



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

STUDY ON THE PERCEPTION OF THE WORK ENVIRONMENT BY WORKERS FROM THE NORTH COAST OF SÃO PAULO

ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Gabrielly Vitória de Souza Coelho, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Campus Caraguatatuba, Brasil, gabriellycoelho18@gmail.com

Marlette Cassia Oliveira Ferreira, IFSP - Campus Caraguatatuba, Brasil, marlettecassia@gmail.com

Flavio Santino Bizarrias, UNINOVE, Brasil, flavioxsp@hotmail.com

Jussara Goulart Da Silva, UFU, Brasil, profadmjussara.ufu@gmail.com

Jussara Da Silva Teixeira Cucato, ESPM, Brasil, jussaracucato@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.

ABSTRACT

The theme of this research is the perception of the work environment according to men and women of the North Coast of São Paulo, it is estimated to understand the perception of the work environment of the North Coast of São Paulo. This research aims to analyze the perception of men and women in the work environment of the North Coast of São Paulo to identify the presence of inequality. In the development of this work, the following researches were used: applied, descriptive and quantitative. The survey has 235 responses. Given the analysis carried out, it is possible to identify that the labor market on the north coast has a high level of satisfaction based on the responses of the workers interviewed, but female respondents feel less fulfilled in the factors that were observed in the study, if compared to males, it can be highlighted that the work environment appears to workers that makes men feel more satisfied with the company than women.

Keywords: Perception; Work; Men; Women.

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, tendo como objeto de estudo trabalhadores no mercado varejista do litoral norte de São Paulo. 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 c introdução onde se apresenta o tema estudado, o problema, os objetivos, a justificativa, a metodologia utilizada e a estrutura do trabalho. No segundo capítulo apresenta as teorias empregadas, abordando-se os conceitos de discriminação salarial, inteligência emocional, equidade, satisfação no trabalho e satisfação com a vida. O terceiro capítulo expõe os procedimentos metodológicos desenvolvidos, bem como a classificação da pesquisa, os procedimentos adotados e as variáveis da pesquisa realizada. No capítulo quatro está a análise e discussão dos dados coletados e, por fim, as conclusões.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para a execução deste trabalho foi feita uma pesquisa, sobre o tema em análise, junto de autores de informação com méritos reconhecidos no mesmo. Para Junior e Callado (2016) a **discriminação** econômica no mercado de trabalho se dá a forma como determinadas pessoas são tratadas no ambiente trabalhista em que as características para que o mesmo seja executado são as mesmas, como habilidades, educação, experiência e produtividade, porém recebendo remunerações distintas, por fatores como gênero e raça. Para Becker (1957) uma maneira de explicar as diferenças salariais é ter como base as características produtivas dos indivíduos e a ausência de salários compensatórios, a persistência de distintos salários se dá pela discriminação.

Os primeiros estudos sobre **inteligência emocional** surgiram nos anos noventa com Mayer et al. (1990) e se deu pelo fato da associação de emoções a elementos familiares, posteriormente foi

estudado sobre a compreensão de emoções de personagens em histórias (Mayer, 1996; Geher, 1996). A partir dos estudos iniciais passou a ser vista como uma habilidade (Woyciekoski & Hutz, 2009). Segundo Mayer et al. (2000) a teoria da inteligência emocional mostra que a mesma é uma inteligência como outras existentes (Woyciekoski & Hutz, 2009). De acordo com Garber e Dodge (1991) as emoções são os fatores que fazem com que o indivíduo crie relações com o ambiente externo. A emoção, portanto, é uma reação psicobiológica que envolve a inteligência e a motivação (Smith & Lazarus, 1990). Lopes et al. (2004) ressalta que as emoções são fundamentais para as interações sociais. Segundo Mayer e Salovey (1997), a inteligência emocional engloba capacidades de compreender, avaliar e expressar as emoções.

A teoria da **equidade** é baseada no modo justo e igual com que as partes interessadas dentro do ambiente empresarial se comportam segundo Búrigo et al. (2020), levando-se em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas. De acordo com Santos (2020) esta teoria auxilia na percepção dos funcionários com relação ao tratamento igualitário por parte da empresa. Se um funcionário se vê em uma situação em que está sendo tratado com desigualdade surge o estresse e a insatisfação (Marques, 2019). De acordo com Balieiro e Borges (2015) a desigualdade na forma em que os colaboradores são tratados, servem para os mesmos analisarem o grau de instrução que possuem, o quanto trabalham e a qualidade de seus serviços.

Segundo Locke (1969) a **satisfação no trabalho** é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessas atividades, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Porém, a satisfação no trabalho é um tema muito pessoal e pode ser compreendida de formas diferentes a cada trabalhador (Balieiro & Borges, 2015). A falta de sucesso nas empresas na maioria das vezes não está ligada a ausência de conhecimento por parte dos colaboradores, mas a forma como as organizações lidam com as pessoas (Bergamini, 2008). Os funcionários não dependem apenas do prazer com o trabalho, mas também, da satisfação com relação aos seus superiores, chefes e líderes (Azevedo & Medeiros, 2003).

