

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB

Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA

Graduação em Administração - GADM

**CADA CABEÇA UMA SENTENÇA: A IMPORTÂNCIA DE
COMPREENDER OS FATORES QUE INFLUENCIAM NA
QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

MILLENY DOS SANTOS NASCIMENTO

João Pessoa

Maio 2023

MILLENY DOS SANTOS NASCIMENTO

**CADA CABEÇA UMA SENTENÇA: A IMPORTÂNCIA DE
COMPREENDER OS FATORES QUE INFLUENCIAM NA
QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

Trabalho de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professora Orientadora: Dra. Rebeca Formiga Figueira.

João Pessoa

Maio 2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Catálogo na publicação Seção de Catalogação e Classificação

N244c Nascimento, Milleny dos Santos.

Cada cabeça uma sentença: a importância de compreender os fatores que influenciam na qualidade de vida do trabalhador / Milleny dos Santos Nascimento. - João Pessoa, 2023.

147 f. : il.

Orientação: Rebeca Formiga Figueira.
TCC (Graduação) - UFPB/ccsa.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Saúde do trabalhador. 3. Gestão de pessoas. I. Figueira, Rebeca Formiga. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 658.3

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração

Aluno: Milleny dos Santos Nascimento

Trabalho: CADA CABECA UMA SENTENÇA: a importância de compreender os fatores que influenciam na qualidade de vida do trabalhador

Área da pesquisa: Gestão de Pessoas

Data de aprovação: 30/05/2023

Banca examinadora

Rebeca Formiga Figueira

Orientadora: Profa. Dra. Rebeca Formiga Figueira



Documento assinado digitalmente

ANA CAROLINA KRUTA DE ARAÚJO BISPO

Data: 05/06/2023 08:30:43 -0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Membro 1: Profa. Dra. Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo

Membro 2: Prof. Ms. Arturo Rodrigues Felinto

Dedico este trabalho a minha amada família
que foi minha base e apoio nos momentos
mais difíceis, além de inspiração para seguir
em frente, em especial, meus pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, por me guiar com perseverança. A cada passo dessa jornada não me desamparou e manifestou toda força vinda de ti para superar com a cabeça erguida todas as adversidades e obstáculos que surgiram, provando que nada é impossível.

Aos meus amados pais, José Elias e Tatiana, por toda educação depositada em mim, sempre incentivando meus estudos e vibrando a cada conquista. Vocês foram minha base de amor, perseverança e dedicação. Tudo que sou e conquistei até hoje é por vocês. Essa conquista é nossa!

Ao meu irmão, pelo apoio incondicional, por acreditar tanto em mim e me auxiliar quando tudo parecia impossível.

Aos meus familiares, que acompanharam de longe ou de perto, sonharam junto comigo esta história e não mediram esforços para me ajudar, em especial ao meu Tio Jonas.

Aos meus amigos, que mesmo antes dessa conquista se realizar torciam e acreditavam no meu potencial. Em especial, à minha amiga Larissa, por me ajudar a superar os momentos difíceis e compartilhar dos inúmeros desafios juntas. Você tornou todo o caminho mais leve.

Aos meus colegas de estágio, que contribuíram para o meu crescimento profissional e transformaram o rumo da minha história com uma linda amizade.

À minha orientadora, que dedicou inúmeras horas do seu dia para se dedicar a esse projeto juntamente a mim. As suas valiosas recomendações contribuíram muito para o aprimoramento deste projeto.

Aos membros da banca examinadora, pelo interesse, disponibilidade e pelas valiosas contribuições de melhorias.

A todos os professores e à Universidade, por me proporcionar um ensino de qualidade e transformar minha vida.

À todas as pessoas, que incentivaram e torcem por mim. Obrigada!

RESUMO

As organizações têm voltado sua atenção para os seus funcionários, haja vista a suma importância para o sucesso ou fracasso organizacional. Desse modo, estudar sobre a saúde física e mental do trabalhador tem ganhado força com a preocupação constante com o objetivo de manter um ambiente de trabalho agradável e saudável propício ao bem-estar, qualidade de vida e a satisfação, por meio de ações em que os funcionários se sintam dentro de uma visão holística. Posto isto, o presente estudo tem como objetivo entender os principais fatores que afetam a relação de troca entre organização e funcionários, enfatizando como os mesmos se sentem no ambiente de trabalho. As escalas que fazem parte deste estudo são: Escala de Percepção de Saúde Organizacional, Satisfação no Trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde Geral e Saúde Mental. A coleta de dados ocorreu no mês de abril de 2023 pela plataforma *Google Forms* com os funcionários da organização EMPREENDER PARAÍBA obtendo 42 respondentes e uma entrevista com a gestora do setor administrativo. Logo, realizou-se a análise de conteúdo para a pesquisa qualitativa e as análises descritivas; psicométrica e fatorial exploratória. Concluindo o estudo, houve a ocorrência insatisfatória de diversos fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho, tais como a saúde mental, clima organizacional, cultura organizacional, as oportunidades de crescimento e a falta de reconhecimento e feedback.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Saúde. Trabalhador.

ABSTRACT

Organizations have turned their attention to their employees, given their big importance for the organizational success or failure. In this way, studying the physical and mental health of workers has gained strength with the constant concern with maintaining a pleasant and healthy work environment conducive to well-being, quality of life and satisfaction, through actions in which employees feel within a holistic view. That said, the present study aims to understand the main factors that affect the exchange relationship between organization and employees, emphasizing how they feel in the work environment. The scales that are part of this study are: Organizational Health Perception Scale, Job Satisfaction, Quality of Life at Work, General Health and Mental Health. Data collection took place in April 2023 using the Google Forms platform with employees of the organization EMPREENDER PARAÍBA, obtaining 42 respondents and an interview with the manager of the administrative sector. Then, the content analysis was carried out for the qualitative research and the descriptive analyses; psychometric and exploratory factorial. Concluding the study, there was the unsatisfactory occurrence of several factors that influence the Quality of Life at Work, such as mental health, organizational climate, organizational culture, growth opportunities and lack of recognition and feedback.

Keywords: Quality of life at work. Health. Worker.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tempo médio de atuação no atual posto de trabalho.....	65
Gráfico 2 - Cargo ocupado na organização.....	66
Gráfico 3 - Satisfação com os colegas de trabalho.....	76
Gráfico 4 - Satisfação com a chefia.....	77
Gráfico 5 - Satisfação com o trabalho.....	78
Gráfico 6 - Satisfação com a natureza do trabalho.....	79
Gráfico 7 - Bem Estar geral (GWB).....	84
Gráfico 8 - Interface Casa-Trabalho (HWI).....	85
Gráfico 9 - Satisfação no Trabalho e na Carreira (JCS).....	86
Gráfico 10 - Controle no Trabalho (CAW).....	87
Gráfico 11 - Condições no Trabalho (WCS).....	88
Gráfico 12 - Ansiedade e Insônia (AI).....	93
Gráfico 13 - Disfunção Social (DS).....	94
Gráfico 14 - Depressão Grave (DG).....	95
Gráfico 15 - Escala GAD-7.....	99
Gráfico 16 - Interferência da Saúde Física ou emocional nas atividades sociais.....	100
Gráfico 17 - Causa do sofrimento mental.....	100
Gráfico 18 - Condições relacionadas ao contexto de trabalho.....	101

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Descrição das variáveis sexo, estado civil e faixa de idade.....	63
Tabela 2 - Descrição das variáveis nível de escolaridade, residentes por casa e renda média.....	64
Tabela 3 - Medidas Descritivas da Escala EPSaO.....	68
Tabela 4 - Valor alpha de Cronbach se item for excluído (Escala EPSaO)	69
Tabela 5 - Autovalores da Escala EPSaO.....	70
Tabela 6 - Medidas Descritivas da Escala EST.....	72
Tabela 7 - Valor alpha de Cronbach se item for excluído (Escala EST).....	73
Tabela 8 - Autovalores da Escala EST.....	74
Tabela 9 - Medidas Descritivas da Escala WQRoL.....	80
Tabela 10 - Valor alpha de Cronbach se item for excluído (Escala WQRoL).....	82
Tabela 11 - Autovalores da Escala WQRoL.....	83
Tabela 12 - Medidas Descritivas da Escala GHQ-28.....	89
Tabela 13 - Valor alpha de Cronbach se item for excluído (Escala GHQ-28).....	91
Tabela 14 - Autovalores da Escala GHQ-28.....	92
Tabela 15 - Medidas Descritivas da Escala GAD-7.....	97
Tabela 16 - Valor alpha de Cronbach se item for excluído (Escala GAD-7).....	97
Tabela 17 - Autovalores da Escala GAD-7.....	98

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dimensões do contexto de produção.....	23
Quadro 2 - Categorias de Conflitos Não Produtivos.....	25
Quadro 3 - Conceitos de Qualidade no Trabalho.....	27
Quadro 4 - Fatores Determinantes na QVT.....	42
Quadro 5 - Definições dos Fatores da Escala EPSaO.....	51
Quadro 6 - Escala de Percepção de Saúde Organizacional.....	51
Quadro 7 - Definições dos Fatores da Escala EST.....	53
Quadro 8 - Escala de Satisfação no Trabalho.....	53
Quadro 9 - Definições dos Fatores da Escala WRQoL.....	55
Quadro 10 - Escala de <i>Work Related Quality of Life</i>	56
Quadro 11 - Escala de <i>General Health Questionnaire</i>	58
Quadro 12 - Escala de <i>Generalized Anxiety Disorder</i>	59
Quadro 13 - Objetivos, instrumentos de coleta, procedimentos e abordagens.....	62

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Organograma da Empresa Pesquisada.....	47
--	----

LISTA DE SIGLAS

ANAMT	Associação Nacional de Medicina do Trabalho
CEREST	Centro de Conferência em Saúde do Trabalho (João Pessoa)
ISMA-BR	International Stress Management Association (Brasil)
MPT-PB	Ministério Público do Trabalho da Paraíba
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
TRT- PB	Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO.....	15
1.1 Delimitação do Tema.....	15
1.2 Problema de Pesquisa, Objetivos e Justificativas do Estudo.....	17
1.3 Estrutura do Trabalho.....	19
CAPÍTULO 2 - GESTÃO DE PESSOAS E O AMBIENTE DE TRABALHO.....	20
2.1 Gestão de Pessoas.....	20
2.2 A Importância da Gestão Participativa.....	21
CAPÍTULO 3 - QVT E FATORES DE INFLUÊNCIAS.....	27
3.1 Qualidade de Vida No Trabalho.....	27
3.2 Fatores de Influência na Satisfação do Trabalhador.....	30
3.3 Fatores de Influência na Saúde Mental do Trabalhador.....	32
3.4 Fatores de Influência na QVT.....	35
3.5 Qvt No Serviço Público E Caracterização Da Organização	45
CAPÍTULO 4 – MÉTODO DE PESQUISA.....	48
4.1 Caracterização da Pesquisa.....	48
4.2 Cenário e Sujeitos de Pesquisa.....	49
4.3 Instrumentos de Pesquisa.....	49
4.3.1 Questionário estruturado.....	49
4.3.2 Roteiro semiestruturado de entrevista.....	60
4.4 Procedimentos de Análises de Dados.....	60
CAPÍTULO 5 - ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	63
5.1 Análise Exploratória Preliminar.....	63
5.2 Caracterização da Amostra.....	63
5.3 Análises Exploratórias das Escalas.....	66
5.3.1 Escala EPSaO.....	67
5.3.2 Escala EST.....	72
5.3.3 Escala WQRoL.....	80
5.3.4 Escala GHQ-28.....	89
5.3.5 Escala GAD-7.....	96
CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	103
6.1 Conclusões.....	103

6.2 Limitações do Estudo e Recomendações Para Futuras Pesquisas.....	104
REFERÊNCIAS.....	106
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Organização).....	118
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	120
APÊNDICE C – Instrumento de Coleta de Dados (Questionário).....	122
APÊNDICE D – Instrumento de Coleta de Dados (Roteiro de Entrevista).....	130
APÊNDICE E – Adaptações Realizadas nas Escalas.....	131
APÊNDICE F – Transcrição da Entrevista.....	137
ANEXO A – Escalas Originais.....	143

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

Nesta seção será exposta a delimitação da temática desse estudo, o problema, objetivos e justificativa de estudo, além da apresentação da estrutura do trabalho.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA

Nas últimas décadas, muitas organizações têm buscado novos modelos de gestão com o intuito de obter vantagem competitiva em um mercado cada vez mais complexo e acirrado. Nesse sentido, além da preocupação com o ambiente externo, os gestores da atualidade vêm implementando mudanças significativas na forma de lidar com o seu capital intelectual. Nesse sentido, as organizações perceberam a importância em gerenciar os seus recursos humanos e deixaram de ter um simples departamento de Recursos Humanos (RH) focado nas suas funções administrativas sem direcionamento estratégico e transitaram para uma área estrategicamente alinhada com as necessidades e objetivos organizacionais, tendo em vista que exercem políticas e práticas direcionadas para a realidade de seus trabalhadores (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Claro e Nickel (2002) afirmam que ao avançar nos investimentos em Gestão de Pessoas, a empresa alcança como bons resultados a sua saúde organizacional, um aumento de produtividade, sobrevivência do negócio, além de propiciar a satisfação aos trabalhadores. Nesse contexto, percebe-se que a Gestão de Pessoas tem como objetivo governar os comportamentos internos e buscar otimizar o capital humano, além de ter como foco o desempenho de seus funcionários. Em outras palavras, hoje é primordial que as organizações realizem e priorizem uma boa gestão de seus recursos humanos.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre os anos de 2000 e 2016, houve uma redução de 14% nas mortes relacionadas ao ambiente de trabalho em âmbito mundial. Apesar dessa diminuição, houve um aumento de 41% em mortes causadas por doenças cardíacas e 19% por derrame cerebral devido à exposição a longas jornadas de trabalho. Além disso, em escala global, foram registradas que 19% das mortes dos funcionários, cerca de 360.000 mortes, foram causadas devido às lesões ocupacionais. Ainda de acordo com a OMS e a OIT, há uma estimativa de que são perdidos aproximadamente, cerca de 12 bilhões de dias trabalhados anualmente por causa de problemas vinculados à depressão e à ansiedade, o que representa um custo econômico global de quase um trilhão de dólares.

Segundo o *International Stress Management Association* (ISMA-BR), o Brasil está no ranking mundial em 2º lugar, retratando o país com mais casos de *Burnout*. De acordo com os dados divulgados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), a Síndrome de *Burnout* atinge 30% dos mais de 100 milhões de funcionários. Em vigor desde 1º de janeiro de 2022, a Síndrome de *Burnout* obteve reconhecimento e classificação pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como doença ocupacional, passando a se enquadrar na CID-11 com código QD85.

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-PB), a Síndrome de *Burnout* pode ser caracterizada como um distúrbio emocional provocado por desgastes provocados pelo trabalho, gerando problemas como o esgotamento físico, exaustão extrema e estresse. Além disso, pode provocar sintomas como ansiedade, negatividade recorrente, depressão, mudanças de humor e cansaço em excesso, seja ele físico ou mental.

Na Paraíba, segundo o Ministério Público do Trabalho da 13ª Região (MPT-PB), em 5 meses, aproximadamente 10 mil paraibanos tiveram que ser afastados do trabalho e de suas atividades por problemas de saúde. Ainda de acordo com MPT-PB, juntamente com o INSS, os índices elevados de adoecimento mental é uma temática que preocupam, pois houve a ocorrência aproximada de 961 requisições de auxílio-doença provenientes de questões psicológicas, aposentadoria por invalidez e auxílio-doença devido a acidente do trabalho, no período de novembro de 2020 a 26 de março de 2021, apenas na Paraíba, representando uma média de 6 requisições/dia. Dessa forma, percebe-se o impacto que a doença na vida dos funcionários tem uma crescente e acarreta demasiadas consequências tanto na vida profissional quanto na vida pessoal, sendo de suma importância compreender quais fatores estão impactando e ocasionando o surgimento dessas doenças.

Além disso, a Paraíba ocupa o 3º lugar dos estado da região Nordeste com maior índice de adoecimento ocupacional, ficando atrás apenas dos Estados do Rio Grande do Norte e Ceará que ocupam a 1ª e a 2ª posição, respectivamente, segundo dados do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), regional de João Pessoa.

Diante do exposto, estudar sobre a saúde física e mental do trabalhador é de suma importância, pois permite que os gestores tenham uma melhor compreensão em como executar suas atividades com o objetivo de proporcionar um ambiente de trabalho agradável e salutar. Ainda, compreender e elucidar algumas problemáticas, tais como a insatisfação dos trabalhadores, cargas de trabalho extenuantes, comportamentos negativos, fatores que criam angústia no trabalho, baixa produtividade, elevado absenteísmo, acidentes e doenças

ocupacionais, são de extrema importância para que se possa traçar estratégias que visem a compreensão desses fatores e a melhoria do ambiente de trabalho como um todo. Dado que, o objetivo de oportunizar um ambiente de trabalho agradável, compreender os problemas presentes na organização e traçar estratégias para melhoria do ambiente funcionam como um sistema e se relacionam, sendo importante realizar o gerenciamento desses fatores para minimizar os impactos sentidos pela organização, uma vez que, tais problemas podem ocasionar impactos diretos nos andamentos dos processos organizacionais e impactos em indicadores importantes, como os indicadores de produtividade, financeiro, *turnover* e a interferência no trabalho em equipe.

Em complemento, é de suma importância a preocupação em criar um ambiente de trabalho propício ao bem-estar, qualidade de vida, motivação, satisfação dos trabalhadores com ênfase na participação dos mesmos no processo de gestão, por meio de ações em que todos se sintam responsáveis dentro de uma visão holística. Estas ações podem ser, por exemplo, maior socialização organizacional, reconhecimento, cultura de feedback, relacionamento interpessoal, ambientes físicos de trabalho seguros e agradáveis, promoção de um clima organizacional positivo, dentre outros fatores. Desse modo, a Gestão de Pessoa consegue potencializar as competências presentes nas pessoas que pertencem à sua organização, além de contribuir no aprimoramento dos processos internos e agilizar a tomada de decisão.

A seguir serão descritos os objetivos, as justificativas, assim como o problema de pesquisa que norteia este projeto.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVAS DO ESTUDO

Ante o exposto, por compreender que muitas organizações ainda carecem de uma gestão de recursos humanos eficiente, por não terem como a consciência dos fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e nem a motivação do funcionário, esta pesquisa visa responder a seguinte problemática: **Quais são os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho no Programa EMPREENDER PARAÍBA?**

Com a finalidade de responder esse questionamento, foi definido como objetivo geral: **analisar quais fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho no Programa EMPREENDER PARAÍBA**. Tal objetivo visa analisar os principais fatores que

afetam essa relação de troca entre organização e funcionários, demonstrando como os funcionários se sentem no ambiente de trabalho e descrever quais ações são tomadas pela empresa a fim de garantir o bem-estar do trabalhador. Para tanto, se faz necessário a realização dos objetivos específicos que estão apresentados no tópico a seguir.

1. Verificar na literatura quais são os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho;
2. Descrever quais as ações que a organização estudada executa com o objetivo de promover a Qualidade de Vida no Trabalho,
3. Identificar como os funcionários se sentem no ambiente de trabalho.

À luz do exposto, fica evidente que estudar sobre os fatores que podem influenciar nas condições de saúde e trabalho é de suma importância, pois pode auxiliar em novas ações que visem a promoção de bem-estar do trabalhador, além de ampliar o conhecimento acerca dos principais fatores que, por vezes, são esquecidos ou negligenciados. Nesse sentido, acredita-se que os resultados desta pesquisa podem contribuir em uma gestão de pessoas mais eficiente, que priorize a saúde física e mental dos funcionários. Sendo importante abordar temáticas como a gestão em mediações de conflitos e gestão participativa, uma vez que influenciam no ambiente de trabalho, no grau de satisfação e podem proporcionar ao funcionário maior colaboração dentro da organização, quando utilizado como uma ferramenta produtiva.

Do ponto de vista teórico, esta pesquisa é oportuna, porque contribuirá para a literatura existente e proporcionará o conhecimento sobre os fatores de influência na qualidade de vida no trabalho ao trazer as perspectivas dos colaboradores em um contexto pós-pandêmico. Além das informações servirem como referência para pesquisas futuras.

Do ponto de vista prático, este estudo auxiliará os gestores na perspectiva de identificar em suas organizações aspectos relacionados à saúde e qualidade de vida no trabalho que possam ser melhorados para que promovam as condições físicas e ambientais capazes de proporcionar aos trabalhadores à satisfação no trabalho e um ambiente de trabalho positivo, visando atingir positivamente nos resultados organizacionais e financeiros através de uma gestão eficiente de fatores que possam comprometer o desenvolvimento da organização.

A seguir, será apresentada a forma como o estudo está estruturado sinalizando o conteúdo de cada capítulo.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

No primeiro capítulo, será exposto a delimitação do tema fazendo um breve resumo dos assuntos que serão abordados nos demais capítulos. Além da apresentação dos objetivos gerais e específicos, a justificativa e a problemática da pesquisa com intuito de contribuir tanto na perspectiva teórica, quanto na prática e social. Inclusive, contém este tópico que visa apresentar cada capítulo que compõem este trabalho.

No segundo capítulo, iniciando o referencial teórico, tratamos sobre a temática gestão de pessoas e o ambiente de trabalho, bem como a importância de uma gestão participativa e como os conflitos organizacionais podem corroborar para o ambiente de trabalho, de forma positiva ou negativa.

No terceiro capítulo, trata do tema principal deste estudo, a Qualidade de vida no Trabalho e os fatores de influência, abordando os fatores que influenciam na satisfação do trabalho, na saúde mental dos trabalhadores e na QVT. Além disso, também aborda a temática voltada para o setor público e a caracterização da organização estudada.

No quarto capítulo, são delimitados os procedimentos metodológicos adotados neste estudo. Assim como, a delimitação dos instrumentos de coleta, as escalas selecionadas e os procedimentos de análise dos dados.

No quinto capítulo, trata das análises dos resultados, caracterizando a amostra e realizando a análise exploratória de cada escala demonstrando os resultados alcançados através do instrumento de coleta de dados.

No sexto e último capítulo, apresenta a conclusão do estudo demonstrando as considerações finais, limitações e recomendações para futuros estudos.

Por fim, são apresentadas as referências utilizadas, os apêndices e os anexos.

Isso posto, para fundamentar a pesquisa com os principais conceitos e teorias sobre os temas deste estudo, no próximo capítulo inicia-se o referencial teórico.

CAPÍTULO 2 - GESTÃO DE PESSOAS E O AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo serão apresentados os principais conceitos de Gestão de Pessoas, a importância de uma gestão participativa e os resultados alcançados com esse modelo de gestão.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas vem passando por contínuos processos de transformações impactados pelas mudanças geradas pela globalização onde a concorrência é maximizada entre as empresas e dessa forma, as organizações estão buscando funcionários cada vez mais capacitados.

De acordo com Claro e Nickel (2002, p.17), ocorreu uma mudança gradativa no contexto do setor de Recursos Humanos ocasionando em um novo formato para o setor, “Já faz algum tempo que a área de Recursos Humanos passou de um simples departamento de pessoal para um agente de transformação na organização, provocando mudanças e oferecendo sustentação na implantação das mesmas”.

Segundo Ferreira (2009), a Gestão de Pessoas envolve o recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho e recompensas e tem responsabilidade administrar o capital, considerado o mais importante, o capital humano da organização.

Logo, o setor de Gestão de Pessoas possui uma vasta responsabilidade na formação do profissional que a organização deseja, viabilizando o desenvolvimento e crescimento da organização como o do próprio funcionário contando com profissionais comprometidos, responsáveis, focados em resultados e com um bom relacionamento. São essas qualidades que servirão como pilares para o sucesso da empresa.

Sabe-se que lidar com pessoas, por serem únicas, impõem muitos obstáculos. Portanto, deve-se procurar driblar as particularidades que podem ser desmotivadoras e transformá-las em estímulo para um trabalho harmonioso e eficaz e esse desafio deve ser enfrentado pela gestão de pessoas através de melhores práticas de relacionamento para compreensão de como manter a energia e extrair o melhor que os funcionários podem entregar.

2.2 A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO PARTICIPATIVA

De acordo com Kliksberg e Wilson (1999 apud FILHO, 2007, p.95) a participação organizacional se apresenta como uma alternativa com vantagens mais competitivas que os modelos tradicionais de gestão. Segundo os autores, os modelos de gestão mais participativos sugerem um gerenciamento baseado na excelência, pois os resultados alcançados superam os resultados alcançados pelos modelos burocráticos tradicionais.

Em consonância, os autores Zajac e Bruhn (1999 apud FILHO, 2007, p.96) afirmam que a participação possibilita às pessoas a oportunidade de ter voz ativa dentro da organização, expondo os seus pontos de vista e opiniões sobre vários assuntos, podendo ser de interesse do trabalhador ou da própria organização. Ainda afirmam que nos estudos sobre participação organizacional, são de extrema importância as análises com ênfase nos ambientes interno e externo, no que diz respeito ao alcance dos objetivos da organização.

Segundo Leal Filho (2007) a participação funciona como auxílio para mobilização da inteligência dentro da organização, valoriza o potencial das pessoas e permite que os funcionários expressem suas ideias e emoções, e ainda, desenvolvam relações pessoais e organizacionais. Relaciona-se a habilidade de articular e agregar novas ideias e interesses gerando alternativas à ação organizacional.

Podemos definir que a Gestão Participativa se caracteriza por um conjunto de princípios e processo que visam defender e introduzir a participação e envolvimento dos trabalhadores, de forma regular e significativa, na definição de metas e objetivos, no processo de tomada de decisão, no acesso à informação, na resolução de problemas e no controle de execução.

Segundo Sebastião (2009) a Gestão Participativa busca a criação de estruturas organizacionais descentralizadas, em que se faz necessário à sobrevivência da empresa, em que o relacionamento baseado na cooperação passa a ser uma ferramenta essencial para ultrapassar as mudanças nas relações organizacionais e nos conflitos internos nos processos produtivos. Em suma, visa uma melhora no ambiente de trabalho onde todos os funcionários possam expor suas opiniões e participar das decisões, trazendo como resultados a otimização de processos, redução de gastos e feedback negativos dos clientes, realização de tarefas mais seguras e em ambiente de trabalho correto, dentre outras.

Baylão, Schettino e Cherine (2014) enfatizam que para obter uma gestão eficiente, o processo decisório precisa ser totalmente delegado e descentralizado, as informações totalmente compartilhadas, sendo que a comunicação deve-se seguir os princípios de

coerência, clareza e adequação. Além disso, sistemas de recompensas devem ser frequentes, com poucas punições e definidas pelo grupo, sendo importante também, manter um ambiente saudável, seguro e agradável de trabalho, onde existem condições reais de se desenvolver continuamente.

Vale ressaltar que para alcançar uma gestão participativa eficiente é necessário ter sempre presente os pontos essenciais – aprender a aprender, inovar, análise organizacional, colaboração ambiental, criar visão compartilhada, potencialização de si e de outros e planejar a transição, para que a gestão ocorra como uma soma de esforços individuais e de equipe em busca do aperfeiçoamento permanente da organização e de funcionários (DRUMOND, 1991).

Com base no que foi exposto, podemos afirmar que esse modelo de gestão proporciona inúmeras vantagens para as organizações como, por exemplo, uma comunicação mais integrada, aumento da retenção de funcionários, maior comprometimento, fortalece o sentimento de pertencimento dos funcionários, melhora o clima organizacional, influencia positivamente na satisfação e nos índices de produtividade.

2.3 O AMBIENTE DE TRABALHO

Atualmente, o trabalho está cada vez mais central na vida das pessoas e apresenta uma grande valorização, não apenas pelo retorno financeiro, mas pelo valor adquirido pela sociedade, sendo necessário ambientes propícios que promovam a convivência com as diferenças, se desenvolvendo e demonstrando sua capacidade de realização (DEJOURS, 1987).

O ambiente de trabalho pode ser definido como o local onde funcionários desenvolvem suas atividades trabalhistas, porém, de acordo com as condições e influências da organização seguindo as normas previstas em lei como, por exemplo, a utilização de equipamentos de proteção individual (condições objetivas) e as relações pessoais que impactam a qualidade de vida do trabalhador, tanto em aspectos físicos quanto mentais (condições subjetivas). Para Fiorillo (2007) para ser considerado um meio ambiente do trabalho deve-se ter um local onde as pessoas consigam desempenhar suas atividades laborais visando à sua saúde, sejam remuneradas ou não, havendo um equilíbrio com base na ausência de agentes e na salubridade possam afetar a incolumidade física ou psíquica dos funcionários, independente da condição que os mesmos possuem como, por exemplo, sexo, idade, entre outras.

Segundo Dejours (1987), as condições de trabalho geram maiores impactos o corpo do trabalhador, já a organização do trabalho gera impacto predominante sobre a mente do trabalhador. O autor ainda subdivide o contexto de produção em três dimensões interdependentes:

Quadro 1 – Dimensões do contexto de produção

Dimensões	Ênfase	Abrangência	Relação
Condições de Trabalho	Ideia tradicional de meio ambiente de trabalho com atinente noção de local de trabalho e ênfase na saúde física do funcionário.	Condições físico-estruturais no ambiente de trabalho. Por exemplo: equipamentos de trabalho, ambiente físico e suporte organizacional.	Homem / Ambiente
Organização de Trabalho	Ideia de situação de trabalho e ênfase na saúde psicofísica do trabalhador.	Condições técnico-organizacionais para a execução do trabalho. Por exemplo: produtividade e divisão do trabalho.	Homem / Técnica
Relações Interpessoais	Ideia de convivência de trabalho e ênfase na saúde mental do funcionário.	As relações socioprofissionais, a envolver as interações internas (hierárquicas e coletivas intragrupo e intergrupos) e externas.	Homem / Homem

Fonte: Elaboração Própria (2023).

O relacionamento interpessoal, como tratado anteriormente, é de suma importância no ambiente de trabalho visto que é necessário uma boa relação, conexão ou vínculo entre as pessoas baseado no respeito à diversidade, personalidade e opiniões proporcionando um melhor clima organizacional. Segundo Ferreira (2013), o clima organizacional pode ser entendido como a percepção e a forma como o ambiente impacta na satisfação dos funcionários em relação ao trabalho, com as interações entre os grupos e até mesmo os comportamentos que expressam afastamento dos empregados do ambiente de trabalho (absenteísmo, rotatividade, entre outros).

É possível mensurar o clima organizacional por meio de indicadores, ou seja, sinais que impactam a qualidade dos serviços e produtos oferecidos. Tendo como objetivo auxiliar no conhecimento desses sinais, para saber se foge os padrões esperados pela organização surgindo uma situação inesperada (LUZ, 2003). Alguns desses fatores são: Turnover, absenteísmo, avaliações de desempenho, conflitos interpessoais, entre outros.

O ambiente de trabalho ideal gera qualidade de vida aos trabalhadores através de uma preocupação minuciosa com aspectos objetivos e subjetivos que irão impactar na forma como os funcionários agem levando a um bom clima organizacional podendo ter como consequência satisfação do trabalho, sinergia e uma redução em acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

2.4 CONFLITOS ORGANIZACIONAIS

Desde a origem do ser humano, é evidenciado a existência de conflitos em sua vida, seja ela pessoal ou profissional. Tais conflitos são resultantes das diferenças de interesses, opiniões e valores entre pessoas. O autor Chrispino (2007) cita que:

“O conflito, pois, é parte integrante da vida e da atividade social, quer contemporânea, quer antiga. Ainda no esforço de entendimento do conceito, podemos dizer que o conflito se origina da diferença de interesses, de desejos e de aspirações. Percebe-se que não existe aqui a noção estrita de erro e de acerto, mas de posições que são defendidas frente a outras, diferentes. (CHRISPINO, 2007, p. 16)”

Ultimamente, o conflito é debatido nas organizações como um estimulador, podendo despertar nos funcionários planos de ações, novas ideias ou novas opiniões aproveitando a competitividade natural do ser humano. Em contrapartida, pode ser visto como catalisador de insatisfação e discussões entre os trabalhadores. Além disso, há o impacto da relação entre o conflito e o poder no comportamento das pessoas nas empresas.

Para Griffin (2007, p. 450), o “conflito é o desentendimento entre dois ou mais indivíduos, grupos ou empresas, que, de forma negativa, causa discórdia e antipatia e, de forma positiva, motiva o aprendizado e a busca por novos desafios.”

Segundo Burbidge (2012), podemos dividir o conflito em conflitos produtivos que são aqueles que provocam mudanças, criando valor positivo para a organização, para o gestor e para as pessoas que trabalham em um mesmo ambiente; e os conflitos contraprodutivos - também chamados de disfuncionais - são aqueles que destroem valor, impede a colaboração e geram prejuízos significativos a organização. Os conflitos não produtivos podemos dividir em três categorias de relevância:

Quadro 2 – Categorias de Conflitos Não Produtivos

Tipos de Conflitos	Estratégias Utilizadas	Características
Formais	Negociações, Litígio, Arbitragem ou mediação empresarial	A sua resolução normalmente envolve o apoio de um profissional. Com exceção da negociação, essa categoria necessita de um terceiro neutro no processo e demanda atenção do gestor por ser altamente relevante.
Informais	Políticas da Empresa, Coaching, Capacitação da Equipe, Diálogo e mediação	Normalmente, podem ser solucionados pelos gestores e podem resultar em grandes prejuízos para a organização e para o gestor.

Conflitos que não precisam ser gerenciados	Não há	Referem-se aos conflitos do dia a dia, em geral, se resolvem sozinhos. Para o gestor, não demandam atenção por serem resolvidos entre os envolvidos e por não impactarem nos interesses da organização.
--	--------	---

Fonte: elaboração própria (2023).

De acordo com a visão interacionista que acredita na interação das pessoas como um meio para a aprendizagem, propõe o conflito com um viés positivo, baseado em três tipos: de tarefa, de relacionamento e de processo. O conflito de tarefas se relaciona com o conteúdo e objetivos do trabalho; o de relacionamento, às relações interpessoais; e o de processo à maneira como o trabalho é realizado (ROBBINS, 2005).

Ainda segundo Robbins (2012) a gestão de conflitos consiste em saber administrar os mesmos de forma a trazer benefícios para a organização e o processo de conflito pode ser identificado em cinco estágios:

- 1.Oposição potencial ou Incompatibilidade: a estrutura, a comunicação e as variáveis pessoais são condições que permitem que o conflito se forme porque são informações, personalidades e definições de funções divergentes.
- 2.Cognição e Personalização: são definidas as questões ligadas ao conflito. Logo, o conflito é percebido e ocorre o desenvolvimento.
- 3.Intenções ou Definição de Estratégia: é a forma de agir que irá proporcionar a resolução do conflito baseado na tendência individual de cada parte como, por exemplo, a competição, a acomodação, a colaboração, o compromisso ou disposição para resolver, entre outros.
- 4.Comportamento: possui relação com o processo de envolvimento e interação com a situação de conflito.
- 5.Desfecho ou Consequências: ação e a reação entre as partes envolvidas afetando diretamente o desempenho.

Já o autor Schermerhorn *et. al.* (1999) cita que existem três tipos de conflitos: o conflito perde/perde, o conflito ganha/perde e o conflito ganha/ganha. O conflito perde/perde resulta da administração por evitação ou acomodação onde cada uma das partes cede algo, solucionando o conflito provisoriamente; o conflito ganha/perde a autoridade de uma das partes arbitra a resolução do conflito, resultando em uma competição futura entre as partes; e no conflito ganha-ganha, podemos ressaltar a colaboração visando a coleta e avaliação das informações, fazendo com que sejam descobertas e analisadas questões antecedentes ao

conflito. Por fim, no conflito ganha-ganha, é reconhecido que há problemas que devem ser resolvidos e as partes procuram uma forma viável de resolver.

Podemos perceber que as divergências causadas por diferenças de posturas e pensamentos são comuns no ambiente de trabalho. O comportamento dos funcionários em um ambiente que não possui conflitos contraprodutivos é cercado de boas ideias e desejos de resultados consistentes através do princípio da coletividade proporcionando melhor desempenho. Logo, cabe à gestão adotar medidas eficientes que irão garantir o melhor desempenho no trabalho por parte da sua equipe, contando com uma equipe que se entende, colabora e se respeita, consequentemente, esta equipe será mais engajada e produtiva.

CAPÍTULO 3 – QVT E FATORES DE INFLUÊNCIAS

Este capítulo apresenta vários estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e expõe os fatores de influência em aspectos importantes da QVT.

3.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O estudo do tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) auxilia as organizações a lidar com os seus trabalhadores de forma adequada por meio das descobertas ao longo do tempo. As pessoas almejam, cada vez mais, organizações que possuem a mesma forma de viver e pensar que o seu, ou que lhe proporcione, por exemplo, um plano de cargos e salários formalizados, um clima organizacional harmonioso onde a temática é colocada como prioridade. Da mesma forma, as organizações procuram maneiras de ajustar seu espaço físico para que seus funcionários, quando satisfeitos, consigam ser produtivos e alcançar as metas estabelecidas. Nesse sentido, a QVT pretende assegurar maior eficácia e produtividade e, simultaneamente, atender as necessidades dos trabalhadores (FERNANDES, 1996).

Em consonância, esse conceito vem se tornando estudos, análises, pesquisas e discussões, sendo de suma importância compreender a evolução do pensamento e as ênfases abordadas por diversos autores representando a multidisciplinaridade do assunto, conforme será ilustrado no Quadro 3 abaixo.

Quadro 3 - Conceitos de qualidade no trabalho

Autor	Construção e Entendimento da QVT	Ênfase
Walton (1973)	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, baseado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social com foco no poder da empresa.
Hackman e Suttle (1977)	Expor o quanto os funcionários estão aptos a satisfazer as suas necessidades pessoais importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na empresa.	Dimensões básicas da tarefa
Lippitt (1978)	Oportunizar a satisfação de grande parte de necessidades pessoais	Trabalho, crescimento pessoal, sistemas abertos, tarefas completas
Westley (1979)	Empenho na humanização do trabalho, buscando a solução de problemas gerados pela natureza organizacional produtiva.	Forma de pensamento envolvendo trabalho, pessoas e organização.
Guest (1979)	A empresa busca revelar o processo criativo de seus funcionários, envolvendo-os em questões que afetam a vida no ambiente de trabalho.	Melhoria da produtividade e eficiência, do mesmo modo, a autorrealização e o auto engrandecimento.

