

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB

Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA

Graduação em Administração – GADM

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E BEM-ESTAR SUBJETIVO:
A percepção dos funcionários sobre as relações interpessoais e estratégias
organizacionais**

ISADORA VITÓRIA DANTAS DE MOURA

João Pessoa

Abril, 2024

ISADORA VITÓRIA DANTAS DE MOURA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E BEM-ESTAR SUBJETIVO:
A percepção dos funcionários sobre as relações interpessoais e estratégias
organizacionais**

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

Orientador: Prof. Dr. Nelsio Rodrigues de Abreu

João Pessoa

Abril, 2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M929q Moura, Isadora Vitoria Dantas de.

Qualidade de vida no trabalho e bem-estar subjetivo:
a percepção dos funcionários sobre as relações
interpessoais e estratégias organizacionais / Isadora
Vitoria Dantas de Moura. - João Pessoa, 2024.
46 f. : il.

Orientação: Nelsio Rodrigues de Abreu.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Bem-estar no
trabalho. 3. Relações interpessoais no trabalho. 4.
Estratégias organizacionais. I. Abreu, Nelsio Rodrigues
de. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 658

Folha de aprovação

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

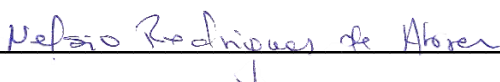
Aluna: Isadora Vitória Dantas de Moura

Trabalho: Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Subjetivo: A percepção dos funcionários sobre as relações interpessoais e estratégias organizacionais

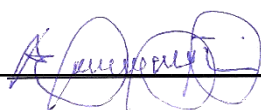
Área de pesquisa: Recursos humanos

Data de aprovação: 25/04/2024

Banca examinadora



Orientador
Prof. Dr. Nelsio Rodrigues de Abreu



Prof. Ms. Arturo Rodrigues Felinto



Prof. Dr. Rosivaldo De Lima Lucena

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho à minha mãe e à minha avó, os pilares fundamentais ao longo de toda a minha jornada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que tem sido meu guia e mestre em todos os momentos da minha vida. Aos meus familiares, especialmente à minha mãe, Maria Moura, à minha avó, Severina Moura, e a Geanniny Monteiro, sou imensamente grata pelo apoio incondicional e incentivo ao longo dessa jornada acadêmica. Sem o amor e o suporte de vocês, este trabalho não teria sido possível.

Gostaria também de manifestar minha profunda gratidão ao meu orientador, Dr. Nelsio Rodrigues de Abreu, pela orientação valiosa, paciência e apoio durante todo o processo de pesquisa. Ademais, agradeço aos professores do curso de Administração e colegas de curso pelas trocas de experiências e apoio mútuo ao longo desses anos.

Por fim, estendo meu agradecimento a todos que contribuíram para este trabalho de alguma forma, seja com sugestões, críticas construtivas ou simples palavras de encorajamento. Cada uma dessas contribuições foi fundamental para o desenvolvimento deste trabalho.

RESUMO

Considerando a constante evolução dos processos de trabalho e métodos de produção, é crucial que as organizações priorizem o bem-estar e qualidade de vida dos seus colaboradores como um elemento fundamental para se manterem competitivas e oferecerem serviços de excelência. Nesse sentido, o presente estudo teve como propósito investigar a percepção dos colaboradores sobre as relações interpessoais e estratégias organizacionais baseando-se na contextualização de qualidade de vida no trabalho e bem-estar subjetivo. Para a análise e resultados do estudo empírico, foi aplicado um questionário adaptado de Prado (2018) com base em Walton (1975) com 24 perguntas objetivas através do Google Formulários e tratados através do Microsoft Excel. A amostra foi composta pela totalidade de 101 respondentes válidos e indicaram níveis satisfatórios de respostas. No entanto, foram identificadas algumas áreas de oportunidade, especialmente relacionadas aos itens de recompensas e participação nos resultados e benefícios adicionais. Ressalta-se que os ajustes propostos são factíveis e tendem a trazer benefícios significativos tanto para as organizações, reduzindo o absenteísmo e aumentando a produtividade e a qualidade dos serviços prestados, quanto para os colaboradores, promovendo um equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais. Este estudo contribuiu para o avanço do conhecimento sobre qualidade de vida no trabalho ao empregar um modelo abrangente que contempla uma variedade de aspectos relevantes. Destaca-se ainda a importância de estender essa pesquisa para outros âmbitos, visando uma compreensão mais ampla e a implementação de medidas eficazes para a promoção do bem-estar e a qualidade de vida ambiente laboral.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Bem-Estar. Colaboradores. Organizações. Estratégias.

ABSTRACT

Considering the constant evolution of work processes and production methods, it is crucial that organizations prioritize the well-being and quality of life of their employees as a fundamental element to remain competitive and offer excellent services. In this sense, the purpose of the present study was to investigate employees' perception of interpersonal relationships and organizational strategies based on the contextualization of quality of life at work and subjective well-being. For the analysis and results of the empirical study, a questionnaire adapted from Prado (2018) based on Walton (1975) was applied with 24 objective questions through Google Forms and processed through Microsoft Excel. The sample consisted of a total of 101 valid respondents and indicated satisfactory levels of responses. However, some areas of opportunity were identified, especially related to reward items and participation in results and additional benefits. It should be noted that the proposed adjustments are feasible and tend to bring significant benefits both to organizations, reducing absenteeism and increasing productivity and the quality of services provided, and to employees, promoting a balance between professional and personal demands. This study contributed to the advancement of knowledge about quality of work life by employing a comprehensive model that addresses a variety of relevant aspects. The importance of extending this research to other areas and directions is also highlighted, aiming for a broader understanding and the implementation of effective measures to promote well-being and quality of life in the work environment.

Keywords: Quality of life. Well-being. Collaborators. Organizations. Strategies.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1 – Fatores que influenciam o bem-estar no trabalho (BET).....	20
--	----

QUADROS

Quadro 1 – Percepções sobre o tema QVT.....	11
Quadro 2 – Síntese de ações adotadas em programas de qualidade de vida no trabalho.....	13
Quadro 3 – Estudos sobre bem-estar-estar subjetivo e resultados.....	16
Quadro 4 – Componentes do bem-estar subjetivo (BES).....	17
Quadro 5 – Conceitos de bem-estar no trabalho (BET).....	19

TABELAS

Tabela 1 – Dados da amostra.....	24
Tabela 2 – Percentuais sobre bem-estar e relacionamento.....	25
Tabela 3 – Percentuais sobre capacidade e autonomia.....	26
Tabela 4 – Percentuais sobre compensação.....	27
Tabela 5 – Percentuais sobre condições de trabalho.....	29
Tabela 6 – Percentuais sobre oportunidades e visão da empresa.....	30

SIGLAS

BES – Bem-Estar Subjetivo

BET – Bem-Estar no Trabalho

BEP – Bem-Estar Psicológico

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	10
2.1.1 Conceitos e Abordagens Precursoras sobre QVT.....	10
2.1.2 Modelos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.....	11
2.1.3 Práticas de Qualidade de Vida no Trabalho.....	13
2.2 Bem-Estar Subjetivo.....	15
2.2.1 Contextualização: O Início do Estudo de Bem-Estar Subjetivo.....	15
2.2.2 Definições Propostas do Bem-Estar Subjetivo.....	17
2.3 Bem-Estar no Trabalho: Conceitualizações e Características.....	18
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	22
4. ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS.....	24
4.1 Características e Perfil da Amostra.....	24
4.2 Dimensão: Perspectivas sobre Bem-estar e Relacionamento.....	25
4.3 Dimensão: Capacidade e Autonomia.....	26
4.4 Dimensão: Compensação Justa e Adequada.....	27
4.5 Dimensão: Condições de Trabalho.....	28
4.6 Dimensão: Oportunidades e Visão da Empresa.....	29
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
REFERÊNCIAS.....	34
APÊNCIDES.....	39
Apêndice A.....	39

1. INTRODUÇÃO

A globalização e a constante evolução dos processos de trabalho e métodos de produção provocaram uma reconfiguração na percepção do trabalho, essas mudanças afetam não apenas a sociedade em seu conjunto, mas também, os indivíduos e as organizações (BES *et al.*, 2021). Em decorrência disso, surge uma acentuada competitividade no mercado trazendo consigo demandas e critérios renovados, que têm um impacto substancial nas relações de trabalho (COELHO; SOARES, 2007). Considerando esses impactos na sociedade, de acordo com Rossi *et al.* (2020), desde a segunda metade do século XX, observa-se uma atenção crescente voltada para a saúde geral e o bem-estar.

Por conseguinte, Cancian (2020) afirma ser a partir do trabalho que o homem cria sua identidade e desenvolve seu ofício profissional. Ainda conforme a autora, é neste ambiente que muitas sensações e sentimentos são produzidos, os quais refletem diretamente na percepção da qualidade de vida e no próprio trabalho, podendo ainda se expandir para a vida pessoal, de forma positiva e/ou negativa. Destarte, as empresas que buscam aumentar os níveis de produtividade de seus colaboradores priorizam a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho como um elemento fundamental no desenvolvimento de um ambiente positivo, isso contribui para o bem-estar, felicidade e motivação dos funcionários, resultando em um maior engajamento na busca das metas organizacionais e no desempenho satisfatório de suas atividades, o que, por sua vez, leva a resultados excepcionais (PEREIRA; VASCONCELOS, 2018).

Assim, a preocupação com a qualidade de vida é evidente em diversos contextos, refletindo-se no envolvimento em ações que atribuam significado à vida, no âmbito organizacional, o bem-estar dos colaboradores e a qualidade de vida são tópicos de crescente interesse e relevância para o dinamismo do mercado de trabalho, a compreensão e o aprimoramento desses fatores tornaram-se imperativos para o sucesso das organizações (ROBBIS, 2019).

