



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL**  
**CAMPUS CERRO LARGO - RS**  
**CURSO DE BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO**

**ELIANE FÁTIMA RECH**

**QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR: ESTUDO EM UMA EMPRESA DO SETOR**  
**INDUSTRIAL**

**CERRO LARGO**

**2018**

**ELIANE FÁTIMA RECH**

**QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR: ESTUDO EM UMA EMPRESA DO SETOR  
INDUSTRIAL**

Trabalho de Conclusão do curso de graduação  
apresentado como requisito para obtenção de grau em  
Bacharel em Administração da Universidade Federal da  
Fronteira Sul – Campus de Cerro Largo.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

CERRO LARGO

2018

Dedico este trabalho especialmente ao meu esposo Marcio e ao meu filho Lucas que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, á Deus que me deu forças para superar as dificuldades encontradas para a conclusão do curso e deste trabalho.

Agradeço ao meu esposo e ao meu filho pela paciência, e pelo incentivo todos os anos que estive na faculdade.

As minhas colegas e amigas Diana, kedlen e Jaqueline pelos trabalhos realizados em grupo.

Agradeço ao professor orientador desse trabalho, Me. Rodrigo Prante Dill que sempre esteve à disposição quando solicitado. Muito obrigada pela amizade, confiança, incentivo, sugestões e críticas dadas a esse trabalho.

À Universidade Federal da Fronteira Sul, aos professores pela oportunidade e ensinamentos oferecidos.

A todos meu muito obrigada!

R296q

RECH, Eliane Fátima.

Qualidade de vida e bem-estar: estudo em uma empresa do setor industrial / Eliane Fátima Rech.-- 2018.

96 f. ; il.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade federal da Fronteira Sul,  
Bacharel em Administração, Cerro Largo, RS, 2018.

1. Condições de trabalho. 2. Trabalhadores 3. Qualidade de vida no trabalho. I. Dill, Rodrigo Prante orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

CDD: 658.382

**ELIANE FÁTIMA RECH**

**QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR: ESTUDO EM UMA EMPRESA DO  
SETOR INDUSTRIAL**

Trabalho de Conclusão do curso de graduação  
apresentado como requisito para obtenção de  
grau em Bacharel em Administração da  
Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus  
de Cerro Largo.

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

14/11/2018

BANCA EXAMINADORA



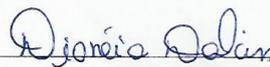
---

Prof. Me. Rodrigo Prante Dill - UFFS  
Orientador



---

Prof. Dr. Manoel do Nascimento Filho - UFFS



---

Profa. Dra. Dionéia Dalcin - UFFS

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo verificar a relação entre a participação nas atividades ofertadas pelo programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) da empresa ABC com o bem-estar no trabalho de seus colaboradores. A pesquisa foi de natureza descritiva, de abordagem quantitativa, por intermédio de questionário estruturado aplicado aos colaboradores da empresa, o levantamento dos dados foi realizado pelo método *survey*. Participaram do estudo sessenta e cinco colaboradores, dos diferentes setores da organização. O bem-estar no trabalho foi medido pelo Inventário do Bem-estar no trabalho (IBET-13), instrumento construído e validado no Brasil, fazendo com que o construto se operacionalize a partir de dois fatores: comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho. Para a avaliação da QVT foram consideradas as seguintes ações: massagem, assistência médica, orientação nutricional, vacinação contra a gripe e assistência por parte da empresa. E no intuito de avaliar as ações de QVT, foram desenvolvidos itens específicos sobre percepção de existência, participação e importância para o bem-estar. Os dados passaram por análises de estatística descritiva e qualitativa. Verificou-se que os colaboradores da empresa, apresentaram escores médios nos fatores do bem-estar no trabalho, ou seja, estavam indiferentes, ao compromisso, satisfação e envolvimento com o trabalho com a empresa onde atuam. No que diz respeito as relações entre os programas de QVT com o bem-estar no trabalho, a participação nas ações massagem, assistência médica, orientação nutricional, vacinação contra a gripe e assistência por parte da empresa, os colaboradores demonstraram ter conhecimento e ao mesmo tempo participação nas ações ofertadas, o que melhora sua QVT. Já na análise da influência, da participação nas atividades ofertadas pelo programa de QVT da empresa ABC com o bem-estar no trabalho, os colaboradores apresentaram escores médios, ou seja, estavam indiferentes, as ações ofertadas, o que demonstra que estas ações não foram responsáveis por melhorar ou piorar os índices de bem-estar no trabalho, desta maneira, não se pode afirmar relação entre as ações de QVT com o bem-estar no trabalho, de acordo com os resultados encontrados neste trabalho.

Palavras Chave: Bem-estar no trabalho. Qualidade de vida no trabalho. Colaboradores.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to verify the relationship between the participation in the activities offered by the Company's (ABC) Quality of Life at Work program (QVT) and the well-being of its employees. The survey was descriptive in nature, using structured questionnaire applied to the employees of the company, the survey was carried out using the survey method. Sixty-five employees from different sectors of the organization participated in the study. The Worker's Well-being Inventory (IBET-13), an instrument built and validated in Brazil, measured work well-being, making the construct operational and based on two factors: affective organizational commitment, job satisfaction and involvement with work. For the evaluation of QVT, was considered the following actions: massage, medical assistance, nutritional counseling, influenza vaccination and assistance. Moreover, in order to evaluate the actions of QVT, specific items on the perception of existence, participation and importance for well-being were developed. Data were analyzed by qualitative statistics. It was verified that the employees of the company presented average scores on welfare factors at work, that is, they were indifferent to the commitment, satisfaction and involvement with the work with the company where they work. Regarding the relationship between QVT programs and well-being at work, participation in massage, health care, nutritional counseling, flu vaccination and company assistance, the employees demonstrated to have knowledge and at the same time participation in the offered actions, which improves their QVT. Already in the analysis of the influence, participation in the activities offered by the QVT program of the company ABC with welfare at work, the employees presented average scores, that is, they were indifferent, the actions offered, which shows that these actions were not responsible for improving or worsening the indexes of well-being at work, in this way, it is not possible to affirm the relationship between QWL actions and well-being at work, according to the results found in this study.

**Keywords:** Well-being at work. Quality of life at work. Contributors.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estudos sobre qualidade de vida no trabalho .....	23
Quadro 2 - Resumo dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações .....	45
Quadro 3 - Estudos sobre bem-estar no trabalho.....	46
Quadro 4 - Questões referentes ao bem-estar no trabalho.....	58
Quadro 5 - Questões referentes a satisfação em QVT em relação ao bem-estar no trabalho...	58

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico -1: Sexo. ....	62
Gráfico - 2: Dados do Fator 1 do IBET 13. ....	66
Gráfico - 3: Dados do Fator 2 do IBET 13. ....	67
Gráfico - 4: Participação nas ações oferecidas pela Empresa ABC. ....	76

## LISTA DE TABELAS

Tabela - 1: Idade. ....	63
Tabela - 2: Escolaridade. ....	63
Tabela - 3: Função. ....	63
Tabela - 4: Tempo de organização. ....	64
Tabela - 5: Dados coletados a partir do IBET. ....	65
Tabela - 6: Respostas do IBET-13. ....	69
Tabela - 7: Escalas das afirmações do IBET 13. ....	73
Tabela - 8: Resultados da análise descritiva das ações de QVT. ....	75
Tabela - 9: Ação orientação nutricional em relação ao bem-estar no trabalho. ....	77
Tabela - 10: Ação vacinação contra a gripe em relação ao bem-estar no trabalho. ....	77

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
1.1 TEMA.....	13
1.1.1 Problema.....	14
1.2 OBJETIVOS .....	14
<b>1.2.1 Objetivo geral</b> .....	14
<b>1.2.2 Objetivos específicos</b> .....	15
1.3 JUSTIFICATIVA .....	15
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	18
2.1 QUALIDADE DE VIDA .....	18
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	20
2.3 LITERATURA SOBRE QVT NO ANPAD .....	23
2.4 BEM-ESTAR .....	39
2.4.1 ABORDAGENS SOBRE BEM-ESTAR GERAL.....	39
2.4.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO.....	42
2.4.3 LITERATURA SOBRE BEM-ESTAR NO TRABALHO NA ANPAD .....	46
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	56
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA .....	56
3.2 POPULAÇÃO DE ESTUDO .....	56
3.3 PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	57
3.4 IBET – 13 .....	59
3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS .....	59
3.6 LIMITAÇÕES DA PESQUISA .....	60
3.7 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....	61
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	62
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES .....	62
4.2 ESCORES MÉDIOS DOS FATORES DO IBET-13 .....	64
4.3 RESPOSTAS DADAS NAS AFIRMAÇÕES DO IBET-13 .....	68
4.4 ESCALAS ENCONTRADAS NAS AFIRMAÇÕES DO IBET-13.....	73
4.5 RESULTADOS DE SATISFAÇÃO EM QVT EM RELAÇÃO AO BEM- ESTAR..	74
4.6 ANÁLISE DOS PROGRAMAS DE QVT NO BEM-ESTAR NO TRABALHO.....	76
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	79

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>83</b>
<b>APÊNDICE A – Questionário aplicado aos colaboradores da Empresa .....</b>	<b>92</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As organizações vêm sofrendo constantes mudanças tecnológicas, políticas e econômicas, sendo obrigadas a aprender mais rapidamente que seus concorrentes, para se manterem competitivas, e assim, os colaboradores têm assumido maior autoridade de decisão e muito mais responsabilidade pessoal. Neste cenário, têm sido exigidas maior capacidade decisiva, flexibilidade e agilidade do colaborador ao enfrentar problemas. As pressões no ambiente laboral são imensas e podem trazer efeitos nocivos à saúde dos trabalhadores. A partir disso, as organizações estão em busca por aprimoramento para poder identificar e realizar ações que ajudem seus colaboradores a enfrentar esses possíveis problemas, auxiliando na prevenção e no tratamento de doenças ou mudanças específicas no ambiente de trabalho (COVACS, 2006).

O ambiente de trabalho causa impactos na saúde do colaborador influenciando não somente nas suas atividades laborais, mas também em outras esferas nas quais está inserido. Para a OMS as organizações vêm apresentando crescentes buscas por qualidade de vida no trabalho, devido a compreensão de que saúde não se dá apenas pela ausência de doenças, e sim porque ela é considerada estado físico, psíquico e social (RIBEIRO, 2012).

Segundo Chiavenato (2010), o termo (QVT) fora construído por Louis Davis na década de 1970, quando realizava um projeto sobre desenho de cargos, no entanto para ele o conceito da mesma estava relacionado com o bem-estar geral à saúde dos colaboradores ao realizar as atividades. De acordo com o mesmo autor na atualidade esta passou a envolver tanto os aspectos físicos e ambientais, como aspectos psicológicos do local de trabalho, no entanto ela integra duas posições contraditórias, onde de um lado estão as reivindicações dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro os interesses das organizações nos efeitos sobre produção e qualidade.

Para Dessen (2010), a literatura sobre QVT tem suas diferentes definições e modelos, mas também apresenta algumas semelhanças com a teoria do bem-estar no trabalho, pois os dois conceitos apresentam preocupação em relação as necessidades do colaborador, visando fazê-lo sentir-se bem enquanto trabalha.

Para Chiavenato (2014), ao olhar QVT pode-se entender que ela proporciona equilíbrio entre os colaboradores envolvidos e os gestores, com elementos importantes, como arquitetura do trabalho integrada e conectada (equipes de trabalho), cultura organizacional na qual o colaborador se sente amigo da organização, onde ele participa da gestão. No entanto o que

interessa realmente é a sinergia provocada por estes componentes e a sensação de que a organização é o melhor lugar para se trabalhar.

De acordo com Ferreira (2011), o fator que aparece com maior evidência no discurso dos colaboradores, quando falam sobre qualidade de vida no trabalho é trabalho sendo considerado como fonte de prazer. Conforme o mesmo autor a ideia de QVT está baseada no princípio da atividade/trabalho como vivência de bem-estar, sendo que este fator ocupa lugar central no discurso dos colaboradores desempenhando função psicológica estruturada por representação mental que estes fazem da mesma, no entanto esta pode ser considerada como sinônimo evidente de fonte de prazer. Chiavenato (2014), afirma que a qualidade de vida no trabalho pode ser considerada como movimento na direção ao respeito pelo bem-estar dos colaboradores do ponto de vista biológico, psicológico e social.

Ferreira (2011, p. 179), afirma que:

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de Qualidade de Vida no Trabalho.

De acordo com Souza e Coleta (2012), o bem-estar no trabalho apresenta relação direta com a temática de saúde nas organizações, podendo ser definido como as emoções positivas do indivíduo e sua percepção no ambiente laboral. Paschoal (2008) conclui que o bem-estar no trabalho integra emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que ele expressa e desenvolve seus potenciais no trabalho para alcançar suas metas de vida. Ainda para o autor o bem-estar no trabalho inclui aspectos positivos (emoções e humores) e aspectos cognitivos (percepção de realização).

Conforme Pinto (2009), o tema bem-estar no trabalho vem ganhando maior ênfase na área da psicologia das organizações, tendo como preocupação o impacto que é causado na vida dos trabalhadores, assim apresentando, relação também ao próprio sucesso das organizações. Ainda segundo o autor, o termo bem-estar no trabalho tem relação direta com o colaborador e a organização onde atua, afetando de forma positiva ou negativa a vida pessoal do mesmo e os compromissos com a empresa. Segundo Schlickmann (2011) o bem-estar no trabalho reporta a ideia de felicidade dentro do ambiente empregatício, fazendo com que as chances de os

colaboradores adquirirem doenças sejam menores e reduzindo assim também, os custos que seriam empregados para o tratamento.

O estudo sobre qualidade de vida no trabalho pode se tornar apropriado, por identificar o nível de satisfação dos colaboradores em relação a organização, indicando caminhos para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Na garantia da mesma, a organização deve visar não somente os fatores físicos do ambiente, mas também os fatores psicológicos de seus funcionários (FREIRE *et al.*, 2017). No entanto, para o estudo fora escolhida uma empresa do ramo industrial denominado por nome fictício “Empresa ABC”, a qual desenvolve programa de qualidade de vida desde o ano de 2010 com o objetivo de prevenir e promover a saúde, desenvolvimento pessoal e o bem-estar no trabalho dos seus colaboradores. Ao analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar no trabalho dos colaboradores esta pesquisa será importante para que a organização possa avaliar tanto os programas exercidos como os novos programas, e, também contribuir para uma melhor compreensão acadêmica a respeito deste tema.

## 1.1 TEMA

A qualidade de vida no trabalho se baseia em percepções dos colaboradores sobre suas posições na vida, no contexto cultural, sistema de valores, em que vive em relação com objetivos, expectativas, padrões e conceitos, porém trata-se de um conceito amplo, o qual inclui saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente (CHIAVENATO, 2014). Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho tem grande importância, pois se constitui em área científica do conhecimento com interesse em investigar as características do ambiente de trabalho as quais podem ser a origem de bem-estar e mal-estar (FERREIRA, 2011).

O conceito de qualidade de vida no trabalho passa pelos princípios de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho e abrange discussões recentes sobre novas formas de organização do trabalho, sendo frequentemente aplicada nas organizações com o propósito de justificar diversidade de mudanças, porém nem sempre tem como visão o bem-estar do trabalhador (SCHMIDT; DANTAS, 2006). Para Pacheco (2016), o bem-estar no trabalho pode ser entendido como predomínio de emoções positivas no trabalho e entendimento do colaborador de que o mesmo ao atuar na organização consiga desenvolver seus potenciais e assim possa alcançar suas metas de vida.

O ambiente de trabalho é considerado parte significativa na vida das pessoas, pois é nele que elas passam a maior parte do seu tempo. Por isso, a importância de prevenir a ocorrência de doenças decorrentes do trabalho, como também a promoção do bem-estar dos colaboradores. No entanto, pode se observar que colaboradores manifestam interesse crescente no bem-estar no trabalho, uma vez que tem se confirmado que este afeta positivamente o desempenho no trabalho (HARTER; SHIMITH; KEYES, 2002).

Nesse contexto, percebe-se, perante os argumentos expostos, o quanto o estudo na área de gestão de pessoas, mais especificamente em relação a qualidade de vida no trabalho e bem-estar no trabalho, são fundamentais, pois possibilitam maior integração entre colaborador e organização, trazendo benefícios para ambos e dessa forma, também indicando possíveis pontos que podem ser melhorados e merecem atenção especial.

### **1.1.1 Problema**

Para ampliar-se a compreensão entre as relações de qualidade de vida no trabalho e o bem-estar no trabalho, este estudo se propôs a responder a seguinte pergunta de pesquisa: **qual a relação entre a participação nas atividades ofertadas pelo programa de QVT da empresa ABC com o bem-estar no trabalho dos seus colaboradores ?**

## **1.2 OBJETIVOS**

Nesta seção será apresentado o objetivo geral e também os objetivos específicos, que norteiam o presente estudo. Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 202), o objetivo geral “está ligado a uma visão global e abrangente do tema. Relaciona-se com o conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das ideias estudadas. Vincula-se diretamente à própria significação da tese proposta pelo projeto”. Conforme os mesmos autores, os objetivos específicos, se apresentam com caráter mais concreto. Tendo funcionalidade intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro, aplicá-lo a situações particulares.

### **1.2.1 Objetivo geral**

Verificar a relação entre a participação nas atividades ofertadas pelo programa de QVT da empresa ABC com o bem-estar no trabalho de seus colaboradores.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- 1) Medir o comprometimento e a satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa ABC;
- 2) Aferir o envolvimento no trabalho dos colaboradores da empresa ABC;
- 3) Mensurar o conhecimento dos colaboradores da empresa ABC em relação aos programas de QVT ofertados;
- 4) Mensurar a participação dos colaboradores da empresa ABC nos programas de QVT ofertados.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

As empresas há algumas décadas buscam a implementação de medidas para estimular o aumento da satisfação de seus colaboradores e assim incrementar a produtividade, por meio de programas de qualidade de vida no trabalho (REZENDE; LIMA, 2016). Portanto, a satisfação no trabalho não se determina apenas por meio das características individuais, mas, sobretudo pela atuação das mesmas no conjunto do todo social e pessoal de cada indivíduo (ROCHA, 2012).

A qualidade de vida no trabalho tem influência no desempenho da organização sendo ela pública ou privada. No entanto, ao se fazer investimentos na mesma, significa maior chance em se obter produtividade e competitividade diante de uma economia acirrada (FREIRE *et al*, 2017).

De acordo com Hitt, Miller e Colella (2013), a organização pode ser eficaz em apresentar produtos e serviços de qualidade ou excelente nível de prestação de serviços ao consumidor, boa estrutura de custos, ou qualquer outro tipo de vantagem, porém todos eles são originados da eficiência das pessoas que participam da organização (capital humano) e se bem organizados e administrados os conhecimentos e competências levam a organização uma vantagem competitiva sustentável.

Chiavenato (2014, p. 401), afirma:

Não basta agregar, desenvolver, recompensar e aplicar talentos. É preciso retê-los na organização sempre engajados e satisfeitos. A razão disso é que o investimento mútuo tanto da organização quanto do talento precisa ser compensado pelo retorno duradouro e valioso. Se isso não ocorrer, ambas as partes saem perdendo. Na disputa por talentos, sobressaem-se as organizações bem-sucedidas em mantê-los e, mais do que isso,

impulsioná-los rumo ao alcance de objetivos mútuos tanto da organização tanto do talento.

Portanto, o que se pode observar é que o não cumprimento das condições de trabalho pode facilitar a ineficiência de inúmeras instituições, tanto no cenário público, como no privado, pois os colaboradores são os principais responsáveis pelo alcance dos objetivos organizacionais. Porém, o controle de aspectos da rotina de trabalho relacionados à qualidade de vida, satisfação e bem-estar no trabalho são algumas entre tantas abordagens capazes de ir de encontro à propensão ao adoecimento de pessoas no ambiente de trabalho (REZENDE; LIMA, 2016).

No entanto, em relação a isto, é de suma importância que as organizações se preocupem com qualidade de vida de seus colaboradores e bem-estar no trabalho destes indivíduos, devido às mudanças que ocorrem e a alta complexidade do mundo do trabalho, porém para que se alcance eficiência organizacional, seja ela pública ou privada, a gestão é quem deve assumir responsabilidade por desenvolver programas que tragam melhores condições de vida no trabalho, além de demonstrar e desempenhar programas que criem espaços e práticas de bem-estar, de qualidade de vida, em busca de um capital psicológico saudável e feliz, com o propósito de obter a motivação dos colaboradores (OLIVEIRA, M.; OLIVEIRA, R.; NOMELINI, 2017).

Desta maneira, as organizações parecem estar dispostas a proporcionar ao seu trabalhador maior integração com a mesma, onde os profissionais de recursos humanos empenham-se cada vez mais a fim de promover um ambiente de trabalho saudável e do mesmo modo mais produtivo.

Para este trabalho foi escolhida a empresa ABC pelo fato da mesma desenvolver programas de QVT, com o objetivo de proporcionar satisfação e bem-estar aos seus colaboradores, pois através da pesquisa será possível para o setor de gestão de pessoas verificar se estes programas ofertados são eficazes na obtenção do bem-estar no trabalho dos seus colaboradores e também buscar ferramentas que venham melhorar a QVT e a percepção dos mesmos em relação ao bem-estar no ambiente de trabalho.

Já para a pesquisadora, o trabalho se justifica, por auxiliar na compreensão dos conceitos referente ao tema estudado, proporcionando conhecimento sobre a aplicação das escalas de bem-estar no trabalho e, ainda, deixando claro como os programas de QVT são importantes para as empresas e para os trabalhadores, melhorando o bem-estar dos colaboradores e aumentando a produtividade das organizações.

De forma geral, o estudo poderá contribuir com a organização, podendo analisar a forma como ela está agregando as pessoas ou de gerir o seu pessoal de forma que resulte na melhoria

da produtividade de forma eficiente. Conhecer seu pessoal e a forma como ele se sente ao fazer parte da organização ajuda também a melhorar sua imagem perante a sociedade, porque pessoas satisfeitas com seu trabalho se tornam o principal ativo, compartilhando com as pessoas de seu convívio o espírito da organização. Pode ainda influenciar suas atitudes externamente a organização e no convívio do cidadão socialmente. Além de ser positivo para a empresa, esse trabalho agrega maior conhecimento para os futuros acadêmicos, principalmente, na área de Recursos Humanos.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O objetivo deste capítulo é oferecer sustentação teórica ao trabalho e proporcionar ao leitor melhor entendimento a respeito dos temas abordados colocando em evidência questões relacionadas ao bem-estar no trabalho e qualidade de vida no trabalho, e a temática da qualidade de vida no trabalho e suas relações com o bem-estar dos trabalhadores.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA

A expressão QV foi empregada pelo presidente dos Estados Unidos Lyndon Johnson no ano de 1964, ao deixar claro que os objetivos não poderiam ser mensurados por intermédio dos balanços dos bancos, mas que realmente poderiam ser medidos pela qualidade de vida que proporcionavam as pessoas (FLECK *et al*, 1999).

O conceito de QV se baseia na relação com a autoestima e ao bem-estar e também em outras perspectivas como a capacidade funcional, nível socioeconômico, emoções, relações sociais, atividades intelectuais, ou cuidar-se a si próprio, a família, valores culturais, a ética, religião, satisfação no trabalho ou com as atividades diárias e a relação com o ambiente onde vive (VECCHIA *et al*, 2005).