Nadler e Lawler (1983)	Pensamento no respeito às pessoas, participação na solução de problemas, melhoria no ambiente de trabalho e enriquecimento do trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho
Werther e Davis (1983)	Melhoria na qualidade de vida buscando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização de cargos mediante a análise de elementos ambientais, comportamentais e organizacionais.
Fernandes (1996)	Gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sócios-psicológicos e tecnológicos que podem afetar a cultura e incentivar o clima organizacional, gerando bem-estar e produtividade.	Melhorias nas condições físicas, menor jornada de trabalho e maiores salários.
Limongi – França (2008)	Processo de valorização dos funcionários em relação às suas necessidades e expectativas, resultando em maior desenvolvimento de seu potencial.	Vínculos e estruturas da vida pessoal, fatores socioeconômicos, metas empresariais e pressões organizacionais.
Santos (2014)	Um construto que viabiliza o bem-estar e o ajuste do ser humano nos aspectos sociais, psicológicos e da saúde.	Nos valores, na cultura organizacional e na gestão participativa.
Vadivel e Velmurugan (2017)	Relação entre QVT e desempenho organizacional atrelado a influência do ambiente de trabalho afetando significativamente o comprometimento dos funcionários e, conseqüentemente, afetando o desempenho organizacional.	Satisfação no trabalho, comprometimento e melhor desempenho.
Tamini e Chadha (2018)	A inteligência emocional de cada funcionário tem um efeito no comportamento que acaba afetando as realizações e desempenho no local de trabalho.	Inteligência emocional e a satisfação das necessidades.

Fonte: elaboração própria (2023).

Entre os autores apresentados acima no Quadro 3, podemos destacar a importância do estudo de Walton (1973) que fomentou as pesquisas na temática. O autor aborda a discussão sobre o equilíbrio entre o campo pessoal e profissional e trata do papel social da empresa. Já os autores Limongi- França (2010) e Aquino e Fernandes (2013) corroboraram ao dar importância à qualidade de vida para o ser humano, de forma integral, contemplando o domínio biológico, social, psicológico e organizacional. Logo, a partir do modelo QVT de Walton (1973), foi possível adquirir conjuntos diferentes para estudar o tema.

Podemos perceber que a Qualidade de Vida no Trabalho tem preocupado o homem desde o início de sua existência. Segundo Rodrigues (1994), a QVT é apresentada com outras nomenclaturas, em diversos contextos, mas sempre direcionada para facilitar ou proporcionar a satisfação e bem-estar do trabalhador para executar a sua tarefa. Surge dentre eles nomes como Hackman e Oldhan (1975) e Nadler e Lawler (1983) que através de seus modelos mostraram que a temática abrange as diversas dimensões do trabalho humano: as condições organizacionais e condições físicas e ambientais, envolvendo clima, ações e gestão realizadas por toda a administração (AMORIM, 2010).

Em consonância, vale destacar a implementação do cuidado com a saúde mental do trabalhador. Segundo as autoras Tamini e Chadha (2018), corroboram com o pensamento afirmando que a inteligência emocional do funcionário tem efeito no comportamento e desempenho no local de trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ter como definição a busca de um equilíbrio entre aspectos físicos, psíquicos e sociais onde são respeitadas as limitações e necessidades do trabalhador tendo como resultado um crescimento pessoal e profissional acarretando alcance de altos níveis de produtividade e qualidade.

As organizações necessitam de pessoas motivadas, inovadoras, criativas e com facilidade de adaptação as mudanças ocorridas, participando ativamente nos processos que executam, e que de forma recíproca, sejam recompensadas pelas suas contribuições de forma adequada. Atualmente, o conceito tem sido implementado em organizações que procuram manter altos níveis de competitividade em mercados cada vez mais globalizados. Além disso, a QVT está sendo abordada como um indicador do grau de satisfação das pessoas no ambiente de trabalho e das experiências humanas no local de trabalho.

Trabalho, organização e qualidade de vida são temas que se relacionam no momento em que o indivíduo é visto como personagem em constante interação, proporcionando o alcance de objetivos organizacionais e pessoais. Segundo Gonçalves *et. al.* (2012), a qualidade de vida no trabalho envolve a implementação de ações relacionadas à satisfação e motivação do trabalhador e, na parte física, através de ações relacionadas à promoção da saúde e às condições do ambiente de trabalho. Portanto, ressalta-se a importância de preservar um ambiente agradável e que seja capaz de proporcionar prazer aos trabalhadores, atendendo aos interesses tanto do empregador quanto do funcionário, que poderá contar com um ambiente mais agradável e que lhe proporcionará uma atmosfera melhor oportunizando o aumento da qualidade do seu trabalho. Portanto, um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho ajudaria ambas as partes (SILVA; MARCHI, 1997).

Conforme Limongi-França (2008), os programas que se relacionam com a busca da QVT só desenvolveriam resultados positivos quando passarem por um processo de valorização dos seus funcionários, em relação a suas expectativas e necessidades, provindo de consequência em maior desenvolvimento de seu potencial, possibilitando a qualidade de produtos e serviços com bons resultados, criando vantagem competitiva para a organização e atendendo aos desejos dos clientes.

Levando em consideração a abrangência do tema, cabe ao Departamento de Recursos Humanos da organização tornar viável a transformação de algo tão subjetivo em algo tangível e mensurável para que se possa avaliar e comparar através de registros ao longo do tempo, e este é o maior desafio.

3.2 FATORES DE INFLUÊNCIA NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO

Segundo Robbins (1999), a satisfação no trabalho se refere a atitude geral de um funcionário com relação às atividades desenvolvidas por ele, indo além de apenas um comportamento (ROBBINS, 1999). Em consonância, Dal Vesco, Beuren e Popik (2016), afirmam que a satisfação no trabalho está mais relacionada à percepção da avaliação de desempenho, da distribuição de salários, lucros e de como os gestores da organização tomam decisões e mantem interações com os indivíduos afetados, do que com o modo como os processos são executados. Portanto, pode ser considerada como uma resposta emocional do trabalhador em relação às suas tarefas, assim como as suas condições sociais no ambiente de trabalho e suas condições físicas.

Segundo Siqueira (2008), a expressão “satisfação no trabalho” representa um geral do quanto o funcionário vivencia experiências prazerosas dentro do ambiente de trabalho, ou seja, as experiências prazerosas que as empresas proporcionam. Seguindo o mesmo pensamento, Spector (1997), define que a satisfação no trabalho a forma como o funcionário se sente sobre o seu trabalho considerando os diferentes aspectos do ambiente de trabalho, ou seja, irá representar até que ponto o indivíduo gosta, relacionado à satisfação, ou não gosta do seu trabalho, relacionado à insatisfação.

Ainda segundo os autores citados acima, para mensurar a satisfação no trabalho de um funcionário há uma missão complicada e de difícil definição, visto que há muitos fatores internos e externos à organização que fazem influência no sentimento de satisfação do funcionário sendo uma soma de diferentes elementos. De acordo com Siqueira e Gomide (2004), esse sentimento pode influenciar na vida pessoal, social e familiar, afetando os níveis de bem-estar e saúde física e mental do funcionário.

Martinez *et. al.* (2007), afirma que por ser um fator subjetivo, a satisfação no trabalho pode variar de pessoa para pessoa, de circunstâncias e de períodos de tempo para a mesma pessoa. Além disso, como mencionado acima, as forças internas e externas influenciam e podem afetar a saúde física e mental do trabalhador, interferindo no seu

comportamento. Logo, é de suma importância ter trabalhadores satisfeitos tendo em vista que trará benefícios para as duas partes, empresa e funcionário, que desempenharam suas atividades de forma eficiente e produtiva evidenciando um enorme diferencial competitivo para a organização. Verifica-se que, quanto mais se valoriza, motiva e integra os trabalhadores, maior é a sua produtividade (HUNTER, 2006).

De acordo com a visão dos autores, os indivíduos teriam fontes de satisfação em seus ambientes de trabalho que estariam relacionados com os fatores propostos por Herzberg (1968) em sua Teoria de Dois Fatores. A ideia proposta por Frederick Herzberg, tem como foco as recompensas e os resultados de desempenho, tendo menos importância a satisfação das necessidades individuais e estaria voltado para dois conjuntos de fatores: os relacionados à satisfação no trabalho e, em contrapartida, os relacionados à insatisfação no trabalho.

Os fatores vinculados à satisfação no trabalho são os fatores motivacionais como, por exemplo, a equidade e a justiça, já os fatores vinculados à insatisfação são os fatores higiênicos, como por exemplo, organização do trabalho, controle sobre as tarefas, qualidade de vida e bem-estar. Além disso, há uma visão de que trabalhador satisfeito significa também trabalhador produtivo. Importante perceber que ocorrendo uma falta desses fatores, a insatisfação no trabalho aumenta, porém, se há uma maior oferta não ocasiona na satisfação.

O autor ainda afirma que a satisfação com o trabalho está integrada com cinco dimensões: a satisfação com o salário, com a chefia, com as promoções, com os colegas de trabalho, e com o trabalho em si.

Para Herzberg (1968), a satisfação e a motivação no trabalho tinham forte relação em suas teorias, visto que acreditava que a satisfação servia como parte integrante da motivação, levando os trabalhadores a aumentarem indicadores importantes para a empresa, como a produtividade e desempenho, além de permanência na empresa e redução nas faltas. Por isso, o interesse a respeito da temática tem um foco maior no desempenho dos funcionários visto que tem relação direta com a produtividade, absenteísmo e a rotatividade dentro da empresa.

As consequências da insatisfação no trabalho podem levar a empresa a ter altos custos que podem refletir em aspectos financeiros, morais ou até emocionais, como por exemplo, muitas organizações têm enfrentado dificuldades com o conflito no ambiente de trabalho, gera alto custo operacional, baixo comprometimento com os objetivos estabelecidos, perda de conhecimento que já foi gerado, além dos fatores que já citados anteriormente como, absenteísmo, rotatividade, entre outros. Já a satisfação possui diversas variáveis, como as

condições de trabalho, a responsabilidade, a variedade das tarefas, o tipo de liderança e a autonomia, que podem impactar os resultados organizacionais visto que proporciona melhora no comportamento organizacional (DAVIS; NEWSTROM, 1992).

Spector (2003), define algumas dimensões da satisfação profissional, sendo elas: as relações interpessoais no trabalho, as condições de trabalho, a natureza do trabalho e da organização, as políticas e procedimentos da organização, a remuneração, o crescimento pessoal, as oportunidades de promoção, o reconhecimento, a segurança e a supervisão. No entanto, a satisfação ou a insatisfação profissional não depende apenas da natureza do trabalho (fatores internos), mas também das expectativas que os indivíduos têm do mesmo.

Em suma, medir o grau de satisfação dos funcionários é de extrema importância para as organizações visto que possibilita estabelecer os fatores determinantes dessa satisfação visando traçar estratégias de monitoramento que permitam a empresa promover uma melhora nas condições de trabalho e, conseqüentemente, na saúde e bem estar dos seus trabalhadores e nos indicadores importantes da organização.

3.3 FATORES DE INFLUÊNCIA NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A saúde mental integra a saúde e o bem-estar das pessoas conforme proposta a definição da Organização Mundial da Saúde, onde considera que saúde não é apenas a ausência de doença ou enfermidade, e sim, a saúde é um estado de completo bem-estar físico, social e mental. Em consonância, podemos considerar a Saúde Mental como um equilíbrio dinâmico resultante da interação do homem com seus vários ecossistemas: o seu ambiente interno e externo, os seus antecedentes pessoais e familiares e as suas características orgânicas (FONSECA, 1985).

Ainda segundo a OMS, quase 60% da população mundial está no trabalho no ano de 2022 e assegura que todos os trabalhadores têm direito a um ambiente seguro e saudável de trabalho que condicione sua plena capacidade laboral. Segundo Penido (2011), a capacidade é um processo dinâmico entre os recursos do funcionário em relação ao seu trabalho, sofrendo influência de diversos fatores, como aspectos sociodemográficos e estilo de vida. Logo, a capacidade que o funcionário tem para executar suas atividades estão relacionadas com o seu estado de saúde e com as capacidades físicas e mentais, ou seja, quanto melhor a qualidade de saúde, melhor a condição da capacidade de trabalho.

O estresse ocupacional ocorre quando o empregado se sente inapto para cumprir as demandas do trabalho, causando-lhe sofrimento, mal-estar e um sentimento de inabilidade para enfrentar as atividades. Além disso, é um estado crônico de desgaste mental e o local de trabalho e os relacionamentos interpessoais que acontecem nesse ambiente são condições engajadoras. Já a depressão é um dos transtornos mentais mais frequentes no lugar de trabalho e segundo a OMS, a cada dia mais é considerada a causa principal de incapacidade entre todos os problemas de saúde.

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-PB), a Síndrome de *Burnout* pode ser caracterizada como um distúrbio emocional provocado por situações desgastantes provocadas pelo trabalho, favorecendo o surgimento de sintomas como, exaustão extrema, esgotamento físico e estresse. Além disso, pode provocar sintomas como ansiedade, depressão, negatividade constante, alteração de humor e cansaço excessivo, seja ele físico ou mental.

Segundo o *International Stress Management Association* (ISMA-BR), o segundo país no ranking mundial com mais casos de *Burnout* é o Brasil. De acordo com os dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), a doença atinge 30% dos mais de 100 milhões de trabalhadores. A Síndrome de *Burnout*, atualmente, obteve o reconhecimento e classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS) como doença ocupacional.

Trabalho e saúde mental estão diretamente ligados. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial do Trabalho (OMS) fazem essa relação perfeitamente quando afirmam que um ambiente de trabalho seguro e saudável apoia a saúde mental do funcionário e uma boa saúde mental permite às pessoas trabalharem produtivamente. Já um ambiente inseguro ou insalubre pode prejudicar a saúde mental que, conseqüentemente, podem interferir na vida de uma pessoa e na sua capacidade de trabalhar, se não for suportado. Portanto, o impacto da falta de apoio nas condições de saúde mental pode afetar diretamente a autoconfiança, o prazer no trabalho, o absenteísmo e a sua capacidade para o trabalho.

A pandemia da COVID-19 ocasionou impactos ainda maiores na saúde do trabalhador. Segundo a OMS, globalmente, 15% dos adultos em idade ativa vivem com um tipo de transtorno mental, fruto do aumento da carga de trabalho que ocasionou nos funcionários o sentimento de estresse, depressão e esgotamento. A Wellable, empresa que produz plataforma, conteúdo e tecnologia sobre saúde para todo o mundo, afirma que as organizações estão experimentando uma rotatividade maior do que o normal devido aos

impactos causados pela saúde mental, cerca de 88% dos executivos afirmaram estar nessa realidade.

Na Paraíba, segundo o Ministério Público do Trabalho da 13ª Região (MPT-PB), em 5 meses, cerca de 10 mil paraibanos foram afastados das suas atividades e do trabalho por problemas de saúde. O alto índice de adoecimento mental é um dos temas que preocupam, segundo o MPT-PB e o INSS. Além disso, a Paraíba é o 3º estado da região Nordeste com maior índice de adoecimento ocupacional, ficando atrás apenas dos Estados do Rio Grande do Norte e Ceará que ocupam a 1ª e a 2ª posição, respectivamente, segundo dados levantados pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), regional de João Pessoa.

No trabalho, os riscos à saúde mental também podem ser chamados de riscos psicossociais e podem estar relacionados ao conteúdo do trabalho, características específicas do local de trabalho, horário de trabalho ou oportunidade de desenvolvimento de carreira, entre outros. Alguns fatores podem contribuir na diminuição do nível de saúde do funcionário, como por exemplo, a má utilização das habilidades, a sobrecarga de trabalho, a falta de controle, o conflito de autoridade, a desigualdade no trabalho, a falta de segurança no trabalho, os problemas nas relações de trabalho, o trabalho por turnos e o perigo físico (OIT, 1984).

A OMS e OIT relacionam alguns fatores que afetam a saúde mental do trabalhador, como:

- Não utilização das competências ou sub qualificação para o trabalho;
- Altas cargas de trabalho ou ritmo de trabalho, falta de pessoal;
- Horas longas, antisociais ou inflexíveis;
- Falta de controle sobre o desenho do trabalho ou carga de trabalho;
- Condições físicas de trabalho precárias ou inseguras;
- Cultura organizacional que possibilita comportamentos negativos;
- Apoio limitado de colegas ou supervisão autoritária;
- Violência, assédio ou bullying;
- Discriminação e exclusão;
- Função de trabalho pouco clara;
- Promoção insuficiente ou excessiva;
- Remuneração inadequada, investimento insuficiente no desenvolvimento de carreira ou insegurança no emprego; e
- Demandas conflitantes de casa/trabalho.

Segundo o Wellabe, um estudo descobriu que entre Dezembro de 2020 e Julho de 2021, os funcionários relataram um aumento de 21% no *burnout* e um aumento de 17% nos sintomas físicos de estresse. Além disso, de acordo com outro estudo recente sobre o esgotamento de funcionários realizado pelo Indeed, 52% dos entrevistados relataram sentir-se esgotados, e 67% afirmaram que o sentimento piorou ao longo do ano passado.

A pesquisa do Indeed divulgado neste ano de 2022, segundo o Wellabe, ainda mostra que o estigma associado aos cuidados mentais perdeu força, especialmente, entre as gerações mais jovens e que maior flexibilidade do local de trabalho tem sido crítica para a redução, cerca de 73% das empresas que lidam com o *burnout* estão dando aos trabalhadores uma opinião maior sobre onde e quando eles trabalham. Além disso, mostra que 33% dos gestores afirmaram não possuir estratégias que auxiliam no gerenciamento desses fatores, mas, em contrapartida, há uma tendência de maior investimento por parte dos gestores em fornecer soluções adequadas e suporte aos funcionários, um aumento de 90%.

Em suma, percebe-se a importância do tema visto que traz impactos diretamente para os trabalhadores e consequentemente para a organização. Além disso, pode-se perceber que a temática está em ascensão e os gestores estão direcionando esforços no intuito de minimizar os impactos na empresa.

3.4 FATORES DE INFLUÊNCIA NA QVT

Existem inúmeros estudos realizados na literatura que buscam evidenciar fatores que interferem na Qualidade de Vida do Trabalhador, os quais vêm sendo tratados pelas organizações no intuito de maximizar a experiência profissional do funcionário. Diante disso, é de suma importância ressaltar os estudos que colaboram para o conhecimento dessas variáveis e os impactos na Qualidade de Vida do Trabalho.

Segundo Battu e Chakravarthy (2014) e Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015), a QVT refere-se ao grau em que os trabalhadores de uma organização podem satisfazer suas necessidades pessoais através de sua experiência de trabalho e uma das primeiras necessidades pessoais que o funcionário busca atender envolve o salário do empregado. Em consonância, Karpinski e Stafano (2008) citam que a renda proveniente do trabalho deve ser capaz de satisfazer as necessidades pessoais e sociais do funcionário.

Fernandes (1996) corrobora trazendo o Modelo de Walton (1973) onde trata da situação de trabalho essencial, incluindo a remuneração sem, no entanto, ignorar os demais. Walton (1973) apresenta o primeiro critério, a compensação justa e adequada como a relação

entre o trabalho e sua remuneração, ou seja, a remuneração é recebida pelo funcionário pela realização de seu trabalho. No entanto essa remuneração deve atender a justiça na compensação, equidade interna e externa, e renda adequada ao trabalho (LOPES, 2003). Complementando essa visão, Nóbrega (2004) contribui dizendo que não há um consenso sobre os padrões subjetivos e objetivos para avaliar a compensação adequada, mas que um padrão justo seria referente a competência do pagamento e relação entre salário com habilidade, por exemplo.

Com base nisso, podemos salientar que a **Remuneração e os Benefícios** adequados são necessários para a satisfação das necessidades e dos padrões sociais, culturais e econômicos da sociedade e podem se apresentar como fator de influência na satisfação do funcionário perante a organização (HACKMAN; OLDFAN, 1975; VASCONCELOS, 2001; BARROS, 2010; RODRIGUES, 2011; SANTOS, 2014; MORAES, 2020) fazendo com que o rendimento e a eficiência do trabalho sejam afetadas e, conseqüentemente, influenciando na Qualidade de Vida do trabalhador.

Nos estudos de **Satisfação no trabalho**, há uma forte influência dos estudos de Maslow (1943) sobre a pirâmide das necessidades básicas e Herzberg (1968) sobre a teoria dos fatores que consiste em identificar o que proporciona a **motivação** e a satisfação no trabalhador (BONDILO; MULATO, 2013). Em complemento, Fraser (1983) traz considerações importantes sobre a satisfação no trabalho, afirmando que é um termo complicado para definição visto o seu estado subjetivo, em que a satisfação, pode variar de funcionário para funcionário, podendo sofrer influências de forças internas e externas do ambiente de trabalho.

Robbins (2005) conceitua a satisfação no trabalho como o comportamento geral de uma pessoa em relação ao seu trabalho, envolve as **relações interpessoais, o ambiente**, as políticas e programas de gestão, tecnologias, método de trabalho, seu ambiente econômico e financeiro, entre outros. Já para Castro (2011), a satisfação no trabalho parte de uma construção multidimensional que abrange aspectos diferentes de uma situação de trabalho, podendo mudar de maneira independente e mensurada separadamente.

Outro fator determinante na QVT muito atrelado a satisfação no trabalho, é a **Motivação** uma vez que, a motivação visa a satisfação de uma necessidade. Ou seja, quando surge uma necessidade ocorre a quebra do equilíbrio do organismo provocando tensão, esse desequilíbrio desenvolve um comportamento ou uma ação que gera a motivação buscando a satisfação de uma necessidade (BARBOSA, 2014). Matos (1997) ressalta que muitos fatores

podem influenciar a motivação humana e estão interligados na QVT, como o **reconhecimento, segurança, necessidade de auto-realização, relações interpessoais**, entre outros.

Em consonância, Barbosa (2014) afirma que a motivação dos trabalhadores pode ser influenciada através do ambiente de trabalho, visto que um clima organizacional apropriado tem força de impactar no **desempenho** do funcionário, e consequentemente, promover a satisfação no trabalho. Logo, a motivação impactará na QVT visto que um funcionário motivado dedica tempo e esforços para alcançar a satisfação que será refletida nos índices de Qualidade de Vida no Trabalho, além de proporcionar maiores índices de produtividade.

Os estudos de Fiorese e Martinez (2016) demonstram que a **Cultura Organizacional** impacta diretamente no **Clima Organizacional** e ambos refletem impactos na Qualidade de Vida do trabalhador, onde essa repercussão pode ser positiva ou negativa, dependendo do nível de adaptabilidade da organização. Fleury e Sampaio (2002) complementam afirmando que o clima organizacional representa uma coerência entre a cultura predominante da empresa e os valores individuais dos trabalhadores. Desse modo, um clima organizacional agradável pode proporcionar a satisfação das necessidades do trabalhador, de modo a fazer com que os funcionários se sintam realizados em suas funções laborais, mas quando é desfavorável essas necessidades não são satisfeitas (LIMONGI-FRANÇA, 2003; PAULINO; BEZERRA, 2005; TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006). Já a cultura organizacional, norteia os funcionários e auxilia na compreensão clara quanto à forma como as coisas são realizadas na organização, além disso, é um dos fatores importantes como forma de obtenção de melhor desempenho e maior produtividade (ROBBINS, 2005; BARBOSA, 2014; SACHET, 2018).

Rodrigues (2011) traz o fator **Segurança** baseado nos estudos de Walton (1973), onde tal fator está relacionado às condições de segurança e saúde no trabalho, analisando a **jornada de trabalho** e o **ambiente físico**. Em complemento, Vasconcelos (2001) entende que além da jornada ou carga de trabalho voltada para melhor **ergonomia** no trabalho; o ambiente saudável e os recursos adotados para realização das tarefas são fatores que estão envolvidos na condição favorável de trabalho visando proporcionar o bem-estar dos funcionários. Desse modo, a segurança está associada a QVT quando propõe aos trabalhadores o bem-estar através de horários bem definidos reforçando uma jornada de trabalho normal e padronizada,

condições no ambiente físico seguro e saudável e, inclusive, a segurança de emprego (MAXIMIANO, 2000; LIMONGI-FRANÇA, 2004; RODRIGUES, 2011).

Ainda segundo Rodrigues (2011) e Vasconcelos (2001), a segurança de emprego está atrelada a **Oportunidade de Crescimento Contínuo**, também elencado no estudo de Walton (1973), tendo como objetivo o crescimento do indivíduo dentro da organização. Fernandes (1996) argumenta que este ponto se relaciona com a Qualidade de Vida no Trabalho quando a organização apresenta aos funcionários as oportunidades para o seu crescimento profissional, apresentando um plano de carreira e suas políticas de ascensão, bem como a segurança tanto no emprego quanto do trabalho em si, fazendo com que se sintam motivados a satisfazer essa necessidade (VASCONCELOS, 2001; BERGAMINI, 2005; RODRIGUES, 2011).

Retornando aos Fatores Motivacionais de Herzberg (1968), podemos citar outros dois fatores que implicam influência sobre a QVT, o **reconhecimento** e o **feedback**. O fator reconhecimento busca analisar o grau de reconhecimento que o funcionário traz da organização, além do reconhecimento e valorização pelo desempenho profissional (MAXIMIANO, 2000; REIS JUNIOR, 2008; STONER, 2010). Já o fator feedback tem como objetivo tornar o ambiente de trabalho mais humanizado onde o funcionário receberia retorno sobre o seu desempenho proporcionando uma auto análise colaborando para o aprimoramento pessoal do indivíduo. Em suma, regularmente os líderes podem dar retornos aos profissionais sobre seus erros e acertos e o reconhecimento pode ser promovido através da implementação de uma cultura de feedbacks (BOWDITCH, 1999; RODRIGUES, 2009; FERREIRA, 2012). Por fim, ainda segundo Herzberg (1968), tais fatores são considerados eficientes na motivação dos funcionários para melhor empenho e performance.

Os estudos de Battu e Chakravarthy (2014) e Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015) citam a **Liderança** como fator de influência na QVT, tanto positiva como negativamente, a depender da abordagem e estilo de gestão adotada. Minicucci (1995) complementa afirmando que a liderança pode contribuir com a boa produtividade de seus liderados, tanto, quando mal conduzida, pode gerar conflitos, falta de eficiência e perda de foco por parte da equipe. Por fim, nas empresas é a liderança que tem como papel de influenciar ambiente de trabalho, a partir de suas ações diárias e seu comportamento na organização e a percepção de Qualidade de Vida no trabalho faz parte da relação entre líderes e liderados (MINICUCCI, 1995; TOLFO; PICCINIMI; 2001; FIORELLI, 2009).

Vinculado a liderança, diversos autores citam outros fatores associados a abordagem e ao estilo de gestão adotada como, por exemplo, **as pressões** sofridas no ambiente de trabalho partindo de superiores, o grau de **liberdade de participação** e o **assédio moral** (HIRIGOYEN, 2002; REIS JUNIOR, 2008; LIMONGI-FRANÇA, 2008; GUEDES, 2011; SOARES, 2014). Na liberdade de participação, o estilo gerencial é capaz de estimular a participação de todos os níveis hierárquicos na tomada de decisão e em solução de problemas e, portanto, influencia na QVT quando permite a melhoria no ambiente de trabalho criando condições favoráveis (NADLER; LAWLER, 1983; FERNANDES, 1996; MOTTA, 2008; RODRIGUES, 2009; ROBBINS, 2010). Já o assédio moral provoca efeitos negativos na Qualidade de Vida do Trabalhador visto que inviabiliza as condições ambientais, físicas, psíquicas e morais do funcionário quando os superiores usam de seu poder perante os subordinados, ameaçando seu trabalho ou deteriorando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2002; GUEDES, 2011; SOARES, 2014).

Outro fator determinante na QVT são as **Relações Interpessoais** haja vista que essas relações construídas no ambiente de trabalho fortalecem a identidade e o senso de contribuição dos funcionários, podendo ser positiva ou negativa para a organização (BOMSUCESO, 1998; BRONDANI, 2010). Manter um bom relacionamento interpessoal na organização maximiza a motivação dos funcionários, influencia na satisfação e no clima organizacional, em contrapartida, se a interação é negativa pode ocasionar **conflitos pessoais**, que poderão vir a afetar o trabalho em equipe e o andamento do trabalho (MOSCOVICI, 2002; GIL, 2007; MOTTA, 2008; ROBBINS, 2010). Brondani (2010) em seu estudo identificou variáveis que influenciam nas relações interpessoais dentro de uma organização como, por exemplo, o respeito, cordialidade, cooperação, amizade e entrosamento dentro e fora do contexto de trabalho. A autora ainda afirma que a presença desses elementos ameniza o surgimento de conflitos e aumenta o nível de satisfação do funcionário e, em complemento, Moraes (2016) enfatiza que conhecer os fatores que provocam esses conflitos são de extrema importância, visto que geram adoecimento e afastamento do trabalho, prejudicando as pessoas e a produtividade organizacional.

Partindo para o aspecto **Vida Pessoal** do funcionário, os estudos de Greenhaus e Powell (2006), Kossek e Ozeki (1998) e Lewis e Cooper (1987) conectam pontos entre o trabalho e a família, onde uma incompatibilidade entre os papéis familiares e profissionais podem ter consequências desvantajosas tanto para os funcionários quanto para a organização, afetando negativamente a motivação e a produtividade causando um aumento no esgotamento

e na rotatividade (GALINSKY; STEIN, 1990; BENEDICT; TAYLOR, 1995). Em consonância, a incapacidade do funcionário de equilibrar a vida pessoal e as demandas do trabalho contribuem para um aumento significativo em problemas relacionados a **saúde mental** e ao **estresse** (EFRATY; SIRGY, 1990; FRONE; RUSSELL; COOPER, 1997; JOHNSON; DUXBURY; HIGGINS, 1997; EDWARDS; ROTHBARD, 2000; RODRIGUES, 2009). Rodrigues (2009) conclui afirmando que quando os trabalhadores não possuem uma vida familiar satisfatória procuram no trabalho um meio ou a única forma de se obter a satisfação de muitas necessidades, por isso, é essencial que ocorra um equilíbrio entre a vida dentro e fora do trabalho. Além disso, nos estudos de Barbosa (2014), Ferreira (2012) e Limongi-França (2008) citam fatores como, a sua **infraestrutura familiar**, a **saúde financeira**, o **desenvolvimento pessoal** e o **crescimento pessoal** como variáveis de influência na vida pessoal do trabalhador e, conseqüentemente, na QVT.

Debatendo sobre a Saúde Mental, Associação Nacional de Medicina do Trabalho (2018), relata que as **condições de trabalho** podem causar riscos aos funcionários, onde as organizações devem se atentar a fatores como, **cargas de trabalho excessivas; a falta de participação na tomada de decisões; as exigências contraditórias; a gestão insuficiente de mudanças organizacionais; a insegurança laboral; o assédio e a violência de terceiros**, entre outros (BALLONE; GUIMARÃES; SOUZA, 2013; MORAES, 2016). Nos construtos de Martinez e Paraguay (2003) e Alvim *et. al.* (2017), a satisfação no trabalho, a carga mental e o ambiente de trabalho se associam à saúde do trabalhador, onde trabalhadores mais satisfeitos com seu trabalho possuem melhor qualidade de saúde, tanto física como mental, e isso impacta na Qualidade de Vida do Trabalhador.

O fator **Ambiente de Trabalho** é alvo de diversos estudos, pois os resultados ou percepções favoráveis a esse aspecto levam a empresa a terem funcionários mais satisfeitos, além de levar a uma identificação de uma gama de fatores relacionados a Qualidade de Vida no Trabalho relativamente grande. (LUZ, 1995; LIMONGI-FRANÇA, 2008). Barros (2010), afirma que um ambiente saudável deve proporcionar condições físicas e ambientais do ser humano e um bom ambiente de trabalho deve apresentar boas **condições de trabalho**, visto que influencia muito na satisfação e nos resultados almejados pela organização. Em complemento, Forno e Finger (2015) e Davis e Newstrom (2010), considerando o modelo de Walton (1973), afirmam que as condições de trabalho reverberam na segurança, nos recursos disponíveis para realização das atividades e na **salubridade** de ambiente físico de trabalho, sendo de suma importância a atenção para fatores como o conforto, **layout, a ergonomia e**

iluminação visto que afetam o nível de motivação dos trabalhadores e na sua produtividade (CHAMON, 2011; CHANDRASEKAR, 2011).

Chandrasekar (2011) afirma que o **Layout** do local de trabalho considera todas as possíveis situações que podem gerar lesões aos funcionários, ocasionando alterações em sua satisfação e, conseqüentemente, impactando em seu desempenho. A **iluminação** proporciona ao funcionário melhor visualização do ambiente de trabalho, permitindo que se movam com segurança e desempenhe suas atividades de maneira eficiente, precisa e segura melhorando o raciocínio mental e a satisfação pessoal (VEITCH, 2006). Em consonância, a **ergonomia** visa adaptar o local de trabalho ao trabalhador, com intuito de evitar acidentes ou doenças ocupacionais buscando o bem estar, a otimização da capacidade de produção, a satisfação no trabalho e a segurança total, além disso, busca amenizar sobrecargas físicas e psíquicas evitando perdas de produtividade e afastamentos (DEJOURS, 1992; RODRIGUES, 1994; TAVARES, 2006; CHANDRASEKAR, 2011). Por fim, percebe-se que os três fatores se relacionam e proporcionam melhores condições de trabalho para o funcionário impactando no desempenho e na satisfação, conseqüentemente, afetando a Qualidade de Vida no Trabalho.

Concluindo, a observação de quaisquer ambientes de trabalho leva a identificação de um conjunto de fatores relacionados a Qualidade de Vida no Trabalho, observa-se conflitos pessoais, vida pessoal, sinais de estresse, pressões, estilo de vida, impactos tecnológicos, desenvolvimento das capacidades, autonomia, oportunidades de maneiras igualitárias, preconceitos, autocontrole, equilíbrio entre lazer e trabalho, vida emocional satisfatória e diversos outros aspectos que, com certeza, se fazem presente (VASCONCELOS, 2001; REIS JUNIOR, 2008; LIMONGI FRANÇA, 2008; RODRIGUES, 2011). Portanto, as organizações devem se atentar aos fatores de maior relevância dentro do seu contexto organizacional, visando a implementação de um programa QVT capaz de promover de forma eficiente o bem estar e a promoção da saúde em relação ao trabalho.

A lista de fatores determinantes na Qualidade de Vida no Trabalho e a revisão da literatura não tem como objetivo ser exaustivo de todas as prováveis teorias e estudos sobre a temática, mas de enfatizar nesse estudo a relevância desses fatores para os funcionários e para as organizações. O quadro 4 demonstra um resumo sobre os fatores tratados nesse tópico e enfatiza os fatores associados citados pelos autores em seus estudos.

Quadro 4 – Fatores Determinantes na QVT

Fatores	Fatores Associados	Descrição	Autores
Remuneração e Benefícios	▪ Satisfação no Trabalho; ▪ Equidade e Justiça, ▪ Motivação.	A remuneração e benefícios é a forma de contribuição da empresa para com os serviços prestados pelo funcionário. Essas contribuições devem ser percebidas pelos funcionários como justa e condizente com os trabalhos prestados, visto que está relacionada com a satisfação de necessidades básicas e podem motiva ou desmotiva-los.	Battu e Chakravarthy (2014); Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015); Miranda (2004); Marras (2005); Moretti e Treichel (2003); Fernandes (1996); Walton (1973); Lopes (2003); Hackman e Oldham (1975); Moraes (2020); Barros (2010); Nadler e Lawler (1983); Islam e Siengthai (2009); Nóbrega (2004); Rodrigues (2011); Vasconcelos (2001).
Satisfação no Trabalho	▪ Ambiente de Trabalho; ▪ Condições de Trabalho; ▪ Relações Interpessoais; ▪ Políticas e programas de gestão, ▪ Tecnologia.	A satisfação no trabalho está relacionada com a forma que o trabalhador avalia, enxerga e se comporta diante do ambiente e do seu trabalho.	Bondiolo e Mulato (2013); Maslow (1943); Herzberg (1968); Fraser (1983); Robbins (2005); Castro (2011); Siqueira (2008); Barros (2010); Claro e Nickel (2002); Schoeck (1985); Steuer e Dallari (1989); Marqueze e Moreno (2005); Luz (1995); Santos (2000); Moraes (2006); Barbosa (2014); Battu e Chakravarthy (2014); Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015).
Motivação	▪ Clima Organizacional; ▪ Remuneração e Benefícios; ▪ Reconhecimento; ▪ Ambiente de Trabalho; ▪ Segurança; ▪ Relações Interpessoais; ▪ Desempenho, ▪ Auto- realização.	A motivação se relaciona com a disposição dos funcionários para cumprir bem suas tarefas e está atrelada a um conjunto de fatores que a organização precisa está atenta visando melhorar o ambiente de trabalho e os resultados organizacionais.	Maslow (1943); Herzberg (1968); Barbosa (2014); Matos (1997); Luz (1995); Bondiolo e Mulato (2013); Battu e Chakravarthy (2014); Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015); Robbins (2005); Galinsky e Stein (1990); Benedict e Taylor (1995).

Clima Organizacional	▪ Cultura Organizacional; ▪ Satisfação no Trabalho; ▪ Liderança; ▪ Relacionamento Interpessoal; ▪ Ambiente de Trabalho; ▪ Liberdade de Participação.	O clima pode ser definido como a percepção coletiva sobre o ambiente de trabalho e reflete o quão saudável e a relação da empresa com os seus funcionários.	Fiorese e Martinez (2016); Fleury e Sampaio (2002); Passos e Cruz (2015); Bowditch (1999); Tachizawa, Ferreira e Fortuna e (2006); Paulino e Bezerra (2005); Limongi-França (2003); Marchiori (2008); Souza (2006); Schein (1992); Moran e Volkwein (1992); Cooke e Lafferty (1989); Daft (2003); Schneider, Salvaggio e Subirats (2002); Robbins (2005); Barbosa (2014); Sachet (2018); Ferreira (2012); Barros (2010).
Cultura Organizacional	▪ Clima Organizacional; ▪ Desempenho; ▪ Relacionamento Interpessoal; ▪ Estilo de Liderança; ▪ Delegação de poder, ▪ Forma de comunicação.	Cultura Organizacional é o conjunto de crenças, normas e valores que dá a organização características próprias e são passadas aos funcionários como a forma correta de agir e pensar.	Fiorese e Martinez (2016); Fleury e Sampaio (2002); Passos e Cruz (2015); Paulino e Bezerra (2005); Limongi-França (2003); Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006); Daft (2003); Cooke e Lafferty (1989); King (1992); Moran e Volkwein (1992); Schein (1992); Souza (2006); Marchiori (2008); Sachet (2018); Robbins (2005); Barbosa (2014).
Segurança	▪ Condições de Trabalho; ▪ Ambiente de Trabalho; ▪ Jornada de Trabalho; ▪ Ergonomia, ▪ Segurança de Emprego.	A segurança está relacionada aos fatores associados visando proporcionar aos funcionários um ambiente de trabalho seguro e saudável capaz de manter a integridade física e mental. Além disso, a segurança também está relacionada com a segurança de emprego, ou seja, o funcionário tem estabilidade quanto ao seu trabalho.	Ferreira (2011); Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Nadler e Lawler (1983); Vasconcelos (2001); Reis Júnior (2008); Maslow (1943); Westley (1979); Maximiano (2000); Rodrigues (2011); Limongi-França (2004); Islam e Siengthai (2009); Barros (2010); Battu e Chakravarthy (2014); Matos (1997); Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015).