A **satisfação com a vida** está relacionada a dimensões de convicções que o indivíduo possui sobre sua vida, de acordo com seus próprios critérios (Cachioni, 2017). De acordo com Ribeiro e Galinha (2005) o bem-estar se baseia nas respostas emocionais do indivíduo e julgamentos que os mesmos possuem com relação a satisfação com a vida (Giacomini, 2004). Segundo Siqueira e Padovam (2008) para compreender se os indivíduos possuem satisfação com suas vidas, eles devem apresentar aspectos positivos em sua vida e possuir de forma mínima aspectos negativos. Somente os próprios indivíduos podem dizer com clareza se estão ou não vivendo com prazer (Albuquerque & Tróccoli, 2004).

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os métodos utilizados neste trabalho para responder ao problema proposto. Trata-se de uma pesquisa científica da área de *marketing*, ou seja, suas conclusões contribuem tanto para novas revelações e avanços, como para o enriquecimento do conhecimento científico. A pesquisa é de natureza pesquisa aplicada (Cozby, 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 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);

4 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 mesmo foi aplicado por veículos digitais, por meio de redes sociais (Whatsapp, Facebook e Instagram), o número total de respondentes na pesquisa foi de 315, mas levando em conta as perguntas filtro, restaram 235 respostas válidas.

Por meio da 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 entre os entrevistados foi a B2 (33%), segundo a 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.

Nos dados demográficos dos entrevistados se enquadram no grau de instrução médio completo/superior incompleto, representando 55% dos respondentes, enquanto 37% possuem o superior completo, 7% o fundamental completo/médio/colegial incompleto e 1% o fundamental I completo/fundamental II incompleto. Entre os respondentes de sexo feminino, a maior parte enquadra no grau de instrução médio completo/superior incompleto, representando 54% dos respondentes, enquanto 38% possuem o superior completo, 7% o fundamental completo/médio/colegial incompleto e 1% o fundamental I completo/fundamental II incompleto. Entre os respondentes de sexo masculino, a maior parte dos entrevistados se enquadra no grau de instrução médio completo/superior incompleto, representando 56% dos respondentes, enquanto 36% possuem o superior completo, 7% o fundamental completo/médio/colegial incompleto e 1% o fundamental I completo/fundamental II incompleto. Com base na pesquisa foi possível obter qual o vínculo empregatício dos entrevistados (esta questão fazia referência a regimes de trabalho atuais ou passados, desta forma, suportava mais de uma resposta por entrevistado), sendo a maior parte do público entrevistado atuantes ou ex atuantes do regime CLT, representando 41%, enquanto 16% são/foram funcionários públicos, 13% estagiário, 12% temporário, 7% autônomo, 4% contratação pessoa jurídica, 4% freelancer, 2% empresário e 1% voluntário.

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 70,64% dos respondentes concordam, 20,85% se mantiveram neutros e 8,51% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 65,05% concordam, 24,27% se mantiveram neutras e 10,68% discordam, à medida que entre os homens 75% concordam, 18,18% se mantiveram neutros e 6,82% discordam. É possível observar que 76,60% dos entrevistados concordam com a afirmativa “Eu tenho uma boa compreensão das minhas próprias emoções”, enquanto 19,57% se mantiveram neutros e 3,83% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 69,90% concordam, enquanto 26,21% se mantiveram neutras e 3,88% discordam, à medida que entre os homens 81,82% concordam, enquanto 14,39% se mantiveram neutros e 3,79% discordam.

Na afirmativa: Eu realmente entendo o que sinto, é possível analisar que 73,62% dos respondentes concordam, 19,57% se mantiveram neutros e 6,81% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 70,87% concordam, 23,30% se mantiveram neutras e 5,83% discordam, à medida que entre os homens 75,76% concordam, 16,67% se mantiveram neutros e 7,58% discordam. Dos entrevistados, é possível observar que 75,32% concordam com a afirmativa “eu sempre sei se estou feliz ou não”, enquanto 18,72% se mantiveram neutros e 5,96% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 75,73% concordam, enquanto 19,42% se mantiveram neutras e 4,85% discordam, à medida que entre os homens 75% concordam, enquanto 18,18% se mantiveram neutros 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 prever de forma mais eficaz a sua ocorrência (Davies, 1998). Esta teoria obteve uma média geral de 76,66%, o resultado da análise das variáveis é discutido a seguir.