É notória a competitividade dentro das organizações, em especial, no aumento de produtividade e na redução do absenteísmo, sendo fundamental a percepção das reais condições de trabalho e sociais, com a finalidade de agregar valor profissional (ANTONIASSI *et al.*, 2023). Isso se deve ao crescente interesse dos profissionais em buscar oportunidades de emprego em organizações que valorizem e promovam a qualidade de vida no ambiente de trabalho, bem como o bem-estar dos colaboradores, segundo a Forbes (2022) durante o período

de julho de 2021 a julho de 2022, 19% dos liderados trocaram de emprego ou resignaram-se, buscando por ambientes de trabalho que valorizem o bem-estar. Em face do exposto, as organizações que buscam se destacar atribuindo importância ao ambiente organizacional, investem em seus colaboradores, motivando e inspirando seus funcionários, valorizando seus talentos e reconhecendo o profissionalismo (LUIZ, 2019).

O conceito de bem-estar tem suas raízes nas primeiras teorias econômicas, originalmente associado ao rendimento. Com o tempo, sua definição ampliou-se para abranger a qualidade de vida individual (PINHEIRO, 2023). O bem-estar é, em essência, o estudo científico da felicidade fundamentado em duas principais correntes: o hedonismo e o eudaimonismo. Segundo Santos e Ceballos (2013), enquanto o hedonismo se baseia no bem-estar subjetivo, entende o fenômeno como sendo a prevalência de afetos positivos em detrimento dos negativos e satisfação com a vida como um todo, a perspectiva eudaimônica foca nas experiências de realização pessoal e de expressão dos potenciais.

Apesar de o bem-estar subjetivo ser amplamente explorado no âmbito da Psicologia Positiva, as pesquisas sobre sua relação com a qualidade de vida no trabalho ainda são limitadas na literatura (GARCEZ *et al.*, 2018). Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo identificar a percepção dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho e ao bem-estar laboral. Esta pesquisa se propõe a analisar a maneira como os funcionários percebem e avaliam tanto a qualidade de vida no ambiente de trabalho quanto o seu próprio bem-estar, considerando variáveis como satisfação profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações interpessoais no local de trabalho, entre outros fatores pertinentes. Ainda assim, os objetivos específicos são voltados em uma conceituação da qualidade de vida no trabalho para obtenção de bons resultados e ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho e a dada a importância do capital humano, ou seja, a relevância das pessoas nas organizações.

Torna-se relevante, portanto, estudar temas que enfoquem a gestão de recursos humanos relacionados a qualidade de vida no ambiente de trabalho à luz de contribuir com conhecimento organizacional obtendo orientações de iniciativas para promover ganhos em termos de competitividade no mercado e evidenciando a importância da temática como fator benéfico para a saúde do trabalhador na vida laboral.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O embasamento teórico deste estudo está fundamentado em uma ampla revisão de artigos e livros que abordam a temática proposta. A estrutura segue a seguinte ordem: primeiramente, são explorados os conceitos e abordagens pertinentes à qualidade de vida no trabalho, incluindo as percepções iniciais de diversos autores, modelos de avaliação e práticas relacionadas à qualidade de vida no ambiente laboral. Em seguida, é realizada uma contextualização sobre o bem-estar subjetivo, compreendendo alguns estudos e elementos do BES (bem-estar subjetivo) e são apresentadas as definições propostas sobre a temática. Por fim, são abordados alguns conceitos e características do bem-estar no trabalho e seus fatores de influência.

2.1 Qualidade de vida no trabalho

2.1.1 Conceitos e Abordagens Precursoras sobre QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um elemento integrante das transformações que ocorrem nas relações laborais na sociedade contemporânea, que estão em constante evolução (FRANÇA, 2012). De acordo Lirio *et al.* (2020), devido à sua natureza multifacetada e à incorporação de diversos conhecimentos, o conceito de qualidade de vida no trabalho não alcança um consenso global, pois a sua compreensão recebe influência de várias escolas de pensamento, tais como a socioeconômica, a organizacional e a de relações humanas no trabalho. Assim, Camargo *et al.* (2019) afirmam que a qualidade de vida no trabalho engloba duas perspectivas interdependentes:

- *Do ponto de vista das organizações*, surge como um princípio de gestão organizacional que abrange um conjunto de normas, diretrizes e práticas relacionadas às condições, à organização e às relações socioprofissionais de trabalho com o objetivo de promover o bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.
- *Do ponto de vista dos trabalhadores*, a QVT se manifesta através das percepções gerais (contexto organizacional) e específicas (condições de trabalho) que eles constroem, evidenciando a prevalência de experiências positivas no trabalho, reconhecimento

institucional e coletivo, oportunidades de crescimento profissional e respeito à individualidade.

Ainda segundo estes autores, proporcionar um ambiente laboral seguro e saudável para a realização das atividades contribui para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores. Assim, de maneira geral, a qualidade de vida no trabalho é essencial em todos os aspectos para alcançar uma vida plena na sociedade (MARTINS; SCHMITT; ALVES, 2022).

Diante do exposto, apresenta-se, no Quadro 1, uma breve descrição da percepção de alguns autores sobre o tema QVT:

Quadro 1: Percepções sobre o Tema QVT

Autor(es)	Descrição
Walton (1973)	A QVT incorpora as necessidades e aspirações dos trabalhadores, bem como a produtividade e a responsabilidade social das organizações.
Guest (1979); Werther e Davis (1983)	A QVT abrange sentimentos do indivíduo acerca de tudo o que envolve o trabalho, tais como: segurança, benefícios, condições de trabalho, recompensas e relacionamento interpessoal.
Pilatti e Bejarano (2005) e Paiva e Avelar (2011)	QVT é definida como a participação dos trabalhadores nas decisões da empresa; estruturas e sistemas que ofereçam mais liberdade e autonomia; e práticas de recompensas que valorizem o trabalhador de forma justa e adequada.

Fonte: Adaptado Lirio *et al.* (2018)

A partir do levantamento de Lirio *et al.* (2018), é possível visualizar a evolução das percepções sobre qualidade de vida no trabalho, revelando uma mudança de paradigma em relação aos recursos humanos. Dessa forma, pode-se afirmar que a QVT aborda os sentimentos dos trabalhadores em relação a diversos aspectos do trabalho, incluindo segurança, benefícios, ambiente de trabalho, recompensas financeiras, relações organizacionais e interpessoais, além de sua importância intrínseca na vida dos colaboradores. Em concordância, Melo *et al.* (2022) acrescentam que a qualidade de vida no trabalho, acima de tudo, busca assegurar o bem-estar e a satisfação do indivíduo durante a realização de suas atividades no ambiente profissional, de forma que tais iniciativas influenciem a cultura organizacional promovendo uma condição integral de saúde física, psicológica e social.

2.1.2 Modelos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

A integração da qualidade de vida nas organizações emerge como uma competência gerencial em ascensão, uma vez que uma abordagem inadequada de QVT no ambiente laboral pode resultar em efeitos contrários aos pretendidos, não contribuindo para o aumento dos níveis de satisfação (PEREIRA; VASCONCELOS, 2018). Dessa forma, a diversidade de interpretações da qualidade de vida no trabalho contribui para a existência de diferentes modelos teóricos para sua avaliação. Entre os modelos clássicos de avaliação mencionados na literatura, o modelo proposto por Walton (1973) continua sendo amplamente utilizado, destacando-se em relação aos demais modelos disponíveis, sendo reconhecido como o mais abrangente e adotado principalmente por pesquisadores e profissionais das áreas de administração de recursos humanos e psicologia organizacional (PEDROSO; PILATTI, 2010).

O modelo de QVT de Walton (1973) propõe oito critérios de medição que indicam o nível de qualidade de vida no trabalho do indivíduo, quais sejam: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso ou desenvolvimento das capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; o trabalho e o espaço total de vida; relevância social. De acordo com Walton (1973), quando as oito esferas são contempladas, o empregado possui disposição para um sentimento de bem-estar, principalmente quando possui alto desempenho em seu trabalho. Esses critérios são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de modo geral e determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho (PEDROSO; PILATTI, 2010).

No Brasil, Freitas e Souza (2008) realizaram um estudo visando contribuir para a continuidade das pesquisas relacionadas à avaliação da qualidade de vida no trabalho e propuseram um modelo de avaliação, baseando-se nos modelos mais reconhecidos na literatura, como os de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979) e Davis e Werther (1983). Com integração de todos os indicadores ou dimensões da qualidade de vida no trabalho, a elaboração do modelo contempla as seguintes dimensões: a integração social na organização; a possibilidade de utilização da capacidade humana; a segurança e a saúde nas condições de trabalho; o constitucionalismo; a relação entre trabalho e espaço de vida; a compensação recebida pelo trabalho; as oportunidades de carreira e garantias profissionais e a relevância social do trabalho desenvolvido.

Cada um dos modelos mencionados possui suas próprias vantagens e desvantagens, que devem ser cuidadosamente avaliadas antes da utilização de um deles (PEDROSO; PILATTI, 2010).

2.1.3 Práticas de Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho possui grande relevância para o sucesso das organizações, pois, através dela, os funcionários têm acesso a melhores condições de trabalho, sendo possível alcançar uma maior integração entre a equipe, criando um ambiente de trabalho mais leve e agradável e impactando diretamente na melhora e desempenho dos colaboradores (PEREIRA; VASCONCELOS, 2018).

Apesar das particularidades de cada ambiente de trabalho, baseando-se na abordagem de Carneiro (2018), é possível identificar algumas práticas comuns adotadas por organizações que promovem programas de qualidade de vida no trabalho. Essas iniciativas são apresentadas no Quadro 2:

Quadro 2: Síntese de Ações Adotadas em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Ações voltadas à qualidade de vida no trabalho
Melhoria das condições de trabalho.
Redesenho dos cargos.
Resolução participativa dos problemas/Incremento do controle.
Inovação do sistema de recompensas.
Formação de grupos autogerenciáveis.
Campanhas de saúde específicas.
Fisioterapia do trabalho.
Atividades integrativas de lazer.
Incentivo à prática de esportes.
Campanhas de voluntariado para a comunidade local.
Acolhimento da família no local de trabalho.
Campanhas e grupos de apoio diversos.
Incentivo à formação e à informação.
Canais de comunicação aberta com o colaborador.
Técnicas de relaxamento.
Implantação de jornada de trabalho flexível ou reduzida

Fonte: Adaptado Carneiro (2018).