Oportunidades de Crescimento	▪ Segurança de Emprego; ▪ Crescimento Profissional; ▪ Motivação;	Oportunidades de Crescimento está relacionado com as oportunidades criadas pela organização para promoções, obtenção de conhecimento, melhoria de salário, entre outros, proporcionando o crescimento de carreira.	Rodrigues (2011); Limongi-França (2004); Battu e Chakravarthy (2014); Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015); Westley (1979); Davis e Werther (1983); Vasconcelos (2001); Ferreira (2011); Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Reis Júnior (2008); Maslow (1943); Maximiano (2000); Fernandes (1996); Bergamini (2005).
Reconhecimento e Feedbacks	▪ Desempenho; ▪ Ambiente de Trabalho; ▪ Clima Organizacional, ▪ Satisfação no trabalho; ▪ Motivação.	Reconhecimento e Feedback está diretamente relacionado com o retorno sobre o trabalho, comportamentos e ações dentro da organização. Vale ressaltar que enquanto o reconhecimento é um retorno positivo, o feedback, pode ser positivo ou negativo.	Herzberg (1968); Reis Junior (2008); Maximiano (2000); Stoner (2010); Ferreira (2012); Rodrigues (2009); Efraty e Sirgy (1990); Bowditch (1999); Matos (1997); Hackman e Oldham (1975).
Liderança	▪ Pressões das Lideranças; ▪ Liberdade de Participação; ▪ Assédio Moral; ▪ Supervisão Autoritária; ▪ Conflitos; ▪ Estilo Gerencial, ▪ Clima Organizacional.	A Liderança está relacionada com o profissional capaz de atrair, guiar e motivar os funcionários influenciando ações, comportamentos e decisões. Uma liderança mal conduzida pode trazer inúmeros impactos negativos no ambiente de trabalho.	Battu e Chakravarthy (2014); Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015); Minicucci (1995); Fiorelli (2009); Tolfo e Piccinini (2001); Hackman e Oldham (1975); Nadler e Lawler (1983); Fernandes (1996); Robbins (2010); Motta (2008); Guedes (2011); Rodrigues (2009); Hirigoyen (2002); Soares (2014); Ferreira (2012); Islam e Siengthai (2009).
Relacionamento Interpessoal	▪ Conflitos; ▪ Clima Organizacional; ▪ Ambiente de Trabalho; ▪ Satisfação no Trabalho, ▪ Motivação.	Relacionamento Interpessoal se refere a forma como os funcionários interagem e convivem no ambiente de trabalho.	Bomsucesso (1998); Brondani (2010); Robbins (2010); Motta (2008); Fischer (2002); Gil (2007); Nascimento e Simões (2011); Ferreira (2012); Islam e Siengthai (2009); Wagner et. al (2009); Ribeiro e Santana (2015); Rodrigues (2011); Vasconcelos (2001); Alves (2011); Hackman e Oldham (1975); Moraes (2016).

Vida Pessoal	▪ Motivação; ▪ Saúde Financeira; ▪ Infraestrutura Familiar; ▪ Desenvolvimento Pessoal; ▪ Crescimento Pessoal; ▪ Jornada de Trabalho; ▪ Saúde Mental, ▪ Vida Familiar Satisfatória.	A vida pessoal inclui os relacionamentos, amizades e família, sendo a soma das decisões pessoais de cada funcionário. A vida pessoal irá refletir na organização quando não houver equilíbrio entre pessoal e profissional.	Greenhaus e Powell (2006); Kossek e Ozeki (1998); Lewis e Cooper (1987); Rodrigues (2009); Galinsky e Stein (1990); Benedict e Taylor (1995); Edwards e Rothbard (2000); Walton (1973); Johnson, Duxbury e Higgins (1997); Van Daalen <i>et. al.</i> (2006); Greenhaus e Powell (2006); Frone, Russell e Copper (1997); Efraty e Sirgy (1990); Barros (2010); Ferreira (2012); Barbosa (2014).
Saúde Mental	▪ Condições de Trabalho; ▪ Satisfação no Trabalho; ▪ Carga de Trabalho; ▪ Ambiente Saudável; ▪ Falta de participação nas decisões; ▪ Exigências contraditórias; ▪ Insegurança Laboral; ▪ Gestão Ineficiente, ▪ Assédio.	A saúde mental é entendida como o bem estar do funcionário, no qual é capaz de usar suas habilidades para lidar com problemas, ser produtivo, entre outras. Logo está relacionado com as exigências, desafios e mudanças e a postura do funcionário frente essas questões.	Moraes (2016); Nadler e Lawler (1983); Ballone, Guimarães e Souza (2013); Maslow (1943); Martinez e Paraguay (2003); Westley (1979); Barros (2010); Alvim <i>et. al.</i> (2017); Islam e Siengthai (2009); Limongi-França (2004); Ribeiro e Martins (2012).
Ambiente de Trabalho	▪ Condições de Trabalho; ▪ Satisfação no Trabalho; ▪ Segurança; ▪ Salubridade; ▪ Layout; ▪ Ergonomia; ▪ Iluminação, ▪ Desempenho.	Está relacionado com o ambiente no qual são realizadas as atividades laborais e envolve uma série de fatores que permitem a criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável para o funcionário.	Luz (1995); Barros (2010); Limongi-França (2008); Vasconcelos (2001); Forno e Finger (2015); Davis e Newstrom (2010); Walton (1973); Ferreira (2012); Nadler e Lawler (1983); Veitch (2006); Chamon (2011); Chandrasekar (2011); Dejours (1992); Rodrigues (1994); Tavares (2006).

Fonte: elaboração própria (2023).

3.5 QVT NO SERVIÇO PÚBLICO E CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Segundo Queiroz (2014) a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações públicas é de grande representatividade haja vista a vasta importância para a sociedade onde a satisfação dos servidores públicos deve ser almejada da mesma forma que nas empresas privadas, buscando proporcionar um atendimento eficiente. Os funcionários públicos são a ligação entre os órgãos públicos e os clientes-cidadãos e tem o importante papel de construir a imagem do cliente perante a qualidade do serviço público, onde a sua motivação e o seu comprometimento são essenciais para o bom desempenho e,

consequentemente, ao desempenho salutar enquanto servidor público (ESTEFANO, 1996; DAMASCENO E ALEXANDRE, 2012).

Ferreira (2009) afirma que a promoção da QVT no setor público é vista por três perspectivas: satisfação dos usuários, eficiência e eficácia dos serviços prestados e pelo bem estar dos servidores. Desse modo, a satisfação dos funcionários impacta de forma positiva suas vidas, a produtividade e a qualidade dos serviços ofertados à sociedade. Já Amorim (2010) conclui afirmando que o gestor público tem maior dificuldade no processo de gestão visto que atua dentro das amarras legais, como licitações, limites de investimentos estabelecidos no orçamento, entre outros.

O Fundo Estadual de Apoio ao Empreendedorismo - Fundo EMPREENDER PB foi criado através da Lei Estadual no 9.335/2011 (DOE de 26/01/2011), e depois atualizada pela Lei Estadual no 10.128/2013 (DOE 24/10/2013), onde os recursos são administrados pela Secretaria Executiva de Empreendedorismo, tendo à sua área de atuação voltada para o setor público, onde é administrado e operacionalizado do Programa de Apoio ao Empreendedorismo na Paraíba (Programa Empreender PB).

Responsável por disseminar e incentivar o empreendedorismo no estado da Paraíba, o programa é uma política de microcrédito que tem como prioridade a concessão de crédito produtivo e orientado com o objetivo de incentivar a geração de ocupação e renda, fazendo com que o sonho de abrir ou consolidar o próprio negócio seja concretizado. Desde a criação, em 2011, já foi concedido crédito a mais de 30 mil empreendedores, por meio da liberação de mais de R\$ 170 milhões em valores para estes, além de atender 100% dos municípios da Paraíba.

A metodologia de acesso ao crédito do EMPREENDER PB está baseada no relacionamento direto com os empreendedores no local onde serão executadas as atividades econômicas, levando em consideração as especificidades que cada uma possui e possibilitando que todas elas consigam a aquisição do investimento no negócio produtivo para qualquer área.

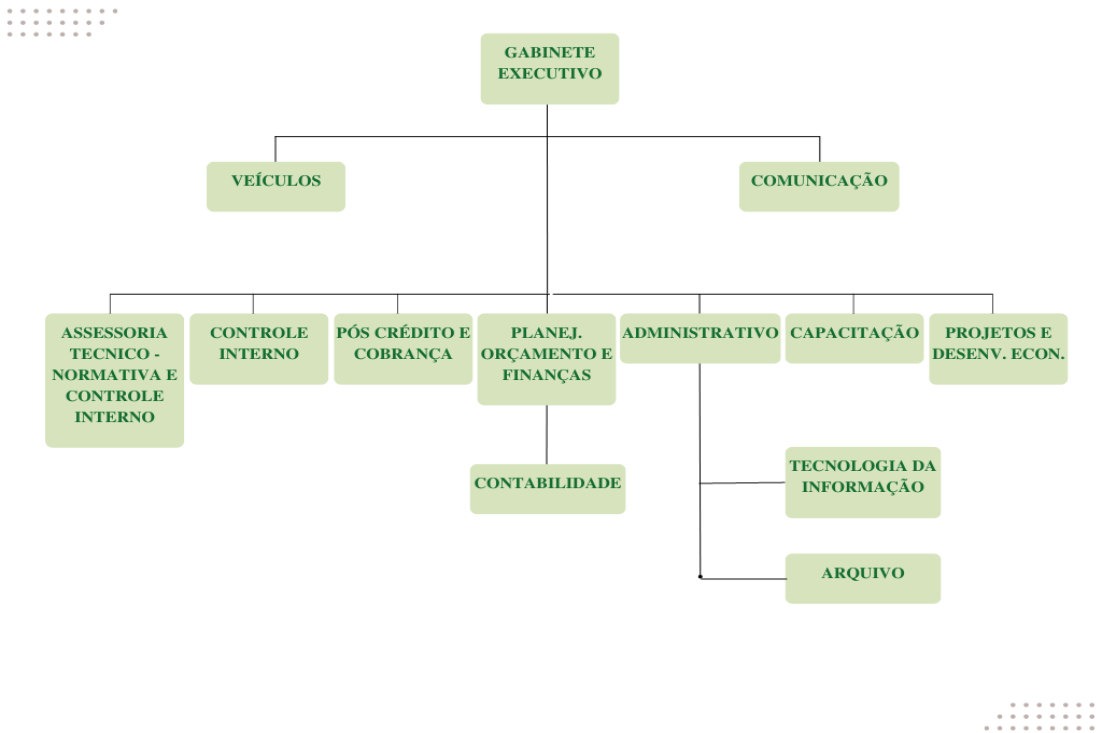
Atualmente, o Empreender PB está localizado na Avenida Barão de Mamanguape, 1190 - Torre - João Pessoa/ PB cuja missão é fomentar o empreendedorismo, por meio da concessão de crédito produtivo e orientado, incentivando o desenvolvimento social e econômico na Paraíba. Além disso, a organização tem a visão de ser referência de política pública voltada ao empreendedorismo no Nordeste sob os pilares dos valores estabelecidos,

sendo eles: Transparência, ética e isonomia; Qualidade no atendimento; Compromisso com a população; Responsabilidade Social; Fazer juntos e Clientes como Razão.

Na estrutura organizacional, no topo, encontra-se o Secretário Fabrício Feitosa, à frente do Programa, seguido pela Chefe de Gabinete Renata Sousa compondo o Gabinete Executivo. Desta maneira, além do Gabinete Executivo que é o setor estratégico, responsável por prestar suporte ao gestor da Secretaria Executiva do Empreendedorismo e da Assessoria Técnico- Normativa e Controle Interno, realiza o gerenciamento, verificação e validação dos trâmites de ordem legais, a Secretaria é composto por mais 6 gerências: Controle Interno (CI), Administrativo (GADM), Capacitação (GCAP), Projetos e Desenvolvimento Econômico (GEPDE). Pós Crédito e Cobrança (GPCC) e Planejamento, Orçamento e Finanças (GPOF).

Abaixo da gerência Administrativa encontram-se os setores: Arquivo (GADM-ARQ) e Tecnologia da Informação (GADM-TI). A contabilidade é ligada a gerência de Planejamento, Orçamento e Finanças (GPOF) e o setor de Comunicação (GSEE-COM) e Veículos é submetido ao Gabinete. Por fim, o quadro de funcionários da organização é composto por 43 estagiários e 34 servidores alocados conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Organograma da Empresa Pesquisada



Fonte: Elaboração Própria (2023)

CAPÍTULO 4 - MÉTODO DE PESQUISA

Este capítulo abrange a apresentação dos métodos e técnicas utilizadas com a finalidade de obter os resultados necessários para atingir os objetivos propostos. Nele serão evidenciados o tipo de pesquisa, natureza, amostra e os métodos de coleta de dados.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo se caracteriza por ser de natureza aplicada visto que se concentra em torno de problemas presentes nas atividades de determinada organização, grupos e atores sociais. Tal tipo de pesquisa se empenha na elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e busca por soluções respondendo a uma demanda formulada (THIOLLENT, 2009).

Quanto aos objetivos, caracteriza-se por ser uma pesquisa descritiva e exploratória. A pesquisa descritiva exige uma série de informações acerca do que deseja pesquisar buscando à identificação, registro, descrição e análise das características, os fenômenos e fatores de determinada realidade. Além de poder estabelecer uma relação entre as variáveis (NUNES; NASCIMENTO; ALENCAR, 2016). Já a exploratória, busca aprofundar o conhecimento sobre determinado tema, tornando explícito e/ou demonstrando novos campos de estudo (BARBOSA, 2012).

Quanto à abordagem, tendo em vista que os fenômenos sociais são de alta complexidade será adotada a pesquisa Quali-Quantitativa (Mista) buscando traduzir em números as opiniões e informações para classificá-las e analisá-las diante do uso de recursos e técnicas estatísticas (MINAYO, 1997). Segundo Flick (2009), a combinação entre os métodos visa fornecer uma visão mais geral sobre o estudo, onde a pesquisa qualitativa pode ser apoiada pela pesquisa quantitativa e vice-versa.

Além disso, essa pesquisa também se classifica como um estudo de caso, visto que ocorre a observação do tema na realidade da organização estudada, partindo disso, explica-se a problemática. Portanto, será realizado um levantamento e coleta de dados com os funcionários visando identificar os fatores de relevância que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho na organização estudada e, além disso, a realização de uma entrevista com a Gestão de Pessoas visando entender como as temáticas são tratadas, abordadas e percebidas dentro da organização.

O próximo tópico aborda os cenários e sujeitos de pesquisa que contribuíram no instrumento de coleta de dados.

4.2 CENÁRIO E SUJEITOS DE PESQUISA

A pesquisa foi aplicada na Secretaria Executiva de Empreendedorismo, na qual sua área de atuação está voltada para o setor público, que também é responsável pela administração e operacionalização do Programa de Apoio ao Empreendedorismo na Paraíba (Programa Empreender PB). Atualmente, localizada na Avenida Barão de Mamanguape, 1190 - Torre - João Pessoa/ PB, cuja missão é fomentar o empreendedorismo, por meio da concessão de crédito produtivo e orientado, incentivando o desenvolvimento social e econômico na Paraíba. Os sujeitos de pesquisa são caracterizados pelos servidores e estagiários que exercem atividades na organização. O quadro de funcionários hoje é composto por 34 servidores e 43 estagiários, destes resultou uma amostra de 42 respondentes que concordaram em participar e responder o instrumento de coleta de dados. Além disso, também podemos definir como sujeito de pesquisa, o gestor(a) entrevistado(a) acerca das ações adotadas pela organização.

O próximo tópico aborda os procedimentos de coleta de dados e as escalas selecionadas que compuseram o instrumento de pesquisa.

4.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Nesta pesquisa, foram utilizados dois instrumentos de coleta de dados. Para a parte quantitativa, foi elaborado um questionário estruturado com base em escalas validadas acerca dos construtos escolhidos para serem estudados nessa pesquisa. Em complemento, para a abordagem qualitativa, foi criado um roteiro semiestruturado de entrevista com o objetivo de verificar se a organização pratica ações relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho.

4.3.1 Questionário Estruturado

O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário estruturado aplicado através da plataforma *Google Forms* com 32 questões fechadas, utilizando a Escala Likert de respostas para atribuir um caráter quantitativo às informações fornecidas pelos os respondentes. Segundo Gil (2007), o questionário é uma técnica de investigação composta por

questões apresentadas por escrito às pessoas tendo como objetivo conhecer as opiniões, percepções, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas por estas pessoas.

A priori, houve um pré-teste com a aplicação de 5 questionários disponibilizados à respondentes com mesma faixa etária do público alvo desta pesquisa, com o propósito de aprimoramento e validação. Este, foi disponibilizado de forma virtual e os respondentes sabiam que deveriam avaliar (o conteúdo e formato) e sugerir alterações de melhoria. Após o feedback dos respondentes, o questionário foi aprimorado e inserido na plataforma on-line do *Google Forms* (Apêndice C). A coleta de dados ocorreu no mês de abril de 2023, a amostragem foi por conveniência e acessibilidade e a pesquisa obteve 42 respondentes válidos.

Os participantes iniciaram a pesquisa somente após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) concordando com a sua participação no estudo e ter idade igual ou superior a 18 anos. Como mencionado, o questionário foi aplicado através da plataforma *Google Forms*. A plataforma permite a criação e compartilhamento de formulários com acesso on-line, a qualquer hora e lugar, mediante acesso à internet. Para divulgação, foram utilizadas as redes sociais como o *WhatsApp*, *Instagram* e e-mails institucionais, além de um informativo impresso, contendo o link e *QR-code* para acesso ao questionário encaminhados diretamente para os sujeitos de pesquisa.

Inicialmente, o questionário busca traçar o perfil da população investigada, adotando questões como: sexo, estado civil, faixa de idade, nível de escolaridade, renda familiar mensal, número de pessoas que residem na casa, tempo médio de atuação e cargo ocupado na instituição. Posteriormente, são utilizadas escalas de verificação já validadas para a realidade brasileira e que se referem às temáticas abordadas no escopo desta pesquisa.

No que diz respeito a **ambiente de trabalho, relações interpessoais** e percepção do funcionário quanto ao **clima e cultura organizacional**, podemos perceber na literatura que diversos autores citam esses fatores como determinantes na Qualidade de Vida no trabalho. Desse modo, foi escolhida a Escala de Percepção de Saúde Organizacional (EPSaO), construída e validada por Gomide Jr. *et. al.* (1999) e revalidada por Gomide Jr. e Fernandes (2008). A escala é composta por 27 afirmações, divididos em dois fatores: “integração de pessoas e equipes”; e “flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas” cujas definições são apresentadas abaixo no Quadro 5.

Quadro 5 – Definições dos Fatores da Escala EPSaO

Denominação	Definição
Integração de pessoas e equipe	Crenças do empregado de que a empresa é capaz de estimular compartilhamento dos objetivos organizacionais e a integração de seus membros as suas equipes de trabalho.
Flexibilidade e adaptação a demandas externas	Crenças do empregado de que a empresa possui políticas e procedimentos de trabalho flexíveis e voltados para a adaptação da organização às demandas do ambiente externo.

Fonte: Adaptado Gomide e Fernandes (2008).

Todas as dimensões foram medidas por uma escala Likert de 5 pontos (1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem Discordo, Nem Concordo; 4 – Concordo; e 5 – Concordo Totalmente). O Quadro 6 apresenta os itens da Escala de Percepção de Saúde Organizacional.

Quadro 6 – Escala de Percepção de Saúde Organizacional

Instruções: Abaixo estão listadas 27 frases relativas ao trabalho na sua instituição. Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas indicando aquele número que melhor representa sua resposta		Concordância				
Afirmação		Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	...as pessoas conhecem os objetivos que a organização pretende alcançar.	1	2	3	4	5
2	...as pessoas trabalham unidas para que a organização alcance seus objetivos.	1	2	3	4	5
3	...pode-se falar sobre os problemas percebidos diretamente com as pessoas envolvidas.	1	2	3	4	5
4	...as pessoas têm acesso às informações necessárias para tomar decisões relativas ao trabalho.	1	2	3	4	5
5	...as ações são planejadas em equipe.	1	2	3	4	5
6	...há cooperação entre as pessoas na execução dos trabalhos.	1	2	3	4	5
7	...procura-se a solução dos problemas de modo a que todas as pessoas envolvidas possam opinar.	1	2	3	4	5
8	...as necessidades individuais são levadas em consideração quando é preciso diagnosticar problemas organizacionais.	1	2	3	4	5
9	...a competição entre equipes é feita de maneira honesta.	1	2	3	4	5
10	...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de sugestões.	1	2	3	4	5
11	...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas	1	2	3	4	5

	por meio de ações concretas.					
12	...quando há crises, as pessoas se reúnem para trabalhar cooperativamente para solucioná-las.	1	2	3	4	5
13	...as pessoas têm respeito pelas outras.	1	2	3	4	5
14	...as pessoas encaram seus trabalhos como algo importante.	1	2	3	4	5
15	...as pessoas encaram seus trabalhos como algo prazeroso.	1	2	3	4	5
16	...os chefes variam seus estilos de administração conforme as necessidades das diferentes situações de trabalho.	1	2	3	4	5
17	...as pessoas confiam umas nas outras.	1	2	3	4	5
18	...há um sentimento geral de liberdade.	1	2	3	4	5
19	...as pessoas sabem o que é importante para a organização.	1	2	3	4	5
20	...as pessoas aceitam críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho.	1	2	3	4	5
21	...as pessoas procuram ajudar seus colegas que tenham mau desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
22	...as políticas são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.	1	2	3	4	5
23	...os procedimentos são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.	1	2	3	4	5
24	...as políticas são estabelecidas de modo a ajudar as pessoas a serem eficazes no trabalho.	1	2	3	4	5
25	...os procedimentos são estabelecidos de modo a ajudar as pessoas a serem mais eficazes no trabalho.	1	2	3	4	5
26	...procura-se continuamente as inovações.	1	2	3	4	5
27	...as pessoas preparam-se para o futuro, estando atentas aos novos métodos de trabalho.	1	2	3	4	5

Fonte: Gomide e Fernandes (2008).

Como mencionado anteriormente, a escala possui 27 itens divididos em dois fatores. Ao avaliar o perfil da organização estudada, optou-se por remover do instrumento de pesquisa as questões referentes ao fator “flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas”, visto que a empresa não pratica competições entre equipes de trabalho e o cenário de mudanças no Setor Público não ocorre como aplicado na escala original. Desse modo, não há a necessidade de implementação das questões no questionário aplicado. As mudanças realizadas podem ser conferidas no Apêndice E.

Com a finalidade de mensurar a **satisfação no trabalho**, optou-se por aplicar a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) desenvolvida e validada ao contexto brasileiro por Siqueira (2008), que tem como finalidade avaliar o grau de satisfação dos funcionários em relação a cinco fatores do seu **ambiente de trabalho**. Ainda de acordo com o autor, as definições das cinco dimensões que compõem a EST são apresentadas conforme o Quadro 7.

Quadro 7 – Definições dos Fatores da Escala EST

Fatores	Definição
Satisfação com os colegas de trabalho	Contentamento com a colaboração, confiança, amizade, e o relacionamento com os colegas de trabalho.
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha.
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização, capacidade profissional do chefe e entendimento entre eles.
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções

Fonte: Siqueira (2008).

Para a gradação das respostas dos sujeitos utiliza-se a Escala Likert de 7 pontos, onde 1 é o menor nível de insatisfação e 7 o maior nível de satisfação. As 7 categorias vão variar de: 1 – Totalmente Insatisfeito; 2 – Muito Insatisfeito; 3 – Insatisfeito; 4 – Indiferente; 5 – Satisfeito; 6 – Muito Satisfeito e 7 – Totalmente Satisfeito. O Quadro 8 apresenta dos itens da Escala de Satisfação no Trabalho.

Quadro 8 – Escala de Satisfação no Trabalho

Instruções: As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles.								
Afirmação		No meu trabalho atual me sinto...						
		Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito
1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1	2	3	4	5	6	7
3	Com o número de vezes que já fui promovido nesta instituição.	1	2	3	4	5	6	7

4	Com as garantias que a instituição oferece a quem é promovido	1	2	3	4	5	6	7
5	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1	2	3	4	5	6	7
7	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1	2	3	4	5	6	7
8	Com o meu salário comparado com à minha capacidade profissional.	1	2	3	4	5	6	7
9	Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10	Com a maneira como a instituição realiza promoções de seu pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1	2	3	4	5	6	7
12	Com o meu salário comparado ao meu custo de vida.	1	2	3	4	5	6	7
13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6	7
14	Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
15	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta instituição no final de cada mês.	1	2	3	4	5	6	7
16	Com as oportunidades de ser promovido nesta instituição	1	2	3	4	5	6	7
17	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
18	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19	Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7
20	Com o tempo que eu tenho que esperar para receber uma promoção.	1	2	3	4	5	6	7
21	Com o meu salário comparada com os meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22	Com a maneira como meu chefe me trata	1	2	3	4	5	6	7

23	Com a variedade de tarefas que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
24	Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
25	Com a capacidade profissional do meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7

Fonte: Siqueira (2008).

Do mesmo modo que a escala anterior optou-se por retirar do instrumento de coleta de dados as questões referentes à promoção na instituição, visto que o perfil organizacional não corrobora com essa prática. Os 25 itens da escala original correspondem a cinco fatores, destes foram retiradas as questões referentes ao fator “Satisfação com Promoções”. As alterações na escala podem ser vistas no Apêndice E.

Para avaliar a **Qualidade de Vida no Trabalho** utilizou-se a escala WRQoL, validada para o contexto brasileiro por Easton e Van Laar (2018). A escala é composta por 23 itens que visam avaliar 6 (seis) fatores e um 24º item é incluído para fornecer uma variável de resultado para medir a confiabilidade e validade dos itens. Os seis fatores são: Bem-estar Geral (GWB), Interface Casa-Trabalho (HWI), Satisfação no Trabalho e na Carreira (JCS), Controle no Trabalho (CAW), Condições de Trabalho (WCS) e Estresse no Trabalho (SAW). Os entrevistados respondem às perguntas em uma escala Likert de 5 pontos, composta por: 1 – Discordo Totalmente, 2 – Discordo, 3 – Neutro, 4 – Concordo e 5 – Concordo Totalmente. As definições dos fatores são apresentadas no Quadro 9.

Quadro 9 – Definições dos Fatores da Escala WRQoL

Denominação	Definição
Bem-estar Geral (GWB)	Avalia até que ponto um indivíduo se sente bem ou contente com sua vida como um todo. O bem-estar Geral é conceituado como sendo influenciado e sendo influenciado pelo trabalho.
Interface Casa-Trabalho (HWI)	O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional avalia o grau em que os funcionários sentem que têm uma vida plena dentro e fora do trabalho.
Satisfação no Trabalho e na Carreira (JCS)	Representa o nível em que o local de trabalho fornece ao funcionário as melhores coisas no trabalho – as coisas que as fazem se sentir bem, como: sensação de realização, auto-estima e realização de potencial.

Controle no Trabalho (CAW)	Reflete o nível em que um funcionário sente que pode exercer o que considera ser um nível adequado de controle em seu ambiente de trabalho.
Condições de Trabalho (WCS)	Avaliam até que ponto o funcionário está satisfeito com os recursos fundamentais, condições de trabalho e segurança necessárias para fazer o seu trabalho de forma eficaz.
Estresse no Trabalho (SAW)	Avalia a percepção dos funcionários sobre pressões excessivas e o sentimento de estresse no trabalho.

Fonte: Adaptado Easton e Van Laar (2018).

Quanto a este construto, optou-se pela exclusão de itens reversos pertencentes a escala WRQoL para melhorar a confiabilidade do instrumento entre os dados coletados. A decisão foi baseada em estudos anteriores, inclusive, conforme recomendações de Gouveia *et al.* (2012). Além disso, optou-se por excluir os itens referentes a promoção na organização, assim como na escala anterior. Portanto, o instrumento que apresentava inicialmente 24 itens, com a seleção feita conforme explicado anteriormente, apresentou 20 itens divididos em seis fatores. As alterações são apresentadas no Apêndice F e os itens da Escala WRQoL são apresentados no Quadro 10.

Quadro 10 – Escala *Work Related Quality Of Life*

Instruções: Este questionário foi concebido para avaliar a sua Qualidade de Vida no Trabalho. Responda até que ponto você concorda com as afirmações.						
Afirmação		Concordância				
		Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	Eu tenho um conjunto claro de metas e objetivos que me permitem fazer meu trabalho.	1	2	3	4	5
2	Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar mudanças na minha área de trabalho.	1	2	3	4	5
3	Tenho a oportunidade de usar minhas habilidades no trabalho.	1	2	3	4	5
4	Sinto-me bem neste momento.	1	2	3	4	5
5	Meu empregador oferece instalações e flexibilidade adequadas para que eu me adapte ao trabalho em torno da minha vida familiar.	1	2	3	4	5
6	Minhas horas/ padrões de trabalho atuais se adequam às minhas circunstâncias pessoais.	1	2	3	4	5
7	Muitas vezes, me sinto pressionado no trabalho.	1	2	3	4	5

8	Quando faço um bom trabalho, isso é reconhecido pelo meu gerente de linha.	1	2	3	4	5
9	Recentemente, eu tenho me sentido infeliz e deprimido.	1	2	3	4	5
10	Estou satisfeito com minha vida.	1	2	3	4	5
11	Sou encorajado a desenvolver novas habilidades.	1	2	3	4	5
12	Estou envolvido em decisões que me afetam na minha própria área de trabalho.	1	2	3	4	5
13	A organização me fornece o que preciso para fazer meu trabalho com eficiência.	1	2	3	4	5
14	Meu gerente de linha promove ativamente horários/ padrões de trabalho flexíveis.	1	2	3	4	5
15	Em muitos aspectos, minha vida está próxima do ideal.	1	2	3	4	5
16	Trabalho em um ambiente seguro.	1	2	3	4	5
17	Geralmente, as coisas funcionam bem para mim.	1	2	3	4	5
18	Estou satisfeito com as oportunidades de carreira disponíveis para mim aqui.	1	2	3	4	5
19	Muitas vezes, sinto níveis excessivos de estresse no trabalho.	1	2	3	4	5
20	Estou satisfeito com o treinamento que recebo para desempenhar meu trabalho atual.	1	2	3	4	5
21	Recentemente, tenho me sentido razoavelmente feliz considerando todas as coisas.	1	2	3	4	5
22	As condições de trabalho são satisfatórias.	1	2	3	4	5
23	Estou envolvido em decisões que afetam membros do público em meu próprio país área de trabalho.	1	2	3	4	5
24	Estou satisfeito com a qualidade geral da minha vida profissional.	1	2	3	4	5

Fonte: Easton e Van Laar (2018).

Outra medida escolhida para compor o instrumento de pesquisa foi a **Saúde Mental do Trabalhador**. Conforme observado no referencial teórico, uma boa saúde mental permite às pessoas trabalharem produtivamente, do mesmo modo que, um ambiente de trabalho seguro e saudável apoia a saúde mental. Logo, percebemos a importância que avaliar a Saúde Mental do funcionário, para isso optou-se por utilizar duas escalas: GHQ-28 e GAD-7.

A escala GHQ-28 é um instrumento de auto- resposta sobre Saúde Geral desenvolvido por Goldberg e Hiller (1979) visando identificar a incapacidade para realizar as atividades que são usuais nas pessoas ou o aparecimento de fenômenos estressantes novos. O

autor ainda afirma que o instrumento não é apenas um questionário de saúde geral é, antes, um questionário apropriado para avaliar a saúde mental ou o bem-estar psicológico. Na sua versão em português, o Questionário de Saúde Geral (QSG-28), foi validada para o contexto brasileiro por Pais-Ribeiro *et. al.* (2015), aplicada em uma escala Likert de 4 pontos, onde: Muito mais que de costume (0); Um pouco mais que de costume (1); Não mais que de costume (2) e Não, absolutamente (3). Os fatores investigados são: sintomas somáticos, ansiedade e insônia, disfunção social e depressão severa.

Os itens da escala GHQ-28 são apresentados no quadro 11.

Quadro 11 – Escala *General Health Questionnaire*

Instruções: Este questionário foi concebido para avaliar a sua Saúde Geral. Responda como você se sente em relação as interrogações abaixo.					
Interrogações		Muito mais que de costume	Um pouco mais que de costume	Não mais que de costume	Não, absolutamente
1	Tem-se sentido perfeitamente bem de saúde?	0	1	2	3
2	Tem sentido a necessidade de um tónico?	0	1	2	3
3	Tem-se sentido em baixo de forma e mal disposto?	0	1	2	3
4	Tem-se sentido doente?	0	1	2	3
5	Tem tido dores de cabeça?	0	1	2	3
6	Tem tido uma sensação de aperto na cabeça ou pressão na cabeça?	0	1	2	3
7	Tem tido ataques de frio ou calor?	0	1	2	3
8	Tem perdido o sono devido a preocupações?	0	1	2	3
9	Depois de adormecer acorda várias vezes?	0	1	2	3
10	Tem-se sentido constantemente sob pressão?	0	1	2	3
11	Tem-se sentido irritável e de mau humor?	0	1	2	3
12	Tem-se sentido assustado ou tem entrado em pânico sem razão?	0	1	2	3
13	Tem tido a sensação de que está tudo a cair em cima de si?	0	1	2	3
14	Tem-se sentido permanentemente nervoso ou tenso?	0	1	2	3
15	Tem conseguido manter-se ativo e ocupado?	0	1	2	3
16	Tem levado mais tempo a fazer as tarefas normais?	0	1	2	3
17	Acha que, de um modo geral, tem trabalho bem?	0	1	2	3
18	Sente-se satisfeito com a maneira como tem cumprido as suas tarefas?	0	1	2	3
19	Tem-se sentido útil no que faz?	0	1	2	3
20	Tem-se sentido capaz de tomar decisões?	0	1	2	3
21	Tem tido prazer nas suas atividades normais do dia a dia?	0	1	2	3
22	Tem-se considerado uma pessoa sem valor nenhum?	0	1	2	3
23	Tem sentido que já não há nada a esperar da vida?	0	1	2	3
24	Tem sentido que a vida já não vale a pena?	0	1	2	3
25	Já pensou na hipótese de um dia vir a acabar consigo?	0	1	2	3

26	Acha que às vezes não consegue fazer nada por causa dos nervos?	0	1	2	3
27	Tem dado consigo a pensar em estar morto e longe de tudo?	0	1	2	3
28	Acha que a ideia de acabar com sua vida está sempre a vir-lhe à cabeça?	0	1	2	3

Fonte: Pais-Ribeiro *et. al.* (2015).

No construto, foram retiradas as questões referentes ao fator “Sintomas Somáticos” visto que buscam avaliar sintomas físicos e se distanciam no objetivo desta pesquisa em avaliar a saúde mental. Desse modo, a escala apresentava 28 itens divididos em quatro fatores e passou a ter 21 itens divididos em três fatores. Além disso, para manter uma coerência na aplicação do questionário, optou-se por inverter a classificação desse construto para permanecer em ordem crescente de resposta. As adaptações realizadas podem ser conferidas no Apêndice E e no instrumento de coleta de dados (Apêndice B).

Em complemento ao construto anterior, foi escolhida a escala GAD-7 criada por Spitzer *et. al.* (2005) com o objetivo de ser uma medida breve de autorrelato para avaliação de prováveis casos de Transtornos de Ansiedade Generalizada. A escala é composta por sete itens com estrutura de apenas um fator latente, validada no Brasil por Moreno *et. al.* (2016). Seus itens estão dispostos em uma escala Likert de 4 pontos, onde: 0 – Quase todos os dias ; 1 – Mais da metade dos dias; 2 – Vários dias; e 3 – Nenhuma vez.

No Quadro 12 são apresentados os itens da Escala GAD-7.

Quadro 12 – Escala *Generalized Anxiety Disorder*

Instruções: Durante as últimas 2 semanas, com que frequência você foi incomodado/a pelos problemas abaixo?					
Interrogações		Quase todos os dias	Mais da metade dos dias	Vários Dias	Nenhuma Vez
1	Sentir-se nervoso(a), ansioso(a) ou muito tenso(a).	0	1	2	3
2	Não ser capaz de impedir ou de controlar as preocupações.	0	1	2	3
3	Preocupar-se muito com diversas coisas.	0	1	2	3
4	Dificuldade para relaxar.	0	1	2	3
5	Fico tão agitado(a) que se torna difícil permanecer sentado(a).	0	1	2	3
6	Ficar facilmente aborrecido(a) ou irritado(a).	0	1	2	3
7	Sentir medo como se algo terrível fosse acontecer.	0	1	2	3

Fonte: Moreno *et. al.* (2016).

A escala foi utilizada no questionário integralmente, mas, assim como na escala anterior, inverteu-se para ordem crescente visando manter uma coerência na aplicação do questionário e pode ser verificado no instrumento (Apêndice B).

Ante o exposto, a apresentação dos itens demonstrados anteriormente compôs o questionário da pesquisa (Apêndice B). Vale destacar que o instrumento de pesquisa também contempla outras questões elaboradas pela autora deste projeto.

4.3.2 Roteiro semiestruturado de entrevista

O instrumento utilizado para coleta de dados com a gestora do Setor Administrativo, Ana Beatriz, foi uma entrevista realizada através da plataforma *Google Meet* com perguntas elaboradas à priori e conforme o andamento da entrevista foram elaboradas as demais perguntas. A entrevista ocorreu no dia 27 de abril de 2023 com duração aproximada de 20 minutos.

Tal roteiro possuía como objetivo de pesquisa compreender quais ações são praticadas pela organização a fim de descrever quais as ações que a organização estudada executa com o objetivo de promover a Qualidade de Vida no Trabalho. Desse modo, as questões foram diretamente voltadas para os fatores tratados, onde visava extrair da gestora como julgava estar a saúde organizacional e o relacionamento entre os funcionários, como são as condições de trabalho, se são investidos recursos em Qualidade de Vida no Trabalho, saúde física e mental dos trabalhadores, investimento em carreira. Além de saber se são voltadas ações para a motivar, a cultura de feedback e medir desempenho.