Dada a afirmativa: Eu conheço as emoções dos meus amigos pelo comportamento deles, é possível analisar que 63,40% dos entrevistados concordam, 29,79% se mantiveram neutros e 6,81% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 61,17% concordam, 33,01% se mantiveram neutras e 5,83% discordam, à medida que entre os homens 65,15% concordam, 27,27% se mantiveram neutros e 7,58% discordam. Pode-se verificar que 72,34% dos interrogados concordam com a afirmativa “eu sou um bom observador das emoções dos outros”, enquanto 22,55% se mantiveram neutros e 5,11% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 67,96% concordam, enquanto 26,21% se mantiveram neutras e 5,83% discordam, à medida que entre os homens 75,76% concordam, enquanto 19,70% se mantiveram neutros e 4,55% discordam.

Observa-se que com base na afirmativa: eu sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros, 67,66% dos entrevistados concordam, 20,43% se mantiveram neutros e 11,91% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 81,55% concordam, 15,53% se mantiveram neutras e 2,91% discordam, à medida que entre os homens 56,82% concordam, 24,24% se mantiveram neutros e 18,94% discordam. Obteve-se que 58,72% dos respondentes concordam com a afirmação: Eu tenho uma boa compreensão das emoções das pessoas ao meu redor, já 34,04% se mantiveram neutros e 7,23% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 56,31% concordam, enquanto 34,95% se mantiveram neutras e 8,54% discordam, à medida que 60,61% concordam, enquanto 33,33% se mantiveram neutros 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 que 74,47% dos entrevistados concordam com a afirmativa: Eu sempre tenho metas para mim e faço o meu melhor para alcançá-los, enquanto 19,15% se mantiveram neutros e 6,38% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 74,76% concordam, enquanto

18,45% se mantiveram neutras e 6,80% discordam, à medida que entre os homens 74,24% concordam, enquanto 19,70% se mantiveram neutros e 6,06% discordam. Verificou-se que 72,34% dos respondentes concordam com a afirmativa “Eu sempre digo a mim mesmo que sou uma pessoa competente”, já 18,30% se mantiveram neutros e 9,36% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 67,96% concordam, já 21,36% se mantiveram neutras e 10,68% discordam, à medida que entre os homens 75,76% concordam, já 15,91% se mantiveram neutros e 8,33% discordam.

Quando dada a afirmativa: Eu sou uma pessoa auto-motivadora, é possível observar que 68,09% dos interrogados concordam, 21,70% se mantiveram neutros e 10,21% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 67,96% concordam, 21,36% se mantiveram neutras e 10,68% discordam, à medida que entre os homens 68,18% concordam, 21,97% se mantiveram neutros e 9,85% discordam. Dos entrevistados, 83,83% concordam com a afirmativa “Eu sempre me encorajo a tentar o meu melhor”, 12,77% se mantiveram neutros e 3,40% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 82,52% concordam, 12,62% se mantiveram neutras e 4,85% discordam, à medida que entre os homens 84,85% concordam, 12,88% se mantiveram neutros 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 afectivos positivos (Davies, 1998). Esta teoria obteve uma média geral de 76,40%, que é resultado das variáveis a seguir.

É possível analisar que 75,74% dos entrevistados concordam com a afirmativa: Eu sou capaz de controlar o meu temperamento para que eu possa lidar com dificuldades racionalmente, enquanto 19,15% se mantiveram neutros e 5,11% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 71,84% concordam, enquanto 20,39% se mantiveram neutras e 7,77% discordam, à medida que entre os homens 78,79% concordam, enquanto 18,18% se mantiveram neutros e 3,03% discordam. Observa-se que 65,53% dos interrogados concordam com a afirmativa “Eu sou perfeitamente capaz de controlar minhas próprias emoções”, já 22,13% se mantiveram neutros e 12,34% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 55,34% concordam, já 28,16% se mantiveram neutras e 16,50% discordam, à medida que entre os homens 73,48% concordam, já 17,42% se mantiveram neutros e 9,09% discordam.

Dada a afirmativa: Eu sempre posso me acalmar rapidamente quando estou muito zangado, é possível analisar que 54,04% dos respondentes concordam, 26,38% se mantiveram neutros e 19,57% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 43,69% concordam, 29,13% se mantiveram neutras e 27,18% discordam, à medida que entre os homens 62,12% concordam, 24,24% se mantiveram neutros e 13,64% discordam. Verificou-se que 68,94% concordam com a afirmativa: Eu tenho um bom controle das minhas próprias emoções, 22,13% se mantiveram neutros e 8,94% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 60,19% concordam, 30,10% se mantiveram neutras e 9,71% discordam, é medida que entre os homens 75,76% concordam, 15,91% se mantiveram neutros 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, Amboni, Caumo & Tezza, 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 43,40% concordam, 34,89% discordam e 21,70% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 39,81% discordam, 35,92% concordam e 24,27% se mantiveram neutras, à medida que entre os homens 49,24% concordam, 31,06% discordam e 19,70% se mantiveram neutros. Observa-se que 42,98% dos entrevistados concordam com a afirmativa “A empresa leva em conta as sugestões dos funcionários para o desenvolvimento de novas tecnologias, produtos, processos e serviços”, já 29,79% discordam e 27,23% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 34,95% discordam, já 33,01% se mantiveram neutras e 32,04% concordam, à medida que entre os homens 51,52% concordam, já 25,76% discordam e 22,73% se mantiveram neutros.

