.	Estimate	Sig.
Threshold	[Y = 1]	-2,787	0,000	-2,809	0,000
	[Y = 2]	-1,854	0,000	-1,820	0,000
	[Y = 3]	-0,510	0,000	-0,219	0,199
	[Y = 4]	0,476	0,000	1,405	0,000
Location	d	-0,001	0,225	-0,003	0,191
Test of Parallel Lines					
Model		- 2 LL	Sig.	- 2 LL	Sig.
NullHypothesis		278,541	-	278,425	-
General		276,928	0,656	276,831	0,661

Fonte: Dados da pesquisa

Notas: * - 2 LL é a abreviatura de “-2 Log Likelihood”; **O resultado da regressão evidenciou que 162 células(60%)estavam vazias.

Mesmo na presença de outras variáveis abordadas neste estudo (gênero, faixa

etária, escolaridade, cargo, função gratificada, lotação, meio de transporte, tempo do trajeto, tempo de IFF, tempo de lotação), mas não analisadas nos modelos da Tabela 6 (“log-log complementar” e “logit”), a variável *Y* mostrou não depender da variável “d” a 5% de significância. Porém, nessas verificações adicionais, que não foi o foco deste estudo, há indícios de que *Y* depende, na presença de “d”, de algumas das variáveis testadas (cargo e meio de transporte), nos dois modelos, tendo em vista que o modelo ajustado mostrou-se significativamente, com 95% de confiança.

Ao testar *Y* com essas variáveis (cargo e meio de transporte), apenas a primeira mostrou-se significativa a 5%, em ambos os modelos. Na sequência, buscou-se associar *Y* com o cargo ocupado, conforme resultados da Tabela 7.

Nessa tabela, é possível observar que o modelo ajustado é melhor que o modelo nulo, ou seja, que essa variável independente afeta significativamente as probabilidades de ocorrência das classes da variável dependente, tanto no modelo “log-log complementar”, como no “logit”, a 5% de significância. As estimativas do pseudo- R^2 são menores que 10%, implicando numa significância praticamente nula.

Ademais, as estimativas dos parâmetros, em ambos os modelos, são significativas a 5%, corroborando com a afirmação de que o modelo ajustado é melhor que o modelo nulo. Destaca-se ainda, em *test of parallel lines*, que esses modelos assumem a hipótese de que todos os declives são iguais, validando ambos os modelos, ao não rejeitar a hipótese nula. Por fim, como o “-2 LL” do “Log-log complementar” (49,502) é menor que o do “Logit” (52,968), entende-se que o modelo mais apropriado é o primeiro, corroborando com a recomendação de Marôco (2014).

Tabela 7 – Resumo dos resultados da regressão ordinal de *Y* e da variável “cargo”

LINK FUNCTION	“Log-log complementar”		“Logit”	
Model Fitting Information				
Model	- 2 LL*	Sig.	-2 LL	Sig.
Intercept Only	62,146	-	62,146	-
Final	49,502	0,002	52,968	0,010
Goodness-of-Fit **				
	Chi-Square	Sig.	Chi-Square	Sig.
Pearson	6,586	0,361	10,222	0,116
Deviance	7,295	0,294	10,761	0,096
Pseudo R-Square				

<i>Cox and Snell</i>	0,065	0,048
<i>Nagelkerke</i>	0,069	0,051
<i>McFadden</i>	0,023	0,017

Parameter Estimates

		<i>Estimate</i>	<i>Sig.</i>	<i>Estimate</i>	<i>Sig.</i>
<i>Threshold</i>	[Y = 1]	-3,067	0,000	-3,183	0,000
	[Y = 2]	-2,136	0,000	-2,199	0,000
	[Y = 3]	-0,773	0,000	-0,565	0,006
	[Y = 4]	0,266	0,038	1,127	0,000
<i>Location</i>	[CARGO=1]	-0,552	0,003	-0,814	0,007
	[CARGO=2]	-0,672	0,003	-0,818	0,028
	[CARGO=3]	0**		0**	

Test of Parallel Lines

	<i>Model</i>	<i>- 2 LL</i>	<i>Sig.</i>	<i>- 2 LL</i>	<i>Sig.</i>
<i>Null Hypothesis</i>		49,502	-	52,968	-
<i>General</i>		42,207	0,294	42,207	0,096

Fonte: Dados da pesquisa

Notas: * - 2 LL é a abreviatura de “-2 Log Likelihood”; **Esse parâmetro é definido como zero, por ser redundante.

Dessa forma, a análise dos dados aponta que a distância derivada do deslocamento pendular diário percorrida pelos servidores do GF não conseguiu explicar de maneira significativa o nível geral de satisfação dos trabalhadores. Essa análise não confirma os estudos de Koslowsky et al. (1996), McLennan e Bennets (2003) e Stutzere Frey (2008) e corrobora com o estudo de Spies (2006) em que a distância não interfere na satisfação dos trabalhadores.