As informações obtidas foram de suma importância porque permitiu descrever quais ações são tomadas pela organização, além de apresentar a visão da gestora com relação as temáticas tratadas neste estudo. O roteiro de entrevista é apresentado no Apêndice D e a transcrição na íntegra pode ser visualizada no Apêndice F.

O próximo tópico abordará sobre o procedimento de análise dos dados.

4.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

A abordagem quantitativa tem por objetivo quantificar os dados obtidos para entender a dimensão deles, generalizando os resultados da amostra para a população - alvo. Com base nisso, este estudo iniciou o procedimento de coleta de dados e após essa coleta, os dados obtidos foram tabulados e explorados com auxílio da ferramenta do *Microsoft Office Excel* e do software *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* da IBM na versão 29.

Desse modo, as técnicas estatísticas utilizadas foram realizadas através do *software* SPSS 29 sucedendo a análise psicométrica com a análise do alpha de Cronbach dos construtos, os autovalores, Teste de KMO, Teste esfericidade de Bartlett e a análise descritiva dos construtos separadamente e da amostra. Já no *Excel* foram realizadas as análises exploratórias dos dados que contribuíram para analisar os dados obtidos visando identificar e ajustar falhas na obtenção dos dados, possíveis dados perdidos (*missing values*) ou observações atípicas. De acordo com Kim e Kwak (2017), os *missing values* podem surgir da perda de informações, não respostas dos participantes ou desistências, já as observações atípicas se referem a valores extremos que não se enquadram normalmente nos padrões gerais de uma distribuição de variáveis. Vale ressaltar que na AFE foram analisados cada estudo separadamente visando entender os construtos individualmente.

Posteriormente, a avaliação descritiva dos dados em termos de frequência das respostas relacionadas as variáveis sociodemográficas, como também questões relacionadas ao cargo ocupado e tempo médio de atuação. As estatísticas descritivas podem ser utilizadas de média, desvio padrão, variância, coeficiente de variação, assimetria e curtose de todas as variáveis.

Já no estudo qualitativo, utilizou-se a Análise de conteúdo desenvolvido e conhecido como o Método de Bardin, definida como um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN,1994).

Na Análise de Conteúdo, a primeira etapa refere-se a transcrição e a organização dos conteúdos reunidos, ou seja, foi realizada a transcrição da entrevista e a análise do que seria relevante para o estudo.

A segunda etapa se refere a codificação baseada na unidade de registro, ou seja, as palavras-chaves, já a unidade de contexto se refere em qual contexto essas palavras-chaves estão inseridas. No estudo, utilizou-se as palavras-chaves “Relacionamento”, “Líderes” e “Comunicação” para a unidade de contexto Saúde Organizacional, as palavras-chaves “Satisfação”, “Insatisfação”, “Satisfeito” e “Insatisfeito” para a unidade de contexto Satisfação no Trabalho, as palavras-chaves “Vida Pessoal”, “Carreira”, “Qualidade de Vida” e “Condições de Trabalho” para a unidade de contexto Qualidade de Vida no Trabalho, e por

fim, as palavras-chaves “Saúde” e “Mental” para o contexto de saúde e saúde mental do funcionário.

A terceira e última etapa da análise de conteúdo se refere a categorização, ou seja, juntar os conteúdos e realizar a interpretação dos resultados. No estudo, juntou-se os conteúdos às análises dos resultados obtidos visando a combinação entre os métodos para fornecer uma visão mais geral.

Em resumo, o quadro 13 apresenta a relação da problemática desta pesquisa com os objetivos (geral e específicos), assim como os procedimentos utilizados para coleta de dados e a abordagem proposta neste estudo.

Quadro 13 – Objetivos, instrumentos de coleta, procedimentos e abordagens

Objetivo Geral da Pesquisa: Analisar quais fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho no Programa EMPREENDER PARAÍBA.				
Objetivos específicos		Coleta de dados	Procedimentos	Abordagem
1	Verificar na literatura quais são os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho	Revisão da Literatura	Pesquisa bibliográfica	Quali-Quantitativa Técnicas: Análise Descritiva, Análise Psicométrica das escalas, Análise Fatorial Exploratória e Análise de Conteúdo.
2	Descrever quais as ações que a organização estudada executa com o objetivo de promover a Qualidade de Vida no Trabalho	Entrevista Semi estruturada	Estudo de Caso	
3	Identificar como os funcionários se sentem no ambiente de trabalho	Aplicação do questionário estruturado elaborado com as escalas previamente validadas por autores.		
Problemática: Quais são os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho no Programa EMPREENDER PARAÍBA?				

Fonte: elaboração própria (2023).

À luz do exposto, todas as análises estatísticas e qualitativas que foram utilizadas, serviram como base para prosseguir com a análise, discussão dos resultados encontrados e consequentemente, responder à problemática de estudo.

O próximo capítulo apresenta a análise dos resultados encontrados nesta pesquisa.

CAPÍTULO 5 - ANÁLISES DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentaremos as análises e os resultados encontrados após a coleta de dados e baseados nos procedimentos estatísticos adequados ao objeto de estudo. Desse modo, é descrita a análise exploratória preliminar e a descrição da amostra, assim como a análise exploratória das escalas da pesquisa (medidas descritivas e análises psicométricas).

5.1 ANÁLISE EXPLORATÓRIA PRELIMINAR

Após a conclusão da aplicação do instrumento de pesquisa, os dados foram extraídos e organizados em uma planilha no Excel, onde ocorreu a avaliação inicial com intuito de detectar possíveis erros e, posteriormente, os dados foram preparados para as análises estatísticas. Visando identificar possíveis erros, procedeu-se com a verificação chamada *missing values*, onde todos os 42 questionários foram considerados válidos. Com o intuito de evitar valores perdidos, todas as questões aplicadas no questionário foram classificadas como obrigatórias. Por fim, foi realizada a análise de outliers e percebeu-se que nenhum dos dados apresentaram valores extremos.

Vale ressaltar que a quantidade de respondentes alcançados se apresenta como adequada, haja vista a pequena amostra. Além disso, alguns funcionários se opuseram a responder, mesmo com todas as explicações de confiabilidade, não se sentiram seguros quanto às perguntas. O tópico seguinte descreve a caracterização da amostra.

5.2 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Continuando com as análises, após a tabulação e verificação dos dados, o estudo procedeu com as variáveis sociodemográficas da amostra. Logo, na Tabela 1 é possível verificar informações relacionadas a sexo, estado civil, faixa de idade.

Tabela 1 – Descrição das variáveis sexo, estado civil e faixa de idade.

Sexo		Estado Civil		Faixa de Idade	
Descrição	Percentual	Descrição	Percentual	Descrição	Percentual
Feminino	69%	Solteiro	71,4%	De 18 à 25 anos	40,5%
Masculino	31%	Casado	23,8%	De 26 à 30 anos	21,4%
Prefiro não dizer	0%	Divorciado	2,4%	De 31 à 40 anos	16,7%
		União Estável	2,4%	De 41 à 50 anos	14,3%
				De 51 à 60 anos	2,4%
				Acima de 60 anos	4,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com a Tabela 1, podemos observar que na variável sexo 69% dos respondentes pertencem ao sexo “Feminino” e 31% são do sexo “Masculino”. Já com relação a variável estado civil, percebe-se que a grande maioria dos respondentes foi formada pela descrição “Solteiro” totalizando 71,4% , seguido de “Casado” com 23,8% e as descrições “Divorciado” e União Estável” apresentaram 2,4% cada uma das descrições.

No que concerne à faixa de idade, pode-se observar que a parcela maior ficou com os respondentes mais jovens com idades de 18 à 25 anos somando 40,5%, enquanto os entrevistados de 26 à 30 anos representaram 21,4%. Seguindo com a faixa de idade, houve a ocorrência de 31 à 40 anos, 41 à 50 anos, 51 à 60 anos e acima de 60 anos com 16,7%, 14,3%, 2,4% e 4,7%, respectivamente.

Com relação as variáveis nível de escolaridade, quantidade de pessoas residentes na mesma casa e renda média familiar, a Tabela 2 mostra como a amostra foi formada.

Tabela 2 – Descrição das variáveis nível de escolaridade, residentes por casa e renda média familiar

Nível de Escolaridade		Residentes por casa		Renda Média Familiar	
Descrição	Percentual	Descrição	Percentual	Descrição	Percentual
Médio Incompleto	0%	1	4,8%	Até R\$ 1.302,00	14,3%
Médio Completo	0%	2	31%	De R\$ 1.302,01 até R\$3.906,00	33,3%
Superior Incompleto	54,8%	3	26,2%	De R\$3.906,01 até R\$6.510,00	33,3%
Superior Completo	26,2%	4	19%	De R\$ 6.510,01 até R\$9.114,00	9,5%
Pós Graduação	19%	5	11,9%	De R\$ 9.114,01 até R\$11.718,00	2,4%
		Acima de 5	7,1%	De R\$11.718,01 até R\$14.322,00	4,8%
				De R\$14.322,01 até R\$16.926,00	0%
				Acima de R\$16.926,01	2,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com a Tabela 2, a maioria dos respondentes possui ensino Superior Incompleto (54,8%) seguido de Superior Completo (26,2%) e Pós Graduação (19%). Vale ressaltar que as descrições Médio Incompleto e Completo não apresentaram resultados, haja vista o perfil organizacional.

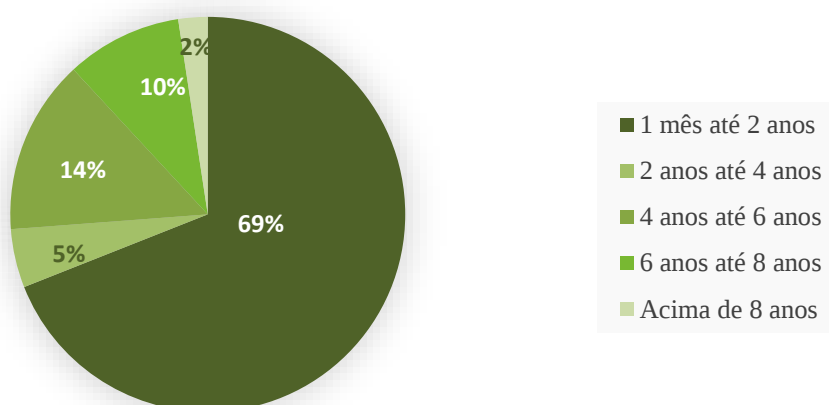
Quanto à variável quantidade de pessoas residentes na mesma casa, a maioria dos entrevistados residem com outra pessoa (31%), seguido dos sujeitos que residem com mais três pessoas (26,2%), com quatro pessoas (19%) e com cinco pessoas (11,9%). Vale ressaltar que 7,1% afirmaram morar com mais de cinco pessoas e apenas 4,8% residem sozinho.

Em relação à renda familiar mensal, duas descrições apresentaram mesmo resultado e juntas somam 66,6% dos respondentes, sendo elas: R\$1.302,01 até R\$3.906,00 (33,3%) e R\$3.906,01 até R\$6.510,00 (33,3%). Os respondentes que possuem renda familiar de até R\$1.302,00 somam 14,3%. Por fim, seguindo com os respondentes que possuem renda

familiar de R\$6.501,01 até R\$9.114,00 (9,5%), de R\$ 11.718,01 até R\$14.322,00 (4,8%), de R\$9.114,01 até R\$11.718,00 (2,4%) e acima de R\$16.926,01 (2,4%). Vale ressaltar que a descrição de R\$14.322,01 até R\$16.926,00 não obteve resultados.

Além das questões sociodemográficas apresentadas acima, os respondentes também informaram o tempo médio de atuação no atual posto de trabalho e cargo ocupado, conforme ilustrados nos Gráficos 1 e 2, respectivamente. Vale ressaltar que essas variáveis são importantes serem ilustradas em gráficos para melhor visualizar o perfil dos respondentes, haja vista que essas informações serão importantes nas análises realizadas no próximo tópico (5.3).

Gráfico 1 – Tempo médio de atuação no atual posto de trabalho

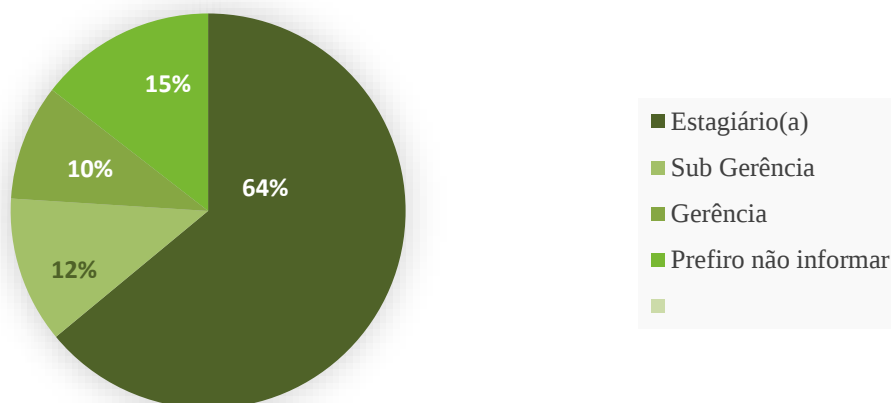


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A maioria dos entrevistados possuem tempo médio de atuação de 1 mês até 2 anos totalizando 69% dos respondentes, seguidos dos sujeitos que possuem de 4 até 6 anos (14%) e de 6 até 8 anos (10%). Vale ressaltar que as menores ocorrências ficaram com de 2 anos até 4 anos (5%) e acima de 8 anos (2%).

Quando questionados sobre o cargo ocupado na organização, 64% dos respondentes informaram ser estagiário(a). Importante ressaltar que 15% dos respondentes preferiram não informar qual o cargo ocupado, o que pode ser justificado pelo conteúdo envolvido na pesquisa. Por fim, 12% compõem a descrição de Sub Gerência e 10% compõem a descrição de Gerência.

Gráfico 2 – Cargo ocupado na organização



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em conclusão, baseada nas análises mencionadas acima, pode-se afirmar que no perfil dos sujeitos de pesquisa ocorreu a predominância de respondentes do sexo feminino (69%), com estado civil de solteiro(a) (71,4%), faixa etária de 18 até 25 anos (40,5%), possuem ensino Superior Incompleto (54,8%), residem com outra pessoa (31%) com renda familiar mensal entre R\$1.302,01 até R\$6.510,00 (66,6%). Ainda, são estagiários(as) (64%) com tempo médio de atuação de 1 mês até 2 anos (69%).

Dando continuidade, o tópico seguinte apresenta as análises realizadas em cada escala utilizada neste estudo.

5.3 ANÁLISE EXPLORATÓRIA DAS ESCALAS

A análise exploratória dos itens que compõem a escala foi composta por duas fases. Na primeira fase, ocorreu a averiguação das medidas descritivas através da média, desvio-padrão, a assimetria e a curtose da amostra e de todos os itens das escalas utilizadas na pesquisa. Já na segunda fase, realizou-se as análises psicométricas de cada uma das escalas, baseado no alpha de Cronbach e na Análise Fatorial Exploratória (AFE) compostas pelos testes de *Kaiser Meyer Olkin*, no teste de Bartlett e nos autovalores.

Logo, foi essencial a definição de parâmetros para proceder com as análises nas duas fases. Com relação à média, considera-se que quanto maior o valor da média, maior é o grau de concordância dos trabalhadores quanto à afirmação de cada item da escala. No desvio-padrão, acata-se como referência que valores até dois (2) são pouco dispersos, entre dois (2) e três (3) possuem uma dispersão média e acima de três (3) alta dispersão dos dados com relação a média encontrada.

Segundo o padrão do software SPSS, às análises referente a assimetria e a curtose são baseadas nos valores entre -1 e +1, onde dentro desse padrão os valores encontram-se dentro da normalidade.

Na segunda fase, conforme tratado anteriormente, foram analisadas o alpha de Cronbach, testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), o de esfericidade de Bartlett e os autovalores. O alpha de Cronbach visa analisar a confiabilidade das escalas, onde quanto mais próximo de um (1), melhor a consistência interna e confiabilidade, tendo em vista que os valores variam entre 0 e 1. Podemos ressaltar que neste estudo, consideramos os valores abaixo de 0,70 como não satisfatórios. Do mesmo modo procedeu-se nas análises do teste de KMO, os valores de referência são valores iguais ou acima de 0,70. Já com relação ao teste de Bartlett, foram considerados como valores ideais, p-valor menores que 0,05, analisando a significância estatística do χ^2 (qui-quadrado).

Por fim, na análise dos autovalores levou-se em consideração que a porcentagem da variância total extraída deve ser acima de 50%.

À luz do exposto, conforme as referências citadas são demonstradas as análises de cada escala no próximo tópico.

5.3.1 Escala EPSaO

A Saúde Organizacional, segundo Gomide e Fernandes (2008), pode ser definida como a capacidade da organização se desenvolver em altos níveis de adaptabilidade e flexibilidade às demandas externas e internas e ainda promover alto grau de integração entre suas equipes de trabalho e os empregados.

Como mencionado no Capítulo 4, para mensurar a percepção com relação a saúde organizacional foi utilizada a escala EPSaO, revalidada por Gomide e Fernandes (2008). Vale ressaltar que neste estudo optou-se por não utilizar as questões que visam mensurar a flexibilidade às demandas internas e externas por não se aplicar a realidade da organização estudada. O instrumento contempla 19 variáveis e utiliza uma escala tipo Likert de cinco pontos, onde: (1) Discordo Totalmente, (2) Discordo, (3) Não concordo Nem Discordo, (4) Concordo e (5) Concordo Totalmente.

A Tabela 3 demonstra as medidas descritivas da escala EPSaO.

Tabela 3 – Medidas Descritivas da Escala EPSaO

Variáveis	Itens da escala	Média	Desvio Padrão	Variância	Assimetria	Curtose
S1	...as pessoas conhecem os objetivos que a organização pretende alcançar.	3,95	0,764	0,583	-0,954	1,462
S2	...as pessoas trabalham unidas para que a organização alcance seus objetivos.	3,67	1,004	1,008	-0,635	0,002
S3	...pode-se falar sobre os problemas percebidos diretamente com as pessoas envolvidas.	3,36	1,008	1,016	-0,188	-0,572
S4	...as pessoas têm acesso às informações necessárias para tomar decisões relativas ao trabalho.	3,57	0,966	0,934	-0,553	0,038
S5	...as ações são planejadas em equipe.	3,64	1,100	1,211	-0,613	-0,560
S6	...há cooperação entre as pessoas na execução dos trabalhos.	3,71	1,215	1,477	-0,786	-0,191
S7	...procura-se a solução dos problemas de modo a que todas as pessoas envolvidas possam opinar.	3,52	0,994	0,987	-0,461	-0,244
S8	...as necessidades individuais são levadas em consideração quando é preciso diagnosticar problemas organizacionais.	3,36	0,983	0,967	-0,468	0,114
S9	...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de sugestões.	3,62	1,125	1,266	-0,798	-0,197
S10	...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de ações concretas.	3,43	1,039	1,080	-0,416	-0,690
S11	...quando há crises, as pessoas se reúnem para trabalhar cooperativamente para solucioná-las.	3,67	1,004	1,008	-0,635	0,002
S12	...as pessoas têm respeito pelas outras.	3,79	0,976	0,953	-0,701	0,384
S13	...as pessoas encaram seus trabalhos como algo importante.	3,69	0,950	0,902	-0,760	0,513
S14	...as pessoas encaram seus trabalhos como algo prazeroso.	3,21	1,116	1,246	-0,115	-0,463
S15	...as pessoas confiam umas nas outras.	3,19	1,065	1,134	-0,527	-0,140
S16	...há um sentimento geral de liberdade.	3,43	1,129	1,275	-0,294	-0,640
S17	...as pessoas sabem o que é importante para a organização.	3,48	1,087	1,182	-0,593	-0,352
S18	...as pessoas aceitam críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho.	3,00	1,104	1,220	0,114	-0,689
S19	...as pessoas procuram ajudar seus colegas que tenham mau desempenho no trabalho.	3,43	1,107	1,226	-0,489	-0,573

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Segundo os estudos de Gomide e Fernandes (2008), afirmam que quanto maior o valor da média fatorial, maior é a percepção do respondente de que a organização apresenta a característica abordada no fator. Portanto, médias fatoriais entre 1 e 2,9 indicam que o

funcionário não percebe a característica, médias entre 3 e 3,9 sugerem uma dúvida e médias entre 4 e 5 indicam que o funcionário percebe a característica enunciada.

Percebe-se que todos os itens apresentados acima, obtiveram a média fatorial entre 3 e 3,9 representando que os participantes do estudo têm dúvida se a organização onde trabalha é capaz de estimular o compartilhamento dos objetivos organizacionais e a integração de seus membros às suas equipes de trabalho. Quanto à análise do desvio-padrão e variância, verificou-se que todas as variáveis apresentam baixa dispersão, haja vista que o maior valor foi 1,215 para o desvio-padrão e 1,477 para a variância, sendo inferior a dois (2). Portanto, vale afirmar que os dados estão concentrados em torno da média apresentando uma variabilidade da dispersão adequada para este estudo.

Com relação à análise de assimetria, todas as variáveis apresentaram valores dentro da margem estabelecida como simétrica (-1 até +1). Além disso, avaliando a curtose, às variáveis S2, S4, S6, S7, S8, S9, S11 e S15 apresentaram valores dentro da margem idêntica a distribuição normal. As demais variáveis (S1, S3, S5, S10, S12, S13, S14, S16, S17, S18 e S19) apresentaram valores fora do padrão da normalidade. Desse modo, como a maioria das variáveis encontram-se fora da normalidade, pode-se concluir que há indicativos que os dados provavelmente não seguiram uma distribuição normal.

Para avaliar a confiabilidade da escala, foi realizado o procedimento de análise psicométrica da pesquisa baseada no valor do alpha de Cronbach. Inicialmente, foi extraído o coeficiente de alpha de Cronbach com valor inicial de 0,956 demonstrando uma ótima consistência interna, haja vista que quanto mais próximo de 1(um) for o valor, maior a consistência.

Visando verificar alterações no coeficiente caso algum item fosse excluído, apresenta-se a Tabela 4 onde demonstra pouca relevância no aumento do valor do coeficiente do alpha de Cronbach e todos os itens devem ser mantidos.

Tabela 4 – Valor do alpha de Cronbach se item for excluído (Escala EPSaO)

Variáveis	Itens da escala	Alpha	Variáveis	Itens da escala	Alpha
S1	...as pessoas conhecem os objetivos que a organização pretende alcançar.	0,956	S11	...quando há crises, as pessoas se reúnem para trabalhar cooperativamente para solucioná-las.	0,952
S2	...as pessoas trabalham unidas para que a organização alcance seus objetivos.	0,954	S12	...as pessoas têm respeito pelas outras.	0,953
S3	...pode-se falar sobre os problemas percebidos diretamente com as pessoas envolvidas.	0,952	S13	...as pessoas encaram seus trabalhos como algo importante.	0,952

S4	...as pessoas têm acesso às informações necessárias para tomar decisões relativas ao trabalho.	0,953	S14	...as pessoas encaram seus trabalhos como algo prazeroso.	0,954
S5	...as ações são planejadas em equipe.	0,954	S15	...as pessoas confiam umas nas outras.	0,953
S6	...há cooperação entre as pessoas na execução dos trabalhos.	0,958	S16	...há um sentimento geral de liberdade.	0,953
S7	...procura-se a solução dos problemas de modo a que todas as pessoas envolvidas possam opinar.	0,955	S17	...as pessoas sabem o que é importante para a organização.	0,952
S8	...as necessidades individuais são levadas em consideração quando é preciso diagnosticar problemas organizacionais.	0,957	S18	...as pessoas aceitam críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho.	0,953
S9	...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de sugestões.	0,953	S19	...as pessoas procuram ajudar seus colegas que tenham mau desempenho no trabalho.	0,952
S10	...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de ações concretas.	0,953			

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na Análise Fatorial Exploratória, foi realizado o teste de Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett, o método utilizado para extração foi a rotação Varimax. O índice KMO obteve um valor de 0,869 de adequação da amostra, este valor encontra-se dentro do parâmetro adotado (acima de 0,70) e no teste de esfericidade de Bartlett, os resultados apontaram para uma significância estatística ($p < 0,01$) do valor $\chi^2 = 670,55$ e $gl = 171$, indicando a fatorabilidade dos dados.

Quanto aos autovalores das variáveis, extraídos através SPSS, conclui-se que a Escala EPSaO aplicada possui apenas um autovalor com um bom grau de explicação (57,34% da variância total extraída), corroborando com as explicações apresentadas neste tópico. Na Tabela 5 estão expostos os resultados obtidos.

Tabela 5 – Autovalores da Escala EPSaO

Fator	Autovalores		
	Total	% da variância	% cumulativa
1	10,89	57,34	57,34
2	1,32	6,96	64,29
3	1,22	6,45	70,74
4	0,97	5,10	75,84
5	0,73	3,84	79,67
6	0,68	3,58	83,26
7	0,55	2,90	86,16
8	0,49	2,56	88,71
9	0,44	2,30	91,01

10	0,39	2,05	93,06
11	0,33	1,72	94,78
12	0,22	1,16	95,94
13	0,21	1,12	97,05
14	0,16	0,86	97,91
15	0,11	0,56	98,48
16	0,10	0,52	99,00
17	0,08	0,41	99,40
18	0,07	0,35	99,75
19	0,05	0,25	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Retornando aos resultados encontrados, os dados informam que os funcionários apresentam dúvidas se a organização onde trabalha é capaz de estimular o compartilhamento dos objetivos organizacionais e a integração de seus membros às suas equipes de trabalho. Isso corrobora com a análise de conteúdo realizada na entrevista, onde a gestora tem ciência de que a integração entre os funcionários não ocorre de forma eficiente e apresenta gargalos, como apresentado nos trechos:

...vejo que existe um gargalo enorme na comunicação entre setores. Hoje a gente não tem esse fio aí de comunicação entre as gerências, né? Tem gerências que têm bom acesso em todos os lugares, né? Mas tem gerências que não. E isso não é incentivado. Eu acredito que pela falta de... De reuniões mesmo, né? De alinhamento, desse entrosamento mesmo, né? Entre as gerências, gabinete, não tem. Então, é a falta de comunicação mesmo. E isso afeta tudo, né?

Ainda, quando perguntada como funciona o relacionamento entre os funcionários, indagou:

O relacionamento dentro das gerências é muito bom, né? Dentro das gerências, tudo flui. Mas quando se trata de uma gerência para outra, fica mais difícil, né? Inclusive, até de afetar... Chega a afetar até o trabalho, né? Essa parte da comunicação, do relacionamento, né?

Desse modo, podemos concluir que assim como a visão dos funcionários, a visão da gerência corrobora para a afirmação de que não é, consideravelmente, boa a comunicação e o relacionamento interpessoal. Por fim, esses fatores podem causar impactos em outras variáveis, como vimos na revisão de literatura, por exemplo, clima organizacional, ambiente de trabalho, motivação e satisfação do funcionário.

No próximo tópico, realizaremos as análises da Escala de Satisfação no Trabalho.

5.3.2 Escala EST

A Escala de Satisfação no Trabalho desenvolvida por Siqueira (2008) é uma medida multidimensional que tem como objetivo avaliar o grau de satisfação dos funcionários em relação ao seu ambiente de trabalho.

Conforme Capítulo 4, a Escala EST utilizada foi a versão com 25 itens distribuídos em 5 fatores. Vale ressaltar que os cinco itens referentes ao fator “Satisfação com as promoções” foram retirados, pois não se adequam ao perfil da empresa. Desse modo, a escala ficou composta por 20 itens distribuídos em 4 fatores. Além disso, o instrumento utiliza uma escala tipo Likert de sete pontos, onde: (1) Totalmente Insatisfeito, (2) Muito Satisfeito, (3) Insatisfeito, (4) Indiferente, (5) Satisfeito, (6) Muito Satisfeito e (7) Totalmente Satisfeito.

A Tabela 6 demonstra as medidas descritivas da escala EST.

Tabela 6 – Medidas Descritivas da Escala EST

Variáveis	Itens da escala	Média	Desvio Padrão	Variância	Assimetria	Curtose
SCT1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	5,38	1,545	2,388	-1,015	0,692
SC1	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	5,67	1,356	1,837	-1,143	1,092
SS1	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	4,62	1,447	2,095	-0,654	0,512
SCT2	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	5,48	1,486	2,207	-1,170	1,337
SNT1	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	5,12	1,626	2,644	-0,809	0,097
SS2	Com o meu salário comparado com à minha capacidade profissional.	4,14	1,458	2,125	0,037	0,235
SC2	Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.	5,57	1,382	1,909	-1,146	1,693
SNT2	Com a capacidade de meu trabalho absorve-me.	5,14	1,389	1,930	-0,783	0,656
SS3	Com o meu salário comparado ao meu custo de vida.	3,95	1,497	2,242	-0,190	-0,591
SNT3	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	5,10	1,303	1,698	-0,601	1,135
SCT3	Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	5,55	1,310	1,717	-1,201	2,319
SS4	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta instituição no final de cada mês.	4,36	1,394	1,943	-0,400	0,177
SCT4	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	5,40	1,380	1,905	-1,019	1,314
SNT4	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	4,50	1,311	1,720	-0,477	0,746

SC3	Com o entendimento entre eu e meu chefe.	5,57	1,564	2,446	-1,44	2,196
SS5	Com o meu salário comparado os meus esforços no trabalho.	4,19	1,311	1,719	-0,575	0,773
SC4	Com a maneira como meu chefe me trata.	5,43	1,610	2,592	-1,116	1,185
SNT5	Com a variedade de tarefas que realizo.	4,81	1,469	2,158	-0,866	0,703
SCT5	Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.	5,02	1,660	2,756	-0,947	0,682
SC5	Com a capacidade profissional do meu chefe.	5,48	1,671	2,792	-1,373	1,716

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No que diz respeito à análise do desvio-padrão e variância, verificou-se que as variáveis apresentam uma dispersão média, haja vista que as variâncias apenas em alguns fatores (SC1, SC2, SNT2, SNT3, SCT3, SS4, SCT4, SNT4 e SS5) foram inferiores a dois (2). Desse modo, representa que os valores podem estar dispersos da média.

Essa análise corrobora com às análises de assimetria e curtose, onde na assimetria os fatores SCT1, SC1, SCT2, SC2, SCT3, SCT4, SC3, SC4 e SC5 apresentaram resultados fora da margem estabelecida como simétrica (valores entre -1 e +1), indicando uma assimetria negativa, ou seja, quando existe uma maior concentração de valores na zona de valores mais elevados e na curtose, a maioria das variáveis encontram-se fora da normalidade, pode-se concluir que há indicativos que os dados provavelmente não seguiram uma distribuição normal.

A análise psicométrica da pesquisa foi baseada no valor do alpha de Cronbach que obteve valor inicial de 0,960 demonstrando uma elevada consistência comparando com a margem de referência (quanto mais próximo de um, maior a consistência). Ainda, com a finalidade de averiguação, caso algum item fosse excluído, percebe-se que apenas o item SS3 aumentaria o alpha em valores pouco significativos. Portanto, quanto à análise o alpha de Cronbach todos os itens devem ser mantidos.

Tabela 7 – Valor do alpha de Cronbach se item for excluído (Escala EST)

Variáveis	Itens da escala	Alpha	Variáveis	Itens da escala	Alpha
SCT1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	0,958	SCT3	Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	0,957
SC1	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	0,959	SS4	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta instituição no final de cada mês.	0,959

SS1	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	0,958	SCT4	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	0,958
SCT2	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	0,958	SNT4	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	0,959
SNT1	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	0,958	SC3	Com o entendimento entre eu e meu chefe.	0,959
SS2	Com o meu salário comparado com à minha capacidade profissional.	0,960	SS5	Com o meu salário comparado os meus esforços no trabalho.	0,958
SC2	Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.	0,958	SC4	Com a maneira como meu chefe me trata.	0,959
SNT2	Com a capacidade de meu trabalho absorve-me.	0,958	SNT5	Com a variedade de tarefas que realizo.	0,958
SS3	Com o meu salário comparado ao meu custo de vida.	0,961	SCT5	Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.	0,957
SNT3	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	0,957	SC5	Com a capacidade profissional do meu chefe.	0,959

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Seguindo a ordem de procedimentos, foram realizados os testes de KMO e teste de esfericidade de Bartlett. O índice de KMO apresentou valores de 0,828 de adequação da amostra e encontra-se dentro dos parâmetros adotados (acima de 0,70). Com relação ao teste de Barlett apontaram uma significância estatística ($p < 0,01$) do valor $\chi^2 = 885,87$ e $gl = 190$, indicando a fatorabilidade dos dados.

Dando continuidade nas análises, percebe-se que a escala possui dois autovalores que somados possuem um grau de explicação adequado (acima de 50%). Esse resultado se difere ao esperado quando a escala apresenta quatro fatores. Na Tabela 8 é possível visualizar os valores.

Tabela 8 – Autovalores da Escala EST

Fator	Autovalores		
	Total	% da variância	% cumulativa
1	9,59	47,97	47,97
2	6,44	32,20	80,17
3	1,58	7,91	88,08
4	0,60	2,98	91,06
5	0,34	1,72	92,78
6	0,27	1,34	94,12
7	0,22	1,08	95,20
8	0,19	0,95	96,15
9	0,16	0,79	96,94
10	0,13	0,65	97,59
11	0,12	0,59	98,18
12	0,09	0,43	98,60
13	0,08	0,40	99,01

14	0,05	0,25	99,26
15	0,04	0,21	99,47
16	0,03	0,17	99,63
17	0,03	0,14	99,77
18	0,02	0,11	99,88
19	0,02	0,08	99,96
20	0,01	0,04	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No dizer de Siqueira (2008), o cálculo dos escores devem ser realizados somando os valores marcados pelos funcionários em cada um dos itens que formam cada fator e, posteriormente, divide este valor pelo número de itens da dimensão. Sendo assim, a soma sempre será dividida por cinco e deverá ficar entre os valores 1 e 7.

Ainda segundo o autor, a interpretação dos resultados considerará que quanto maior for o valor do escore médio, maior será o grau de satisfação do funcionário com a dimensão. Desse modo, escores entre 1 e 3,9 tendem a indicar insatisfação, 4 e 4,9 sinalizam estado de indiferença e entre 5 e 7 informam a satisfação.

A seguir, serão realizadas as análises de cada fator.

1. Satisfação com os Colegas de Trabalho:

No que diz respeito à dimensão em relação aos colegas de trabalho (SCT), o escore médio foi de 5,37 representando de um modo geral a satisfação dos funcionários. Quanto a análise do desvio-padrão e variância das variáveis que compõem esse fator, verificou-se que as variáveis apresentam uma dispersão média, haja vista que as variâncias de três variáveis são superiores a dois (2). Desse modo, representa que os valores podem estar dispersos da média.

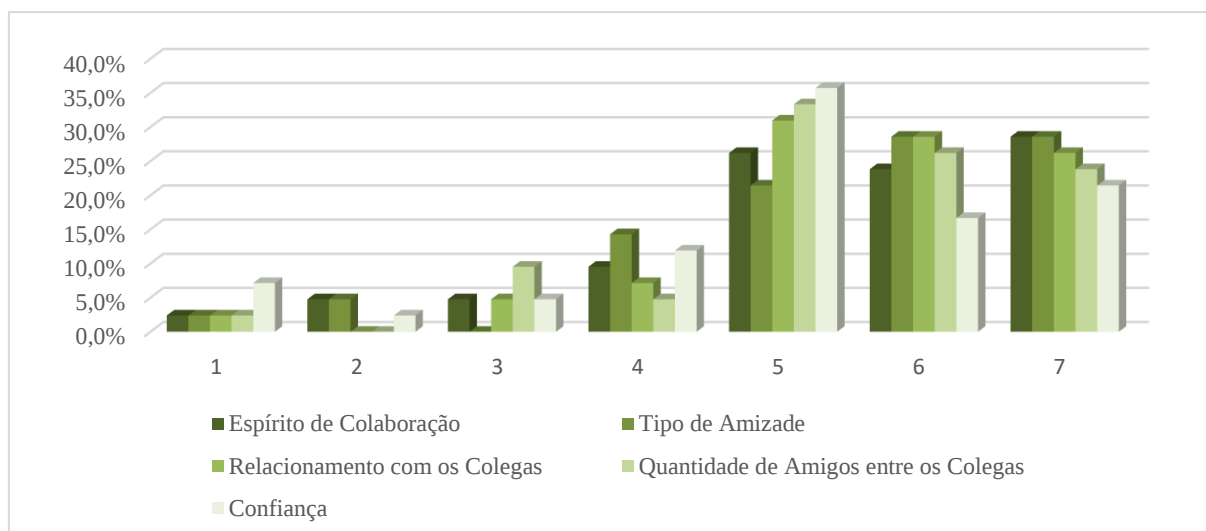
Essa análise corrobora com às análises de assimetria e curtose, onde na assimetria apenas uma variável apresentou resultados dentro da margem estabelecida como simétrica, indicando uma assimetria negativa, ou seja, quando existe uma maior concentração de valores na zona de valores mais elevados e na curtose, a maioria das variáveis encontram-se fora da normalidade, pode-se concluir que há indicativos que os dados provavelmente não seguiram uma distribuição normal.

Conforme o Gráfico 3, no que diz respeito à dimensão em relação aos colegas de trabalho, 31% dos funcionários afirmaram que estão satisfeitos. Com relação à confiança nos colegas de trabalho, 36% estão satisfeitos, em seguida, 33% afirmam que estão satisfeitos com a quantidade de amigos entre os colegas de trabalho. Vale destacar as variáveis “tipo de

amizade” que somando os valores “Muito Satisfeito” e “Totalmente Satisfeito”, totalizam 58%, com 29% cada. Já em “espírito de colaboração”, 29% afirmam que estão totalmente satisfeitos.

Como vimos na análise do tópico anterior juntamente com a informação da gestora, a saúde geral da organização é comprometida, quando tratamos como um todo, mas ao analisar dentro do seu núcleo de trabalho, a satisfação dos funcionários com relação aos colegas de trabalho é boa. Portanto, deve-se visar ações que proporcionem maior integração organizacional entre equipe de trabalho, buscando aumentar o grau de satisfação dos funcionários, haja vista os funcionários que não estão satisfeitos e contribuindo para manter o sentimento dos que já estão satisfeitos.

Gráfico 3– Satisfação com os colegas de Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

2. Satisfação com a chefia:

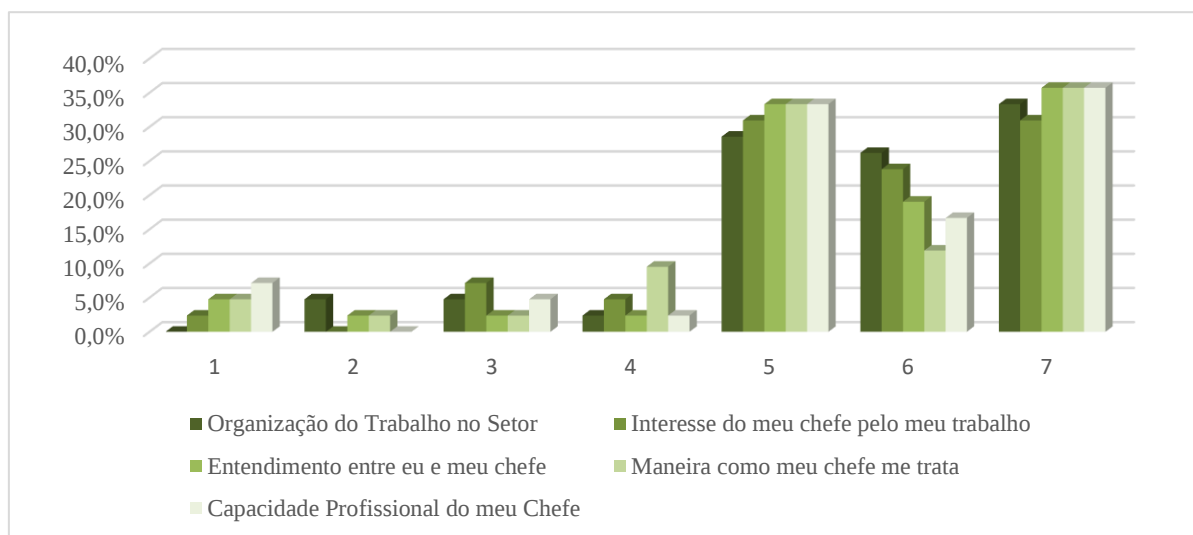
O segundo fator está relacionado com a Satisfação com a chefia (SC), os valores referentes a esse fator demonstram um escore médio de 5,54, ou seja, apresentam uma satisfação dos funcionários. Realizando a análise do desvio-padrão e variância das variáveis, o desvio-padrão apresentou valores abaixo de dois e as variâncias em três variáveis (SC3, SC4 e SC5) são superiores apresentando uma dispersão dos dados com relação à média.

Às análises de assimetria corroboram para afirmação de uma assimetria negativa indicando que há a maior concentração de valores com valores maiores. Já na curtose, todos os itens se encontram fora da normalidade. Podemos concluir que os dados provavelmente não seguem uma distribuição normal.

Os dados do gráfico 4 mostram que 36% dos respondentes estão totalmente satisfeitos no que tange às variáveis: capacidade profissional, maneira como são tratados e entendimento com o chefe. Vale ressaltar que se somados os valores de “Satisfeito”, “Muito Satisfeito” e “Totalmente Satisfeito”, temos 86%, 81% e 88%, respectivamente. No que tange a variável interesse do chefe pelo seu trabalho, os valores de “Satisfeito” e “Totalmente Satisfeito” foram iguais e apresentaram valor 31% cada. Já com relação ao modo como o chefe organiza o trabalho no setor, 33% estão totalmente satisfeitos.

É possível observar que há um bom relacionamento dos servidores com os seus respectivos líderes, haja vista a concentração das respostas nos índices de satisfação (5, 6 e 7).

Gráfico 4– Satisfação com a chefia



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

3. Satisfação com o salário:

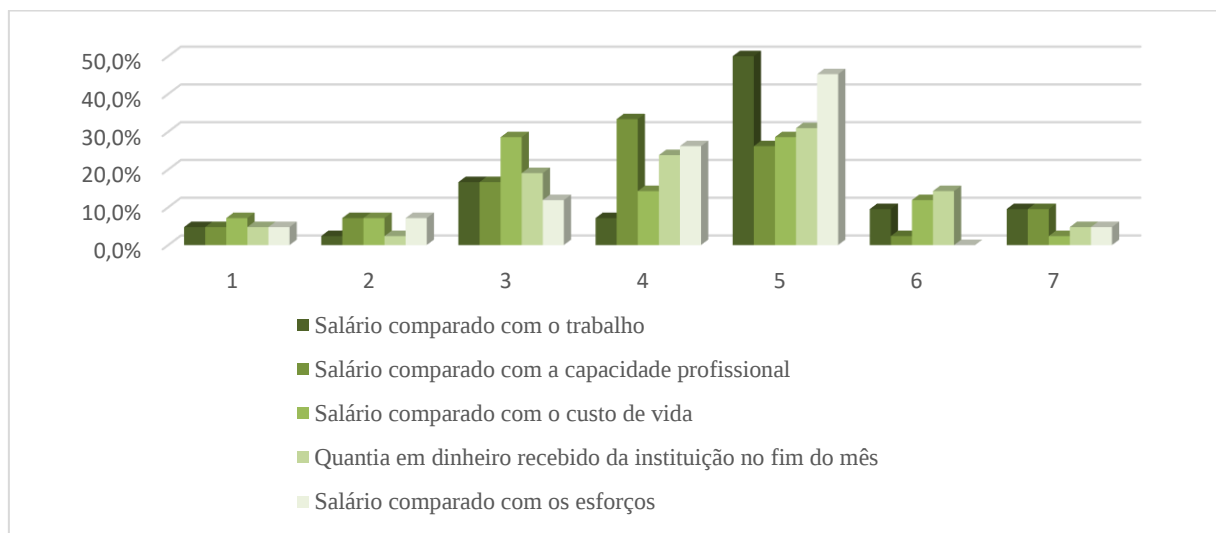
No que concerne o escore médio obtido no terceiro fator, foi obtido o valor de 4,25 representando um estado de indiferença dos funcionários quanto ao salário recebido. Em consonância, realizando a avaliação de desvio-padrão e variância pode-se observar que três variáveis (SS1, SS2 e SS3) apresentam variância acima dos parâmetros adotados (acima de 2) apresentando uma dispersão dos dados.

Quanto a assimetria, todas as variáveis estão dentro dos parâmetros adotados (entre 1- e +1) apresentando uma simetria dos dados e quanto a curtose apresentou-se uma variável negativa informando que a distribuição tem caudas mais leves que a distribuição normal.

Com relação ao Gráfico 5, pode-se observar que 50% dos funcionários estão satisfeitos com o salário comparado com o trabalho realizado e 45% afirmaram satisfação

com o salário comparado com os esforços no trabalho. Dentre os resultados, 33% se mostraram indiferentes com relação ao salário comparado com a capacidade profissional, 31% satisfeitos com a quantia em dinheiro recebido a cada mês. Vale destacar que na variável “Salário comparado com o custo de vida” ocorreu um empate entre insatisfeitos e satisfeitos com 29% cada. Além disso, em três variáveis (SS1, SS2 e SS4) se somarmos os valores de “Insatisfeitos” e “Indiferentes” ultrapassam os valores dos satisfeitos.

Gráfico 5– Satisfação com o salário



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

4. Satisfação com a natureza do trabalho:

No que diz respeito ao fator Satisfação com a Natureza do Trabalho (SNT), o escore médio foi de 4,93 representando de um modo geral um estado de indiferença dos funcionários. Quanto a análise do desvio-padrão e variância das variáveis que compõem esse fator, verificou-se que as variáveis apresentam uma dispersão média, haja vista que as variâncias de duas variáveis são superiores a dois (2). Desse modo, representa que os valores podem estar dispersos da média.

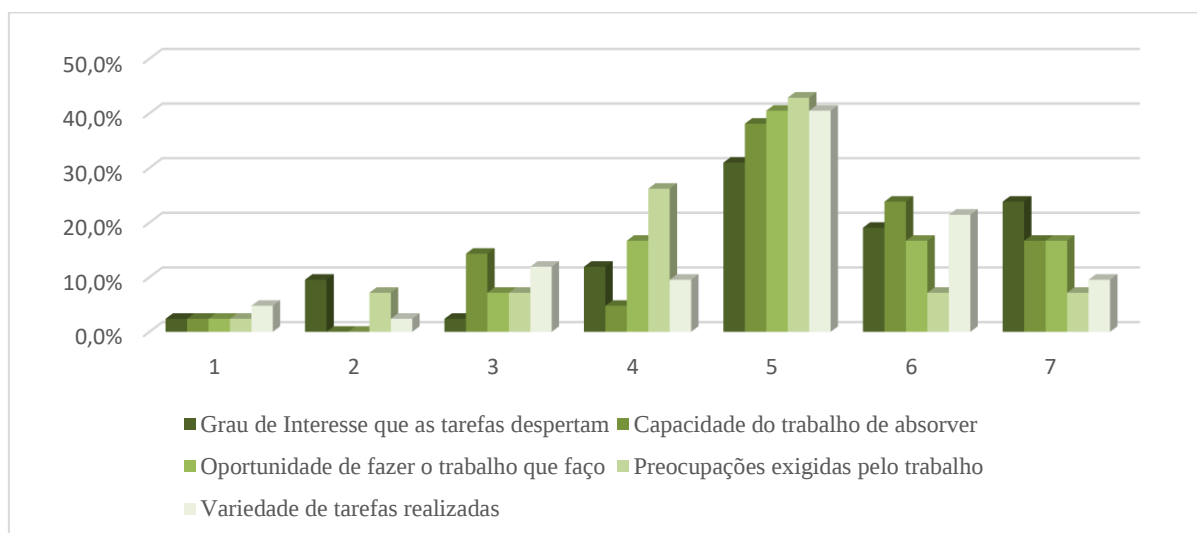
Essa análise corrobora com às análises de assimetria e curtose, onde na assimetria todas as variáveis apresentaram resultados dentro da margem estabelecida como simétrica, indicando uma simetria dos e na curtose, a maioria das variáveis encontram-se fora da normalidade, pode-se concluir que há indicativos que os dados provavelmente não seguiram uma distribuição normal.

Conforme o Gráfico 6, no que diz respeito às preocupações exigidas pelo trabalho, 43% informaram satisfação quanto à variável. Do mesmo modo, quanto às variáveis

“Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço” e “Variedade de tarefas”, ambas apresentaram 40% de satisfação. Verifica-se ainda que 38% estão satisfeitos com a capacidade do trabalho de absorver e 31% estão satisfeitos com o grau de interesse que as atividades despertam.

Pode-se perceber que de modo geral, as respostas dos funcionários apresentam alto grau de satisfação quanto à variável, mas, de toda forma, é importante se atentar aos funcionários que afirmaram insatisfação.

Gráfico 6– Satisfação com a natureza do trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Podemos perceber que dentro dos fatores analisados, apenas o relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho apresentaram satisfação. Vale ressaltar que na visão geral esse relacionamento interpessoal não se mantém satisfeito.

Com relação a satisfação geral da organização ficou 5,02 representando uma boa satisfação geral dos funcionários, isso corrobora com o resultado obtido em item à parte da escala, onde em uma escala de 0 à 10, o resultado apresentado foi de 7,98, corroborando com os resultados apresentados nas análises acima.

No entendimento da gestora quanto a satisfação, podemos destacar o trecho “Eu acredito que nem todos estão satisfeitos, certo?”, e ainda, “Não que estejam insatisfeitos, mas em pesquisas de clima que já foram feitas aqui demonstraram algumas insatisfações...”. Essa neutralidade foi percebida em fatores relacionados a salário e natureza do trabalho.

No próximo tópico serão realizadas as análises da Escala WQRoL.

5.3.3 Escala WRQoL

A Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (WRQoL) validada para o contexto brasileiro por Easton e Van Laar (2018) tem como objetivo avaliar seis itens relacionados a QVT.

Como abordado no Capítulo 4, a Escala WQRoL utilizada possui 23 itens distribuídos em 6 fatores: Bem-estar Geral (GWB), Interface Casa-Trabalho (HWI), Satisfação no Trabalho e na Carreira (JCS), Controle no Trabalho (CAW), Condições de Trabalho (WCS) e Estresse no Trabalho (SAW). Vale ressaltar que foram retirados os itens reversos e itens referentes a promoções na organização, haja vista que não ocorrem. Desse modo, a escala ficou composta por 20 itens distribuídos em 5 fatores. Além disso, o instrumento utiliza uma escala tipo Likert de sete pontos, onde: (1) Discordo Totalmente, (2) Discordo, (3) Neutro, (4) Concordo, (5) Concordo Totalmente.

A Tabela 9 demonstra as medidas descritivas da escala WQRoL.

Tabela 9 – Medidas Descritivas da Escala WQRoL

Variáveis	Itens da escala	Média	Desvio Padrão	Variância	Assimetria	Curtose
JCS1	Eu tenho um conjunto claro de metas e objetivos que me permitem fazer o meu trabalho.	3,79	0,898	0,807	-0,400	-0,451
CAW1	Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar mudanças na minha área de trabalho.	4,07	0,745	0,556	-0,488	0,110
JCS2	Tenho a oportunidade de usar minhas habilidades no trabalho.	3,83	1,102	1,215	-0,915	-0,046
GWB1	Sinto-me bem neste momento.	4,00	1,036	1,073	-1,382	1,965
HWI1	Meu empregador oferece instalações e flexibilidade adequadas para que eu me adapte ao trabalho em torno da minha vida familiar.	3,95	0,962	0,925	-0,939	0,972
HWI2	Minhas horas/ padrões de trabalho atuais se adequam às minhas circunstâncias pessoais.	3,90	0,958	0,918	-1,201	1,471
JCS3	Quando faço um bom trabalho, isso é reconhecido pelo meu gerente de linha.	4,10	1,031	1,064	-1,179	0,980
GWB2	Estou satisfeito com minha vida.	3,45	1,041	1,083	-0,481	-0,079
JCS4	Sou encorajado a desenvolver novas habilidades.	3,79	1,071	1,148	-1,048	0,726
CAW2	Estou envolvido em decisões que me afetam na minha própria área de trabalho.	3,55	1,131	1,278	-0,815	0,011
WCS1	Meu empregador me fornece o que preciso para fazer meu trabalho com eficiência.	3,79	1,001	1,002	-0,771	0,717

HWI3	Meu gerente de linha promove ativamente horários/ padrões de trabalho flexíveis.	3,98	0,924	0,853	-1,121	1,718
GWB3	Em muitos aspectos, minha vida está próxima do ideal.	3,19	1,131	1,280	-0,288	-0,838
WCS2	Trabalho em um ambiente seguro.	4,17	0,935	0,874	-1,477	2,623
GWB4	Geralmente, as coisas funcionam bem para mim.	3,81	0,917	0,841	-0,997	1,303
JCS5	Estou satisfeito com o treinamento que recebo para desempenhar meu trabalho atual.	3,81	1,042	1,085	-0,687	-0,037
GWB5	Recentemente, tenho me sentido razoavelmente feliz considerando todas as coisas.	3,50	1,110	1,232	-1,012	0,464
WCS3	As condições de trabalho são satisfatórias.	3,88	0,916	0,839	-0,954	1,356
CAW3	Estou envolvido em decisões que afetam membros do público em meu próprio país área de trabalho.	3,55	0,993	0,985	-0,845	0,583
OVL	Estou satisfeito com a qualidade geral da minha vida profissional.	3,52	1,065	1,134	-0,447	-0,629

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Realizando a análise do desvio-padrão e variância dos itens presentes no estudo, percebe-se que há pouca dispersão dos dados com relação a média, haja vista que em ambos os valores apresentados ficaram abaixo do valor de referência (abaixo de 2).

Quanto à avaliação da assimetria, podemos perceber que sete variáveis (GWB1, HWI2, JCS3, JCS4, HWI3, WCS2, GWB5) obtiveram valores fora dos parâmetros considerados para simetria (-1 e +1), o que aponta uma assimetria negativa dos dados ocorrendo maior concentração de valores mais altos. Já com relação a curtose, a maioria dos itens estão fora da normalidade podendo concluir que os dados não seguem uma distribuição normal.

A análise psicométrica teve como base o valor do alpha de Cronbach que obteve inicialmente o valor de 0,949 demonstrando uma consistência elevada, haja vista que quanto mais próximo de um, melhor a consistência. Ainda, com a finalidade de averiguação, caso algum item fosse excluído, dois itens (JCS1 e CAW1) aumentariam o alpha em valores pouco significativos. Portanto, quanto à análise o alpha de Cronbach todos os itens devem ser mantidos.

Tabela 10 – Valor do alpha de Cronbach se item for excluído (Escala WQRoL)

Variáveis	Itens da escala	Alpha	Variáveis	Itens da escala	Alpha
JCS1	Eu tenho um conjunto claro de metas e objetivos que me permitem fazer o meu trabalho.	0,951	WCS1	Meu empregador me fornece o que preciso para fazer meu trabalho com eficiência.	0,945
CAW1	Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar mudanças na minha área de trabalho.	0,951	HWI3	Meu gerente de linha promove ativamente horários/ padrões de trabalho flexíveis.	0,945
JCS2	Tenho a oportunidade de usar minhas habilidades no trabalho.	0,946	GWB3	Em muitos aspectos, minha vida está próxima do ideal.	0,947
GWB1	Sinto-me bem neste momento.	0,944	WCS2	Trabalho em um ambiente seguro.	0,945
HWI1	Meu empregador oferece instalações e flexibilidade adequadas para que eu me adapte ao trabalho em torno da minha vida familiar.	0,946	GWB4	Geralmente, as coisas funcionam bem para mim.	0,945
HWI2	Minhas horas/ padrões de trabalho atuais se adequam às minhas circunstâncias pessoais.	0,947	JCS5	Estou satisfeito com o treinamento que recebo para desempenhar meu trabalho atual.	0,944
JCS3	Quando faço um bom trabalho, isso é reconhecido pelo meu gerente de linha.	0,945	GWB5	Recentemente, tenho me sentido razoavelmente feliz considerando todas as coisas.	0,948
GWB2	Estou satisfeito com minha vida.	0,946	WCS3	As condições de trabalho são satisfatórias.	0,945
JCS4	Sou encorajado a desenvolver novas habilidades.	0,944	CAW3	Estou envolvido em decisões que afetam membros do público em meu próprio país área de trabalho.	0,945
CAW2	Estou envolvido em decisões que me afetam na minha própria área de trabalho.	0,947	OVL	Estou satisfeito com a qualidade geral da minha vida profissional.	0,944

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Prosseguindo com a análise, foi realizado o teste de *Kaiser Meyer Olkin* de adequação de amostragem, resultando no valor 0,845 e encontra-se dentro dos parâmetros adotados (acima de 0,70). Além disso, realizou-se o teste de Barlett que apontou uma significância estatística ($p < 0,01$) do valor $\chi^2 = 633,99$ e $gl = 190$, indicando a fatorabilidade dos dados.

Quanto aos autovalores das variáveis, foi constatado que a escala possui dois autovalores que somados apresentam um grau de explicação adequado (80,17% da variância total extraída). Este resultado se difere ao esperado quando na teoria a escala inicial teria cinco fatores. Os resultados estão dispostos na Tabela 11.

Tabela 11 – Autovalores da Escala WQRoL

Fator	Autovalores		
	Total	% da variância	% cumulativa
1	9,59	47,97	47,97
2	6,44	32,20	80,17
3	1,58	7,91	88,08
4	0,60	2,98	91,06
5	0,34	1,72	92,78
6	0,27	1,34	94,12
7	0,22	1,08	95,20
8	0,19	0,95	96,15
9	0,16	0,79	96,94
10	0,13	0,65	97,59
11	0,12	0,59	98,18
12	0,09	0,43	98,60
13	0,08	0,40	99,01
14	0,05	0,25	99,26
15	0,04	0,21	99,47
16	0,03	0,17	99,63
17	0,03	0,14	99,77
18	0,02	0,11	99,88
19	0,02	0,08	99,96
20	0,01	0,04	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nos estudos de Easton e Van Laar (2018) afirmam que quanto maior as pontuações nas escalas, mais altas são as concordâncias dos respondentes. Desse modo, após a codificação, as pontuações mais altas demonstram maior percepção da qualidade de vida no trabalho. Ainda relatam que em cada fator, a pontuação será determinada pela média dos itens que contribuem para esse fator e a pontuação geral da escala WQRoL é encontrada com a média dos 23 itens (o item 24 não entra na média). Neste estudo, a pontuação geral será encontrada com base na média de 19 itens, considerando que o 20º não entra no resultado.

A seguir, serão analisados os fatores pertencentes a escala.

1. Bem Estar Geral (GWB):

O fator Bem Estar Geral (GWB) avalia até que ponto o funcionário se sente bem ou contente com a sua vida no geral, influenciando ou sendo influenciado pelo trabalho. Desse modo, quando as pessoas se sentem bem, é mais provável que trabalhem bem, já quando se sentem tristes, deprimidas, ansiosas ou baixa estima, seja por fatores organizacionais ou não, seu trabalho poderá ser prejudicado.

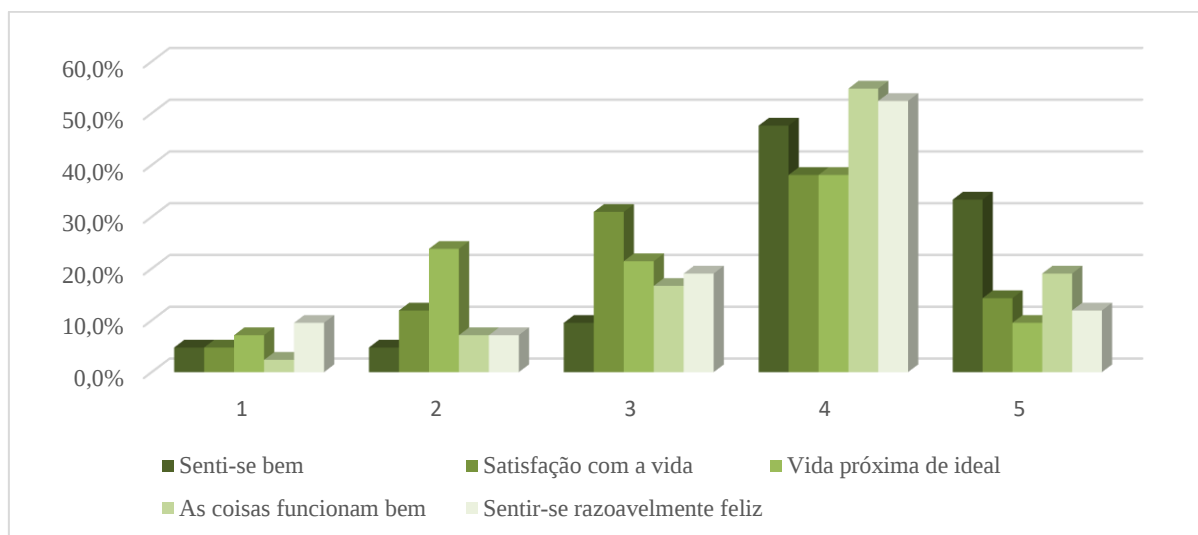
A média dos itens que contribuem para esse fator é de 3,59 representando que os respondentes são neutros. Com relação a desvio-padrão e variância dos fatores, percebe-se que os dados não estão dispersos da média visto que os valores estão dentro da referência.

Quanto à assimetria e curtose, podemos perceber que a uma assimetria negativa indicando respostas concentradas nos maiores valores e os dados não seguem uma distribuição normal.

No que diz a variável “Geralmente, as coisas funcionam bem para mim”, 55% dos respondentes concordam com a afirmação, em “Recentemente, tenho me sentido razoavelmente feliz considerando todas as coisas”, ocorreu 52% dos funcionários concordando e na variável “Sinto-me bem neste momento”, 48% informaram que concordância. De mesmo modo, podemos perceber que o gráfico corrobora com a análise realizada quanto aos métodos descritivos e apresentam uma média classificação, haja vista que apesar dos bons resultados apresentados acima, há a ocorrência de variáveis que se somados os valores de Neutro e Discordo ultrapassam os funcionários em concordância, como é o caso da variável “Estou satisfeito com minha vida” e “Em muitos aspectos, minha vida está próxima do ideal”.

Vale ressaltar que os funcionários neutros merecem atenção, visto que podem ser convertidos em concordância ou discordância.

Gráfico 7 – Bem Estar Geral (GWB)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

2. Interface Casa-Trabalho (HWI):

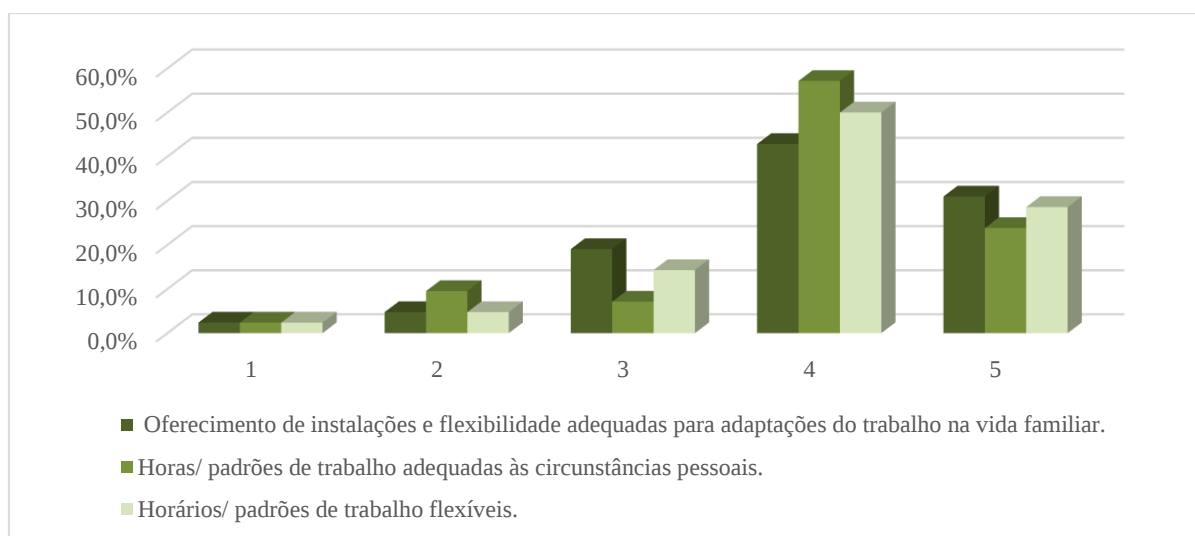
O segundo fator se refere a Interface Casa-Trabalho (HWI) envolve o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional refletindo o grau em que os funcionários sentem que têm

controle sobre o quanto, quando e onde eles trabalham. Pode refletir a percepção de um indivíduo de que ele possui uma vida plena dentro e fora do trabalho remunerado, para benefício mútuo do indivíduo, empresa e sociedade.

Na análise descritiva, a média dos itens deste fator foi de 3,84 onde os funcionários são neutros com relação às afirmativas. Quanto à análise de desvio-padrão e variância, todos os itens se encontram dentro da referência (menor que dois). Já com relação, a assimetria, os valores não estão dentro dos limites estabelecidos como parâmetros (-1 e +1), apresentando uma assimetria negativa e na curtose os valores não seguem uma distribuição normal.

De acordo com o gráfico 8, podemos perceber que grande parte dos dados estão concentrados na concordância com as afirmação, onde nas afirmações: “Minhas horas/ padrões de trabalho atuais se adequam às minhas circunstâncias pessoais” apresentou 57%, “Meu gerente de linha promove ativamente horários/ padrões de trabalho flexíveis” com 50% e “Meu empregador oferece instalações e flexibilidade adequadas para que eu me adapte ao trabalho em torno da minha vida familiar” ocorreu 43% dos funcionários.

Gráfico 8 – Interface Casa-Trabalho (HWI)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ainda, de acordo com perguntas realizadas extras às escalas, 69% dos funcionários afirmaram não conseguirem dormir bem, descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho e 98% acreditam que esses momentos influenciam em seu desempenho no trabalho.

3. Satisfação no Trabalho e na Carreira (JCS):

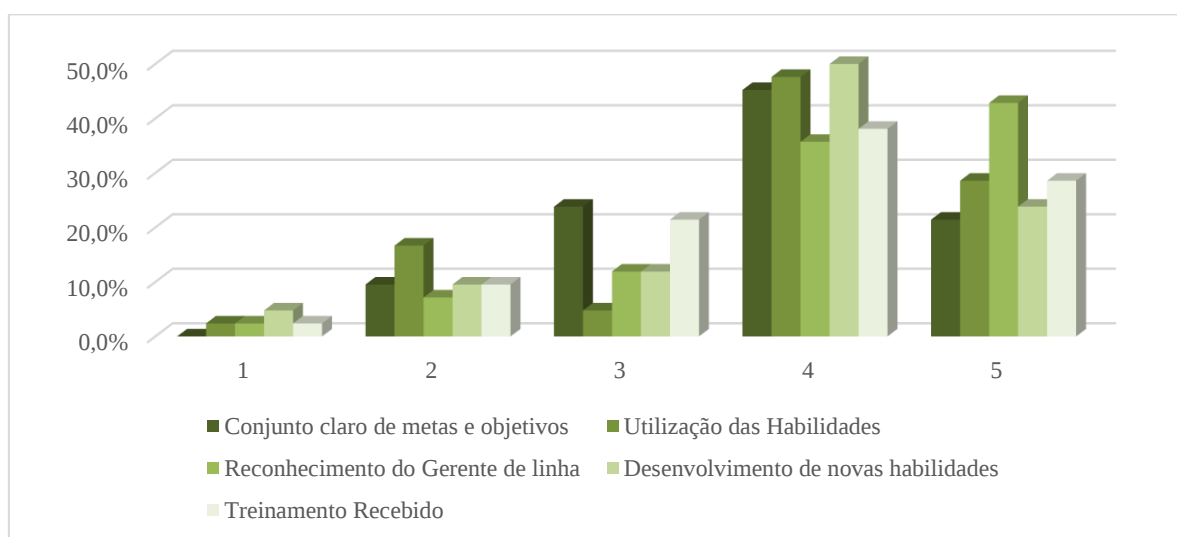
O fator Satisfação no Trabalho e na Carreira (JCS), representa o nível em que o local de trabalho fornece aos funcionários as melhores coisas no trabalho como, por exemplo, sensação de realização, auto-estima elevada e realização potencial.

A média dos itens que contribuem para esse fator é de 3,86 representando que os funcionários são neutros quanto ao fator. Com relação a desvio-padrão e variância dos fatores, percebe-se que os dados não estão dispersos da média visto que os valores estão dentro da referência (abaixo de 2).

Quanto à assimetria e curtose, podemos perceber que duas variáveis apresentaram valores fora dos parâmetros (JC3 e JCS4) indicando uma assimetria negativa e indicando que os dados não seguem uma distribuição normal.

No Gráfico 9 apresentamos os resultados obtidos, onde a maioria dos respondentes afirmaram que concordam com as variáveis que compõem esse fator. Podemos destacar que 50% dos funcionários afirmaram concordar com a afirmação “Sou encorajado a desenvolver novas habilidades” e 48% concordam que tem a oportunidade de utilizar suas habilidades no trabalho.

Gráfico 9 – Satisfação no Trabalho e na Carreira (JCS)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

4. Controle no Trabalho (CAW):

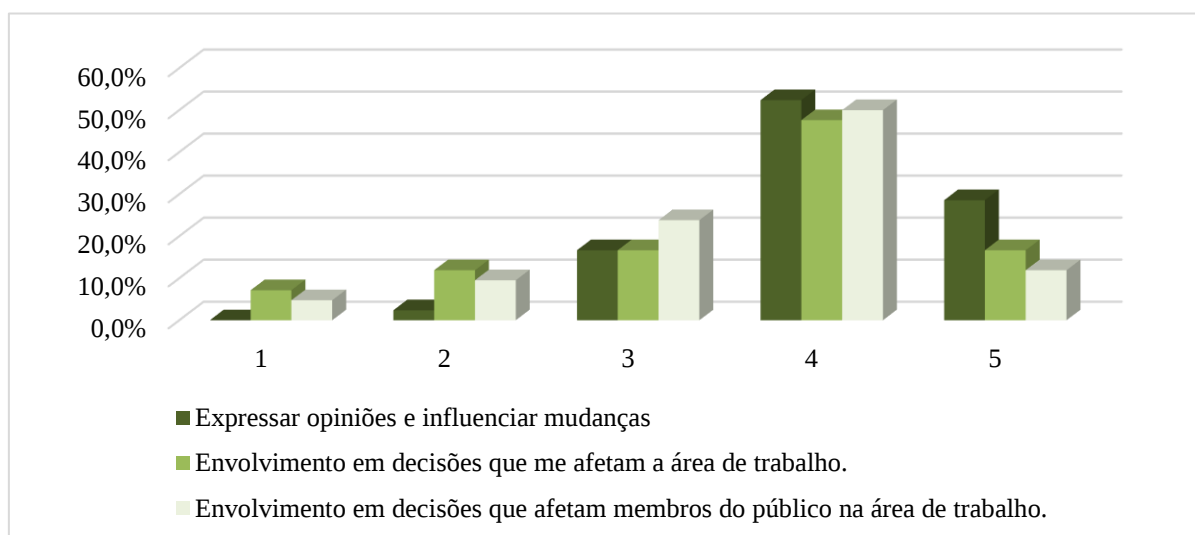
No fator Controle no Trabalho (CAW), irá ser refletido o nível em que um funcionário sente que pode exercer o que ele considera ser um nível adequado de controle em

seu ambiente de trabalho. Essa percepção pode se relacionar com vários aspectos do trabalho, incluindo a oportunidade de contribuir para um processo do qual as decisões o afetam.

Na análise descritiva, a média dos itens que contribuem neste fator foi de 3,72 onde os funcionários são neutros com relação às variáveis. Quanto ao desvio-padrão e variância, todos os itens apresentaram bons resultados e se encontram dentro da referência (menor que dois). Já com relação a assimetria, os valores estão dentro dos limites estabelecidos como parâmetros (-1 e +1), apresentando uma simetria dos dados e na curtose os valores não seguem uma distribuição normal.

Conforme ilustrado no Gráfico 10, os valores novamente estão concentrados em concordo, onde em duas variáveis (CAW1 e CAW3) apresentam valores iguais ou superiores a 50% e em “Estou envolvido em decisões que me afetam na minha própria área de trabalho”, 48% dos funcionários concordam com a afirmação.

Gráfico 10 – Controle no Trabalho (CAW)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

5. Condições de Trabalho (WCS):

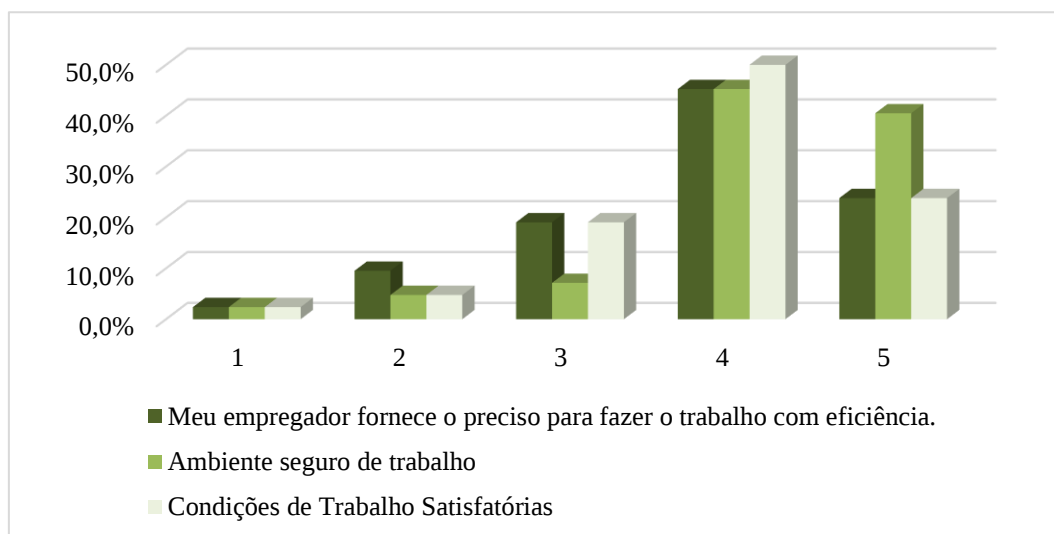
O fator Condições de Trabalho (WCS) avalia o quanto o funcionário está satisfeito com os recursos fundamentais, condições de segurança e trabalho necessárias para conseguir realizar o trabalho de forma eficaz.

Avaliando a média dos itens que compõem esse fator apresentou-se o valor de 3,95 representando que os respondentes são neutros a esse fator. Com relação a desvio-padrão e variância dos fatores, nota-se que os dados não estão dispersos da média, haja vista que os valores estão dentro da referência.

Quanto à assimetria e curtose, podemos perceber que apenas a variável WCS2 apresentou valores fora dos parâmetros representando uma assimetria negativa indicando respostas concentradas nos maiores valores e os dados não seguem uma distribuição normal.

No que diz a variável “As condições de trabalho são satisfatórias”, 50% dos respondentes concordam com a afirmação, em “Trabalho em um ambiente seguro.” e “Meu empregador me fornece o que preciso para fazer meu trabalho com eficiência”, ambas apresentaram 45% dos funcionários com concordância.

Gráfico 11 – Condições de Trabalho (WCS)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Como tratado, para se alcançar a pontuação geral da escala WQRoL é encontrada com a média dos 19 itens que compõem essa escala, considerando que o 20º não entra no resultado. Desse modo, a média geral foi de 3,78 representando uma média Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários pertencentes à organização. O valor encontrado corrobora com o valor encontrado no 20º item da escala que serve como indicador de validade e confiabilidade dos fatores, haja vista que o valor apresentado foi de 3,52, bem próximo ao apresentado na média geral.

Tais análises também corroboram com as análises de conteúdo realizadas na entrevista com a gestora, visto que afirma não promover nenhuma ação visando a Qualidade de vida no Trabalho, como no trecho:

Não. O que é investido hoje, aqui no servidor, o que é uma coisa básica, são só os insumos mesmo para o trabalho, para ele fazer um bom trabalho. Os móveis, o ambiente de trabalho, é só, mais nada que isso. Infelizmente.

Essa afirmação se relaciona com os dados, haja vista que em todos os fatores, os funcionários são neutros. Ainda, no fator Condições de Trabalho, ocorreu a maior média (3,95) corroborando com a frase da gestora “...Eu acredito que eles têm todas as ferramentas para fazer um bom trabalho, né?” e com a afirmação acima, onde afirma que o único investimento é em insumos básicos, e isso é reconhecido pelos funcionários.

Finalizando as análises, a gestora ainda afirma que uma das causas de insatisfação dos funcionários é com relação a carreira: “É uma coisa um pouco distante”.

Ainda segundo o autor, a escala pode ser combinada com a escala de bem estar geral (GHQ) que será tratada no tópico 5.3.4, juntamente com questões elaboradas pela autora deste estudo que se relacionam com os fatores tratados nesse tópico.

No próximo tópico, serão realizadas as análises da escala GHQ-28.