Dada a afirmativa: A empresa considera na avaliação de desempenho de seus funcionários a atitude e o pensamento inovador, é possível observar que 48,51% concordam, 28,09% se mantiveram neutros e 23,40% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 44,66% concordam, 29,13% discordam e 26,21% se mantiveram neutras, à medida que entre os homens 51,52% concordam, 29,55% se mantiveram neutros e 18,94% discordam. É possível verificar que 64,26% dos interrogados concordam com a afirmativa: A empresa garante os direitos e deveres dos funcionários, enquanto, 20,43% se mantiveram neutros e 15,32% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 57,28% concordam, 24,27% se mantiveram neutras e 18,45% discordam, à medida que entre os homens 69,70% concordam, 17,42% se mantiveram neutros e 12,88% discordam.

Na afirmativa “A empresa permite que todos os funcionários votem em reuniões estratégicas”, 42,13% dos entrevistados discordam, 34,89% concordam e 22,98% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 42,72% discordam, 29,13% concordam e 28,16% se mantiveram neutras, à medida que entre os homens 41,67% discordam, 39,39% concordam e 18,94% se mantiveram neutros.

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 afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe, 62,55% concordam, 23,40% se mantiveram neutros e 14,04% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 54,37% concordam, 30,10% se mantiveram neutras e 15,53% discordam, à medida que entre os homens 68,94% concordam, 18,18% se mantiveram neutros e 12,88% discordam. Verificou-se que 59,57% dos entrevistados concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que meu chefe me trata”, já 23,83% se mantiveram neutros e 16,60% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 49,51% concordam, já 29,13% se mantiveram neutras e 21,36% discordam, à medida que entre os homens

67,42% concordam, já 19,70% se mantiveram neutros e 12,88% discordam.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe, 59,15% concordam, 22,55% se mantiveram neutros e 18,30% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 56,31% concordam, 24,27% se mantiveram neutras e 19,42% discordam, à medida que entre os homens 61,36% concordam, 21,21% se mantiveram neutros 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, 51,49% concordam, 25,11% discordam e 23,40% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 41,75% concordam, 30,10% discordam e 28,16% se mantiveram neutras, à medida que entre os homens 59,09% concordam, 21,21% discordam e 19,70% se mantiveram neutros.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho, 58,72% concordam, enquanto 23,40% se mantiveram neutros e 17,87% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 53,40% concordam, enquanto 29,13% se mantiveram neutras e 17,48% discordam, à medida que entre os homens 62,88% concordam, enquanto 18,94% se mantiveram neutros 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, 73,19% concordam, 19,15% se mantiveram neutros, 7,66% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 70,87% concordam, 20,39% se mantiveram neutras, 8,74% discordam, à medida que entre os homens 74,24% concordam, 18,18% se mantiveram neutros, 7,58% discordam. É possível observar que 77,45% dos respondentes concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que me relaciono com meus colegas de trabalho”, 17,87% se mantiveram neutros e 4,68% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 76,70% concordam, 18,45% se mantiveram neutras e 4,85% discordam, à medida que entre os homens 78,03% concordam, 17,42% se mantiveram neutros e 4,55% discordam.

Verificou-se que 77,02% dos entrevistados concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, enquanto 16,17% se mantiveram neutros e 6,81% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 76,70% concordam, enquanto 16,50% se mantiveram neutras e 6,80% discordam, à medida que entre os homens 77,27% concordam, enquanto 15,91% se mantiveram neutros 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, 58,72% concordam, 25,96% se mantiveram neutros e 15,32% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 52,43% concordam, 31,07% se mantiveram neutras e 16,50% discordam, à medida que entre os homens 63,64% concordam, 21,97% se mantiveram neutros e 14,39% discordam.

Observa-se que 54,47% concordam com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o espírito de colaboração de meus colegas de trabalho, já 30,21% se mantiveram neutros e 15,32% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 48,54% concordam, já 35,92% se mantiveram neutras e 15,53% discordam, à medida que entre os homens 59,09% concordam, já 25,76% se mantiveram neutros 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 que 37,45% dos entrevistados discordam da afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a quantia de dinheiro que recebo ao final de cada mês, enquanto, 37,02% concordam e 25,53% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 45,63% discordam, enquanto 30,10% se mantiveram neutras e 24,27% concordam, à medida que entre os homens 46,97% concordam enquanto 31,06% discordam e 21,97% se mantiveram neutros. É possível analisar com base na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho, 38,30% concordam, 33,62% discordam e 28,09% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 41,75% discordam, 30,10% concordam e 28,16% se mantiveram neutras, à medida que entre os homens 44,70% concordam, 28,03% se mantiveram neutros e 27,27% discordam.