A não interferência da distância derivada do deslocamento pendular diário entre local de moradia e o local de trabalho dos servidores pode ser constatada pela semelhança entre os resultados das medianas nas diferentes dimensões da EST.O contentamento da maioria com a “chefia”, por exemplo, indica que esses servidores estão satisfeitos com o tratamento e a capacidade profissional dos dirigentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi estudar o impacto que a distância derivada do deslocamento pendular diário provoca no nível de satisfação laboral dos servidores do

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense (IFF), que têm a sua lotação nos campi localizados em outras cidades, diferentes da cidade sede da Reitoria. Nesse campo de estudo, pela análise realizada, a relação entre satisfação do trabalhador e a distância derivada do deslocamento pendular diário não é significativa.

Assim, por meio deste estudo, foi possível analisar a satisfação do trabalhador sob uma nova ótica, ainda não observada na literatura nacional, que é a sua relação com o movimento pendular diário, o que contribui com a teoria nesse campo de estudo, ao ampliar a discussão sobre esse tema. Além disso, tendo em vista que esse tema complexo, subjetivo e controverso e como este estudo se utiliza de procedimentos estatísticos para avaliar o desempenho organizacional dos servidores de uma instituição pública, esta pesquisa pode ser referência e útil para a gestão nesse setor, ao tentar explicar parte da geração de valor futuro.

Neste estudo, foi possível observar que a maior parte dos servidores está satisfeita com a chefia, aspecto não verificado nos estudos citados, o que pode ou ser uma característica do setor público, em que os servidores são estatutários e não empregados (como no setor privado), ou por ser um aspecto pouco explorado na literatura sobre a satisfação do trabalhador nas empresas.

Entre as limitações desta pesquisa, citam-se: a utilização de uma amostra não probabilística; a realização com trabalhadores de um único campo de estudo, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense; que, embora algumas das pessoas que colaboraram com a pesquisa apresentaram algum nível de insatisfação, há a possibilidade de que as pessoas mais insatisfeitas tenham se recusado a participar do estudo; e que possa ter havido algum tipo de confusão entre os servidores respondentes a respeito dos conceitos dos construtos utilizados, necessitando de mais esclarecimentos sobre eles.

Sugere-se a realização de futuras pesquisas a respeito da relação entre a satisfação do trabalhador e os movimentos pendulares diários, com a utilização de amostras probabilísticas, no mesmo ou em outros campos de estudo (se possível, em mais de um), e com as mesmas ou com novas variáveis. Essas propostas têm o intuito de evidenciar melhor a relação entre o nível de satisfação do trabalhador e a distância decorrente do deslocamento pendular diário.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, F. P. **Mercado imobiliário e mobilidade espacial da população na periferia da Região Metropolitana do Rio de Janeiro**. In: ENCONTROS NACIONAIS DA ANPUR, 15, 2013, Recife. **Anais...** Recife: PE, 2013, p. 1-14.
- BRANDÃO, H. P.; ZIMMER, M. V.; PEREIRA, C. G.; MARQUES, F.; COSTA, H. V.; CARBONE, P. P.; ALMADA, V. F. de. **Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o *balancedscorecard* e a avaliação 360 graus**. Revista de Administração Pública – **RAP**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 5, p. 875-898, set./out., 2008.
- BRANDÃO, I. de F.; LIMA, L. C. de; CABRAL, A. C. de A.; SANTOS, S. M. dos; PESSOA, M. N. M. **Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará**. Revista Eletrônica de Administração – **REAd** [On-line], Porto Alegre, v. 77, n. 1, p. 90-113, jan./abr., 2014.
- BRASIL. Decreto nº. 7.566, de 23 de setembro de 1909. **Crêa nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito**. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, RJ, 26 set., 1909. Seção 1, p. 6.975. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 17 set., 2016.
- _____. Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências**. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 30 dez., 2008. Seção 1, p. 1-4.
- CAMPOS, C. V. de A.; MALIK, A. M. **Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família**. **Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 2, p. 347-368, mar./abr., 2008.
- CODA, R.; CODA, D. A. **Desempenho estratégico do departamento de gestão de recursos humanos: uma pesquisa exploratória acerca das implicações dos estilos comportamentais de seus profissionais**. **Brazilian Business Review – BBR**, Vitória, v. 11, n. 4, p. 116-140, jul./ago., 2014.
- HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Tradução Lene Belon Ribeiro, Porto Alegre: Bookman, 2005.
- KOSLOWSKY, M.; AIZER, A.; KRAUSZ, M. **Stressor and personal variables in the commuting experience**. **International Journal of Manpower**, v.17, n. 3, p. 4-14, 1996.
- KOTANE, I.; KUZMINA-MERLINO, I. **Non-financial indicators for evaluation of business activity**. **European Integration Studies**, n. 5, p. 213-219, 2011.