Para assegurar a eficácia das ações de QVT, é essencial que as iniciativas implementadas estejam alinhadas às demandas específicas da organização e dos colaboradores envolvidos. Ademais, a seleção das ações deve ser cuidadosamente integrada e validada pelos próprios participantes (CARNEIRO, 2018). Nesse sentido, a QVT pode ser definida com um conjunto de práticas e ações realizadas pela organização que visa melhorar a satisfação dos funcionários e, quando realizadas perfeitamente promovem o bem-estar dos colaboradores por meio de um ambiente de trabalho mais agradável (PEREIRA; VASCONCELOS, 2018).

Em complemento, Freitas e Souza (2008) destacam que um ambiente de trabalho que adota uma gestão dinâmica e adaptável aos fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos relacionados à organização das tarefas torna-se saudável e propício ao aumento da produtividade, essa atmosfera reflete diretamente no comportamento dos funcionários no atendimento aos clientes e na interação com fornecedores. Acrescentando à reflexão, Camargo (2019) afirma ser essencial compreender a atenção à QVT como um campo voltado para a promoção da saúde, pois boas condições de qualidade de vida no trabalho impactam de maneira positiva na qualidade de vida dos profissionais, resultando em uma vida mais saudável.

Em conformidade com os conceitos expostos, Cancian (2020) afirma que a qualidade de vida no trabalho reflete a aplicação prática dos princípios humanistas, através da adoção de métodos participativos destinados à transformação dos diversos elementos do ambiente de trabalho, visando à promoção de um ambiente positivo e à satisfação dos funcionários. Além disso, a QVT é fundamentada em dois aspectos essenciais: o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia organizacional, bem como a participação ativa dos colaboradores na resolução de problemas e na tomada de decisões relacionadas ao trabalho. Ainda segundo Cancian (2020), essa abordagem visa aumentar a produtividade da equipe, contribuindo para a criação de um ambiente organizacional dominador para ambas as partes, ofertando à organização uma vantagem competitiva.

Adicionalmente, de acordo com Pereira e Vasconcelos (2018), é relevante considerar que o trabalho desempenha um papel crucial na sociedade e tem uma presença significativa na rotina das pessoas, que dedicam a maior parte de seu tempo às atividades laborais dentro das organizações. Isso evidencia a importância central da atividade profissional na vida contemporânea e seu impacto profundo sobre os indivíduos. Assim, o ambiente de trabalho e as condições atreladas a ele influenciam diretamente na percepção da qualidade de vida e saúde de todas as pessoas (LEITE; NOGUEIRA, 2017; TOSTES *et al.*, 2018). Nesse sentido, o foco da qualidade de vida no trabalho emerge como uma eficaz medida para mitigar o desconforto

organizacional, o que, por sua vez, acarreta benefícios significativos para o bem-estar dos trabalhadores.

2.2 Bem-Estar Subjetivo

2.2.1 Contextualização: O Início do Estudo de Bem-Estar Subjetivo

O bem-estar subjetivo (BES) emergiu como um campo significativo de investigação na psicologia, trazendo contribuições teóricas e práticas para compreender a qualidade de vida e a satisfação individual. As definições sobre o BES emergiram no final dos anos 1950, quando se buscavam indicadores de qualidade de vida para monitorar mudanças sociais e implantação de políticas sociais (LAND, 1975). Este campo de pesquisa aborda não apenas a felicidade, mas também outros aspectos do bem-estar, como a satisfação com a vida, o sentido da vida e a realização pessoal. Ao longo das décadas, os estudos sobre o BES têm sido conduzidos em várias disciplinas, incluindo a psicologia, a economia, a sociologia e a saúde pública, entre outras. Essa abordagem multidisciplinar tem enriquecido a compreensão sobre o que contribui para o bem-estar individual e coletivo (LIZONE *et al.*, 2020).

O bem-estar subjetivo (BES) é uma construção psicológica que engloba a avaliação pessoal da própria vida, incluindo aspectos emocionais e cognitivos (DIENER, 1984). A popularidade do campo do bem-estar subjetivo (BES) como disciplina científica se deve em grande parte à sua natureza particularmente democrática, que valoriza as percepções individuais sobre a vida. O interesse crescente no estudo sobre BES está intimamente ligado ao aumento do individualismo global, já que os indivíduos preocupados com seus próprios sentimentos e crenças encontram nos estudos do BES uma afinidade natural (COSTA, 2017). Complementando o pensamento, Albuquerque e Trócolli (2004) afirmam que a análise do bem-estar subjetivo visa entender a avaliação que os indivíduos realizam de suas próprias vidas, levando em conta elementos como satisfação, felicidade e a frequência de experiências emocionais positivas e negativas.

Diversas pesquisas sobre o bem-estar subjetivo já foram conduzidas, especialmente em contexto nacional. No Quadro 3 estão descritos alguns desses estudos, juntamente com os resultados alcançados:

Quadro 3: Estudos sobre bem-estar-estar subjetivo e resultados.

Estudo	Resultados	Autor(es)
Investigar o impacto que a realização profissional tem sobre aspectos psicológicos positivos, como bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho.	Quanto mais as pessoas percebem alcançar suas metas na carreira e avaliam positivamente seu progresso, mais experimentam bem-estar e prosperam no trabalho.	Oliveira-Silva e Porto (2021)
Determinar variáveis preditoras de bem-estar subjetivo em atletas veteranos, levando em consideração a teoria da autodeterminação.	Sentir satisfação na necessidade básica de autonomia leva a comportamentos autônomos motivados, resultando em maior bem-estar subjetivo.	Batista et al. (2021)
Identificar possíveis relações entre bem-estar subjetivo e autoestima em pacientes submetidos a tratamento hemodialítico.	Quanto maior o bem-estar subjetivo da pessoa, maior a autoestima.	Almeida et al. (2021)
Analisar a relação entre dois aspectos do bem-estar subjetivo (satisfação com a vida e os afetos positivos e negativos) e a saúde mental de professores universitários em seu ambiente de trabalho.	A satisfação geral com a vida está ligada à saúde, vitalidade e afetos positivos. Não foi encontrada uma associação positiva entre os aspectos com a saúde mental dos professores em seu ambiente de trabalho.	Souza e Roazzi (2023)

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Nessa perspectiva, BES se torna um importante indicador de qualidade de vida, de acordo com Costa (2017) os dois elementos que compõem a visão contemporânea do bem-estar subjetivo (BES) - satisfação com a vida e afetos positivos e negativos - têm suas raízes nos estudos pioneiros de Campbell *et al.* (1976) e de Bradburn (1969). Entre as principais correntes teóricas que exploram o bem-estar subjetivo, destacam-se as perspectivas Hedônica e a Eudaimônica, que, embora abordem o bem-estar a partir de avaliações subjetivas, enfatizam aspectos distintos (KEYES *et al.*, 2002).

O modelo hedônico baseia-se na busca por prazer e gratificação imediata, concentrando-se no bem-estar subjetivo (BES), o que se manifesta na presença de afetos positivos, emoções positivas, satisfação de vida e uma relativa ausência de afetos negativos (GIACOMONI, 2004). O modelo Eudaimônico está associado à busca por sentido na vida, desenvolvimento pessoal e realização, abrangendo o funcionamento psicológico global e podendo ser conceituado como bem-estar psicológico (DECI; RYAN 2008).

Ao abordar tanto os aspectos emocionais quanto os cognitivos, o BES fornece uma visão abrangente da forma como as pessoas percebem e avaliam suas próprias vidas, essa abordagem integrada possibilita uma compreensão mais ampla e profunda do fenômeno do bem-estar subjetivo (DIENER, 2000). Esses componentes são inter-relacionados e contribuem para uma compreensão holística do BES, conforme apresentado no Quadro 4:

Quadro 4: Componentes do Bem-Estar Subjetivo (BES).

Aspectos emocionais	Descrição
Aspectos positivos	Presença e intensidade de emoções positivas (exemplo: felicidade, alegria, gratidão e satisfação).
Aspectos negativos	Ausência ou redução de emoções negativas (exemplo: níveis de tristeza, raiva, ansiedade e estresse).
Aspectos cognitivos	Descrição
Satisfação com a vida	Presença e intensidade de emoções positivas (exemplo: felicidade, a Avaliação global e subjetiva que uma pessoa faz de sua própria vida como um todo; Ponderação e julgamento de diversos aspectos (exemplo: trabalho, relacionamentos, saúde e realização pessoal).
Expectativas e realizações	A Comparação entre as expectativas individuais e as realizações alcançadas na vida (a discrepâncias entre esses dois elementos podem impactar a avaliação cognitiva do BES).

Fonte: Adaptado Diener (2000).

Em face do exposto, notam-se duas dimensões a serem estudadas: A afetiva e a cognitiva. De acordo com Cachioni *et al.* (2017), o componente afetivo está relacionado aos aspectos emocionais, enquanto o componente cognitivo aborda os aspectos racionais e intelectuais. A dimensão da satisfação com a vida, consiste em um julgamento cognitivo de um domínio específico na vida, representando uma avaliação sobre a vida de acordo com um sortimento pessoal estabelecido pelo indivíduo. Tal julgamento da satisfação é influenciado pela comparação entre as emoções da vida do indivíduo e um padrão escolhido por ele.

2.2.2 Definições Propostas do Bem-Estar Subjetivo

A classificação proposta por Diener (1984) proporcionou uma base sólida para a compreensão e investigações posteriores no campo do bem-estar subjetivo, reunindo as definições em três principais categorias:

i. **Qualidades Desejáveis:** nesta categoria, o bem-estar subjetivo é definido por critérios externos, como a virtude. Esta categoria é considerada normativa porque define o que é desejável. O critério de felicidade não está no julgamento do indivíduo, mas sim em um valor do observador/sociedade. Pode se dizer que, nesta categoria, a felicidade não é pensada ainda como um estado subjetivo;

ii. **Avaliação Individual:** o bem-estar subjetivo é definido pela satisfação de vida do indivíduo, de modo que são os seus padrões que estão em questão. Caracteriza-se pela subjetividade de cada sujeito e, portanto, quais critérios ele utiliza para avaliar sua vida como sendo uma vida boa;

iii. **Emoções Prazerosas:** esta última categoria é concebida sob uma perspectiva hedonista, pois se refere à predominância de afetos positivos sobre afetos negativos. Foca-se nas experiências emocionais prazerosas. Trata-se do bem-estar subjetivo definido pela preponderância de afetos positivos sobre os negativos.