Oliveira, Pivoto e Vianna (2009, p. 101), afirmam:

Qualidade de vida é um termo empregado para descrever a qualidade das condições de vida, levando em consideração fatores como saúde, educação, bem-estar físico, psicológico, emocional e mental, expectativa de vida. A qualidade de vida envolve também elementos não relacionados, como a família, amigos, emprego ou outras circunstâncias da vida.

De acordo com Minayo, Hartz e Buss (2000), a QV surge a partir da noção humana, e tem sido relativizada ao grau de satisfação no ambiente familiar, amoroso, social e ambiental e a própria existência. Ainda para estes autores, ela pressupõe um resumo dos elementos necessários que a sociedade tem como seu padrão de bem-estar e conforto, no entanto, o termo ainda envolve muitos significados, os quais refletem conhecimentos, experiências e valores dos indivíduos e coletividades que retrocedem a épocas, espaços, e histórias diferentes, sendo considerada uma construção social com relativismo cultural.

Segundo Corrêa (2011), a busca por QV está sendo contínua nos dias atuais, onde cada vez mais pessoas estão preocupadas com a saúde e o bem-estar diante das situações provocadas pelo estresse do dia a dia, no entanto, ela relaciona-se com aspectos do indivíduo, assim como

com as necessidades básicas e relacionamentos na sociedade, além dos aspectos coletivos, por exemplo, como contexto em que está inserido, políticas e culturas.

Brasil (2017, p. 1706), afirma:

A qualidade de vida (QV) é um construto multidimensional proposto como um indicador de saúde da população e sua avaliação é utilizada para estimular ações de promoção da saúde. A QV pode ser definida como “a percepção do indivíduo de sua posição no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”, envolvendo dimensões da saúde física, psicológica, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e padrão espiritual.

Para a Organização Mundial da Saúde (1998), o conceito de QV é a percepção por parte do indivíduo que suas necessidades estão sendo satisfeitas, ou que oportunidades estão sendo negadas a ele, no propósito de alcançar felicidade e autorrealização, independente de estado de saúde física ou de condições sociais e econômicas.

No entanto pode-se dizer que a QV de uma população é resultado de suas condições de existência, do seu acesso a bens e serviços econômicos e sociais, emprego e renda, educação básica, alimentação adequada, acesso a bons serviços de saúde, saneamento básico, habitação, transporte de boa qualidade (ADRIANO *et al.*, 2000).

A QV boa ou excelente é aquela que oferece um mínimo de condições para que os indivíduos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades, vivendo, sentindo ou amando, trabalhando, produzindo bens ou serviços; fazendo ciência ou artes; vivendo (...) apenas enfeitando, ou, simplesmente existindo. Todos são seres vivos que procuram se realizar. Por outro lado, muitas pessoas procuram associar qualidade de vida com o fator saúde. Nesse sentido, saúde, independente de qualquer definição idealista que lhe possa ser atribuída, é produto das condições objetivas de existência. Resulta das condições de vida biológica, social e cultural e, particularmente, das relações que os homens estabelecem entre si e com a natureza, através do trabalho (SANTOS *et al.*, 2002, p. 758).

Segundo Nobre (1995) a QV, é cada vez mais valorizada em consequência do aumento do tempo de vida. Ainda de acordo com o autor, ela pode ser buscada em meio aos programas de qualidade total dentro das empresas, os tempos gastos no trânsito entre casa e trabalho, a qualidade dos serviços médico-hospitalares, presença de áreas verdes nas cidades maiores, segurança, ausência de medicamentos de uso crônicos, realização profissional, financeira, cultura e educação, conforto, boa moradia, saúde, amor, enfim tudo que se pode considerar importante para viver bem.

Diante do exposto, percebe-se que a QV pode ter relação com as características pessoais do indivíduo, assim como as suas necessidades básicas e relações sociais, e sua coletividade no ambiente em que está integrado, políticas e culturas. Viver com qualidade de vida significa estar

saudável, satisfeito profissionalmente, com bons relacionamentos, entre tantas outras perspectivas que podem influenciar na felicidade do indivíduo. Seguindo neste raciocínio, será exposto na próxima seção o tema qualidade de vida no trabalho, o qual busca propor interação entre as preocupações do colaborador e a organização em vista a fatores físicos, sociais e psicológicos, organizacionais os quais podem trazer resultados para ambos.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo QVT surgiu na década de 50, na Inglaterra, quando Eric Trist e seus colaboradores do *Tavistok Institute* (sociotécnicos), realizaram pesquisas voltadas às relações do colaborador com o trabalho e a empresa, ao analisar e estruturar tarefas menos sofridas para vida do trabalhador (RODRIGUES; FREITAS; SCHMORANTZ, 2002). No entanto para Chiavenato (2010), a expressão “QVT” deve-se ao professor Louis Davis que a introduziu, publicamente, no início da década de 70, ampliando o seu trabalho sobre o projeto e delineamento de cargos como uma contribuição à abordagem sociotécnica.

Para Braga (2006, p. 12):

Os primeiros estudos os quais podem ser relacionados à QVT devido ao tratamento em relação à satisfação do indivíduo no trabalho foram os de Mayo, em Hawthorne, na Western Electric, onde ele enfatiza variáveis e as relaciona com o comportamento das pessoas e desempenho da produção; a hierarquia das necessidades de Maslow, onde para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos; a teoria “X” e “Y” de Mc Gregor, onde se aceitar-se a teoria “X”, e nos comportarmos de acordo com ela, as pessoas se mostrarão preguiçosas e desmotivadas, já se aceitar-se a teoria “Y”, as pessoas com quem interagimos se mostrarão motivadas; e a teoria de Herz Berg onde tem-se um estudo voltado para o local de trabalho. Esses estudos se assemelham em idéias e posicionamentos às pesquisas sobre a QVT.

De acordo com Fiacco *et al.* (2008), a organização ao ofertar melhores condições de QVT terá melhor satisfação de seus colaboradores os quais se tornaram mais produtivos, porém se for o inverso, estes se tornarão insatisfeitos, sem disposição, infelizes e produzirão menos. No entanto, as autoras ressaltam ainda, que a motivação e satisfação das necessidades podem variar de pessoa para pessoa, que vai depender da cultura individual e organizacional, assim, QVT não é apenas definida pelas características do próprio colaborador, como necessidades, valores, aspectos ambientais, mas sim pela atuação ampla de todas as características individuais e organizacionais.

Para Rosa e Pilatti (2007, p. 1):

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é algo que ocorre dentro das pessoas e entre as pessoas, num processo de relacionamento baseado no respeito mútuo entre todos os membros do grupo de trabalho. Este é um processo participativo na solução de problemas, para o qual a empresa e trabalhadores não só produzirão melhores soluções e discussões, mas também um clima de maior satisfação com as pessoas no trabalho.

Para Chiavenato (2010, p. 487):

A QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

De acordo com Bonfante, Oliveira e Nardi (2015), a QVT dá ênfase maior as exigências pessoais do trabalhador na conquista do sucesso organizacional, sendo que ao unir colaborador e organização, ambas as partes são beneficiadas em relação a satisfação do ser humano, condições saudáveis de ambiente e suas interferências no desempenho empresarial.

O termo genérico qualidade de QVT, compreende aspectos como motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança, entre outros, no entanto em relação a estes aspectos, a lista de fatores que engloba pontos positivos e negativos do trabalho é ampla (TOLFO; PICCININI, 2001).

Chiavenato (2013, p. 419), afirma:

Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. A competitividade organizacional e obviamente a qualidade e a produtividade passam obrigatoriamente pela QVT.

Outro sentido que está juntamente com a QVT, é humanização no trabalho, pois esta promove ambiente de trabalho humanizado, quando procura atender as necessidades básicas, chegando até as mais elevadas, ainda procura investir em qualificações, em um ambiente que estimule os colaboradores a aplicarem suas habilidades (MELLO, 2017).

Para Búriço (1997), a QVT busca humanizar as relações de trabalho na organização, ao manter relações estreitas com a produtividade, tendo como foco principal a satisfação do colaborador no seu ambiente de trabalho, portanto ela se constitui, em condição de vida no trabalho, integrada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador.

Para Chiavenato (2010, p. 487), a QVT é um construto complexo que envolve uma constelação de fatores, como:

- a) A satisfação com o trabalho executado;
- b) As possibilidades de futuro na organização;
- c) O reconhecimento pelos resultados;
- d) O salário percebido;
- e) Os benefícios auferidos;
- f) O relacionamento humano dentro da equipe e da organização;
- g) O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- h) A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões;
- i) As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

Ainda de acordo com Chiavenato (2014), a QVT integra aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo, afetando atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade, individuais e grupais, como, motivação para o trabalho, adaptabilidade às mudanças no ambiente organizacional, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, o fator de maior importância, o valor a organização.

Guimarães (1995), reconhece que a QVT está relacionada com o projeto ergonômico dos postos de trabalho, em referência à organização, limpeza, segurança, conforto ambiental, controle da poluição física e acústica, controle da temperatura e da luminosidade, mas não se limita somente às condições físicas, pois integra itens como oferecimento de benefícios sociais e, o mais importante, as relações de trabalho e o ambiente social, onde se proporciona ao colaborador, desenvolvimento como pessoa capaz de refletir e desenvolver ideias, ainda sugere um entendimento amplo de QVT “relacionada com qualidade de vida” em geral, incluindo assim conquista da cidadania por parte do colaborador.

De acordo com Chiavenato (2010), existem fatores que podem ser determinantes na QVT, como o desempenho no cargo e o clima organizacional, porém se a QVT for pobre o colaborador será conduzido a alienação, insatisfação, má vontade, ao declínio da produtividade, comportamentos que vão em direção a objetivos contrários a organização, no entanto, a qualidade de vida elevada conduz a um clima de confiança e respeito de ambas as partes, fazendo com que o colaborador aumente suas contribuições à organização, tenha êxito psicológico, enquanto a organização diminui suas formas rígidas de controle social.

Diante do exposto, percebe-se que a organização ao incrementar, QVT no ambiente laboral, proporciona melhor nível de satisfação e motivação dos seus colaboradores em relação a este e as atividades que exerce. O estilo democrático e participativo entre os colaboradores e organização, faz com que haja integração entre ambos, a conexão entre grupos de tarefas, as recompensas, autonomia no trabalho, podem estimular ambiente amigável e envolvente, podendo assim conduzir a melhor produtividade.

### 2.3 LITERATURA SOBRE QVT NO ANPAD

Como base teórica deste estudo foram analisados artigos, publicados nos eventos do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) entre os anos de 2010 e 2017, todos relacionados com o tema Qualidade de vida no trabalho, onde fez-se o uso do filtro na busca pelo termo no título “*Qualidade de vida no trabalho*”. Foram encontrados quinze artigos, que são apresentados a seguir em ordem cronológica.

Nesse sentido, após realizar a leitura desses quinze artigos, que são dos anos de 2010 até 2017, procurou-se fazer uma síntese dos mesmos, a qual é apresentada no Quadro 1, apontando o ano de publicação, título, objetivo, método e resultados dos estudos com seus respectivos autores.

Quadro 1 - Estudos sobre qualidade de vida no trabalho

Ano	Título	Objetivo	Método	Resultados	Autor
2010	Qualidade de vida no trabalho em uma produtora de rações para animais: a análise das percepções dos colaboradores de diferentes níveis hierárquicos.	Identificar e analisar as dimensões econômica, política, psicológica e sociológica de qualidade de vida no trabalho QVT (WESTLEY, 1979).	Pesquisa <i>survey</i> do tipo descritivo-quantitativo. Procedimentos de coleta de dados via análise documental e observação assistemática.	A qualidade de vida no trabalho foi percebida pelos colaboradores de maneira positiva, porém, com diferenças entre os níveis hierárquicos.	Malini <i>et al.</i> (2010).
	Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo no setor bancário.	Identificar as bases do vínculo que se estabelece entre pessoas portadoras de deficiência e a organização na qual trabalham e as possíveis relações entre comprometimento e satisfação com os fatores de qualidade de vida no trabalho.	Método <i>survey</i> , com aplicação de questionários. A análise dos dados deu-se por meio de estatística descritiva, estudo de correlações e teste de qui-quadrado de independência.	Comprometimento predominante foi de base afetiva, fundamentado na vontade dessas pessoas de permanecerem nas organizações por vontade própria e também por sentirem-se partes delas, mais do que em sentimentos de obrigação e gratidão ou por falta de possibilidades de trabalho.	Marques <i>et al.</i> (2010).

Ano	Título	Objetivo	Método	Resultados	Autor
2011	Uma análise da relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho organizacional: um estudo nas melhores empresas para se trabalhar	Analisar se há, de fato, influência quantitativa dos indicadores da qualidade de vida no trabalho sobre o desempenho organizacional das empresas que compõem o ranking de 2009 das melhores empresas para se trabalhar da revista Exame-Você S/A.	Pesquisa de abordagem quantitativa, de caráter descritivo-explicativa. Os dados foram coletados de fontes secundárias, em uma amostra não probabilística.	Existência de fraca correlação entre o desempenho organizacional e a qualidade de vida no trabalho. Recomendou-se continuidade da pesquisa, no intuito de prová-la quantitativamente, quebrando padrões existentes, os quais levavam a ver programas de QVT como despesa e não como investimento.	Venson <i>et al.</i> (2011).
	Explorando a responsabilidade social empresarial, a qualidade de vida no trabalho e a qualidade de vida: interações e independências	Explorar as interações e as independências existentes entre a qualidade de vida (QV), a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a responsabilidade social empresarial, em suas causas e efeitos.	Estudo de caso, de natureza qualitativa e de caráter exploratório.	Relações entre responsabilidade social, práticas de recursos humanos ligadas à QVT e impacto positivo na QV dos funcionários e familiares. Também, foi notada a falta de QV a qual afetava a QVT e a capacidade produtiva dos colaboradores.	Braz <i>et al.</i> (2011).
2013	Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá	Avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) para os professores universitários, e comparar os indicadores de QVT em universidades públicas no Brasil e no Canadá.	Questionário eletrônico, encaminhado via Survey Monkey.	Diferenças significativas entre as duas amostras: sentido no trabalho, comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade. A sensibilização dos professores sendo importante sobre o valor da saúde física e mental e da responsabilidade de cada um.	Boas e Morin (2013).
	Cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de múltiplos casos em palcos organizacionais de restaurantes do Recife – PE	Investigar como a cultura organizacional orienta práticas de QVT, representadas nos palcos organizacionais de restaurantes do Recife - PE.	Pesquisa de natureza qualitativa, com caráter descritivo e ainda estudo de múltiplos casos.	O estilo do Restaurante Alfa apresentou mais aspectos positivos em relação à audiência (plateia ou clientes) e ao cenário, do que o Restaurante Beta; e apresentou melhores condições de trabalho e de convivência interpessoal, melhor QVT!	Maranhão e Sá (2013).

Ano	Título	Objetivos	Método	Resultados	Autor
2013	Qualidade de vida no trabalho e música funcional no ambiente laboral fabril	Compreender como a inserção de música no ambiente laboral contribui para a obtenção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	Pesquisa de campo, técnica de grupo focal qualitativa exploratória e descritiva.	A Inserção Musical, no ambiente laboral em que a música é inserida, afeta a QVT, nas dimensões Psicológica e Organizacional.	Aouar e Oliveira (2013).
2015	Qualidade de vida no trabalho sob o olhar do operário de empresa do ramo da construção civil	Compreender como aspectos da QVT eram percebidos por operários atuantes na indústria da construção civil.	Pesquisa de natureza Qualitativa, observação com notas de campo e evidências documentais.	Na dimensão micro se encontravam as principais oportunidades organizacionais de valorização do trabalhador, especialmente naquelas voltadas à QVT, que guardavam relação com o bem-estar no trabalho.	Soares e Nunes (2015).
	Qualidade de vida no trabalho: diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental no Brasil	Analisar o diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental sobre sua percepção da qualidade de vida no trabalho (QVT).	Pesquisa qualitativa, descritiva com entrevista semiestruturada, aplicada a técnica de análise.	Trabalhadores da saúde mental necessitam de atenção especial devido ao contexto socioambiental do trabalho, por meio da implantação de estratégias como programas de QVT, criação de um espaço para a fala do trabalhador e constante diálogo com os gestores.	Ferreira e Vasconcelos (2015).
2016	Influências dos vínculos comprometimento e entrincheiramento organizacional na qualidade de vida no trabalho	Estudar aspectos que envolviam a relação dos colaboradores com a organização, bem como fatores que poderiam ter interferências na percepção de práticas organizacionais.	Pesquisa de natureza quantitativa, com questionário composto por três escalas validadas no Brasil, cada uma relacionada a um dos construtos investigados.	Os colaboradores participantes da pesquisa eram mais comprometidos do que entrincheirados.	Milhorne, Rowe e Santos (2016).
	Percepções dos servidores técnico-administrativos acerca da qualidade de vida no trabalho em duas instituições federais de ensino	Identificar as percepções dos servidores técnico-administrativos acerca da qualidade de vida no trabalho em duas instituições federais de ensino.	Pesquisa de natureza quantitativa com dados qualitativos complementares, aplicando-se o método <i>survey</i> .	Os servidores estavam moderadamente satisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho, com diferenças significativas nos resultados de satisfação entre as instituições.	Passos, Rowe e Oliveira (2016).

Ano	Título	Objetivo	Método	Resultados	Autor
2016	Qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de educação de Minas Gerais	Analisar as percepções de professores da rede estadual de educação de Minas Gerais sobre sua qualidade de vida no trabalho.	Pesquisa descritiva, pelo método Survey, por meio de um questionário estruturado.	Professores ao perceberem um maior sentido no seu trabalho apresentaram aspectos positivos em suas atividades laborais e maior comprometimento com o trabalho. Esses professores criaram um vínculo afetivo e alinharam seus objetivos com os da escola, o que trouxe um aumento do bem-estar psicológico.	Mendonça, Boas e Morin (2016).
	Percepções de qualidade de vida no trabalho e consciência ecológica em condições extremas	Analisar a percepção dos catadores de materiais recicláveis, vinculados ou não a associações na cidade de Fortaleza-CE, a respeito da sua qualidade de vida no trabalho.	De natureza quanti-qualitativa, descritiva, pesquisa de campo (através de entrevistas e questionários).	A maioria dos catadores mostrou-se insatisfeitos com a QVT, porém, satisfeitos apenas por conseguirem tirar o próprio sustento daquela atividade.	Feitosa <i>et al.</i> (2016).
	Avaliando os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino de Minas Gerais	Identificar os níveis de qualidade de vida em uma instituição federal de ensino de Minas Gerais, a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975).	Pesquisa de natureza quantitativa e descritiva. Através de estudo de caso, os dados foram coletados por meio de questionário.	Em relação ao modelo de Hackman e Oldham (1975), ficou evidente que a dimensão que mais proporcionava satisfação aos servidores seria o “inter-relacionamento” ao passo que a dimensão “ <i>feedback</i> extrínseco” foi a que menos satisfação proporcionou.	Paula Marques (2016).
2017	Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais	Analisar a percepção dos colaboradores, do serviço público municipal, a respeito de qualidade e vida no trabalho sob a perspectiva do BPSO-99, bem como a percepção sobre justiça organizacional no serviço público.	Estudo de campo, quantitativo e descritivo. A coleta de dados aconteceu por intermédio da pesquisa <i>survey</i> . Os dados foram tratados a partir de análises estatísticas univariadas e multivariadas.	Os aspectos biológicos e sociais não apresentaram relação estatística significativa com bem-estar no serviço público, mas sim, os piores índices de satisfação na percepção dos colaboradores pesquisados.	Andrade, França e Stefano (2017).

Fonte: Anais da ANPAD, 2010 a 2017.

**a) Qualidade de vida no trabalho em uma produtora de rações para animais: a análise das percepções dos colaboradores de diferentes níveis hierárquicos**

O estudo realizado por Malini *et al.* (2010), o qual teve por objetivo identificar e analisar como as dimensões econômica, política, psicológica e sociológica de qualidade de vida no trabalho QVT (WESTLEY, 1979). A população e amostra foram colaboradores de diferentes níveis hierárquicos (estratégico, tático e operacional) em uma indústria produtora de rações para animais.

Tendo como fundamento as discussões empreendidas na área do comportamento organizacional acerca de subgrupos organizacionais e da existência de subculturas organizacionais (MEYERSON; MARTIN, 1987; MARTIN; FROST, 2001) e de subclimas organizacionais (POWELL; BUTTERFIELD, 1978). Com o estudo os autores pretenderam investigar a presença ou não de diferenças perceptivas entre três subgrupos organizacionais sobre a QVT, segmentado por nível hierárquico em um mesmo contexto organizacional.

Para isso, realizou-se uma pesquisa *survey* do tipo descritivo-quantitativo (BABIE, 2001; TRIPODI *et al.*, 1975), sendo que os dados foram coletados, principalmente, por meio de aplicação de questionários. Para se complementar o método adotado, foram utilizados procedimentos de coleta de dados via análise documental e observação assistemática. Porém, as respostas obtidas pelos questionários, foram submetidas a análise estatística, com uso do pacote estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Como resultado, ficou evidente que a qualidade de vida no trabalho, foi percebida pelos colaboradores de maneira positiva, porém, com diferenças entre os níveis hierárquicos. No entanto, pode-se constatar, que os colaboradores de nível estratégico, possuíam mesmo nível de pertinência para as quatro dimensões de QVT. Os colaboradores de nível tático, apresentaram maior condição favorável à dimensão sociológica, enquanto os colaboradores de nível operacional, privilegiaram a dimensão psicológica. Para ambos (tático e operacional), a dimensão econômica possuía menor positividade para a QVT, mesmo que estes níveis hierárquicos, apresentavam renda familiar menor em comparação ao nível estratégico. Além do mais, apresentavam semelhanças com o que ocorre em estudos de cultura e clima organizacional, os dados indicaram existência de subQVT no plano intraorganizacional.

Através deste estudo, os autores afirmaram que, ao se discutir e analisar QVT no contexto organizacional, ela não pode ser pensada apenas de uma única forma e pela lógica da integração, mas sim como, forma lógica de diferenciação e de fragmentação, em que diferentes subgrupos organizacionais percebem a QVT de diferentes maneiras, fazendo com que aspectos

como os problemas de trabalhos, os indicadores de QVT e a proposição de soluções para estes, originalmente definidos por Westley (1979) na análise da QVT, recebam tratamentos distintos por subgrupos, no caso em tela, por nível de hierarquia.

**b) Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo no setor bancário**

O estudo realizado por Marques *et al.* (2010), teve como objetivo identificar as bases do vínculo, que se estabelece entre pessoas portadoras de deficiência e a organização na qual trabalham, e as possíveis relações entre comprometimento e satisfação com os fatores de qualidade de vida no trabalho.

Na pesquisa, buscou-se verificar se o estilo de comprometimento, estava relacionado com a satisfação com fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho. Para isso, foram utilizados os construtos qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional.

Para a pesquisa, foi utilizado o método *survey*, com aplicação de questionários em uma amostra de trinta e três pessoas com deficiência auditiva e física, empregadas em quatro importantes instituições financeiras privadas que operam no Brasil. A análise dos dados, deu-se por meio de estatística descritiva, estudo de correlações e teste de qui-quadrado de independência. Os resultados obtidos pela pesquisa, indicaram que as pessoas com deficiência, apresentavam níveis de satisfação, para praticamente todos os fatores de qualidade de vida no trabalho analisados, além de estabelecerem, simultaneamente, diferentes tipos de comprometimento com as organizações as quais estavam inseridas.