LADEIRA, W. J.; SONZA, I. B.; BERTE, R. S. **Antecedentes da satisfação no setor público: em estudo de caso na prefeitura de Santa Maria (RS).** *Revista de Administração Pública – RAP*, Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, p. 71-91, jan./fev., 2012.

MARANDOLA JR., E.; OJIMA, R. **Pendularidade e vulnerabilidade na Região Metropolitana de Campinas: repercussões na estrutura e no habitar urbano.** *Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais*, v. 16, n. 2, p. 185-204, nov., 2014.

MARÔCO, J. Regressão ordinal. In: _____. **Análise estatística com o SPSS Statistics**. 6. ed. Portugal: Perô Pinheiro, 2014, cap. 15, p. 878-909.

MASUM, A. K. M.; AZAD, M. A. K.; BEH, L.-S. **Determinants of Academics' Job Satisfaction: empirical evidence from private universities in Bangladesh.** *PLoS One*, v. 10, n. 2, e0117834, 2015.

MCLENNAN, P.; BENNETTS, M. **The journey to work: a descriptive UK case study.** *Facilities*, v. 21, n. 7/8, p. 180-187, 2003.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Expansão da educação superior e profissional e tecnológica.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/expansao/images/APRESENTACAO_EXPANSAO_EDUCA CAO_SUPERIOR14.pdf>. Acesso em: 27 ago., 2015.

MOURA, R. **Movimento pendular da população no Paraná: uma evidência da desconexão moradia/trabalho.** *Cadernos Metrôpole*, v. 12, n. 23, p. 43-64, jan./jun., 2010.

OLIVEIRA FILHO, S.; SOUZA, W.; PAIVA, J.; MOMO, D.; PADILHA, Y. de L. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN.** *Revista de Administração da UNIMEP*, Piracicaba, v. 11, n. 3, p. 100-118, set./dez., 2013.

OLIVEIRA, R. R. de; SILVA, I. B. da; CASTRO, D. S. P. de; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT dos professores de ensino técnico federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação.** *Revista de Administração da UNIMEP*, Piracicaba, v. 11, n. 2, p. 143-173, mai./ago., 2013.

PAULA, P. de; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. M. de; ZAMPIER, M. A. **Clima e cultura organizacional em uma organização pública.** *Gestão & Regionalidade* [Online], São Caetano do Sul, v. 27, n. 81, p. 59-73, set./dez., 2011.

REDE FEDERAL. Histórico. **Portal da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica**, Brasília, 2 mar., 2016. Atual. 11 abr., 2016. Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br/historico>>. Acesso em: 17 set., 2016.

SANTOS, J. B.; BRITO, L. A. L. **Toward a Subjective Measurement Model for Firm Performance.** *Brazilian Administration Review – BAR*, Rio de Janeiro, v. 9,

SANTOS, N. de M.; BRONZO, M.; OLIVEIRA, M. P. V. de; RESENDE, P. T. V. de. **Cultura organizacional, estrutura organizacional e gestão de pessoas como bases para uma gestão orientada por processos e seus impactos no desempenho organizacional.** *Brazilian Business Review – BBR*, Vitória, v. 11, n. 3, p. 106-129, mai./jun., 2014.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) **Medidas de Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**, Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 265-274.

_____. PADOVAM, V. A. R. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SOUZA, J. de; TERRA, D. C. T. **Indústria petrolífera, mercado de trabalho e nível de dependência da mão de obra exógena nos municípios produtores de petróleo da Bacia de Campos, RJ.** *Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais*, v. 17, n. 1, p. 123-143, abr., 2015.

_____.CAMPOS, M. **Mobilidade populacional e as novas espacialidades urbanas: municípios da Ompetro, Rio de Janeiro (2000-2010).** *EURE (Santiago)*, v. 41, n. 123, p. 53-80, mai., 2015.

SPIES, M. **Distance between home and workplace as a factor for job satisfaction in the North-West Russian oil industry.** *Fennia*, v.184, n. 2, p.133-149, 2006.

STAMM, C.; STADUTO, J. A. R. **Movimentos pendulares das cidades interioranas de porte médio de Cascavel e Toledo, no Paraná.** *Revista Brasileira de Estudos da População*, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 131-149, jan./jun., 2008.

STUTZER, A.; FREY, B. S. **Stress that Doesn't Pay: The Commuting Paradox.** *The Scandinavian Journal of Economics*, v. 110, n.2, p.339-366, 2008.

TAHIR, S.; SAJID, S. M. **Job satisfaction among college teachers: a comparative analysis.** *IUP Journal of Organizational Behavior*, v. 13, n. 1, p. 33-50, jan., 2014.

TRIOLA, M. F. Estatística não-paramétrica. In: _____. **Introdução à estatística.** Tradução Vera Regina Lima de Farias e Flores, revisão técnica Ana Maria Lima de Farias, 10. ed., Rio de Janeiro: LTC, 2008, cap. 13, p. 538-585.