Esse enfoque sistemático permitiu uma análise mais aprofundada das perspectivas teóricas e práticas sobre o conceito de bem-estar subjetivo, destacando suas nuances e interconexões.

Em face do exposto, em termos gerais, o bem-estar subjetivo refere-se à maneira como os indivíduos avaliam suas próprias vidas, abrangendo variáveis como satisfação com a vida, satisfação conjugal, ausência de sintomas depressivos e ansiosos, além da presença de afetos positivos. Este conceito apresenta três características distintivas: (1) a subjetividade, uma vez que fatores objetivos, como saúde ou riqueza, embora possam contribuir para o bem-estar, não estão intrinsecamente ligados à experiência subjetiva; (2) a inclusão de afetos positivos, como alegria, prazer e otimismo, indo além da mera ausência de fatores negativos; e (3) a consideração de uma avaliação global de todos os aspectos da vida de um indivíduo. Dessa forma, embora certos domínios possam receber maior atenção, as medidas de bem-estar subjetivo geralmente se baseiam em uma avaliação integrada de diversos aspectos ao longo da vida de uma pessoa.

2.3 Bem-Estar no Trabalho: Conceitualizações e Características

As transformações decorrentes do período pós-revolução industrial, como o aumento da influência da tecnologia e da competitividade, geraram mudanças significativas nos ambientes de trabalhos, essas mudanças têm sido associadas a relatos de exaustão física e psicológica dos trabalhadores (CORRÊA et al., 2017). Ainda segundo os autores, os elementos que contribuem para o bem-estar dos colaboradores têm despertado o interesse dos *stakeholders* organizacionais, isso se deve à percepção de que o sucesso e a prosperidade de uma organização estão intimamente ligados ao bem-estar, à felicidade e à satisfação do capital humano com suas atividades laborais.

O conceito de bem-estar no trabalho de acordo com Cignitas *et al.* (2021) foi, durante vários anos, definido como a satisfação do indivíduo com seu trabalho e vida profissional. Em essência, isso representa a aplicação do conceito de bem-estar ao ambiente de trabalho: assim como na vida pessoal, o bem-estar é avaliado pela satisfação com as circunstâncias e

experiências vividas; da mesma forma, quando considerado no contexto profissional, é avaliado pela satisfação com a própria experiência de trabalho (WARR; NIELSEN, 2018).

O bem-estar no trabalho é um conceito multifacetado que engloba aspectos do ambiente e da experiência laboral dos colaboradores, como a saúde física, mental e emocional influenciando diretamente a produtividade e a satisfação no trabalho. Em concordância, Oliveira *et al.* (2020) afirmam que o conceito pode ser entendido como a percepção subjetiva que os trabalhadores têm em relação às condições do ambiente de trabalho, incluindo aspectos como autonomia, reconhecimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O bem-estar relacionado ao trabalho engloba uma ampla gama de experiências que abarcam estados emocionais positivos, como entusiasmo, juntamente com baixos níveis de afetos negativos, como ansiedade. Além disso, refere-se a uma boa saúde psicossomática e inclui estados cognitivos, como aspirações e avaliações sobre a satisfação no trabalho (HIRSCHLE; GONDIM, 2020).

Apesar das variações na definição de bem-estar no trabalho (BET), Paschoal (2008) elucida que em grande parte dos casos existe uma ambiguidade com o conceito e a noção de felicidade. No Quadro 5 estão alguns dos conceitos de bem-estar no trabalho discutidos por diferentes pesquisadores:

Quadro 5: Conceitos de Bem-Estar no Trabalho (BET)

Conceito	Termo chave	Autor(es)
O bem-estar no trabalho pode ser considerado como a percepção de desenvolvimento de potenciais e avanços de propósitos de vida.	Desenvolvimento de potenciais.	Waterman (1993)
Avaliação positiva de diferentes características do ambiente laboral e inclui aspectos afetivos, motivacionais, comportamentais, psicossomáticos e cognitivos.	Avaliação positiva.	Van Horn et al. (2004)
Prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida	Alcance de metas de vida.	Paschoal e Tamayo (2008)
		Waterman, Schowartz e Conti (2008)
Construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo).	Vínculos afetivos.	Siqueira e Padovam (2008)
		Siqueira (2014)
Atendimento das pretensões dos colaboradores no desempenho de suas tarefas nas organizações.	Atingimento das tarefas.	Dessen e Paz (2010)
Inclui tantos aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de realização).	Engloba aspectos afetivos e cognitivos.	Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2012)

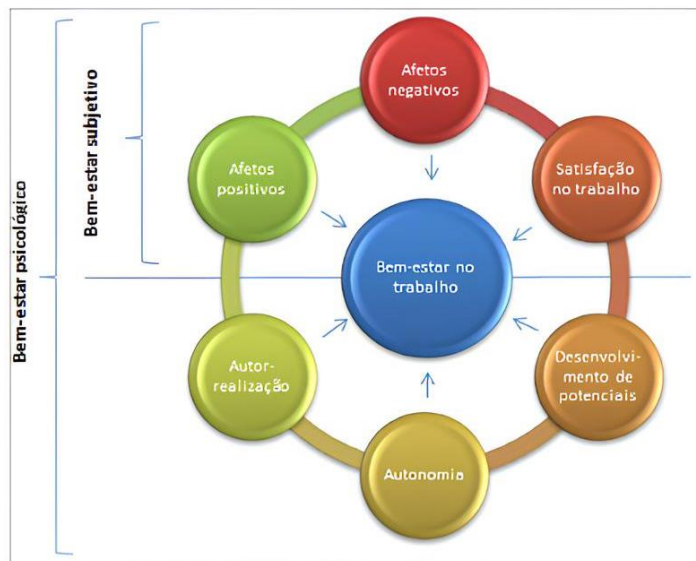
Fonte: Adaptado Correa *et al.* (2017)

Devido à sua natureza subjetiva, o conceito de bem-estar no trabalho gera múltiplas interpretações, apesar da existência de outras definições, as suas divergências são mínimas em

relação às apresentadas no Quadro 5. Contudo, coletivamente, os conceitos sugerem que o bem-estar no trabalho resulta da harmonia ideal entre a organização e o colaborador.

As características do bem-estar subjetivo (BES) e bem-estar psicológico (BEP) se consubstanciam no entendimento do bem-estar no trabalho (CORRÊA *et al.*, 2017), conforme pode ser visualizado na figura abaixo:

Figura 1: Fatores que Influenciam o Bem-Estar no Trabalho (BET)



Fonte: Corrêa *et al.* (2017)

De acordo com estes autores, uma definição ampla do bem-estar no trabalho contribui para que o conceito possa ser utilizado em distintos contextos organizacionais. Paschoal e Tamayo (2008) propuseram uma estrutura dos fatores que influenciam do bem-estar no trabalho e de seus componentes, que pode ser organizado como ilustra a figura 1. Nessa classificação, a influência do bem-estar no trabalho é formada por cinco componentes:

i. Afetos positivos e afetos negativos: Podem ser considerados como sentimentos antagônicos em relação à organização, abrangendo resumidamente a tristeza e a felicidade no ambiente de trabalho.

ii. Satisfação no trabalho: De acordo com Paschoal e Tamayo (2008, p. 14), refere-se ao nível de contentamento do trabalhador com seus colegas, a organização e suas atividades laborais.

iii. Desenvolvimento de potenciais: Está intrinsecamente ligado às oportunidades que a instituição oferece aos seus colaboradores (em termos de crescimento pessoal e profissional).

iv. Autonomia: Associada à liberdade que o trabalhador possui para tomar decisões relacionadas à sua função.

v. Autorrealização: Realização dos propósitos de vida do indivíduo, tanto pessoais quanto profissionais, nos quais os afetos positivos superam os negativos.

As representações positivas indicam experiências de bem-estar no ambiente de trabalho, enquanto as representações negativas apontam para experiências de mal-estar, sugerindo um risco de deterioração da saúde. Na zona de coexistência, observa-se a coabitação de representações que caracterizam tanto vivências positivas quanto negativas no trabalho. Complementando o pensamento, Carmo *et al.* (2023) conceituam o bem-estar no trabalho descrevendo-o como um estado emocional favorável que surge das condições laborais e se manifesta de forma individual ou coletiva, incluindo sentimentos como alegria, entusiasmo, confiança e satisfação. Ainda segundo estes autores, por outro lado, o mal-estar no trabalho refere-se a sentimentos desfavoráveis que têm origem nas condições de trabalho e se manifestam individual ou coletivamente, como antipatia, decepção, desânimo e desconforto.

Portanto, diante de um mercado mais exigente, os gestores têm direcionado sua atenção para a observação e investimento em seus colaboradores, buscando promover o bem-estar no ambiente organizacional. Essa abordagem visa aumentar a produtividade da equipe, contribuindo para a criação de um ambiente organizacional dominador para ambas as partes, ofertando à organização uma vantagem competitiva (ANTONELLO, 2017).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo empírico foi desenvolvido por meio de uma pesquisa descritiva, seguindo a metodologia proposta por Gil (2008) a pesquisa desse tipo tem como principal objetivo descrever as características de uma determinada população ou fenômeno, bem como estabelecer relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas aparece na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados (MINEIRO, 2020).

Quanto a natureza da abordagem se dá por uma pesquisa quantitativa, conforme definido Polit *et al.* (2004), esse tipo de pesquisa utiliza de procedimentos estruturados e instrumentos formais para a coleta dos dados e analisa os dados numéricos através de procedimentos estatísticos. Logo, as pesquisas quantitativas visam medir variáveis preestabelecidas, buscando examinar e explicar seu impacto em outras variáveis através da análise da frequência de ocorrências e correlações estatísticas (CHIZZOTTI, 2003).