O resultado obtido na pesquisa destacou, que o comprometimento predominante foi de base afetiva, fundamentado na vontade dessas pessoas de permanecerem nas organizações por vontade própria e também por sentirem-se partes delas, mais do que aquele, com base em sentimentos de obrigação e gratidão ou por falta de possibilidades de trabalho. A pesquisa indicou também, que comprometimento e satisfação das pessoas com deficiência estavam associados a elementos da organização, como manutenção de fatores importantes para a qualidade de vida desses colaboradores e não a fatores de deficiência, ou dificuldade para inserção no mercado de trabalho.

Em conclusão a pesquisa, os autores afirmaram, que ainda em condições de garantia de acesso ao mercado de trabalho, o vínculo com as organizações em que trabalhavam não apresentava diferenças das demais pessoas não portadoras de deficiência.

**c) Uma análise da relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho organizacional: um estudo nas melhores empresas para se trabalhar**

O estudo realizado por Venson *et al.* (2011), teve como objetivo principal de pesquisa analisar quantitativamente a influência dos indicadores da qualidade de vida no trabalho sobre o desempenho organizacional das empresas que compunham o ranking de 2009 das melhores empresas para se trabalhar da revista Exame-Você S/A, onde se buscou, identificar a relação existente entre os métodos de aferição da qualidade de vida no trabalho mais utilizados; verificar qual a esfera da avaliação de desempenho organizacional frequentemente abordada na literatura, e conseqüentemente, os indicadores mais empregados; avaliar longitudinalmente a evolução dos indicadores de QVT e desempenho organizacional das empresas amostradas analisar a existência de correlações ou mesmo similaridades entre os indicadores de QVT e desempenho organizacional e identificar, se haviam, aspectos de QVT que promoviam maior impacto no desempenho organizacional.

A pesquisa foi de abordagem quantitativa, de caráter descritivo-explicativa. Os dados foram coletados de fontes secundárias, em uma amostra não probabilística por julgamento, selecionada do universo das cento e cinquenta empresas, elencadas no ranking pesquisado. Os dados coletados, foram tratados primeiramente com uso de estatística descritiva e posteriormente com análise multivariada, onde foram empregadas técnicas de análise de correlação de Pearson, a análise de regressão múltipla, e também testes de hipóteses.

Para o autor verificou-se, a existência de fraca correlação entre o desempenho organizacional e a qualidade de vida no trabalho. No entanto, como a pesquisa possuía limitações e a QVT vinha se mostrando pelo menos qualitativa em termos de positividade para a melhoria do ambiente e da satisfação no trabalho, foi recomendada sua continuidade, no intuito de prová-la quantitativamente, quebrando padrões existentes, os quais levavam a ver programas de QVT como despesa e não como investimento.

**d) Explorando a responsabilidade social empresarial, a qualidade de vida no trabalho e a qualidade de vida: interações e independências**

O estudo de Braz *et al.* (2011), teve como objetivo explorar as interações e as independências existentes entre a qualidade de vida (QV), a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a responsabilidade social empresarial, em suas causas e efeitos. A investigação realizada apoiou-se no modelo de QV da Organização Mundial de Saúde (*WHOQOL GROUP*,

1995) e no modelo de QVT de Walton (1973). O trabalho da OMS, frequentemente utilizado nas áreas de políticas públicas e serviço social, abordara qualidade de vida como um construto composto da qualidade de saúde, das condições de moradia, do trabalho e da vida em sociedade, do indivíduo e de seu núcleo familiar.

O trabalho baseou-se em um estudo de caso, de natureza qualitativa e de caráter exploratório, o qual utilizou-se de entrevistas domiciliares com a população de quarenta famílias, as quais possuíam renda de até quatro salários mínimos, proveniente principalmente da relação de emprego do chefe de família, com uma empresa localizada na região metropolitana de Belo Horizonte, MG.

De acordo com o autor, os dados resultantes das entrevistas foram tratados pela técnica de análise do discurso e demonstraram relações entre e responsabilidade social, práticas de recursos humanos ligadas à QVT e impacto positivo na QV dos funcionários e familiares. Também, foi notada a falta de QV, a qual afetava a QVT e a capacidade produtiva dos colaboradores. Na amostra pesquisada, ficou claro que as deficiências nos serviços públicos de segurança, educação, saúde e combate ao tráfico afetavam o trabalhador, sua família e a empresa, reduzindo a QV, a QVT, fatores que anulavam esforços de responsabilidade social. A remuneração e o poder aquisitivo da família, foram de importância significativa para a QV e a QVT no grupo investigadas, a perspectiva de maior escolaridade para os filhos, foi entendida como o caminho com possibilidade maior, na concretização do ideal de uma vida melhor para o indivíduo e sua família. No entanto, não se perceberam esforços concretos para tornar reais as perspectivas relatadas. Os dados levantados na pesquisa, evidenciaram que mesmo o discurso de qualidade de vida associada à renda e escolaridade precisava de maior sustentação. Indicaram também, que iniciativas empresariais destinadas à melhoria da qualidade de vida, precisavam proporcionar uma sustentação as práticas de responsabilidade social.

#### **e) Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá**

O estudo realizado por Boas e Morin (2013), apresentou como objetivo a avaliação dos indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) para os professores universitários e comparação dos indicadores de QVT em universidades públicas no Brasil e no Canadá.

A amostra populacional da pesquisa foi constituída, por duzentos e cinco professores de Minas Gerais e duzentos e sessenta e nove do Quebec. Os dados foram coletados através de um

questionário online, aplicado em fevereiro e março de 2013. O questionário tivera como objetivo, mensurar a qualidade de vida no trabalho para os professores universitários.

No entanto, três diferenças significativas foram encontradas, entre as duas amostras: sentido no trabalho, comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade. Os autores concluíram, que a sensibilização dos professores era importante sobre o valor da saúde física e mental e da responsabilidade de cada um a esse respeito. Sendo que, implicara que os professores reconhecessem os seus interesses, habilidades e aspirações e diferentes formas de estimular sua saúde física e mental. Além disso, dar atenção ao equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional seria fundamental para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Os professores brasileiros pareceram encontrar mais sentido no trabalho do que os canadenses.

**f) Cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de múltiplos casos em palcos organizacionais de restaurantes do Recife – PE**

O trabalho realizado por Maranhão e Sá (2013), teve como finalidade investigar como a cultura organizacional orienta práticas de QVT, representadas nos palcos organizacionais de restaurantes do Recife - PE. O método, foi estudo de múltiplos casos, por meio de uma pesquisa qualitativa e descritiva em dois restaurantes: um independente e outro franqueado. Os dados foram coletados por intermédio de observações diretas não participantes, entrevistas por pauta e análise documental, disponível nos sites desses restaurantes.

Os autores chegaram à conclusão, que poderia se responder à questão da pesquisa, afirmando que, através dos dados analisados, constatou-se que a cultura organizacional orientara práticas de QVT, percebendo-se assim que o estilo de gestão (cultura) do restaurante Alfa apresentara mais aspectos positivos em relação à audiência (plateia ou clientes) e ao ambiente, do que o restaurante Beta; da mesma maneira, os atores entrevistados reconheceram que esse primeiro restaurante oferecia melhores condições de trabalho e de convivência interpessoal, reportados em melhor QVT.

**g) Qualidade de vida no trabalho e música funcional no ambiente laboral fabril**

O estudo realizado por Aouar e Oliveira (2013), teve como objetivo compreensão de como a inserção de música no ambiente laboral contribuiria para a obtenção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Foi realizada uma pesquisa de campo, sendo que foram recolhidos dados no ambiente de trabalho, onde os colaboradores da indústria desenvolviam suas

atividades laborais. A pesquisa adotou como estratégia estudo de caso, pois investigou um departamento de uma organização, em seu contexto real. A abordagem foi qualitativa, optou-se pela utilização, para a coleta dados primários, a técnica de grupo focal, com a utilização de roteiro de debate, adotado como instrumento principal de coleta de dados, aplicado aos colaboradores do departamento de confecção; e também entrevista semiestruturada, como instrumento para complementação, o qual foi aplicado à gestora do departamento. As sessões e entrevista foram gravadas através de micro gravador portátil e de câmera de vídeo, após consentimento, por escrito, dos respondentes da pesquisa.

Ao realizar a pesquisa final, os participantes dos grupos de foco foram selecionados de forma aleatória. Inicialmente, o critério utilizado foi o tempo de serviço, considerando aqueles colaboradores que já haviam vivenciado o antes e depois da inserção musical no ambiente de trabalho. Foram formados quatro grupos focais, compostos por oito integrantes, onde totalizou-se trinta e três participantes, com a inclusão da gestora do setor.

Foram identificados vinte e oito atributos de QVT. Em meio a esses atributos, seis estavam presentes nas interações de todos os participantes do estudo: imagem da empresa, prêmio de assiduidade, música no ambiente de trabalho, capacitação interna, relacionamento interpessoal no trabalho e assistência médica na empresa.

Através desse estudo, os autores afirmaram que a Inserção Musical contribuiu para a obtenção de QVT no ambiente de trabalho fabril, tanto por ela ser constituída como atributo de QVT, quanto pela promoção do bem-estar biológico, social, e, sobretudo, psicológico e organizacional.

#### **h) Qualidade de vida no trabalho sob o olhar do operário de empresa do ramo da construção civil**

O estudo de Soares e Nunes (2015), teve como objetivo a compreensão de como aspectos da QVT eram percebidos por operários atuantes na indústria da construção civil, no estudo foram investigadas as categorias condições, de segurança e saúde no trabalho, compensação justa e adequada, variedade e significado da tarefa, oportunidade de crescimento e segurança, atuação sindical, integração social na organização, constitucionalismo e expectativas sociais, e feedback do próprio trabalho.

A abordagem qualitativa foi adotada, sendo a entrevista, a observação com notas de campo e as evidências documentais as técnicas de coleta de dados utilizadas. A população pesquisada foi de quinze operários (pedreiros, carpinteiros e serventes) que foram entrevistados

no canteiro de obras de infraestrutura de uma construtora, a qual atuava predominante na região Sudeste do país.

Os dados foram analisados, segundo a análise de conteúdo por categorias temáticas. O estudo teve como seu ponto de partida, que embora inevitavelmente a Gestão de Pessoas seja suscetível às influências produzidas pela complexidade do macroambiente, suas propriedades afastam a ideia de que a área seja apenas mecanismo passivo, diante da estrutura social em que se encontra.

Os autores concluíram, que era na dimensão micro que se encontravam as principais oportunidades organizacionais de valorização do trabalhador, especialmente naquelas voltadas à QVT, que guardavam relação com o bem-estar no trabalho e também com a produtividade e eficiência dos processos produtivos.

#### **i) Qualidade de vida no trabalho: diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental no Brasil**

O estudo de Ferreira e Vasconcelos (2015), objetivou analisar o diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental sobre a percepção da qualidade de vida no trabalho.

A abordagem da pesquisa foi qualitativa, descritiva. Onde utilizou-se entrevista semiestruturada, composta por sete questões para os gestores e cinco questões abertas facultativas para os colaboradores, disponibilizadas no *google drive*, e aplicada a técnica de análise de conteúdo para as entrevistas semiestruturadas e questões abertas, e o software Atlas TI.

A população e amostra do estudo foram quatro gestores e oitenta e cinco trabalhadores. No entanto, a pesquisa como resultado observou que 85,31% perceberam qualidade de vida no trabalho. O diálogo entre gestores e trabalhadores a respeito da qualidade de vida no trabalho teve como evidência, conformidade em vários pontos como, condições de trabalho, necessidade de o sujeito gostar do que faz, satisfação no trabalho, recursos humanos suficientes evitando sobrecarga ao colaborador, plano de carreira e capacitação.

A conclusão dos autores sobre o estudo, foi que trabalhadores da saúde mental tinham necessidades de atenção especial, devido ao contexto socioambiental do trabalho, através de implantação de estratégias como programas de qualidade de vida no trabalho, criação de espaço para o trabalhador poder falar e diálogo constantes com gestores.

**j) Influências dos vínculos comprometimento e entrincheiramento organizacional na qualidade de vida no trabalho**

O estudo de Milhome, Rowe e Santos (2016), teve como objetivo estudar aspectos que envolviam a relação dos colaboradores com a organização, bem como, fatores que poderiam ter interferências na percepção de práticas organizacionais. O estudo visou analisar as influências do comprometimento e do entrincheiramento organizacional, na percepção da qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa foi de abordagem quantitativa, com questionário composto por três escalas validadas no Brasil, cada uma relacionada a um dos construtos investigados. A população e amostra, foi de cento e oitenta e sete trabalhadores, sendo que os dados foram analisados pela modelagem de equações estruturais, onde foram percebidas relações entre comprometimento organizacional e a qualidade de vida no trabalho, e também, entre entrincheiramento organizacional e qualidade de vida no trabalho.

Os autores chegaram à conclusão, que os colaboradores participantes da pesquisa eram mais comprometidos do que entrincheirados. O comprometimento organizacional influenciava todas as dimensões da qualidade de vida no trabalho, sendo que o entrincheiramento organizacional, a dimensão arranjos burocráticos impessoais, influenciavam a dimensão remuneração, de qualidade de vida no trabalho, portanto, quanto maior o nível de comprometimento organizacional, melhor a qualidade de vida no trabalho percebida. O resultado apontou para a importância de obter e manter colaboradores em altos níveis de comprometimento em relação a organização.

**k) Percepções dos servidores técnico-administrativos acerca da qualidade de vida no trabalho em duas instituições federais de ensino**

O estudo de Passos, Rowe e Oliveira (2016), teve como objetivo a identificação das percepções dos servidores técnico-administrativos, acerca da qualidade de vida no trabalho em duas Instituições Federais de Ensino. A pesquisa foi de abordagem quantitativa com dados qualitativos complementares, aplicando-se o método *survey* em trezentos e três servidores e entrevistas semiestruturadas, com cinco gestores ocupantes de cargos de chefia no setor de gestão de pessoas dos dois órgãos. A parte teórica e o instrumento os quais foram norteadores do estudo faziam parte do modelo biopsicossocial e organizacional proposto pela Limongi-

França (1996). Os dados quantitativos receberam tratamento através de análises descritivas e multivariadas, e os dados qualitativos foram analisados em conformidade com o conteúdo.

Os resultados obtidos identificaram, que os servidores estavam moderadamente satisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho, com diferenças significativas nos resultados de satisfação entre as instituições. Porém, os autores concluíram, que ao confrontar a percepção acerca da QVT dos servidores com as práticas de gestão houveram desalinhamentos entre as expectativas dos servidores e o que seria possivelmente ofertado pelas instituições, estimulando assim a importância de se dialogar. De acordo com os resultados, foram sugeridas maiores intervenções nas dimensões biológica e organizacional, nas duas instituições, principalmente em oferecer espaços para a realização de atividades físicas e intervenções profissionais, que incentivassem práticas de comportamentos saudáveis.

#### **1) Qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de educação de Minas Gerais**

O estudo de Mendonça, Boas e Morin (2016), teve como objetivo principal analisar as percepções de professores de ensino fundamental e médio da rede pública do Estado de Minas Gerais sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Na realização da pesquisa, foi utilizado o Modelo Sistêmico para compreensão da QVT de Vilas Boas e Morin (2015), onde foram avaliados os seguintes indicadores de QVT, sentido do trabalho, bem-estar psicológico e sofrimento psicológico, comprometimento organizacional (afetivo e de continuidade), comprometimento com o trabalho, estresse relacionado ao trabalho, presenteísmo e equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Como resultado da pesquisa, entendeu-se que a QVT envolvia um conjunto de ações as quais estimulavam ambiente de trabalho saudável, sendo a análise das percepções dos professores acerca dos indicadores de QVT um instrumento que ocasionava debates, e que contribuía na prevenção de adoecimentos e na elaboração de políticas de gestão de pessoas.

Os autores concluíram, que os professores conseguiam perceber maior sentido no seu trabalho, onde apresentavam-se aspectos positivos em suas atividades laborais e maior comprometimento com o trabalho, e que havia relação considerável entre o estresse relacionado ao trabalho e ao sofrimento psicológico, os quais eram responsáveis por afetar a forma como os professores encaravam o trabalho.

**m) Percepções de qualidade de vida no trabalho e consciência ecológica em condições extremas**

O estudo de Feitosa *et al.* (2016), objetivou analisar a percepção dos catadores de materiais recicláveis, vinculados ou não a associações na cidade de Fortaleza-CE, a respeito da sua qualidade de vida no trabalho, incluindo suas relações com os intermediadores e associações.

O método de análise, foi por meio de entrevistas, com seis catadores, sete gestores de associações de catadores e dez gestores de comércios de materiais recicláveis. As entrevistas foram tratadas com abordagem qualitativa, sob a técnica da Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (1977).

No resultado da pesquisa verificou-se, por meio das oito categorias do modelo de Walton (1973) que os catadores estavam insatisfeitos com a sua QVT e desejavam melhorias, sobretudo, em relação a remuneração, condições de trabalho, integração social no trabalho e relevância social da vida no trabalho. Mesmo insatisfeitos e com condições precárias de trabalho, esses sentimentos tiveram alívio devido a obtenção do sustento através da atividade. Sendo que a principal contribuição do trabalho, foi que este revelou a precariedade das condições, de vida e trabalho dos catadores e seu entendimento em relação à própria QVT, porém, o que observou-se foi que os catadores demonstraram insatisfação em cinco das categorias críticas e que, diante da realidade precária de vida e trabalho onde estavam inseridos, apresentavam sentimentos de bem-estar, por poderem garantir o seu sustento e de sua família. Na visão dos autores, as relações entre os dirigentes (de associações e intermediadores) e os catadores são, em geral, bastante profissionais e que as associações se preocupam com os catadores mais do que os intermediadores.

**n) Avaliando os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino de Minas Gerais**

O estudo de Paula e Marques (2016), teve como objetivo identificar os níveis de qualidade de vida em uma instituição federal de ensino de Minas Gerais, a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975). A abordagem da pesquisa se caracterizou como quantitativa e descritiva. Através de estudo de caso, os dados foram coletados por meio de questionário, destinado a uma amostra de cento e setenta e cinco servidores escolhidos

aleatoriamente em um universo de trezentos e quarenta e cinco indivíduos. Sendo que as análises foram feitas, por meio de estatística uni e bivariada.

A partir dos dados coletados, obteve-se a evidência de níveis satisfatórios de QVT em ambos os modelos, revelando que os servidores técnico-administrativos da instituição analisada, em média, se consideravam satisfeitos na execução do seu trabalho e também com a política de gestão de recursos humanos da instituição.

Em relação ao modelo de Walton (1973), percebeu-se que as variáveis “estabilidade” e “equilíbrio trabalho e vida”, foram as que mais proporcionavam satisfação em QVT nos indivíduos analisados. Sendo que a “oportunidade de crescimento profissional e pessoal” foi a que menos proporcionou satisfação. Em relação ao modelo de Hackman e Oldham (1975), ficou evidente, que a dimensão que mais proporcionava satisfação aos servidores seria o “inter-relacionamento” ao passo que a dimensão “*feedback* extrínseco” foi a que menos satisfação proporcionou.

#### **o) Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais**

O estudo realizado por Andrade, França e Stefano (2017), tivera como objetivo analisar a percepção de colaboradores do serviço público municipal, a respeito de qualidade e vida no trabalho sob a perspectiva do BPSO-99, bem como a percepção sobre justiça organizacional no serviço público.

A pesquisa teve como característica os seus diferentes aspectos como um estudo de campo, quantitativo e descritivo. A coleta de dados aconteceu por intermédio da pesquisa *survey*, com os servidores públicos de uma prefeitura no interior do Paraná. Os dados foram tratados a partir de análises estatísticas uni variadas e multivariadas.

Os resultados da pesquisa, estabeleceram para os aspectos biológicos e sociais os quais não apresentaram relação estatística significativa, com bem-estar no Serviço Público, sendo que os aspectos sociais, foram os que apresentaram os piores índices de satisfação na percepção dos colaboradores pesquisados.

No entanto, ao se fazer análises dos aspectos demográficos dos participantes, permitiu-se a identificação de que renda, escolaridade e o fato de acreditar que a pesquisa poderia ser utilizada para ações de qualidade de vida na instituição apresentaram diferenças significativas de percepção em relação aos constructos do modelo, mas idade e estado civil, tempo de

instituição e dependentes, não fizeram diferenças significativas em relação à nenhuma das dimensões.

Assim, diante dos artigos publicados no EnANPAD, percebe-se que os estudos sobre qualidade de vida no trabalho realizados em organizações estão sendo mais utilizados, os gestores passaram a dar maior importância a estes programas. No entanto, qualidade de vida no trabalho envolve um conjunto de ações as quais estimulam ambiente de trabalho saudável, apresentam-se percepções positivas dos colaboradores em relação a organização, motivação, comprometimento, satisfação, produtividade, melhores relacionamentos com a organização, além do mais, ela contribui também na prevenção de adoecimentos e na elaboração de políticas de gestão de pessoas. Porém, um dos principais aspectos levantados através dos estudos na área seria a atenção ao equilibrar vida pessoal e profissional sendo fundamental para melhorar a qualidade de vida no trabalho e desempenho de seus colaboradores, para que sintam satisfeitos e motivados, oportunidades são criadas melhorando clima organizacional e produtividade das equipes de trabalho, em busca de atingir os objetivos e metas organizacionais. Percebe-se importância do reconhecimento da qualidade de vida no trabalho, pois nos dias atuais o ambiente organizacional está sendo marcado pelo espírito de competitividade acirrada existente entre organizações, assim, havendo necessidade de oferecer melhores condições de vida e de trabalho aos colaboradores que nela estão inseridos, pois a organização que investe em qualidade de vida no trabalho dos colaboradores, está investindo no próprio sucesso.

## 2.4 BEM-ESTAR

O bem-estar geral conta com modelos teóricos e empíricos mais consistentes, porém não a consenso a respeito das definições do construto, assim afetando os poucos estudos que direcionam-se ao ambiente de trabalho. Com o intuito de compreender bem-estar no trabalho, serão apresentadas primeiramente as principais correntes do bem-estar geral (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

### 2.4.1 ABORDAGENS SOBRE BEM-ESTAR GERAL

Após muitos anos de investigações, pesquisadores em psicologia conseguiram instalar o conceito de bem-estar no seu campo científico, transformando-o “em um dos temas mais enfaticamente discutidos e aplicados para compreender os fatores psicológicos que integram uma vida saudável” (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 201). O bem-estar e a felicidade são termos que podem se misturar na literatura científica, geralmente podem ser vistos como sinônimos (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Grande parte das pesquisas avalia o bem-estar de uma forma geral, sem vinculá-lo a qualquer contexto (AKUTSU, 2008). De acordo com Dessen (2010), apesar de se estudar o bem-estar geral no ambiente organizacional, a compreensão das principais correntes do bem-estar geral traz contribuição para conceituar a discussão do bem-estar ocupacional.

Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004), o bem-estar pode ser reportado a diferentes nomes: felicidade, satisfação, estado de espírito, afeto positivo. Para alguns autores, ainda é considerado como uma avaliação subjetiva da qualidade de vida. De acordo com estes mesmos autores o bem-estar faz parte do estudo científico da felicidade, porém, ainda podem ser destacadas as correntes da área do bem-estar geral, a do bem-estar subjetivo (bem-estar hedônico) e a do bem-estar psicológico (bem-estar eudemônico), sendo que a mais importante das diferenças entre elas está no conceito da felicidade adotada.