Verificou-se que 39,15% dos respondentes concordam com a afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho”, já 35,32% discordam e 25,53% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 44,66% discordam, já 35,04% se mantiveram neutras e 23,30% concordam, à medida que entre os homens 51,52% concordam, já 28,03% discordam e 20,45% se mantiveram neutros. Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o meu salário comparado a minha capacidade profissional, é possível analisar que 38,30% concordam, 34,47% discordam e 27,23% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 43,69% discordam, 31,07% se mantiveram neutras e 25,24% concordam, à medida que entre os homens 48,48% concordam, 27,27% discordam e 24,24% se mantiveram neutros.

Pode-se observar que conforme a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com meu salário comparado ao meu custo de vida, 41,28% discordam, 32,34% concordam e 26,38% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 55,34% discordam, 25,24% se mantiveram neutras e 19,42% concordam, à medida que entre os homens 42,42% concordam, 30,30% discordam e 27,27% se mantiveram neutros.

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, 48,83% discordam, 30,21% concordam e 25,96% se mantiveram

neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 47,57% discordam, 29,13% se mantiveram neutras e 23,30% concordam, à medida que entre os homens 40,91% discordam, 35,61% concordam e 23,48% se mantiveram neutros. Verificou-se que 39,15% dos respondentes concordam com a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa, 32,77% discordam e 28,09% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 35,92% discordam, 32,04% se mantiveram neutras e 32,04% concordam, à medida que entre os homens 44,70% concordam, 30,30% discordam e 25% se mantiveram neutros.

Na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a maneira que a empresa realiza promoções de seu pessoal, 35,74% concordam, 34,04% discordam e 30,21% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 37,86% discordam, 33,98% se mantiveram neutras e 28,16% concordam, à medida que entre os homens 41,67% concordam, 31,06% discordam e 27,27% se mantiveram neutros.

É possível observar na afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com as garantias que a empresa oferece para quem é promovido, que 41,70% dos entrevistados concordam, 34,47% discordam e 23,83% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 39,81% discordam, 34,95% concordam e 25,24% se mantiveram neutras, à medida que entre os homens 46,97% concordam, 30,30% discordam e 22,73% se mantiveram neutros. Pode-se observar que 42,13% dos interrogados discordam da afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com o tempo que eu tenho que esperar por uma promoção nesta empresa, enquanto 29,79% concordam e 28,09% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 51,46% discordam, 29,13% se mantiveram neutras e 19,42% concordam, à medida que entre os homens 37,88% discordam, 34,85% concordam e 27,27% se mantiveram neutros.

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, 57,45% concordam, 24,68% se mantiveram neutros e 17,87% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 47,57% concordam, 31,07% se mantiveram neutras e 21,36% discordam, à medida que entre os homens 65,15% concordam, 19,70% se mantiveram neutros e 15,15% discordam.

Dada a afirmativa: No meu trabalho me sinto satisfeito com a variedade de tarefas que realizo, 59,57% concordam, 25,53% se mantiveram neutros e 14,89% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 55,34% concordam, 29,13% se mantiveram neutras e 15,53% discordam, à medida que entre os homens 62,88% concordam, 22,73% se mantiveram neutros 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, 59,15% concordam, 22,98% se mantiveram neutros e 17,87% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 51,46% concordam, 32,04% se mantiveram neutras e 16,50% discordam, à medida que entre os homens 65,15% concordam, 18,94% discordam e 15,91% se mantiveram neutros.

Na afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade do meu trabalho me absorver”, 46,38% concordam, 29,36% se mantiveram neutros e 24,26% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres Na afirmativa “No meu trabalho me sinto satisfeito com a capacidade do meu trabalho me absorver”, 38,83% se mantiveram neutras, 34,95% concordam e 26,21% discordam, à medida que entre os homens 55,30% concordam, 22,73% discordam e 21,97% se mantiveram neutros.

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%, que foi resultado da análise das variáveis discutidas a seguir.

Quando dada a afirmativa: Na maioria das vezes, a minha vida está perto do meu ideal, 54,47% dos entrevistados concordam, 25,53% se mantiveram neutros e 20% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 57,52% dos entrevistados concordam, 25,66% se mantiveram neutras e 16,81% discordam, à medida que entre os homens 23,48% se mantiveram neutros e 21,21% discordam. Verificou-se que 52,77% dos respondentes concordam com a afirmativa: As condições da minha vida são excelentes, enquanto 28,94% se mantiveram neutros e 18,30% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 49,51% concordam, 31,07% se mantiveram neutras e 19,42% discordam, à medida que entre os homens 55,30% concordam, 27,27% se mantiveram neutros e 17,42% discordam.