Quanto a classificação da técnica de coleta de dados, o método deste trabalho consiste em uma pesquisa do tipo *survey* realizada por meio da utilização de um questionário. De acordo com Mineiro (2020), a finalidade desse tipo de técnica é fornecer descrições sobre determinados aspectos de uma população, obtendo dados por meio de questões direcionadas aos indivíduos, esses dados servirão como base para análises subsequentes.

O questionário foi elaborado com base nos fatores estruturantes do modelo de Walton (1973) adaptados pelo trabalho de Prado (2018), adicionalmente, foram elaboradas algumas questões sobre bem-estar no trabalho para averiguar o perfil dos respondentes, as questões foram de múltipla escolha com perguntas exclusivamente fechadas. A população desta pesquisa é formada por pessoas acima de 18 anos de idade e atualmente empregadas. A amostra foi não probabilística, por conveniência (MALHOTRA, 2012), na qual a seleção das unidades amostrais foi de responsabilidade da pesquisadora, sendo definida por acessibilidade.

A escala das questões segue uma sequência lógica e se divide em dimensões de percepção, quais sejam: bem-estar e relacionamento pessoal e profissional, capacidade e autonomia no trabalho, compensação justa e adequada, condições de trabalho e oportunidades e visão da empresa.

No método de avaliação proposto, os participantes expressaram seu nível de concordância com cada afirmativa por meio da Escala tipo Likert de cinco pontos. As opções disponíveis incluem: (1) 'Discordo totalmente', (2) 'Discordo parcialmente', (3) 'Indiferente ou

neutro', (4) 'Concordo parcialmente' e (5) 'Concordo totalmente'. Assim, os participantes podem expressar seu nível de concordância ou discordância com a afirmativa, atribuindo um grau específico de concordância. No início, o questionário compreendeu 4 perguntas sobre o perfil sociodemográfico e a situação social dos participantes, sendo que uma delas foi utilizada como critério de exclusão para os participantes que informaram não estar trabalhando. Na segunda parte, foram abordadas 20 questões relacionadas ao bem-estar subjetivo, bem como ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho. Após um pré-teste com 5 participantes, o instrumento foi validado e passou por ajustes na apresentação, além da exclusão de duas afirmações que foram consideradas repetitivas tanto pelos respondentes quanto pela pesquisadora.

Na metodologia de aplicação do questionário, os participantes foram selecionados de forma contingencial visando garantir uma representação abrangente das percepções sobre o trabalho atual. Essa abordagem visou capturar uma variedade de perspectivas e experiências dos participantes, contribuindo assim para a riqueza e diversidade dos dados coletados. Adicionalmente, foram definidos critérios obrigatórios para responder às perguntas, para o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o respondente precisa ter no mínimo 18 anos de idade, e estar atualmente empregado. O questionário foi aplicado no mês de abril de 2024, utilizando o formulário do Google Formulários para captura dos dados e encaminhado via link disponibilizado no e-mail e no aplicativo Whatsapp dos participantes. Ainda durante a aplicação, foi enfatizado o anonimato do respondente e a importância da pesquisa. Ademais, ao término das questões, foi disponibilizado um campo para que os participantes pudessem expressar suas opiniões, bem como apontar os aspectos positivos e negativos da metodologia utilizada. No total, foram recepcionadas 105 respostas, dessas, 4 foram descartadas visto os respondentes não estarem empregados.

Destaca-se que uma limitação do estudo foi que os participantes podem ter se orientado pelas políticas e práticas das organizações onde atualmente trabalham, em vez de considerarem aquilo que percebem como importante. Isso pode ter gerado disparidades nos resultados, uma vez que a pesquisa procurava compreender o grau de concordância de acordo com as percepções e sentimentos dos indivíduos, e não necessariamente o que lhes é proporcionado atualmente. Os dados da pesquisa de campo serão organizados em tabelas passadas para uma planilha de Excel e serão calculadas com as fórmulas das médias, mediana, desvio-padrão e variância permitindo a análise da dispersão dos dados para cada nível de concordância das respostas. Os resultados serão analisados e demonstrados através de tabelas e inter-relacionados entre si e à luz do referencial teórico.

4. ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS

Este capítulo apresenta a análise e resultados da pesquisa, utilizando tabelas para destacar os principais achados. Os dados são inicialmente descritos pelo perfil dos participantes e, em seguida, por análises estatísticas das dimensões de qualidade de vida no trabalho e bem-estar no trabalho. As respostas foram obtidas utilizando a Escala Likert, onde uma média mais alta indica uma percepção mais positiva do participante sobre o item. As perguntas do questionário estão disponíveis no apêndice I.

4.1 Características e Perfil da Amostra

Os dados do perfil da amostra são cruciais para compreender as percepções dos participantes e como suas características individuais impactam o estudo. Essas informações ajudam a identificar tendências na amostra e oferecem *insights* importantes para as conclusões e recomendações. A Tabela 1 resume o perfil demográfico dos participantes, incluindo gênero, faixa etária, escolaridade e tempo de serviço na empresa:

Tabela 1: Dados da Amostra

Variável	Alternativa	Quantidade (n)	Percentual (%)
Gênero	Feminino	59	58,42%
	Masculino	42	41,58%
Faixa etária	Entre 18 e 27 anos	45	44,55%
	Entre 28 e 37 anos	26	25,74%
	Entre 38 e 47 anos	15	14,85%
	Entre 48 e 57 anos	14	13,86%
	Mais de 57 anos	1	0,99%
Nível de escolaridade	Nível Superior (cursando ou formado)	56	55,45%
	Até ensino médio ou equivalente	24	23,76%
	Especialização/MBA (cursando ou formado)	18	17,82%
	Mestrado (cursando ou formado)	3	2,97%
	Doutorado (cursando ou formado)	0	0 %
	Pós-doutorado (cursando ou formado)		
Tempo de empresa	Analfabeto		
	De 1 ano a 3 anos	34	33,66%
	Menos de 1 ano	29	28,71%
	De 3 anos a 5 anos	12	11,88%
	Mais de 10 anos	15	14,85%
	De 5 anos a 10 anos	11	10,89%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Com base nos dados apresentados na Tabela 1, referentes ao perfil pessoal dos participantes, pode-se observar que uma parcela significativa dos respondentes que contribuíram para o estudo empírico são do gênero feminino, estando predominantemente na faixa etária de 18 a 27 anos e possuindo formação ou cursando o ensino superior. Quanto à situação social, cerca de 33,66% dos participantes relatam estar em uma experiência profissional entre 1 e 3 anos em seus empregos atuais. Essas informações fornecem uma visão detalhada do grupo de estudo, destacando características demográficas e de experiência laboral que podem influenciar suas percepções e experiências no ambiente de trabalho. Um aspecto notável no perfil desses participantes é a ausência de uma porcentagem que possua alguma qualificação além da graduação, o que pode ter implicações nas percepções das questões posteriormente.

4.2 Dimensão: Perspectivas sobre Bem-Estar e Relacionamento

O segundo segmento do questionário direcionou-se para as percepções pessoais e profissionais, contendo 4 questões específicas. O objetivo foi avaliar as considerações relacionadas às dimensões do bem-estar subjetivo (BES), incluindo o aspecto positivo de satisfação consigo mesmo e o respeito às suas necessidades pessoais, bem como a ponderação do equilíbrio entre trabalho e lazer. Dessa forma, a Tabela 2 apresenta os percentuais das respostas fornecidas para as afirmativas:

Tabela 2: Percentuais sobre bem-estar e relacionamento

Afirmção	Média	Mediana	Desvio-Padrão	Variância
Em geral, sinto-me confiante em relação a mim mesmo(a).	3,921	4	1,017	1,034
Sinto que tenho equilíbrio entre a minha vida profissional e pessoal.	3,703	4	1,127	1,271
As minhas necessidades pessoais são respeitadas no trabalho.	3,832	4	1,114	1,241
Consigo descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho.	3,970	4	1,090	1,189

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Por meio da tabela 2, é possível observar que a dimensão de avaliação de confiança em si apresentou a menor variância e desvio-padrão, sugerindo uma maior homogeneidade nas respostas dos participantes. A confiança em si tem se destacado como um conceito relevante no contexto da interação interpessoal e da estabilidade emocional do indivíduo (DIAS, 2016).

Assim, o fator confiança desempenha um papel modesto, porém significativo, na variação das escalas do bem-estar, em concordância, Carmo *et al.* (2023) conceituam o bem-estar no trabalho descrevendo-o como um estado emocional individual incluindo a confiança. Outrossim, a confiança em si pode influenciar o bem-estar no trabalho e o desenvolvimento dos respondentes no ambiente laboral.

Além disso, foi utilizado a fórmula ‘=CORREL’ no Excel para calcular a Correlação de Pearson entre as afirmativas "Sinto que tenho equilíbrio entre a minha vida profissional e pessoal." e "Consigo descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho.", resultando em um coeficiente de 0,3669. Esse valor sugere que, embora os indivíduos avaliem ter um certo nível de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a correlação com o descanso e lazer fora do trabalho foi baixa, indicando uma associação limitada entre essas variáveis.

4.3 Dimensão: Capacidade e Autonomia

A dimensão capacidade e autonomia no trabalho desempenha um papel crucial na percepção do indivíduo sobre sua qualidade de vida e bem-estar no ambiente laboral. Ao conceder aos colaboradores a oportunidade de exercer autonomia e utilizar plenamente suas habilidades, as organizações podem promover um ambiente de trabalho mais gratificante e saudável (CAMARGO et al. 2019). Neste contexto, este tópico de análise visa explorar a relação entre a capacidade e autonomia no trabalho e os conceitos de qualidade de vida e bem-estar. Os resultados obtidos são apresentados na Tabela 3 e posteriormente explorados:

Tabela 3: Percentuais sobre capacidade e autonomia

Afirmção	Média	Mediana	Desvio Padrão	Variância
Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir.	3,614	4	1,200	1,439
De modo geral, o trabalho que realizo é significativo e influencia no bem-estar de outras pessoas.	4,030	4	1,081	1,169
Meu trabalho é organizado de forma que posso realizar as atividades completas, do início ao fim.	3,842	4	1,093	1,195
As minhas atividades laborais exigem que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível.	3,851	4	1,152	1,328

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Derivamos, à luz da tabela 3, que a afirmativa “De modo geral, o trabalho que realizo é significativo e influencia no bem-estar de outras pessoas.”, obteve a maior média e

consequentemente o maior nível de concordância, juntamente com a menor variância. Essa percepção de realização individual impacta na avaliação cognitiva do BES e ao modelo de QVT de Walton (1973), ao compreender o propósito da atividade, o trabalho pode influenciar significativamente a vida de outros indivíduos e até mesmo da sociedade em sua totalidade. Esta é uma dimensão fundamental do trabalho que está associada a problemas psicológicos graves (PRADO, 2018). Portanto, a avaliação com a influência do trabalho no bem-estar de outras pessoas apresenta um bom nível de concordância, devido ao fato de os trabalhadores responderem satisfatoriamente à questão.