Para Paschoal e Tamayo (2008), as bases do bem-estar subjetivo vêm da tradição hedônica. De acordo com Ryan e Deci (2001), os autores que adotam como proposta uma visão hedonista da felicidade, bem-estar compreende a experiência de prazer em oposição ao desprazer, e ela decorre dos julgamentos dos aspectos positivos e negativos da vida.

Tais avaliações devem ser cognitivas (satisfações globais com a vida e com outros domínios específicos como com o casamento e o trabalho) e devem incluir também uma análise pessoal sobre a frequência com que se experimentam emoções positivas e negativas. Para que seja relatado um nível de BES adequado, é necessário que o indivíduo reconheça manter em nível elevado sua satisfação com a vida, alta frequência de experiências emocionais positivas e baixas frequências de experiências emocionais negativas (SIQUEIRA; PADOVAM, p. 202, 2008).

Para Albuquerque e Trocoli (2004), ao se estudar o bem-estar subjetivo, procura-se compreender como as pessoas avaliam suas vidas, porém a ciência tem tradição em análises teóricas e de pesquisas nesta área, este construto tem despertado nos últimos anos interesse pelos pesquisadores, cobrindo estudos que utilizam as diferentes nomeações, como felicidade, satisfação, estado espiritual, afeto positivo, ainda por alguns autores sendo considerado como avaliação subjetiva da qualidade de vida. Neste sentido Siqueira e Padovam (2008), afirmam que na atualidade, os pesquisadores não se limitam somente a descrever condições de pessoas felizes, nem sequer reconhecer características demográficas e níveis de bem-estar.

Ainda para Albuquerque e Trócoli (2004, p. 154), o afeto positivo pode ser concebido como um sentimento transitório, “um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade”. Ainda para os autores o afeto negativo consiste num sentimento transitório que “inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes”.

De acordo com as formulações teóricas de Diener e Cols (2003, *apud* SIQUEIRA; PADOVAM, p. 206, 2008), a estrutura do bem-estar positivo segue o modelo hierárquico da felicidade, onde a avaliação geral da vida pode sofrer investigação pelos componentes de níveis inferiores da hierarquia, e este propõe ainda que no topo da hierarquia a quatro grandes componentes: afetos positivos, afetos negativos, satisfação geral com a vida e satisfação com domínios específicos. Esses componentes fazem parte, na realidade, de duas grandes dimensões psicológicas: emoções (afetos positivos e negativos) e cognições (avaliações gerais e específicas sobre a vida).

Segundo Paschoal e Tamayo (2008, p. 12) “a satisfação com a vida consiste num julgamento cognitivo da própria vida e inclui as circunstâncias da vida da pessoa e os padrões escolhidos por ela”. Ainda de acordo com Albuquerque e Trócoli (2004), o bem-estar subjetivo é a ocorrência de afetos positivos frequentemente, e experiências emocionais negativas acontecem raramente, satisfação com a vida como um todo.

As propostas em torno do conceito de bem-estar psicológico (BEP) surgiram como críticas as frágeis formulações as quais davam sustento ao BES e a estudos na área psicológica

que deram ênfase a infelicidade e sofrimento negligenciando, assim causas e consequências do funcionamento positivo (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Os teóricos do bem-estar psicológico aderem primeiramente a visão de felicidade, e conseqüentemente de bem-estar, tendo certo foco na experiência da expressão pessoal e da autorrealização (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

A outra abordagem no estudo do bem-estar - bem-estar psicológico – adota a visão eudaimônica da felicidade. Segundo Aristóteles, o objetivo supremo de todo comportamento é a felicidade ou eudaimonia. O termo felicidade em português não traduz adequadamente a expressão aristotélica. A palavra felicidade refere-se à felicidade hedônica, pois ela expressa a experiência subjetiva de afetos positivos e a crença de que a própria vida está satisfatória. Eudaimonia refere-se não somente à felicidade hedônica, mas também à realização do potencial pessoal e das metas fundamentais de vida (PASCHOAL; TAMAYO, 2008, p. 12).

De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), a pessoa que passa pela experiência de felicidade hedônica além de ter expressividade pessoal e auto realizar-se, apresenta satisfação com a vida, tendo predomínio de afetos positivos em relação aos negativos, assim o bem-estar que tem como característica a felicidade hedônica, pode ser visto como estado afetivo, sendo que os afetos positivos são predominantes sobre os negativos. Conforme Waterman (1993, *apud* PASCHOAL; TAMAYO, 2008, p. 13), o bem-estar embasado na realização pessoal, pode ter sua representação através das percepções no desenvolvimento de potenciais e de objetivos de vida, ainda estado de afetividade do indivíduo.

Para Dessen e Paz (2004), baseados nestas abordagens, modelos foram criados por autores os quais possibilitam analisar o bem-estar sob a perspectiva da psicologia social e do trabalho. Na visão destes autores, avaliar o bem-estar em contextos específicos, como o trabalho, traria maiores vantagens do que avaliar de uma forma geral.

Em relação ao exposto, percebe-se, que o bem-estar geral mesmo que tem como bases modelos teóricos e empíricos consistentes apresenta dificuldades em se chegar a consensos ao defini-lo, para se chegar ao entendimento de bem-estar no trabalho é de suma importância o estudo das demais correntes expostas acima, pois elas influenciam a compreensão do mesmo.

## 2.4.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Com base nos postulados de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), Siqueira e Padovam (2008), realizaram a construção de um modelo teórico para bem-estar no trabalho. Para as autoras o conceito da variável bem-estar no trabalho, pode ser definida como integração de três componentes: “satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional”.

Para Polizzi e Claro (2015), o conceito de bem-estar no trabalho pode ser tratado como estado mental positivo no qual o trabalhador vivência aspectos presentes no ambiente de trabalho (satisfação e envolvimento com o trabalho) e sentimentos positivos à organização empregadora por ter se identificado com os valores e a ética da mesma (comprometimento organizacional afetivo).

Segundo Siqueira, Orengo e Peiró (2014), em relação ao ponto de vista psicológico o bem-estar no trabalho envolve estado mental positivo composto pela articulação de três vínculos: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. No entanto, este é visto como estado mental positivo devido ao trabalhador vivenciar períodos em que emerge dentro dele, de forma interligada, com sentimentos positivos presentes no ambiente de trabalho (satisfação), harmonia com suas habilidades profissionais e exigências que lhe são impostas nas atividades realizadas (envolvimento com o trabalho) e sentimento positivo dirigido a organização.

Já para Oliveira. M, Oliveira. R e Nomelini (2017), o Inventário de Bem-Estar no Trabalho, fora idealizado para verificação do construto psicológico denominado bem-estar no trabalho, o qual tem a ver com estado mental positivo formado pela associação de vínculos positivos, como satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, no entanto no inventário, três dimensões são avaliadas; satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Siqueira e Padovam (2008, p. 207), afirmam que:

Para que se possa observar entre trabalhadores um nível elevado de bem-estar no trabalho, seria necessário que eles relatassem estar satisfeitos com o trabalho, reconhecessem envolvimento com as tarefas que realizam e, finalmente, revelassem que mantêm compromisso afetivo com a organização que os emprega (Siqueira; Padovam 2008, p. 207).

Ainda para Siqueira e Padovam (2008), sugere-se para entendimento de bem-estar no trabalho que este seja visto como um construto psicológico multidimensional, onde estão integrados vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo), porém a estrutura proposta para o conceito de bem-estar no trabalho concentra, três conceitos com conotações positivas, na medida em que envolve vínculos prazerosos no ambiente de trabalho.

O bem-estar no trabalho pode ser conceituado, portanto, como a 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. Definindo assim, o bem-estar no trabalho inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de realização) e engloba os pontos centrais da abordagem hedonista e da abordagem eudemonista. Em termos operacionais, o bem-estar no trabalho pode ser organizado em torno de três fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal no trabalho. Os dois primeiros referem-se aos elementos hedônicos do bem-estar no trabalho e o último, aos elementos eudaimônicos (Paschoal, 2008, p. 23).

Conforme Rocha Sobrinho e Porto (2012), o bem-estar no trabalho é tradicionalmente conceituado em dois enfoques. O primeiro seria manifestação ou avaliação afetiva das características do trabalho, tendo como ponto central o balanço, ou equidade das avaliações positivas e negativas percebidas pelo colaborador. No entanto, se o resultado do balanço for positivo, o bem-estar fica evidente; se negativo, é notada sua ausência. Para os autores o segundo enfoque, apresenta bem-estar no trabalho como conjunto de avaliações positivas, como motivação, ambientação, remuneração e outros, porém não se pode negar que, mesmo o afeto sendo ponto central nos estudos sobre bem-estar no trabalho, as percepções que o colaborador demonstra a respeito dos aspectos relacionados ao trabalho podem ser as razões que levam às avaliações afetivas. Portanto, estas devem ser consideradas como parte da conceituação de bem-estar no trabalho.

De acordo com Gomide Júnior, Silvestrin e Oliveira (2015), ainda existe um terceiro enfoque, o qual apresenta o bem-estar no trabalho como sinônimo de qualidade de vida no trabalho, não fazendo distinções aos termos. Nele, investiga-se a qualidade de vida no trabalho através das constantes avaliações positivas que o colaborador faz de aspectos de seu trabalho e de sua organização.

Para Dessen e Paz (2010), as organizações são sistemas abertos e sempre estão em constantes trocas com o meio, sendo o trabalhador quem realiza um papel ativo na construção de seu bem-estar no trabalho. Este, geralmente é avaliado por suas próprias percepções sobre reciprocidade que mantém com a organização. E esta relação tem como característica a

responsabilidade do colaborador e da organização na construção do bem-estar pessoal do mesmo. Para os autores, o colaborador deve realizar suas atividades conforme o que fora proposto, tendo como objetivo alcançar metas fundamentais para que a organização sobreviva e cresça; porém a organização, deve proporcionar um ambiente que possibilite atingir estas metas, não comprometendo a saúde do colaborador, pois ela deve responsabilizar-se pelo bem-estar pessoal do mesmo.

Segundo Chiavenato (2013), as organizações adotam programas de bem-estar no trabalho para prevenção de problemas de saúde de seus colaboradores, porém estes são de caráter profilático e partem do reconhecimento de seus efeitos sobre comportamentos dos colaboradores e estilos de vida fora do ambiente laboral, encorajando-os na melhora de seus padrões de saúde, ainda reduzem custos elevados de saúde. No entanto para Chiavenato (2010, p. 490), um programa de bem-estar tem geralmente três componentes:

- a) Ajudar os funcionários a identificarem riscos potenciais de saúde;
- b) Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse;
- c) Encorajar os funcionários a mudar seus estilos de vida, através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde.

Para complementar os fatores responsáveis de bem-estar no trabalho dentro das organizações Dessen e Paz (2010), analisam possíveis indicadores do mesmo, podendo assim obter grandes contribuições, pois a partir deles é possível descobrir o que afeta os colaboradores e como intervir para aumentar o nível de bem-estar destes. A partir da literatura, estes autores desenvolveram e validaram um instrumento de bem-estar pessoal nas organizações em que os indicadores estão descritos a seguir no Quadro 2.

Quadro 2 - Resumo dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações

INDICADOR	DEFINIÇÃO
Autonomia	Autonomia participar do processo de tomada de decisão, ter espaço para implementar ideias novas e ser ouvido pela organização.
Suporte ambiental	Possuir infraestrutura material e equipamentos de segurança e trabalhar em um ambiente que contribui para a saúde do trabalhador
Salário	Gostar do salário que recebe, considerá-lo justo e suficiente para satisfazer as expectativas pessoais e sociais.
Oportunidades de crescimento	Gostar do sistema de promoção e ter conhecimento de seus critérios, ter oportunidade de se capacitar e de realizar treinamentos relevantes para o trabalho.
Relação com clientes	Gostar do relacionamento que mantém com os clientes e o perceber como respeitoso e como uma influência positiva para o trabalho.
Relação com a chefia	Possuir uma chefia que seja atenciosa, aberta, justa, respeitosa e competente.
Identificação com o trabalho	Gostar do trabalho que faz, realizar tarefas variadas que possibilitam o uso de suas habilidades e talentos e que contribuem para o desenvolvimento de seu potencial.
Identificação com a organização	Sentir admiração, orgulho, confiança e identificação pela organização, percebendo-a como séria e acreditando nos resultados do trabalho que é realizado na mesma.

Fonte: DESSEN, 2010.

Neste contexto, percebe-se que o bem-estar no trabalho pode ser visto de forma positiva através das percepções de reciprocidade do colaborador em relação à organização, sendo que ela deve buscar juntamente com o colaborador meios para desenvolvimento do bem-estar pessoal do mesmo, por meio de participação nas decisões, ou seja, ele deve sentir-se ouvido na organização no desenvolvimento de ideias inovadoras, o ambiente de trabalho deve ser salubre, as remunerações devem ser justas, com promoções de carreira, treinamentos de capacitação, relacionamentos respeitosos com clientes, relacionamento amistoso com a chefia, satisfação em relação as tarefas que realiza, sentir-se parte integrante da organização para que assim, envolva-se, e comprometa-se, em relação às atividades da organização para juntos conseguirem atingir seus objetivos e metas. Sendo assim, bem-estar no trabalho segundo Siqueira, Orengo e Peiró (2014) tem uma relação de dependência tanto do colaborador quanto das atitudes dos gestores, na forma de liderar e administrar a organização, ainda para se ter equipe feliz e motivada, é necessário adoção de políticas de suporte ao colaborador, e as ferramentas necessárias para a execução das funções.

### 2.4.3 LITERATURA SOBRE BEM-ESTAR NO TRABALHO NA ANPAD

Como base teórica deste estudo foram analisados artigos, publicados nos eventos do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) entre os anos de 2010 e 2017, todos relacionados com o tema bem-estar no trabalho, onde fez-se o uso do filtro na busca pelo termo no título “*bem-estar no trabalho*”. Foram encontrados cinco artigos, que são apresentados a seguir em ordem cronológica.

Nesse sentido, após ao realizar a leitura desses cinco artigos, que são dos anos de 2010 até 2017, procurou-se fazer uma síntese dos mesmos, a qual é apresentada no Quadro 3, apontando o ano de publicação, título, objetivo, método, e resultados dos estudos com seus respectivos autores.

Quadro 3 - Estudos sobre bem-estar no trabalho

Ano	Título	Objetivo	Método	Resultados	Autor
2011	Bem-estar no trabalho: relações com estilos de gerenciamento e suporte organizacional para ascensão, promoção e salários	Testar a relação de variáveis organizacionais percebidas com o bem-estar do trabalhador.	Estudo de levantamento, com delineamento correlacional, recorte transversal e abordagem quantitativa.	Nas empresas privadas investigadas, o suporte organizacional para ascensão, promoção e salários consiste em ações organizacionais importantes para a explicação do afeto e da realização do trabalhador. Quando comparado aos estilos de gerenciamento, o suporte apresentou um poder preditivo maior.	Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011).
2013	Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária	Verificar a influência do suporte social e organizacional sobre o bem-estar no trabalho, a partir da perspectiva dos colaboradores de uma empresa de logística ferroviária localizada no Rio Grande do Sul.	Pesquisa descritiva através do método <i>survey</i> .	Em relação ao suporte no trabalho a média de maior expressividade foi suporte social informacional, associado ao compartilhamento e acesso a informações, e as menores médias atribuíram-se ao suporte organizacional e suporte social emocional, em relação ao apoio entre colegas e organização, por meio de demonstrações de preocupação e afeto.	Estivalette <i>et al.</i> (2013).

Ano	Título	Objetivo	Método	Resultados	Autor
2014	Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional: o impacto dos fatores de contexto, de processo e o papel mediador da justiça organizacional	Investigar a respeito da influência de fatores de contexto e de processo da mudança organizacional na percepção de justiça organizacional e nos comportamentos de apoio às mudanças organizacionais.	De natureza correlacional, o aspecto de tempo adotou-se o transversal, a pesquisa se caracterizou como quantitativa.	Todos os tipos de justiça interviram nas relações entre planejamento, preparo, experiências anteriores à mudança e o bem-estar.	Rabelo, Nery e Mendonça (2014).
2015	O impacto de bem-estar no trabalho e de capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores universitários	Analisar as relações entre o bem-estar no trabalho, capital psicológico e intenção de rotatividade.	Pesquisa de natureza transversal, com abordagem quantitativa. As análises dos dados foram de abordagens descritivas e multivariadas (regressão linear múltipla), pelo método <i>enter</i> .	Todas as variáveis, tiveram correlações significativas negativas e positivas, colocando CAP como variável moderadora afetando a relação entre BET (variável independente) e IR (variável dependente). Assim quanto mais comprometido o professor estiver com a escola menos pensará em sair dela.	Polizzi e Claro (2015).
2017	Inteligência emocional nas organizações, capital psicológico e bem-estar no trabalho: um olhar dos servidores do município de São Paulo	Compreender a visão dos servidores públicos da municipalidade da cidade de São Paulo a respeito da questão da percepção do capital psicológico e de bem-estar no trabalho.	A coleta dos dados de corte transversal. Qualitativo. Na validação dos itens do questionário e utilizou-se de técnicas multivariadas de análise fatorial e componentes principais. Com o intuito de chegar aos fatores, utilizou-se a rotação do tipo Varimax.	Os domínios de capital psicológico e bem-estar no trabalho eram considerados fatores fundamentais para que os servidores fossem envolvidos e comprometidos no melhor desenvolvimento de suas atividades diárias em suas funcionalidades.	Oliveira, M, Oliveira, R e Nomelini (2017).

Fonte: Anais da ANPAD, 2010 a 2017.

**a) Bem-estar no trabalho: relações com estilos de gerenciamento e suporte organizacional para ascensão, promoção e salários**

O estudo de Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011), objetivou testar as relações das variáveis organizacionais percebidas com o bem-estar. Especialmente fora testada a relação do suporte organizacional para ascensão, promoção e salários e dos estilos gerenciais com o bem-estar no trabalho, devido ao interesse das organizações em desenvolver estratégias as quais visam valorizar seu quadro de pessoal e estabelecer condições necessárias para o seu bom desempenho, satisfação e bem-estar, pois as experiências positivas do trabalhador, tem sido apontadas como fenômeno essencial para que a organização tenha funcionamento adequado e competitivo. Devido as suas finalidades o estudo foi classificado como explicativo e em relação aos meios constituído em pesquisa de campo, porém a pesquisa foi realizada em duas empresas privadas do distrito federal, e para a coleta dos dados aplicou-se um questionário, a amostra foi composta por cento e cinquenta e sete trabalhadores e a análise dos dados foi por meio de correlações bivariadas e regressão múltipla padrão.

Em pesquisa de campo conduzida em uma organização pública, Paschoal *et al.* (2010), testaram o impacto do suporte organizacional sobre o bem-estar no trabalho. No entanto, no estudo realizado, a conceituação e operacionalização do bem-estar consideraram o afeto positivo, o afeto negativo e a realização no trabalho. Porém como resultados, observou-se que gestão do desempenho e sobrecarga se constituíam em antecedentes do bem-estar. Os fatores ascensão, promoção e salários e suporte material apresentaram baixa correlação com o bem-estar do trabalhador e não compuseram o modelo de preditores, sendo que maior suporte voltado à progressão na carreira, salários adequados e condições materiais não influenciaram afeto ou realização no trabalho. Quanto aos estilos de liderança observados nas organizações, três se destacaram: estilo de gerenciamento voltado para a tarefa, para o relacionamento e para a situação. O primeiro fator, estilo voltado para a tarefa, caracteriza um estilo de gerenciamento em que o líder está preocupado em estruturar o seu papel e o de seus subordinados, designando os empregados para a realização das tarefas, objetivos e metas organizacionais, definindo padrões de desempenho que possibilitem o controle, a supervisão e a fiscalização do comportamento de seus subordinados. O segundo fator referiu-se, ao estilo de gerenciamento voltado para os relacionamentos. Segundo o estudo os líderes que possuíam este estilo, mantiveram relações de trabalho com seus subordinados, baseadas em confiança mútua e amizade, enfatizando a busca da satisfação dos membros do grupo. Sendo que como percepção

dos respondentes as ações e práticas da organização pareceram ter mais importância do que estilos e comportamentos específicos de seus gestores.

Para os autores, os resultados indicaram, que para os gestores precisam serem implantadas práticas organizacionais, que retribuam e sejam de acordo com os esforços de cada colaborador. Sendo assim, para eles os resultados não poderiam sofrer generalizações e deveriam ser realizadas pesquisas futuras para a investigação da existência de outras variáveis organizacionais, com as dimensões afetivas e cognitivas do bem-estar no trabalho, que mostrou estar relacionado à percepção de variáveis organizacionais, avaliadas no nível organizacional ou grupal, sendo que estas também influenciaram o bem-estar do colaborador.

#### **b) Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária**

O estudo realizado por Estivaleta *et al.* (2013), apresentou como objetivo verificar a influência do suporte social e organizacional sobre o bem-estar no trabalho, a partir da perspectiva dos colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. Para contribuição ao tema, buscou-se fazer análises sobre percepção dos colaboradores, em relação ao suporte social e organizacional no ambiente de trabalho; verificar se os colaboradores percebiam os fatores do bem-estar no trabalho; estabelecer se existiam relações entre o suporte social, suporte organizacional quanto ao bem-estar no trabalho; verificar influências de suporte social e organizacional acerca do bem-estar no trabalho.

O estudo realizado foi descritivo, conduzido pelo método *survey*, sendo que amostra foi de duzentos e quarenta e sete colaboradores de uma empresa logística ferroviária, a qual encontra-se localizada no Rio Grande do Sul. A coleta de dados foi através de questionário elaborado com base em três modelos. O primeiro reportando-se a escala de percepção de suporte social no trabalho (EPSST), construída por Gomide, Guimarães e Damásio (2004), composta por dezoito itens e três dimensões (suporte social emocional, suporte social instrumental e suporte social informacional). Porém, o segundo modelo foi de acordo com a escala de percepção de suporte organizacional (EPSO), originalmente desenvolvida por Eisenberger e Huntington (1986) e adaptada e validada no contexto brasileiro por Siqueira (1995), composta em sua versão reduzida por seis questões. O terceiro relacionando-se a escala de percepção de bem-estar pessoal nas Organizações (EPBO), desenvolvida por Dessen e Paz (2010). Assim, os fatores investigados foram, reconhecimento, relação com chefia, relação com

colegas, identificação com a organização, oportunidade de crescimento, condições de trabalho e realização.

No entanto, o instrumento final compôs-se por sessenta e oito questões dos modelos mencionados, distribuídas em uma escala *likert* de cinco pontos, já a análise dos dados foi realizada com o apoio do software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Em sequência, realizou-se a análise descritiva da amostra, por meio dos cálculos de média e desvio padrão. Posteriormente, explorou-se os dados dos modelos EPSST, EPSO e EPBO através da análise fatorial. Logo após, houve a utilização do indicador de consistência interna Alpha de Cronbach, com finalidade de verificar a confiabilidade dos construtos teóricos. Após estas análises, utilizou-se coeficiente de correlação de Pearson, com intuito de relacionar os valores organizacionais e suporte organizacional. Para finalizar, foi utilizada regressão a fim de atingir o objetivo do trabalho.

De acordo com os autores, os resultados obtidos em relação ao suporte no trabalho foram, que a média de maior expressividade, foi suporte social informacional, associado ao compartilhamento e acesso a informações, e as menores médias atribuíram-se, ao suporte organizacional e suporte social emocional, em relação ao apoio entre colegas e organização, por meio de demonstrações de preocupação e afeto.

Já às médias encontradas nos fatores que compõem o bem-estar no trabalho, a valorização dos fatores realização, relação com a chefia e relação com colegas, pressupõem que os indivíduos, estavam realizados no exercício de suas atividades profissionais, e percebiam qualidade na gestão, como associação a treinamentos ofertados para aprimoramento profissional.

Além do mais, os resultados demonstraram que o suporte social e organizacional consiste em variáveis promissoras e importantes para poder se compreender experiências subjetivas positivas no trabalho e o modelo com maior poder de explicação representou-se pela variável bem-estar, a qual a variância explicou em 60,6% pelos fatores suporte social informacional, suporte social emocional e suporte social organizacional. Ainda se indicou aos limites do estudo, abranger a pesquisa, pois ela foi realizada em uma única organização, delimitando investigar outros contextos.

**c) Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional: o impacto dos fatores de contexto, de processo e o papel mediador da justiça organizacional**

O estudo realizado por Rabelo, Nery e Mendonça (2014), tivera como objetivo fazer a investigação, a respeito da influência de fatores de contexto e de processo da mudança organizacional, na percepção de justiça organizacional e nos comportamentos de apoio às mudanças organizacionais. Sendo que, o modelo de investigação proposto no estudo foi composto por três componentes, caracterização do contexto e do processo de mudança organizacional; perceptividade de justiça organizacional; e bem-estar.

O estudo foi de natureza correlacional, o aspecto de tempo adotou-se o transversal, a pesquisa se caracterizou como quantitativa, a unidade de análise foi individual, pois as variáveis investigadas foram por meio de percepções dos participantes da companhia de energia, organização pública brasileira presente em onze estados. A amostra definiu-se, por amostragem randômica estratificada, por estados da federação. A população da pesquisa foi constituída por setecentos e trinta e um respondentes, destes 81,3% eram concursados, 67,5% eram do sexo masculino, 53,1% possuíam nível superior, 42,3% trabalhavam na área fim e 33,9% eram lotados em Brasília sede da organização.

A realização da coleta de dados estruturada, foi feita através do *software online LimeSurvey*. Sendo que foram selecionados dois mil colaboradores, os quais foram convidados a participar da pesquisa através de um *email*, o qual possuía um texto explicativo, o endereço *online* da pesquisa e a senha para acesso ao questionário. Porém, setecentos e trinta e quatro colaboradores, participaram da pesquisa respondendo aos questionários estipulados. A análise dos dados coletados, foi por meio do *software PASW Statistics 18*. Quanto a verificação da estrutura fatorial de todos os instrumentos aplicados, analisou-se as análises dos componentes principais (PC) e análise dos eixos principais (PAF) para confirmação da estrutura fatorial. Dos setecentos e trinta e quatro respondentes, depois da limpeza de banco de dados, permaneceram apenas seiscentos e um respondentes. Quanto ao banco de dados, ele foi submetido a inspeções com a utilização de estatísticas descritivas, para verificar a coerência na distribuição dos dados média, moda, desvio padrão, valor mínimo, valor máximo, amplitude e variância (Field, 2009).

Em relação aos resultados descritivos, a percepção de riscos e danos gerados pelas intervenções foi de repercussão pelos respondentes, enquanto que a percepção do planejamento, o preparo e as experiências anteriores com a mudança PPEAM apresentou índices menores. Das dimensões de justiça percebidas, a justiça interacional foi a mais enfatizada, enquanto que o nível de bem-estar apresentou a média mais alta entre os respondentes. No entanto, os dados

descritivos demonstraram o comportamento das variáveis do estudo. Em vista a alcançar os objetivos finais do estudo, testou-se os modelos de mediação e as relações entre as variáveis, assim foram realizadas, regressões lineares múltiplas e simples com as variáveis do estudo.

Ao concluírem os autores afirmaram, que as relações entre contexto de mudança, justiça organizacional e bem-estar, provaram que o modelo de investigação fora parcialmente confirmado, sendo que a dimensão contexto de risco não teve antecedência nas demais variáveis. Entretanto, todos os tipos de justiça intervíram nas relações, entre planejamento, preparo, experiências anteriores à mudança e o bem-estar. Estas concepções abriram um espaço, para a inclusão de campo de pesquisa voltado na investigação das reações emocionais, resultados afetivos os quais estavam com vínculos a mudança na organização. Esse resultado, repercutiu na integração dos mesmos, como indicadores do sucesso dos programas de mudança organizacional.

**d) O impacto de bem-estar no trabalho e de capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores universitários**

O estudo realizado por Polizzi e Claro (2015), teve como objetivo fazer testes em um modelo, o qual conceituou-se teoricamente no planejamento que cada profissional faz acerca de sua saída da organização (IR), em professores universitários, analisando variáveis do comportamento organizacional (CO) como capital psicológico (CAP) (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004) sobre bem-estar no trabalho BET (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008) e as possibilidades impactantes sobre IR; e pesquisar nas universidades, quais seriam os motivos tendenciosos em que os docentes iriam deixá-las e assim, reduzir o desconforto gerado ao gerir pessoas, por não ter conhecimento sobre o comportamento no ambiente organizacional.

Assim, “a formação contínua destes docentes não contemplou competências para assumirem esses novos papéis e, muito menos acompanhar o rápido crescimento do setor, comprometendo a fluência das relações complexas, que habitam o cotidiano da universidade” (POLIZZI; CLARO, 2015, p. 2).

Quanto ao método a pesquisa, foi realizada em uma universidade particular em São Bernardo do Campo, região metropolitana de São Paulo. No entanto, os participantes da pesquisa foram oitenta e cinco professores universitários, escolhidos por conveniência e de acordo com os dados obtidos, cinquenta e sete eram do sexo masculino (67,1%). A idade variou entre os vinte e quatro e setenta e um anos, com uma idade média de quarenta e cinco anos (DP=11,49). O estado civil que predominou, foi o casado com 63,5%. A graduação teve 58,8%

de mestres. O tempo médio de trabalho foi de 8,13 (DP=6,88) anos, variando de um a trinta e três anos. O tempo de trabalho, entre um e dez anos representou 77,7% dos participantes.

Quanto ao instrumento utilizado, foram questionários de auto aplicação, com a composição das cinco medidas que mediram as variáveis do estudo e que foram lidos e respondidos pelos próprios professores. Porém, a variável independente as dimensões de bem-estar-estar no trabalho (BET), como variável moderadora o Capital Psicológico CAP e IR como variável dependente.

Quanto as análises dos dados, foram de abordagens descritivas e multivariadas (regressão linear múltipla), pelo método *enter* para medir a capacidade moderadora de CAP na relação BET e IR. O tratamento e análise dos dados, foram realizados pelo *SPSS - Statistical Package for the Social Science*, versão 19.0 para *Windows*.

Os resultados descritos, informaram indiferença dos investigados, a respeito do vínculo afetivo que mantinham pelas tarefas executadas na instituição. Também nos três estudos, apresentou-se “a constatação que BET vivenciado pelos professores, independentemente do nível de atuação no ensino fundamental, médio ou superior, não está condicionado a fatores de ordem material, mas sim, ao bom nível de relacionamento com as pessoas (colegas e chefia) dentro da universidade” (POLIZZI; CLARO, 2015, p. 2).

A conclusão dos autores, foi que todas as variáveis tiveram correlações significativas negativas e positivas, colocando CAP como variável moderadora afetando a relação entre BET (variável independente) e IR (variável dependente). Assim, quanto mais comprometido o professor estiver com a escola, menos pensará em sair dela. Porém, o bom preditor de IR seria o comprometimento organizacional afetivo. No entanto, ainda a pesquisa poderia apresentar algumas deficiências, pelo fato do autor lecionar na instituição pesquisada ocasionando assim, alguns constrangimentos ou negações por parte dos respondentes. Ainda assim, fora sugerido pelos autores que outras categorias profissionais fossem estudadas, para pôr em evidência o papel de CAP como variável moderadora na relação entre as dimensões do BET e IR. O trabalho tivera como pretensão contribuir à área de CO, proporcionando ampliação dos conhecimentos sobre o termo IR, que tem sido causa de incômodos para a GP.

**e) Inteligência emocional nas organizações, capital psicológico e bem-estar no trabalho: um olhar dos servidores do município de São Paulo**

De acordo com o estudo de Oliveira. M, Oliveira. R e Nomelini (2017), ocorreram constantes transformações no cenário global, tanto sociais, políticas e ambientais, as

organizações perceberam que para se adequarem, precisam desenvolver estratégias para melhorarem a qualidade de vida de seus colaboradores. Porém, a justificativa para o desenvolvimento do estudo, são as exigências que o trabalho em constante transformação coloca, desconsiderando muitas vezes os seus impactos aos seres humanos, ocasionando aumento de problemas no ambiente laboral, prejudicando as relações no trabalho e também de produção.

Portanto, para que a organização tenha eficiência, seria responsabilidade da gestão, desenvolver programas que proporcionassem melhores condições de vida no trabalho, criar espaços e práticas de bem-estar, de qualidade de vida, buscando capital psicológico saudável e feliz, com o objetivo de motivar estes colaboradores.

Para os autores, o trabalho tivera o objetivo de tentar compreender a visão dos servidores públicos da municipalidade da cidade de São Paulo, a respeito da questão da percepção do capital psicológico e de bem-estar no trabalho. Ainda, destacou-se a busca do ser humano pela qualidade de vida, tanto pessoal quanto profissional, em buscar equilíbrio psicológico e bem-estar.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a coleta dos dados foi de corte transversal no mês de julho de 2016. Assim, questionários foram distribuídos aos servidores, que estavam participando da palestra Inteligência emocional nas organizações: capital psicológico e bem-estar no trabalho. Objetivando-se gerar conhecimento através da aplicação de um questionário, consultas à registro e coleta de dados, houve busca em identificar qual era percepção dos servidores quanto a inteligência emocional nas organizações, capital psicológico e bem-estar no trabalho por meio de interpretação dos dados coletados. Os servidores municipais que concordaram em participar da pesquisa, receberam questionários e termo de consentimento livre e esclarecido. O tamanho da amostra foi de cento e cinco sujeitos. O tempo gasto em média, foi onze minutos para responder todo o questionário.

O instrumento de coleta de dados utilizado, foi dividido em duas partes: Inventário de capital psicológico no trabalho - ICPT-25, composto por vinte e cinco questões; Inventário de bem-estar no trabalho IBET 13, composto por onze questões (SIQUEIRA, 2008). Na análise dos dados, adotou-se a escala de tipo *Likert* de 7 (sete) pontos. A resposta mais próxima de 1 (um) revela um grau de insatisfação e a mais próxima de 7 (sete), revela um grau de satisfação (OLIVEIRA, M; OLIVEIRA, R; NOMELINI, 2017).

Em relação aos materiais e métodos, nos dados de identificação geral dos entrevistados, qualitativos, foram estimados a proporção populacional das proporções amostrais através do intervalo de confiança exato para o estimador de máxima verossimilhança de “p”, neste utiliza-

se a distribuição F (LEEMIS; TRIVEDI, 1996). Na validação dos itens do questionário, e com a finalidade de redução de dimensão, utilizou-se de técnicas multivariadas de análise fatorial e componentes principais. Com o intuito de chegar aos fatores, utilizou-se a rotação do tipo Varimax com extração pelo método das componentes principais. Os dados foram tratados estatisticamente com o auxílio do *software SPSS Statistics* versão 17.0 e *Sisvar* versão 5.0.

Os resultados obtidos demonstraram, que os domínios de capital psicológico e bem-estar no trabalho, eram considerados fatores fundamentais, para que os servidores fossem envolvidos e comprometidos no melhor desenvolvimento de suas atividades diárias em suas funcionalidades. Outro fator, foi clareza em função ao plano de carreira, o acesso por concurso universal e garantia da aposentadoria que contribuíram para sentimento de esperança, resiliência e otimismo, que resultaram no bom desenvolvimento do capital psicológico dos servidores.

Portanto, diante dos artigos publicados no EnANPAD, percebe-se que os estudos sobre bem-estar no trabalho realizados em organizações, estão sendo utilizados como forma dos gestores conhecerem melhor seus colaboradores e que o mesmo pode ser percebido positivamente pelo colaborador através do seu desenvolvimento pessoal, por intermédio das atividades diárias, dos relacionamentos amistosos, pelas retribuições que a mesma proporciona fazendo com que ele se sinta motivado, satisfeito, comprometido e assim tornando-o, mais produtivo e eficiente, ou seja, relação de reciprocidade entre ambos, através da implementação de melhorias, para aumento da satisfação e melhor desempenho destes, como forma de obter produtividade das equipes de trabalho, em busca de atingir os objetivos e metas organizacionais. Porém, percebe-se que os resultados indicaram, que os gestores precisam implantar práticas organizacionais, que retribuam e sejam de acordo com os esforços de cada colaborador. Sendo assim, para eles os resultados não poderiam sofrer generalizações e deveriam ser realizadas pesquisas futuras para a investigação da existência de outras variáveis organizacionais com as dimensões afetivas e cognitivas do bem-estar no trabalho, que mostrou estar relacionado à percepção de variáveis organizacionais, avaliadas no nível organizacional ou grupal, sendo que, estas também influenciaram o bem-estar do colaborador. Estas concepções, abriram um espaço para a inclusão de campo de pesquisa voltado na investigação das reações emocionais, resultados afetivos os quais estavam com vínculos a mudança na organização. Além disso, percebe-se que as organizações, precisam reconhecer que não existe sobrevivência sem pessoas, pois elas, são o centro das atenções das mesmas, devido serem elas que fazem os projetos das organizações terem sucesso.

### 3 METODOLOGIA

Neste Capítulo será apresentado o procedimento metodológico, o qual se presume ser o mais adequado para atender aos objetivos da presente pesquisa. Porém será descrita a pesquisa em detalhes em sua classificação. Além disso, também será abordada a população de estudo, assim como o plano e instrumento considerado adequado para a realização da coleta e análise dos dados.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

O objetivo da pesquisa buscou verificar a relação entre a participação nas atividades ofertadas pelo programa de QVT da empresa ABC com o bem-estar no trabalho de seus colaboradores. No intuito de atender o objetivo, optou-se por realizar pesquisa de natureza descritiva, buscando descrever características e concepções da população de estudo. Segundo Sampiere, Collado e Lucio (2013), o objetivo da pesquisa descritiva é a especificação das propriedades, das características e os perfis de pessoas, grupos, comunidades, processos, objetos ou qualquer outro fenômeno submetido a análise, ou ainda estabelecer relações entre as variáveis.

A abordagem do estudo é quantitativa, pois o meio de coleta de dados é um questionário estruturado, que faz com que os respondentes se sintam mais confiantes, devido ao anonimato, possibilitando coletar informações e respostas reais, o qual foi aplicado aos colaboradores da organização em estudo. De acordo com Malhotra (2012), a pesquisa quantitativa busca quantificar dados, aplicando geralmente análises estatísticas. A constituição da pesquisa foi de dados provenientes de fonte primária, ou seja, dados que não haviam sido coletados.

#### 3.2 POPULAÇÃO DE ESTUDO

A população estudada foram os colaboradores da empresa ABC do setor industrial, onde se buscou fazer um censo dos cento e dez colaboradores. Para Gil (2008), o censo é considerado como levantamento da coleta de informações de todos os integrantes do universo pesquisado. A escolha por esta indústria foi devido a facilidade de acesso ao local e por apresentar condições que proporcionassem a realização do estudo.

### 3.3 PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para o alcance dos objetivos da pesquisa, o método da coleta de dados apropriado foi um questionário estruturado aplicado diretamente a população de estudo, onde a aplicação do mesmo foi realizada pela pesquisadora mediante horário previamente agendado no mês de setembro de 2018, de modo que os participantes foram convidados a participar da pesquisa voluntariamente. Já para o levantamento de dados, foi escolhido o método *survey*. Para Prodanov, e Freitas (2013) o método de levantamento de dados *survey*, consiste em interrogar diretamente as pessoas que o comportamento se deseja conhecer, por meio de um questionário. Ainda, para Marconi e Lakatos (2010), o questionário é considerado como ferramenta da coleta dos dados, sendo que sua constituição é de séries com ordens de perguntas, as quais devem estar respondidas por escrito, sem que o entrevistador esteja presente.

O questionário aplicado constitui-se na aplicação do Inventário do Bem-Estar no Trabalho, conhecido como IBET-13, podendo ser realizado de maneira presencial ou por meio eletrônico. De acordo com Siqueira, Orengo e Peiró (2014), o respondente deve estar tranquilo e seguro que ao responder o questionário suas respostas não o trarão algum tipo de prejuízo ou desconforto em seu ambiente laboral, sendo que para o preenchimento do mesmo, foi proporcionado um tempo livre, pelo chefe do setor, para cada respondente, onde a própria pesquisadora aplicou o IBET-13 e também o questionário adaptado de Homrich (2014) (Questões sobre as ações de qualidade de vida da ANEEL), o qual proporcionou analisar se a satisfação em programas de QVT influenciaria no bem-estar dos cento e dez colaboradores. O respondente teve a liberdade de escolher se aceitava participar da pesquisa, caso opta-se por não participar, outro colaborador era convidado a responder.

O instrumento da coleta de dados aplicado é constituído por três blocos de questões. Primeiro bloco (Quadro 4) visou responder os dois primeiros objetivos específicos da pesquisa sendo utilizado o instrumento IBET-13 que buscou aferir o estado de bem-estar no trabalho dos colaboradores ao invés de se aplicarem medidas específicas para medir seus componentes constitutivos (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e possui treze questões referentes ao bem-estar no trabalho, sendo que nove questões caracterizam o comprometimento afetivo e satisfação em relação ao trabalho, e quatro questões estão ligadas ao envolvimento com a organização.

#### Quadro 4 - Questões referentes ao bem-estar no trabalho

<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Estou contente com a empresa onde trabalho.</li> <li>2) Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.</li> <li>3) As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.</li> <li>4) Estou interessado na empresa onde trabalho.</li> <li>5) Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.</li> <li>6) Estou animado com a empresa onde trabalho.</li> <li>7) As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.</li> <li>8) Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim</li> <li>9) As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.</li> <li>10) Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.</li> <li>11) Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.</li> <li>12) Eu como, vivo e respiro o meu trabalho</li> <li>13) Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.</li> </ol>
--

Fonte: SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ (2014).

Já o segundo bloco (Quadro 5), visou responder os objetivos três, quatro e cinco da pesquisa que buscam medir a satisfação dos colaboradores nos programas de QVT ofertados pela empresa em relação ao sentimento de bem-estar no trabalho, sendo composto de cinco questões dentre as quais estão as ações para a qualidade de vida no trabalho, como massagem, assistência médica, orientação nutricional, vacinação contra gripe e assistência por parte da empresa, sendo perguntado ao respondente se o mesmo tem conhecimento destas ações, se faz uso ou não das mesmas.

#### Quadro 5 - Questões referentes a satisfação em QVT em relação ao bem-estar no trabalho

Programas de Qvt. <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Massagem.</li> <li>2) Assistência médica.</li> <li>3) Orientação nutricional.</li> <li>4) Vacinação contra gripe.</li> <li>5) Assistência da empresa.</li> </ol>	Questões sobre os programas de QVT. <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tem conhecimento sobre a ação?</li> <li>2) Participa / Utiliza?</li> </ol>
---	---

Fonte: Adaptado de HOMRICH (2014).

Através do questionário almejou-se buscar a resolução do problema de pesquisa e atender o objetivo geral e os objetivos específicos propostos pelo estudo. Assim, o questionário foi aplicado aos sessenta e cinco colaboradores da empresa, pela pesquisadora no ambiente de trabalho, com agendamento prévio com o chefe do setor,

### 3.4 IBET – 13

Para Siqueira, Orengo e Peiró (2014) o processo de construção do IBET-13 teve início com a escolha dos melhores representantes nacionais, na aferição das três dimensões do construto de bem-estar no trabalho (satisfação, envolvimento e comprometimento). Assim para os autores, idealizou-se uma medida para bem-estar no trabalho para aferir esses três elementos, todos eles dentro de um só instrumento de medida (IBET – 13).

No primeiro bloco, o IBET-13 é composto por uma escala de 5 pontos tipo Likert (1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – nem concordo, nem discordo; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente). Para obtenção dos resultados produzidos pelo IBET-13, é necessário somar os valores assinalados pelos respondentes em cada item e logo em seguida dividir esse valor pelo número de itens do fator. Ou seja, soma-se os valores assinalados para os nove itens do fator um, dividindo esse valor obtido por nove. Para o fator dois, soma-se os valores atribuídos aos seus quatro itens e então divide-se esse valor por quatro. Depois da conclusão desta etapa, dois escores médios são encontrados, sendo feita a análise dos mesmos. Para a interpretação dos escores médios produzidos pela aplicação do IBET-13, é realizado um levantamento de acordo com os escores de cada fator, levando em consideração que valores entre 4 e 5 indicam escore alto, entre 3 e 3,9, escore médio, e valores entre 1 e 2,9 representam escore baixo no fator. No escore geral do IBET-13 é aplicada a mesma interpretação aos escores obtidos (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

### 3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Os dados foram coletados no mês de setembro de 2018 e logo após a coleta foram tabulados com o auxílio da Planilha Eletrônica *Libre Office Calc*. Quanto à obtenção dos resultados produzidos pelo IBET-13, foi necessário somar os valores assinalados pelos respondentes em cada item e logo em seguida dividir esse valor pelo número de itens do fator. Ou seja, foram somados os valores assinalados para os nove itens do fator um, dividindo esse valor obtido por nove. Para o fator dois, foram somados os valores atribuídos aos seus quatro itens e então esse valor foi dividido por quatro. Depois da conclusão desta etapa, dois escores médios foram encontrados, sendo feita a análise dos mesmos. Para a interpretação de cada um dos dois escores médios produzidos pela aplicação do IBET-13, foi realizado um levantamento de acordo com os escores de cada fator, levando em consideração que valores entre 4 e 5 indicam escore alto, entre 3 e 3,9, escore médio, e valores entre 1 e 2,9 representam escore

baixo no fator. Lembrando que, foi aplicada a mesma interpretação aos escores obtidos quando se desejou calcular o escore geral do IBET-13. Logo após utilizando-se da Planilha Eletrônica *Libre Office Calc*, fez-se uso das técnicas, de distribuição de frequências, média, desvio padrão. Ainda se avaliou os coeficientes de variação - CV dos fatores de bem-estar no trabalho, com o objetivo de verificar o nível de compartilhamento da percepção dos respondentes. Segundo Mohallem *et al* (2008, p. 449) “o coeficiente de variação é uma medida de dispersão empregada para estimar a precisão de experimentos e representa o desvio-padrão expresso como porcentagem da média”.

Para o alcance dos objetivos três e quatro, na relação dos resultados internos de satisfação em QVT em influência no bem-estar no trabalho, utilizou-se a Planilha Eletrônica *Libre Office Calc*, onde realizou-se a contagem dos dados em relação ao conhecimento e participação dos colaboradores nas ações ofertadas pela Empresa, e para atender o último objetivo, e melhor compreensão das relações entre as variáveis, foram feitas análises qualitativas com o auxílio da Planilha Eletrônica *Libre Office Calc*, onde relacionou-se as ações de QVT, com os fatores do bem-estar no trabalho, de modo que novamente foi levado em consideração que valores entre 4 e 5 indicam escore alto, entre 3 e 3,9, escore médio, e valores entre 1 e 2,9 representam escore baixo no fator. Assim, encontrou-se a média obtida em cada fator do bem-estar no trabalho e no escore geral.

### 3.6 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A pesquisa apresentou algumas limitações, pois buscou-se fazer um censo dos cento e dez colaboradores, porém devido à ausência, férias, licença a maternidade, paternidade e a opção de alguns colaboradores por não participar da pesquisa, apenas sessenta e cinco colaboradores responderam à mesma, no entanto, os resultados encontrados não comprometem a pesquisa e os dados encontrados só podem ser validos para esta empresa não podendo ser extrapolados para outras empresas.

Em relação aos resultados encontrados nesta pesquisa, as variáveis pesquisadas não explicaram a melhora dos índices de bem-estar no trabalho na empresa estudada, desta maneira, sugere-se pesquisas com outras variáveis.

### 3.7 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

De acordo com a Resolução Nº 466 (BRASIL, 2012), o Comitê de Ética em Pesquisa - CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, que foi criado para defesa dos interesses das pessoas que participam da pesquisa visando sua integridade e dignidade, contribuindo assim, no desenvolvimento da pesquisa de acordo com padrões éticos. As atribuições do CEP consistem na avaliação de protocolos de pesquisa que envolvem seres humanos, emitindo parecer justificado e orientado em relação aos princípios da impessoalidade, transparência, razoabilidade, proporcionalidade e eficiência, respeitando prazos estabelecidos em norma operacional.

Em relação ao exposto, é essencial que a pesquisa seja submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Sendo assim, o projeto de pesquisa de número 92014518.2.0000.5564 foi submetido ao CEP, onde obteve sua aprovação antes de ser aplicado o questionário aos respondentes da empresa ABC.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS

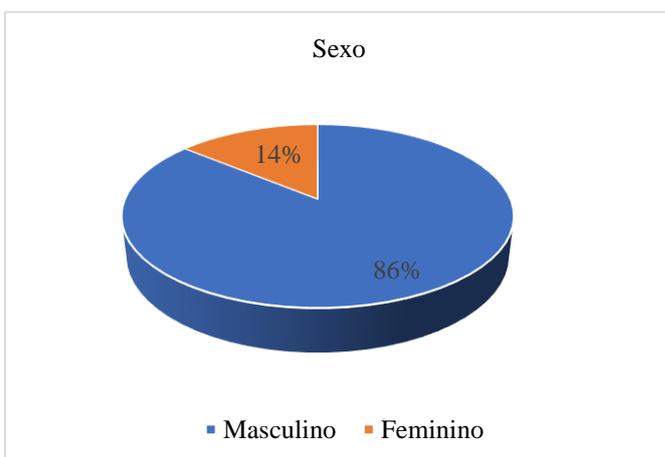
Neste capítulo, serão apresentados os resultados encontrados a partir da aplicação do Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) aos colaboradores da Empresa ABC, e também, os resultados do questionário adaptado de Homrich (2014) questões referentes a satisfação em QVT em relação ao bem-estar no trabalho, o instrumento de coleta de dados encontra-se em anexo a este trabalho (Apêndice A).

A seguir na seção 4.1 será descrita a caracterização dos respondentes, onde é apresentado o sexo, idade, escolaridade, e função em que atua na organização, e também o tempo em que está inserido na organização em estudo.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES

Em sequência apresenta-se, um gráfico e quatro tabelas referente aos dados de identificação dos respondentes da Empresa ABC. Foram aplicados sessenta e cinco questionários entre os colaboradores da Empresa ABC, não foi possível obter as respostas de todos os colaboradores por virtude de absenteísmo, licença maternidade, férias e alguns por não estarem na empresa no momento da aplicação e outros por opção de não responder o questionário.

Gráfico -1: Sexo dos colaboradores da empresa ABC.



Fonte: elaborado pela autora, 2018.

De acordo com o Gráfico 1, percebe-se que há diferenças no percentual dos colaboradores em relação ao sexo, sendo a maior parte dos colaboradores do sexo masculino representando 86% e apenas 14% do sexo feminino.

Tabela - 1: Idade dos colaboradores da empresa ABC.

	Freq.	%
Menos de 20 anos	0	0
20 a 30 anos	19	29,23
31 a 40 anos	24	36,92
Acima de 40 anos	22	33,85
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Em relação a Tabela 1, observa-se que 36,92% dos colaboradores possui idade entre 31 e 40 anos, e também que 33,85% possui acima dos 40 anos de idade. No entanto, ao observar-se a tabela, pode-se dizer que a maioria dos colaboradores possui idade acima dos 30 anos.

Tabela - 2: Escolaridade dos colaboradores da empresa ABC.

	Freq.	%
Ensino fundamental completo	8	12,31
Ensino fundamental incompleto	24	36,92
Ensino superior incompleto	4	6,15
Ensino médio completo	19	29,23
Ensino superior completo	5	7,69
Especialização, mestrado e/ou doutorado	0	0
Outro	4	6,15
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

A Tabela 2 representa o nível de escolaridade dos colaboradores da Empresa ABC. Percebe-se que 36,92% dos colaboradores possui ensino fundamental incompleto, 29,23% possui ensino médio completo, já os colaboradores que possuem outro tipo de ensino, correspondem 6,15% dos respondentes.

Tabela - 3: Função dos colaboradores da empresa ABC.

	Freq.	%
Administração	3	4,62
Pintura	3	4,62
Solda	18	27,69
Marcenaria	7	10,77
Serviços Gerais	6	9,23
Outro	26	40
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Na Tabela 3, é possível observar as funções que cada colaborador exerce na organização. Assim, pode-se identificar que 27,69% são soldadores, 10,77% são marceneiros, 9,23% trabalham em serviços gerais que são as pessoas que trabalham na limpeza e cozinha.

Percebe-se também que houve empate de colaboradores que trabalham na administração e na pintura, e 40% dos colaboradores trabalham em outras funções.

Tabela - 4: Tempo de organização dos colaboradores da empresa ABC.

	<b>Freq.</b>	<b>%</b>
Menos de 1 ano	7	10,77
1 a 5 anos	6	9,23
6 a 10 anos	45	69,23
Mais de 10 anos	1	1,54
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Na Tabela 4 observa-se, que o tempo de trabalho dos colaboradores na Empresa ABC é de seis a dez anos, sendo que o percentual de respondentes foi de 69,23%. Ainda, percebe-se que 10,77% corresponde aos colaboradores que trabalham a menos de 1 ano na organização. Há também um percentual de 9,23% dos colaboradores que trabalham de um a cinco anos e 1,54% que trabalha a mais de dez anos na organização.

Após observar, as tabelas expostas acima, pode-se concluir que a maioria dos colaboradores da empresa ABC, são do sexo masculino, encontram-se em idade entre 31 e 40 anos, possuem ensino fundamental incompleto, exercem a função de soldadores e trabalham na organização entre 6 a 10 anos.

#### 4.2 ESCORES MÉDIOS DOS FATORES DO IBET-13

Neste capítulo, serão apresentados os resultados encontrados a partir da aplicação do Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). Os dados estão expostos abaixo, na Tabela 5 e nos Gráficos 2 e 3.

Na Tabela 5, exposta abaixo, encontram-se os dois fatores que pertencem ao Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). O Fator 1, denominado “compromisso e satisfação”, conta com cinco itens de comprometimento organizacional afetivo e quatro itens de satisfação no trabalho. Já o Fator 2, denominado “envolvimento com o trabalho”, conta com somente quatro itens, referentes ao envolvimento com o trabalho. Ao realizar a soma dos itens de ambos os fatores, chega-se um total de treze itens, que compõe o IBET-13.

Tabela - 5: Dados coletados a partir do IBET.

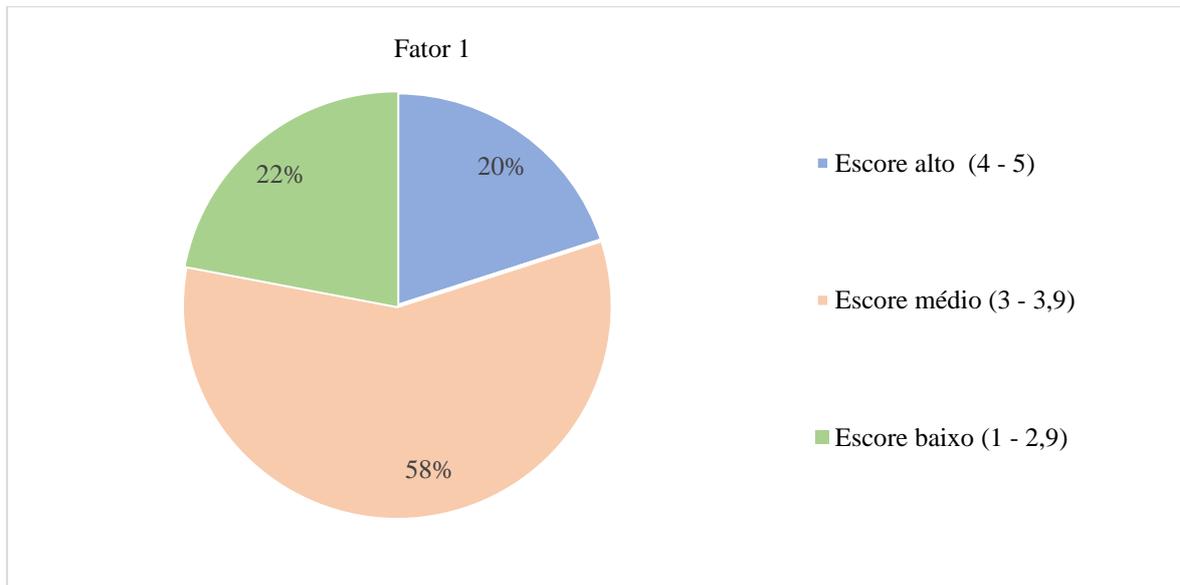
<b>Escores</b>	<b>Fator 1 %</b>	<b>Freq.</b>	<b>Fator 2 %</b>	<b>Freq.</b>
Escore alto (4 - 5)	20	13	29	19
Escore médio (3 - 3,9)	58	38	39	25
Escore Baixo (1 - 2,9)	22	14	32	21
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>65</b>

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Em relação ao Fator 1, como exposto na tabela 5, percebe-se que apenas 20% dos respondentes estavam de acordo com as afirmações presentes nos nove primeiros itens que compõe o fator “compromisso e satisfação”, ou seja, somente treze pessoas, do total de sessenta e cinco respondentes, possuem um escore alto de comprometimento organizacional afetivo e de satisfação no trabalho. Já no escore baixo, o percentual encontrado é superior ao do escore alto, sendo de 22%, o que significa que quatorze pessoas, do total de sessenta e cinco, indicaram a opção “discordo”, total ou parcialmente, das afirmações referentes ao fator “compromisso e satisfação”.

No Fator 1, o maior percentual encontrado foram 58% do escore médio, o que significa que trinta e oito pessoas do total de sessenta e cinco, indicaram a opção “nem concordo, nem discordo”, ou seja, manifestando indiferença as afirmações apresentadas nesse fator. Esses dados podem ser mais facilmente visualizados no Gráfico 2, abaixo:

Gráfico - 2: Dados do Fator 1 do IBET 13.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

Assim, após a observação da Tabela 5 e do Gráfico 2, percebe-se que, no fator “compromisso e satisfação”, o nível de bem-estar no trabalho dos colaboradores da Empresa ABC encontra-se em sua maioria, com um escore médio. Esse resultado remete ao fato de que esses colaboradores estão indiferentes, ou seja, indicando uma posição neutra sem pontos altos ou baixos em satisfação ou comprometimento organizacional e afetivo, com a empresa onde atuam.

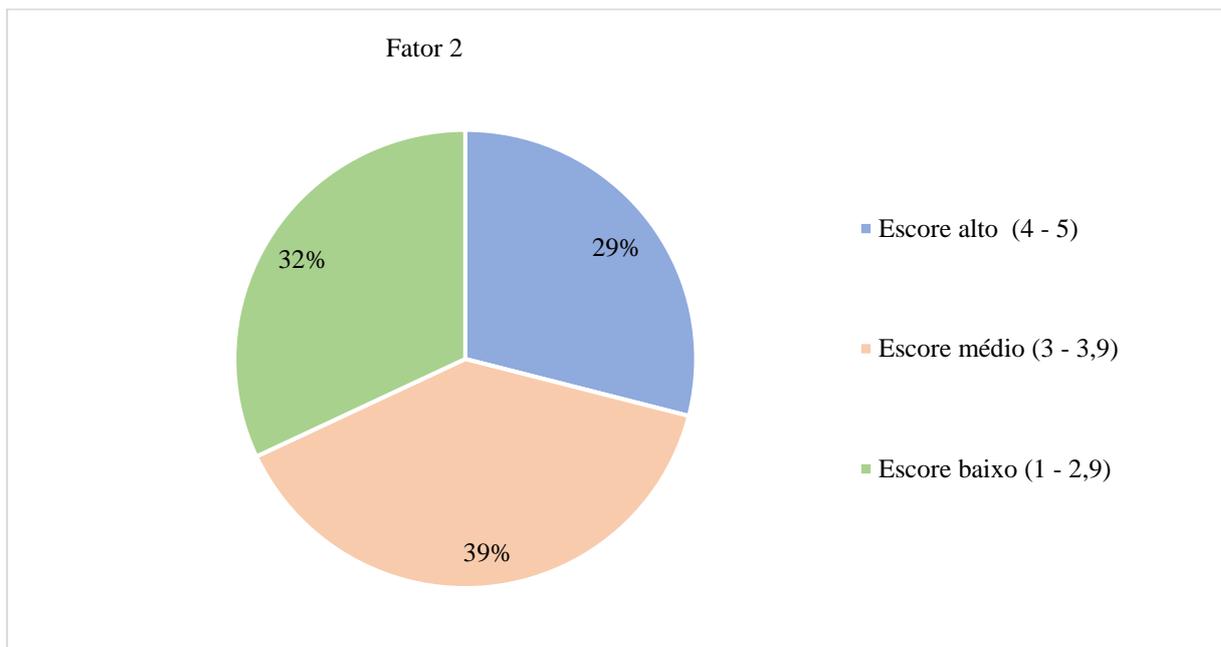
Desta maneira, pode-se concluir que para motivar estes colaboradores precisam ser criadas dentro da Empresa ABC algumas maneiras que possam melhorar a indiferença, assim consequentemente aumentando o nível de comprometimento organizacional e afetivo e de satisfação no trabalho, como, bônus ou promoções, incentivo às relações interpessoais, feedbacks, treinamento e desenvolvimento, que possam ajudá-lo a progredir dentro da empresa promovendo assim, o engajamento entre a organização e o colaborador, com o intuito de gerar sentimentos positivos, como orgulho, motivação e entusiasmo.

Em relação ao Fator 2, também disponível na Tabela 5, o percentual do escore médio novamente foi superior aos demais, sendo de 39%, o que significa que vinte e cinco pessoas, do total de sessenta e cinco dos respondentes, nem concordam e nem discordam, com as afirmações referentes ao fator “envolvimento com o trabalho”. Já no escore alto, que no Fator 1 possuía uma porcentagem de 20% , observou-se aumento no percentual passando para 29%, o que significa que dezenove pessoas, do total de sessenta e cinco, dos respondentes estavam de acordo com as afirmações presentes nos cinco últimos itens que compõe o fator “envolvimento com o trabalho”, porém ainda o percentual encontrado no escore baixo, é

superior ao do escore alto, sendo de 32%, ou seja, vinte e uma pessoas, do total de sessenta e cinco, indicaram a opção “discordo”, total ou parcialmente, não se identificando com as afirmações desse fator no IBET-13.

Desta maneira, novamente o escore médio ficou, com a maior porcentagem encontrada, equivalente a 39% dos respondentes, porém percebe-se que diminuiu significativamente, em relação ao Fator 1, onde 58% dos respondentes nem concordavam, nem discordavam das afirmações, sendo que significa que um total muito próximo da metade dos respondentes, pessoas do total de sessenta e cinco, assinalaram as opções “nem concordo, nem discordo”, não concordando, nem discordando, com as informações disponibilizadas para esse fator. Esses dados podem ser mais facilmente visualizados no Gráfico 3, abaixo:

Gráfico - 3: Dados do Fator 2 do IBET 13.



Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Assim, após a observação da Tabela 5 e do Gráfico 3, percebe-se que, no fator “envolvimento com o trabalho”, o nível de bem-estar no trabalho dos colaboradores da Empresa ABC encontra-se, em maior número, equivalente a cerca da metade dos colaboradores pesquisados, com um escore médio. Porém com este resultado, novamente os colaboradores demonstraram estar indiferentes, mas é possível que esteja relacionado ao fato de que esses colaboradores podem estar apresentando certo desinteresse, ou seja, pouco envolvimento com a empresa onde atuam. Sendo assim, chega-se à conclusão de que a Empresa ABC deveria encontrar formas que estimulasse o colaborador a interessar-se mais pela empresa, como por exemplo, estipular metas profissionais, dar aos colaboradores autonomia e responsabilidades,

reconhecimento através de elogios que demonstra que o trabalho está sendo bem realizado, o que faz com que aumente a autoestima, chances de aprendizagem de coisas novas favorecendo assim, a melhoria contínua, além de ser uma forma de engajamento de equipe, melhorando o envolvimento e a motivação.

Neste sentido, o estudo realizado por Morschbacher (2017), com trezentos e cinquenta e oito trabalhadores do município de Salvador das Missões -RS também utilizou a Escala Bem-estar no Trabalho- IBET- 13 de Siqueira, Orengo e Peiró (2014), que apresentou resultado diferente a este estudo, indicando que no fator 1 satisfação e comprometimento os trabalhadores encontravam-se em sua maioria, com um escore baixo, e no fator 2 envolvimento encontravam-se com um escore baixo, ou seja, a maioria dos respondentes não estavam comprometidos, organizacional e afetivamente, com a empresa onde atuavam e, também, não estavam satisfeitos e nem envolvidos com o ambiente de trabalho em que se encontravam.

No entanto, estes resultados encontrados podem ser relacionados com estudo de Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011), que testou as relações das variáveis organizacionais percebidas com o bem-estar no trabalho e como resultado obteve, que para os gestores precisam serem implantadas praticas organizacionais, que retribuam e sejam de acordo com os esforços de cada colaborador e que o bem-estar também está relacionado à percepção de variáveis organizacionais e grupais as quais, são de grande importância para os colaboradores.

#### 4.3 RESPOSTAS DADAS NAS AFIRMAÇÕES DO IBET-13

Na Tabela 6, exposta abaixo, estão apresentadas as treze afirmações que fazem parte do Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). Juntamente com as afirmações, estão expressos os valores referentes ao número de respondentes que assinalaram cada uma das opções e a porcentagem equivalente.

Tabela - 6: Respostas do IBET-13.

<b>ATIVIDADE</b>		1 <sup>3</sup>	2 <sup>4</sup>	3 <sup>5</sup>	4 <sup>6</sup>	5 <sup>7</sup>	<b>Total</b>
Estou contente com a empresa onde trabalho.	F	1	2	11	43	8	<b>65</b>
	%	1,54	3,08	16,93	66,15	12,30	<b>100</b>
Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.	F	1	12	22	24	4	<b>64</b>
	%	1,56	18,75	34,38	37,5	6,25	<b>100</b>
As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	F	6	15	17	25	0	<b>63</b>
	%	9,52	23,80	26,98	39,68	0	<b>100</b>
Estou interessado na empresa onde trabalho.	F	3	1	9	41	10	<b>64</b>
	%	4,69	1,56	14,06	64,06	15,62	<b>100</b>
Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	F	10	21	15	19	0	<b>65</b>
	%	15,38	32,31	23,08	29,23	0	<b>100</b>
Estou animado com a empresa onde trabalho.	F	3	7	17	37	1	<b>65</b>
	%	4,62	10,77	26,15	56,92	1,54	<b>100</b>
As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.	F	1	12	11	35	25	<b>64</b>
	%	1,56	18,75	17,19	54,68	39,06	<b>100</b>
Estou satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas despertam em mim.	F	3	1	12	44	4	<b>64</b>
	%	4,69	1,56	18,75	68,75	6,25	<b>100</b>
As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	F	8	15	19	18	4	<b>64</b>
	%	12,5	23,48	29,69	28,13	6,25	<b>100</b>
Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	F	2	5	14	37	6	<b>64</b>
	%	3,13	7,81	21,88	57,81	9,38	<b>100</b>
Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.	F	4	3	13	38	7	<b>65</b>
	%	6,15	4,62	20	58,46	10,77	<b>100</b>
Eu como, vivo e respiro meu trabalho.	F	7	18	16	16	5	<b>62</b>
	%	11,29	29,03	25,81	25,81	8,06	<b>100</b>
Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	F	7	11	14	28	4	<b>64</b>
	%	10,94	17,19	21,88	43,75	6,25	<b>100</b>

3 Discordo totalmente, 4 Discordo, 5 Nem concordo, nem discordo, 6 Concordo, 7 Concordo totalmente.

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Em relação ao IBET-13 exposto na tabela 6, a primeira afirmação encontrada é “Estou contente com a empresa onde trabalho”, que faz parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada, 66,15% dos respondentes, refere-se à opção quatro, ou seja, quarenta e três pessoas concordam com a afirmação, estando contentes com a empresa onde trabalham. Porém, a menor porcentagem encontrada foi 1,54% dos respondentes, marcaram a

opção 1, o que significa que apenas uma pessoa discorda totalmente desta afirmação, não estando contente com a empresa onde trabalha.

Assim, a segunda afirmação que compõe o IBET-13 é “Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho”, que, também, faz parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada foi, 37,5% dos respondentes, refere-se, novamente, à opção 4, ou seja, vinte e quatro pessoas concordam com a afirmação, demonstrando entusiasmo com a empresa onde trabalham. No entanto a menor porcentagem foi, 1,56% dos respondentes, que marcaram, também, a opção 1, o que significa que apenas uma pessoa discorda totalmente desta afirmação, não estando entusiasmada com a empresa onde trabalha.

Já a terceira afirmação que compõe o IBET-13 é “As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia”, também fazendo parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada foi, 39,68% dos respondentes, refere-se à opção 4, ou seja, vinte e cinco pessoas concordam com a afirmação, estando de acordo que as horas nas quais estão no ambiente de trabalho são as melhores horas do seu dia. Já a menor porcentagem foi, 0% dos respondentes, marcaram, a opção 5, ou seja, nenhum dos respondentes concorda totalmente com esta afirmação, acreditando que as horas que passam no trabalho são as melhores horas do seu dia.

A quarta afirmação é “Estou interessado na empresa onde trabalho”, que também compõe o IBET-13, fazendo parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada para essa afirmação foi de 64,06% dos respondentes, que também se refere à opção 4, ou seja, que quarenta e uma pessoas se identificam com a afirmação, concordando com a mesma. Porém a menor porcentagem encontrada foi, a opção 2, sendo de 1,56% dos respondentes, o que quer dizer que uma pessoa discorda desta afirmação, demonstrando não estar interessada na empresa onde trabalha.

Em relação a quinta afirmação que faz parte do IBET-13, também compondo o fator “compromisso e satisfação”, é “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”. A maior porcentagem encontrada para esta afirmação se refere à opção 2, representando 32,31% dos respondentes, o que significa que vinte e uma pessoas não concordam com a afirmação. No entanto, a menor porcentagem encontrada foi de 0%, referindo-se à opção 5, o que quer dizer que, nenhuma pessoa concorda totalmente que está satisfeita com seu salário em comparação aos seus esforços no ambiente laboral.

A próxima afirmação é a sexta componente do IBET-13 e está relacionada a questão “Estou animado com a empresa onde trabalho”, que, também, faz parte do fator “compromisso e satisfação”. A maior porcentagem encontrada, dos respondentes, refere-se, a opção 4, ou seja,

quer dizer que 56,92% dos respondentes se identificam com a afirmação, concordando com a mesma. Em relação a menor porcentagem encontrada foi de, 1,54%, e, refere-se à opção 5, o que significa que uma pessoa concorda totalmente com esta afirmação, estando animada com a empresa onde trabalha.

A sétima afirmação, que compõe o fator “compromisso e satisfação” e também faz parte do IBET-13 é “As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho”. Sendo a maior porcentagem encontrada nessa afirmação 54,68%, novamente, a opção 4, ou seja, trinta e cinco respondentes se identificam com a afirmação, concordando com a mesma. Já a menor porcentagem, refere-se à opção 1, sendo de 1,56% dos respondentes, o que significa que uma pessoa discorda totalmente desta afirmação, não considerando que a maior satisfação de sua vida vem do seu trabalho.

Assim a oitava afirmação que faz parte do fator “compromisso e satisfação” e compõe o IBET-13 é “Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim”. No entanto a maior porcentagem encontrada foi de 68,75% dos respondentes, onde foi marcada a opção 4, o que quer dizer que, quarenta e quatro pessoas concordam parcialmente com a afirmação, estando satisfeitas, com o grau de interesse que as suas tarefas o despertam. Porém, a menor porcentagem, 1,56% dos respondentes, refere-se, à opção 2, o que demonstra que uma pessoa discorda desta afirmação, não estando satisfeita com o grau de interesse que as suas tarefas o despertam.

A última e nona afirmação que compõe o fator “compromisso e satisfação”, que faz parte do IBET-13 é “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”. Porém, a maior porcentagem encontrada nessa afirmação foi de 29,69% dos respondentes, que marcaram, a opção 3, ou seja, dezenove pessoas, não concordam e nem discordam desta afirmação. Em relação a menor porcentagem, refere-se à opção 4, sendo de 6,25% dos respondentes, o que quer dizer que quatro pessoas concordam totalmente com esta afirmação, assim, acreditando que as coisas mais importantes de suas vidas envolvem seu trabalho.

Já a décima afirmação do IBTE-13 é a primeira afirmação do fator “envolvimento com o trabalho” é “Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe”. No entanto, nesta afirmação, a maior porcentagem encontrada foi de 57,81% dos respondentes, referente, à opção 4, o que quer dizer que trinta e sete pessoas apresentaram identificação com a afirmação, concordando assim, com a mesma. Em relação a menor porcentagem encontrada, refere-se à opção 1, sendo de 3,13% dos respondentes, o que significa que duas pessoas discordam

totalmente desta afirmação, não estando satisfeitas com o entendimento em relação ao seu chefe.

A segunda afirmação do fator “envolvimento com o trabalho”, do IBET-13 é “Estou orgulhoso da empresa onde trabalho”. Sendo assim, a maior porcentagem encontrada nesta afirmação foi de 58,46% dos respondentes, referente à opção 4, ou seja, trinta e oito pessoas concordam com a afirmação, estando, em parte, orgulhosas da empresa onde trabalham. Porém, a menor porcentagem, é de 4,62% dos respondentes, foi encontrada, na opção 2, o que quer dizer que três pessoas discordam da afirmação, não demonstrando estarem orgulhosas da empresa onde trabalham.

Assim, a penúltima afirmação do IBET-13, e a terceira afirmação do fator “envolvimento com o trabalho”, é “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho”. Sendo que a maior porcentagem encontrada nessa afirmação refere-se à opção 2, sendo de 29,03% dos respondentes, o que significa que dezoito pessoas não se identificam com a afirmação, não concordando com a mesma. A menor porcentagem encontrada foi de 8,06%, referindo-se, à opção 5, ou seja, cinco pessoas concordam com essa afirmação, acreditando que comem, vivem e respiram o seu trabalho.

A última afirmação do IBET-13 e quarta afirmação do fator “envolvimento com o trabalho” é “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa”. Assim, nesta afirmação, a maior porcentagem encontrada foi de 43,75% referente, à opção 4, o que significa que vinte e oito pessoas se identificam com a afirmação, concordando com a mesma. Porém, a menor porcentagem encontrada, novamente, na opção 5, sendo de 6,25%, ou seja, somente quatro pessoas concordam totalmente com a afirmação, demonstrando estarem totalmente satisfeitas com as oportunidades de promoção que a empresa proporciona.

No que diz respeito aos resultados aqui apresentados, foi possível perceber que a maior porcentagem encontrada na tabela se refere à afirmação “estou satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas despertam em mim” que pertence ao Fator 1, denominado “compromisso e satisfação”, onde a opção marcada foi a opção 4. Assim, em relação a esta resposta, pode-se entender que a maioria dos colaboradores da Empresa ABC, considera-se satisfeita com o grau de interesse que as suas tarefas o despertam.

Já em relação à afirmação que teve a maior porcentagem de respondentes que marcaram a opção 1, foi a afirmação “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”, assim conclui-se, que alguns colaboradores da empresa ABC, acreditam não estarem sendo remunerados corretamente pela empresa na qual exercem seu trabalho.

A afirmação que teve a maior porcentagem de respondentes que marcaram a opção 5 foi “As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.”, o que significa que alguns dos colaboradores da Empresa ABC, acreditam que as maiores satisfações de sua vida são provenientes de seu trabalho.

A afirmação que teve a maior porcentagem, em que os respondentes não se identificaram foi “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”, ou seja, vários colaboradores da Empresa ABC não estão satisfeitos com seus salários, quando comparados aos esforços empreendidos no ambiente laboral.

Em conclusão, as afirmações que tiveram menor aceitação por parte dos respondentes foram “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho” e “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”, o que quer dizer que, muitos colaboradores da Empresa ABC, não concordam que o seu salário esteja de acordo com seus esforços e que as coisas mais importantes que acontecem na sua vida, estão relacionados ao seu trabalho.

#### 4.4 ESCALAS ENCONTRADAS NAS AFIRMAÇÕES DO IBET-13.

A seguir segue abaixo, a Tabela 7 com a escala de Bem-Estar no trabalho que foi proposta por Siqueira (2008), onde será analisado o grau de confiabilidade da escala na amostra do estudo, assim como a comparação com a escala original.

Tabela - 7: Escalas das afirmações do IBET 13.

<b>Fator</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>CV</b>
1- Compromisso e Satisfação	3,30	0,60	18,18%
2- Envolvimento com o Trabalho	3,27	0,77	23,54%

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Em relação a tabela 7, nota-se que os colaboradores da Empresa ABC, apresentaram um nível médio de “compromisso e satisfação” (3,30), ou seja, na média, porém com pouca diferença da média encontrada no fator 2 “envolvimento com o trabalho” (3,27), que é considerado um índice médio conforme Siqueira (2014), porém, este resultado mostra certa indiferença dos colaboradores com o envolvimento nas atividades laborais, em relação ao valor 3 na escala de 5 pontos indicar, nem concordo, nem discordo, dado que indica que a empresa pode investir em ações que estimulem mais os profissionais, buscando assim maior

envolvimento dos colaboradores com a empresa. Para Field (2009), em estatística uma das técnicas mais simples e utilizadas é a média, devido ela representar um resumo dos elementos numéricos, no entanto, ela é uma medida hipotética que pode ser calculada para todos os grupos de dados.

No estudo realizado com cento e oitenta e um servidores da ANEEL por Homrich (2014) que foi utilizada Escala Bem-estar no Trabalho - EBET de Paschoal e Tamayo (2008) indicou que o fator satisfação teve a maior média (3,01) entre os outros fatores, desta forma verificou-se que os colaboradores perceberam maior progresso e comprometimento na empresa, bem como os resultados aqui encontrados.

Tratando-se do coeficiente de variação - CV dos fatores de bem-estar no trabalho, cuja apuração teve o propósito de verificar o nível de compartilhamento da percepção dos respondentes, o coeficiente de variação para o fator 1 compromisso e satisfação apresentou 18,18% e para o fator 2 envolvimento com o trabalho 23,54%, sendo assim, o fator 1 teve menor variabilidade na percepção dos respondentes, do que o fator 2 .

No que se refere ao desvio padrão, o fator 1 envolvimento com o trabalho apresentou um nível de divergência menor com (0,60), em relação ao encontrado no fator 2 compromisso e satisfação que apresentou um nível de divergência mais elevado entre as respostas com desvio padrão de (0,77). De acordo com Coelho, Silva e Moreira (2017), o motivo pelo qual os respondentes variam em suas respostas pode ser entre os setores da empresa, onde os colaboradores estão mais envolvidos, comprometidos e satisfeitos com as atividades realizadas do que em outro, sendo que houve diversidade nas respostas nos setores da organização, e mesmo que a empresa seja o conjunto de todos os setores e indivíduos que a compõe, estando regularizada nas mesmas normas e políticas, as respostas podem apresentar variações de acordo com o setor, que o colaborador estiver inserido, pois mesmo, estando nas mesmas normas, as relações interpessoais se apresentam de forma diferente, de acordo com o local de trabalho que o colaborador está alocado.

#### 4.5 RESULTADOS DE SATISFAÇÃO EM QVT EM RELAÇÃO AO BEM- ESTAR

Em relação aos resultados internos de satisfação em QVT em influência no bem-estar no trabalho dos colaboradores, pode-se observar na Tabela 8, exposta abaixo, as respostas do questionário aplicado, onde encontram-se às ações de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, representadas pela, massagem, assistência médica, orientação nutricional, vacinação contra

gripe e assistência por parte da empresa, os participantes deveriam responder se tinham conhecimento sobre as ações na organização e se participavam das mesmas.

No conhecimento da ação, o maior percentual encontrado foi 74% da ação 4, o que significa que quarenta e oito pessoas do total de sessenta e cinco, indicaram ter maior conhecimento da opção “vacinação contra gripe”, manifestando identificação com as afirmações apresentadas nesta opção. Esses dados podem ser mais facilmente visualizados na Tabela 8, abaixo:

Tabela - 8: Resultados da análise descritiva das ações de QVT.

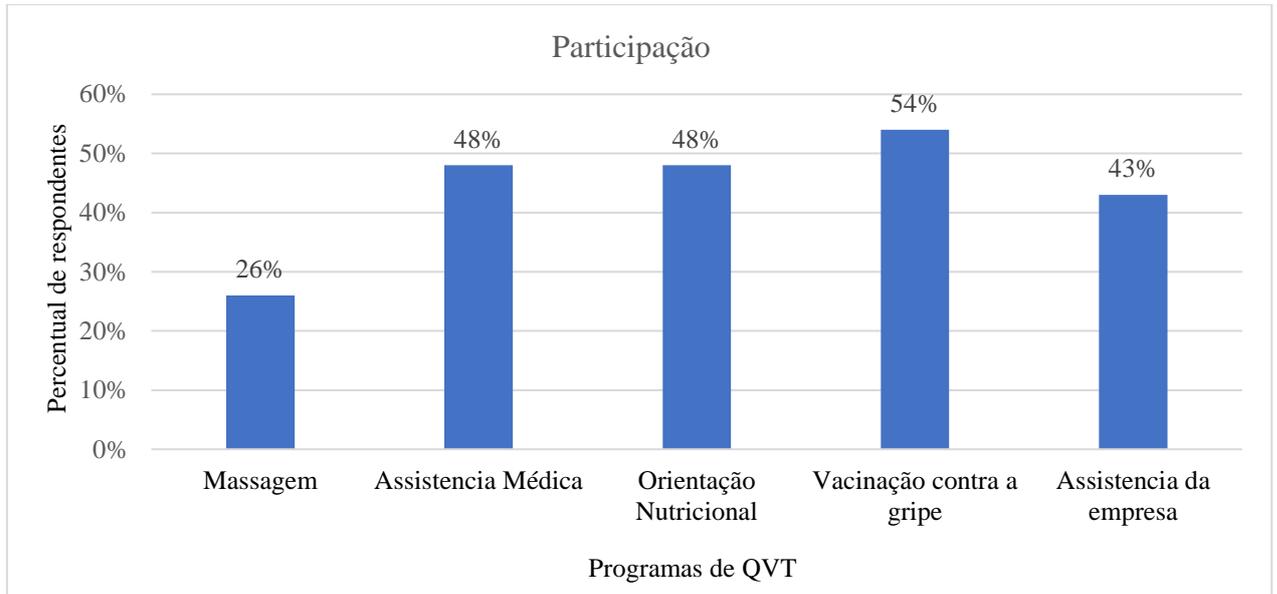
Ação	Conhecimento		Participação	
	Sim	Não	Sim	Não
Massagem	37	20	17	36
Assistência Médica	47	13	31	22
Orientação nutricional	42	14	31	23
Vacinação contra gripe	48	11	35	18
Assistência da empresa	41	17	28	26

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

De acordo com as análises descritivas, dispostas na Tabela 8, pode-se perceber que, na maior parte das ações, são poucos colaboradores que as desconhecem. No entanto, as ações que apresentaram menor conhecimento foram massagem, assistência da empresa e orientação nutricional. Quanto à participação, vacinação contra a gripe, orientação nutricional e assistência médica, foram as mais usufruídas. Assim, as ações massagem, e assistência por parte da empresa foram as menos utilizadas, fato que pode ter sido ocasionado pela falta de conhecimento sobre a disposição desses serviços e falta da divulgação dessas ações.

Desta maneira, a participação na ação “vacinação contra a gripe” ficou, com a maior porcentagem encontrada, onde trinta e cinco pessoas de sessenta e cinco respondentes responderam a opção “sim”. Esses dados podem ser mais facilmente visualizados no Gráfico 4, abaixo:

Gráfico - 4: Participação nas ações oferecidas pela Empresa ABC.



Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Assim, após a observação da Tabela 8 e do Gráfico 4, percebe-se que, os respondentes da Empresa ABC, apresentaram em relação aos resultados internos em satisfação em QVT, conhecimento e ao mesmo tempo participação nos programas ofertados, o que melhora sua qualidade de vida no trabalho. Sendo que, para Fiacco *et al.* (2008), a organização ao ofertar melhores condições de qualidade de vida no trabalho terá melhor satisfação de seus colaboradores, os quais se tornaram mais produtivos, porém, se for o inverso, estes se tornarão insatisfeitos, sem disposição, infelizes e produzirão menos. No entanto, pode-se concluir, que a Empresa ABC pode otimizar a satisfação dos seus colaboradores por meio da compreensão das necessidades de cada colaborador, ao criar oportunidades que sejam relevantes ao desenvolvimento de carreira e o fornecimento das ferramentas adequadas, para que isso seja alcançado igualmente, pois colaboradores produzem melhor quando estão felizes e motivados. Sendo assim, podem ser criados novos programas de QVT, além dos já oferecidos, como, exercícios físicos (ginástica laboral), treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, avaliação de desempenho, preparação para aposentadoria e apoio psicológico.

#### 4.6 ANÁLISE DOS PROGRAMAS DE QVT NO BEM-ESTAR NO TRABALHO

Na compreensão das relações entre as variáveis, analisou-se as variáveis de avaliação de importância das ações de QVT e os fatores de bem-estar no trabalho, de modo a verificar a relação de influência entre as mesmas, onde realizou-se cruzamento de dados, a partir disso, obteve-se a média nos fatores do bem-estar no trabalho, sendo assim, levou-se em consideração

os escores obtidos, desta forma, foram analisadas as tabelas com as ações, massagem, assistência médica, orientação nutricional, vacinação contra a gripe e assistência por parte da empresa, porém estão expostas no trabalho, as ações que mais chamaram a atenção devido serem as que obtiveram percentual mais elevado de participantes, o que pode ser observado nas Tabelas 9 e 10, expostas abaixo.

Tabela - 9: Ação orientação nutricional em relação ao bem-estar no trabalho.

	Média no escore dos fatores		Média Geral do escore
	MF1	MF2	MG
Conhece	3,42	3,47	3,45
Não conhece	3,13	2,98	3,05
Participa	3,27	3,22	3,24
Não participa	3,30	3,26	3,28

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Conforme a tabela 9, exposta acima, percebe-se que os colaboradores da empresa ABC, encontram-se com um escore médio nos fatores do bem-estar no trabalho, em relação aos programas de QVT ofertados pela empresa, ou seja, a ação de “orientação nutricional”, não pode ser associada, a um melhor ou pior índice de bem-estar no trabalho, pois os colaboradores demonstraram estar indiferentes a ação ofertada. O que pode ser também, observado na tabela 10, “vacinação contra a gripe”, exposta abaixo:

Tabela - 10: Ação vacinação contra a gripe em relação ao bem-estar no trabalho.

	Média no escore dos fatores		Média Geral do escore
	MF1	MF2	MG
Conhece	3,38	3,32	3,35
Não conhece	3,12	3,19	3,16
Participa	3,37	3,30	3,33
Não participa	3,21	3,22	3,21

Fonte: elaborado pela autora, 2018.

Em relação a tabela 10, observa-se que, novamente os colaboradores da empresa ABC, demonstraram indiferença, em relação ao programa “vacinação contra a gripe”, pois a média nos fatores do bem-estar no trabalho ficou no escore médio, mesmo que esta ação tenha sido a que mais obteve participação por parte dos colaboradores, ela não foi responsável pela melhoria no índice de bem-estar no trabalho.

Deste modo, após a observação das Tabelas, 9 e 10, pode-se concluir, que as variáveis estudadas não foram responsáveis, por melhorar ou piorar os índices de bem-estar no trabalho, na empresa ABC, pois os colaboradores, foram neutros na maioria de suas respostas, assim, não

se pode afirmar relação entre as ações de QVT com o bem-estar no trabalho. Neste sentido segundo Costa (2014), recomenda-se que a empresa, invista em novos programas de qualidade de vida no trabalho, pois ao implementar programas de QVT a empresa obtém inúmeros benefícios, sendo que profissionais satisfeitos produzem mais e melhor, por isso faz bastante sentido investir na qualidade de vida no trabalho, que conta com dedicação e tempo das pessoas. Assim, de acordo com Chiavenato (2014), afirma, que a QVT integra aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo, afetando atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individuais e grupais, como, motivação para o trabalho, adaptabilidade às mudanças no ambiente organizacional, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, o fator de maior importância, o valor a organização. Sendo assim, para que se tivesse melhora nas relações entre as variáveis, seria importante para a empresa possibilitar que outros pesquisadores, pesquisassem novas variáveis, que talvez possam ser responsáveis por impactar o bem-estar no trabalho de seus colaboradores. Desta forma, seria possível reconhecer quais variáveis fariam com que o ambiente de trabalho proporcionasse uma melhor qualidade de vida no trabalho, o que significaria uma força de trabalho, mais saudável física e psicologicamente, possibilitando ganhos também a empresa, tanto em termos de produtividade, assim como, na qualidade de seus produtos e serviços (OLIVEIRA. M; OLIVEIRA.R; NOMELINI, 2017). Já de acordo com Harter, Shimit e Keyes (2002), o bem-estar no trabalho, se torna uma iniciativa indispensável, para uma gestão de sucesso, independente do porte da organização. No entanto, QVT para Fiaco *et al.* (2008), não depende apenas das mudanças promovidas pela empresa, mas também das atitudes dos colaboradores. Por isso, a necessidade do envolvimento de toda equipe neste processo, procurando assim, a melhor maneira de implanta-la.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve o seu objetivo geral atingido, que foi “verificar a relação entre a participação nas atividades ofertadas pelo programa de QVT da Empresa com o bem-estar no trabalho de seus colaboradores”. A partir do objetivo geral, utilizou-se os indicadores psicométricos do bem-estar no trabalho para a elaboração dos objetivos específicos, onde buscou-se medir o bem-estar no trabalho dos colaboradores da Empresa, a partir dos seguintes objetivos específicos, os quais envolvem também os programas de qualidade de vida no trabalho ofertados pela Empresa, que foram atingidos no decorrer da análise dos dados, sejam eles: “Medir o comprometimento e a satisfação no trabalho dos colaboradores da Empresa; “Aferir o envolvimento no trabalho dos colaboradores da Empresa”; “Mensurar o conhecimento dos colaboradores da Empresa em relação aos programas de QVT ofertados”; “Mensurar a participação dos colaboradores da Empresa nos programas de QVT ofertados”; “Analisar a influência da participação nos programas de QVT no bem-estar no trabalho dos colaboradores da Empresa”. O primeiro objetivo específico, refere-se ao Fator 1 do IBET-13 e o segundo objetivo específico, refere-se ao Fator 2. Já os objetivos específicos 3 e 4, referem-se as ações de QVT ofertadas pela Empresa.

Assim, diante dos resultados percebe-se que, no fator “compromisso e satisfação”, o nível de bem-estar no trabalho dos colaboradores da Empresa ABC, encontra-se em sua maioria, com escore médio. Esse resultado, remete ao fato de que esses colaboradores estão indiferentes, ou seja, indicando uma posição neutra sem pontos altos ou baixos em satisfação ou comprometimento organizacional e afetivo, com a empresa onde atuam.

Do mesmo modo percebeu-se, que no fator “envolvimento com o trabalho”, o nível de bem-estar no trabalho dos colaboradores da Empresa, encontra-se, em maior número, equivalente a cerca da metade dos colaboradores pesquisados, com escore médio. Porém, com este resultado, é possível que esteja relacionado ao fato de que esses colaboradores, podem estar apresentando certo desinteresse, ou seja, pouco envolvimento com a empresa onde atuam.

Ainda em relação aos resultados, percebeu-se que a maior porcentagem encontrada na Tabela 6, se refere a opção 4 na afirmação “estou satisfeito com o grau de interesse que as minhas tarefas despertam em mim” que pertence ao Fator 1, denominado “compromisso e satisfação”. Porém, em relação a esta resposta, pode-se entender que a maioria dos colaboradores da Empresa, considera-se satisfeita com o grau de interesse que as suas tarefas o despertam. Já a maior porcentagem de respondentes, que marcaram a opção 1 discordando totalmente, corresponde a afirmação “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os

meus esforços no trabalho”, assim conclui-se, que alguns colaboradores da Empresa, acreditam não estarem sendo remunerados corretamente pela empresa na qual exercem seu trabalho.

Assim, a afirmação que teve a maior porcentagem de respondentes que concordaram totalmente, ou seja, que marcaram a opção 5 que corresponde a afirmativa “As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.” O que significa que alguns dos colaboradores da Empresa, acreditam que as maiores satisfações de sua vida são provenientes de seu trabalho.

Ainda, a afirmação que teve a maior porcentagem em que os respondentes não se identificaram, foi a opção 2 e corresponde a afirmativa “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”, ou seja, vários colaboradores da Empresa, não estão satisfeitos com seus salários quando comparados aos esforços empreendidos no ambiente laboral.

No entanto, as afirmações que tiveram menor aceitação por parte dos respondentes foram “Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho” e “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”, o que quer dizer que, muitos colaboradores não concordam que o seu salário esteja de acordo com seus esforços e que as coisas mais importantes que acontecem na sua vida, estão relacionados ao seu trabalho.

Já na análise, do grau de confiabilidade da escala na amostra do estudo do bem-estar no trabalho, após a observação da tabela 7, notou-se que os colaboradores, apresentaram um nível médio de “compromisso e satisfação” (3,30), ou seja, na média, porém com pouca diferença encontrada no fator 2 “envolvimento com o trabalho” (3,27), assim, este resultado mostra certa indiferença dos colaboradores com o envolvimento nas atividades laborais, em relação ao valor 3 na escala de 5 pontos indicar nem concordo, nem discordo, dado que indica que a empresa pode investir em ações que estimulem mais os profissionais, buscando assim, maior envolvimento dos colaboradores com a empresa. Tratando-se do coeficiente de variação dos fatores de bem-estar no trabalho, cuja apuração teve o propósito de verificar o nível de compartilhamento da percepção dos respondentes, o coeficiente de variação para o fator 1 compromisso e satisfação apresentou 18,18% e para o fator 2 envolvimento com o trabalho 23,54%, sendo assim, o fator 1 teve menor variabilidade na percepção dos respondentes, do que o fator 2 .

No que se refere ao desvio padrão, o fator 1 envolvimento com o trabalho apresentou um nível de divergência menor com (0,60), em relação ao encontrado no fator 2 compromisso e satisfação que apresentou um nível de divergência mais elevado entre as respostas com desvio padrão de (0,77). O motivo pelo qual os respondentes variam em suas respostas pode ser entre

os setores da empresa, onde os colaboradores estão mais envolvidos, comprometidos e satisfeitos com as atividades realizadas do que em outro, sendo que houve diversidade nas respostas nos setores da organização.

Em relação aos resultados internos de satisfação em QVT em influência no bem-estar no trabalho dos colaboradores, onde encontram-se às ações de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, representadas pela, massagem, assistência médica, orientação nutricional, vacinação contra gripe e assistência por parte da empresa, os participantes demonstraram ter conhecimento da maior parte das ações, ou seja, são poucos colaboradores que as desconhecem. No entanto, as ações que apresentaram menor conhecimento foram massagem, assistência da empresa e orientação nutricional. Quanto à participação, vacinação contra a gripe, orientação nutricional e assistência médica, foram as mais usufruídas. Assim, as ações massagem, e assistência por parte da empresa foram as menos utilizadas, fato que pode ter sido ocasionado pela falta de conhecimento sobre a disposição desses serviços e falta da divulgação dessas ações. Deste modo, os respondentes da Empresa ABC, apresentaram em relação aos resultados internos em satisfação em QVT, conhecimento e ao mesmo tempo participação nos programas ofertados, o que melhora sua qualidade de vida no trabalho.

Na análise das relações entre as variáveis, foi avaliada a importância das ações de QVT representadas pela massagem, assistência médica, orientação nutricional, vacinação contra gripe e assistência por parte da empresa, com os fatores de bem-estar no trabalho, onde verificou-se a relação de influência entre as mesmas, foi possível constatar que os colaboradores da Empresa, apresentaram escore médio nos fatores do bem-estar no trabalho em relação aos programas de QVT ofertados pela empresa, ou seja, a ação de “orientação nutricional”, não pode ser associada, a um melhor ou pior índice de bem-estar no trabalho, pois os colaboradores demonstraram estar indiferentes a ação ofertada.

Já na ação, “vacinação contra a gripe” novamente os colaboradores da empresa ABC, demonstraram indiferença, em relação ao programa, pois a média nos fatores do bem-estar no trabalho, ficou com um escore médio, mesmo que esta ação tenha sido a que mais obteve participação por parte dos colaboradores, ela não foi responsável pela melhoria no índice de bem-estar no trabalho.

Assim, responde-se ao objetivo geral da pesquisa “verificar a relação entre a participação nas atividades ofertadas pelo programa de QVT da Empresa ABC com o bem-estar no trabalho de seus colaboradores”. Desta maneira, a participação nas atividades ofertadas pelo programa de QVT da Empresa, não foi responsável por melhorar ou piorar os índices de bem-

estar no trabalho, pois os colaboradores, foram neutros na maioria de suas respostas, não podendo-se afirmar relação entre as ações de QVT com o bem-estar no trabalho.

Deste modo, a elaboração do presente estudo, mostra que além dos objetivos terem sido alcançados, estes proporcionaram auxílio como embasamento para futuras discussões do assunto em questão, tanto como para o ambiente corporativo, como para meios acadêmicos. Diante do exposto, apresenta-se como sugestão para estudos futuros, pesquisas com outras variáveis, ou as mesmas variáveis em outras empresas.

## REFERÊNCIAS

- ADRIANO, J. R. et al. A construção de cidades saudáveis: uma estratégia viável para a melhoria da qualidade de vida? **Ciênc. Saúde Coletiva**. [S.l.]. vol. 5, n. 1, p. 53 - 62, 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232000000100006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232000000100006&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 13 abr. 2018.
- ANDRADE, S. M.; FRANÇA, A. C. L.; STEFANO, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ENAnPAD, 2017. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjMwNDE=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjMwNDE=>)>. Acesso em: 12 abr. 2018.
- AKUTSU, R. C. C. A. **Valores e bem-esta dos nutricionistas brasileiros**. 2008. 166 f. Tese de doutorado (Curso de Pós-graduação em Ciências da Saúde, da Faculdade de Ciências da Saúde) – Universidade de Brasília, Curso de Pós-graduação em ciências da Saúde, Brasília, 2008.
- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 153 - 164, 2004.
- AOUAR, W. A. E.; OLIVEIRA, J. A. Qualidade de vida no trabalho (qvt) e música funcional no ambiente laboral fabril. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENAnPAD, 2013. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTYzMTc=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTYzMTc=>)>. Acesso em: 12 abr. 2018.
- BOAS, A. A.V.; MORIN, E. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENAnPAD, 2013. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTYzNTE=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTYzNTE=>)>. Acesso em: 12 abr. 2018.
- BONFANTE, J. G.; OLIVEIRA, L. M.; NARDI, A. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**. Ribeirão Preto, p. 114 - 129, jul./dez. 2015. Disponível em: <<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/9.pdf>>. Acesso em: 09. abr. 2018.
- BRAGA, R. P. P. **Qualidade de Vida no Trabalho – Qvt**. Brasília: UniCEUB, 2006.
- BRASIL, C. C. A. et al. Qualidade de vida e características associadas: aplicação do WHOQOL-BREF no contexto da atenção primária à saúde. **Ciênc. saúde coletiva**. [S.l.]. v. 22, n. 5, p. 1705 - 1716, 2017. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232017002501705&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232017002501705&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 13 abr. 2018.

BRASIL. Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)>. Acesso em: 05 mai. 2018.

BRAZ, P. S. et al. Explorando a responsabilidade social empresarial, a qualidade de vida no trabalho e a qualidade de vida: interações e independências. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENAnPAD, 2011. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTM2NDM=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTM2NDM=>)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

BURIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**. Florianópolis, v. 15, n. 22, p. 1 - 22, 1997.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Editora Elsevier 3ª ed. Rio de Janeiro, RJ, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Editora Manole 4ª ed. Barueri, SP, 2014.

COELHO, F. N. SILVA, A. H. MOREIRA, M.G. Bem-estar no trabalho: Um estudo com trabalhadores de uma rede cooperativista de trabalho médico. **Revista Foco**. [S.l.], v.10, p. 118-133, jan./ abr. 2017

CORRÊA, F. D. **Programa de qualidade de vida no trabalho da fundação de proteção especial do RS e seus efeitos nas atividades de vida diária de seus participantes**. 2011. 39 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Educação Física. Curso em Educação Física. Porto Alegre, 2011.

COSTA, R. R. A. D. Qualidade de vida no trabalho (qvt): indicador do grau de satisfação do trabalhador e do aumento da produtividade da organização. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, [S.l.],10., 2014,. **Anais eletrônicos...** [S.l.]: Universidade Federal Fluminense, 2014. Disponível: em:<[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14\\_0365\\_5.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0365_5.pdf)>. Acesso em: 27 out. 2018.

COVACS, J. M. L. M. **Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça**. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, Curso de Psicologia da Saúde, São Bernardo do Campo, 2006.

DESSEN, M. C. **Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações: o impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e de ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador**. 2010. 233 f. Tese de Doutorado, (doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

DESSEN, M. C.; PAZ, Maria das Graças Torres da. **Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações: em busca de uma avaliação**, Porto Alegre, p.127-154, 2004. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR1597.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

DESSEN, M. C.; PAZ, Maria. das Graças. Torres da. Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 15, n. 2, p. 409 - 418, abr./jun. 2010.

ESTIVALETE, V. F. B. et al. Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENAnPAD, 2013. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTYzMDc=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTYzMDc=>). Acesso em: 25 abr. 2018.

FEITOSA, T. V. N. et al. Percepções de qualidade de vida no trabalho e consciência ecológica em condições extremas. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 41., 2016, Costa do Sauípe/Bahia. **Anais...** Costa do Sauípe/ Bahia: ENAnPAD, 2016. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjE2OTc=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjE2OTc=>). Acesso em: 01 abr. 2018.

FERREIRA, C. A. A.; VASCONSELOS. F. C.W. Qualidade de vida no trabalho: diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental no Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ENAnPAD, 2015. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjAxMjQ=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjAxMjQ=>). Acesso em: 12 abr. 2018.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores/ Mario Cesar Ferreira. Brasília, DF: ler, pensar, agir, 2011.

FIACO, J. L. M. D. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa de contabilidade em Anápolis/GO. **Revista administração**. [S.l.]. n. 5, p. 72-89, 2008.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando SPSS**. Tradução L.V. 2. ed.- Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLECK, M. P. A. et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**. São Paulo, vol. 21, n. 1, p. 19 - 28, jan./mar, 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbp/v21n1/v21n1a06.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2018.

FREIRE, A. C. et al. Qualidade de vida no trabalho: uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da prefeitura municipal de Capim Grosso – Bahia. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**. Bahia, vol. 11, n. 36, p. 319 - 327, jul. 2017. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/797>>. Acesso em: 08 abr. 2018.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007.

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

GUIMARÃES, V. N. **Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial**: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa

Catarina. Florianópolis, 1995. 445 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, 1995.

GOMIDE, S. J.; SILVESTRIN, L. H. B.; OLIVEIRA, A. F. Bem-Estar no Trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 19-29, 2015.

HARTHER, J. k.; SHIMITH, F. L.; KEYES, C. L. Florescimento: a pessoa positiva e a boa vida, bem como o bem-estar no local de trabalho e sua relação com os resultados do negócio: Uma Revisão dos Estudos de Galup. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the gallup studies. In: Keyes, C.L. & Haidt, J. (Eds.), *Flourishing: The positive person and the good life*, Washington D.C.: American Psychological Association, p. 205 - 224, 2002.

HITT, M. A.; MILLER, C. C.; COLELLA, A. **Comportamento organizacional**. 3ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

HOMRICH, A. M. **Bem-Estar no Trabalho**: Um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida. Brasília. [s. n.]. 2014. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1896>>. Acesso em 29 mar. 2018.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MALINI, E. et al. Qualidade de vida no trabalho em uma produtora de rações para animais: a análise das percepções dos colaboradores de diferentes níveis hierárquicos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENAnPAD, 2010. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTIzNTQ=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTIzNTQ=>)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

MARANHÃO, M. L.; SÁ, M. A. D. Cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de múltiplos casos em palcos organizacionais de restaurantes do Recife – Pe. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENAnPAD, 2013. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTYzMjE=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTYzMjE=>)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, A. L.; FREITAS, N. C.; MORAIS, K.; ALMEIDA, L. A. D. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo no setor bancário. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENAnPAD, 2010. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTE4OTE=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTE4OTE=>)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

MELLO, K. B. **Caracterização da Gestão e Avaliação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público:** Um estudo multicaso em instituições públicas de ensino superior. 2017. 113 f. Dissertação (Mestrado em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos) - Universidade Federal de São Carlos, Programa de Pós-graduação em Gestão das Organizações e Sistemas Públicos, São Carlos, 2017.

MENDONÇA, C. H.; BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de educação de Minas Gerais. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 41., 2016, Costa do Sauípe/ Bahia. **Anais...** Costa do Sauípe/ Bahia: ENAnPAD, 2016. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjE2OTg=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjE2OTg=>). Acesso em: 12 abr. 2018.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. Saúde Coletiva**. [S.l.]. vol. 5, n. 1, p. 7, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7075.pdf> >. Acesso em: 08 abr. 2018.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O.; SANTOS, M. G. Influências dos vínculos comprometimento e entrenchamento organizacional na qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 41., 2016, Costa do Sauípe/ Bahia. **Anais...** Costa do Sauípe/ Bahia: ENAnPAD, 2016. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjE3Njc=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjE3Njc=>). Acesso em: 12 abr. 2018.

MOHALLEM, D. F. et al. Avaliação do coeficiente de variação como medida da precisão em experimentos com frangos de corte. **Arq. Bras. Med. Vet. Zootec**. [S.l.]. v. 60, n. 2, p. 449 - 453, 2008. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/abmvz/v60n2/a26v60n2.pdf>>. Acesso em: 23 mai. 2018.

MORSCHBACHER, R. D. **Bem-estar no trabalho:** um estudo com trabalhadores do município de salvador das missões-rs. 2017. 47 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal da Fronteira Sul. Curso de Bacharelado em Administração. Cerro Largo, 2017.

NOBRE, M. R. C. Qualidade de Vida. **Arquivo Brasil Cardiol**, São Paulo, v. 64, n. 4, p. 299, 1995. Disponível em:<<http://www.arquivosonline.com.br/pesquisartigos/Pdfs/1995/v64N4/64040002.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2018.

OLIVEIRA, L. C.; PIVOTO, E. A.; VIANA, P.; CANTERUCCIO, P. Análise dos resultados de qualidade de vida em idosos praticantes de dança sênior através do SF-36. **Acta Fisiatr**. [S.l.]. vol. 16, n. 3, p. 101-104, 2009. Disponível em: < <https://www.revistas.usp.br/actafisiatr/article/view/103184>>. Acesso em: 08 abr. 2018.

OLIVEIRA, M.; OLIVEIRA, R. R.; NOMEINI, Q. S. S. Inteligência emocional nas organizações, capital psicológico e bem-estar no trabalho: um olhar dos servidores do município de São Paulo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ENAnPAD, 2016. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjQwMjA=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjQwMjA=>). Acesso em: 25 abr. 2108.

O. M. S. **Promoción de la salud**: glosario. Genebra: OMS, 1998.

PACHECO, V. A. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bem-estar-Estar/Mal-Estar no Trabalho e Reversão Tecnológica**: Representações de Trabalhadores em Empresa Pública Brasileira. 2016. 77 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Curso de pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Brasília, 2016.

PAULA, M. V.; MARQUES, A. L. Avaliando os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino de Minas Gerais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 41., 2016, Costa do Saúpe/ Bahia. **Anais...** Costa do Saúpe/ Bahia: ENAnPAD, 2016. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjE2OTY=](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjE2OTY=)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho**: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 2008. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Curso de pós-graduação em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações, Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**. Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 15 - 24, 2008.

PASSOS, M. D. A. C. P; ROWE, D. E. O.; OLIVEIRA, A. M. B. Percepções dos servidores técnico-administrativos acerca da qualidade de vida no trabalho em duas instituições federais de ensino. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 41., 2016, Costa do Saúpe/ Bahia. **Anais...** Costa do Saúpe/ Bahia: ENAnPAD, 2016. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjE3Mzg=](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjE3Mzg=)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

PINTO, P. C. A. **Bem-estar no trabalho**: um estudo com assistentes sociais. 2009. 113 f. Dissertação (Mestrado em Comportamento Organizacional) - Instituto Universitário de Lisboa, Curso de Psicologia Social e das Organizações, Lisboa, 2009.

POLIZZI, A. F.; CLARO, J. A. C. S. O impacto de bem-estar no trabalho e de capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores universitários. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 39., 2015, Belo Horizonte/ MG. **Anais...** Belo Horizonte/ MG: ENAnPAD, 2015. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjAxMjE=](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjAxMjE=)>. Acesso em: 25 abr. 2018.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RABELO, E. N.; NERY, V.; MENDONÇA, H. Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional: o impacto dos fatores de contexto, de processo e o papel mediador da justiça organizacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENAnPAD, 2014. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTcyNTk=](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTcyNTk=)>. Acesso em: 25 abr. 2018.

RIBEIRO, P. E. C. D. **Qualidade de vida organizacional: O impacto das configurações de poder e o papel mediador da justiça organizacional.** 2012. 90 f. Dissertação de (Mestrado em Psicologia Social do Trabalho) - Universidade de Brasília, Curso de pós-graduação em Psicologia Social do Trabalho, Brasília, 2012. Disponível em: <[http://www.repositorio.unb.br/bitstream/10482/10743/3/2012\\_PatriciaEmanueleCruzDiasRibeiro.pdf](http://www.repositorio.unb.br/bitstream/10482/10743/3/2012_PatriciaEmanueleCruzDiasRibeiro.pdf)>. Acesso em: 29 mar. 2018.

RYAN, R. M.; DECI, E. R. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology.** 52, 141 - 166, 2001.  
ROCHA, A. M. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um Estudo na Loja ArcoÍris na Cidade de Picos – PI. 2012. 67 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Piauí, Picos, 2012. Disponível em: <[http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/TCC%20ANDREIA-%20\(5\)%20\(2\).pdf\\_cd.pdf](http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/TCC%20ANDREIA-%20(5)%20(2).pdf_cd.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2018.

ROCHA, F. S.; PORTO, J. B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **Revista de Administração Contemporânea.** Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 253 - 270, mar./abr. 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/840/84023050006.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2018.

RODRIGUES, C. M. C.; FREITAS, A. N.; SCHMORANTZ, S. P. Qualidade de vida no trabalho na Coinbra S/A: um levantamento do nível de satisfação dos funcionários. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2002, Curitiba, **Anais...** Curitiba: ENEGEP, 2002. Disponível em: <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2002\\_tr21\\_1182.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2002_tr21_1182.pdf)>. Acesso em: 09 abr. 2018.

ROSA, M. A. S.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho: análise do caso de colaboradores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa – PR. **Revista Digital.** Buenos Aires, p. 1, Año 12 - N° 108 - Mayo de 2007. Disponível em: <[www.efdeportes.com/efd108/qualidade-de-vida-no-trabalho.htm](http://www.efdeportes.com/efd108/qualidade-de-vida-no-trabalho.htm)>. Acesso em: 09 abr. 2018.

REZENDE, L. A. P.; LIMA, M. E. A. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – qual eficácia possível? In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 9., Belo Horizonte – Minas Gerais, p. 2, mai. 2016. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjA3MTM=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjA3MTM=>)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

SAMPIERI, R. B.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia da pesquisa.** 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de gerenciamento e suporte organizacional para ascensão, promoção e salários. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2016. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTMyNjE=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTMyNjE=>)>. Acesso em: 25 abr. 2108.

SANTOS, S. R. et al. Qualidade de vida do idoso na comunidade: aplicação da escala de flanagan. **Revista Latino-americana de Enfermagem.** [S.l.]. vol.10, n. 6, p. 757-764, 2002.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v10n6/v10n6a2.pdf>>. Acesso em: .14 abr. 2018.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev Latino-am Enfermagem**. [S.l.], v. 14, n. 1, p. 54 - 60, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692006000100008&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692006000100008&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: .14 abr. 2018.

SCHLICKMANN, F. B. **Bem-estar no trabalho no setor bancário de Porto Velho - RO**. 2011. 35 f. Monografia (Especialização em Administração) - Universidade de Brasília, Curso de Administração, Porto Velho, 2011.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5 - 14, 2000.

SIQUEIRA, M. M. M. PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, [S.l.]. v. 24, n.2, p.201-209, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014. Cap. 3, p. 39 - 51.

SOARES, A. F. M.; NUNES, S. C. qualidade de vida no trabalho sob o olhar do operário de empresa do ramo da construção civil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ENAnPAD, 2015. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjAxNTA=>](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjAxNTA=>)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

SOUSA, A. A.; COLETA, M. F. D. **O bem-estar no trabalho de psicólogos em serviços de saúde pública**. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, p. 18, 2012.

TIMOSSI, L. S. et al. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**. [S.l.]. v. 20, n. 3, jul./set. 2010, p. 471- 480. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/prod/v20n3/AOP\\_200901009.pdf](http://www.scielo.br/pdf/prod/v20n3/AOP_200901009.pdf)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

TOLFO, S. D. 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, p. 162 - 193, jan./abr. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2018.

VECCHIA, R. D. et al. Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**. Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, [S.l.]. v. 8, n. 3, p. 246 - 252, 2005. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/11992>>. Acesso em 30 mar. 2018.

VENSON, A. B. S. et al. uma análise da relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho organizacional: um estudo nas melhores empresas para se trabalhar. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM

ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENAnPAD, 2011. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MTM2Njc=](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MTM2Njc=)>. Acesso em: 12 abr. 2018.

**APÊNDICE A – Questionário aplicado aos colaboradores da Empresa.**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL**  
**CAMPUS DE CERRO LARGO**

Prezado respondente!

Este questionário tem por objetivo dar sustentação para a realização de uma pesquisa sobre **Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar no Trabalho** para obtenção do título de bacharel em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul. Os dados aqui apresentados serão utilizados unicamente para fins de pesquisa. Para responder ao questionário é necessário estar trabalhando na empresa por um período mínimo de seis meses. Não é necessária a identificação do respondente. Desde já agradeço sua participação.

BLOCO 1– QUESTIONÁRIO – INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO – IBET – 13.

As frases a seguir correspondem ao seu trabalho atual e a empresa na qual trabalha. **Responda com sinceridade, o quanto concorda ou discorda em relação a elas.** Indique assinalando nos parênteses antecedentes a cada frase, os números (de 1 a 5), que pode representar melhor sua resposta.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem concordo, nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>

- ( ) Estou contente com a empresa onde trabalho.
- ( ) Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.
- ( ) As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.
- ( ) Estou interessado na empresa onde trabalho.
- ( ) Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.
- ( ) Estou animado com a empresa onde trabalho.
- ( ) As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.
- ( ) Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.
- ( ) As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.
- ( ) Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.
- ( ) Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.
- ( ) Eu como, vivo e respiro meu trabalho.

( ) Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.

**BLOCO 2 – RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QVT EM RELAÇÃO AO BEM ESTAR NO TRABALHO**

Nesta parte, avalie cada uma das ações descritas abaixo e responda as questões.

Ação	Tem conhecimento sobre a ação?	Participa/Utiliza?
1) Massagem	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não
2) Assistência médica	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não
3) Orientação nutricional	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não
4) Vacinação contra a gripe	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não
5) Assistência por parte da empresa	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não

## BLOCO 3 – DADOS PESSOAIS E FUNCIONAIS

**GÊNERO**                    ( ) feminino                    ( ) masculino    ( ) outro

**IDADE**                    ( ) Menos de 20 anos    ( ) 31 a 40 anos  
( ) 20 a 30 anos            ( ) Acima de 40 anos

**ESCOLARIDADE**

- ( ) Ensino fundamental completo
- ( ) Ensino fundamental Incompleto
- ( ) Ensino médio completo
- ( ) Ensino superior incompleto
- ( ) Ensino superior incompleto
- ( ) Especialização, mestrado e/ou doutorado
- ( ) Outro

**FUNÇÃO EM QUE ATUA**

- ( ) Administrativo
- ( ) Pintura
- ( ) Solda
- ( ) Marcenaria
- ( ) Serviços gerais (limpeza/cozinha)
- ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**TEMPO QUE TRABALHA NA ORGANIZAÇÃO**

- ( ) Menos de 1 ano            ( ) 6 a 10 anos
- ( ) 1 a 5 ano