5.3.4 Escala GHQ-28

A escala GHQ-28, como tratado no Capítulo 4, é um instrumento de auto-resposta sobre Saúde Geral desenvolvido por Goldberg e Hiller (1979) e validada para o contexto brasileiro Pais-Ribeiro *et. al.* (2015), tem como objetivo identificar a incapacidade para realizar as atividades que são usuais nas pessoas ou o aparecimento de fenômenos estressantes novos.

Os fatores investigados são: sintomas somáticos, ansiedade e insônia, disfunção social e depressão severa, em escala likert de 4 pontos, onde: Muito mais que de costume (0); Um pouco mais que de costume (1); Não mais que de costume (2) e Não, absolutamente (3). Vale ressaltar que os itens de sintomas somáticos foram retirados, logo a escala de 28 itens dispostos em 4 fatores ficou com 21 itens dispostos em 3 fatores.

A Tabela 12 demonstra as medidas descritivas da escala GHQ-28.

Tabela 12 – Medidas Descritivas da Escala GHQ-28

Variáveis	Itens da escala	Média	Desvio Padrão	Variância	Assimetria	Curtose
AI1	Tem perdido o sono devido a preocupações?	1,57	0,941	0,885	-0,124	0,717
AI2	Depois de adormecer acorda várias vezes?	1,90	0,932	0,869	-0,563	-0,416
DS1	Tem-se sentido constantemente sob pressão?	1,81	1,153	1,329	-0,411	-1,292
DS2	Tem-se sentido irritável e de mau humor?	1,86	1,201	1,443	-0,599	-1,203
DS3	Tem-se sentido assustado ou tem entrado em pânico sem razão?	2,31	1,115	1,243	-1,322	0,164

DS4	Tem tido a sensação de que está tudo a cair em cima de si?	1,93	1,218	1,483	-0,539	-1,379
DS5	Tem-se sentido permanentemente nervoso ou tenso?	1,83	1,188	1,411	-0,396	-1,415
DS6	Tem conseguido manter-se ativo e ocupado?	1,38	0,492	0,242	0,509	-1,831
DS7	Tem levado mais tempo a fazer as tarefas normais?	1,86	0,783	0,613	0,261	-1,303
DS8	Acha que, de um modo geral, tem trabalho bem?	1,40	0,587	0,344	1,149	0,412
AI3	Sente-se satisfeito com a maneira como tem cumprido as suas tarefas?	1,50	0,634	0,402	0,903	-0,160
AI4	Tem-se sentido útil no que faz?	1,38	0,623	0,388	1,431	1,025
AI5	Tem-se sentido capaz de tomar decisões?	1,43	0,630	0,397	1,203	0,433
DG1	Tem tido prazer nas suas atividades normais do dia a dia?	1,52	0,594	0,353	0,637	-0,497
DG2	Tem-se considerado uma pessoa sem valor nenhum?	2,36	0,958	0,918	-1,317	0,591
AI6	Tem sentido que já não há nada a esperar da vida?	2,52	0,833	0,695	-1,804	2,586
DG3	Tem sentido que a vida já não vale a pena?	2,57	0,914	0,836	-2,030	2,860
DG4	Já pensou na hipótese de um dia vir a acabar consigo?	2,57	0,914	0,836	-2,030	2,860
DG5	Acha que às vezes não consegue fazer nada por causa dos nervos?	2,00	1,104	1,220	-0,685	-0,916
DG6	Tem dado consigo a pensar em estar morto e longe de tudo?	2,52	0,917	0,841	-1,867	2,352
DG7	Acha que a ideia de acabar com sua vida está sempre a vir-lhe à cabeça?	3,62	0,825	0,681	-2,180	3,838

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Iniciando a análise do desvio-padrão e variância dos itens presentes na escala, nota-se que todos os dados estão dentro dos parâmetros adotados e os dados estão concentrados próximo a média, haja vista que em ambos os valores apresentados ficaram abaixo do valor de referência (abaixo de 2).

Quanto à avaliação da assimetria, podemos perceber que as variáveis DS3, DG1, AI6, DG3, DG4, DG6 e DG7 obtiveram valores fora dos parâmetros considerados para simetria (-1 e +1), o que aponta uma assimetria negativa dos dados ocorrendo maior concentração de valores mais altos e as variáveis DS8, AI4 e AI5 também obtiveram valores fora dos parâmetros, mas com assimetria positiva com valores maiores nos valores mais baixos. Já com relação a curtose, a maioria dos itens estão fora da normalidade podendo concluir que os dados não seguem uma distribuição normal.

A análise psicométrica teve como base o valor do alpha de Cronbach que obteve inicialmente o valor de 0,894 demonstrando uma boa consistência considerando os valores de referência (acima de 0,70). Ainda, com a finalidade de averiguação, caso algum item fosse excluído, e houve a ocorrência de um alpha maiores, porém como o valor alcançado já se encontra dentro dos parâmetros, decidiu-se que todos os itens devem ser mantidos.

Tabela 13 – Valor do alpha de Cronbach se item for excluído (Escala GHQ-28)

Variáveis	Itens da escala	Alpha	Variáveis	Itens da escala	Alpha
AI1	Tem perdido o sono devido a preocupações?	0,885	AI4	Tem-se sentido útil no que faz?	0,903
AI2	Depois de adormecer acorda várias vezes?	0,887	AI5	Tem-se sentido capaz de tomar decisões?	0,901
DS1	Tem-se sentido constantemente sob pressão?	0,884	DG1	Tem tido prazer nas suas atividades normais do dia a dia?	0,900
DS2	Tem-se sentido irritável e de mau humor?	0,884	DG2	Tem-se considerado uma pessoa sem valor nenhum?	0,883
DS3	Tem-se sentido assustado ou tem entrado em pânico sem razão?	0,883	AI6	Tem sentido que já não há nada a esperar da vida?	0,884
DS4	Tem tido a sensação de que está tudo a cair em cima de si?	0,881	DG3	Tem sentido que a vida já não vale a pena?	0,885
DS5	Tem-se sentido permanentemente nervoso ou tenso?	0,880	DG4	Já pensou na hipótese de um dia vir a acabar consigo?	0,883
DS6	Tem conseguido manter-se ativo e ocupado?	0,896	DG5	Acha que às vezes não consegue fazer nada por causa dos nervos?	0,881
DS7	Tem levado mais tempo a fazer as tarefas normais?	0,890	DG6	Tem dado consigo a pensar em estar morto e longe de tudo?	0,883
DS8	Acha que, de um modo geral, tem trabalho bem?	0,899	DG7	Acha que a ideia de acabar com sua vida está sempre a vir-lhe à cabeça?	0,883
AI3	Sente-se satisfeito com a maneira como tem cumprido as suas tarefas?	0,899			

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Prosseguindo com a análise, foi realizado o teste de *Kaiser Meyer Olkin* de adequação de amostragem, resultando no valor 0,649 e encontra-se fora dos parâmetros adotados (acima de 0,70). Portanto, deve-se ocorrer a exclusão de itens visando aumentar os valores obtidos.

Considerando que os valores do KMO aumentam quando ocorre o aumento do tamanho da amostra, da média das correlações ou do número de variáveis, ou quando ocorre a diminuição do número de fatores. Desse modo, optou-se por realizar a extração dos itens que apresentaram menores comunalidades, após a exclusão do item DS2, a escala foi rotacionada

novamente obtendo o valor de 0,687 ainda não se adequando aos parâmetros. Posteriormente, foi realizada a exclusão do item DS7 para nova rotação obtendo o valor de 0,697 fora dos valores de referência. Por fim, ocorreu a exclusão do item DS6 rotacionando novamente a escala que apresentou valores dentro dos parâmetros (acima de 0,7) com o valor de 0,721 para o teste KMO e teste de Barlett que apontou uma significância estatística ($p < 0,01$) do valor $\chi^2 = 594,80$ e $gl = 153$, indicando a fatorabilidade dos dados.

Retornando ao valor do alpha de Cronbach após a exclusão dos itens DS2, DS6 e DS7, a escala apresentada agora 18 variáveis e apresentou um alpha de 0,883 e encontra-se dentro dos valores de referência (acima de 0,70). Além disso, optou-se por não realizar a exclusão de nenhum item, haja vista que o valor encontrado já se encontra dentro do esperado.

Quanto às análises de autovalores, extraídos através do SPSS, pôde-se perceber que a escala possui dois autovalores que somados apresentam um bom grau de explicação (57,71%). Esse resultado não corrobora com os fatores realmente apresentados na escala, visto que são dispostos em três fatores.

Tabela 14 – Autovalores da Escala GHQ-28

Fator	Autovalores		
	Total	% da variância	% cumulativa
1	7,88	43,75	43,75
2	2,51	13,96	57,71
3	1,72	9,54	67,25
4	1,24	6,87	74,12
5	0,82	4,58	78,70
6	0,74	4,14	82,84
7	0,66	3,65	86,49
8	0,49	2,72	89,22
9	0,42	2,31	91,52
10	0,32	1,78	93,30
11	0,29	1,63	94,93
12	0,27	1,49	96,42
13	0,21	1,17	97,59
14	0,16	0,89	98,49
15	0,12	0,66	99,14
16	0,09	0,50	99,64
17	0,05	0,25	99,89
18	0,02	0,11	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ainda nos estudos dos autores, mencionam que as quatro dimensões fornecem a cada uma a sua pontuação e para a pontuação total da escala é emitida através da soma das

pontuações das quatro dimensões. Desse modo, para se obter os resultados de cada fator soma-se as médias das variáveis.

Concluindo, após as retiradas dos itens, o primeiro fator “Ansiedade e Insônia” terá pontuação máxima de 18 pontos, “Disfunção Social” terá máxima de 15 pontos e “Depressão Grave” apresentará a máxima de 21 pontos, onde quanto mais próximo da pontuação máxima, melhor a saúde mental dos funcionários. A escala geral terá pontuação máxima de 54 pontos.

A seguir, realizaremos as análises referentes a cada fator.

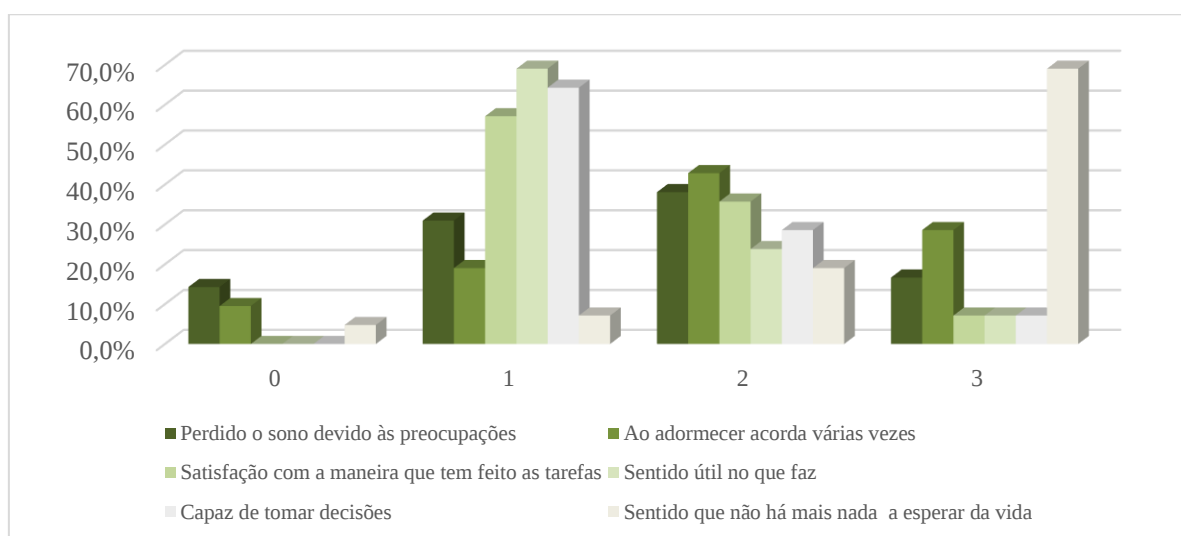
1. Ansiedade e Insônia (AI):

O fator tem como objetivo avaliar o grau de ansiedade dos funcionários com as suas atividades rotineiras apresentando o quanto tem influenciado no seu rendimento e no sono. A pontuação máxima para o fator é de 18 pontos, realizando a soma dos valores apresentados nas variáveis obteve 10,30 representando uma pontuação média.

Quanto à avaliação do desvio-padrão e variância percebe-se que os dados estão pouco dispersos da média, considerando os valores de referência (abaixo de 2). Quanto à assimetria e curtose, as variáveis AI4 e AI5 apresentam uma assimetria positiva indicando maior quantidade de valores nas pontuações mais baixas e a variável AI6 apresentou uma assimetria negativa indicando que há maior quantidade de valores nas pontuações mais altas. Com relação a curtose, os dados indicam que os dados não seguem uma distribuição normal.

No Gráfico 12 serão apresentadas as respostas dos funcionários.

Gráfico 12 – Ansiedade e Insônia (AI)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Importante ressaltar que nos resultados obtidos, os funcionários afirmaram não ocorrer mais que de costume a perda do sono (38%) e acordar várias vezes durante a noite (43%). Além disso, sentem satisfação com a maneira que tem feito às tarefas e se sentem útil um pouco mais que de costume com 57% e 69%, respectivamente. Os funcionários ainda afirmaram que são capazes de tomar decisões mais que de costume (64%) e não sentem que não há mais nada a esperar da vida, o que é considerado bom. De toda forma, há a necessidade de prestar atenção nos 31% dos funcionários que de alguma forma, seja como de costume, um pouco mais ou muito mais que de costume, pensam que não há mais nada a esperar da vida.

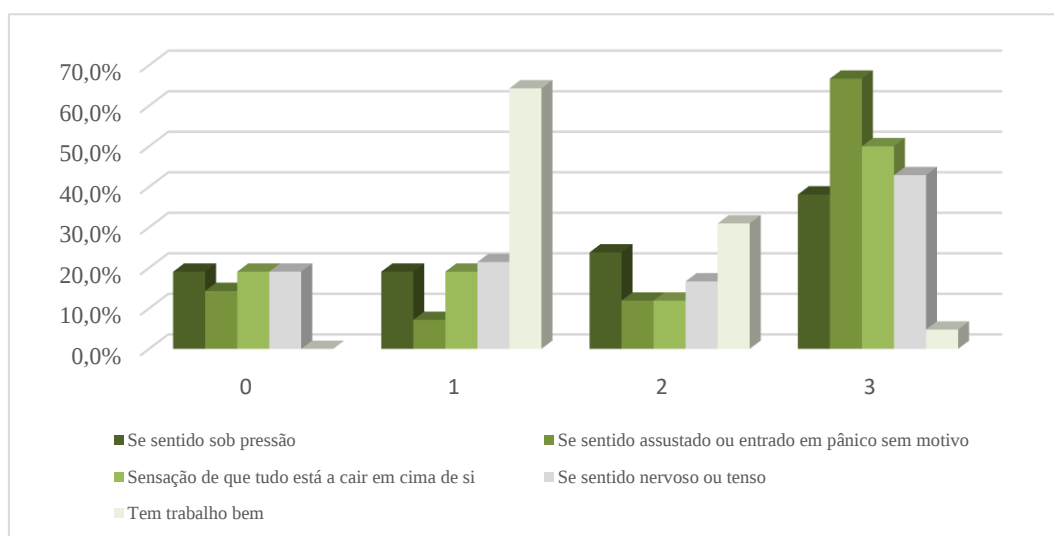
2. Disfunção Social (DS):

A pontuação máxima para este fator é de 15 pontos, realizando a soma dos valores apresentados nas variáveis obteve 9,28 representando uma pontuação média.

Quanto à avaliação do desvio-padrão e variância, os dados estão dentro dos parâmetros considerados (abaixo de 2), demonstrando baixa dispersão dos dados quanto à média. Quanto à assimetria e curtose, a variável DS3 apresentou uma assimetria negativa indicando que há maior quantidade de valores nas pontuações mais altas e a variável DS8 apresentou uma assimetria positiva indicando maior quantidade de valores nas pontuações mais baixas. Com relação a curtose, os dados indicam que os dados não seguem uma distribuição normal.

No Gráfico 13 serão apresentadas as respostas dos funcionários.

Gráfico 13 – Disfunção social (DS)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com base nos resultados, é importante analisar que 38% dos funcionários não se sentem constantemente sob pressão, mas os demais 62%, apresentam algum grau de pressão constante. Do mesmo modo, 50% dos funcionários sentem, de alguma forma, que tudo está a cair em cima de si ou se sentem permanentemente nervoso ou tenso seja, não mais que de costume, um pouco mais que de costume ou muito mais que de costume, representando 57%. Isso corrobora com a análise de que 64% acham que, de um modo geral, não tem trabalhado bem mais que de costume.

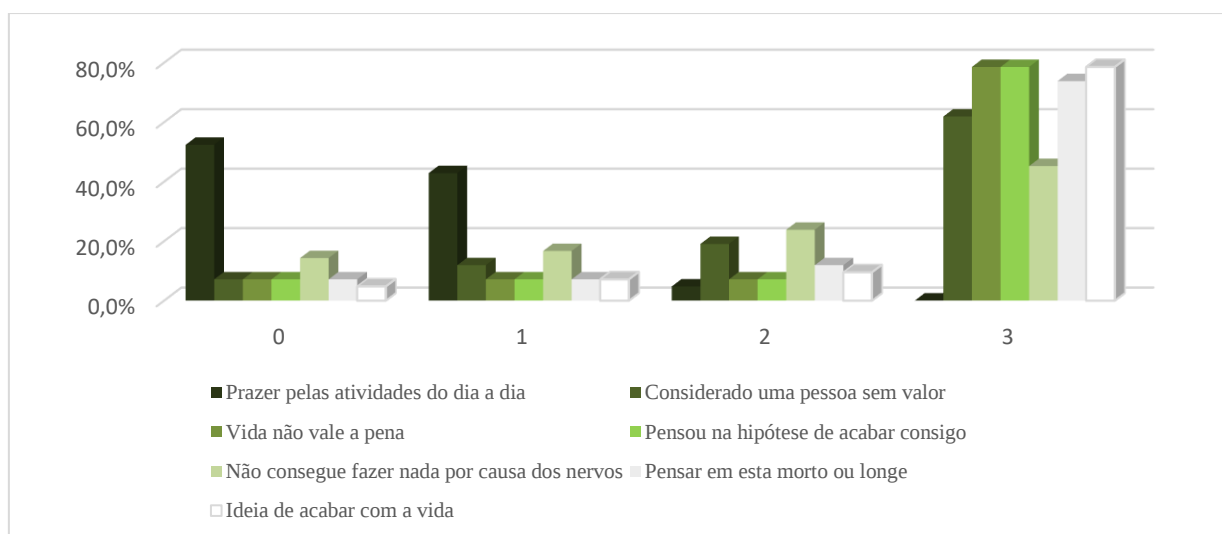
3. Depressão Grave (DG):

A pontuação máxima para este fator é de 21 pontos, realizando a soma dos valores apresentados nas variáveis obteve 17,16 representando uma pontuação boa, haja vista que quanto maior a pontuação, melhor a saúde mental dos funcionários.

Quanto à avaliação do desvio-padrão e variância, os dados estão dentro dos valores de referência considerados (abaixo de 2), demonstrando que os dados estão em torno da média. Quanto à assimetria e curtose, a variável DG2 apresentou uma assimetria negativa indicando que há maior quantidade de valores nas pontuações mais altas e as variáveis DG3, DG4, DG6 e DG7 apresentou uma assimetria positiva indicando maior quantidade de valores nas pontuações mais baixas. Com relação a curtose, os dados indicam que os dados não seguem uma distribuição normal.

No Gráfico 14 serão apresentadas as respostas dos funcionários.

Gráfico 14 – Depressão Grave (DG)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Importante ressaltar que, de um modo geral, os funcionários não sentem que são pessoas sem valores (62%). Além disso, não possuem pensamentos de que a vida não vale a pena (79%), acabar consigo (79%), estar morto ou longe (74%) e acabar com sua vida (79%), o que é considerado muito importante para a saúde mental dos colaboradores e não indicam sinais de depressão grave.

Em contrapartida, 55% dos funcionários sentem de alguma forma que não conseguem fazer nada por causa dos nervos, haja vista que apenas 45% não se sentem assim em absoluto, corroborando com as análises realizadas no fator anterior.

De modo geral, a pontuação máxima dos fatores que compõem a escala é de 54 pontos e, de acordo, com as análises realizadas alcançou-se 36,74 pontos representando uma média saúde dos funcionários, isso corrobora com as análises realizadas na escala WQRoL no tópico 5.3.3.

Além disso, em entrevista com a gestora foi perguntado se ocorre alguma ação voltada para a saúde dos funcionários, mas acredita que essas ações são de suma importância, como no trecho:

Com certeza, né? Porque quem não está bem fisicamente, nem psicologicamente não vai fazer um bom trabalho, né? A gente tem que pensar nisso, né?

Ainda, acredita que o trabalho em geral tem influenciado na vida pessoal dos funcionários. De um modo geral, a saúde dos funcionários com base nos fatores “Ansiedade e Insônia” e “Disfunção Social” merecem atenção, haja vista a mediana pontuação alcançada.

Importante considerar que apesar dos fatores não apresentarem bons resultados, em perguntas extras às escalas, os funcionários afirmaram que, de modo geral, se consideram pessoas felizes (79%) e 86% se consideram felizes no trabalho.

A seguir, apresentaremos os resultados obtidos na Escala GAD-7.

5.3.5 ESCALA GAD-7

A escala GAD-7 é uma medida breve de autorrelato para avaliação de prováveis casos de Transtornos de Ansiedade Generalizada, criada por Spitzer *et. al.* (2005) e validada no Brasil por Moreno *et. al.* (2016).

Conforme visto no Capítulo 4, a escala GAD-7 apresenta sete variáveis cujo objetivo é a avaliação de apenas um fator latente. Desse modo, o instrumento utiliza uma escala Likert de 4 pontos, onde: Quase todos os dias (0); Mais da metade dos dias (1); Vários dias (2); Nenhuma Vez (3).

A Tabela 15 apresenta as análises descritivas da escala.

Tabela 15 – Medidas Descritivas da Escala GAD-7

Variáveis	Itens da escala	Média	Desvio Padrão	Variância	Assimetria	Curtose
GAD1	Sentir-se nervoso(a), ansioso(a) ou muito tenso(a).	1,60	1,014	1,027	-0,420	-0,909
GAD2	Não ser capaz de impedir ou de controlar as preocupações.	1,74	1,061	1,125	-0,344	-1,067
GAD3	Preocupar-se muito com diversas coisas.	1,40	1,083	1,174	-0,045	-1,302
GAD4	Dificuldade para relaxar.	1,52	1,087	1,182	-0,243	-1,241
GAD5	Fico tão agitado(a) que se torna difícil permanecer sentado(a).	2,14	1,072	1,150	-0,921	-0,509
GAD6	Ficar facilmente aborrecido(a) ou irritado(a).	1,81	1,131	1,280	-0,561	-1,055
GAD7	Sentir medo como se algo terrível fosse acontecer.	1,98	1,024	1,048	-0,523	-0,951

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Iniciando a análise, quanto ao desvio-padrão e variância, verificou-se que as variáveis apresentam bons resultados visto que estão dentro dos parâmetros estabelecidos, ou seja, inferiores a dois (2). Quanto à assimetria, todos os valores ficaram dentro da margem estabelecida como simétrica (valores entre -1 e +1), e na curtose, a maioria das variáveis encontram-se fora da normalidade, pode-se concluir que há indicativos que os dados provavelmente não seguiram uma distribuição normal.

A análise psicométrica da pesquisa foi baseada no valor do alpha de Cronbach que obteve valor inicial de 0,986 demonstrando uma elevada consistência comparando com a margem de referência (quanto mais próximo de um, maior a consistência). Ainda, com a finalidade de averiguação, caso algum item fosse excluído, percebe-se que nenhuma variável aumentaria o valor do alpha e, portanto, quanto à análise o alpha de Cronbach todos os itens devem ser mantidos.

Tabela 16 – Valor do alpha de Cronbach se item for excluído (Escala GAD-7)

Variáveis	Itens da escala	Alpha
GAD1	Sentir-se nervoso(a), ansioso(a) ou muito tenso(a).	0,984
GAD2	Não ser capaz de impedir ou de controlar as preocupações.	0,984
GAD3	Preocupar-se muito com diversas coisas.	0,984
GAD4	Dificuldade para relaxar.	0,983
GAD5	Fico tão agitado(a) que se torna difícil permanecer sentado(a).	0,985

GAD6	Ficar facilmente aborrecido(a) ou irritado(a).	0,983
GAD7	Sentir medo como se algo terrível fosse acontecer.	0,985

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Seguindo a ordem de procedimentos, foram realizados os testes de KMO e teste de esfericidade de Bartlett. O índice de KMO apresentou valores de 0,938 de adequação da amostra e encontra-se dentro dos parâmetros adotados (acima de 0,70). Com relação ao teste de Bartlett apontaram uma significância estatística ($p < 0,01$) do valor $\chi^2 = 510,20$ e $gl = 21$, indicando a fatorabilidade dos dados.

Quanto aos autovalores das variáveis, ao analisar os dados gerados pelos softwares, pôde-se constatar que a escala GAD-7 possui apenas um autovalor com um ótimo grau de explicação (92,44% da variância total extraída). Este resultado encontra-se de acordo com o estudo ao indicar que o conjunto de variáveis possui apenas um fator subjacente.

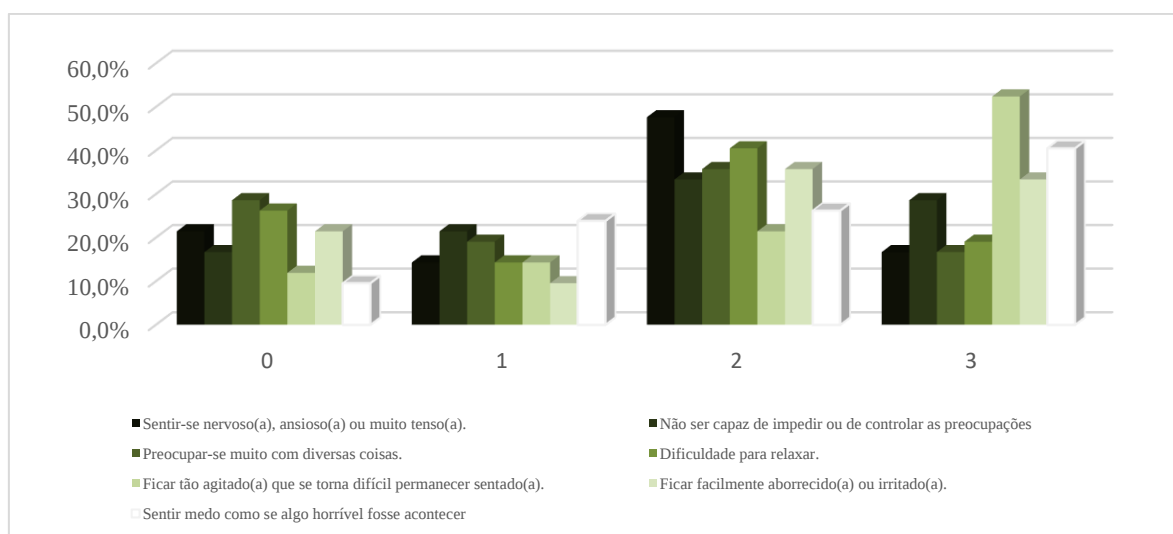
Tabela 17 – Autovalores da GAD-7

Fator	Autovalores		
	Total	% da variância	% cumulativa
1	6,47	92,44	92,44
2	0,17	2,48	94,92
3	0,12	1,68	96,60
4	0,08	1,16	97,76
5	0,07	0,99	98,75
6	0,05	0,71	99,46
7	0,04	0,54	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Segundo Spitzer *et. al.* (2005), a pontuação geral da escala varia entre 0 a 21 pontos e o seu escore final é encontrado através da soma de todos os itens, onde quanto mais alto, melhor a avaliação. O ponto de corte para não ser considerado uma TA é acima de 11 pontos.

No Gráfico 15 serão apresentados os resultados da Escala GAD-7.

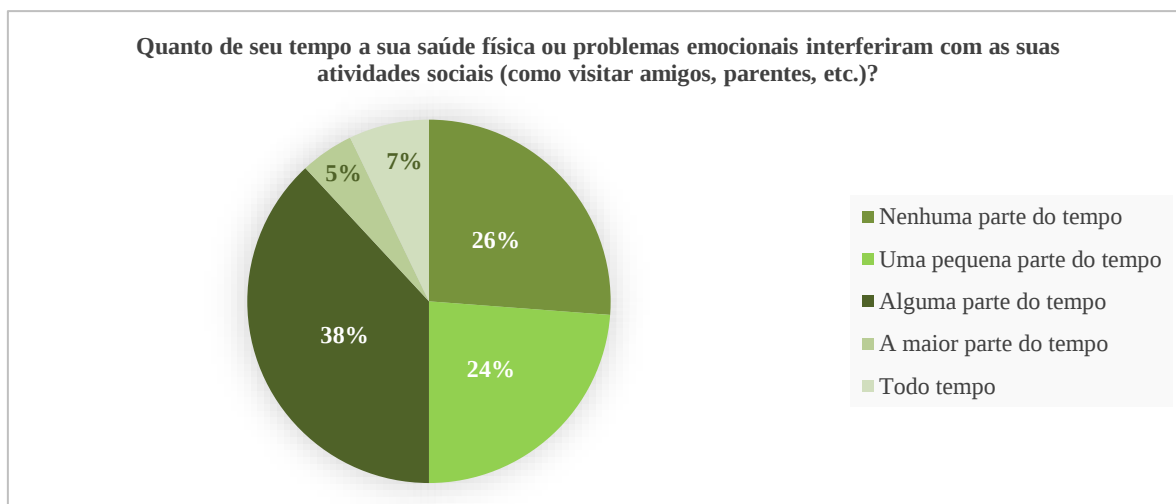
Gráfico 15 – Escala GAD-7

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Pode-se perceber que a avaliação da organização é média, visto que a soma das médias resultou em 12,2. Embora tenha sido considerada média, os valores encontrados não ultrapassaram muito o ponto de corte, ficando bem próximo, o que demanda atenção para a saúde mental dos funcionários.

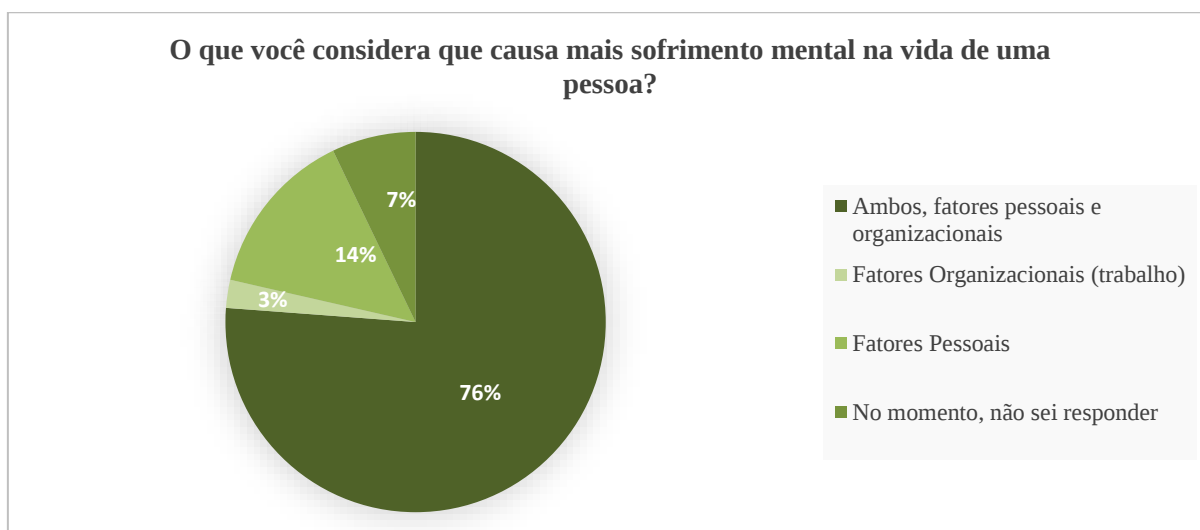
Avaliando o Gráfico 15, 48% afirmaram que vários dias se sentem nervosos(as), ansiosos(as) ou muito tensos(as) e 40% afirmaram que sentem dificuldades para relaxar. Além disso, os funcionários disseram que em vários dias se preocupam muito com diversas coisas e ficam facilmente aborrecidos(as) ou irritados(as) com 36% em ambas variáveis. Por fim, 33% disseram não serem capazes de impedir ou de controlar suas preocupações (33%).

Além das afirmações que compõem a Escala GAD-7, foram elaboradas outras perguntas pela autora visando afirmar os resultados obtidos. Logo, os funcionários afirmaram que a sua saúde física e mental tem interferido alguma parte do tempo em atividades sociais (38%). Somando os resultados onde, de alguma forma, seja uma pequena parte até todo tempo, a saúde física e problemas emocionais interferiram nas atividades sociais, temos um resultado expressante de 74% dos funcionários. Os resultados podem ser vistos no Gráfico 16.

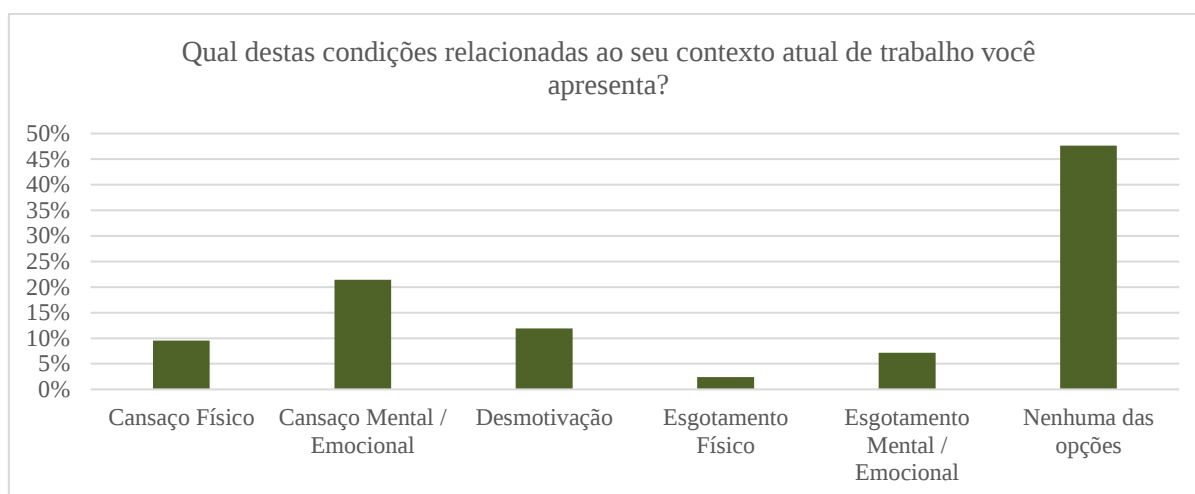
Gráfico 16 – Interferência da Saúde Física ou emocional nas atividades sociais

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ainda, corroborando com as análises realizadas até aqui, os funcionários foram perguntados sobre como julga esta a sua saúde mental atualmente e a média obtida foi de 6,64 representando uma saúde mental média como as demais análises. Além disso, 76% dos funcionários afirmaram acreditar que os fatores organizacionais e pessoais lhe causam sofrimento mental e 52% apresentam alguma condição que afeta a sua saúde mental, somando os resultados apresentados. Os resultados podem ser visualizados nos Gráficos 17 e 18, respectivamente.

Gráfico 17 – Causas do sofrimento mental

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Gráfico 18 – Condição relacionada ao contexto de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Por fim, foi perguntado aos funcionários se a organização realiza alguma ação que favoreça a saúde mental deles, 62% afirmaram que a organização não realiza nenhuma ação, corroborando com as informações fornecidas pela gestora que não haver nenhuma ação que vise a saúde mental do funcionário. Ainda assim, 95% dos funcionários acreditam que promover ações voltadas para a saúde mental são importantes para eles e a gestora concorda com tal afirmação, como no trecho:

Com certeza, né? Porque quem não está bem fisicamente, nem psicologicamente não vai fazer um bom trabalho, né? A gente tem que pensar nisso, né?

Podemos perceber que embora acreditem ser importante e os funcionários estejam precisando dessas ações, haja vista os 74% dos funcionários que percebem a interferência da saúde física e mental nas atividades sociais e o mediano valor obtido no fator Saúde mental, tais ações não são praticadas e merecem atenção dos gestores.

Além de todos os pontos abordados nas escalas analisadas até aqui, vale ressaltar outras falas da gestora, quando perguntada sobre ações que tenho como interesse manter a motivação ou satisfação dos funcionários, indagou que não há, como no trecho:

Hoje praticamente nenhuma, né? A gente começou a tentar se aproximar mais dos servidores e estagiários com algumas... Com pequenas atitudes, assim. No dia a dia, em datas comemorativas, com palavras de incentivo, com reuniões. Agora fazem acho que dois meses isso, com reuniões pontuais, né?

Com relação a capacitação dos funcionários, na organização são realizados apenas incentivos, mas não há uma ação direcionada para isso.

Sim, em relação à capacitação, o empreender indica, né? A escola de... Escola do Servidor Público da Paraíba, né? Então, eu mesma sou uma aluna atual, atuante da ESPEP, né? A gente fez algumas atividades aqui, junto com o setor de capacitação para os servidores, mas...Esse ano não teve, né? Teve até ano passado, esse ano não teve, nem tem previsão de ter, não. Mas é tudo pela ESPEP mesmo. A gente manda os calendários com os cursos da ESPEP, é um incentivo que a gente faz em relação à capacitação hoje. Envia os calendários da ESPEP, vê se algum servidor se encaixa, e ele mesmo faz a inscrição dele, ele mesmo faz a capacitação dele, né? E a gente nem solicita esse certificado, sei lá.

Ainda, com relação a medidas de desempenho e cultura de feedback, a gestora afirma que não ocorre, apenas para os estagiários quando concluem o estágio na organização recebendo uma avaliação do seu desempenho. Desse modo, o feedback se dá entre líder e liderado.

Também não. De estagiário, a gente ainda tem os relatórios, que os gestores de cada setor. A gente solicita a eles, quem envie como foi o desempenho do estagiário, como foi o contrato de estágio, como é que foi o período de estágio, se desenvolveu bem, fez o trabalho bem, a gente tem esse feedback dos estagiários, mas apenas no final do estágio. E dos servidores, não. O administrativo não tem.

Por fim, podemos concluir que a organização não promove diversas ações voltadas para o trabalhador e que, de modo geral, são essenciais. Em diversos aspectos, há a necessidade de atenção da gestão, haja vista que pode ocorrer o comprometimento de fatores como a motivação, satisfação, rotatividade, esgotamento, produtividade, entre outros.

No próximo capítulo serão apresentadas as considerações finais do estudo.

CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo serão apresentadas as considerações finais expondo as conclusões, limitações do estudo e as recomendações com intuito de sugerir novas propostas de estudos.

6.1 CONCLUSÕES

Como vimos no capítulo anterior, os respondentes da pesquisa são predominantemente do sexo feminino, estão solteiros(as), possuem de 18 até 25 anos, possuem ensino superior incompleto, com renda familiar mensal entre R\$1.302,01 até R\$6.510,00 e a maioria residem com apenas uma pessoa. Ainda, são estagiários(as) com tempo médio de atuação de 1 mês até 2 anos.

Podemos dizer que, de modo geral, os funcionários se encontram satisfeitos dentro do seu contexto de trabalho com as relações entre chefias e colegas de trabalho, diretamente. Sendo necessária a atenção para fatores relacionados a salários e natureza do trabalho, ou seja, com o interesse despertado pelas tarefas. Tendo em vista que a organização é um órgão público, inviabiliza a questão salarial devido às burocracias. Sobretudo, questões relacionadas ao interesse pelas tarefas devem-se tomar ações visando promover o interesse dos funcionários pelo trabalho executado, visto que pode influenciar em variáveis como produtividade e rotatividade.

Nesse contexto, no que tange Percepção da Saúde Organizacional, podemos concluir que os funcionários têm dúvidas se a organização onde trabalha é capaz de estimular o compartilhamento dos objetivos organizacionais e a integração de seus membros às suas equipes de trabalho. Essa dúvida influencia no ambiente de trabalho, relações interpessoais e percepção do funcionário quanto ao clima e cultura organizacional.

Tais análises contribuem para outras análises referentes a saúde do funcionário, a saúde geral do trabalhador e a saúde mental. Em ambas, os resultados são neutros e apontam para um alerta quando a sintomas de ansiedade, onde os funcionários apresentam dificuldades para relaxar, ficam tensos(as), preocupados(as) e aborrecidos(as). Além disso, a saúde mental não é positiva e os funcionários apresentam condições lhe afetam.

Diante de todo esse contexto, podemos afirmar que a Qualidade de Vida no Trabalho no Programa EMPREENDER PARAÍBA não é satisfatória e se apresentou na neutralidade em diversos fatores analisados, entre os fatores que influenciam a QVT podemos citar, por exemplo, a saúde mental, clima organizacional, cultura organizacional, as

oportunidades de crescimento e a falta de reconhecimento e feedback. Tais fatores foram citados no referencial teórico como fatores de influência na Qualidade de Vida no Trabalho e condiz com os resultados apresentados no estudo.

Desse modo, podemos afirmar que o objetivo específico que visa identificar como os funcionários se sentem no ambiente de trabalho foi atendido através das análises realizadas até o presente momento. O objetivo específico que visa verificar na literatura quais fatores que influenciam na QVT também foi atingido e o resumo pode ser visto no Quadro 4.

Por fim, atingindo o último objetivo que visa descrever quais ações a organização estudada executa, verificou-se que não é tomada nenhuma ação visando todos os aspectos abordados até aqui, recomenda-se a elaboração de um plano de ações visando sanar as problemáticas apontadas nesse estudo, como por exemplo, a criação de um programa de qualidade de vida no trabalho, incentivar a prática de atividades físicas, reuniões que visem a integração de toda equipe, promover encontros de trocas de experiências, investir no desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários, flexibilizar a carga de trabalho, incluir ações que promovam a segurança psicológica entre as equipes, entre outras.

No próximo tópico trataremos das limitações do estudo e recomendações para futuras pesquisas.

6.2 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Tendo em vista os objetivos dessa pesquisa, faz-se necessário abordar algumas limitações que fizeram parte do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

A primeira limitação se refere a forma como foram selecionados os sujeitos de pesquisa, onde qualquer pessoa pertencente a organização poderia responder a pesquisa, ou seja, por conveniência. Além disso, alguns funcionários se negaram a participar da pesquisa e não contribuíram, reduzindo ainda mais a amostra. Nesse contexto, sugere-se que novos estudos utilizem uma amostra mais precisa, talvez com a colaboração de todos.

Do mesmo modo, sugere-se a análise separada dos dados para servidores e estagiários permitindo realizar um comparativo entre os que permanecem até dois anos na organização e os que exercem atividade por mais tempo, comparado as percepções de cada amostra.

Além disso, o instrumento de coleta de dados ficou extenso, o que pode ter corrompido a atenção e comprometimento dos funcionários ao responder a pesquisa. Inclusive houve queixas com relação a isso, recomenda-se que novos estudos apliquem instrumentos mais curtos.

Por fim, podemos citar como limitação a organização pertencer ao setor público, visto que algumas variáveis não dependem propriamente, apenas da gestão, mas também, de todo um sistema burocrático que afeta os funcionários.

REFERÊNCIAS

- ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Interfacehs**, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011.
- ALVIM, C. C. E. *et. al.* Relação entre processo de trabalho e adoecimento mental da equipe de enfermagem. **Revista Fluminense de Extensão Universitária**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 12-16, 2017. Disponível em: <<http://editora.universidadevassouras.edu.br/index.php/rfeu/article/view/918>>. Acesso em 07 de março de 2023.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, João Pessoa, v. 9, n.1, p. 35-48, maio/2010.
- AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. **Journal Health Science**, São Paulo, v. 31, n. 1, p. 53–58, 2013.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout**. São Paulo, 2018.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Parecer técnico da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) a respeito da Nota Técnica Nº 09/2018/CGFIP/DSST/SIT, de 20 de Agosto de 2018. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/wpcontent/uploads/2019/01/ParecerANAMT_NT09_2018_DSST_20180820.pdf>. Acesso em: 24 de março de 2023.
- BALLONE, J. G.; GUIMARÃES, L. A. M.; SOUZA, J. C. **Psicopatologia e Psiquiatria Básicas**. 2 ed. São Paulo: Vetor, 2013.
- BARBOSA, C. **Qualidade de vida e motivação no trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Administração) - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. São Paulo, 2014.
- BARBOSA, J. E. M. *et. al.* **Prática de pesquisa em administração de sistema de informação**. João Pessoa: IFPB, 2012.
- BARDIN, I. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições Setenta, 1994.
- BARROS, S.P. **A promoção de qualidade de vida para os trabalhadores: Discurso, poder e disciplina**. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010.
- BATTU, N.; CHAKRAVARTHY, G. K. Quality of work life of nurses and paramedical staff in hospitals. **International Journal of Business and Administration Research Review**, v. 2, n. 4, p. 200-217, 2014.
- BENEDICT, R.; TAYLOR, C. A. Managing the Overlap of Work and Family: A Shared Responsibility. **CUPA Journal**, v. 46, n. 3, p. 1-9, 1995.

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

BERNARDO, A. Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas. **Veja Saúde**, São Paulo, 23 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/burnout-e-reconhecido-pela-oms/>>. Acesso em: 16 de outubro de 2022.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunyoa, 1998.

BONDIOLO, A. C.; MULATO, M. L. **CLIMA ORGANIZACIONAL: o fator estresse nas organizações**. Monografia (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade de Pindamonhangaba. São Paulo, 2013.

BOWDITCH, J. L. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Thomson Pioneira, 1999.

BURBRIDGE, R. M.; BURBRIDGE, A. **Gestão de conflitos: desafio do mundo corporativo**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. E-book. ISBN 9788502179455. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502179455/>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

CASTRO, R. S. **Satisfação no trabalho: Foco na Ag Estilo Congresso Nacional do Banco do Brasil**. Monografia (Curso de Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2677/1/2011_RenatoSilvadeCastro.pdf>. Acesso em: 23 de março de 2023.

CHAMON, E. M. Q. O. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

CHANDRASEKAR, K. Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. **International Journal of Enterprise Computing and Business Systems**, v. 1, n. 1, 2011.

CHRISPINO, A. Gestão do conflito escolar: da classificação dos conflitos aos modelos de mediação. **Revista Ensaio**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 54, p. 11-28, jan.- mar. 2007.

CLARO, M. A. P. M.; NICKEL, D. C. **Gestão do Capital Humano**. Editora Gazeta do Povo, Curitiba, p. 17-32, 2002. Disponível em: <<https://fasam.edu.br/wpcontent/uploads/2020/07/Gest%C3%A3o-do-Capital-Humano.pdf>>. Acessado em 02 de novembro de 2022.

COOKE, R. A.; LAFFERTY, J. C. **Organizational Culture Inventory**. Plymouth, MI: Human Sinergistics, 1989.

DAFT, R. L. **Organizações: teorias e projetos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

DAL VESCO, D. G.; BEUREN, I. M.; POPIK, F. Percepção de justiça na avaliação na avaliação de desempenho e satisfação do trabalho. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 35, n.3, p. 121-138, 30 set. 2016.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. A Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. **CIENTÍFICA DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro**, Ceará, v. 1, n. 3, p. 39-49, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/13235/1/2012_art_tnfdamasceno.pdf>. Acesso em: 15 de março de 2023.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.

DRUMOND, R. **Qualidade Total – O Homem – Fator de Sucesso**. Belo Horizonte: Mazza, 1991.

DUXBURY, L.; HIGGINS, C. Supportive managers: what are They: Why do They matter? **HRM Research Quarterly**, v. 1, n. 4, p. 1-5, 1997.

EASTON, S.; VAN LAAR, D. **Manual do usuário da escala de qualidade de vida relacionada ao trabalho (WRQoL): uma medida de qualidade de vida no trabalho**. University of Portsmouth, 2018.

EDWARDS, J.; ROTHBARD, N. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relation between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 178–199, 2000.

EFRATY, D.; SIRGY, M. The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioural responses. **Social Indicators Research**, v. 22, n. 1, pp. 31–47, 1990.

Em 5 meses, 10% dos paraibanos afastados do trabalho sofreram doenças psicológicas ou Covid, diz MPT. **R7 Portal Correio**, João Pessoa, 08 de abril de 2021. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/cidades/em-5-meses-10-dos-paraibanos-afastados-do-trabalho-sofreram-doencas-psicologicas-ou-covid-diz-mpt-08042021>>. Acesso em: 16 de outubro de 2022.

EMPREENDER PARAÍBA. Disponível em: <<https://www.emprenderpb.pb.gov.br/inicio>>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2023.

ERNST KOSSEK, E.; OZEKI, C. Conflito trabalho-família, políticas e a relação de satisfação com a vida profissional: uma revisão e orientações para a pesquisa de comportamento organizacional-recursos humanos. **Jornal de psicologia aplicada**, v. 83, n. 2, p. 139, 1998.

ESTEFANO, E. V. V. **Satisfação dos recursos humanos no trabalho: um estudo de caso na biblioteca central da Universidade Federal de Santa Catarina**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1996.

HERZBERG, F. I. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev.1968.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: LPA Edições, 2011.

FERREIRA, M. C. Antecedentes individuais do bem-estar no trabalho sob a ótica da psicologia positiva. In FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. **Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: LPA Edições, 2003.

FERREIRA, P. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 978-85-216-2383-0. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>>. Acesso em: 04 nov. 2022.

FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

FILHO, J. G. L. **Gestão Estratégica Participativa: teoria e prática para criação de organizações que aprendem**. 2. ed. Curitiba: Editora Juruá, 2007.

FIGLIOLI, J. O. **Psicologia para administradores: Integrando teoria e prática**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FIGLIOLI, L.; MARTINEZ, M. Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 8, n. 1, p. 100-113, 2016. Disponível em: <<http://univates.br/revistas/index.php/destaques/article/viewFile/528/520>>. Acesso em: 10 de março de 2023.

FIGLIOLI, C. A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLEURY, M. T. L.; SAMPAIO, J. D. R. Uma discussão sobre cultura organizacional. In: FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. 2. ed. São Paulo: Gente, 2002.

FORNO, C.D.; FINGER, I.R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Paraná, v. 07, n. 02, abr./jun. 2015. Disponível em: <<https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>>. Acesso em: 15 de março de 2023.

FONSECA, A. F. **Psiquiatria e Psicopatologia**. Lisboa: Fundação Calouste Goulbenkian, 1985.

FRASER, T. M. **Human stress, work and job satisfaction: a critical approach**. German: International Labour Office, 1983.

FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. L. Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. **Journal of Occupational and Organizational psychology**, v. 70, n. 4, p. 325-335, 1997.

GALINSKY, E.; STEIN, P. J. The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life. **Journal of Family Issues**, v. 11, n. 4, p. 368-383, 1990.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas enfoque nos Papéis Profissionais**. Editora Atlas, 2007.

GOMIDE, S.; SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GOMIDE JR. *et al.* Explorando o conceito de Saúde Organizacional: construção e validação de um instrumento de medida para o ambiente brasileiro. **Sociedade Brasileira de Psicologia**, Campinas, v. 29, p.43, 1999.

GOLDBERG, D., HILLIER, V. A scaled version of the general health questionnaire. **Psychological Medicine**, v. 9, p. 139-145, 1979.

GONÇALVES, F. *et al.* A importância da Qualidade de Vida no Trabalho e sua influência nas relações humanas. **Revista Eletrônica de Educação UniAraguaia**, Goiânia, v. 2, n. 1, p. 61-77, 2013.

GOUVEIA, V. V. *et al.* Questionário de Saúde Geral (QSG-12): o efeito de itens negativos em sua estrutura fatorial. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, p. 375-384, 2012.

GREENHAUS, J.; POWWLL, G. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 1, p. 72–92, 2006.

GRIFFIN, R. W. **Introdução à Administração**. São Paulo: Ática, 2007.

GUEDES, D. M. **Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção do bem-estar para os servidores de um órgão público federal**. Monografia (Graduação em Administração à distância) - Universidade de Brasília. Brasília, 2011.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HIRIGOYEN, M. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 2. ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

HUNTER, C. J. **Como se tornar um líder servidor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. **Síndrome de burnout: o mundo corporativo precisa falar sobre isso**. Porto Alegre, 2022.

ISLAM, M. Z.; SIENGTHAI, S. Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. In: **ILO Conference on Regulating for Decent Work**. Geneva, 2009. p. 1-19. Disponível em: <<https://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper37a.pdf>>. Acesso em: 12 de março de 2023.

KARPINKI, D.; STEFANO, S.R. Qualidade de vida no trabalho e satisfação: Um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais. **Revista Eletrônica Lato Sensu**, v. 3, n. 1, 2008.

KWAK, S.K.; KIM, J.H. Statistical data preparation: management of missing values and outliers. **Korean J Anesthesiol**, Korea, v.70, n.4, p. 407-411, 2017.

KING, N. C. O; LIMA, E. P; COSTA, S. E. G. Produtividade sistêmica: conceitos e aplicações. **Production**, v. 24, n. 1, p. 160-176, jan./mar. 2014.

LEWIS, S. NC.; COOPER, C. L. Estresse em casais com dois filhos e estágio no ciclo de vida. **Journal of Occupational Psychology**, v. 60, n. 4, p. 289-303, 1987.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas as empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. _____. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. _____. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Psicologia do Trabalho: Psicossomática, valores e práticas organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2008.

LOPES, S. P. **Análise da qualidade de vida no trabalho sob os critérios propostos no modelo Walton: um estudo de caso na Equisul**. Monografia (Curso de Administração) - Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2006.

LUZ, R. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

LUZ, R. **Gestão do Clima organizacional**. 1. ed. São Paulo: QualityMark, 2003.

MARCHIORI, M. **Faces da Cultura e da comunicação organizacional**. 2. ed. São Paulo: Difusão, 2008.

MARRAS, J. P. **Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras**. São Paulo: Futura, 2005.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho – uma breve revisão.

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v30n112/07.pdf>>. Acesso em: 05 de março de 2023.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 6, p. 59-78,

2003. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583>>. Acesso em 19 de março de 2023.

MATOS, F. G. **Fator QF. Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Markron Books, 1997.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. -12 reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA PARAÍBA. **Em 5 meses, 10 mil paraibanos são afastados das suas atividades e do trabalho por problemas de saúde, 10% por doenças psicológicas e Covid**. Paraíba, 2022.

MIRANDA, K. C. L.; BARROSO, M. G. T. A contribuição de Paulo Freire à prática e educação crítica em enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, Ceará, v. 12, n.4, p. 631-635, 2004. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rlae/a/SHXzNcpH8nxwKZ8GjQ5cc6c/?format=pdf&lang=pt>>.

Acesso em: 01 de março de 2023.

MORAES, A. M. A interferência do stress na qualidade de vida no trabalho. **Educação, Gestão e Sociedade: Revista da Faculdade Eça de Queirós**, v. 6, n. 22, jun. 2016.

MORAES, C. A. S. Qualidade de vida: o impacto na relação homem-trabalho. In: MORAES, C. A. S. **Sociedade e Condição Humana na Modernidade**. São Paulo: Atena Editora, 2020.

MORAES, G. T. B. **Competências essenciais requeridas para o gerenciamento das linhas de produção da indústria alimentícia: a visão dos seus gestores**. Dissertação (Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta, 2006.

MORAN, E.; VOLKWEIN, J. The cultural approach to the formation of organizational climate. **Journals Human Relations**, v. 45, n. 1, p. 19-47, 1992.

- MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG**, Blumenau, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento de Equipes**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2002.
- MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **National Library of Medicine**, USA, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.
- NÓBREGA, M. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Editora Juarez, 2004.
- NUNES, G. C.; NASCIMENTO, M. C. D.; ALENCAR, M. A. C. Pesquisa científica: conceitos básicos. **Id on Line Revista de Psicologia**, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390/527>>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2023.
- NASCIMENTO, T. A. C.; SIMÕES, J. M. Análise da gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante em Nova Iguaçu-RJ. **REGE**, v. 18, n. 4, p. 585-604, 2011.
- OLIVEIRA NETTO, A. A.; TAVARES, W. R. **Introdução à engenharia de produção**. Florianópolis: Visual Book, 2006.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Campanha da OIT destacará a participação e o diálogo social na criação de uma cultura positiva de segurança e saúde**. Brasília, 29 de março de 2022.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención**. Ginebra, 18-24 de Septiembre de 1984.
- PASSOS, A. G.; CRUZ, L. A. M. Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos colaboradores de uma agência bancária do Distrito Federal sobre um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. **Negócios em Projeção**, v. 6, n. 1, p. 172-187, 2015.
- PAULINO, A. T.; BEZERRA, R. M. C. A importância do Clima Organizacional. Um estudo de caso com os colaboradores da empresa CASSI/RN. **Revista da FARN**, Natal, v. 4, n. 1/2, p. 31-48, dez./2005. Disponível em: <<http://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistaunirn/article/view/105/117>>. Acesso em: 01 de março de 2023.
- PENIDO, L. Saúde Mental no Trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista da Informação Legislativa**, Brasília, v. 48, n. 191, p. 209-229, jul./set. 2011.
- QUEIROZ, D. Dia do Trabalho: PB é o 3º estado do Nordeste com maior índice de adoecimento ocupacional. **G1 Globo**, Paraíba, 01 de maio de 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2022/05/01/dia-do-trabalho-pb-e-o-3o-estado-do->

nordeste-com-maior-indice-de-adoecimento-ocupacional.ghml>. Acesso em: 16 de outubro de 2022.

QUEIROZ, F. L. V. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte**. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal Rural do Semi-Árido. Rio Grande do Norte, 2014.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. Dissertação (Mestrado Programa Pós-Graduação em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2008.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso da organização. **Revista de Iniciação Científica – RIC**, Cairu, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.

RIBEIRO, R. P.; MARTINS, J. T. Avaliação no trabalho: alguns dilemas. **Physis Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 4, p. 1585-1586, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/physis/v22n4/a17v22n4.pdf>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2023.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. _____. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

_____; JUDGE, T.A.; SOBRASIL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

_____. **Organizational Behavior**. 15. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. _____. 10. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

_____. _____. 12. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

SACHET, S. B. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho – uma revisão bibliográfica**. Monografia (Curso de Administração) – Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma, 2018.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANTOS, F.R. Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, Santiago, v. 92, p. 11-44, 2000.

SANTOS, J. A. Qualidade de Vida no Trabalho. X CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2014, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro: Inovarse, 2014. Disponível em:

<<https://cneg.org/anais/index.php?pesq=ok&ano=CNEG2014&area=&pchave=Qualidade++de++Vida++no++Trabalho&autor=Santos>>. Acesso em: 05 mar. 2023.

SCHEIN, E. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1992.

SCHERMERHORN, J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SCHNEIDER, B.; SALVAGGIO, A. N.; SUBIRATS, M. Climate strength: a new direction for climate research. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 2, p. 220- 229, 2002.

SCHOECK, H. **Diccionario de sociología**. 4. ed. Barcelona: Herder, 1985.

SEBASTÃO, V. Gestão Participativa: Uma nova realidade. **Administradores.com**, Paraíba, 2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/gestao-participativa-uma-nova-realidade>>. Acesso em: 10 de novembro de 2022.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE, J. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOARES, L. Q. Combate ao assédio moral no trabalho: uma das preocupações centrais para a viabilização da qualidade de vida no trabalho. In **Anais do XIV Congresso de Stress da ISMA-BR e XVI Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho**, 2014. p. 45-66. Disponível em: <http://www.sinal.org.br/and/2014/wp-content/uploads/2014/09/2ServPLEandro_Queiroz_Soares-1.pdf>. Acesso em 14 de fevereiro de 2023.

SOARES, J. **Satisfação geral no trabalho dos Enfermeiros: Clima organizacional e características pessoais**. Seattle: Semantic Scholar, 2007.

SOUZA, L. G. S. **Alinhamento entre as práticas de liderança e a cultura organizacional**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal Fluminense, Sistemas de Gestão. Niterói, 2006.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. **Revista Científica de Administração**, v.10, n.10, p.1 -12, jan./jun. 2008.

SPECTOR, P. E. **Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences**. 1. ed. Estados Unidos: SAGE Publications, p. 2-5, 1997.

SPECTOR, P. E. **Psicologia das organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

STEUER, R. S.; DALLARI, S. G. **Satisfação no trabalho, conflito e ambiguidade de papéis: estudo junto às enfermeiras de Maternidade Escola do Município de São Paulo**.

Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1989.

STONER, J. A. F. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SWAMY, D. R.; NANJUNDESWARASWAMY, T.; RASHMI, S. Quality of work life: Scale development and validation. **International Journal of Caring Sciences**, v.8, n. 2, p. 281-300, 2015.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. **Gestão com pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TAMINI, B.; CHADHA, N. K. Emotional Intelligence and Quality of Work Life between Iranian and Indian University Employees: A Cross-Cultural Study. **International Journal of Psychology**, v.12, n.01, p. 91-117, 2018.

THIOLLENT, M. **Metodologia de Pesquisa-ação**. São Paulo: Saraiva, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10>> . Acesso em: 23 de março de 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Janeiro Branco: síndrome de Burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS**. Paraíba, 2022.

VALDIVEL, S.; VELMURUGAN, R. Quality of work life of employees in private companies with reference to Coimbatore. **Int. J. Multidiscip. Res. Dev.**, v.4, n.05, p-128-131, 2017.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001.

VAN DAALEN, G.; WILLEMSSEN, T. M.; SANDERS, K. Reducing work-family conflict through different sources of social support. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 3, p. 462-476, 2006.

VEITCH, J. A. **Lighting for high-quality workplaces**. London: Taylor & Francis, 2006. VIEIRA MONTEIRO, A. P. Assessment of the factor structure and reliability of the Portuguese version of the General Health Questionnaire-28 among adults. **Journal of Mental Health**, v. 20, p. 15-20, 2011.

WAGNER, L. R. *et. al.* Relações interpessoais no trabalho: percepção de técnicos e auxiliares de enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, v. 14, n. 1, p. 107-11, 2009.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**. USA: v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WELLABE LABS. **Employee Wellness Industry Trends Report 2022**. Boston, 2022.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the quality of Working Life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 11-123, 1979.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases**. Genebra, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNACIONAL LABOR ORGANIZATION. **Mental health at work: policy brief**. Genebra, 2022.

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Organização)

Prezado(a) Sr. Secretário,

Convidamos o PROGRAMA EMPREENDER PARAÍBA a participar de uma pesquisa sobre “Qualidade de Vida no Trabalho” que está sendo conduzida pela concluinte do Curso de Administração Milleny dos Santos Nascimento (Universidade Federal da Paraíba) com orientação da Professora Dra. Rebeca Formiga Figueira (Universidade Federal da Paraíba). Nesse caso, gostaríamos de contar com a colaboração desta Secretaria, permitindo a aplicação do questionário na organização e concedendo uma entrevista com o(a) gestor(a) de Setor Administrativo. Para tanto, segue algumas informações:

Objetivo da pesquisa: Entender os principais fatores que afetam a relação de troca entre organização e colaboradores, demonstrando como os funcionários se sentem no ambiente de trabalho e descrever quais ações são tomadas pela empresa a fim de garantir o bem-estar do trabalhador.

Envolvimento na pesquisa: Pede-se a permissão para aplicação de um questionário com perguntas sobre como os respondentes tem se sentido em relação ao seu ambiente de trabalho. O preenchimento é individual, estima-se entre 15 e 20 minutos para concluir a participação no questionário e entre 20 e 30 minutos para concluir a participação na entrevista. Os colaboradores e a gestora tem plena autonomia para decidir se deseja ou não participar. Contudo, essa colaboração é muito importante para garantir um resultado mais confiável para o estudo.

Sobre o questionário: Não há respostas certas ou erradas. Será solicitado que os respondentes forneçam informações sobre questões sociodemográficas e respondam as perguntas que devem refletir sua opinião pessoal.

Sobre a entrevista: Não há respostas certas ou erradas. Será solicitado ao gestor que forneça informações sobre a organização e ações adotadas visando a Qualidade de Vida do Trabalhador.

Riscos e desconforto: A participação nesta pesquisa não traz complicações legais, sendo uma pesquisa de baixo risco. Caso haja algum desconforto, o participante poderá desistir sem que isso acarrete qualquer ônus. Os procedimentos utilizados nesta pesquisa obedecem a Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos. Nenhum dos procedimentos utilizados oferece riscos à dignidade da organização e dos seus colaboradores.

Confidencialidade: Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. A pesquisa é completamente anônima; não sendo necessária a identificação em nenhum momento. As respostas do questionário serão codificadas em números e serão analisadas junto com as respostas dos demais participantes. Os questionários serão identificados com um código e armazenados em um banco de dados por, no mínimo, cinco anos, conforme Resolução nº510/16 do Conselho Nacional de Saúde. Além disso, apenas a discente envolvida no projeto terá acesso aos dados, sendo que a codificação dos participantes em números assegura o anonimato.

Benefícios: Ao participar desta pesquisa esta Secretaria contribuirá para o avanço do conhecimento científico em questão. Além de ter conhecimento dos fatores que afetam a organização permitindo o planejamento de ações que visem promover a Qualidade de Vida do Trabalhador.

Caso haja necessidade, a Secretaria poderá solicitar mais informações sobre a pesquisa entrando em contato com a discente responsável (Milleny dos Santos Nascimento, e-mail: milleny.sn@hotmail.com).

Após esses esclarecimentos, solicitamos o consentimento do PROGRAMA EMPREENDER PARAÍBA de forma livre e esclarecida para participar desta pesquisa.

Assinatura



Documento assinado digitalmente
MILLENY DOS SANTOS NASCIMENTO
Data: 17/04/2023 17:42:46-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

João Pessoa, ____ de Abril de 2023.

Antonio go.
Fabício Feitosa Bezerra
Secretário Executivo do Empreendedorismo
Mat. 182.649-2

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) participante,

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa sobre 'Qualidade de Vida no Trabalho' que está sendo coordenada pela concluinte Milleny dos Santos Nascimento do Curso de Administração (Universidade Federal da Paraíba) com orientação da professora Dra. Rebeca Formiga (Universidade Federal da Paraíba). Nesse caso, gostaríamos de contar com a sua colaboração respondendo este questionário. Para tanto, segue algumas informações:

Objetivo da pesquisa: Entender os principais fatores que afetam a relação de troca entre organização e colaboradores, demonstrando como os funcionários se sentem no ambiente de trabalho.

Envolvimento na pesquisa: Você irá preencher um questionário com perguntas sobre como você tem se sentido em relação ao ambiente de trabalho. O preenchimento é individual e estima-se o tempo médio de 15 e 20 minutos para concluir sua participação. Você tem plena autonomia para decidir se deseja ou não participar. Contudo, sua colaboração é muito importante para garantir um resultado mais confiável para o estudo.

Sobre o questionário: Não há respostas certas ou erradas. Será solicitado que você forneça informações sobre sua vida e responda perguntas que devem refletir sua opinião pessoal. Para responder o questionário é necessário que você preste atenção nas perguntas.

Riscos e desconforto: A participação nesta pesquisa não traz complicações legais, sendo uma pesquisa de baixo risco. Caso haja algum desconforto, o participante poderá desistir sem que isso acarrete qualquer ônus. Os procedimentos utilizados nesta pesquisa obedecem a Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos. Nenhum dos procedimentos utilizados oferece riscos à sua dignidade.

Confidencialidade: Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. A pesquisa é completamente anônima; você não precisará se identificar em nenhum momento. As suas respostas serão codificadas em números e serão analisadas junto com as respostas dos demais participantes. Os questionários serão identificados com um

código e armazenados em um banco de dados por, no mínimo, cinco anos, conforme Resolução nº510/16 do Conselho Nacional de Saúde. Além disso, apenas a discente envolvida no projeto terá acesso aos dados, sendo que a codificação dos participantes em números assegura o anonimato.

Benefícios: Ao participar desta pesquisa você contribuirá para o avanço do conhecimento científico em questão. Além disso, os resultados apresentados nesse estudo podem permitir o planejamento de ações à organização visando proporcionar melhores condições e bem-estar no ambiente de trabalho.

Caso você queira, poderá pedir mais informações sobre a pesquisa entrando em contato com discente responsável (Milleny dos Santos, e-mail: milleny.sn@hotmail.com).

Após esses esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre e esclarecida para participar desta pesquisa.

Tendo em vista as informações anteriormente apresentadas, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu interesse em participar da pesquisa.

☐ Sim, aceito participar da pesquisa.

APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS (QUESTIONÁRIO)

QUESTIONÁRIO

1. Qual o seu sexo? a) ☐ Feminino b) ☐ Masculino c) ☐ Prefiro não dizer

2. Qual o seu estado civil?
a) ☐ Solteiro(a) b) ☐ Casado(a) c) ☐ Divorciado(a) d) ☐ Outro

3. Qual a sua faixa de idade?
a) ☐ De 18 até 25 anos b) ☐ De 26 até 30 anos c) ☐ De 31 até 40 anos
d) ☐ De 41 até 50 anos e) ☐ De 51 até 60 anos f) ☐ Acima de 60 anos

4. Qual o seu nível de escolaridade?
a) ☐ Médio Incompleto b) ☐ Médio Completo c) ☐ Superior Incompleto
d) ☐ Superior Completo e) ☐ Pós Graduação f) ☐ Outros Qual?

5. Contando com você quantas pessoas residem na sua casa:
a) ☐ 1 b) ☐ 2 c) ☐ 3
d) ☐ 4 e) ☐ 5 f) ☐ Acima de 5

6. Qual a sua renda familiar mensal (renda somada de todas as pessoas que residem na sua casa):
a) ☐ Até R\$ 1.302,00 b) ☐ De R\$ 1.302,01 até R\$ 3.906,00
c) ☐ De R\$ 3.906,00,01 até R\$ 6.510,00 d) ☐ De R\$ 6.510,01 até R\$ 9.114,00
e) ☐ De R\$ 9.114,01 até R\$ 11.718,00 f) ☐ De R\$ 11.718,01 até R\$ 14.322,00
g) ☐ De R\$ 14.322,01 até R\$ 16.926,00 h) ☐ Acima de R\$ 16.926,01

7. Qual o tempo médio de atuação no seu atual posto de trabalho?
a) ☐ 1 mês até 2 anos b) ☐ 2 anos até 4 anos c) ☐ 4 anos até 6 anos
d) ☐ 6 anos até 8 anos e) ☐ Acima de 8 anos

8. Qual o cargo ocupado por você nesta organização?
a) ☐ Estagiário(a) b) ☐ Sub Gerência c) ☐ Gerência
d) ☐ Prefiro não informar

9. Neste momento, temos um conjunto de afirmações relativas ao trabalho na organização. Solicitamos que você indique o quanto você CONCORDA ou DISCORDA com cada uma delas.

Afirmação	Concordância				
	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo Nem	Concordo	Concordo totalmente

			Discordo		
...as pessoas conhecem os objetivos que a organização pretende alcançar.	1	2	3	4	5
...as pessoas trabalham unidas para que a organização alcance seus objetivos.	1	2	3	4	5
...pode-se falar sobre os problemas percebidos diretamente com as pessoas envolvidas.	1	2	3	4	5
...as pessoas têm acesso às informações necessárias para tomar decisões relativas ao trabalho.	1	2	3	4	5
...as ações são planejadas em equipe.	1	2	3	4	5
...há cooperação entre as pessoas na execução dos trabalhos.	1	2	3	4	5

- 10. As afirmações a seguir dizem a respeito de alguns aspectos do seu atual trabalho. Indique o quanto você se sente SATISFEITO ou INSATISFEITO com cada um deles.**

No meu trabalho atual me sinto...							Afirmação
Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito	
1	2	3	4	5	6	7	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
1	2	3	4	5	6	7	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
1	2	3	4	5	6	7	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
1	2	3	4	5	6	7	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
1	2	3	4	5	6	7	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
1	2	3	4	5	6	7	Com o meu salário comparado com à minha capacidade profissional.

- 11. Em seguida, as afirmações visam avaliar a sua Qualidade de Vida no Trabalho, ou seja, uma medida de suas atitudes em relação aos fatores que influenciam na sua experiência no trabalho. Responda até que ponto você CONCORDA ou DISCORDA com as afirmações:**

Afirmação	Concordância				
	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo totalmente
Eu tenho um conjunto claro de metas e objetivos que me permitem fazer meu trabalho.	1	2	3	4	5
Sinto-me capaz de expressar	1	2	3	4	5

opiniões e influenciar mudanças na minha área de trabalho.					
Tenho a oportunidade de usar minhas habilidades no trabalho.	1	2	3	4	5
Sinto-me bem neste momento.	1	2	3	4	5
Meu empregador oferece instalações e flexibilidade adequadas para que eu me adapte ao trabalho em torno da minha vida familiar.	1	2	3	4	5
Minhas horas/ padrões de trabalho atuais se adequam às minhas circunstâncias pessoais.	1	2	3	4	5
Quando faço um bom trabalho, isso é reconhecido pelo meu gerente de linha.	1	2	3	4	5

12. No geral, você se considera uma pessoa feliz?

a) ☐ Sim b) ☐ Não

13. Neste momento, temos um conjunto de proposições relativas à sua saúde geral. Solicitamos que você indique o quanto VOCÊ SE SENTE em relação a elas.

Proposições	Concordância			
	Muito mais do que de costume	Um pouco mais que de costume	Não mais que de costume	Não, absolutamente
Tem perdido o sono devido a preocupações?	0	1	2	3
Depois de adormecer acorda várias vezes?	0	1	2	3
Tem-se sentido constantemente sob pressão?	0	1	2	3
Tem-se sentido irritável e de mau humor?	0	1	2	3
Tem-se sentido assustado ou tem entrado em pânico sem razão?	0	1	2	3
Tem tido a sensação de que está tudo a cair em cima de si?	0	1	2	3
Tem-se sentido permanentemente nervoso ou tenso?	0	1	2	3

14. Quanto de seu tempo a sua saúde física ou problemas emocionais interferiram com as suas atividades sociais (como visitar amigos, parentes, etc.)?

a) ☐ Nenhuma parte do tempo b) ☐ Uma pequena parte do tempo
c) ☐ Alguma parte do tempo d) ☐ A maior parte do tempo e) ☐ Todo Tempo

15. Neste momento, temos um conjunto de afirmações relativas ao trabalho na organização. Solicitamos que você indique o quanto você CONCORDA ou DISCORDA com cada uma delas.

Afirmação	Concordância				
	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo totalmente
...procura-se a solução dos problemas de modo a que todas as	1	2	3	4	5

...as necessidades individuais são levadas em consideração quando é preciso diagnosticar problemas organizacionais.	1	2	3	4	5
...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de sugestões.	1	2	3	4	5
...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de ações concretas.	1	2	3	4	5
...quando há crises, as pessoas se reúnem para trabalhar cooperativamente para realiza-las.	1	2	3	4	5
...as pessoas têm respeito pelas outras.	1	2	3	4	5

- 16. As afirmações a seguir dizem a respeito de alguns aspectos do seu atual trabalho. Indique o quanto você se sente SATISFEITO ou INSATISFEITO com cada um deles.**

No meu trabalho atual me sinto...							Afirmação
Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito	
1	2	3	4	5	6	7	Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.
1	2	3	4	5	6	7	Com a capacidade de meu trabalho absorve-me.
1	2	3	4	5	6	7	Com o meu salário comparado ao meu custo de vida.
1	2	3	4	5	6	7	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
1	2	3	4	5	6	7	Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.
1	2	3	4	5	6	7	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta instituição no final de cada mês.
1	2	3	4	5	6	7	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.

- 17. Você se considera uma pessoa feliz no trabalho?**

a) ☐ Sim b) ☐ Não

- 18. Neste momento, temos um conjunto de proposições relativas à sua saúde geral. Solicitamos que você indique o quanto VOCÊ SE SENTE em relação a elas.**

Proposições	Concordância			
	Muito mais do que de	Um pouco mais que de costume	Não mais que de	Não, absolutamente

	costume		costume	
Tem conseguido manter-se ativo e ocupado?	0	1	2	3
Tem levado mais tempo a fazer as tarefas normais?	0	1	2	3
Acha que, de um modo geral, tem trabalho bem?	0	1	2	3
Sente-se satisfeito com a maneira como tem cumprido as suas tarefas?	0	1	2	3
Tem-se sentido útil no que faz?	0	1	2	3
Tem-se sentido capaz de tomar decisões?	0	1	2	3
Tem tido prazer nas suas atividades normais do dia a dia?	0	1	2	3

19. Você tem conseguido dormir bem, descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho?

a) ☐ Sim b) ☐ Não

19.1 Você acredita que esses fatores (dormi bem, descansar e ter momentos de lazer) influenciam no seu desempenho no trabalho?

a) ☐ Sim b) ☐ Não

20. Neste momento, temos um conjunto de afirmações relativas ao trabalho na organização. Solicitamos que você indique o quanto você CONCORDA ou DISCORDA com cada uma delas.

Afirmação	Concordância				
	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo totalmente
...as pessoas encaram seus trabalhos como algo importante.	1	2	3	4	5
...as pessoas encaram seus trabalhos como algo prazeroso.	1	2	3	4	5
...as pessoas confiam umas nas outras.	1	2	3	4	5
...há um sentimento geral de liberdade.	1	2	3	4	5
...as pessoas sabem o que é importante para a organização.	1	2	3	4	5
...as pessoas aceitam críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho.	1	2	3	4	5
...as pessoas procuram ajudar seus colegas que tenham mau desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5

21. As afirmações a seguir dizem a respeito de alguns aspectos do seu atual trabalho. Indique o quanto você se sente SATISFEITO ou INSATISFEITO com cada um deles.

No meu trabalho atual me sinto...							Afirmação
Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito	
1	2	3	4	5	6	7	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
1	2	3	4	5	6	7	Com o entendimento entre eu e meu chefe.
1	2	3	4	5	6	7	Com o meu salário comparado os meus esforços no trabalho.
1	2	3	4	5	6	7	Com a maneira como meu chefe me trata.
1	2	3	4	5	6	7	Com a variedade de tarefas que realizo.
1	2	3	4	5	6	7	Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.
1	2	3	4	5	6	7	Com a capacidade profissional do meu chefe.

22. Em uma classificação de 0 à 10, onde 0 seria **TOTALMENTE INSATISFEITO** e 10 **TOTALMENTE SATISFEITO**. Qual o seu nível de satisfação com o seu trabalho atual?
a) [] 1 b) [] 2 c) [] 3 d) [] 4 e) [] 5 f) [] 6 g) [] 7 h) [] 8 i) [] 9 j) [] 10

23. Em seguida, as afirmações visam avaliar a sua Qualidade de Vida no Trabalho, ou seja, uma medida de suas atitudes em relação aos fatores que influenciam na sua experiência no trabalho. Responda até que ponto você **CONCORDA OU DISCORDA** com as afirmações:

Afirmação	Concordância				
	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo totalmente
Estou satisfeito com minha vida.	1	2	3	4	5
Sou encorajado a desenvolver novas habilidades.	1	2	3	4	5
Estou envolvido em decisões que me afetam na minha própria área de trabalho.	1	2	3	4	5
Meu empregador me fornece o que preciso para fazer meu trabalho com eficiência.	1	2	3	4	5
Meu gerente de linha promove ativamente horários/ padrões de trabalho flexíveis.	1	2	3	4	5
Em muitos aspectos, minha vida está próxima do ideal.	1	2	3	4	5

24. Neste momento, temos um conjunto de afirmações relativas à sua saúde geral. Solicitamos que você indique o quanto **VOCÊ SE SENTE** com cada uma delas.

Afirmação	Concordância			
	Muito mais do que de costume	Um pouco mais	Não mais que de	Não, absolutamente

		que de costume	costume	
Tem-se considerado uma pessoa sem valor nenhum?	0	1	2	3
Tem sentido que já não há nada a esperar da vida?	0	1	2	3
Tem sentido que a vida já não vale a pena?	0	1	2	3
Já pensou na hipótese de um dia vir a acabar consigo?	0	1	2	3
Acha que às vezes não consegue fazer nada por causa dos nervos?	0	1	2	3
Tem dado consigo a pensar em estar morto e longe de tudo?	0	1	2	3
Acha que a ideia de acabar com sua vida está sempre a vir-lhe à cabeça?	0	1	2	3

25. Em uma escala de 0 a 10, onde 0 seria MUITO RUIM e 10 seria EXCELENTE. Como você julga que está a sua saúde mental no momento?

a) ☐ 1 b) ☐ 2 c) ☐ 3 d) ☐ 4 e) ☐ 5 f) ☐ 6 g) ☐ 7 h) ☐ 8 i) ☐ 9 j) ☐ 10

26. O que você considera que causa mais sofrimento mental na vida de uma pessoa?

a) ☐ Fatores pessoais b) ☐ Fatores organizacionais (trabalho)
c) ☐ Ambos, fatores pessoais e organizacionais d) ☐ No momento, não sei responder

27. A seguir, as afirmações buscam avaliar a sua Saúde Mental. Responda como VOCÊ SE SENTE em relação as afirmações realizadas.

Instruções: Durante as últimas 2 semanas, com que frequência você foi incomodado/a pelos problemas abaixo?				
Afirmação	Concordância			
	Quase todos os dias	Mais da metade dos dias	Vários Dias	Nenhuma Vez
Sentir-se nervoso(a), ansioso(a) ou muito tenso(a).	0	1	2	3
Não ser capaz de impedir ou de controlar as preocupações.	0	1	2	3
Preocupar-se muito com diversas coisas.	0	1	2	3
Dificuldade para relaxar.	0	1	2	3
Fico tão agitado(a) que se torna difícil permanecer sentado(a).	0	1	2	3
Ficar facilmente aborrecido(a) ou irritado(a).	0	1	2	3
Sentir medo como se algo terrível fosse acontecer.	0	1	2	3

28. Em seguida, as afirmações visam avaliar a sua Qualidade de Vida no Trabalho, ou seja, uma medida de suas atitudes em relação aos fatores que influenciam na sua experiência no trabalho. Responda até que ponto você CONCORDA ou DISCORDA com as afirmações:

Afirmação	Concordância				
	Discordo	Discordo	Nem concordo	Concordo	Concordo

	Totalmente		Nem Discordo		totalmente
Trabalho em um ambiente seguro.	1	2	3	4	5
Geralmente, as coisas funcionam bem para mim.	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com o treinamento que recebo para desempenhar meu trabalho atual.	1	2	3	4	5
Recentemente, tenho me sentido razoavelmente feliz considerando todas as coisas.	1	2	3	4	5
As condições de trabalho são satisfatórias.	1	2	3	4	5
Estou envolvido em decisões que afetam membros do público em meu próprio país área de trabalho.	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com a qualidade geral da minha vida profissional.	1	2	3	4	5

29. Qual destas condições relacionadas ao seu contexto atual de trabalho você mais apresenta?

- a) ☐ Esgotamento Físico b) ☐ Esgotamento Mental c) ☐ Desmotivação d) ☐ Estresse
e) ☐ Nenhuma

30. A empresa que você trabalha promove alguma ação que favoreça a saúde mental do trabalhador?

- a) ☐ Sim b) ☐ Não c) ☐ Não sei responder

30.1 Você acredita que essas ações são importantes para você?

- a) ☐ Sim b) ☐ Não

AGRADECEMOS À PARTICIPAÇÃO!

APÊNDICE D – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS (ROTEIRO DE ENTREVISTA)

1. Primeiramente, gostaria de solicitar que se apresentasse.
2. Qual o tempo de atuação na área de Gestão de Pessoas?
3. Quanto tempo de atuação no Programa?
4. Como você julga estar a saúde organizacional do Programa?
5. Quais ações são realizadas para que o trabalhador se mantenha motivado no seu dia a dia?
6. Você acredita ser importante investir na saúde física e mental de seus funcionários? Porque?
7. A empresa investe na carreira do funcionários por meio de cursos, cursos complementares, pós-graduação?
8. São investidos recursos visando proporcionar melhor Qualidade de vida do Trabalhador?
9. Como funcionam os feedbacks na empresa?
10. Há algum tipo de avaliação de desempenho na empresa? Com que frequência é realizada?
11. Como você julga estar o relacionamento entre os funcionários da sua empresa?
12. Acredita que o trabalho tem influenciado na vida dos funcionários?
13. A organização propõe alguma ação visando a saúde mental do funcionário?
14. Como são as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização)?
15. O que acredita ser o investimento mais importante de uma organização?

APÊNDICE E – Adaptações Realizadas nas Escalas

Abaixo demonstra a relação entre as questões e os fatores abordados pela escala. Além de apresentar a situação das questões informando se ela foi **mantida** (idêntica ao original) ou **retirada** (não entrou no instrumento de pesquisa).

A. Adaptações na Escala EPSaO

Itens	Fatores	Questões	Situação
1	IE	...as pessoas conhecem os objetivos que a organização pretende alcançar.	Mantida
2	IE	...as pessoas trabalham unidas para que a organização alcance seus objetivos.	Mantida
3	IE	...pode-se falar sobre os problemas percebidos diretamente com as pessoas envolvidas.	Mantida
4	IE	...as pessoas têm acesso às informações necessárias para tomar decisões relativas ao trabalho.	Mantida
5	IE	...as ações são planejadas em equipe.	Mantida
6	IE	...há cooperação entre as pessoas na execução dos trabalhos.	Mantida
7	IE	...procura-se a solução dos problemas de modo a que todas as pessoas envolvidas possam opinar.	Mantida
8	IE	...as necessidades individuais são levadas em consideração quando é preciso diagnosticar problemas organizacionais.	Mantida
9	IE	...a competição entre equipes é feita de maneira honesta.	Retirada
10	IE	...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de sugestões.	Mantida
11	IE	...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de ações concretas.	Mantida
12	IE	...quando há crises, as pessoas se reúnem para trabalhar cooperativamente para solucioná-las.	Mantida
13	IE	...as pessoas têm respeito pelas outras.	Mantida
14	IE	...as pessoas encaram seus trabalhos como algo importante.	Mantida
15	IE	...as pessoas encaram seus trabalhos como algo prazeroso.	Mantida
16	FA	...os chefes variam seus estilos de administração conforme as necessidades das diferentes situações de trabalho.	Retirada
17	IE	...as pessoas confiam umas nas outras.	Mantida
18	IE	...há um sentimento geral de liberdade.	Mantida
19	IE	...as pessoas sabem o que é importante para a organização.	Mantida
20	IE	...as pessoas aceitam críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho.	Mantida
21	IE	...as pessoas procuram ajudar seus colegas que tenham mau desempenho no trabalho.	Mantida

22	FA	...as políticas são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.	Retirada
23	FA	...os procedimentos são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.	Retirada
24	FA	...as políticas são estabelecidas de modo a ajudar as pessoas a serem eficazes no trabalho.	Retirada
25	FA	...os procedimentos são estabelecidos de modo a ajudar as pessoas a serem mais eficazes no trabalho.	Retirada
26	FA	...procura-se continuamente as inovações.	Retirada
27	FA	...as pessoas preparam-se para o futuro, estando atentas aos novos métodos de trabalho.	Retirada

Legenda:

IE - Integração de Equipes

FA - Flexibilidade e adaptação a demandas externas

B. Adaptações na Escala EST

Itens	Fatores	Questões	Situação
1	SCT	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	Mantida
2	SC	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	Mantida
3	SP	Com o número de vezes que já fui promovido nesta organização.	Retirada
4	SP	Com as garantias que a instituição oferece a quem é promovido.	Retirada
5	SS	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	Mantida
6	SCT	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	Mantida
7	SNT	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	Mantida
8	SS	Com o meu salário comparado com à minha capacidade profissional.	Mantida
9	SC	Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.	Mantida
10	SP	Com a maneira como esta instituição realiza promoções do seu pessoal.	Retirada
11	SNT	Com a capacidade de meu trabalho absorve-me.	Mantida
12	SS	Com o meu salário comparado ao meu custo de vida.	Mantida
13	SNT	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	Mantida
14	SCT	Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	Mantida
15	SS	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta instituição no final de cada mês.	Mantida

16	SP	Com as oportunidades de ser promovido nesta instituição.	Retirada
17	SCT	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	Mantida
18	SNT	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	Mantida
19	SC	Com o entendimento entre eu e meu chefe.	Mantida
20	SP	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta instituição.	Retirada
21	SS	Com o meu salário comparado os meus esforços no trabalho.	Mantida
22	SC	Com a maneira como meu chefe me trata.	Mantida
23	SNT	Com a variedade de tarefas que realizo.	Mantida
24	SCT	Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.	Mantida
25	SC	Com a capacidade profissional do meu chefe.	Mantida

Legenda:

SCT – Satisfação com os colegas de Trabalho

SNT – Satisfação com a natureza do trabalho

SS – Satisfação com o salário

SP – Satisfação com as promoções

SC – Satisfação com a chefia

C. Adaptações na Escala WRQoL

Itens	Fatores	Questões	Situação
1	JCS	Eu tenho um conjunto claro de metas e objetivos que me permitem fazer o meu trabalho	Mantida
2	CAW	Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar mudanças na minha área de trabalho.	Mantida
3	JCS	Tenho a oportunidade de usar minhas habilidades no trabalho	Mantida
4	GWB	Sinto-me bem neste momento.	Mantida
5	HWI	Meu empregador oferece instalações e flexibilidade adequadas para que eu me adapte ao trabalho em torno da minha vida familiar.	Mantida
6	HWI	Minhas horas/ padrões de trabalho atuais se adequam às minhas circunstâncias pessoais.	Mantida
7	SAW	Muitas vezes, me sinto pressionado no trabalho	Retirada
8	JCS	Quando faço um bom trabalho, isso é reconhecido pelo meu gerente de linha.	Mantida
9	GWB	Recentemente, tenho me sentido infeliz e deprimido	Retirada

10	GWB	Estou satisfeito com minha vida.	Mantida
11	JCS	Sou encorajado a desenvolver novas habilidades.	Mantida
12	CAW	Estou envolvido em decisões que me afetam na minha própria área de trabalho.	Mantida
13	WCS	Meu empregador me fornece o que preciso para fazer meu trabalho com eficiência.	Mantida
14	HWI	Meu gerente de linha promove ativamente horários/ padrões de trabalho flexíveis.	Mantida
15	GWB	Em muitos aspectos, minha vida está próxima do ideal.	Mantida
16	WCS	Trabalho em um ambiente seguro.	Mantida
17	GWB	Geralmente, as coisas funcionam bem para mim.	Mantida
18	JCS	Estou satisfeito com as oportunidades de carreira disponíveis para mim aqui.	Retirada
19	SAW	Muitas vezes, sinto níveis excessivos de estresse no trabalho	Retirada
20	JCS	Estou satisfeito com o treinamento que recebo para desempenhar meu trabalho atual.	Mantida
21	GWB	Recentemente, tenho me sentido razoavelmente feliz considerando todas as coisas.	Mantida
22	WCS	As condições de trabalho são satisfatórias.	Mantida
23	CAW	Estou envolvido em decisões que afetam membros do público em meu próprio país área de trabalho.	Mantida
24	OVL	Estou satisfeito com a qualidade geral da minha vida profissional.	Mantida

Legenda:

GWB – Bem Estar Geral (General Well Being)

HWI – Interface Casa-Trabalho (Home-Work Interface)

JCS – Satisfação com a Carreira no Trabalho (Job Career Satisfaction)

CAW – Controle no Trabalho (Control at Work)

WCS – Condições de Trabalho (Working Conditions)

SAW – Estresse no Trabalho (Stress at Work)

OVL – Qualidade Geral de Vida no Trabalho (Overall Quality of Working Life)

D. Adaptações na Escala GHQ-28

Itens	Fatores	Questões	Situação
1	SS	Tem-se sentido perfeitamente bem de saúde?	Retirada
2	SS	Tem sentido a necessidade de um tônico?	Retirada
3	SS	Tem-se sentido em baixo de forma e mal disposto?	Retirada
4	SS	Tem-se sentido doente?	Retirada

5	SS	Tem tido dores de cabeça?	Retirada
6	SS	Tem tido uma sensação de aperto na cabeça ou pressão na cabeça?	Retirada
7	SS	Tem tido ataques de frio ou calor?	Retirada
8	AI	Tem perdido o sono devido a preocupações?	Mantida
9	AI	Depois de adormecer acorda várias vezes?	Mantida
10	DS	Tem-se sentido constantemente sob pressão?	Mantida
11	DS	Tem-se sentido irritável e de mau humor?	Mantida
12	DS	Tem-se sentido assustado ou tem entrado em pânico sem razão?	Mantida
13	DS	Tem tido a sensação de que está tudo a cair em cima de si?	Mantida
14	DS	Tem-se sentido permanentemente nervoso ou tenso?	Mantida
15	DS	Tem conseguido manter-se ativo e ocupado?	Mantida
16	DS	Tem levado mais tempo a fazer as tarefas normais?	Mantida
17	DS	Acha que, de um modo geral, tem trabalho bem?	Mantida
18	AI	Sente-se satisfeito com a maneira como tem cumprido as suas tarefas?	Mantida
19	AI	Tem-se sentido útil no que faz?	Mantida
20	AI	Tem-se sentido capaz de tomar decisões?	Mantida
21	DG	Tem tido prazer nas suas atividades normais do dia a dia?	Mantida
22	DG	Tem-se considerado uma pessoa sem valor nenhum?	Mantida
23	AI	Tem sentido que já não há nada a esperar da vida?	Mantida
24	DG	Tem sentido que a vida já não vale a pena?	Mantida
25	DG	Já pensou na hipótese de um dia vir a acabar consigo?	Mantida
26	DG	Acha que às vezes não consegue fazer nada por causa dos nervos?	Mantida
27	DG	Tem dado consigo a pensar em estar morto e longe de tudo?	Mantida
28	DG	Acha que a ideia de acabar com sua vida está sempre a vir-lhe à cabeça?	Mantida

Legenda:

SS – Sintomas Somáticos

AI – Ansiedade e Insônia

DS – Disfunção Social
 DG – Depressão Grave

E. Adaptações na Escala GAD-7

Itens	Questões	Situação
1	Sentir-me nervoso, ansioso ou no limite	Mantida
2	Não sou capaz de parar ou controlar a preocupação	Mantida
3	Preocupo-me muito com coisas diferentes	Mantida
4	Tenho dificuldade para relaxar	Mantida
5	Fico tão inquieto que é difícil ficar parado	Mantida
6	Fico facilmente irritado ou irritável	Mantida
7	Sinto medo de algo terrível acontecer	Mantida

APÊNDICE F– Transcrição da Entrevista

Milleny - Boa tarde, Bia. Tudo bom?

Ana Beatriz - Tudo Bom!

Milleny - Meu nome é Milleny, sou aluna da Graduação do curso de Administração da UFPB e, antes de iniciar nossa entrevista, gostaria de pedir a sua autorização pra gente realizar a gravação da entrevista, certo? Você autoriza?

Ana Beatriz - Sim.

Milleny - A gente começa a entrevista, e gostaria que você se apresentasse. Se possível, você diz quanto tempo de atuação você tem no empreender e o tempo de experiência no setor que você trabalha hoje.

Ana Beatriz - Certo. Tá.

Ana Beatriz - Meu nome é Ana Beatriz, estou gerente administrativa na Secretaria Executiva do Empreendedorismo. Eu estou aqui desde 2014, mas na gerência administrativa eu estou aqui desde 2017. Fui nomeada em 2017, né?

Ana Beatriz - São...17, 18, 19, 21, 22 e 23.

Ana Beatriz - São seis anos na gerência, né? Já passei por outros setores, né? Outros setores como financeiros, pós -crédito e cobrança. Passei por esses dois, acredito. Foi, meu Deus? Foi, esses dois. E se antes de vir pra cá, eu já tinha atuado nessa área administrativa? Não, só tinha trabalhado com outras coisas Com vendas, por exemplo.

Milleny - Na área administrativa, foi no Empreender primeiro?

Ana Beatriz - Foi.

Milleny - Certo.

Milleny - Obrigada.

Milleny - E aí, a gente começa a falar, direcionar, né? Para o assunto que seria voltado para a pesquisa do TCC. A primeira pergunta que a gente faz é... Como você julga, como gestora do setor administrativo, que está a saúde organizacional do empreender hoje?

Ana Beatriz - Como que eu julgo?

Milleny – Isso. Como você vê que está a saúde organizacional em geral, tá?

Ana Beatriz - É... Acredito que ela não... Eu tô achando as palavras, tá?

Milleny - Certo.

Ana Beatriz - Eu acredito que nem todos estão satisfeitos, certo? Mas... Antes de começar a falar qualquer coisa, a gente tem que entender que aqui é um órgão público, né? E então, muitos desses fatores não dependem da gerência, da gestão, decidir algumas coisas que

deixam eles insatisfeitos, né? Não que estejam insatisfeitos, mas em pesquisas de clima que já foram feitas aqui demonstraram algumas insatisfações, né?

Ana Beatriz - Então... acredito que nem todos estão...nem todos estão satisfeitos, né?

Milleny - Certo. Você se recorda qual foi a última pesquisa de clima organizacional que foi feita no empreender?

Ana Beatriz - Foi em 2021.

Milleny - Certo.

Milleny - Hoje, quais ações são realizadas por parte do administrativo do empreender para manter esse funcionário motivado? Ou não é realizada nenhuma ação?

Ana Beatriz - Hoje praticamente nenhuma, né? A gente começou a tentar se aproximar mais dos servidores e estagiários com algumas... Com pequenas atitudes, assim. No dia a dia, em datas comemorativas, com palavras de incentivo, com reuniões. Agora fazem acho que dois meses isso, com reuniões pontuais, né?

Milleny - Reuniões de alinhamento?

Ana Beatriz - Isso. Mas basicamente é isso, mais nada.

Milleny - Certo.

Milleny - Você acredita ser importante pensar na saúde física e mental do funcionário? Por quê?

Ana Beatriz - Com certeza, né? Porque quem não está bem fisicamente, nem psicologicamente não vai fazer um bom trabalho, né? A gente tem que pensar nisso, né?

Milleny - Certo. Hoje, o Empreender investe na capacitação dos seus funcionários em crescer e ter carreira dentro do empreender?

Ana Beatriz - Esse ponto é bem complicado porque é de onde nasce a insatisfação dos servidores. A maior parte é esse ponto.

Ana Beatriz - Por quê? O empreender é um órgão que só tem servidores comissionados, certo? Ele não tem servidores efetivos, servidores que podem subir de cargo, alguma coisa assim. Mas existem servidores aqui que subiram de cargo, né? Eu fui uma delas e outros estagiários também, que começamos como estagiários, né? Como é feito por nomeação, pelo gabinete do governador. É uma coisa um pouco distante. É um pouco distante. Pronto. Um exemplo de carreiras aqui, acho que o secretário é o maior exemplo, né? Ele começou como subgerente de TI, hoje ele seria gerente de projetos. O cargo dele antigamente, que era outro cargo, era outra nomenclatura e ele se tornou secretário. Ele se tornou chefe de gabinete e depois se tornou secretário.

Ana Beatriz - Eu também passei por ascensão, então... Outras pessoas tiveram isso, né? Mas existe.

Milleny - Entendi, são poucas mas existem.

Ana Beatriz - Isso.

Milleny - E em relação à capacitação?

Ana Beatriz - Sim, em relação à capacitação, o empreendedor indica, né? A escola de... Escola do Servidor Público da Paraíba, né? Então, eu mesma sou uma aluna atual, atuante da ESPEP, né? A gente fez algumas atividades aqui, junto com o setor de capacitação para os servidores, mas...Esse ano não teve, né? Teve até ano passado, esse ano não teve, nem tem previsão de ter, não. Mas é tudo pela ESPEP mesmo. A gente manda os calendários com os cursos da ESPEP, é um incentivo que a gente faz em relação à capacitação hoje. Envia os calendários da ESPEP, vê se algum servidor se encaixa, e ele mesmo faz a inscrição dele, ele mesmo faz a capacitação dele, né? E a gente nem solicita esse certificado, sei lá.

Milleny - Então ocorre mais como incentivo, né?

Ana Beatriz - Isso. Não tem nenhum investimento do EMPREENDER não, em capacitação, não.

Milleny - E para estagiários, no momento, não tem?

Ana Beatriz - Não, para estagiários, não.

Milleny - Certo. Em relação ao feedback, como é feito o feedback para os funcionários, para os estagiários, há essa cultura de feedback?

Ana Beatriz - Não, não tem. Só os setores pontualmente, entre líderes e liderados de cada setor, né? Porque... Como a hierarquia aqui é diferente de uma empresa privada, né? Hoje, falando do setor administrativo, né? Hoje a gente tem reuniões, três reuniões por semestre, de toda a gerência, né? A gerência administrativa com seus braços, né? Que é a Subgerência Tecnologia da Informação e o arquivo. Hoje a gente tem essas reuniões, né? Três por semestre do setor. Mas da secretaria, hoje não é o arquivo administrativo que agenda, que pensa, planeja esse tipo de reuniões, né? É o gabinete. Então, fica um pouco... Com o Empreender geral, né? Então, fica um pouco fora da alçada do administrativo. Mas, pensando nos servidores administrativos e estagiários, que também são inclusos, a gente...

Ana Beatriz - É porque assim, deixa eu te dizer, a administração geral é diferente da administração administrativa, né? Lá do administrativo. Então, a gente tem meio que... Um incentivo à parte, lá na gerência administrativa.

Ana Beatriz - É como se fossem núcleos aqui, e cada um cuida do seu núcleo, porque hoje a gente não tem essa centralização de planejamento, sabe? De reuniões, capacitações, alinhamentos, mensais, semestres. Da secretaria em si. Você está me compreendendo?

Milleny - Uhum, estou entendendo.

Ana Beatriz - Pronto, é isso.

Milleny - Obrigada. Hoje é realizada alguma ação, é investido algum recurso visando à qualidade de vida do trabalhador?

Ana Beatriz - Não. O que é investido hoje, aqui no servidor, o que é uma coisa básica, são só os insumos mesmo para o trabalho, para ele fazer um bom trabalho. Os móveis, o ambiente de trabalho, é só, mais nada que isso. Infelizmente.

Milleny - Entendi. Em relação ao desempenho, o administrativo hoje, ele realiza alguma ação em relação à medida de desempenho de funcionário, de estagiário?

Ana Beatriz - Também não. De estagiário, a gente ainda tem os relatórios, que os gestores de cada setor. A gente solicita a eles, quem envie como foi o desempenho do estagiário, como foi o contrato de estágio, como é que foi o período de estágio, se desenvolveu bem, fez o trabalho bem, a gente tem esse feedback dos estagiários, mas apenas no final do estágio. E dos servidores, não. O administrativo não tem.

Milleny - E com relação ao trabalho em geral, você acredita que hoje, o trabalho desempenhado pelos funcionários têm influenciado na vida pessoal deles?

Ana Beatriz - Pergunta aí de novo.

Milleny - Você acredita que o trabalho em geral, que é desempenhado, tem influenciado na vida pessoal deles?

Ana Beatriz - Sim, com certeza.

Milleny - Tendo em vista isso, em relação à saúde mental, visando a saúde mental do trabalhador, em relação a recursos, hoje não é investido, né? Já que você disse que o único recurso que é investido seria mais em proporcionar recursos básicos para realização do trabalho, né?

Ana Beatriz – Isso.

Milleny - Já que esse é o único recurso oferecido, como você vê essas condições de trabalho? É uma condição boa, adequada? Ou ainda tem pontos a melhorar?

Ana Beatriz - É uma condição boa. É uma boa condição. Não tem a melhorar, né? Sempre tem. Pra onde você for, tem a melhorar, né? Mas... Eu acredito que eles têm todas as ferramentas para fazer um bom trabalho, né?

Milleny - Conseguiria me citar um exemplo, que você considera ser um ponto a melhorar?

Ana Beatriz -Eu acho que... Não sei se comunicação se encaixa nisso. Mas se encaixar, eu acredito que a comunicação entre setores. Hoje, eu... Ana Beatriz, gerente administrativa, vejo que existe um gargalo enorme na comunicação entre setores. Hoje a gente não tem esse fio aí de comunicação entre as gerências, né? Tem gerências que têm bom acesso em todos os lugares, né? Mas tem gerências que não. E isso não é incentivado. Eu acredito que pela falta de... De reuniões mesmo, né? De alinhamento, desse entrosamento mesmo, né? Entre as gerências, gabinete, não tem. Então, é a falta de comunicação mesmo. E isso afeta tudo, né? Afeta tudo. Tudo, tudo, tudo, tudo, tudo.

Milleny - Perfeito. E já se encaminhando para o finalzinho, quanto ao relacionamento entre os funcionários, como você julga ser esse relacionamento, já que você afirmou que não há, em alguns setores, uma boa comunicação.

Ana Beatriz - O Administrativo, por exemplo, tem um contato grande com todos os estagiários, né? Hoje, como eu disse a você, a gente está investindo mais nos estagiários. Na verdade, nem tinha dito isso, mas com uma palavra, está ali, faz uma reuniãozinha informal, né? A gente tenta estar presente. Está tentando estar mais presente, principalmente na vida dos estagiários, né? Que é a nossa... É nossa engrenagem, né? Então, você trabalhou aqui, você sabe que são vocês né? Então, minha atenção maior hoje é para os estagiários, né? O relacionamento dentro das gerências é muito bom, né? Dentro das gerências, tudo flui. Mas quando se trata de uma gerência para outra, fica mais difícil, né? Inclusive, até de afetar... Chega a afetar até o trabalho, né? Essa parte da comunicação, do relacionamento, né?

Ana Beatriz - Então, é como se houvesse uma linha reta, assim... Houvesse uma linha reta, e esses que estão ao lado do outro, né? Eles não se deixam... Como é que eu posso dizer? A comunicação entre as gerências é praticamente...

Milleny - Podemos dizer que é comprometida?

Ana Beatriz - É porque eu estou buscando a palavra para não ser... Mas pode ser, comprometida, é. Inclusive, afeta até os subgerentes. Afeta o subgerente do seu setor e acaba afetando a comunicação desses servidores da gerência de uma gerência para a outra, né? Então, assim... O problema, acredito que está na liderança mesmo de cada setor, né? Então, esses gestores, esses líderes, né? Deveriam se unir para a comunicação, melhor acesso a todo o processo.

Milleny - Perfeito, deu para compreender direitinho. Vamos para a nossa última pergunta.

Ana Beatriz - Vamos!

Milleny - O que você julga, como gestora administrativa, ser o investimento mais importante em uma organização?

Ana Beatriz - Como eu julgo?

Milleny - Isso. Como gestora, qual o investimento mais importante ?

Ana Beatriz - São vários, né?

Ana Beatriz - A gente não faz nenhum aqui. Eu acho que na capacitação mesmo. Eu acho que na capacitação desses servidores mesmo, né? Eu acho que seria o maior investimento, né? Porque melhoraria aí... Melhoraria tudo. Um servidor capacitado, é um servidor pleno, né? E tudo.

Milleny - Pronto, finalizamos. Ficou alguma pergunta que você queira fazer?

Ana Beatriz - Não. Tudo certo.

Ana Beatriz - Só pontuando, pra você entender. Essas ações não são feitas porque nós temos alguns bloqueios nisso, né? Não é culpa do secretário. Não é culpa... não existem culpados, né? Mas a administração pública... É totalmente diferente. Na verdade, é um pouco... É diferente mesmo.

Milleny - Claro, o setor público tem seus diferenciais. Ficou alguma dúvida com relação à pesquisa?

Ana Beatriz - Não.

Milleny - Certo. Agradeço demais a sua participação e a sua contribuição na nossa conversa de hoje, foi ótimo e deu para tirar muitos resultados. Logo, logo a gente tem os resultados dessa entrevista juntamente com os questionários para fazer a análise. Muito Obrigada!

Ana Beatriz - Tá certo. Obrigada você por ter escolhido a gente, né?

Milleny - Nada. Espero contribuir muito.

Ana Beatriz - Que bom. Beijos. Tchau, tchau!

Milleny - Tchau.

ANEXO A – Escalas Originais

A. Escala Original Percepção de Saúde Organizacional de Gomide e Fernandes (2008)

Abaixo estão listadas 27 frases relativas ao trabalho na sua empresa. Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas anotando nos parênteses que antecedem cada frase aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1 = Discordo totalmente

2 = Discordo

3 = Nem discordo nem concordo

4 = Concordo

5 = Concordo totalmente

Na empresa onde trabalho...

()...as pessoas conhecem os objetivos que a organização pretende alcançar.

()...as pessoas trabalham unidas para que a organização alcance seus objetivos.

()...pode-se falar sobre os problemas percebidos diretamente com as pessoas envolvidas.

() ...as pessoas têm acesso às informações necessárias para tomar decisões relativas ao trabalho.

()...as ações são planejadas em equipe.

()...há cooperação entre as pessoas na execução dos trabalhos.

()...procura-se a solução dos problemas de modo a que todas as pessoas envolvidas possam opinar.

()...as necessidades individuais são levadas em consideração quando é preciso diagnosticar problemas organizacionais.

()...a competição entre equipes é feita de maneira honesta.

()...as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de sugestões.

()...as pessoas procuram espontaneamente ajudar seus colegas por meio de ações concretas.

()...quando há crises, as pessoas se reúnem para trabalhar cooperativamente para solucioná-las.

()...as pessoas têm respeito pelas outras.

()...as pessoas encaram seus trabalhos como algo importante.

()...as pessoas encaram seus trabalhos como algo prazeroso.

- ()...os chefes variam seus estilos de administração conforme às necessidades das diferentes situações de trabalho.
- ()...as pessoas confiam umas nas outras.
- ()...há um sentimento geral de liberdade.
- ()...as pessoas sabem o que é importante para a organização.
- ()...as pessoas aceitam críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho.
- ()...as pessoas procuram ajudar seus colegas que tenham mau desempenho no trabalho.
- ()...as políticas são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.
- ()...os procedimentos são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.
- ()...as políticas são estabelecidas de modo a ajudar as pessoas a serem eficazes no trabalho.
- ()...os procedimentos são estabelecidos de modo a ajudar as pessoas a serem eficazes no trabalho.
- ()...procura-se continuamente as inovações.
- ()...as pessoas preparam-se para o futuro, estando atentas aos novos métodos de trabalho.

B. Escala Original Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008)

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

1 = Totalmente insatisfeito

2 = Muito insatisfeito

3 = Insatisfeito

4 = Indiferente

5 = Satisfeito

6 = Muito satisfeito

7 = Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...

- () Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.®
- () Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
- () Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. ®
- () Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.

- () Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. ®
- () Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. ®
- () Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam. ®
- () Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional. ®
- () Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.
- () Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal. ®
- () Com a capacidade de meu trabalho absorver-me. ®
- () Com o meu salário comparado ao custo de vida.
- () Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
- () Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
- () Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
- () Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. ®
- () Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
- () Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
- () Com o entendimento entre eu e meu chefe. ®
- () Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
- () Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. ®
- () Com a maneira como meu chefe me trata. ®
- () Com a variedade de tarefas que realizo. ®
- () Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho. ®
- () Com a capacidade profissional do meu chefe. ®

® Itens que compõem a versão reduzida da EST (15 itens)

C. Escala Original Work Related Quality Of Life de Van Laar et. al. (2007)

This questionnaire is designed to assess your quality of working life. Please do not take too long over each question; we want your first reaction not a long drawn out thought process. Please do not omit any questions. This isn't a test, Simply a measure of your attitudes to the factors that influence your experience at work.

To what extent do you agree with the following? Please fill in the appropriate circle		Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1	I have a clear set of goals and aims to enable me to do my job	O	O	O	O	O

2	I feel able to voice opinions and influence changes in my area of work	☐	☐	☐	☐	☐
3	I have the opportunity to use my abilities at work	☐	☐	☐	☐	☐
4	I feel well at the moment	☐	☐	☐	☐	☐
5	My employer provides adequate facilities and flexibility for me to fit work in around my family life	☐	☐	☐	☐	☐
6	My current working hours / patterns suit my personal circumstances	☐	☐	☐	☐	☐
7	I often feel under pressure at work	☐	☐	☐	☐	☐
8	When I have done a good job it is acknowledged by my line manager	☐	☐	☐	☐	☐
9	Recently, I have been feeling unhappy and depressed	☐	☐	☐	☐	☐
10	I am satisfied with my life	☐	☐	☐	☐	☐
11	I am encouraged to develop new skills	☐	☐	☐	☐	☐
12	I am involved in decisions that affect me in my own area of work	☐	☐	☐	☐	☐
13	My employer provides me with what I need to do my job effectively	☐	☐	☐	☐	☐
14	My line manager actively promotes flexible working hours / patterns	☐	☐	☐	☐	☐
15	In most ways my life is close to ideal	☐	☐	☐	☐	☐
16	I work in a safe environment	☐	☐	☐	☐	☐
17	Generally things work out well for me	☐	☐	☐	☐	☐
18	I am satisfied with the career opportunities available for me here	☐	☐	☐	☐	☐
19	I often feel excessive levels of stress at work	☐	☐	☐	☐	☐
20	I am satisfied with the training I receive in order to perform my present job	☐	☐	☐	☐	☐
21	Recently, I have been feeling reasonably happy all things considered	☐	☐	☐	☐	☐
22	The working conditions are satisfactory	☐	☐	☐	☐	☐
23	I am involved in decisions that affect members of the public in my own area of work	☐	☐	☐	☐	☐
24	I am satisfied with the overall quality of my working life	☐	☐	☐	☐	☐

D. Escala Original General Health Questionnaire versão com 28 itens de Goldberg e Hiller (1979)

Have you recently:

1 = Not at all

2 = No more than usual

3 = Rather more than usual

4 = Much more than usual

- ☐ () Been feeling perfectly well and in good health?
- ☐ () Been feeling in need of a good tonic?
- ☐ () Been feeling run down and out of sorts?
- ☐ () Felt that you are ill?
- ☐ () Been getting any pains in your head?
- ☐ () Been getting a feeling of tightness or pressure in your head?
- ☐ () Been having hot or cold spells?
- ☐ () Lost much sleep over worry?
- ☐ () Had difficulty in staying asleep once you are off?
- ☐ () Felt constantly under strain?
- ☐ () Been getting edgy and bad-tempered?
- ☐ () Been getting scared or panicky for no good reason?
- ☐ () Found everything getting on top of you?
- ☐ () Been feeling nervous and strung-up all the time?
- ☐ () Been managing to keep yourself busy and occupied?
- ☐ () Been taking longer over the things you do?
- ☐ () Felt on the whole you were doing things well?
- ☐ () Been satisfied with the way you've carried out your task?
- ☐ () Felt that you are playing a useful part in things?
- ☐ () Felt capable of making decisions about things?
- ☐ () Been able to enjoy your normal day-to-day activities?
- ☐ () Been thinking of yourself as a worthless person?
- ☐ () Felt that life is entirely hopeless?
- ☐ () Felt that life isn't worth living?
- ☐ () Thought of the possibility that you might make away with yourself?
- ☐ () Found at times you couldn't do anything because your nerves were too bad?
- ☐ () Found yourself wishing you were dead and away from it all?
- ☐ () Found that the idea of taking your own life kept coming into your mind?

E. Escala Original Generalized Anxiety Disorder de Spitzer et. al. (2005)

Over the last two weeks, how often have you been bothered by the following problems?

1 = Not at all

2 = Several days

3 = More than half the days

4 = Nearly every day

() Feeling nervous, anxious, or on edge.

() Not being able to stop or control worrying.

() Worrying too much about different things.

() Trouble relaxing.

() Being so restless that it is hard to sit still.

() Becoming easily annoyed or irritable.

() Feeling afraid, as if something awful might happen.