A autonomia, exercício de múltiplas habilidades, informação e perspectivas, execução de tarefas completas e planejamento do trabalho (WALTON, 1973) são os subaspectos abordados nas questões 5, 6 e 7. Com base nos resultados apresentados, pode-se notar que a independência e liberdade para realizar o trabalho possuiu a menor média, maior desvio-padrão e variância entre as questões analisadas, portanto, pode-se aferir que os trabalhadores não possuem o grau de autonomia ou liberdade para tomar decisões relacionadas à sua função conforme desejado, refletindo a percepção subjetiva que têm em relação ao trabalho.

4.4 Dimensão: Compensação Justa e Adequada

O quarto segmento do questionário buscou-se avaliar a percepção dos trabalhadores em relação à remuneração, recompensas e benefícios extras ofertados pela empresa. De acordo com Walton (1973), essa dimensão é um fator motivador crucial que impulsiona as pessoas a procurarem trabalho e assegurarem recursos para sua subsistência. Os resultados obtidos são apresentados na Tabela 4 e serão posteriormente discutidos:

Tabela 4: Percentuais sobre compensação

Afirmação	Média	Mediana	Desvio Padrão	Variância
A minha remuneração (salário) é compatível com as atividades que executo.	3,228	4	1,399	1,958
Estou satisfeito(a) com o meu salário, se comparado ao salário dos meus colegas de trabalho.	3,059	3	1,434	2,056
Recebo as recompensas e participação em resultados da empresa de forma devida.	2,871	3	1,383	1,913
Os benefícios extras (alimentação, transporte, convênio médico etc.) que a empresa oferta são suficientes.	2,921	3	1,419	2,014

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Conforme evidenciado na Tabela 4, é perceptível que nas duas primeiras afirmações, embora a média de satisfação seja atingida, os colaboradores mudam de opinião quando questionados sobre a equidade salarial em comparação com seus colegas de trabalho. O salário deve ser compatível com função executada se comparado ao mercado externo e interno, havendo compatibilidade em relação à função executada (WALTON, 1973). Ademais, foi utilizado a fórmula ‘=CORREL’ no Excel para calcular a Correlação de Pearson entre as afirmativas "A minha remuneração (salário) é compatível com as atividades que executo." e "Estou satisfeito(a) com o meu salário, se comparado ao salário dos meus colegas de trabalho.", resultando em um coeficiente de 0,8405. Com isso, pode-se considerar que há uma correlação forte entre os níveis de discordância das afirmações, indicando uma associação entre essas variáveis.

No que diz respeito às recompensas e à participação nos resultados organizacionais, bem como aos benefícios adicionais que a organização oferta, estes parecem impactar negativamente aos respondentes, conforme ilustrado na Tabela 4 resultando as menores médias da dimensão e grandes níveis de discordância. Por conseguinte, a QVT abrange sentimentos do indivíduo acerca das práticas de recompensas e participações na organização, de acordo com Walton (1973), quando essas esferas não são contempladas, o empregado pode não possuir disposição para um sentimento de bem-estar, evidenciando no desempenho em seu trabalho.

4.5 Dimensão: Condições de Trabalho

O quinto segmento do questionário buscou avaliar os aspectos de condições laborais, incluindo a avaliação de *feedback*, infraestrutura física do local de trabalho, jornada de trabalho (carga horária), recursos oferecidos pela organização e a disponibilidade de equipamentos de proteção individual e coletiva. Conforme abordado no embasamento teórico, do ponto de vista dos trabalhadores, a QVT se manifesta através das percepções específicas (condições de trabalho) que eles constroem e possui grande relevância para as organizações, pois boas condições de qualidade de vida no trabalho impactam de maneira positiva na qualidade de vida dos profissionais, resultando em uma vida mais saudável. A Tabela 5 evidencia os resultados obtidos:

Tabela 5: Percentuais sobre Condições de Trabalho

Afirmção	Média	Mediana	Desvio Padrão	Variância
Estou satisfeito(a) com a minha jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas).	3,752	4	1,276	1,628
Geralmente recebo as informações sobre o meu desempenho no trabalho (feedback).	3,198	3	1,281	1,640
As instalações físicas e os recursos do meu local de trabalho são adequados à realização das atividades.	3,683	4	1,148	1,319
A empresa disponibiliza os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva de maneira adequada.	3,832	4	1,217	1,481

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Com base nos dados coletados, fica claro que a dimensão das condições de trabalho, de modo geral, exerce uma influência positiva na percepção dos participantes. No entanto, um aspecto específico que merece atenção é o retorno que os funcionários recebem em relação da equipe e seus superiores em relação ao seu desenvolvimento das atividades realizadas. Conforme apontado anteriormente por Consoni (2010), é essencial que os colaboradores recebam um retorno sobre seu desempenho, tanto para entenderem como estão executando suas tarefas quanto para a organização identificar suas potencialidades. Dessa forma, se faz necessário que os colaboradores recebam *feedback* sobre seu desempenho para entenderem como estão executando suas tarefas e para que a organização possa identificar suas habilidades e potenciais. (WALTON, 1973).

4.6 Dimensão: Oportunidades e Visão da Empresa

No último trecho do questionário, foi direcionado o foco para avaliar a percepção dos participantes em relação à dimensão de oportunidades de crescimento e visão da empresa. Nesse sentido, foram abordadas as expectativas de crescimento tanto profissional quanto pessoal, a satisfação com a participação nas decisões da empresa, o autodesenvolvimento e os treinamentos oferecidos pela organização. Os resultados dessa avaliação estão apresentados na Tabela 6. Essa seção do questionário visa capturar *insights* importantes sobre a percepção dos colaboradores em relação às oportunidades de desenvolvimento oferecidas pela empresa, bem como sua satisfação e engajamento em relação a essas iniciativas. Esses dados são fundamentais para a formulação de estratégias de gestão de pessoas e desenvolvimento organizacional, visando o aprimoramento do ambiente de trabalho e o crescimento profissional dos colaboradores.

Tabela 6: Percentuais sobre Oportunidades e Visão da Empresa

Afirmação	Média	Mediana	Desvio Padrão	Variância
Sinto que tenho oportunidade de crescimento profissional.	3,723	4	1,226	1,502
De modo geral, estou satisfeito com o meu nível de participação nas decisões da empresa.	3,535	4	1,205	1,451
Sinto que o trabalho que realizo me proporciona autodesenvolvimento.	3,851	4	1,117	1,248
A empresa estimula os colaboradores a desenvolverem suas competências profissionais (treinamento etc.)	3,673	4	1,141	1,302

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Após a análise da quinta dimensão, pode-se constatar que a concordância com a percepção de autodesenvolvimento proporcionado pelo trabalho obteve a maior média e menor desvio-padrão atribuído. Concluindo que para esse aspecto, a amostra pesquisada teve em sua maioria a concordância, embora a diferença seja muito pouca em relação àqueles que discordaram.

A percepção de crescimento profissional no emprego atual recebeu a segunda maior média atribuída pelos trabalhadores, evidenciando que a qualidade de vida no trabalho se reflete nas oportunidades de crescimento profissional, como destacado por Camargo (2019). Em consonância, conforme observado por Paschoal e Tamayo (2008), o desenvolvimento de potencialidades está intimamente ligado às oportunidades proporcionadas pela instituição para o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Por outro lado, a dimensão de satisfação com o nível de participação nas decisões da organização revelou a menor média, indicando que essa área é percebida com altos índices de discordância pelos respondentes. Essa elevada discordância refletida resultou em uma queda na média de satisfação desta dimensão. De acordo com Walton (1973), esse tópico influencia o desenvolvimento de novas habilidades, progresso na carreira e a estabilidade no emprego.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de recursos humanos tornou-se um dos principais desafios para os gestores que buscam criar condições propícias para o engajamento, satisfação e alto desempenho dos colaboradores, uma vez que os indivíduos representam ativos intangíveis de grande importância para as organizações, sendo reconhecidos como sua vantagem competitiva. Dessa forma, a pesquisa se justifica pela necessidade de explorar este novo paradigma de administração, alinhado às mudanças advindas da globalização dada a importância do capital humano nas organizações.

Diante do exposto, o presente estudo se propôs a analisar a maneira como os funcionários percebem e avaliam tanto a qualidade de vida no ambiente de trabalho quanto o seu próprio bem-estar, considerando as variáveis da QVT e BES. Tal objetivo foi atingido por meio das análises onde foi possível notar que algumas variáveis estão fortemente relacionadas entre si, de acordo com o modelo proposto. Ainda, por meio dos resultados da pesquisa de campo, os níveis de percepções dos respondentes revelaram dimensões em contraste, quais sejam: Recompensas, compensação, autonomia e benefícios ofertados pela organização.

Os objetivos específicos delineados neste estudo foram fundamentais para direcionar a análise e a interpretação dos resultados obtidos. A busca por uma conceituação mais precisa da qualidade de vida no trabalho e bem-estar subjetivo bem como, bem-estar no trabalho permitem uma compreensão profunda dos fatores que contribuem para a sua promoção e manutenção dentro das organizações. Além disso, a identificação de ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho se revela crucial para o desenvolvimento de estratégias que visem o bem-estar dos colaboradores e, conseqüentemente, o alcance de melhores resultados organizacionais.

