

# ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO POR TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO LITORAL NORTE DE SÃO PAULO

GABRIELLY VITÓRIA DE SOUZA COELHO<sup>1</sup>

MARLETTE CASSIA OLIVEIRA FERREIRA<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Graduada em Tecnologia em Processo Gerenciais, Bolsista PIBIFSP, IFSP, Câmpus Caraguatatuba, [gabriellycoelho18@gmail.com](mailto:gabriellycoelho18@gmail.com)

<sup>2</sup> Professora doutora, orientadora PIBIFSP, IFSP, Câmpus Caraguatatuba, [marlettecassia@gmail.com](mailto:marlettecassia@gmail.com)

## RESUMO

O tema desta pesquisa é a percepção do ambiente de trabalho de acordo com homens e mulheres do Litoral Norte de São Paulo, estima-se compreender a percepção do ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo. Esta pesquisa tem como objetivo analisar a percepção dos homens e mulheres no ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo para identificar a presença de desigualdade. No desenvolvimento deste trabalho foram empregadas as pesquisas: aplicada, descritiva e quantitativa. A pesquisa possui 235 respostas. Dadas as análises realizadas, é possível identificar que o mercado de trabalho do litoral norte possui um índice alto de satisfação com base nas respostas dos trabalhadores entrevistados, porém os respondentes do sexo feminino, se sentem menos realizados nos fatores que foram observados no estudo, se comparados aos do sexo masculino, podendo ser ressaltado que o ambiente de trabalho transparece aos trabalhadores que faz os homens se sentirem mais satisfeitos com a empresa do que as mulheres.

**Palavras-chave:** Percepção; Trabalho; Homens; Mulheres.

## 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade por gênero é um tema que ainda vem sendo muito repercutido, pois mesmo se tratando de uma questão antiga, ainda é muito atual (PORFÍRIO, 2020). Desde os séculos XIX e XX, as mulheres têm traçado uma luta pela igualdade, para que as tivessem mais espaço em questões de âmbito público, como o trabalho e o estudo (PORFÍRIO, 2020). Mesmo com tanta batalha pela equidade entre homens e mulheres, o machismo estrutural ainda está presente no cotidiano de muitas mulheres (OLIVEIRA; MAIO, 2016). Embora muitos direitos já tenham sido alcançados (PINHEIRO, 2019), a divergência salarial entre os gêneros feminino e masculino ainda está presente em muitas instituições, podendo chegar a quase 53% de diferença (CAVALLINI, 2018). Segundo Franco e Idoeta (2019), menos mulheres do que homens têm entrado no mercado de trabalho. Com o intuito de traçar as desigualdades do mercado empregatício do litoral norte de São Paulo, o tema deste trabalho é a percepção do ambiente de trabalho de acordo com homens e mulheres do Litoral Norte de São Paulo.

Com base em estudos estatísticos de gênero do IBGE (Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil), levando em conta os trabalhos remunerados, trabalhos domésticos e cuidados com outras pessoas (como filhos e parceiros), as mulheres acabam trabalhando três horas a mais por semana do que homens, porém, seu salário acaba sendo apenas dois terços do rendimento deles, afirma Franco e Idoeta (2019). Sabendo que a desigualdade de salários realmente ocorre no Brasil, é possível definir como problema da pesquisa a seguinte questão: qual a percepção do ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo? A discriminação com relação a homens e mulheres existe desde os gregos antigos, onde a mulher sempre foi colocada como inferior (SILVA, 2010). O objetivo geral desta pesquisa é analisar a percepção dos homens e mulheres no ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo para identificar a presença de desigualdade. Como objeto de estudo, homens e mulheres no mercado de trabalho do Litoral Norte de São Paulo.

Os seus objetivos específicos são: analisar a percepção da inteligência emocional no ambiente de trabalho, observar a equidade existente dentro das empresas em que os respondentes atuam, e identificar a satisfação dos trabalhadores em tudo que diz respeito aos empregos dos respondentes bem como suas próprias vidas. A discriminação entre os sexos feminino e masculino, que é um aspecto que embora antigo, ainda está presente nos dias atuais (BRAZIL, 2015), e isso pode se manifestar de diversas maneiras (PRONI; PRONI, 2017), o que justifica este trabalho é a ausência da pesquisa sobre o tema proposto, embora seja de grande relevância tratar de um assunto que afeta a vida de muitos indivíduos.

No desenvolvimento deste trabalho, emprega-se a pesquisa de natureza aplicada com abordagem quantitativa. Quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva, com a aplicação de um survey, utilizando a amostragem não probabilística, coletando dados através das redes sociais da pesquisadora, tendo como objeto de estudo os trabalhadores do mercado varejista do Litoral Norte, com 235 questionários válidos. O trabalho está estruturado em quatro capítulos, o primeiro capítulo aborda a introdução onde se apresenta o tema estudado, o problema, os objetivos, a justificativa, a metodologia utilizada e a estrutura do trabalho. O

segundo capítulo expõe os procedimentos metodológicos desenvolvidos, bem como a classificação da pesquisa, os procedimentos adotados e as variáveis da pesquisa realizada. No terceiro capítulo está a análise e discussão dos dados coletados e, por fim, as conclusões.

## **2 METODOLOGIA**

Este capítulo apresenta os métodos utilizados neste trabalho para responder ao problema proposto. A pesquisa é de natureza pesquisa aplicada (COSBY, 2003; ANDRADE, 2010) com abordagem quantitativa (SHAUGHNESSY; ZECHMEISTER; ZECHMEISTER, 2012) e quanto aos objetivos do estudo é uma pesquisa descritiva (GIL, 2004; MALHOTRA, 2010). Na coleta de dados empregou-se um survey com um questionário eletrônico disponibilizado por meio da ferramenta de criação de formulários do Google (MALHOTRA, 2010). Para a execução da pesquisa com um erro inferencial de 9% e o nível de confiança de 99% seriam necessários 204 indivíduos para compor a amostra. Esta pesquisa obteve um total de 235 questionários respondidos. A técnica de amostragem utilizada neste trabalho foi a não probabilística, por conveniência do pesquisador (MALHOTRA, 2010). As escalas empregadas nesta pesquisa foram: inteligência emocional WLEIS (SANTOS et al., 2020); conceitos teóricos de OE (Orientação Empreendedora) (BÚRIGO et al., 2020); satisfação no trabalho (JUNIOR; FAIAD, 2012); satisfação com a vida (DIENER et al., 1985);

## **3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

Serão analisados os dados obtidos por meio da aplicação do questionário que ocorreu entre 16 de agosto e 12 de outubro de 2021 por meio de um formulário disposto nas redes digitais. Esta pesquisa foi realizada por meio de um questionário que continha 63 (sessenta e três) perguntas, onde 3 (três) destas eram questões filtro. O número total de respondentes na pesquisa foi de 315, mas levando em conta as perguntas filtro, restaram 235 respostas válidas.

Com a pesquisa foi possível verificar que o público respondente tem uma idade média de 24 anos, sendo 56% do sexo masculino e 44% do sexo feminino. A população alvo está definida pelas cidades do Litoral Norte de São Paulo, sendo majoritariamente, moradores de Caraguatatuba (69%). A classe social predominante foi a B2 (33%), segundo a associação brasileira de empresas de pesquisa - ABEP (ABEP, 2018) a classe B2 representa 16,5% dos brasileiros e 20,5% dos moradores da região sudeste, sendo considerada a renda média domiciliar de R\$ 5.641,64.