É possível analisar que 61,70% dos interrogados concordam com a afirmativa: Estou satisfeito com a minha vida, 21,28% se mantiveram neutros e 17,02% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 61,17% concordam, 21,36% se mantiveram neutras e 17,48% discordam, à medida que entre os homens 62,12% concordam, 21,21% se mantiveram neutros e 16,67% discordam. Dada a afirmativa: Até agora, tenho conseguido coisas importantes que eu quero na vida, 61,70% concordam, 25,53% se mantiveram neutros e 12,77% discordam. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 56,31% concordam, 32,04% se mantiveram neutras e 11,65% discordam, à medida que entre os homens 65,91% concordam, 20,45% se mantiveram neutros e 13,64% discordam.

De acordo com a afirmativa: Se eu pudesse viver minha vida novamente, eu quase não mudaria nada, 41,28% concordam, 31,49% discordam e 27,23% se mantiveram neutros. Enquanto, nas análises feitas separadamente sobre o público dos sexos feminino e masculino é possível observar que entre as mulheres 37,86% concordam, 31,07% discordam e 31,07% se mantiveram neutras, à medida que entre os homens 43,94% concordam, 31,82% discordam e 24,24% se mantiveram neutros.

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.

Por meio da análise das dimensões das escalas, a pesquisa revelou que os respondentes se consideram 80,89% conscientes de suas próprias emoções, ou seja, fazem uma boa avaliação da auto emoção. Com relação aos entrevistados do sexo feminino, 78,35% possuem o conhecimento sobre suas próprias emoções, já o público masculino possui a compreensão de 82,88% sobre suas próprias emoções. Desta forma, pode-se concluir que os respondentes são capazes de realizar uma avaliação com ciência de auto emoções, ressaltando que o público masculino é capaz de fazer esta análise com mais clareza que o público feminino.

Os dados coletados permitiram observar que as outras emoções avaliação são 76,66% consideradas de conhecimento dos respondentes, ou seja, os entrevistados dizem possuir a compreensão sobre as emoções de seus colegas de trabalho. O público do sexo feminino se considera 77,28% capazes de identificar os sentimentos e emoções de seus colegas de trabalho, enquanto os respondentes do sexo masculino acreditam ser 76,17% hábeis para compreender os sentimentos de outras pessoas (colegas de trabalho). É possível concluir que os entrevistados se consideram capazes de interpretar sentimentos e emoções de terceiros, possuindo um conhecimento para realizar avaliações de outras emoções, sendo possível identificar que as mulheres são capazes de compreender estes sentimentos de forma mais clara do que os respondentes do sexo masculino.

Observou-se com relação ao uso da emoção que 82,19% dos respondentes considera que faz a aplicação de seus sentimentos em coisas positivas para sua própria motivação, enquanto os entrevistados do sexo feminino julgam-se 80,10% capazes de fazer proveito com suas emoções, já o público do sexo masculino acredita que possui a capacidade de 83,83% de usufruir de forma benéfica as suas emoções e sentimentos. Com base nos percentuais apurados é possível dizer que os entrevistados se considera capaz de fazer uso de suas emoções de forma impulsionadora, ressaltando que comparando os dois grupos de respondentes, o de sexo masculino é mais apto para fazer tal uso, conforme suas próprias respostas.

O regulamento da emoção consiste no controle que os indivíduos possuem sobre suas emoções e sentimentos, ou seja, a forma como lidam com as mesmas. Com base nos resultados da pesquisa sobre esta escala, foi possível observar que os entrevistados se julgam 76,40% capazes de enfrentar suas emoções. Ao observar as respostas do público feminino, é possível dizer que 71,12% acreditam que sabem lidar de forma positiva com seus sentimentos, enquanto os respondentes do sexo masculino entendem que 80,53% são capazes de encarar suas emoções e assumir o controle sobre os sentimentos. É correto dizer que os entrevistados são capazes de lidar com suas emoções, destacando que o público masculino possui mais facilidade para enfrentar tal ato.

Por meio da análise da escala de equidade é possível analisar que 65,86% dos respondentes julgam receber tratamento igualitário por parte da empresa, observando os respondentes do sexo feminino pode-se dizer que 61,51% acreditam que o tratamento da empresa para funcionário é feito de forma imparcial, já os respondentes do sexo masculino julgam que 69,24% entendem o tratamento da empresa de forma neutra, ou seja, equânime. Ou seja, é possível dizer que os

entrevistados consideram as empresas em que trabalham agem equitativa, ressaltando que em relação aos sexos feminino e masculino, os homens possuem maior visão sobre esta imparcialidade.

Os dados coletados permitiram observar que os respondentes estão 72,87% satisfeitos com a forma em que a chefia trata seus funcionários, enquanto os entrevistados do sexo feminino se sentem 68,74% realizados com o tratamento e os respondentes do sexo masculino 76,09% satisfeitos. Com base nos percentuais é possível dizer que os entrevistados se sentem satisfeitos com a forma em que são tratados pela chefia das empresas em atuação, podendo ser observado que os respondentes do sexo masculino se sentem mais realizados que os do sexo feminino.