A compreensão da percepção dos funcionários sobre a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar subjetivo não apenas oferece *insights* valiosos para a gestão de pessoas, mas também evidencia a necessidade de promover ambientes de trabalho saudáveis e estimulantes, onde os profissionais se sintam valorizados e motivados a contribuir para o crescimento da organização na sociedade. Portanto, os resultados desta pesquisa fornecem subsídios relevantes para a elaboração de políticas e práticas organizacionais que visem o aprimoramento contínuo da qualidade de vida no trabalho e o fortalecimento do capital humano, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais produtivos, satisfatórios e sustentáveis.

Dessa forma, considera-se essencial que as organizações invistam em programas e iniciativas que focam não apenas no aspecto físico e ergonômico, mas também no

desenvolvimento emocional e social dos colaboradores. Estratégias como a implementação de programas de desenvolvimento pessoal e profissional, a promoção de um ambiente organizacional que valorize a diversidade e a inclusão, e o estímulo à participação dos funcionários em decisões que afetam suas rotinas de trabalho são recomendadas.

A valorização das relações interpessoais no ambiente de trabalho também se destaca como um pilar central para o bem-estar subjetivo. A pesquisa apontou que ambientes onde há respeito mútuo, comunicação eficaz e suporte entre os pares potencializam a satisfação dos funcionários e fortalecem a cultura organizacional. Portanto, é fundamental que haja uma gestão focada no desenvolvimento de lideranças que sejam capazes de inspirar, apoiar e cultivar boas relações entre os membros de suas equipes.

Além disso, o estudo ressalta a importância de se adotar uma perspectiva holística e integrada de bem-estar, que considere os diversos aspectos da vida do colaborador. A integração entre vida pessoal e profissional deve ser cuidadosamente gerenciada para evitar o esgotamento profissional e promover uma maior satisfação no trabalho, o que é benéfico tanto para os colaboradores quanto para a produtividade organizacional.

Por fim, a investigação conclui que a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar subjetivo são multidimensionais e complexos, requerendo um compromisso contínuo e multifacetado das organizações para sua efetiva melhoria. Encoraja-se, portanto, a realização de estudos futuros que possam explorar ainda mais essas dimensões e oferecer diretrizes mais específicas e detalhadas para a implementação prática das estratégias abordadas. A colaboração contínua entre acadêmicos, gestores e profissionais de RH será vital para adaptar e refinar essas práticas de modo que atendam às necessidades em constante evolução dos ambientes de trabalho modernos.

Dada a complexidade e relevância do tema tratado neste estudo, sugerem-se outras recomendações para serem implementadas, como estudos comparativos entre diferentes culturas e contextos organizacionais, para entender como fatores culturais podem influenciar a percepção de qualidade de vida no trabalho e bem-estar subjetivo dos funcionários; e investigação das diferenças na percepção de qualidade de vida no trabalho e bem-estar subjetivo entre diferentes setores e tipos de empresas, considerando variáveis como tamanho da organização, cultura organizacional e natureza do trabalho.

No tocante às limitações do estudo, os resultados obtidos através da pesquisa de campo estão limitados ao momento específico em que o estudo foi realizado e à amostra contingencial

dos participantes. Isso impossibilita qualquer tentativa de generalização dos resultados para alguma organização, sejam elas do setor público ou privado.

Além disso, outra limitação do estudo reside no fato de que os participantes podem ter se baseado nas políticas e práticas das organizações onde atualmente trabalham, em vez de considerarem aquilo que percebem como importante. Isso pode ter gerado disparidades nos resultados, uma vez que a pesquisa visava compreender o nível de concordância de acordo com as percepções e sentimentos dos indivíduos, e não necessariamente o que lhes é proporcionado hodiernamente.

Por último, destacam-se as limitações encontradas no referencial teórico. Identificou-se um déficit de estudos científicos que correlacionassem os temas de bem-estar subjetivo (BES), bem-estar no trabalho (BET) e qualidade de vida no trabalho (QVT). A maioria desses estudos concentra-se na área da psicologia, ressaltando a necessidade de realizar novas pesquisas na área da Administração. Esses fatores impactaram a elaboração do estado da revisão sobre essas variáveis.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. **Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20, 153-164, 2004.
- ALMEIDA, Keila G. S. et al. **Bem-estar subjetivo e autoestima de pessoas em tratamento hemodialítico**. Mundo da saúde, Vol.45 (s/n), 2021.
- ANTONELLO, Nadya et al., **A gestão estratégica na administração**. Atena Editora, 294 – vol. 2, 2017.
- ANTONIASSI, Gilmar J. et al. **Mulheres trabalhadoras domésticas e a qualidade de vida no trabalho**. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde 12 e4844, 2023.
- BATISTA, Marco et al. **Bem-estar subjetivo em atletas veteranos: Um Teste Prospectivo Baseado Na Teoria Da Autodeterminação**. Cadernos de psicologia do esporte - 21.3, 2021.
- BES, Pablo; DUARTE, Frank; SANTOS, Ana Paula Maurilia; e outros. **Felicidade e bem-estar na vida profissional**. Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786556901626.
- CACHIONI, M. et al. **Subjective and psychological well-being among elderly participants of a University of the Third Age**. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, v. 20, n. 3, p. 340–351, maio 2017.
- CAMARGO, Sávio Ferreira et al., **Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital**. Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão, e88623. Ciência e Saúde Coletiva, 26(4):1467-1476, 2019.
- CANCIAN, Q. G. **Trabalho e ciência: Um olhar para a saúde e qualidade de vida dos professores universitários**. Dissertação de Mestrado em Educação, Cascavel: UNIOESTE, 2020.
- CARMO, Marina M. et al. **Qualidade de vida no trabalho: Representações de trabalhadores do judiciário brasileiro**. Revista Subjetividades 23.1 17, 2023.
- CARNEIRO, Laila Leite. **Qualidade de vida no trabalho**. Coleção gestão de pessoas com ênfase em gestão por competências, 1ª edição - 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 64p 1l, 2018.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 6.ed. São Paulo: Cortez, 2003.

CIGNITAS, C. P.; AREVALO, J.; CRUSELLS, J. **A chave para o bem-estar dos funcionários - O impacto do balanced scorecard no bem-estar dos funcionários: O Caso do Estado de Michigan, EUA.** O International Journal of Business & Management, 9, 2021.

COELHO, Daniel; SOARES, Ivailton. **A percepção dos funcionários de uma sociedade de economia mista em relação à qualidade de vida no trabalho.** Anais do Simpósio em excelência em gestão de tecnologia, Rio de Janeiro, RJ. 2007.

CONSONI, Bianca. **A importância do feedback.** Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, 2010.

CORRÊA, Jonathan S.; LOPES, Luis F. D.; AVILA, Lucas V.; ALBANIO, Lúcia; ALMEIDA, Damiana M. **Principais características de publicações nacionais sobre bem-estar no trabalho: um estudo bibliométrico.** In: 17º International Stress Management Association, 2017.

COSTA, Fabrycianne Gonçalves. **Bem-estar subjetivo, resiliência e representações sociais no contexto do diabetes Mellitus.** Universidade Federal da Paraíba. Núcleo de Pesquisa, Aspectos Psicossociais de prevenção e da saúde coletiva, 2017.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Hedonia, Eudaimonia and well-being: an introduction.** Journal of Happiness Studies, 9, 2008.

DIAS, Mariana Ferreira L. **Confiança interpessoal e bem-estar subjetivo na adultez.** Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação, Desenvolvimento e Aconselhamento. Universidade de Coimbra – UNIV. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 2016.

DIENER, Ed. **Subjective well-being.** Psychological Bulletin, 542–575, 1984.

DIENER, E.; LUCAS, R. E. **Subjective emotional well-being.** In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), Handbook of Emotions (2nd ed., pp. 325-337). The Guilford Press, 2000.

FORBES, **Líderes dão mais valor ao ambiente do que ao salário, diz pesquisa,** 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/10/lideres-dao-mais-valor-ao-ambiente-de-trabalho-do-que-ao-salario-diz-pesquisa/>

FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial,** 2ª edição. Grupo GEN, 2012.

FREITAS, André L. P.; SOUZA, Rennata G. B. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas.** Programa de Pós-Graduação em Sistemas de

Gestão, TEP/TCE/CTC/PROPP/UFF. Revista Eletrônica Sistemas & Gestão 4 (2) 136-154, 2008.

GARCEZ, Livia; ANTUNES, Christianne Bastos Leduc; ZARIFE, Pricila de Sousa. **Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira**. Aletheia, Canoas, v. 51, n. 1-2, p. 143-155, dez. 2018.

GIACOMONI, C. H. **Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida**. Temas em Psicologia da SBP, 12(1), 2004.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HIRSCHLE, Ana L. Teixeira; GONDIM, Sônia M. Guedes. **Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura**. Ciência & Saúde Coletiva, 25(7):2721-2736. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia – UFBA, 2020.

KEYES, C. L.; SHMOTKIN, D.; RYFF, C. D. **Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions**. Journal of Personality and Social Psychology. 2002.

LAND, K. C. **Social indicators models: An overview**. Em K. C. Land & S. Spilerman Orgs. Social indicator models, 1975.

LEITE, A. F., NOGUEIRA, J. A. **Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 42, 2017.

LIRIO, Angelica Barbieri et al. **Percepção da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações**. Revista Gestão & Regionalidade - Vol. 36 - Nº107- janeiro/abril, 2020.

LIRIO, Angelica Barbieri et al. **Influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional**. Revista Gestão e Planejamento, Vol. 19 - Nº1, p. 34-54, janeiro/dezembro, 2018.

LIZONE, Suzete; MARTENDAL, Brenda; ASSI, Silva; e outros. **Bem-estar subjetivo e home office em tempos de pandemia: Um estudo com discentes de ciências contábeis**. XX USP International Conference in Accounting, 2020.

LUIZ, Claudia O. **A importância da liderança e da motivação como ferramenta competitiva para o engenheiro de segurança do trabalho dentro da organização.** Universidade do Sul de Santa Catarina, 2019.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing:** uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARTINS, E. B.; SCHMITT, J.; ALVES, A. **Saúde docente:** o possível impacto das condições de trabalho no ensino remoto emergencial. Revista Espaço Pedagógico, vol. 28, n. 2, 2022.