Esta dimensão da **teoria auto emoções** avalia a aptidão individual para entender as próprias emoções e expressar as mesmas de forma natural e autêntica (Davies, 1998). Esta teoria obteve uma média geral de 80,89%, que foi resultado da análise das variáveis discutidas a seguir. Quando dada a afirmativa: Eu entendo o porquê dos meus sentimentos na maioria das vezes, pode-se observar que entre as mulheres 65,05% concordam e 10,68% discordam, à medida que entre os homens 75% concordam e 6,82% discordam. Na afirmativa “Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções” é possível analisar que entre as mulheres 69,90% concordam e 3,88% discordam, à medida que entre os homens 81,82% concordam e 3,79% discordam. Na afirmativa: Eu realmente entendo o que sinto, é possível analisar que entre as mulheres 70,87% concordam e 5,83% discordam, à medida que entre os homens 75,76% concordam e 7,58% discordam. Com base na afirmativa “eu sempre sei se estou feliz ou não”, é possível dizer que entre as mulheres 75,73% concordam e 4,85% discordam, à medida que entre os homens 75% concordam e 6,82% discordam.

Este componente da **teoria de avaliação de outras emoções** respeita a aptidão do indivíduo para perceber e compreender as emoções das pessoas da sua envolvente. Este processo permite que os indivíduos desenvolvam uma maior sensibilidade em relação às emoções dos outros e sejam capazes de predizer de forma mais eficaz a sua ocorrência (DAVIES, 1998). Esta teoria obteve uma média geral de 76,66%. Dada a afirmativa: Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo comportamento deles, é possível analisar que entre as mulheres 61,17% concordam e 5,83% discordam, à medida que entre os homens 65,15% concordam e 7,58% discordam. Na afirmativa “eu sou um bom observador das emoções dos outros” possível observar que entre as mulheres 67,96% concordam e 5,83% discordam, à medida que entre os homens 75,76% concordam e 4,55% discordam. Observa-se que com base na afirmativa: eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros, entre as mulheres 81,55% concordam e 2,91% discordam, à medida que entre os homens 56,82% concordam e 18,94% discordam. Obteve-se com a afirmação: Eu tenho uma boa compreensão das emoções das pessoas ao meu redor, que entre as mulheres 56,31% concordam e 8,54% discordam, à medida que 60,61% concordam e 6,06% discordam.

Por fim, a dimensão de **teoria do uso da emoção** relaciona-se com a capacidade da pessoa para direcionar as suas emoções no sentido de facilitar o seu desempenho nas atividades nas quais a mesma se encontra envolvida (Davies, 1998). Esta teoria obteve uma média geral de 82,19%, que foi resultado da análise das variáveis discutidas a seguir.

É possível observar com a afirmativa: Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los, que entre as mulheres 74,76% concordam e 6,80% discordam, à medida que entre os homens 74,24% concordam e 6,06% discordam. Verificou-se com base na afirmativa “Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente”, que entre as mulheres 67,96% concordam e 10,68% discordam, à medida que entre os homens 75,76% concordam e 8,33% discordam. Quando dada a afirmativa: Eu sou uma pessoa auto-motivadora, é possível observar que entre as mulheres 67,96% concordam e 10,68% discordam, à medida que entre os homens 68,18% concordam e 9,85% discordam. De acordo com a afirmativa “Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor” entre as mulheres 82,52% concordam e 4,85% discordam, à medida que entre os homens 84,85% concordam e 2,27% discordam.

Esta dimensão da **teoria de regulamento da emoção** prende-se, em particular, com a capacidade de regular as emoções do próprio, possibilitando o controlo emocional e uma rápida transição de estados emocionais de valência negativa para estados afetivos positivos (DAVIES, 1998). Esta teoria obteve uma média geral de 76,40%, que é resultado das variáveis a seguir. É possível analisar com a afirmativa: Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que eu possa lidar com dificuldades racionalmente, que entre as mulheres 71,84% concordam e 7,77% discordam, à medida que entre os homens 78,79% concordam e 3,03% discordam. Observa-se que baseado na afirmativa “Eu sou perfeitamente capaz de controlar minhas próprias emoções” entre as mulheres 55,34% concordam e 16,50% discordam, à medida que entre os homens 73,48% concordam e 9,09% discordam. Dada a afirmativa: Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado, é possível analisar que entre as mulheres 43,69% concordam e 27,18% discordam, à medida que entre os homens 62,12% concordam e 13,64% discordam. Verificou-se com a afirmativa: Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções, que entre as mulheres 60,19% concordam e 9,71% discordam, à medida que entre os homens 75,76% concordam e 8,33% discordam.

A **teoria da equidade** é baseada no modo justo e igual com que as partes interessadas dentro do ambiente empresarial se comportam, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas (BÚRIGO et al., 2020). Esta teoria obteve uma média geral de 65,86%, e as variáveis são discutidas a seguir. Com base na afirmativa: A empresa trata todos os funcionários da mesma forma, é possível observar que entre as mulheres 39,81% discordam e 35,92% concordam, à medida que entre os homens 49,24% concordam e 31,06% discordam. Observa-se com a afirmativa “A empresa leva em conta as sugestões dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos, processos e serviços”, que entre as mulheres 34,95% discordam e 32,04% concordam, à medida que entre os homens 51,52% concordam e 25,76% discordam. Dada a afirmativa: A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador, é possível observar que entre as mulheres 44,66% concordam e 29,13% discordam, à medida que entre os homens 51,52% concordam e 18,94% discordam. É possível verificar com a afirmativa: A empresa garante os direitos e deveres dos funcionários, que entre as mulheres 57,28% concordam e 18,45% discordam, à medida que entre os homens 69,70% concordam e 12,88% discordam. Na afirmativa “A empresa permite que todos os funcionários votem em reuniões estratégicas”, entre as mulheres 42,72% discordam e 29,13% concordam, à medida que entre os homens 41,67% discordam e 39,39% concordam.

A satisfação com a **chefia** analisa o contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles (Siqueira, 2008). Esta teoria obteve uma média geral de 72,87%, que foi resultado da análise das variáveis discutidas a seguir.

De acordo com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe, entre as mulheres 54,37% concordam e 15,53% discordam, à medida que entre os homens 68,94% concordam e 12,88% discordam. Verificou-se que com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe me trata”, entre as mulheres 49,51% concordam e 21,36% discordam, à medida que entre os homens 67,42% concordam e 12,88% discordam. Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe, entre as mulheres 56,31% concordam e 19,42% discordam, à medida que entre os homens 61,36% concordam e 17,42% discordam. É possível perceber que quando dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe organiza o

trabalho no meu setor, entre as mulheres 41,75% concordam e 30,10% discordam, à medida que entre os homens 59,09% concordam e 21,21% discordam. Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho, entre as mulheres 53,40% concordam e 17,48% discordam, à medida que entre os homens 62,88% concordam e 18,18% discordam.

A satisfação com os colegas de trabalho pode ser definida como o contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o **relacionamento com os colegas** (SIQUEIRA, 2008). Esta teoria obteve uma média geral de 78,45%, e as variáveis discutidas a seguir. Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho, entre as mulheres 70,87% concordam e 8,74% discordam, à medida que entre os homens 74,24% concordam e 7,58% discordam. É possível observar com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que me relaciono com meus colegas de trabalho”, que entre as mulheres 76,70% concordam e 4,85% discordam, à medida que entre os homens 78,03% concordam e 4,55% discordam. Verificou-se com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, que entre as mulheres 76,70% concordam e 6,80% discordam, à medida que entre os homens 77,27% concordam e 6,82% discordam. Quando dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho, entre as mulheres 52,43% concordam e 16,50% discordam, à medida que entre os homens 63,64% concordam e 14,39% discordam. Observa-se que com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o espírito de colaboração de meus colegas de trabalho, entre as mulheres 48,54% concordam e 15,53% discordam, à medida que entre os homens 59,09% concordam e 15,15% discordam.

A satisfação com o **salário** leva em conta o contentamento com os ganhos financeiros comparado com a carga de trabalho, com a capacidade profissional, como o custo de vida e com os esforços para a realização da tarefa (SIQUEIRA, 2008). Esta teoria obteve uma média geral de 60,02%, que foi resultado da análise das variáveis discutidas a seguir. Observa-se com afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantidade de dinheiro que recebo ao final de cada mês, que entre as mulheres 45,63% discordam e 24,27% concordam, à medida que entre os homens 46,97% concordam e 31,06% discordam. É possível analisar com base na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho, que entre as mulheres 41,75% discordam e 30,10% concordam, à medida que entre os homens 44,70% concordam e 27,27% discordam. Verificou-se que “No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho”, entre as mulheres 44,66% discordam e 23,30% concordam, à medida que entre os homens 51,52% concordam e 28,03% discordam. Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado a minha capacidade profissional, é possível analisar que entre as mulheres 43,69% discordam e 25,24% concordam, à medida que entre os homens 48,48% concordam e 27,27% discordam. Pode-se observar que conforme a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com meu salário comparado ao meu custo de vida, que entre as mulheres 55,34% discordam e 19,42% concordam, à medida que entre os homens 42,42% concordam e 30,30% discordam.

A satisfação com as **promoções** avalia o 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 (Siqueira, 2008). Esta teoria obteve uma média geral de 59,25%, que foi resultado da análise das variáveis discutidas a seguir. De acordo com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa, entre as mulheres 47,57% discordam e 23,30% concordam, à medida que entre os homens 40,91% discordam e 35,61% concordam. Verificou-se que com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa, entre as mulheres 35,92% discordam e 32,04% concordam, à medida que entre os homens 44,70% concordam e 30,30% discordam. Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que a empresa realiza promoções de seu pessoal, entre as mulheres 37,86% discordam e 28,16% concordam, à medida que entre os homens 41,67% concordam e 31,06% discordam. É possível observar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as garantias que a empresa oferece pra quem é promovido, entre as mulheres 39,81% discordam e 34,95% concordam. E entre os homens 46,97% concordam e 30,30% discordam. Pode-se observar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção nesta empresa, e entre as mulheres 51,46% discordam e 19,42% concordam, à medida que entre os homens 37,88% discordam e 34,85% concordam.

A satisfação com a **natureza do trabalho** considera o contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas (Siqueira, 2008).

Esta teoria obteve uma média geral de 71,34%, que foi resultado da análise das variáveis discutidas a seguir. Observa-se que na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam, entre as mulheres 47,57% concordam e 21,36% discordam, à medida que entre os homens 65,15% concordam e 15,15% discordam. Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a variedade de tarefas que realizo, entre as mulheres 55,34% concordam e 15,53% discordam, à medida que entre os homens 62,88% concordam e 14,39% discordam. É possível analisar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço, entre as mulheres 51,46% concordam e 16,50% discordam, à medida que entre os homens 65,15% concordam e 18,94% discordam. Na afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade do meu trabalho me absorver”, entre as mulheres 34,95% concordam e 26,21% discordam, à medida que entre os homens 55,30% concordam e 22,73% discordam.

A **satisfação com a vida** está relacionada a dimensões de convicções que o indivíduo possui sobre sua vida, de acordo com seus próprios critérios, desta forma, a satisfação está ligada a critérios que a própria pessoa estabeleceu como para um padrão de vida agradável para o mesmo (Cachioni, 2017). Esta teoria obteve uma média geral de 70,20%. Na afirmativa: Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal, entre as mulheres 57,52% dos entrevistados concordam e 16,81% discordam, à medida que entre os homens 55,30% concordam e 21,21% discordam. E na afirmativa: As condições da minha vida são excelentes, entre as mulheres 49,51% concordam e 19,42% discordam, à medida que entre os homens 55,30% concordam e 17,42% discordam. É possível analisar que com a afirmativa: Estou satisfeito com a minha vida, entre as mulheres 61,17% concordam e 17,48% discordam, à medida que entre os homens 62,12% concordam e 16,67% discordam. Dada a afirmativa: Até agora, tenho conseguido coisas importantes que eu quero na vida, entre as mulheres 56,31% concordam e 11,65% discordam, à medida que entre os homens 65,91% concordam e 13,64% discordam. De acordo com a afirmativa: Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada, entre as mulheres 37,86% concordam e 31,07% discordam, à medida que entre os homens 43,94% concordam e 31,82% discordam.

## **CONCLUSÃO**

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a percepção dos homens e mulheres no ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo para identificar a presença de desigualdade. Os objetivos específicos foram: analisar a percepção da inteligência emocional no ambiente de trabalho, observar a equidade existente dentro das empresas em que os respondentes atuam, e identificar a satisfação dos trabalhadores em tudo que diz respeito aos empregos, bem como as próprias vidas, dos respondentes, tendo como objeto de estudo homens e mulheres no mercado de trabalho do Litoral Norte de São Paulo. Para isso, foram utilizadas as teorias de discriminação salarial, inteligência emocional, equidade, satisfação no trabalho e satisfação com a vida. Como consequência obteve-se resposta ao problema da pesquisa: qual a percepção do ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo? As análises das escalas da pesquisa foram separadas em: gerais (todos que responderam a pesquisa), respondentes do sexo feminino e respondentes do sexo masculino, para que assim fosse possível identificar a percepção de cada grupo (homens e mulheres) sobre aspectos próprios relacionados a questões empregatícias.

Dadas as análises feitas com base nas escalas, é possível responder ao problema da pesquisa “qual a percepção do ambiente de trabalho do Litoral Norte de São Paulo?”, baseado nas respostas obtidas é possível observar que o mercado de trabalho do litoral norte possui um índice alto de satisfação com base nas respostas dos trabalhadores entrevistados, foram feitas análises referentes à maneira como os respondentes se sentem satisfeitos e uma comparação entre o grau de realização no ambiente de trabalho do sexo feminino e masculino, ao longo da pesquisa foi possível observar que na maioria das dimensões das escalas analisadas o público do sexo masculino se sobressaiu no que diz respeito a forma como lidam com as emoções, ou seja, inteligência emocional, realização dos fatores que são atribuídos a forma em que são tratados no ambiente de trabalho e conseqüentemente a satisfação que possuem em suas vidas. Desta forma, é possível dizer que com base na pesquisa, os respondentes do sexo feminino, se sentem menos realizados nos fatores que foram observados no estudo, se comparados aos do sexo masculino, portanto, pode-se ressaltar que em relação a percepção dos próprios respondentes, o ambiente de trabalho transparece aos trabalhadores que faz os homens se sentirem mais satisfeitos com a empresa do que as mulheres. Contudo, sugere-se que as empresas, façam maiores análises com relação à forma como tratam seus funcionários, visando, principalmente a equidade, ou seja, tratando seus funcionários da mesma maneira, priorizando o serviço que é realizado e, não

fatores como o sexo do trabalhador. Para futuros estudos sugere-se que a pesquisa seja feita com amostra maior, com novas teorias para que sejam analisados possíveis fatores que também influenciam na percepção das diferenças existentes entre os sexos feminino e masculino e a tabulação com software estatístico.

## REFERÊNCIAS

- ABEP - Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa. Critério Brasil, 2018. Disponível em: <<http://www.abep.org/criterio-brasil>>. Acesso em: 03 ago. 2021.
- ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010..
- BRAZIL, L. **No século XXI mulheres ainda travam batalhas contra preconceito e discriminação**. 2015. Disponível em: <<https://www.sedhast.ms.gov.br/no-seculo-xxi-mulheres-ainda-travam-batalhas-contr-preconceito-e-discriminacao/>>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- BÚRIGO, R. G.; AMBONI, N.; CAUMO, R. B.; TEZZA, R. Desenvolvimento de escala para medição da governança cooperativa empreendedora. **Revista eletrônica de estratégia e negócios**. 2020
- CACHIONI, M. Bem-estar subjetivo e psicológico de idosos participantes de uma Universidade Aberta à Terceira Idade. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, 2017.
- CAVALLINI, M. **Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa**. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- COZBY, P. C. **Métodos de pesquisa em ciências de comportamento**. São Paulo: Atlas, 2003.
- DAVIES, M. **Emotional intelligence: In search of an elusive construct**, 1998.
- DIENER, E.; EMMONS, R. A.; LARSEN, R. J.; GRIFFINS, S.; **The satisfaction with life scale**, 1985.
- FRANCO, L.; IDOETA, P. A. **Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira**. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/caraguatatuba.html>>. Acesso em 27 out. 2021.
- JUNIOR, F. A. C.; FAIAD, C. **Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho**. Avaliação Psicológica, 2012
- LIMA, A. **Inteligência emocional é fator de sucesso**. 2010 Disponível em: <[http://www.arilima.com/inteligencia-emocional-e-fator-de-sucesso-2/?query=Inteligencia%20Emocional&afdToken=ChMIxo235LGx9AIVGw-5Bh2atAYSEIHcHWCmO6sBwJ\\_kO\\_3C9MwhfOzwwBXAaRO8yy6tfwWLMJv7-OzT4yxt4\\_CwwWy\\_-gBjCqViVateJfPuIGPr5jePO7X-mCR3y5Q-qS2iEsUVNYM&pcsa=false&nb=0&nm=8&nx=547&ny=17&is=740x574&clkt=202](http://www.arilima.com/inteligencia-emocional-e-fator-de-sucesso-2/?query=Inteligencia%20Emocional&afdToken=ChMIxo235LGx9AIVGw-5Bh2atAYSEIHcHWCmO6sBwJ_kO_3C9MwhfOzwwBXAaRO8yy6tfwWLMJv7-OzT4yxt4_CwwWy_-gBjCqViVateJfPuIGPr5jePO7X-mCR3y5Q-qS2iEsUVNYM&pcsa=false&nb=0&nm=8&nx=547&ny=17&is=740x574&clkt=202)>. Acesso em: 22 nov. 2021.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: foco na decisão**, 3. ed. publicada pela Pearson Education, Inc., sob o selo Prentice Hall, 2010.
- OLIVEIRA, M.; MAIO, E. R. **“Você tentou fechar as pernas?” - A cultura machista impregnada nas práticas sociais**. 2016. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/25199/18031>>. Acesso em 16 nov. 2020.
- PINHEIRO, T. **As principais conquistas das mulheres na História**. 2019. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/16047/as-principais-conquistas-das-mulheres-na-historia#:~:text=No%20Brasil%2C%20as%20meninas%20conquistaram.antes%20relegadas%20%C3%A0%20esfera%20dom%C3%A9stica.>>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- PorfiriO, F. **Desigualdade de gênero**. 2020. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. (2017) **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**. São Paulo: Universidade Estadual de Campinas, v. 26, n. 141780.
- RUEDA, F. J. M.; LIMA, R. C.; RAAD, A. J. **Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos**. São Paulo: Boletim de Psicologia, v. 64, n. 141, 2014.
- SANTOS, P. **O Que É A Teoria da Equidade? (teoria do equilíbrio)**, 2020 Disponível em: <<https://cadernodeprova.com.br/o-que-e-a-teoria-da-equidade/>>. Acesso em 22 nov. 2021.
- SHAUGHNESSY, J.J.; ZECHMEISTER, E.B.; ZECHMEISTER, J.S. **Psychology Research Methodology**. The McGraw-Hill Companies, Inc., New York, v. 9, 2012.
- SILVA, S. G. (2010). **Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher**. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932010000300009](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000300009)>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- SIQUEIRA, M. M. M.; **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- WLEIS, S.; **Psicothema**, 2018.