Por meio da análise das escalas, a pesquisa revelou que os respondentes são em média 78,45% satisfeitos com as relações que possuem com seus colegas de trabalho. Analisando os grupos em que a pesquisa foi dividida é possível dizer que os entrevistados do sexo feminino estão 76,50% satisfeitos com seus colegas, enquanto os do sexo masculino 79,85% realizados. Com base nos dados, é possível concluir que os respondentes se sentem satisfeitos com as relações que possuem com seus colegas de trabalho, sendo salientado que os interrogados do sexo masculino se sentem mais realizados em comparação com o outro grupo pesquisado.

Observou-se que os entrevistados se sentem em média 60,02% satisfeitos com o salário que recebem. Analisando os respondentes do sexo feminino obteve-se que 52,62% dos entrevistados se sentem realizados com o salário, enquanto os entrevistados do sexo masculino se sentem 65,79% satisfeitos com o salário, por meio dos resultados, é possível afirmar que os entrevistados se sentem satisfeitos, sendo o público masculino o mais realizado em relação ao salário. Com base nas promoções, é possível afirmar que 59,25% dos respondentes se sentem satisfeitos com as oportunidades que possuem nas empresas em que trabalham, analisando o público feminino é possível observar que 54,52% se sentem realizados, enquanto os respondentes do sexo masculino possuem 62,94% de satisfação. É possível concluir, que os respondentes se sentem satisfeitos com as oportunidades que possuem para possíveis promoções e seus benefícios dentro das empresas em que atuam, sendo que, os entrevistados do sexo masculino sentem maior satisfação se comparados ao do sexo feminino.

A natureza de trabalho, que pode ser definida com o trabalho propriamente dito, ou seja, o cargo e as designações que os indivíduos entrevistados possuem, a qual, obteve um percentual de 71,34% de satisfação, e quando analisados os grupos em que foram repartidos a pesquisa, ou seja, os sexos feminino e masculino, obteve-se que os percentuais de satisfação foram 67,91% e 74,02% respectivamente. Com isso, foi possível observar que os entrevistados se sentem satisfeitos com as ocupações de seus cargos, acentuando que os entrevistados do sexo masculino possuem o grau de satisfação maior.

Com base na satisfação com a vida 70,20% dos entrevistados se dizem felizes com a vida que possuem, quando analisado o sexo feminino é possível dizer que 68,54% então satisfeitos com a condições em que sua vida se encontra, já os respondentes do sexo masculino estão em média 71,48% satisfeitos com suas vidas. Observando os dados que foram obtidos por meio da pesquisa, é possível concluir que os entrevistados, principalmente os que pertencem ao grupo de respondentes do sexo masculino, se sentem satisfeitos com a vida. O trabalho apresentado trouxe contribuições acadêmicas no que diz as diferenças no tratamento dos sexos feminino e masculino no ambiente de trabalho, considerando como arcabouço amostral moradores do litoral norte de São Paulo que estão empregados.

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. *Crítério Brasil* (2018). Disponível em: <<http://www.abep.org/criterio-brasil>>. Acesso em: 03 ago. 2021.
- Albuquerque, A. S.; Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, v. 20, n. 2, 2004.
- Andrade, M. M. (2010). *Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação*. 10. ed. São Paulo: Atlas.
- Azevedo, A. J. D.; Medeiros, M. P. M. (2003) *Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria Geral de Justiça do Rio Grande do Norte*.
- Balheiro, S. S.; Borges, L. C. (2015). Satisfação no trabalho. *XI Congresso nacional de excelência em gestão*.
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.
- Brazil, L. (2015). *No século XXI mulheres ainda travam batalhas contra preconceito e discriminação*. Disponível em: <<https://www.sedhast.ms.gov.br/no-seculo-xxi-mulheres-ainda-travam-batalhas-contr-preconceito-e-discriminacao/>>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- Bergamini, C. W. (2008). *Motivação nas organizações*. 5. ed. São Paulo: Atlas..
- Búrigo, R. G.; Amboni, N.; Caumo, R. B.; Tezza, R. (2020). Desenvolvimento de escala para medição da governança cooperativa empreendedora. *Revista eletrônica de estratégia e negócios*.
- Cachioni, M. (2017). 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,.
- Cavallini, M. (2018). *Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa*. 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.
- Franco, L.; Idoeta, P. A. (2019) *Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira*.. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>>. Acesso em: 16 nov. 2020.

- Galinha, L.; Ribeiro, J. L. P. (2005). *História e Evolução do Conceito de Bem-Estar Subjetivo*. *Psicologia, Saúde & Doenças*, Lisboa, v. 6, n. 2.
- Garber, J.; Dodge, K. A. (1991). *The development of emotion regulation and dysregulation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas Psicol. Ribeirão Preto*, v. 12, n. 1, 2004.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- Goffman; Smith, G. (1999). *Social Organization Studies in Sociological Legacy*. London and New York: Routledge, 1999.
- Herzberg, F. (1971). *Work and the nature of man*, 4.ed. Cleveland: World Publishing.
- 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. (2012). *Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho*. Avaliação Psicológica.
- Junior, G. M. S.; Callado, A. L. C. (2016). Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro. Rio de Janeiro: VII Congresso Nacional de Administração e Contabilidade.
- Lima, A. (2010) *Inteligência emocional é fator de sucesso*. Disponível em: <http://www.arilima.com/inteligencia-emocional-e-fator-de-sucesso-2/?query=Inteligencia%20Emocional&afdToken=ChMIxo235LGx9AIVGw-5Bh2atAYSEIHcHWCmQ6sBwJ_kQ_3C9MwhfOzwwBXAAaRQ8yy6tfwWLMJv7-OzT4yxt4_CwwWy_gBjcqViVateJfPuIGPr5jePO7X-mCR3y5Q-qS2iEsUVNYM&pcsa=false&nb=0&nm=8&nx=547&ny=17&is=740x574&clkt=202>. Acesso em: 22 nov. 2021.
- Locke, E. A. (1969). *What is job satisfaction? Organizational Behaviour Human Performance*. v.4, n.4.
- Lopes, P. N.; Brackett, M. A.; Nezlek, J. B.; Schutz, A.; Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*.
- Lopes, P. N.; Salovey, P.; & STRARUS, R. (2003) Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*.
- Malhotra, N. K. (2010) *Pesquisa de marketing: foco na decisão*, 3. ed. publicada pela Pearson Education, Inc., sob o selo Prentice Hall, 2010.
- Marques, J. R. (2019). *Entenda como funciona a teoria da equidade e veja por que pode ser fundamental para sua equipe de trabalho*. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/porta/vida-profissional/entenda-como-funciona-teoria-da-equidade-fundamental-equipe-de-trabalho/>>. Acesso em 22 nov. 2021.
- Mayer, J. D.; Dipaolo, M. T.; Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*.
- Mayer, J. D.; Geher, G. (1996). *Emotional Intelligence and the identification of emotion*. Intelligence.
- Mayer, J. D.; Salovey, P.; Caruso, D. R. (2002). *Mayer-SaloveyCaruso Emotional Intelligence Test user's manual*. Toronto, Canada: MHS.
- Mayer, J. D.; Salovey, P.; Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence*, p. 396-420. New York: Cambridge University Press.
- Mayer, J. D.; Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter, *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. New York: Basic Books.
- Oliveira, M. J.; Huertas, M. K. Z. (2014). A satisfação com a vida influencia a intenção de uso do facebook? *Revista Brasileira de Marketing*.

Oliveira, M.; Maio, E. R. (2026). “Você tentou fechar as pernas?” - A cultura machista impregnada nas práticas sociais. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/25199/18031>>. Acesso em 16 nov. 2020.

Pinheiro, T. (2019). *As principais conquistas das mulheres na História*. 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.

Porfírio, F. (2020). *Desigualdade de gênero*. Disponível em: <<https://brasilecola.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.

Rodrigues, N.; Rebelo, T; Coelho, J. V. (2017). *Adaptação da Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (WLEIS) e análise da sua estrutura factorial e fiabilidade numa amostra portuguesa*. Imprensa da Universidade de Coimbra.

Rueda, F. J. M.; Lima, R. C.; Raad, A. J. (2014). *Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos*. São Paulo: Boletim de Psicologia, v. 64, n. 141.

Santos, A. A.; Dornelles, M.; Crisprim, S. F. (2020). Emotional Salespeople: Customer Orientation and Emotional Intelligence. *Revista de Negócios Studies on emerging countries*.

Santos, P. (2020). *O Que É A Teoria da Equidade? (teoria do equilíbrio)*. Disponível em: <<https://cadernodeprova.com.br/o-que-e-a-teoria-da-equidade/>>. Acesso em 22 nov. 2021.

Santos, S. M.; Cervi, C. A. (2011). *A inteligência emocional no ambiente de trabalho*. Conexão..

Shaughnessy, J.J.; Zechmeister, E.B.; Zechmeister, J.S. (2012). *Psychology Research Methodology*. New York: The McGraw-Hill Companies.

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>. Acesso em: 16 nov. 2020.

Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M.; Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 24, n. 2.

Smith, C. A.; Lazarus, R. S. (1990). Emotion and adaptation. In L. A. Pervin , *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press.

Woyciekoski, C.; Hutz, C. S. (2009). *Inteligência Emocional: Teoria, Pesquisa, Medida, Aplicações e Controvérsias*. *Psicologia: Reflexão e Crítica*.

Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.