MELO D. F. et al. **Qualidade de vida no estágio dos estudantes de administração da Universidade Estadual da Região Tocantins do Maranhão.** Gestão da Qualidade: Agendas Contemporânea. UEMASUL, Campus Açailândia/MA. Boa Vista, Editora IOLE, 2022.

MINEIRO, Márcia. **Pesquisa de Survey e amostragem:** Aportes teóricos elementares. Revista de Estudos em Educação e Diversidade. v. 1, n. 2, p. 284 - 306, out./dez., 2020.

OLIVEIRA, Á. F. et al. **Antecedents of Well-Being at work:** Trust and people management policies. Revista de Administração Mackenzie, v. 21, n. 1, p. eRAMD200105, 2020.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; PORTO, J. B. **Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho:** O impacto da realização profissional. Revista de Administração Mackenzie, 22(1), 1–25, 2021

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho:** Relações com suporte organizacional, propriedades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 218 p. Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho.** Avaliação Psicológica, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr., 2008.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz A. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho:** Um debate necessário. Qualidade de vida: evolução, conceitos e práticas no século XXI, 197-206, 2010.

PEREIRA, Gessika F. S.; VASCONCELOS, Raiany A. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações.** Faculdade Brasileira Multivix Cariacica, 2018.

PINHEIRO, Daniel Augusto Andrade. **Qualidade de vida acadêmica:** um estudo sobre o bem-estar subjetivo de estudantes em relação à vida na universidade. Tese de Doutorado Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2023.

POLIT, D. F.; BECK, C. T.; HUNGLER, B. P. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem:** métodos, avaliação e utilização. Trad. de Ana Thorell. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PRADO, R. B. **Qualidade de vida dos Trabalhadores em uma Clínica de Radioterapia.** Trabalho de conclusão de curso de MBA em Recursos Humanos. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2018.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento Organizacional.** Pearson, 2019.

ROSSI et al. **Reflexões sobre bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** Revista ROC – Organizações em Contexto, São Bernardo do Campo, ISSN 1982-8756. Vol. 16, n. 31, jan.-jun, 2020.

SANTOS, Gustavo Barreto; CEBALLOS, Albanita G. da Costa. **Bem-estar no trabalho:** Estudo de revisão. Universidade Federal de Pernambuco. Psicologia em Estudo, v. 18, n. 2, p. 247-255, abr./jun. 2013.

SOUZA, Mary S. D.; ROAZZI, Antônio. **Bem-estar subjetivo e saúde mental de professores universitários em seu local de trabalho.** Perspectivas contemporâneas, Vol 18, 2023.

TOSTES, M. V. et al., Mental distress of public-school teachers. Saúde em Debate, vol. 42, 2018.

WALTON, R. E. **Quality of work life:** what is it? Sloan Management Review. Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WARR, Peter; NIELSEN, Karina. **Wellbeing and work performance.** Handbook of well-being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. 2018.

Apêndice A – Instrumento de Coleta de Dados

Qualidade de vida e Bem-estar no trabalho

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezado(a),

Esta pesquisa é sobre qualidade de vida no trabalho e bem-estar no trabalho e está sendo desenvolvida pela pesquisadora Isadora Vitória Dantas de Moura, aluna de Graduação em Administração da Universidade Federal, sob a orientação do Prof. Nelsio Rodrigues de Abreu.

O objetivo desse estudo é identificar a percepção dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho e ao bem-estar laboral. Esta pesquisa se propõe a analisar a maneira como os funcionários percebem e avaliam tanto a qualidade de vida no ambiente de trabalho quanto o seu próprio bem-estar, considerando variáveis como satisfação profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações interpessoais no local de trabalho, entre outros fatores pertinentes. A finalidade deste trabalho é contribuir para o conhecimento organizacional obtendo orientações de iniciativas para promover ganhos em termos de competitividade no mercado e evidenciando a importância da temática como fator benéfico para a saúde do trabalhador na vida laboral, de modo que, estudos dessa natureza ainda são escassos, como também a construção do saber científico como um todo.

Solicitamos a sua colaboração para responder ao questionário e a sua autorização para apresentar os resultados deste estudo. Por ocasião da publicação dos resultados, o questionário é anônimo e será usando apenas para fins acadêmicos do curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba, os seus dados não serão divulgados.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela pesquisadora. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano ou prejuízo. A pesquisadora estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Esse questionário busca avaliar sua percepção em relação à qualidade de vida no trabalho (QVT) e bem-estar no trabalho (BET), o questionário foi elaborado com base nos fatores estruturantes do modelo de Walton (1973) adaptados pelo trabalho de Prado (2018), sendo desenvolvido para captar seu nível de concordância ou discordância em **relação a diversos aspectos da sua vida e do seu trabalho ao longo das últimas duas semanas**. Suas respostas são importantes para nos ajudar a compreender a temática de forma ampla, detectando diferentes aspectos de intervenções. Ressaltamos que **apenas pessoas com idade igual ou superior a 18 anos podem responder**.

Diante do exposto, ao acordar com a questão abaixo, você declara que foi devidamente esclarecido(a) e afirma ter o consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados.

Contato da pesquisadora responsável: isadoravdantas@gmail.com

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, contatar o professor Nelsio Rodrigues de Abreu: nelsio@gmail.com

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Ciente dessas informações, você concorda em participar desta pesquisa? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, estou de acordo.
- ☐ Não.

Inicialmente, coletaremos informações sobre sua demografia e situação social.

2. Qual é o seu gênero? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro: _____

3. Qual é a sua idade? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Entre 18 e 27 anos.
- ☐ Entre 28 e 37 anos.
- ☐ Entre 38 e 47 anos.
- ☐ Entre 48 e 57 anos.
- ☐ + de 57 anos.

4. Qual o seu nível de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Analfabeto.
- ☐ Até ensino médio ou equivalente.
- ☐ Nível Superior (cursando ou formado).
- ☐ Especialização/MBA (cursando ou formado).
- ☐ Mestrado (cursando ou formado).
- ☐ Doutorado (cursando ou formado).
- ☐ Pós-doutorado (cursando ou formado).

5. Tempo de trabalho na atual empresa (em anos). *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não estou trabalhando atualmente.
- ☐ Menos de 1 ano.
- ☐ De 1 ano a 3 anos.
- ☐ De 3 anos a 5 anos.
- ☐ De 5 anos a 10 anos.
- ☐ + de 10 anos.

A seguir, temos um conjunto de afirmações relacionados a bem-estar no trabalho e relacionamento, por favor indique o seu nível de concordância com cada afirmativa.

Na escala, 1 (-) representa que você discorda totalmente e 5 (+) representa que você concorda totalmente, os outros valores representam níveis intermediários.

6. Em geral, sinto-me confiante em relação a mim mesmo(a). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discr	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

7. Sinto que tenho equilíbrio entre a minha vida profissional e pessoal. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discr	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

8. As minhas necessidades pessoais são respeitadas no trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discr	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

9. **Consigo descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discreto	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

A seguir, temos um conjunto de afirmações relacionados a capacidade, por favor indique o seu nível de concordância com cada afirmativa.

Na escala, **1 (-)** representa que **você discorda totalmente** e **5 (+)** representa que **você concorda totalmente**, os outros valores representam níveis intermediários.

10. **Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discreto	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

11. **De modo geral, o trabalho que realizo é significativo e influencia no bem-estar de outras pessoas. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discreto	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

12. **Meu trabalho é organizado de forma que posso realizar as atividades completas, do início ao fim. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discreto	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

13. As minhas atividades laborais exigem que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discordo	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

A seguir, temos um conjunto de afirmações relacionados a compensação, por favor indique o seu nível de concordância com cada afirmativa.

Na escala, 1 (-) representa que você discorda totalmente e 5 (+) representa que você concorda totalmente, os outros valores representam níveis intermediários.

14. A minha remuneração (salário) é compatível com as atividades que executo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discordo	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

15. Estou satisfeito(a) com o meu salário, se comparado ao salário dos meus colegas de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discordo	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

16. Recebo as recompensas e participação em resultados da empresa de forma devida. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
discordo	☐	☐	☐	☐	☐	concordo totalmente

17. Os benefícios extras (alimentação, transporte, convênio médico etc.) que a empresa oferta são suficientes. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

discordo totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ concordo totalmente

A seguir, temos um conjunto de afirmações relacionados a condições de trabalho, por favor indique o seu nível de concordância com cada afirmativa.

Na escala, 1 (-) representa que você discorda totalmente e 5 (+) representa que você concorda totalmente, os outros valores representam níveis intermediários.

18. Estou satisfeito(a) com a minha jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas). *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

discordo totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ concordo totalmente

19. Geralmente recebo as informações sobre o meu desempenho no trabalho (feedback). *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

discordo totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ concordo totalmente

20. As instalações físicas e os recursos do meu local de trabalho são adequados à realização das atividades. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

discordo totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ concordo totalmente

21. A empresa disponibiliza os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva de maneira adequada. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

discordo totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ concordo totalmente

A seguir, temos o último conjunto de afirmações relacionados a oportunidades, por favor indique o seu nível de concordância com cada afirmativa.

Na escala, 1 (-) representa que você discorda totalmente e 5 (+) representa que você concorda totalmente, os outros valores representam níveis intermediários.

22. Sinto que tenho oportunidade de crescimento profissional. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

discordo totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ concordo totalmente

23. De modo geral, estou satisfeito com o meu nível de participação nas decisões da empresa. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

discordo totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ concordo totalmente

24. Sinto que o trabalho que realizo me proporciona autodesenvolvimento. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

discordo totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ concordo totalmente

25. A empresa estimula os colaboradores a desenvolverem suas competências profissionais (treinamento etc.) *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

discordo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ concordo totalmente

26. Fim do questionário, você tem alguma contribuição ou crítica a respeito das questões? Caso positivo, informe abaixo:

Agradecemos pela sua participação e por compartilhar sua opinião valiosa neste estudo conosco. Suas respostas são essenciais para o nosso processo de pesquisa e nos ajudam a entender melhor o tema em questão. Até a próxima! 📢

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários